

Código de Conducta para Proveedores

MF BRANDS
GROUP

AIGLE 1853

GANT


LACOSTE

 **Tecnifibre**

INTRODUCCIÓN

Con más de 100 años en actividad, el Grupo MF Brands se ha convertido en una de las empresas más importantes del sector gracias a sus 4 marcas inspiradoras: Aigle, GANT, Lacoste y Tecnifibre. Durante todo este tiempo, hemos mantenido dos características especiales: seguimos siendo un negocio familiar independiente, gestionado durante cuatro generaciones por la visión de la familia Maus, y hemos mantenido los valores de nuestros fundadores: calidad, excelencia y conciencia social.

Estos valores guían las acciones y los compromisos de cada una de nuestras marcas en la cadena de suministro, donde tienen estrictos requisitos en materia de respeto por los derechos humanos y la protección del medioambiente.

Nos comprometemos a establecer relaciones comerciales con socios cuyas políticas relativas a cuestiones éticas, sociales y medioambientales sean coherentes con las nuestras, y el propósito de este documento es que el Proveedor conozca nuestros compromisos y nuestras expectativas.

Este Código de Conducta para Proveedores, en lo sucesivo, el “Código”, se basa en normas acordadas en el mundo, principalmente los Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, que contemplan los derechos humanos, los derechos laborales, el cuidado del medioambiente y la lucha contra la corrupción.

Este Código es obligatorio para todos los socios comerciales que tengan una relación comercial con LACOSTE mediante el suministro de bienes o la prestación de servicios, que actúen en nombre de LACOSTE o que colaboren con LACOSTE, por ejemplo, proveedores, subcontratistas, proveedores de servicios y demás organizaciones, en lo sucesivo, “Proveedores”.

Los principios establecidos en este Código constituyen requisitos mínimos. Los proveedores deben cumplir en todo momento con las leyes, normativas y convenciones internacionales y nacionales aplicables. En caso de discrepancia entre las normativas nacionales y las internacionales, se aplicará la normativa que ofrezca la protección más estricta. Dichas normativas también se aplicarán si son más estrictas que las políticas o el Código de LACOSTE.

Como proveedor de LACOSTE, debe leer y comprender el contenido de este Código de Conducta para Proveedores y cumplirlo en todos los negocios que haga con LACOSTE. Asimismo, el proveedor asume la responsabilidad de informar a todos sus empleados afectados sobre el contenido del Código y de asegurarse de que lo cumplan como corresponde. Además, el Proveedor también asume la responsabilidad de informar a todas las filiales y subcontratistas relacionados sobre el Código para garantizar que estén al tanto de su contenido y lo cumplan.

LACOSTE se compromete a trabajar con socios que acepten cumplir los requisitos establecidos en este Código y los principios propuestos por:

- Los principios básicos de derechos humanos, tal y como se establece en la Carta Internacional de Derechos Humanos (Declaración Universal de Derechos Humanos [DUDH], pacto sobre derechos civiles y sociales).
- Los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos (UNGP).
- Los principales Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT); especialmente el Convenio 1921 (núm. 1), 1921 (núm. 14), 1930 (núm. 29), 1948 (núm. 87), 1949 (núm. 95), 1949 (núm. 98), 1957 (núm. 105), 1970 (núm. 131), 1973 (núm.138), 1999 (núm. 182), 1951 (núm. 100), 1958 (núm. 111), 1981 (núm. 155), 2017 (núm. 205).
- Las Directrices de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) para empresas multinacionales.
- La Guía de la OCDE de debida diligencia para cadenas de suministro responsables en el sector textil y del calzado.
- Los Principios de Dhaka para una Migración con Dignidad.
- Los principios básicos de protección medioambiental.

Consciente de que el cumplimiento de este Código solo puede ser posible mediante una relación de colaboración con sus proveedores, LACOSTE se compromete a no imponer condiciones a sus proveedores que impidan la aplicación del presente Código.

