



Code de Conduite



“

Essity est une entreprise internationale leader dans le domaine de l'hygiène et de la santé et, en tant que telle, nous avons un impact sur la vie de nombreuses personnes. Nous nous engageons à conduire nos activités de manière responsable pour le bien de l'entreprise, de la population en général et de l'environnement. Notre Code de conduite nous aide à le faire, en nous guidant pour prendre les bonnes décisions dans la manière dont nous travaillons au quotidien. En tant qu'employé ou représentant d'Essity, vous êtes personnellement responsable de prendre connaissance du Code de conduite et d'en respecter la lettre et l'esprit.

Nous respectons nos Convictions et Attitudes et les mettons en pratique, ainsi que les engagements qui figurent dans le Code de conduite pour maintenir la réputation qui nous rend tous fiers de travailler pour Essity et conserver la confiance de nos parties prenantes. Ce faisant, nous réaliserons notre vision : dédiés à l'amélioration du bien-être en offrant des solutions essentielles d'hygiène et de santé.

Ulrika Kolsrud

Ulrika Kolsrud
Président et CEO

À propos du Code

Notre Code de conduite (le « Code ») décrit comment nous agissons en tant qu'employés et comment nous conduisons nos affaires. Il décrit également les attentes d'Essity à l'égard de ses employés et de ses partenaires commerciaux et ce que nos parties prenantes peuvent attendre de nous.

Nous prenons très au sérieux toute violation du Code et les manquements peuvent entraîner des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.

Le Code s'applique à tous les employés d'Essity dans le monde. Il est de la responsabilité de chacun d'entre nous d'en prendre connaissance et d'agir conformément au Code.

Si vous faites partie du personnel d'encadrement d'Essity, vous devez être un ambassadeur du Code et vous assurer qu'il fait partie intégrante de la façon dont vous et votre équipe conduisez vos activités. Il s'agit notamment de donner l'exemple et de veiller à ce que les employés reçoivent l'information et la formation nécessaires. Vous devez également être disponible si un employé n'est pas certain de la façon d'agir ou s'il souhaite soulever une préoccupation ou signaler une violation.

Les sociétés détenues à 100 % par Essity sont également assujetties au Code. Nous attendons de toute entreprise dans laquelle nous détenons une participation partielle qu'elle adopte le Code ou autres normes équivalentes à celles qui sont reflétées dans notre Code.

Nos fournisseurs et autres partenaires commerciaux sont tenus d'adhérer à des normes similaires à celles reflétées dans notre Code. Le respect de ces normes est un facteur primordial dans le choix de nos partenaires commerciaux.





Nous agissons avec intégrité envers toutes les parties prenantes.



Code de Conduite d'Essity

1	Nos principes	6			
	● Votre guide pour prendre les bonnes décisions	6			
2	Au travail	7			
	● Cadre de travail sûr et sain	8			
	● Lieu de travail ouvert et respectueux	9			
	● Égalité des chances et lutte contre la discrimination	9			
	● Conditions de travail équitables	10			
	● Liberté d'association	10			
	● Actifs de l'entreprise	11			
	● Livres et registres financiers	11			
	● Sécurité de l'information	12			
	● Confidentialité des données personnelles	12			
	● Déplacements	13			
3	En affaires	14			
	● Concurrence loyale	15			
	● Conflits d'intérêts	16			
	● Informations privilégiées	17			
	● Sécurité des produits	18			
	● Achats responsables	19			
	● Pratiques commerciales et marketing	20			
	● Sanctions et restrictions commerciales	20			
4	Dans la société	21			
	● Respect des droits de l'homme	22			
	● Droits des enfants	23			
	● Corruption et avantages indus	24			
	● Blanchiment d'argent	25			
	● Responsabilité environnementale	26			
	● Relations avec les communautés	27			
	● Communications	27			
	● Activités politiques	28			
5	Soulever des préoccupations concernant une violation potentielle du Code de conduite	29			



Nos principes

Dans nos activités commerciales et nos relations professionnelles :

- Nous agissons avec équité, respect et intégrité
- Nous respectons la législation applicable et les politiques d'Essity
- Nous assumons la responsabilité de nos actions
- Nous posons des questions et demandons conseil en cas de doute

En tant que signataire du Pacte mondial de l'ONU depuis 2008, nous soutenons activement les droits de l'homme et conduisons nos affaires d'une manière socialement responsable et conforme aux principes du Pacte mondial, de la Charte internationale des droits de l'homme, des conventions de l'OIT et des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales. Ces principes font depuis longtemps partie intégrante de l'identité d'Essity et sont reflétés tout au long du Code.

Votre guide pour prendre les bonnes décisions

Notre Code de conduite ne couvre pas toutes les situations, lois, règlements et politiques internes concernés. Tout au long du Code, vous pouvez lire des exemples et des conseils de conformité. Ceux-ci sont inclus pour démontrer comment le Code s'applique dans certaines situations et ne sont pas exhaustifs.

À l'occasion, vous pouvez être confronté à des situations où il est difficile de déterminer ce qu'il convient de faire. Dans de tels cas, vous devez faire preuve de discernement et vous poser les questions suivantes :

1. Est-ce cohérent avec notre Code de conduite, nos politiques et la législation ?
2. Est-ce en phase avec nos Convictions et Attitudes ?
3. Qu'en penserait-on chez Essity et en dehors d'Essity ?
4. Est-ce que cela pourrait nuire à la réputation d'Essity ?

Si vous n'êtes pas certain de la façon d'agir, contactez votre responsable ou les membres de nos équipes de conformité et d'éthique, du service juridique ou des ressources humaines.

À chaque fois que les lois ou les coutumes locales entrent en conflit avec les principes énoncés dans notre Code, vous devez demander conseil à l'équipe juridique ou à l'équipe de conformité et d'éthique d'Essity.



1

2

3

4

5



1

2

3

4

5



AU TRAVAIL

Nous offrons un cadre de travail ouvert, sain et respectueux, basé sur des pratiques équitables et responsables



Cadre de travail sûr et sain

Nous avons tous droit à un espace de travail sûr et sain qui offre un cadre de travail acceptable à tous ses employés. À cet égard, nous ciblons zéro accident du travail, ce qui signifie que personne ne devrait être blessé au travail. Pour atteindre cet objectif, nous devons prévenir, atténuer et traiter les risques liés à la santé et à la sécurité et promouvoir le bien-être de nos employés.

