



cādence[®]

Code de conduite professionnelle des fournisseurs

de Cadence Design Systems, Inc. et de l'ensemble de ses filiales





Table des matières

Introduction	3
A . Emploi	3
B . Hygiène et sécurité	5
C . Environnement	6
D . Éthique	8
E . Systèmes de gestion	9
Références	10
Signalement des préoccupations	10



Introduction

Cadence Design Systems, Inc., s'engage à travailler en toute honnêteté et dans la légalité partout où elle exerce ses activités.

Cadence dispose d'un Code de conduite professionnelle des fournisseurs qui s'applique à ses administrateurs, dirigeants et employés et qui reflète les valeurs de sa culture de haute performance en termes d'intégrité, d'innovation, d'agilité et de qualité. Nous nous engageons à traiter tous les employés avec respect et dignité, à garantir des conditions de travail sûres et à mener des opérations éthiques et respectueuses de l'environnement. Nous attendons de nos fournisseurs qu'ils se comportent avec les mêmes normes appliquées par Cadence et ses employés.

Afin de faire en sorte que nos relations avec nos fournisseurs répondent à ces attentes et les soutiennent, Cadence a basé son Code de conduite professionnelle des fournisseurs sur le Code de conduite de la Responsible Business Alliance (RBA), maintenu et mis à jour par la RBA. Nous attendons de nos fournisseurs qu'ils se conforment à ces exigences et communiquent le Code à leurs fournisseurs. Lorsque la législation locale est plus restrictive, les fournisseurs sont tenus de s'y conformer.

En adhérant à la Responsible Business Alliance (RBA), Cadence s'engage à travailler avec ses fournisseurs pour améliorer et promouvoir des normes environnementales, sociales et de gouvernance plus rigoureuses à travers l'ensemble du secteur, en partenariat avec ses clients et ses pairs, et à aligner son approche sur les bonnes pratiques du secteur.

A. Emploi

Nous nous engageons à faire respecter les droits de l'homme des employés et à les traiter avec la dignité et le respect que leur accorde la communauté internationale. Cela s'applique à tous les employés, y compris les travailleurs temporaires, migrants, étudiants, sous-traitants, ouvriers de production et tout autre type d'employé. Les normes reconnues, telles que présentées en annexe dans le Code de conduite de la RBA, ont été utilisées comme références pour préparer ce Code et peuvent constituer une source utile d'informations supplémentaires.

Les normes en matière d'emploi sont les suivantes :

1. Emploi choisi librement

Il est interdit de recourir au travail forcé, à la servitude (y compris la servitude pour dettes), au travail sous contrat, au travail involontaire, à l'exploitation en milieu carcéral, à l'esclavage ou à la traite des personnes. Cela inclut le transport, l'hébergement, le recrutement, le transfert ou l'accueil de personnes en usant de menace, de force, de coercition, d'enlèvement ou de fraude aux fins de travail ou de services. Il ne doit pas y avoir de restrictions déraisonnables à la liberté de mouvement des employés dans l'établissement ni de restrictions déraisonnables à l'entrée ou à la sortie des installations fournies par l'entreprise. Dans le cadre du processus de recrutement, les employés doivent recevoir une lettre ou un contrat de travail écrit dans leur langue maternelle contenant une description des conditions d'emploi avant que l'employé ne quitte son pays d'origine. Aucune substitution ou modification ne sera autorisée dans le contrat de travail à l'arrivée dans le pays d'accueil, à moins que ces modifications ne soient effectuées pour respecter la législation locale et offrir des conditions égales ou meilleures. Tout travail doit être volontaire et les employés sont libres de quitter leur travail à tout moment ou de mettre fin à leur emploi. Les employeurs et les agents ne peuvent pas retenir ou détruire, dissimuler, confisquer ou refuser l'accès des employés à leurs pièces d'identité ou documents d'immigration, tels que les pièces d'identité délivrées par le gouvernement, les passeports ou permis de travail, sauf si ces mesures sont imposées par la loi. Les employés ne sont pas tenus de payer les frais de recrutement des employeurs ou des agents ou autres frais liés à leur emploi. S'il s'avère que les employés ont payé de tels frais, ceux-ci leur seront remboursés.