Sírvase firmar el compromiso de cumplimiento que figura en la última página de este Código de Conducta para Proveedores y remítalo a LACOSTE para indicar que ha recibido, leído, comprendido y aceptado cumplir el Código.

DERECHOS HUMANOS Y LABORALES

1. LIBERTAD DE SINDICACIÓN Y DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

- 1.1. Los trabajadores, sin distinción, tendrán derecho a afiliarse a los sindicatos que consideren convenientes o a constituirlos, así como a participar en convenios colectivos. El Proveedor no debe interferir, obstaculizar ni impedir dichas actividades legítimas.
- 1.2. Todos los empleadores deberán adoptar una actitud abierta hacia las actividades de los sindicatos y sus actividades organizativas.
- 1.3. Cuando la ley restrinja o prohíba la libertad de sindicación y negociación colectiva, el Proveedor no obstaculizará formas alternativas de representación y negociación de trabajadores libres e independientes.
- 1.4. El Proveedor no discriminará ni sancionará de otro modo a los representantes de los trabajadores o miembros de los sindicatos por su participación o afiliación a un sindicato, o por su actividad sindical legítima.
- 1.5. El Proveedor brindará acceso a los representantes internos de los trabajadores al lugar de trabajo para llevar a cabo sus funciones representativas.

2. DISCRIMINACIÓN

- 2.1. El Proveedor no debe discriminar, apoyar ni tolerar la discriminación en el empleo, incluidos los aspectos tales como, el reclutamiento, la contratación, la capacitación, las condiciones de trabajo, las asignaciones de tareas, el salario, los beneficios, los ascensos, las medidas disciplinarias, el despido o la jubilación por motivos de género, edad, religión, estado civil, raza, casta, origen social, enfermedades, discapacidad, embarazo, origen étnico, país de procedencia, nacionalidad, afiliación a organizaciones de trabajadores (incluidos los sindicatos), afiliación política, orientación sexual o cualquier otra característica personal.
- 2.2. El Proveedor ofrecerá la igualdad de oportunidades en términos de contratación, remuneración, acceso a capacitación, ascenso, despido o requisito, y basará todos los términos y las condiciones de empleo en la capacidad de la persona para realizar el trabajo, y no en las características o creencias personales.
- 2.3. Los trabajadores recibirán un trato respetuoso y digno. El Proveedor no participará ni tolerará ninguna forma de violencia, intimidación, acoso o abuso de ningún tipo en el lugar de trabajo.
- 2.4. El Proveedor establecerá procedimientos disciplinarios por escrito y se los explicará en términos claros y comprensibles a los trabajadores. Las medidas disciplinarias deben ser proporcionales y no deben incluir castigos físicos ni psicológicos. El Proveedor no aplicará ninguna deducción en el salario como consecuencia de las medidas disciplinarias. Todas las medidas disciplinarias se registrarán de manera sistemática.
- 2.5. Trabajadores migrantes: cada vez más trabajadores viajan para acceder al trabajo y LACOSTE espera que sus Proveedores protejan los derechos de estos trabajadores aplicando los *Principios de Dhaka para una Migración con Dignidad*, un conjunto de principios basados en los derechos humanos para mejorar el respeto por los derechos de los trabajadores migrantes desde el momento de la contratación, durante su empleo en el extranjero y hasta su posterior empleo o regreso seguro a sus países de origen.
- 2.6. Consciente del importante papel que desempeñan las mujeres en la industria textil, el Proveedor debe prestar mucha atención al riesgo de acoso sexual y discriminación a los que pueden estar sometidas las mujeres, en particular los relacionados con la maternidad. Se prohíbe el uso de pruebas de embarazo en el momento de la contratación o el uso obligatorio de anticonceptivos.

3. PREVENCIÓN DEL TRABAJO FORZOSO Y LA TRATA DE PERSONAS

- 3.1. Todo el trabajo debe realizarse de manera voluntaria y no bajo amenaza de penalización o sanción alguna.

