

Code de conduite pour les tiers

Nos principes

Chez Apple, nous croyons qu'il est possible de gérer une entreprise de manière éthique, transparente, et en totale conformité avec les lois et les réglementations en vigueur. Apple demande à toutes les entreprises et personnes qui se sont associées à notre marque de faire en sorte que ces exigences soient strictement respectées. À cette fin, Apple demande à certains tiers travaillant avec Apple ou en son nom, à travers le monde, de respecter le présent Code de conduite pour les tiers (Code).

Qui

Le présent Code s'applique à certains tiers qui travaillent avec Apple ou en son nom. Sont concernés, entre autres, les membres des canaux de distribution (distributeurs, revendeurs, fournisseurs de services et opérateurs) et tout autre tiers non couvert par le Code de conduite des fournisseurs d'Apple (collectivement, « les tiers »). Vos employés, sous-traitants, consultants, ainsi que les travailleurs indépendants ou toute autre personne avec lesquels vous collaborez, par le biais d'un contrat de travail ou commercial, dans le cadre de votre relation avec Apple doivent comprendre et respecter les dispositions prévues par le présent Code.

Nos attentes

Les tiers doivent adopter une conduite éthique rigoureuse à l'occasion de chaque transaction commerciale et doivent respecter toutes les obligations juridiques en vigueur. Les tiers doivent faire preuve d'intégrité dans leurs interactions commerciales et refuser de participer à des activités qui constituent en apparence un manquement à la déontologie.

Vos responsabilités

Le cas échéant ou lorsque la loi les y oblige, les tiers doivent mettre en place des politiques, des procédures et des méthodes de surveillance afin que leurs employés, leurs consultants, ainsi que les travailleurs indépendants et toute autre personne exerçant une activité professionnelle en leur nom (dans le cadre de la relation commerciale avec Apple) comprennent et appliquent toutes les dispositions du présent Code, ainsi que toutes les autres politiques Apple en vigueur. Cela implique de procéder aux vérifications préalables sur leurs propres tiers qui effectuent un travail en lien avec l'activité d'Apple.

Les tiers doivent traiter les clients, les partenaires commerciaux, les employés et leurs autres interlocuteurs avec respect et courtoisie. Les tiers doivent mettre en place une procédure qui permet de déposer des réclamations, de poser des questions et de dénoncer une situation en toute sécurité, de manière confidentielle et sous couvert de l'anonymat (si la loi le permet). Aucune mesure de rétorsion ne sera tolérée à l'encontre de personnes ayant signalé de bonne foi des infractions au présent Code.

Ce que vous devez savoir

Apple procède à des vérifications préalables et à des contrôles auprès de l'ensemble des tiers afin de s'assurer qu'ils respectent le présent Code. Ces vérifications et contrôles sont une condition préalable à toute relation commerciale avec Apple.

Apple s'assurera que chaque tiers respecte le présent Code, et toute violation de ce Code peut compromettre la relation du tiers avec Apple, et entraîner notamment une rupture du contrat qui les lie.

Droits de l'homme et droit du travail

Apple est profondément engagé dans le respect des droits de l'homme, comme le rappelle notre [Politique sur les droits de l'homme](#). Nous attendons des tiers avec lesquels nous travaillons qu'ils fassent le nécessaire pour mettre à disposition de leurs collaborateurs un lieu de travail sûr et éthique dans lequel ils seront traités avec respect et dignité.

Droits de l'homme. Les tiers doivent faire le nécessaire pour que les droits de l'homme reconnus au niveau international soient respectés et pour que leurs collaborateurs soient traités avec dignité et respect. Veuillez vous référer à la Politique d'Apple sur les droits de l'homme pour en savoir plus sur notre position et sur le détail complet de nos attentes en la matière.