2. Jeunes travailleurs

Il est interdit de recourir au travail des enfants à un quelconque stade de la fabrication. Le terme « enfant » désigne toute personne âgée de moins de 15 ans, n'ayant pas atteint l'âge de fin de scolarité obligatoire ou n'ayant pas atteint l'âge minimum d'éligibilité à l'emploi dans le pays, le plus élevé des deux étant retenu. Le recours aux programmes légitimes d'apprentissage en milieu professionnel qui respectent toutes les lois et réglementations, est autorisé. Les employés âgés de moins de 18 ans (jeunes travailleurs) ne doivent pas effectuer de travaux susceptibles de compromettre leur santé ou leur sécurité, y compris les quarts de nuit et les heures supplémentaires. Le fournisseur veillera à la bonne gestion des étudiants stagiaires en gérant correctement leurs dossiers, en faisant preuve d'une diligence raisonnable à l'égard des partenaires universitaires et en protégeant les droits des stagiaires conformément aux lois et règlements en vigueur. Le fournisseur doit fournir l'assistance et la formation nécessaires à tous les étudiants stagiaires. En l'absence de législation locale, le taux de rémunération des étudiants stagiaires, des stagiaires et des apprentis doit être au moins égal à celui des autres employés débutants effectuant des tâches égales ou similaires.

3. Heures de travail

Les études sur les pratiques commerciales établissent clairement un lien entre le stress des employés et la baisse de productivité ainsi que l'augmentation du taux de démission et du taux des accidents du travail et des maladies professionnelles. Les heures de travail ne doivent pas dépasser le maximum autorisé par la législation locale. En outre, la semaine de travail sur une chaîne de production/fabrication ne doit pas dépasser 60 heures par semaine, heures supplémentaires incluses, sauf en cas d'urgence ou de situation inhabituelle. Les employés doivent bénéficier d'un jour de repos minimum tous les sept jours.

4. Salaires et avantages sociaux

La rémunération versée aux employés doit être conforme à toutes les lois salariales en vigueur, y compris les lois relatives aux salaires minimums, aux heures supplémentaires et aux avantages sociaux légaux. Conformément à la législation locale, les heures supplémentaires des employés seront rémunérées à des taux de rémunération supérieurs à ces heures habituelles. Les retenues sur salaire à titre de mesure disciplinaire ne sont pas autorisées. Pour chaque période de paie, les employés recevront en temps utile une fiche de salaire compréhensible comprenant des informations suffisantes pour vérifier la bonne rémunération du travail effectué. Tout recours à la main-d'œuvre temporaire, aux prestataires de services et à la sous-traitance se fera dans les limites de la législation locale.

5. Traitement humain

Il ne doit pas y avoir de traitement dur et inhumain, notamment de harcèlement sexuel, d'abus sexuel, de châtime corporel, de coercition mentale ou physique ou d'abus verbal à l'égard des employés, ni de menace d'un tel traitement. Les politiques et procédures disciplinaires à l'appui de ces exigences doivent être clairement définies et communiquées aux employés.

6. Absence de discrimination

Les fournisseurs doivent s'engager à protéger leur personnel contre le harcèlement et la discrimination illégale. Les entreprises s'interdisent de pratiquer une discrimination fondée sur la race, la couleur de peau, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité et l'expression sexuelles, l'origine ethnique ou nationale, le handicap, la grossesse, la religion, l'affiliation politique, l'appartenance à un syndicat, le statut d'ancien combattant protégé, les données génétiques protégées ou la situation de famille dans les pratiques de recrutement et d'emploi telles que les salaires, les promotions, les récompenses et l'accès à la formation .

Les employés doivent bénéficier d'aménagements raisonnables pour leurs pratiques religieuses. En outre, les employés ou employés potentiels ne doivent pas être soumis à des tests médicaux ou à des examens physiques qui pourraient être utilisés de manière discriminatoire.

7. Liberté d'association

Conformément à la législation locale, les fournisseurs doivent respecter le droit de tous leurs employés de former et d'adhérer aux syndicats de leur choix, de négocier collectivement et de se réunir pacifiquement, ainsi que le droit des employés de s'abstenir de telles activités. Les employés et/ou leurs représentants doivent être en mesure de communiquer ouvertement et de partager leurs idées et préoccupations avec la direction concernant les conditions de travail et les pratiques d'encadrement sans crainte de discrimination, de représailles, d'intimidation ou de harcèlement.