- 3.2. Se prohíbe terminantemente el trabajo forzoso, obligatorio o no remunerado en todas sus formas, incluido el trabajo en prisión y las horas extras no remuneradas.
- 3.3. No se exigirá a los trabajadores que depositen fianzas o garantías financieras ni se confiscarán sus documentos de identidad (como pasaportes, carnés de identidad, etc.). No se producirán retrasos abusivos en el pago de los salarios.
- 3.4. Se respetará el derecho de los trabajadores a poner fin a su relación laboral previa notificación legal. Se respetará el derecho de los trabajadores a abandonar el lugar de trabajo y la fábrica después de su turno.
- 3.5. El Proveedor debe aplicar los principios internacionales de contratación responsable, incluido el principio “el empleador paga”, y exigirlo a sus socios de contratación, al contratar y reclutar a todos los trabajadores, ya sea directa o indirectamente, en especial a miembros de grupos vulnerables como trabajadores temporales o migrantes. Esto incluye, como mínimo, lo siguiente: no se cobrarán comisiones o tasas a los trabajadores; los contratos de empleo deben ser claros y transparentes; los trabajadores no deben ser víctimas de engaño y coacción; deben tener libertad de circulación y no se deben retener sus documentos de identidad; se debe proporcionar acceso a información gratuita, exhaustiva y precisa; deben tener libertad para rescindir el contrato, cambiar de empleador y regresar de manera segura; se debe proporcionar acceso a la resolución gratuita de controversias y recursos efectivos.

4. TRABAJO INFANTIL Y TRABAJADORES JÓVENES

- 4.1. No se contratará mano de obra infantil.
- 4.2. Se debe cumplir con la legislación nacional de edad mínima de admisión al empleo y, en concreto, no se permite la contratación de niños menores de la edad de finalización de la escolaridad obligatoria y menores de quince (15) años. Si se detecta trabajo infantil en la producción de bienes para LACOSTE, el Proveedor se compromete a ofrecer una solución sostenible en el mejor interés del niño.
- 4.3. Los trabajadores jóvenes menores de dieciocho (18) años no deben trabajar por la noche ni en condiciones que puedan poner en peligro su salud, seguridad o integridad moral, o perjudicar su desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social de acuerdo con el Convenio 182 de la OIT. Si se identifican tales casos, el Proveedor debe retirar de inmediato a los trabajadores jóvenes de cualquier trabajo peligroso o fuente de peligro, y redefinir su ámbito de trabajo sin pérdidas de ingresos.

5. REMUNERACIÓN y BENEFICIOS

- 5.1. Se proporcionará a todos los trabajadores información escrita y en un idioma que puedan comprender sobre sus derechos, responsabilidades y condiciones laborales, incluidas las horas de trabajo y la remuneración antes de que empiecen a trabajar, y sobre los detalles de sus salarios para el período de pago en cuestión cada vez que se les pague.
- 5.2. El nivel salarial de los salarios reflejará la cualificación, responsabilidad, antigüedad y formación de los trabajadores. El Proveedor también se asegurará de que todos los trabajadores reciban la misma remuneración por trabajos y cualificaciones iguales.
- 5.3. Las horas extras siempre se remunerarán a una tasa especial, que no será inferior al 125 % de la tasa regular de pago.
- 5.4. Cuando se establezca una tasa de pago por producción, cuota o trabajo parcial, permita que los trabajadores ganen, al menos, un salario que cumpla o supere respectivamente los salarios mínimos legales aplicables, las normas del sector o los convenios colectivos (cuando corresponda) dentro de las horas de trabajo corrientes.
- 5.5. Los trabajadores deben ser remunerados mediante el pago puntual de salarios, el pago de horas extras (consulte también la sección sobre horas de trabajo), los beneficios exigidos por ley y la licencia remunerada, que cumplan o superen el mínimo legal o los convenios colectivos, lo que sea mayor.
- 5.6. Reconociendo el carácter fundamental de la remuneración para los trabajadores y las personas que dependen de ellos, LACOSTE espera que el salario mínimo legal no se considere un fin en sí mismo, sino un mero umbral que se debe superar, ya que el objetivo que se persigue es que esta remuneración permita cubrir todas las

necesidades básicas y, al mismo tiempo, garantice un ingreso discrecional (“salario vital”).