Lutte contre les discriminations. Les tiers ne doivent pas discriminer un collaborateur au motif de son origine ethnique, de sa couleur, de son âge, de son sexe, de son orientation sexuelle, de son handicap, de sa religion, de son affiliation politique, de son adhésion à un syndicat, de sa nationalité ou de son statut matrimonial, aussi bien dans ses pratiques d'embauche que de travail (candidatures à l'emploi, promotions, bonus, accès à la formation, attribution des tâches, salaires, avantages, discipline, licenciement et retraite). Par ailleurs, les tiers ne peuvent pas obliger leurs collaborateurs ou leurs collaborateurs potentiels à passer des examens médicaux susceptibles d'être utilisés de manière discriminatoire, sauf cas contraires prévus par la loi ou la réglementation ou dans le cadre de la sécurité du lieu de travail.

Lutte contre le harcèlement et les abus. Les tiers doivent faire le nécessaire pour éviter tout harcèlement sur le lieu de travail. Les tiers ne peuvent pas menacer leurs collaborateurs ni les soumettre à des traitements sévères ou brutaux, ce qui comprend les agressions et le harcèlement sexuels, les punitions corporelles, la contrainte morale, la contrainte physique ou les injures.

Prévention du travail forcé et de la traite des êtres humains. Les tiers doivent s'assurer que l'ensemble de leurs collaborateurs travaille de manière volontaire. Il est interdit aux tiers de pratiquer la traite des êtres humains et d'avoir recours à toute forme d'esclavage, de travail forcé, de travail en servitude ou de travail en prison. Cela inclut le recrutement, le transport, l'asile ou l'accueil d'une personne par la force, la coercition, la duperie, la fraude, l'enlèvement, l'abus de pouvoir ou de faiblesse, ou au moyen de paiements ou d'autres avantages.

Les tiers ne peuvent conserver ni les titres d'identité d'origine ni les documents de voyage de leurs collaborateurs. Les tiers doivent veiller à ce que les contrats de leurs collaborateurs expliquent clairement les conditions d'emploi dans une langue que ces derniers comprennent. Il est interdit aux tiers d'imposer des restrictions excessives à l'égard des déplacements sur le lieu de travail ou encore de l'accès ou de la sortie des installations fournies par l'entreprise.

Les collaborateurs ne sont pas tenus de payer aux employeurs ou à leurs agents des frais de recrutement ou autres frais similaires dans le but de se faire employer. S'il s'avère que de tels frais ont été payés par les collaborateurs, lesdits frais doivent leur être remboursés.

Les règles fixées dans cette section, ainsi que dans toute autre section du présent Code, s'appliquent à toutes les agences de recrutement agissant pour le compte de tiers d'Apple.

Prévention du travail des personnes qui ne sont pas en âge de travailler. Les tiers doivent employer uniquement des collaborateurs âgés d'au moins 15 ans, ou qui ont l'âge minimum légal pour travailler ou l'âge autorisé pour quitter l'enseignement obligatoire (l'âge le plus avancé prévalant). Les tiers peuvent proposer des programmes d'apprentissage en bonne et due forme sur le lieu de travail, à des fins de formation, en conformité avec l'Article 6 de la Convention 138 de l'OIT sur l'âge minimum.

Protections relatives au travail des mineurs. Les tiers peuvent employer des mineurs dont l'âge est supérieur à l'âge minimum légal applicable, mais âgés de moins de 18 ans, à condition qu'ils n'effectuent pas de tâches susceptibles de mettre en danger leur santé, leur sécurité ou leur moralité, conformément à la Convention 138 de l'OIT sur l'âge minimum. Les tiers ne peuvent pas demander à leurs collaborateurs mineurs d'effectuer des heures supplémentaires ou de travailler de nuit.

Protection des élèves travaillant en entreprise. Les tiers doivent veiller à encadrer de façon appropriée les élèves travaillant en entreprise, en tenant correctement à jour les informations relatives aux élèves, en effectuant une vérification préalable et approfondie des partenaires pédagogiques et en protégeant les droits des élèves conformément aux lois et réglementations en vigueur. Les tiers doivent proposer une assistance et une formation appropriées à l'ensemble des élèves travaillant en entreprise.