Chacun d'entre nous a la responsabilité de contribuer à un cadre de travail sûr et sain en prenant connaissance des règles de santé et de sécurité applicables et en les respectant. Les responsables doivent également s'assurer que les employés et sous-traitants reçoivent une formation adéquate et l'équipement de sécurité nécessaire.



À ne pas oublier

- Vous êtes personnellement responsable de votre propre santé et sécurité
- Signalez sans tarder toutes conditions dangereuses, tout accident, accident du travail ou maladie professionnelle
- Parlez à votre responsable ou à l'équipe Santé et sécurité si vous n'êtes pas certain de la façon d'agir

À faire et à éviter

- Faites la promotion d'une culture de la sécurité en remettant en question ou en mettant fin à toute activité qui semble dangereuse ou nocive
- Ne contournez jamais les dispositifs de sécurité des machines ou la nécessité d'un équipement de protection personnelle
- Si vous employez un jeune travailleur (âgé de plus de 15 ans mais de moins de 18 ans), assurez-vous qu'il n'effectue pas de travail ou de tâches dangereuses et que vous respectez les lois applicables qui lui accordent une protection supplémentaire
- Pour votre propre sécurité et celle des autres, ne vous engagez jamais dans des activités professionnelles sous l'influence de l'alcool, de drogues ou en consommant des médicaments de façon inappropriée
- Assurez-vous que les personnes avec lesquelles vous travaillez, y compris les sous-traitants et les visiteurs, connaissent les procédures de sécurité applicables

En savoir plus

- Lire nos  **Instructions relatives à la santé et à la sécurité au travail**



1

2

3

4

5

Lieu de travail ouvert et respectueux

Nous nous engageons à ce que les conditions de travail soient équitables et nous exigeons que chacun soit traité avec dignité et respect. Nous valorisons l'inclusion et nous nous encourageons mutuellement à contribuer et à parler franchement. Le harcèlement, l'intimidation, les menaces ou tout autre comportement inapproprié sur le lieu de travail n'est pas toléré.

Égalité des chances et lutte contre la discrimination

Nous accordons de l'importance à la diversité de nos effectifs et notre ambition est d'aider chaque employé à réaliser son potentiel.

Nous recrutons, sélectionnons, évaluons et promouvons les employés en fonction de critères objectifs, sans égard au sexe, à la situation familiale ou parentale, à l'origine ethnique ou nationale, à l'orientation sexuelle, aux convictions religieuses, à l'affiliation politique, à l'âge, au handicap ou autres catégories protégées par la loi applicable.



À ne pas oublier

- Agissez en tout temps avec respect envers tous ceux avec qui vous interagissez au travail
- Basez vos décisions en matière d'emploi sur des critères et des qualifications objectifs, comme les études, l'expérience antérieure et le mérite

À faire et à éviter

- Souvenez-vous que l'humour peut être perçu différemment par différentes personnes et évitez de faire des blagues ou de diffuser des documents que d'autres personnes pourraient trouver blessant
- Signalez ou contestez immédiatement les comportements inappropriés portés à votre attention

En savoir plus

- Lire notre  [Politique de recrutement](#)
- Lire notre  [Politique sur la diversité](#)



1

2

3

4

5

Conditions de travail équitables

Nous nous assurons que les conditions de travail soient équitables et respectons les normes de travail nationales et internationales applicables. En outre, nous offrons des salaires et des avantages sociaux équitables conformément à la législation nationale et aux conventions collectives applicables. Lorsqu'il n'existe pas de convention collective, nous suivons les normes de l'industrie.

Une communication franche et honnête est fondamentale pour établir la confiance. Nous entretenons un dialogue équitable et ouvert avec tous les employés et leurs représentants. À ces fins, nous veillons également à ce que tous les employés reçoivent une information claire et compréhensible concernant les conditions de leur emploi et leur performance professionnelle.

Liberté d'association

Nous reconnaissons le droit des employés de décider s'ils souhaitent être représentés par un syndicat et de s'organiser et de négocier collectivement ou individuellement. Nous respectons également le droit d'un employé de s'abstenir d'adhérer à un syndicat.

À ne pas oublier

- Les responsables doivent communiquer clairement et ouvertement les raisons de tout changement affectant le poste ou les conditions d'emploi d'un employé
- Des pratiques d'emploi équitables signifient aussi le respect des droits de l'homme, décrit plus en détail dans la section « Droits de l'homme »

À faire et à éviter

- Respectez le droit des employés de former et d'adhérer à un syndicat de leur choix et ne faites jamais de discrimination ou d'intimidation sur qui que ce soit sur la base de ses affiliations ou activités syndicales
- Ne vous immiscez pas dans les activités officielles et légales des représentants du personnel



1

2

3

4

5

Actifs de l'entreprise

Les actifs d'Essity sont réservés à une utilisation professionnelle, conformément aux politiques d'Essity. Il est de notre responsabilité de protéger et d'utiliser ces biens avec soin et discernement afin de nous assurer qu'ils ne sont pas perdus, volés, mal utilisés ou gaspillés. Cela s'applique aux biens matériels tels que les ordinateurs et les véhicules ainsi qu'à la propriété intellectuelle (PI). Nous protégeons notre PI, comme les brevets, les marques commerciales, les droits d'auteur, les dessins et modèles, les noms de domaine et le savoir-faire, en faisant respecter nos droits de PI contre toute utilisation non autorisée.

Livres et registres financiers

Tous nos dossiers commerciaux et financiers doivent être exacts, et les transactions financières doivent être déclarées d'une manière non trompeuse, conformément aux pratiques comptables d'Essity.