B. Hygiène et sécurité

Nous reconnaissons qu'en plus de réduire le taux d'accidents du travail et de maladies professionnelles, un environnement de travail sûr et sain améliore la qualité des produits et des services, la régularité de la production, ainsi que la rétention et le moral des employés. Nous reconnaissons également que la participation des employés et leur formation continue sont essentielles pour identifier et résoudre les problèmes d'hygiène et de sécurité au travail.

Des systèmes de gestion reconnus tels que OHSAS 18001 et les directives de l'OIT sur l'hygiène et la sécurité au travail ont été utilisés comme références pour préparer le Code et peuvent être une source utile d'informations supplémentaires.

Les normes en matière d'hygiène et de sécurité sont les suivantes :

1. Sécurité au travail

Le potentiel d'exposition des employés aux risques liés à la sécurité (par ex., les produits chimiques, l'électricité et les autres sources d'énergie, les incendies, les véhicules et les risques de chute) doit être identifié, évalué et contrôlé par des mesures appropriées de conception, d'ingénierie et administratives, un entretien préventif et des procédures de travail sûres (y compris le verrouillage et l'étiquetage) ainsi qu'une formation continue à la sécurité. Si les risques ne peuvent être contrôlés de manière adéquate par ces moyens, les employés doivent recevoir un équipement de protection individuelle adapté et bien entretenu ainsi que des informations sur les risques qu'ils encourent en raison de ces risques.

Des mesures raisonnables doivent également être prises pour éloigner les femmes enceintes et les mères allaitantes des conditions de travail présentant des risques élevés et pour éliminer ou réduire tout risque pour la santé et la sécurité des femmes enceintes et des mères allaitantes sur le lieu de travail, notamment ceux liés à leurs tâches, ainsi que pour prévoir des aménagements raisonnables pour les mères allaitantes.

2. Préparation aux urgences

Les situations et événements d'urgence potentiels doivent être identifiés et évalués et leur impact réduit au minimum par la mise en œuvre de plans d'urgence et de procédures d'intervention comprenant le signalement des urgences, la notification des employés et les procédures d'évacuation, la formation et les exercices des employés, un équipement approprié de détection et d'extinction des incendies, une évacuation claire et sans obstacle vers des issues de secours adéquates, et des plans de récupération. Ces plans et procédures doivent viser à minimiser les préjudices causés aux personnes, à l'environnement et aux biens.

3. Accidents du travail et maladies professionnelles

Des procédures et des systèmes doivent être mis en place pour prévenir, gérer, suivre et signaler les accidents du travail et les maladies professionnelles, notamment des dispositions visant à encourager les employés à signaler les accidents et les maladies, à classer et à enregistrer les accidents et les maladies, à fournir le traitement médical nécessaire, à enquêter sur les cas et à mettre en œuvre des actions correctives pour en éliminer les causes, et à faciliter le retour des employés au travail.

4. Hygiène industrielle

L'exposition des employés aux agents chimiques, biologiques et physiques doit être identifiée, évaluée et contrôlée selon la classification des contrôles. Les dangers potentiels doivent être éliminés ou contrôlés par les mesures de conception, techniques et administratives adéquates. Lorsque les risques ne peuvent être correctement contrôlés par ces moyens, les employés doivent recevoir et utiliser les équipements de protection individuelle correspondants et bien entretenus. Les programmes de protection doivent inclure des supports de formation sur les risques liés à ces dangers.

5. Travail pénible

L'exposition des employés aux risques liés aux tâches physiquement exigeantes, y compris la manutention manuelle de matériaux et le levage lourd ou répétitif, la station debout prolongée et les tâches d'assemblage hautement répétitives ou nécessitant une force importante, doit être identifiée, évaluée et contrôlée.

6. Protection des machines

Les machines de production et autres doivent être évaluées en fonction des risques de sécurité. Des protections physiques, des dispositifs de verrouillage et des barrières doivent être fournis et correctement entretenus là où les machines présentent un risque de blessure pour les employés.

7. Installations sanitaires, alimentation et logement

Les employés doivent avoir un accès facile à des toilettes propres, à de l'eau potable et à des installations sanitaires pour la préparation, le stockage et la consommation des aliments. Les dortoirs des employés fournis par les fournisseurs ou l'agence de main-d'œuvre doivent être maintenus propres et sûrs et être dotés de sorties de secours appropriées, d'eau chaude pour les bains et les douches, d'un éclairage, d'un chauffage et d'une ventilation adéquats, de locaux individuels protégés pour le rangement des objets personnels et de valeur, d'un espace personnel raisonnable et de privilèges d'entrée et de sortie raisonnables.