Horaires de travail. Les tiers doivent respecter toutes les lois et réglementations en vigueur concernant les horaires de travail et les jours de repos, et toutes les heures supplémentaires doivent être volontaires.

Salaires et avantages sociaux. Les tiers doivent accorder tous les avantages prévus par la loi ou au contrat. Les tiers doivent respecter toutes leurs obligations légales en matière de salaires et d'avantages sociaux et verser des salaires corrects de manière ponctuelle. En outre, ils ne peuvent pas avoir recours à la retenue sur salaire en tant que mesure disciplinaire. Le recours à des intérimaires ou à des sous-traitants doit rester dans les limites prévues par les lois locales.

Environnement, santé et sécurité

Chez Apple, le changement climatique et l'environnement de manière générale sont partie intégrante de notre activité. Nous attendons des tiers avec lesquels nous travaillons qu'ils fassent preuve du même engagement en réduisant ou en éliminant leurs déchets et en mettant en œuvre des mesures de conservation pertinentes. Pour de plus amples informations sur les pratiques d'Apple, rendez-vous à l'adresse www.apple.com/environment/.

La santé, la sécurité et le bien-être des collaborateurs sont aussi importants pour Apple. Nous attendons des tiers avec lesquels nous travaillons qu'ils garantissent à tout moment un environnement de travail sûr et qu'ils adoptent des pratiques qui promeuvent la sécurité et la santé dans la gestion de leur entreprise. Les collaborateurs ont le droit de refuser et de signaler des conditions de travail dangereuses.

Autorisations en matière de santé et de sécurité. Les tiers doivent obtenir, faire régulièrement renouveler et respecter toutes les autorisations requises en matière de santé et de sécurité. Les autorisations en matière de santé, de sécurité ou autres doivent être obtenues conformément à la [Politique anticorruption d'Apple](#).

Gestion de la santé et de la sécurité au travail. Les tiers doivent établir une procédure pour identifier et documenter les risques professionnels prévisibles pour la santé et la sécurité dans l'environnement de travail, et faire tous les efforts nécessaires pour gérer les conséquences de ces risques. Les risques prévisibles sont classés en plusieurs catégories : physiques, chimiques, biologiques, ergonomiques et mécaniques. On pourra citer, comme exemples de ces risques : le bruit, la lumière vive, la qualité de l'air en intérieur et la préparation aux situations d'urgence.

Préparation et réaction aux situations d'urgence. Les tiers doivent identifier et évaluer la probabilité des différents types de situations d'urgence qu'ils peuvent rencontrer en fonction de leur activité et des conditions géographiques, géologiques et météorologiques locales. Les situations d'urgence peuvent inclure les incendies, les explosions, les inondations, les pannes d'électricité, les manifestations de violence et/ou les catastrophes naturelles.

La préparation et la réaction aux situations d'urgence comprennent, sans s'y limiter, la préparation d'un plan d'urgence, la constitution d'une équipe spécialisée dans les situations d'urgence et la tenue d'exercices d'évacuation avec des panneaux ou des plans indiquant les sorties de secours, la signalétique et les équipements. Ces informations pour préparer et réagir aux situations d'urgence doivent être communiquées au personnel d'Apple avant toute visite ou prise de fonction/poste sur le site d'un tiers.

Préparation et riposte aux maladies infectieuses. Les tiers doivent mettre au point et appliquer un programme en plusieurs étapes raisonnables afin de se préparer à, éviter et répondre à une situation d'urgence ou à l'apparition d'une épidémie potentielle parmi leurs employés.