- 5.7. No se permitirán deducciones en el salario como medida disciplinaria y no se podrán permitir deducciones en el salario que no estén previstas por la legislación nacional sin la autorización previa expresa del trabajador afectado. Se deben registrar todas las medidas disciplinarias.

6. HORAS DE TRABAJO Y HORAS EXTRAS

- 6.1. Las horas de trabajo deben cumplir con las leyes nacionales, los convenios colectivos y las disposiciones que figuran a continuación, según lo que ofrezca mayor protección a los trabajadores.
- 6.2. Las horas de trabajo, sin incluir las horas extras, se definirán mediante contrato por escrito, y no superarán las cuarenta y ocho (48) horas semanales (*las normas internacionales recomiendan la reducción progresiva de las horas normales de trabajo, cuando corresponda, a cuarenta (40) horas semanales, sin que se reduzca el salario de los trabajadores a medida que se reducen las horas*).
- 6.3. Todas las horas extras serán voluntarias. Las horas extras se utilizarán de forma responsable, teniendo en cuenta lo siguiente: el alcance, la frecuencia y las horas trabajadas por cada uno de los trabajadores y la fuerza laboral en su conjunto. No tendrán lugar de forma habitual.
- 6.4. El total de horas trabajadas en un período de 7 días no podrá superar las sesenta (60) horas, salvo en los casos previstos en la cláusula siguiente.
- 6.5. Las horas de trabajo pueden superar las sesenta (60) horas en cualquier período de 7 días únicamente en circunstancias excepcionales en las que se cumplan todas las disposiciones indicadas a continuación:
- lo permite la legislación nacional;
 - lo permite un convenio colectivo negociado libremente con una organización de trabajadores que represente una parte significativa de la fuerza laboral;
 - se adoptan las medidas de seguridad adecuadas para proteger la salud y la seguridad de los trabajadores; y
 - el empleador puede demostrar que se trata de circunstancias excepcionales, como picos de producción inesperados, accidentes o emergencias.
- 6.6. Los trabajadores tendrán derecho a pausas de descanso en cada jornada laboral. Se les proporcionará al menos un (1) día libre después de seis (6) días laborables consecutivos. La licencia anual remunerada y los feriados oficiales locales y nacionales se proporcionarán de acuerdo con la legislación local.
- 6.7. El trabajo debe realizarse sobre la base de una relación laboral reconocida establecida de conformidad con la legislación y la práctica nacionales pertinentes. No se eludirán las obligaciones con los empleados en virtud de las leyes y normativas laborales o de la seguridad social que surjan de la relación laboral regular mediante la contratación exclusiva de mano de obra, la subcontratación o trabajo a domicilio, o a través de programas de aprendizaje donde no exista una intención real de impartir conocimientos o proporcionar empleo regular, ni tampoco se eludirán dichas obligaciones mediante el uso excesivo de contratos de empleo de duración determinada.

7. CONDICIONES DE TRABAJO y SALUD Y SEGURIDAD

- 7.1. Se deben adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes, lesiones y cualquier daño para la salud que se deriven, estén relacionados o se produzcan durante el trabajo, que reduzcan al mínimo las causas de los peligros inherentes al entorno de trabajo.
- 7.2. El Proveedor se asegurará de que cada empleado, independientemente de su lengua materna, conozca, comprenda y aplique todas las instrucciones, la información y los procesos que se facilitan.
- 7.3. Todos los lugares de trabajo deben ofrecer condiciones seguras y limpias, y se debe elaborar y aplicar un conjunto claro de procedimientos que regulen la salud y la seguridad en el trabajo.
- 7.4. Se proporcionará equipo de protección personal adecuado y eficaz de forma gratuita, cuando sea necesario, y la dirección velará por su uso.
- 7.5. Se proporcionará acceso a asistencia e instalaciones médicas adecuadas, y todos los trabajadores podrán acceder

a estos servicios en igualdad de condiciones.