⚠ À faire et à éviter

- N'utilisez jamais les biens et équipements de l'entreprise, comme les ordinateurs et les téléphones portables, pour vous livrer à des activités illégales ou inappropriées qui pourraient nuire à Essity ou à sa réputation
- Assurez-vous que les images ou le matériel que vous obtenez d'Internet ou d'un tiers sont utilisés légalement
- Ne partagez pas les informations exclusives d'Essity avec une tierce partie sans avoir obtenu l'approbation correspondante et assurez-vous d'obtenir les clauses de confidentialité nécessaires
- Assurez-vous d'enregistrer correctement toute transaction commerciale
- Ne déformez pas la nature réelle ou les modalités des transactions avec les partenaires commerciaux

📖 En savoir plus

- Lire notre [Guide financier](#)
- Lire notre [Politique fiscale](#)



1

2

3

4

5

Sécurité de l'information

L'information est l'un de nos actifs les plus précieux et, à ce titre, nous devons la protéger et la traiter avec soin.

L'information confidentielle est toute information qui n'est pas publique, comme les secrets d'affaires d'Essity, les plans commerciaux et marketing, les informations sur le développement de produits, les inventions, les méthodes de fabrication, les informations sur les employés ainsi que les salaires et les données financières.

Nous devons protéger les informations confidentielles de façon proactive contre la perte, l'utilisation inappropriée ou la divulgation. Nous traitons les informations selon les normes de classification des informations d'Essity afin de nous assurer qu'elles sont efficacement protégées.

Confidentialité des données personnelles

Nous respectons la confidentialité sur chacun ; nous recueillons et traitons les **DONNÉES PERSONNELLES** de manière responsable et toujours en conformité avec les lois applicables. Nous recueillons, traitons et stockons les données personnelles des clients, des consommateurs, des employés ou des tiers uniquement à des fins commerciales légitimes et nous engageons à les protéger contre toute utilisation ou divulgation non autorisée.



À faire et à éviter

- Soyez prudent lorsque vous parlez des activités de l'entreprise ou si vous travaillez sur des informations de l'entreprise dans un lieu public
- Protégez l'information selon la norme de classification des informations d'Essity
- Méfiez-vous des liens et des pièces jointes reçus dans des e-mails inhabituels ou provenant d'expéditeurs que vous ne reconnaissez pas
- Ne partagez pas les informations de l'entreprise sur les médias sociaux ou autres services en ligne, sauf si vous êtes autorisé à le faire
- Assurez-vous que vous ne traitez les données personnelles qu'avec le consentement ou l'accord approprié

En savoir plus

- Lire notre politique  **Responsabilité individuelle pour la sécurité des informations**
- Lire notre  **Politique de protection des données**
- Suivre la  **formation e-Learning sur la sécurité ARRÊTER. RÉFLÉCHIR. AGIR**
- Lire les  **informations relatives à la protection des données sur Essentials**



1

2

3

4

5



Déplacements

Chaque fois que nous voyageons pour le compte d'Essity, nous devons le faire d'une manière sûre, efficace et responsable. Lorsque nous voyageons, nous devons tenir compte de notre sécurité personnelle, et nous devons protéger tous les biens et informations appartenant à Essity sous notre contrôle.

Lorsque nous partons en déplacement professionnel ou en mission, nous sommes les représentants d'Essity et nous ne devons pas nous livrer à des activités illégales ou inappropriées qui pourraient nuire à Essity ou à sa réputation.



À ne pas oublier

- Pendant les déplacements professionnels, nous représentons Essity et devons donc agir en tant qu'ambassadeurs de l'entreprise et respecter les politiques d'Essity en tout temps



À faire et à éviter

- Consultez les alertes et les informations destinées aux voyageurs pour comprendre la situation actuelle à votre destination, en particulier si vous voyagez dans un pays à haut risque
- Soyez prudent avec les documents et les informations de l'entreprise et prenez les précautions appropriées lorsque vous travaillez dans des lieux publics



En savoir plus

- Lire notre [Politique sur les réunions et les déplacements](#)



1

2

3

4

5



EN AFFAIRES

Nous menons nos activités
commerciales de façon
équitable et établissons des
relations fondées sur
l'honnêteté et l'intégrité



1

2

3

4

5



Concurrence loyale

Bien qu'Essity se livre en tout temps à une concurrence vigoureuse en affaires, nous devons le faire de façon équitable et en conformité avec les lois sur la concurrence (aussi appelées lois « antitrust »). Ces lois interdisent généralement les accords ou ententes entre concurrents qui limitent la concurrence, notamment la fixation des prix, la répartition des clients ou des marchés géographiques, le truquage d'offres ou l'abus de position dominante.



À ne pas oublier

- Les lois sur la concurrence sont complexes et leur application peut varier considérablement selon les cas individuels et les pays. Si vous avez des doutes sur ce qui constitue une concurrence équitable, contactez un membre de l'équipe juridique d'Essity
- La violation des lois et règlements antitrust peut nuire gravement à la réputation d'Essity, entraîner des amendes substantielles et la responsabilité pénale et civile des employés concernés

À faire et à éviter

- Ne proposez pas et ne concluez pas d'accords ou d'ententes, explicites ou implicites, écrits et oraux, avec des concurrents qui traitent de questions commercialement sensibles telles que les prix des produits, les offres, les conditions de vente ou les territoires de vente
- Soyez prudent dans les activités impliquant des concurrents et consultez un membre de l'équipe juridique d'Essity avant toute interaction avec des concurrents
- Recueillez des informations concurrentielles uniquement par le biais d'informations accessibles au public

En savoir plus

- Suivre la [formation sur les règles Européennes de concurrence](#)
- Suivre la [formation sur les lois Antitrust US et Canada](#)



1

2

3

4

5



Conflits d'intérêts

Nos décisions professionnelles doivent être prises en fonction des meilleurs intérêts d'Essity. À ces fins, nous devrions éviter les conflits d'intérêts et signaler comme il se doit tout conflit d'intérêts réel ou potentiel dès que nous en avons connaissance.

Un conflit d'intérêts survient lorsque nos intérêts privés, nos relations personnelles ou nos activités en dehors d'Essity influencent, ou donnent l'impression d'influencer, notre capacité à prendre une décision objective.