8. Communications sur l'hygiène et la sécurité

Les fournisseurs doivent fournir aux employés des informations et une formation appropriées sur l'hygiène et la sécurité au travail, dans la langue de l'employé ou dans une langue que l'employé peut comprendre, concernant tous les risques identifiés auxquels les employés sont exposés, y compris, mais pas exclusivement, les risques mécaniques, électriques, chimiques, d'incendie et physiques. Les informations relatives à l'hygiène et à la sécurité doivent être clairement affichées dans l'établissement ou placées dans un endroit identifiable et accessible par les travailleurs. Une formation est dispensée à tous les employés à leur arrivée dans l'entreprise et régulièrement par la suite. Les employés sont encouragés à exprimer leurs préoccupations en matière de sécurité.

C. Environnement

Nous sommes conscients que la responsabilité environnementale fait partie intégrante de la fabrication de produits de classe mondiale. Lors des opérations de fabrication, les effets négatifs sur la communauté, l'environnement et les ressources naturelles doivent être réduits au minimum tout en protégeant la santé et la sécurité du public. Des systèmes de gestion reconnus tels que la norme ISO 14001 et le système de gestion et d'audit environnemental (Eco Management and Audit System, EMAS) ont été utilisés comme références pour préparer le Code et peuvent constituer une source utile d'informations supplémentaires.

Les normes environnementales sont les suivantes :

1. Permis et rapports environnementaux

Tous les permis environnementaux obligatoires (par ex., le contrôle des rejets), toutes les approbations et tous les enregistrements doivent être obtenus, suivis et renouvelés et leurs exigences opérationnelles et de rapport respectées.

2. Prévention de la pollution et de l'appauvrissement des ressources

Les émissions et les rejets de polluants et la production de déchets doivent être réduits au minimum ou éliminés à la source ou par des pratiques telles que l'ajout d'équipements de contrôle de la pollution, la modification de la production, la maintenance, les procédés de l'installation ou par d'autres moyens. L'utilisation des ressources naturelles, y compris l'eau, les combustibles fossiles, les minéraux et les bois bruts, doit être préservée par des pratiques telles que la modification des méthodes de production, des procédés d'entretien et des installations, la substitution de matériaux, la réutilisation, la conservation, le recyclage ou d'autres moyens.

3. Matières dangereuses

Les produits chimiques et autres matières présentant un risque pour l'homme ou l'environnement doivent être identifiés, étiquetés et gérés de manière à garantir la sécurité de leur manipulation, de leur déplacement, de leur stockage, de leur utilisation, de leur recyclage ou réutilisation et de leur élimination.

4. Déchets solides

Les fournisseurs doivent mettre en œuvre une approche systématique pour identifier, gérer, réduire et éliminer ou recycler de manière responsable les déchets solides (non dangereux).

5. Rejets atmosphériques

Les émissions dans l'air de substances chimiques organiques volatiles, d'aérosols, de produits corrosifs, de particules, de substances chimiques appauvrissant la couche d'ozone et de sous-produits de combustion générées par les opérations doivent être caractérisées, suivies régulièrement, contrôlées et traitées comme il se doit avant le rejet. Les fournisseurs doivent effectuer un contrôle de routine des performances de leurs systèmes de contrôle de leurs rejets atmosphériques.

6. Restrictions sur les matériaux

Les fournisseurs doivent se conformer à toutes les lois et réglementations en vigueur et aux exigences des clients concernant l'interdiction ou la restriction de substances spécifiques dans les produits et la fabrication, y compris l'étiquetage aux fins de recyclage et d'élimination.

7. Gestion de l'eau

Les fournisseurs doivent mettre en œuvre un programme de gestion de l'eau qui documente, caractérise et surveille les sources, l'utilisation et le rejet de l'eau, recherche des moyens de conserver l'eau et contrôle les voies de contamination. Les eaux usées doivent être classées, surveillées, contrôlées et traitées comme il se doit avant d'être rejetées ou éliminées. Les fournisseurs doivent effectuer un contrôle régulier de la performance de leurs systèmes de traitement et de confinement des eaux usées afin de garantir une performance optimale et la conformité aux règlements.

8. Consommation d'énergie et émissions de gaz à effet de serre

La consommation d'énergie et toutes les émissions de gaz à effet de serre pertinentes de portées 1 et 2 doivent être suivies et documentées au niveau de l'installation et/ou de l'entreprise. Les fournisseurs doivent rechercher des méthodes rentables pour améliorer leur efficacité énergétique et réduire leur consommation d'énergie et leurs émissions de gaz à effet de serre.