- 7.6. Todos los trabajadores deben tener acceso a aseos limpios con un nivel adecuado de privacidad para todos los géneros, y a agua potable y, si procede, instalaciones sanitarias para la preparación y el almacenamiento de alimentos.
- 7.7. Las instalaciones residenciales para los trabajadores, cuando se proporcionen, deben estar limpias y ser seguras.
- 7.8. La responsabilidad en materia de salud y seguridad se asignará a un miembro de la alta dirección.
- 7.9. Se proporcionará capacitación periódica (al menos cada 6 meses) sobre salud y seguridad a todos los empleados, y todos los empleados recién contratados participarán en una capacitación de sensibilización sobre salud y seguridad. Se debe documentar toda la capacitación.
- 7.10. El Proveedor adoptará las medidas de protección adecuadas contra incendios y garantizará la resistencia, la estabilidad y la seguridad de todos los edificios y equipos, incluidas las instalaciones residenciales cuando se proporcionen. Los edificios se deben diseñar, construir, mantener y modificar de manera que se garantice la integridad estructural y se respeten todas las obligaciones reglamentarias locales, así como las autorizaciones certificadas de construcción de ingeniería civil o estructural. Cualquier cambio o modificación del edificio debe estar sujeto a control y autorización de conformidad con la legislación local. El cableado eléctrico, la iluminación y los artefactos de gas se deben instalar y mantener correctamente. No se permiten usos múltiples de las instalaciones.
- 7.11. Se proporcionará capacitación periódica (al menos cada 6 meses) a los trabajadores y a la dirección sobre la gestión de residuos, la manipulación y eliminación de productos químicos y otros materiales potencialmente peligrosos.
- 7.12. Todos los empleados tendrán derecho a alejarse de peligro grave e inminente sin solicitar permiso a la empresa.

MEDIOAMBIENTE

El Proveedor llevará a cabo sus actividades comerciales de forma responsable, con el menor impacto posible sobre el medioambiente y, al mismo tiempo, respetará las normativas locales en materia de protección medioambiental. El Proveedor instrumentará y mantendrá un sistema de gestión medioambiental adecuado o equivalente para reducir al mínimo los riesgos medioambientales y mejorar continuamente el comportamiento de la empresa con el medioambiente. Debe existir un compromiso con el consumo eficiente de materias primas, energía y otros recursos naturales.

8.1 PROTECCIÓN DEL MEDIOAMBIENTE

- El consumo de agua debe optimizarse y todas las aguas residuales de los procesos de producción deben tratarse de acuerdo con las leyes locales antes de su eliminación.
- Todos los residuos, en especial los peligrosos, deben manipularse de forma responsable (identificación, almacenamiento, eliminación, procesamiento) de conformidad con las leyes locales.
- El Proveedor establecerá todas las medidas necesarias para preservar los ecosistemas y la biodiversidad durante sus propias actividades o en su cadena de suministro. El Proveedor se compromete a no utilizar materias primas procedentes de especies animales o vegetales protegidas, o que surjan de prácticas ilegales, y debe garantizar su trazabilidad. Si utiliza madera, papel, cartón para los productos, embalajes o mobiliario de las tiendas, el Proveedor debe asegurarse de que estas materias primas procedan de bosques gestionados de forma sostenible.
- El Proveedor medirá y compartirá con LACOSTE, previa solicitud, información sobre el consumo de energía y los recursos naturales, emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) y residuos para los servicios prestados en beneficio de LACOSTE.
- El Proveedor optimizará sus instalaciones, procesos y herramientas de producción para mejorar su eficiencia y reducir al mínimo el impacto medioambiental, especialmente: reduciendo el consumo de energía y favoreciendo

el uso de energía renovable disponible; reduciendo sus emisiones de GEI y la contaminación atmosférica que genera; limitando los desechos o las pérdidas de procesos de fabricación, o desechando o aplicando todas las disposiciones destinadas a reducir los residuos.