À ne pas oublier

- Les responsables sont tout particulièrement chargés de veiller à ce que les employés ne participent pas aux décisions dans lesquelles ils se retrouvent en situation de conflit d'intérêts

À faire et à éviter

- Vos relations avec vos partenaires commerciaux doivent toujours rester professionnelles ; vous ne devriez pas vous impliquer ou donner un traitement favorable à votre famille ou à vos amis
- Vous devriez éviter tout investissement, intérêt ou activité qui pourrait amener d'autres personnes à douter de votre objectivité ou de votre loyauté envers Essity
- Vous ne devriez pas permettre de rapports hiérarchiques directs ou indirects entre des personnes apparentées ou impliquées dans une relation intime
- Signalez rapidement les conflits d'intérêts potentiels à votre responsable dès que vous en avez connaissance

En savoir plus

- Lire notre  **Politique relative aux conflits d'intérêts**



1

2

3

4

5

Informations privilégiées

Les informations privilégiées sont des informations non publiques dont on peut raisonnablement s'attendre à ce qu'elles aient une incidence sur le cours des instruments financiers d'Essity, comme le cours de l'action.

Nous nous engageons à nous conformer à toutes les règles et règlements d'initiés applicables. Nous ne devons jamais divulguer d'informations privilégiées à des tiers, y compris la famille et les amis. Les employés qui détiennent des informations privilégiées ne peuvent pas vendre ou acheter d'actions Essity ou conseiller à quiconque de le faire sur la base de ces informations.

À ne pas oublier

- La violation des lois sur les délits d'initiés peut nuire à la réputation d'Essity et entraîner une responsabilité civile et pénale individuelle

À faire et à éviter

- Ne discutez d'informations privilégiées qu'avec ceux qui sont autorisés à avoir accès à ces informations
- Ne négociez pas d'instruments financiers et ne partagez pas d'informations privilégiées si vous êtes inscrit sur la liste des initiés d'Essity, par exemple pendant la période précédant immédiatement la publication des rapports financiers de l'entreprise

En savoir plus

Lisez notre  **Politique relatives aux informations privilégiées**



1

2

3

4

5



Sécurité des produits

Nous nous engageons à fournir des solutions durables de haute qualité à nos clients, consommateurs et patients. La santé et la sécurité sont au cœur de tout ce que nous faisons. Nos produits et services répondent aux exigences légales et réglementaires applicables en matière de sécurité et d'étiquetage des produits.

À ne pas oublier

- Veillez à impliquer les bonnes personnes lorsque vous prenez une décision qui pourrait affecter la qualité, la sécurité ou les exigences réglementaires de nos produits
- Les problèmes de qualité ne relèvent pas seulement de la responsabilité du service qualité. Elles sont la responsabilité de tous

À faire et à éviter

- Prenez au sérieux les préoccupations relatives à la qualité et à la sécurité et signalez rapidement tout problème porté à votre attention
- Respectez les procédures d'Essity pour l'approbation de la vente de produits dans de nouveaux pays ou régions, par exemple le respect de la législation locale
- Respectez en tout temps les procédures d'approbation applicables pour vous assurer que nos produits satisfont aux exigences légales et réglementaires applicables avant de lancer un produit sur le marché

En savoir plus

- Lire notre  **Politique qualité**
- Suivez la  **formation e-Learning de sensibilisation à la qualité et à la réglementation**



1

2

3

4

5

Achats responsables

En achetant de façon responsable, nous établissons des relations durables avec nos fournisseurs, prestataires et sous-traitants. Toutes nos décisions d'achat doivent être basées sur des critères équitables et objectifs, notamment les exigences énoncées dans la Norme internationale fournisseurs d'Essity.

À ne pas oublier

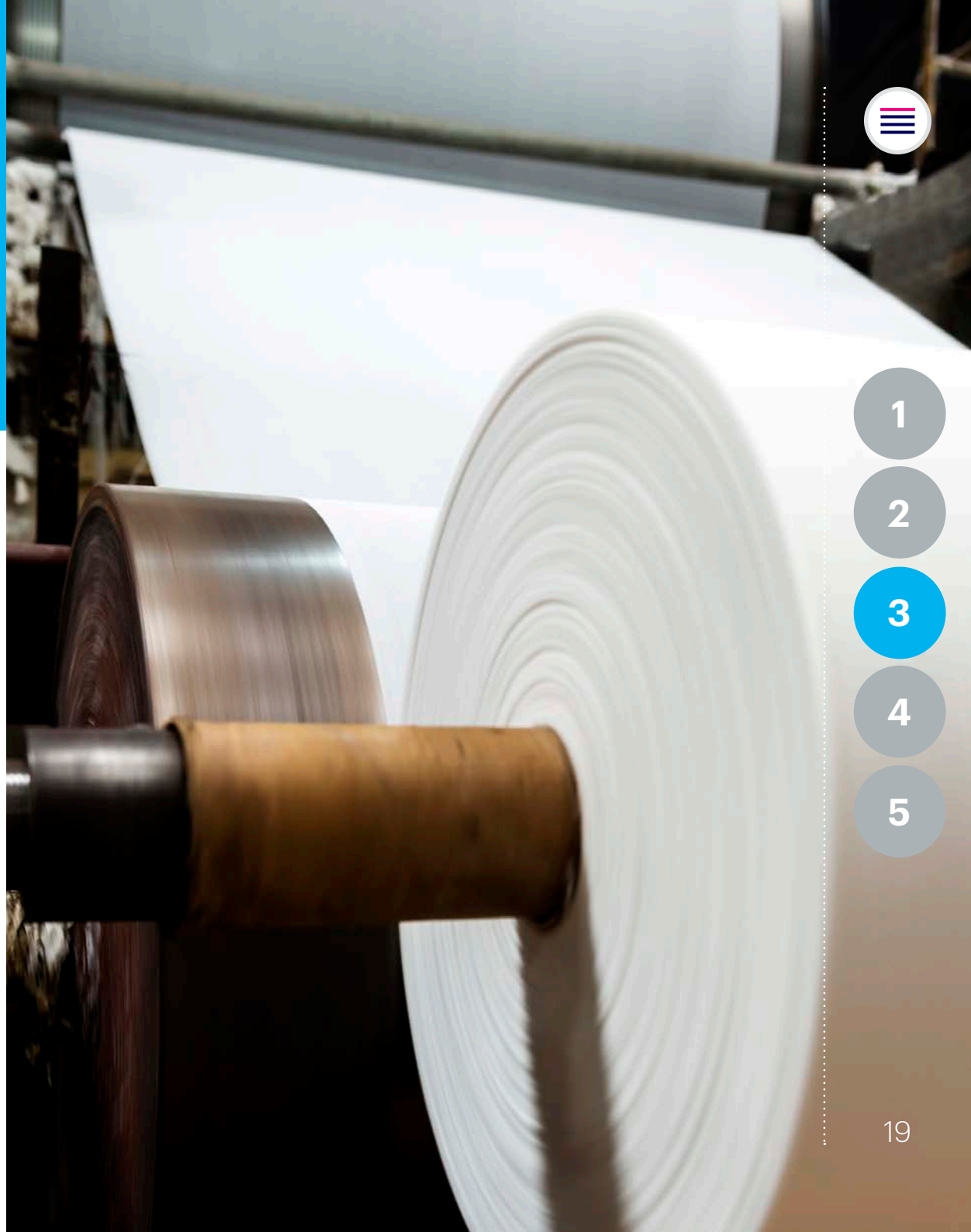
- En nous approvisionnant de façon responsable, nous réduisons nos risques tout en utilisant les ressources d'Essity de la façon la plus efficace possible