Gestion des incidents. Les tiers doivent disposer d'un système permettant à leurs collaborateurs de signaler les incidents de sécurité et liés à la santé et les incidents évités de justesse, ainsi que d'un système pour enquêter sur ces signalements, les gérer et effectuer leur suivi. Les tiers doivent mettre en place des plans de mesures correctives visant à réduire les risques, fournir les traitements médicaux requis et faciliter le retour des collaborateurs au travail.

Conditions de vie et de travail. Les tiers doivent offrir à leurs collaborateurs des toilettes propres et raisonnablement accessibles, ainsi qu'un accès à l'eau potable. Tous les lieux prévus pour le stockage des aliments, la préparation des repas et leur consommation doivent être propres.

Communication en matière de santé et de sécurité. Les tiers doivent proposer à leurs collaborateurs les formations adéquates en matière de santé et de sécurité au travail, et ce dans leur langue maternelle. Les informations en matière de santé et de sécurité doivent être affichées clairement dans les installations des tiers.

Loi et éthique

Chez Apple, nous nous efforçons d'adopter une conduite éthique exemplaire dans tout ce que nous entreprenons. Nous attendons des tiers avec lesquels nous travaillons qu'ils respectent toutes les lois en vigueur et qu'ils fassent preuve d'éthique dans le moindre aspect de leur activité.

Corruption. Les tiers ne sont pas autorisés à s'engager dans des activités de corruption, d'extorsion, de détournement ou de subornation. Un pot-de-vin consiste à offrir ou recevoir un élément de valeur dans le but d'établir ou de conserver des relations commerciales, ou de s'assurer un avantage inapproprié. Les commissions occultes constituent un type de pot-de-vin qui consiste à offrir de l'argent ou un élément de valeur à un tiers en échange d'une contrepartie. Les pots-de-vin sont formellement interdits. Par élément de valeur, l'on entend : des espèces, des quasi-espèces, des dons, des divertissements, des stages en entreprises, un emploi, voire une promesse.

Apple s'oppose également à tout paiement de facilitation dans le cadre d'une activité liée à Apple. Les paiements de facilitation sont le plus souvent exigés par des fonctionnaires de faibles échelons en échange d'un service qui est en général effectué par leur supérieur. Les tiers sont tenus de signaler toutes les demandes de pots-de-vin auxquelles ils sont confrontés. Contactez <mailto:globalcompliance@apple.com> ou la [ligne d'assistance externe](#) d'Apple. Pour de plus amples informations, consultez la Politique anticorruption d'Apple.

Approvisionnement responsable et vérification préalable. Les tiers doivent effectuer des vérifications préalables de leur activité. Ils doivent notamment élaborer des politiques de vérification et des systèmes de gestion afin d'identifier les risques potentiels et de prendre les mesures appropriées pour les réduire.

Interactions avec des agents publics. Un membre de la fonction publique est une personne rémunérée par des fonds publics ou qui occupe une fonction publique. Il peut s'agir d'un employé d'une administration locale, d'état/provinciale ou nationale, d'une organisation publique internationale, ou d'un salarié d'une école ou d'un hôpital (détenus ou gérés par un état) ou d'une entreprise publique. Les employés de ces organisations sont considérés comme des fonctionnaires, quel que soit leur titre ou leur poste.

Apple attend des tiers qui travaillent avec un fonctionnaire qu'ils respectent les règles et obligations supplémentaires, notamment celles concernant les repas, les cadeaux et les limitations de déplacements.

Cadeaux. Merci de bien vouloir vous rapprocher de votre contact Apple avant d'offrir le moindre cadeau.

Les tiers ne doivent pas offrir de cadeaux, quelle que soit leur valeur, à des employés Apple ou à quiconque travaillant pour le compte d'Apple si leur objet est d'influencer une décision ou s'ils contreviennent aux politiques d'Apple en matière de cadeaux.