- El Proveedor respetará cuidadosamente los requisitos establecidos por LACOSTE, relacionados con los productos químicos utilizados en cada paso de la fabricación de sus productos.
- El Proveedor se asegurará de que los empleados cuyas actividades tengan un impacto directo en el medioambiente estén capacitados, sean competentes y dispongan de los medios necesarios para cumplir estrictamente sus misiones.

8.2 BIENESTAR ANIMAL

Cuando las materias primas proceden de la ganadería, el Proveedor se compromete a garantizar el bienestar del animal en cuestión a lo largo de toda la cadena de suministro (cría, transporte, sacrificio, etc.).

Las solicitudes específicas de la MARCA se deben incluir en el documento dedicado a la Política de Materiales.

8.3 ELIMINACIÓN Y DESTRUCCIÓN DE BIENES

LACOSTE prohíbe la eliminación de productos o materiales sobrantes mediante destrucción, incineración (excepto para la recuperación de energía) o depósito en vertederos.

El Proveedor debe manipular estos productos para darles una segunda vida y de acuerdo con el procedimiento exigido por LACOSTE cuando esté disponible.

9. CONDUCTA ÉTICA EMPRESARIAL

LACOSTE espera el máximo nivel de conducta ética en todas sus actividades comerciales. El Proveedor debe actuar de forma ética en todo momento en todos los aspectos de su actividad, incluidas sus relaciones, prácticas, abastecimiento y operaciones. Todos los negocios realizados con LACOSTE, o en nombre de esta, deben llevarse a cabo siempre de conformidad con el Código de Conducta para Proveedores y las leyes y normativas aplicables en el país donde se realiza la actividad comercial.

9.1 CORRUPCIÓN

LACOSTE tiene tolerancia cero a la corrupción y espera que sus socios comerciales adopten todas las medidas necesarias para condenar y luchar contra la corrupción, el tráfico de influencias, el favoritismo, los conflictos ilegales de intereses y los comportamientos poco éticos similares.

La corrupción es el acto de cualquier persona de emprender cualquier acción, directa o indirecta, monetaria o de otro tipo, con el objetivo de influir de cualquier manera en una persona o una organización en el ejercicio de sus funciones con el fin de obtener una ventaja injusta. Es posible distinguir dos tipos de corrupción.

- a) Corrupción activa, que es el acto de cualquier persona que obtiene o intenta obtener, por medio de regalos, promesas o ventajas de cualquier tipo, la realización, el retraso o la abstención de la realización de cualquier acto relacionado con su función o cualquier acto facilitado por ella.
- b) Corrupción pasiva, que implica a cualquier persona que solicite o acepte donaciones, promesas o beneficios de cualquier tipo.

Cualquier pago que realice el Proveedor, o que se realice en su nombre, debe reflejar un servicio y precio legítimos conforme se detallan en el contrato pertinente.

LACOSTE no permite que sus empleados u otros representantes soliciten, acepten, concierten, ofrezcan o concedan ningún tipo de ventaja personal en relación con el negocio de LACOSTE.

LACOSTE prohíbe el pago de dinero a partidos políticos o culturales, sindicatos y organizaciones con el fin de promover un interés particular o para obtener o mantener un beneficio.

9.2 FALSIFICACIONES

El Proveedor reconoce que la producción de falsificaciones es ilegal y perjudica el bienestar económico y social de

empleados y clientes. El Proveedor se abstendrá de hacer que sus empleados participen deliberadamente en el desarrollo, la producción, la comercialización o la proliferación de falsificaciones. El Proveedor alertará sistemáticamente a LACOSTE cuando tenga conocimiento de falsificaciones de la marca o producto de LACOSTE. El Proveedor debe incluir esta obligación en todos sus acuerdos de subcontratación.

9.3 TRANSPARENCIA

El Proveedor se compromete a mantener una transparencia absoluta con LACOSTE. Cualquier intento de ocultación, declaración falsa, falsificación de documentos o acciones puede llevar a LACOSTE a excluirlo de una licitación o a rescindir su contrato.