D. Éthique

Afin d'assumer leurs responsabilités sociales et de réussir sur le marché, les fournisseurs et leurs agents doivent respecter les normes d'éthique les plus élevées :

1. Intégrité commerciale

Les normes d'intégrité les plus élevées doivent être respectées dans tous les échanges commerciaux. Les fournisseurs doivent adopter une politique de tolérance zéro pour interdire toute forme de corruption, d'extorsion et de détournement de fonds.

2. Interdiction d'avantage indu

Il est interdit de promettre, d'offrir, d'autoriser, de donner ou d'accepter des pots-de-vin ou tout autre moyen d'obtenir un avantage indu ou inapproprié. Cette interdiction couvre le fait de promettre, d'offrir, d'autoriser, de donner ou d'accepter toute chose de valeur, que ce soit directement ou indirectement par l'intermédiaire d'un tiers, afin d'obtenir ou de conserver des affaires, d'orienter des affaires vers une personne ou d'obtenir autrement un avantage indu. Des procédures de contrôle et d'application sont mises en œuvre pour garantir le respect des lois anti-corruption.

3. Divulcation d'informations

Toutes les transactions commerciales doivent être effectuées de manière transparente et reflétées avec précision dans les livres et registres commerciaux des fournisseurs. Les informations relatives au travail, à l'hygiène et à la sécurité, aux pratiques environnementales, aux activités commerciales, à la structure, à la situation financière et aux performances doivent être déclarées conformément aux réglementations applicables et aux pratiques du secteur en vigueur. Toute falsification des registres ou fausse représentation des conditions ou pratiques dans la chaîne d'approvisionnement n'est pas tolérée.

4. Propriété intellectuelle

Les droits de propriété intellectuelle doivent être respectés et le transfert de technologie et de savoir-faire doit se faire de façon à protéger les droits de propriété intellectuelle. En outre, les informations sur les clients et fournisseurs doivent être protégées.

5. Pratiques commerciales, publicité et concurrence loyales

Les normes de pratiques commerciales, de publicité et de concurrence loyales doivent être respectées.

6. Protection de l'identité et absence de représailles

Des programmes qui garantissent la confidentialité, l'anonymat et la protection des lanceurs d'alerte des fournisseurs et des employés doivent être maintenus, sauf si la loi l'interdit. Les fournisseurs doivent disposer d'un processus officiel permettant à leur personnel de faire part de leurs préoccupations sans crainte de représailles.

7. Approvisionnement responsable en minéraux

Les fournisseurs doivent être dotés d'une politique visant à garantir de manière raisonnable que le tantale, l'étain, le tungstène et l'or contenus dans les produits qu'ils fabriquent ne financent ni n'avantagent directement ou indirectement les groupes armés auteurs de graves violations des droits de l'homme en République démocratique du Congo ou dans les pays limitrophes. Les fournisseurs doivent exercer une diligence raisonnable sur la source et la chaîne de conservation de ces minéraux et mettre leurs mesures de diligence raisonnable à la disposition des clients sur demande de ces derniers.

8. Confidentialité des données

Les fournisseurs doivent s'engager à protéger les attentes raisonnables en matière de confidentialité des informations personnelles de toute personne avec lesquelles ils traitent, y compris les fournisseurs, clients, consommateurs et employés.

Les fournisseurs doivent se conformer aux lois et exigences réglementaires en matière de confidentialité et de sécurité des informations lorsque des informations personnelles sont collectées, stockées, traitées, transmises et partagées.

9. Conflits d'intérêts

Les fournisseurs et leurs agents sont tenus d'éviter les conflits d'intérêts et toute conduite ou activité pouvant donner l'apparence d'un conflit d'intérêts. Cette conduite inclut toute action représentant un acte de corruption ou une tentative de corruption, l'offre ou la remise de faveurs personnelles, de cadeaux, de remboursements, d'hébergement, de frais de voyage ou de toute autre chose de valeur aux employés de Cadence. À la demande de Cadence, les fournisseurs devront déclarer leurs affiliations notoires à Cadence, y compris l'identité de tout employé ou agent ayant contribué ou pouvant contribuer à toute transaction entre Cadence et le fournisseur.