Conflits d'intérêts. Les tiers doivent gérer leur entreprise de manière ouverte et transparente. Les tiers doivent éviter tout conflit d'intérêts, notamment des liens étroits, et, le cas échéant, les signaler à Apple. Les liens personnels étroits incluent, sans s'y limiter, les liens matrimoniaux, les relations physiques et sentimentales et les liens d'amitié solides.

Blanchiment d'argent. Les tiers ne sont pas autorisés à cacher des fonds illicites ou d'autres activités suspectes, ou à aider d'autres personnes ou entités dans ce but. Voici des exemples de suspicion de blanchiment d'argent qui méritent de plus amples investigations :

- Les tentatives de paiement de sommes importantes en espèces
- Le règlement d'une somme due par une personne extérieure au contrat
- Les demandes de règlement d'une somme supérieure à ce qui est stipulé dans le contrat
- Les règlements effectués dans des devises autres que celles spécifiées dans le contrat
- Les paiements effectués à partir de comptes inhabituels non professionnels

Évasion fiscale. Les impôts exigibles doivent être payés. Les tiers ne sont pas autorisés à aider les tiers avec lesquels ils travaillent, ou des entités connexes, à se soustraire à leurs obligations fiscales.

Restrictions commerciales, contrôles des exportations et douanes. Toutes les transactions doivent être effectuées en conformité avec les règles américaines en matière d'exportation et de douanes, et celles des pays où l'activité a lieu. Les tiers dont l'activité économique implique la vente ou la livraison de produits, de technologies ou de services à l'international doivent comprendre toutes les lois ou restrictions en vigueur qui s'appliquent à ces activités et veiller à ce qu'elles soient respectées.

Les tiers qui exercent une activité pour le compte d'Apple doivent prendre des mesures supplémentaires afin de s'assurer qu'ils n'interagissent pas, ne se lient pas par contrat ni n'entretiennent aucune relation avec une personne ou une entité sous sanction. Ces mesures peuvent inclure des analyses ou d'autres procédures permettant de vérifier que le tiers n'est pas en affaires avec l'entité sous sanction.

Concurrence et pratiques commerciales. Les tiers doivent s'assurer que leurs pratiques commerciales en matière de publicité, de ventes et de concurrence sont conformes aux normes d'équité les plus élevées.

Les lois qui régulent la concurrence et les pratiques commerciales peuvent varier selon les pays, mais certaines activités, comme l'entente sur les prix, sont presque toujours illégales. Les tiers doivent comprendre toutes les lois ou restrictions en vigueur qui s'appliquent à leur activité commerciale et veiller à ce qu'elles soient respectées.

Apple ne dicte pas les prix aux revendeurs et n'est pas en mesure de les faire grimper, de les réduire ou de les stabiliser. Les revendeurs sont libres de fixer leur prix et doivent respecter les lois locales qui en garantissent l'équité et la précision.

Exactitude des dossiers et des rapports. Les tiers doivent s'assurer que tous les dossiers et rapports transmis à Apple ou à tout organisme public ou de réglementation sont complets, exacts, remis en temps voulu et conformes aux normes juridiques et financières en vigueur. Les tiers ne doivent en aucun cas rapporter incorrectement des faits, omettre des renseignements cruciaux ou modifier de quelque manière que ce soit des dossiers ou des rapports afin d'induire en erreur ou d'aider à induire d'autres personnes à le faire.

Confidentialité. Apple s'engage à respecter la vie privée des utilisateurs finaux utilisant ses produits et services. Les tiers sont tenus de respecter toutes les lois et réglementations relatives à la vie privée. Les tiers doivent prendre les précautions ad hoc, notamment les mesures administratives, techniques et physiques, pour protéger les informations personnelles des clients contre la perte, le vol et le mésusage, ainsi que contre l'accès non autorisé, la divulgation, l'altération et la destruction. Toute incapacité à protéger les informations privées des clients est susceptible de dégrader les relations entre eux et Apple, et peut engager la responsabilité juridique des tiers. Pour en savoir plus, consultez la Politique d'Apple en matière de confidentialité www.apple.com/privacy/.