À faire et à éviter

- Faites participer l'équipe Achats lorsque vous devez faire un acte d'achat afin que les conditions générales d'Essity applicables soient prises en compte
- Avertissez rapidement votre responsable et abstenez-vous de participer à toute prise de décision si un membre de votre famille ou un ami proche travaille pour un fournisseur potentiel ou existant d'Essity

En savoir plus

- Lire notre  **Politique d'achats**
- Lire notre  **Politique d'approvisionnement en fibres**



1

2

3

4

5

Pratiques commerciales et marketing

Nous réalisons nos publicités, promotionnons et étiquetons nos produits et services en respectant les lois applicables aux produits et à la publicité, tout comme les codes et normes de l'industrie.

Sanctions et restrictions commerciales

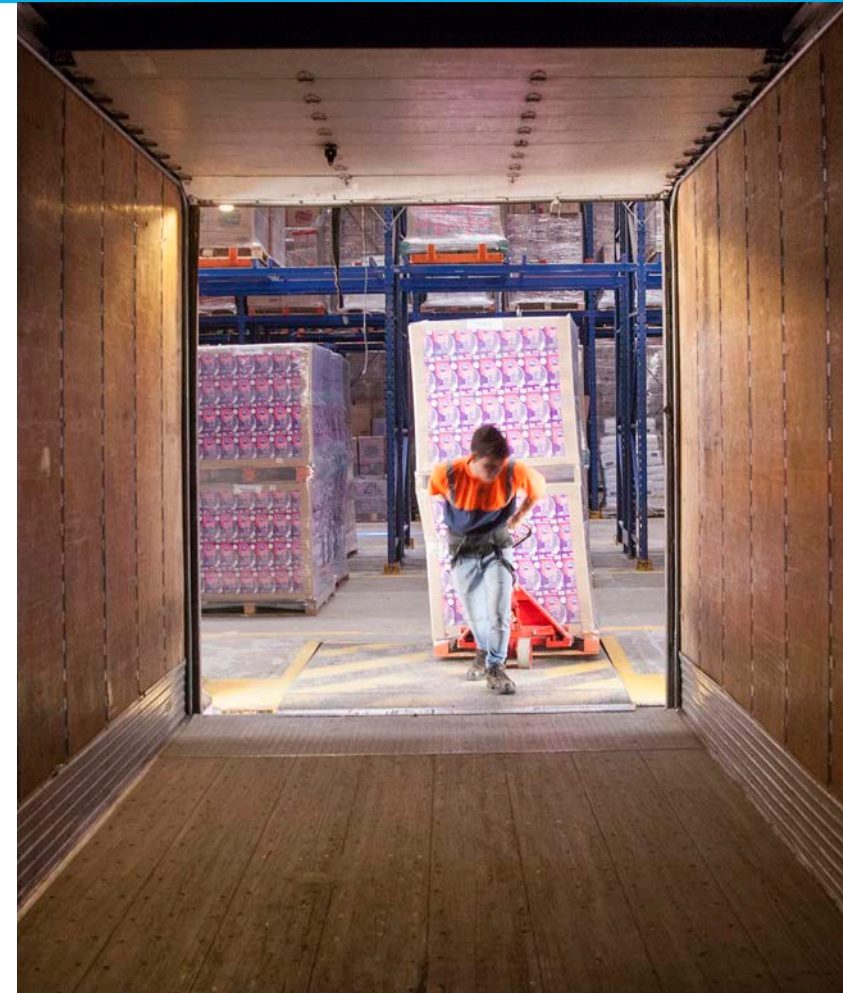
Nous menons les activités d'Essity conformément aux lois et règlements commerciaux applicables. Cela peut inclure des **SANCTIONS** et des restrictions à l'importation et à l'exportation associées à certains produits ou des transactions avec certaines personnes, certains pays ou entreprises.

À ne pas oublier

- Les promotions et échantillons de produits médicaux ou de soins de santé doivent strictement respecter les exigences réglementaires spécifiques et les normes industrielles applicables

À faire et à éviter

- N'utiliser le matériel promotionnel que sur les marchés pour lesquels ils ont été approuvés
- Lorsque nos activités de marketing concernent les enfants, n'oubliez pas qu'il peut y avoir des protections juridiques spéciales et veillez à ce que nos pratiques de marketing n'affectent pas négativement les droits ou le bien-être d'un enfant
- Assurez-vous de toujours documenter correctement les produits que vous exportez, la destination d'exportation et l'utilisateur final



1

2

3

4

5



DANS LA SOCIÉTÉ

Nous apprécions notre position en tant qu'entreprise citoyenne de confiance dans toutes les collectivités où nous exerçons nos activités.



1

2

3

4

5

Respect des droits de l'homme

Nous soutenons et respectons les droits de l'homme reconnus à l'échelle internationale partout où nous exerçons nos activités.