E. Systèmes de gestion

Les fournisseurs doivent adopter ou établir un système de gestion dont la portée est liée au contenu du présent Code. Le système de gestion doit être conçu pour garantir : (a) la conformité aux lois, règlements et exigences des clients en vigueur dans le cadre des opérations et en lien avec les produits ; (b) la conformité au présent Code ; et (c) l'identification et l'atténuation des risques opérationnels liés au présent Code. Ce système doit également encourager l'amélioration continue.

Le système de gestion doit contenir les éléments suivants :

1. Engagement de l'entreprise

Une déclaration de politique de responsabilité sociale et environnementale de l'entreprise affirmant l'engagement des fournisseurs à se conformer et à s'améliorer continuellement, approuvée par la direction et affichée dans l'établissement dans la langue locale.

1. Définition d'un lanceur d'alerte : Toute personne qui signale une conduite inappropriée de la part d'un employé ou dirigeant de l'entreprise, d'un fonctionnaire ou d'un organisme officiel.

2. Imputabilité et responsabilité de la direction

Le fournisseur identifie clairement les dirigeants et représentants de l'entreprise chargés d'assurer la mise en œuvre des systèmes de gestion et programmes y afférents. La direction générale examine régulièrement l'état du système de gestion.

3. Obligations légales et exigences des clients

Processus permettant d'identifier, de suivre et de comprendre les lois, règlements et exigences des clients en vigueur, notamment les exigences du présent Code.

4. Évaluation des risques et gestion des risques

Processus permettant d'identifier les risques liés à la conformité juridique, à l'environnement, à l'hygiène et à la sécurité, ainsi qu'aux pratiques de travail et à l'éthique, liés aux activités des fournisseurs. Identification de l'importance relative de chaque risque et mise en place des contrôles procéduraux et physiques nécessaires pour maîtriser les risques identifiés et assurer la conformité réglementaire.

5. Objectifs d'amélioration

Objectifs de performance, cibles et plans de mise en œuvre écrits pour améliorer les performances des fournisseurs dans l'atteinte de ces objectifs.

6. Formation

Programmes de formation des dirigeants et employés sur la mise en œuvre des politiques, procédures et objectifs d'amélioration des fournisseurs et le respect des exigences légales et réglementaires en vigueur.

7. Communication

Processus permettant de communiquer des informations claires et précises sur les politiques, pratiques, attentes et performances des fournisseurs aux employés, fournisseurs et clients.

8. Commentaires, participation et griefs des employés

Processus permanents, dont un mécanisme de réclamation efficace, pour évaluer la compréhension des employés et obtenir un retour d'information sur les pratiques et conditions couvertes par le présent Code ou sur les violations de celles-ci, ainsi que pour encourager une amélioration continue.

9. Audits et évaluations

Auto-évaluations périodiques pour garantir la conformité aux exigences légales et réglementaires, au contenu du Code et aux exigences contractuelles des clients en matière de responsabilité sociale et environnementale.

10. Processus d'actions correctives

Processus de correction en temps utile des insuffisances identifiées par les évaluations, inspections, enquêtes et examens internes ou externes.

11. Documents et dossiers

Création et tenue à jour de documents et de dossiers afin de garantir le respect de la réglementation et la conformité aux exigences de l'entreprise ainsi que la confidentialité nécessaire à la protection de la vie privée.

12. Responsabilité des fournisseurs

Processus pour communiquer les exigences du Code aux fournisseurs et contrôler la conformité des fournisseurs à celui-ci.

2. Les espaces à inclure dans une évaluation des risques en matière d'hygiène et de sécurité environnementales sont les espaces de production, les entrepôts et installations de stockage, les équipements de soutien de l'usine/des installations, les laboratoires et les zones d'essai, les installations sanitaires (toilettes), la cuisine/caféteria et les logements/dortoirs des employés.

Références

Cadence a adopté le Code de conduite de la Responsible Business Alliance comme Code de conduite professionnelle des fournisseurs. Vous trouverez plus d'informations sur le Code de conduite de la Responsible Business Alliance ainsi que sur les normes utilisées pour l'élaboration du présent Code en cliquant [ici](#).

Signalement des préoccupations

Les fournisseurs de Cadence doivent signaler rapidement toute violation présumée du présent Code. Vous pouvez signaler un problème depuis n'importe quel endroit dans le monde grâce à la Ligne d'assistance des lanceurs d'alerte en ligne de Cadence, en cliquant [ici](#).