Esto se relaciona especialmente con lo siguiente:

- Información proporcionada a LACOSTE respecto de la cadena de suministro.
- Métodos y recursos utilizados durante la prestación del servicio.
- Documentos y procedimientos internos que entran dentro del alcance de las auditorías de cumplimiento ordenadas por LACOSTE cuando el proveedor está implicado.
- Documentos y procedimientos requeridos como parte de la política de calidad de LACOSTE, según lo definido y aceptado por el Proveedor en su marco de referencia o las obligaciones en materia de especificaciones de calidad aceptadas durante las negociaciones comerciales.
- Información sobre la dependencia económica, si la hubiera, debido al volumen de negocio con LACOSTE.

9.4 SUBCONTRATACION Y DEBERES

La subcontratación no declarada y la tercerización de personal no declarada están estrictamente prohibidas. Cuando la subcontratación haya sido autorizada por LACOSTE para la fabricación total o parcial de los productos, las instalaciones de producción deben estar sujetas a auditorías de cumplimiento de acuerdo con el procedimiento vigente en LACOSTE. La subcontratación oculta puede dar lugar a la rescisión inmediata de la relación comercial. El Proveedor que fabrique, total o parcialmente, los productos de LACOSTE, no puede utilizar mano de obra a domicilio sin el acuerdo previo de LACOSTE y el seguimiento adecuad

SUPERVISIÓN Y CUMPLIMIENTO

10.1 SISTEMA DE GESTIÓN

El Proveedor debe instrumentar un sistema de gestión de debida diligencia basado en procesos y riesgos en sus prácticas comerciales de acuerdo con los UNGP, y adaptado al modelo comercial de la empresa. Las expectativas establecidas en este Código de conducta deben integrarse en el sistema.

Este proceso incluirá un sistema de gestión interna eficiente que garantice lo siguiente:

- Todas las relaciones laborales están documentadas (de acuerdo con las leyes, costumbres, prácticas y normas de empleo internacionales y nacionales) desde el momento de la contratación hasta el final del empleo; en especial, pero no exclusivamente, en el caso de empleados con un estado especial: empleados jóvenes, inmigrantes, migrantes nacionales, trabajadores estacionales, trabajadores a domicilio, trabajadores a domicilio, pasantes o aprendices, trabajadores contratados, trabajadores temporales, subcontratistas internos, etc.
- Toda la actividad de ventas y gestión de la empresa se llevará a cabo de forma transparente y se inscribirá correctamente en los registros de la empresa, incluida la trazabilidad de materias primas y sustancias.
- El Proveedor investigará todos los actos que infrinjan los principios estipulados en este Código, y determinará las causas subyacentes de los problemas identificados y pondrá en marcha medidas para tratar dichos actos de forma efectiva de acuerdo con las leyes, costumbres y prácticas nacionales, así como las normas de empleo internacionales.
- Existe una persona designada a cargo de instrumentar este Código y, en sentido más general, la información relativa a los aspectos jurídicos asociados en materia de derecho laboral, seguridad y medioambiente, y se proporciona la capacitación correspondiente; esta persona deberá informar a un representante de la alta dirección.
- Se analizará su impacto en la comunidad circundante, los recursos naturales y el medioambiente en general, de modo que se puedan instrumentar los procedimientos necesarios para prevenir y minimizar los efectos negativos relacionados con las operaciones del socio.
- El Proveedor deberá contar con un proceso que garantice la difusión en cascada de este Código de Conducta de la Cadena de Suministro en toda su propia cadena de suministro.

10.2 AUDITORÍAS y CONTROLES

Para asegurarse de que el Proveedor cumple estrictamente con los principios y criterios clave de este Código, LACOSTE puede exigir a sus equipos o empresas externas independientes especializadas que realicen auditorías de cumplimiento a lo largo de su cadena de valor.