Confidentialité des informations Apple. Les tiers s'engagent à protéger la confidentialité des informations Apple auxquelles ils ont accès. Ils doivent respecter strictement tous les accords de confidentialité et autres accords concernant le secret des informations. Les tiers ne doivent ni commenter ni fournir des informations sur l'activité Apple, notamment les programmes, politiques ou conditions générales de contrat.

Protection de la propriété intellectuelle. Les tiers doivent respecter les droits de propriété intellectuelle d'Apple et des autres tiers, et ne peuvent pas sciemment utiliser leur propriété intellectuelle sans leur autorisation ou sans en détenir le droit.

Délit d'initié. Les tiers qui ont connaissance d'informations significatives non publiques concernant Apple ou une autre société, comme un partenaire commercial d'Apple, un membre de son réseau de distribution, l'un de ses fournisseurs ou de ses clients, dans le cadre de leur travail chez Apple, ne doivent ni acheter ni vendre de titres d'Apple ou de l'autre société en question. Les tiers ne doivent pas non plus divulguer des informations significatives non publiques à d'autres personnes, y compris les membres de leur famille, ni faire des recommandations sur l'achat ou la vente de titres Apple ou de l'autre société en question. Déterminer si des informations sont significatives nécessite la prise en compte de tous les faits et circonstances spécifiques. En règle générale, des informations sont considérées comme significatives si elles sont susceptibles d'être considérées comme importantes par un investisseur qui doit décider s'il faut acheter ou vendre un titre, ou si elles peuvent avoir un effet significatif sur le prix de marché du titre. Les informations significatives peuvent être positives ou négatives. Les informations confidentielles sont les informations qui n'ont pas encore été divulguées au grand public ou ne lui sont pas accessibles. Les informations doivent être considérées comme non publiques pendant au moins 24 heures après leur communication au grand public via un communiqué de presse, un rapport auprès de la Securities and Exchange Commission (SEC) ou tout autre moyen similaire. Toute opération boursière basée sur des informations significatives non publiques constitue un délit. Les délits d'initié sont passibles de très lourdes amendes, de dommages-intérêts, ou encore de peines de prison. Aux États-Unis, le délit d'initié constitue une priorité de la Securities and Exchange Commission (SEC) et du département de la Justice.

Garantie de conformité au présent Code

Procédure pour recevoir des rapports de violations et ouvrir une enquête sur les cas signalés

Les tiers doivent prévoir une procédure par laquelle leurs employés et autres personnes qui exercent une activité commerciale pour ou au nom de tiers peuvent signaler de manière sûre, confidentielle et anonyme (sous réserve que la loi le permet) les infractions au présent Code à la direction des tiers concernés. Les tiers doivent sans délai ouvrir une enquête au sujet de toutes les infractions observées ou signalées au présent Code.

Protection des lanceurs d'alerte

Les tiers doivent garantir la confidentialité des lanceurs d'alerte et interdire les mesures de rétorsion à l'encontre des collaborateurs qui participent de bonne foi à ces programmes ou qui refusent un ordre contraire au présent Code.

Processus d'action corrective

Les tiers doivent mettre en place un processus visant à corriger dans les meilleurs délais toute insuffisance ou violation au présent Code identifiée par un audit interne ou externe, une évaluation, une inspection, une enquête ou un examen.

Questions et ressources supplémentaires

Si vous avez des questions concernant l'une ou l'autre des dispositions du présent Code, ou si vous souhaitez signaler une infraction au présent Code, ou dénoncer une situation, merci de bien vouloir écrire à l'adresse globalcompliance@apple.com. Pour en savoir plus sur les fournisseurs et retrouver le Code de conduite des fournisseurs d'Apple, rendez-vous à l'adresse suivante : www.apple.com/supplier-responsibility/.