Sur la base des principes directeurs des Nations Unies sur les entreprises et les droits de l'homme, nous évaluons en permanence l'impact de nos produits, de nos opérations et de nos relations commerciales sur les droits de l'homme et prenons des mesures pour éviter les violations de ces droits. Lorsque nous sommes confrontés à des exigences contradictoires, nous nous conformerons au droit national, tout en cherchant des moyens d'honorer et de respecter les principes des droits de l'homme internationaux.

À ces fins, nous ne tolérons aucune forme de **TRAVAIL FORCÉ, DE SERVITUDE, DE TRAVAIL OBLIGATOIRE** ? ou de punition physique. Nul ne peut être tenu de déposer une caution ou d'être privé de ses papiers d'identité au début de son emploi. En aucun cas le personnel ne doit se voir facturer des honoraires ou frais liés à son recrutement, et il doit être libre de quitter son emploi en tout temps conformément à la loi ou au contrat applicable.

⚠ À faire et à éviter

- Prenez au sérieux les violations présumées ou réelles des droits de l'homme et veillez à ce que vos préoccupations soient traitées rapidement
- Chaque fois que vous faites appel à des agences d'emploi ou à des sous-traitants, assurez-vous que les personnes détiennent un permis de travail légal et que l'agence respecte toutes les normes de travail applicables, y compris celles relatives à la rémunération et aux avantages sociaux

📖 En savoir plus

- Lire les [Conventions de l'OIT](#)



1

2

3

4

5



Droits des enfants

Nous reconnaissons que les enfants sont des parties prenantes qui ont besoin d'une protection spéciale. Guidés par les Droits de l'enfant et les principes de l'entreprise, nous respectons et soutenons les droits des enfants dans notre entreprise et dans la société. Nous n'acceptons pas le **TRAVAIL DES ENFANTS** ? ou autres formes d'exploitation des enfants dans nos opérations ou notre chaîne de valeur, et nous respectons strictement et en tout temps les lois nationales et les normes internationales applicables en matière d'âge minimum d'admission à l'emploi. Lorsque nos activités ont un impact sur les enfants, nous gardons leurs meilleurs intérêts à l'esprit.

⚠ À faire et à éviter

- Comprenez les exigences relatives à l'âge minimum en vertu des lois applicables avant d'employer toute personne âgée de moins de 18 ans

📖 En savoir plus

- Lire les 📄 **Droits de l'enfant et principes de l'entreprise**



1

2

3

4

5



Corruption et avantages indus

Nous nous engageons à lutter contre la corruption sous toutes ses formes et ne tolérons pas les pots-de-vin ou les avantages indus dans nos activités.

Cela signifie que nous n'offrons, n'acceptons, ne demandons ni n'autorisons aucun cadeau, paiement ou autre avantage qui pourrait affecter ou sembler affecter l'objectivité d'une décision commerciale. Cela comprend les paiements de facilitation effectués pour accélérer les tâches administratives ou autres tâches de routine. Des règles plus strictes peuvent s'appliquer lorsqu'il s'agit de traiter avec des **FONCTIONNAIRES ?** et des **PROFESSIONNELS OU ORGANISATIONS DU SECTEUR DE LA SANTÉ ?**.

Nous offrons des cadeaux, des marques d'hospitalité ou des divertissements d'une manière légale et transparente, et seulement comme un complément approprié aux relations commerciales légitimes. Nous ne donnons ni n'acceptons rien qui pourrait entraîner un conflit d'intérêts ou soulever des questions sur notre intégrité.



À ne pas oublier

- Si vous interagissez avec des professionnels de la santé, vous devez vous assurer de bien connaître les codes de l'industrie et d'avoir suivi la formation requise
- Pendant les négociations d'appels d'offres ou de contrats, les marques d'hospitalité peuvent facilement être perçues comme étant inappropriées. Dans ces situations, vous devez toujours consulter votre responsable ou votre équipe juridique ou de conformité avant de procéder
- Des normes propres à un pays ou à une industrie en ce qui concerne les cadeaux et les marques d'hospitalité peuvent exister. Vérifiez auprès de votre équipe juridique en cas de doutes

À faire et à éviter

- Vos contacts avec les professionnels de la santé et les organismes de soins ou de santé doivent rester à des fins commerciales ou scientifiques légitimes
- Ne remettez rien qui pourrait enfreindre la politique sur les cadeaux d'autres entreprises ou organisations
- Vous ne devez en aucun cas donner ou accepter des espèces ou équivalents d'espèces
- Payez toujours vos propres frais d'hébergement et de déplacement lorsque vous participez à des événements organisés par des tiers

En savoir plus

- Lire notre  **Politique anti-corruption**
- Suivez la  **formation en ligne sur l'Anti-Corruption**



1

2

3

4

5

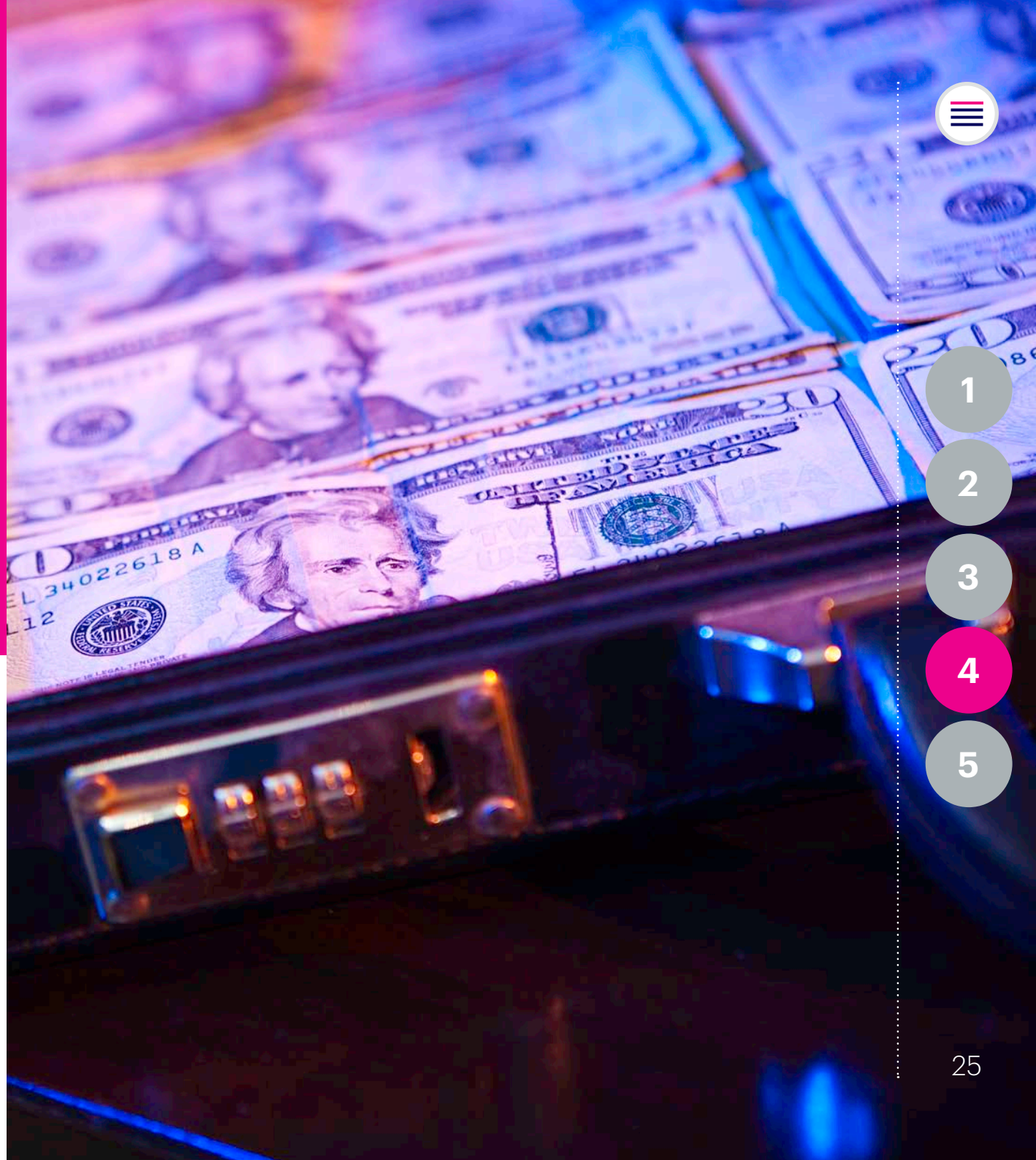


Blanchiment d'argent

Pour protéger les actifs et la réputation d'Essity, nous devons nous assurer que nos recettes sont obtenues légalement. Pour ce faire, nous nous conformons aux lois internationales contre le blanchiment d'argent. Le blanchiment d'argent est toute entente dans le cadre de laquelle les produits de la criminalité sont déguisés ou rendus légitimes.

⚠ À faire et à éviter

- Prenez des mesures raisonnables pour identifier et évaluer l'intégrité de nos partenaires commerciaux et vous assurer qu'ils sont engagés dans des activités commerciales légitimes
- Soyez prudent et faites remonter le sujet si l'on vous demande de transférer les fonds relatifs à une transaction vers un pays non associé à la transaction



1

2

3

4

5



Responsabilité environnementale

Le respect de l'environnement est au cœur de tout ce que nous faisons. Nous évaluons notre impact sur l'environnement tout au long du cycle de vie de nos produits, tant sur l'approvisionnement responsable des matières premières que sur le caractère économe en ressources de leur production et de leur développement, ainsi qu'à la gestion optimisée des déchets.

Nous prenons des mesures proactives pour réduire en permanence l'empreinte environnementale de nos produits et services. Nos innovations sont axées sur la fourniture de solutions durables, sûres, économes en ressources et respectueuses de l'environnement.

À faire et à éviter

- Faites votre travail au quotidien dans le respect de l'environnement. Veillez à ce que vos activités professionnelles permettent une utilisation efficace des ressources et une réduction de toutes sortes de déchets et d'émissions polluantes
- Respectez nos procédures et la réglementation locale et assurez-vous que la gestion et l'élimination des déchets, des produits chimiques ou autres matières dangereuses d'Essity s'effectuent d'une manière respectueuse de l'environnement

En savoir plus

- Lire notre  **Politique de développement durable**



1

2

3

4

5



Communications

Nous nous engageons à des communications professionnelles et transparentes dans les limites de nos obligations de confidentialité. Nous cherchons à établir un dialogue constructif et productif avec toutes les parties prenantes.

Relations avec les communautés

Nous nous efforçons de contribuer positivement aux collectivités locales en développant des relations durables et à long terme basées sur un dialogue ouvert et honnête. Nous participons à des initiatives communautaires avec des organismes dont la mission et les objectifs sont en harmonie avec ceux d'Essity.

À ne pas oublier

- Vous êtes personnellement responsable de ce que vous publiez en ligne. Lorsque vous utilisez les médias sociaux et faites référence à l'entreprise, vous devez connaître et agir conformément au Code de conduite d'Essity et autres politiques de l'entreprise

À faire et à éviter

- Expliquez clairement aux lecteurs que vos opinions sont personnelles et en aucun cas celles de l'entreprise lorsque vous vous identifiez sur les médias sociaux en tant qu'employé Essity
- Ne donnez pas l'impression que vous parlez au nom d'Essity dans vos communications personnelles, y compris les médias sociaux, sans avoir reçu l'autorisation nécessaire
- N'utilisez pas votre adresse e-mail professionnelle pour publier des blogs personnels
- Redirigez toute demande d'informations provenant d'analystes ou d'investisseurs à l'équipe des relations avec les investisseurs d'Essity
- Assurez-vous de respecter notre procédure d'engagement sociétal et de parrainage et d'obtenir l'autorisation appropriée avant de faire un don à un organisme communautaire au nom d'Essity
- Faites bien attention à votre choix d'un parrain ou d'un bénéficiaire de dons et vérifiez que le financement a été utilisé comme prévu

En savoir plus

- Lire notre  **Politique de communications**
- Lire nos  **Instructions relatives à l'engagement sociétal et au parrainage**
- Lire nos  **Directives en matière de médias sociaux**



1

2

3

4

5



Activités politiques

Essity est politiquement neutre et ne fait pas de paiements ni de dons en nature aux partis politiques ou aux candidats, à leurs institutions, agences ou représentants. Notre raison sociale ne peut pas être utilisée dans les campagnes politiques ou pour promouvoir les intérêts des partis politiques ou des candidats.

Bien qu'Essity ne participe pas directement à la politique des partis, nous continuons à participer aux débats politiques sur des sujets d'intérêt légitime pour l'entreprise, nos employés et les collectivités dans lesquelles nous exerçons nos activités. Nous pouvons le faire par le biais de processus tels que le lobbying.

À faire et à éviter

- Consultez l'équipe des affaires publiques d'Essity si vous avez des questions sur les activités associées aux interactions avec les gouvernements
- Lorsque vous participez à des activités ou discussions politiques personnelles, n'insinuez pas que vous parlez au nom d'Essity ou que l'entreprise soutient votre point de vue
- N'utilisez pas les actifs de l'entreprise dans le cadre de votre soutien personnel d'un candidat ou d'un parti politique



1

2

3

4

5



Soulever des préoccupations concernant une violation potentielle du Code de conduite

Chacun d'entre nous est responsable du maintien de l'intégrité et de la réputation d'Essity.

Essity encourage une culture d'ouverture et d'honnêteté dans laquelle chaque employé peut signaler de bonne foi les infractions présumées à la loi ou au Code.

Vous pouvez toujours faire part de vos préoccupations à votre supérieur hiérarchique, à votre équipe juridique, au service des ressources humaines ou au représentant de votre syndicat ou comité d'entreprise, conformément aux procédures de plainte établies localement.

Vous pouvez également utiliser la ligne d'assistance d'Essity, exploitée par une société externe indépendante, pour faire part de vos préoccupations en toute confiance. Ces rapports peuvent être anonymes lorsque la législation locale le permet.

Essity enquêtera sur les violations signalées et prendra les mesures appropriées. Toute information fournie au cours de ces enquêtes sera tenue confidentielle, sauf si la divulgation est exigée par la loi ou que l'affaire implique une conduite criminelle.

Nous n'acceptons pas la discrimination ou les représailles contre un employé qui signale de bonne foi une violation présumée. Les représailles sont elles-mêmes considérées comme une violation grave du Code et pourraient donner lieu à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.

Tout employé faisant sciemment une allégation fausse ou malveillante pourrait faire l'objet de mesures disciplinaires tout aussi conséquentes.



1

2

3

4

5

La ligne d'assistance d'Essity permet aux employés de signaler des infractions graves qui ne seraient peut-être pas signalées autrement.

Vous pouvez soumettre un rapport via le site Web ci-dessous ou par téléphone dans votre langue locale en utilisant le **code d'accès d'Essity « 377489 »**. Vous recevrez un numéro de référence unique que vous devrez conserver et il vous sera demandé de définir un mot de passe afin que vous puissiez suivre l'évolution de l'affaire.

Vous pouvez également signaler un problème en anglais en téléchargeant l'application mobile intitulée SpeakingUp™.

Site Web de signalement :

 www.intouchfeedback.com/essity

Numéros de téléphone gratuits par pays (disponibles  [ICI](#)).

L'équipe de conformité et d'éthique d'Essity recevra l'information traduite de l'opérateur externe, évaluera et jugera l'information reçue et recommandera un plan d'action adapté.

Les représailles ou la discrimination contre tout employé qui, de bonne foi, signale un problème, ne seront pas tolérées et pourraient faire l'objet de mesures disciplinaires. La bonne foi ne signifie pas que votre préoccupation doit être exacte, mais que vous pensez fournir des renseignements complets et véridiques lorsque vous signalez votre préoccupation.

Si vous avez des préoccupations au sujet de représailles, vous devez inclure cette information dans votre rapport.

En savoir plus

- Lire nos  **informations sur la manière de reporter une violation disponibles sur Essentials**



1

2

3

4

5



Définition

Données personnelles : Toute information relative à une personne physique ou pouvant être utilisée pour l'identifier directement ou indirectement.

Sanctions: restrictions imposées au commerce de certains biens ou services à destination de pays spécifiques

Travail forcé : Désigne les situations dans lesquelles des personnes sont forcées de travailler par la violence ou l'intimidation ou par d'autres moyens, tels que l'accumulation de dettes, la rétention de papiers d'identité ou les menaces de dénonciation aux autorités d'immigration. La plupart des situations d'esclavage ou de traite d'êtres humains sont également couvertes par la définition du travail forcé

Travail des enfants : Désigne un travail qui est mentalement, physiquement, socialement ou moralement dangereux et nuisible pour les enfants, ou qui pourrait interférer avec leur scolarité

Organisme de soins ou de santé (OSS) : Couvre toute entité juridique qui est une association ou une organisation de soins ou de santé, médicale ou scientifique, telle qu'un hôpital, une clinique, une fondation, une université ou autre établissement d'enseignement, par l'intermédiaire duquel les professionnels de la santé fournissent

des services. Cette définition inclut également les établissements de santé (ES). La signification du terme « OSS » peut varier d'un pays à l'autre.

Professionnel de la santé (PS) : Comprend les membres des professions médicales, dentaires, pharmaceutiques ou infirmières ou toute autre personne qui, dans le cadre de ses activités professionnelles, peut prescrire, acheter, fournir, recommander ou administrer un médicament ou dispositif médical. Cela comprend également tout fonctionnaire ou employé d'une agence gouvernementale ou autre organisation pouvant prescrire, acheter, fournir ou administrer des médicaments ou dispositifs médicaux. La signification du terme « PS » peut varier d'un pays à l'autre.

Fonctionnaire : Au sens large, les fonctionnaires sont des personnes qui exercent une fonction publique, comme les fonctionnaires des services fiscaux ou des douanes, les régulateurs, les politiciens et les employés d'organisations étatiques ou internationales. La définition peut varier d'un pays à l'autre ; vous devez donc vérifier avec votre équipe juridique si vous avez des questions au sujet de la définition applicable à votre pays.



1

2

3

4

5