10.2.1 Auditorías obligatorias: esta obligación se aplica únicamente a los centros de fabricación de los Proveedores que intervienen sustancialmente en la composición o fabricación de un producto que lleva la marca de LACOSTE. Antes de participar en la composición o fabricación de un producto de LACOSTE, todos los centros de producción deben someterse a una auditoría social por parte de una empresa externa independiente de acuerdo con la norma elegida por LACOSTE.

Es posible que también sea necesario realizar una auditoría medioambiental adicional.

10.2.2 El Proveedor se compromete a cooperar y permitir las operaciones de auditoría, y a garantizar el acceso a sus instalaciones, documentos y registros, personal, así como a sus subcontratistas, proveedores y distribuidores.

10.2.3 La realización de auditorías de cumplimiento requeridas por LACOSTE no impide que el propio Proveedor realice cualquier otra auditoría o verificación de sus propios subcontratistas, proveedores y distribuidores a los que recurra para llevar a cabo sus actividades en nombre de LACOSTE.

10.2.4 Cuando las auditorías o los controles requieran un plan de medidas correctivas, el Proveedor se compromete a establecer dichas medidas, si fuese necesario, en el plazo que determinen las partes. Analizará con LACOSTE el progreso realizado en la subsanación del incumplimiento, y proporcionará pruebas objetivas.

10.2.5 LACOSTE puede rescindir de inmediato cualquier relación comercial o contrato en caso de que el Proveedor no cumpla con los principios estipulados en el Código, se niegue a permitir que se realice una auditoría de cumplimiento o se niegue a adoptar las medidas necesarias para subsanar los incumplimientos que se le comuniquen.

10.3 MECANISMO DE RECLAMACIÓN

10.3.1 Se espera que el Proveedor cuente con una política definida para la atención de reclamaciones a disposición de sus trabajadores y de los miembros de la comunidad afectados por las operaciones comerciales, que deberá incluir lo siguiente:

a) un proceso definido para la recepción, evaluación, investigación y resolución de reclamaciones; b) un mecanismo que sea objetivamente legítimo, accesible, predecible, equitativo, transparente, compatible con los derechos y permita presentar quejas de forma anónima; c) un mecanismo puesto a disposición por la empresa que proporcione información para el aprendizaje continuo; y, d) un compromiso de participación y diálogo con las personas o grupos afectados.

10.3.2 El Proveedor también trabajará con sus propios proveedores y cooperará con la provisión de recursos para los trabajadores afectados de forma adversa por las operaciones dentro de la cadena de suministro.

10.3.3 El Proveedor tiene el derecho y el deber de informar a **LACOSTE** sobre cualquier situación o comportamiento que vulnere los principios del presente Código de Conducta para Proveedores, las leyes o normas aplicables. Dicho informe se debe realizar de buena fe, con carácter confidencial y no podrá estar sujeto a sanción alguna.

Todos los casos de incumplimiento con respecto a este Código de Conducta se deben informar a LACOSTE a través de su programa de alerta: compliance@lacoste.com.

ACUERDO

Por el presente confirmamos que hemos recibido, leído y comprendido el contenido del Código de Conducta para Proveedores de LACOSTE.

Nos comprometemos a cumplir con el Código, a asumir la responsabilidad de informar a todos nuestros empleados afectados sobre el contenido del Código, y a asegurarnos de que lo cumplan como corresponde. Además, también asumimos la responsabilidad de informar a todas las filiales y subcontractistas relacionados sobre el Código para garantizar que estén al tanto de su contenido y lo cumplan.

Si fabricamos productos, por el presente certificamos que los materiales incorporados al producto cumplen con las leyes relativas a la esclavitud y la trata de personas del país o los países en los que llevamos a cabo nuestras actividades comerciales.

Si nosotros, cualquier representante de nuestra empresa, filial o subcontractistas, tuviéramos alguna pregunta sobre el significado o la aplicación del Código, o alguna cuestión que debamos informar, sabemos que debemos ponernos en contacto con LACOSTE y que nuestras preguntas o informes a estas fuentes tendrán carácter confidencial.

Fecha:

Firmante: