

Code de conduite fournisseurs

M F B R A N D S
G R O U P

AIGLE 1853

GANT


LACOSTE

 **Tecnifibre**

INTRODUCTION

À travers ses quatre marques emblématiques, Aigle, Gant, Lacoste et Tecnifibre, le Groupe MF Brands est devenu, après plus de cent (100) ans d'activité, un acteur majeur dans son secteur. Pendant toutes ces années, nous avons conservé deux caractéristiques qui nous tiennent à cœur : nous sommes restés une entreprise familiale indépendante, dirigée depuis quatre générations par la vision de la famille Maus, et continuons à perpétuer les valeurs de qualité, d'excellence et de conscience sociale chères à nos fondateurs.

Ces valeurs guident chacun des engagements et actions de nos marques dans leur chaîne d'approvisionnement, où ils se traduisent par de strictes exigences en matière de respect des droits de l'homme et de protection de l'environnement.

Nous nous engageons à établir des relations commerciales avec des partenaires dont les politiques en matière d'éthique et de questions sociales et environnementales sont cohérentes avec les nôtres. L'objectif du présent document est d'informer les fournisseurs de nos engagements et de nos attentes.

Le présent Code de conduite des fournisseurs, ci-après le « Code », est basé sur des normes convenues au niveau international, en premier lieu les dix principes du Pacte mondial des Nations Unies qui couvrent les droits de l'homme, le droit du travail, la protection de l'environnement et la lutte contre la corruption.

Les partenaires commerciaux qui entretiennent une relation commerciale avec LACOSTE en lui fournissant des biens et/ou des services, en agissant au nom de LACOSTE ou en collaborant avec LACOSTE, par exemple les fournisseurs, sous-traitants, prestataires de services et autres organisations, ci-après, les « Fournisseurs », sont tenus de respecter le présent Code.

Les principes énoncés dans le Code sont des exigences minimales. Les fournisseurs doivent se conformer aux lois, réglementations et conventions internationales et nationales applicables en tout temps. En cas de conflit entre les réglementations nationales et internationales, la réglementation offrant la plus grande protection doit être appliquée. Ces réglementations s'appliqueront également si elles sont plus exigeantes que le Code de LACOSTE ou ses politiques.

En tant que fournisseur de LACOSTE, vous devez prendre connaissance du contenu du présent Code de conduite des fournisseurs et vous y conformer dans toutes vos interactions avec LACOSTE. Les fournisseurs prennent également la responsabilité d'informer tous leurs employés concernés du contenu du Code et de s'assurer qu'ils respectent le Code en conséquence. En outre, les fournisseurs prennent également la responsabilité d'informer leurs filiales et sous-traitants au sujet du Code afin de garantir qu'ils le connaissent et s'y conforment.

LACOSTE s'engage à travailler avec des partenaires qui acceptent de respecter les exigences énoncées dans le présent Code ainsi que :

- Les principes fondamentaux des droits de l'homme, tels qu'énoncés dans la Charte internationale des droits de l'Homme (DUDH, Pacte civil et social)
- Les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme (UN Guiding Principles and Human Rights, UNGP)
- Les principales Conventions de l'Organisation internationale du travail (OIT) ; en particulier les conventions 1921 (n° 1), 1921 (n° 14), 1930 (n° 29), 1948 (n° 87), 1949 (n° 95), 1949 (n° 98), 1957 (n° 105), 1970 (n° 131), 1973 (n° 138), 1999 (n° 182), 1951 (n° 100), 1958 (n° 111), 1981 (n° 155), 2017 (n° 205)
- Les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales
- Le Guide de l'OCDE sur le devoir de diligence applicable au secteur de l'habillement et de la chaussure
- Les principes de Dhaka pour une migration digne
- Les principes fondamentaux pour la protection de l'environnement

Consciente que le respect du présent Code n'est possible que dans le cadre d'une relation de collaboration avec ses fournisseurs, LACOSTE s'engage à ne pas imposer à ses fournisseurs des conditions qui les empêcheraient de mettre en œuvre le présent Code.

Veuillez signer l'engagement de conformité sur la dernière page du présent Code de conduite des fournisseurs et le renvoyer à LACOSTE, en indiquant que vous avez reçu le Code, que vous en avez pris connaissance et que vous acceptez de vous y conformer.

DROITS DE L'HOMME ET DROIT DU TRAVAIL

1. LIBERTÉ D'ASSOCIATION ET DROIT À LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

- 1.1. Les travailleurs, sans distinction, auront le droit de rejoindre ou de former des syndicats de leur choix et de négocier collectivement. Les fournisseurs ne doivent pas entraver, empêcher ou interférer avec de telles activités légitimes.
- 1.2. Les employeurs doivent adopter une attitude ouverte à l'égard des activités des syndicats et leurs activités de représentation.
- 1.3. Lorsque le droit à la liberté d'association et à la négociation collective est restreint ou interdit en vertu de la loi, les fournisseurs ne doivent pas entraver d'autres formes de représentation et de négociation indépendantes et libres des travailleurs.
- 1.4. Les fournisseurs ne doivent pas pratiquer de discrimination ni pénaliser de quelque manière que ce soit les représentants des travailleurs ou les membres d'un syndicat en raison de leur appartenance ou de leur affiliation à un syndicat ou de leurs activités syndicales légitimes.
- 1.5. Les fournisseurs doivent donner aux représentants internes des travailleurs l'accès à leurs locaux pour exercer leurs fonctions de représentation.

2. DISCRIMINATION

- 2.1. Les fournisseurs ne doivent pas pratiquer, cautionner ou tolérer la discrimination en matière d'emploi, y compris pour le recrutement, l'embauche, la formation, les conditions de travail, les affectations de poste, la rémunération, les avantages sociaux, les promotions, la discipline, le licenciement ou la retraite sur la base du sexe, de l'âge, de la religion, de la situation familiale, de la race, de la caste, de la classe sociale, d'une maladie, d'un handicap, de la grossesse, de l'origine ethnique et nationale, de la nationalité, de l'adhésion à un organisme de représentation des travailleurs, y compris un syndicat, de l'affiliation politique, de l'orientation sexuelle ou de toute autre caractéristique personnelle.
- 2.2. Les fournisseurs doivent respecter l'égalité des chances en matière de recrutement, de rémunération, d'accès à la formation, de promotion, de licenciement ou de qualifications, et baser toutes les conditions générales d'emploi sur la capacité de la personne à effectuer le travail et non sur des caractéristiques ou croyances personnelles.
- 2.3. Les travailleurs doivent être traités avec respect et dignité. Les fournisseurs ne doivent pas pratiquer, ni tolérer toute forme de violence, d'intimidation, de harcèlement ou d'abus de quelque nature que ce soit sur le lieu de travail.
- 2.4. Les fournisseurs doivent consigner par écrit leurs procédures disciplinaires et les expliquer aux travailleurs en termes clairs et compréhensibles. Les mesures disciplinaires doivent être proportionnées et ne doivent pas inclure de châtiment physique ou mental. Les fournisseurs ne doivent appliquer aucune déduction sur les salaires comme mesures disciplinaires. Toute mesure disciplinaire doit être systématiquement consignée.
- 2.5. Travailleurs migrants : un nombre croissant de travailleurs se déplaçant pour trouver du travail, LACOSTE attend de ses fournisseurs qu'ils protègent leurs droits en appliquant les *Principes de Dhaka pour une migration digne*, à savoir un ensemble de principes basés sur les droits de l'homme permettant un meilleur respect des droits des travailleurs migrants dès le moment du recrutement, pendant l'emploi à l'étranger et jusqu'à l'emploi ultérieur ou le retour en toute sécurité dans leur pays d'origine.
- 2.6. Conscients du rôle important joué par les femmes dans l'industrie textile, les fournisseurs doivent porter une

attention particulière au risque de harcèlement sexuel et de discrimination auquel les femmes peuvent être soumises, en particulier ceux liés à la maternité. Il est interdit d'utiliser des tests de grossesse lors de l'embauche ou d'imposer la prise de contraceptifs.

3. PRÉVENTION DU TRAVAIL FORCÉ ET DE LA TRAITE DES ÊTRES HUMAINS

- 3.1. Tout travail doit être effectué volontairement et non sous la menace de pénalités ou de sanctions.
- 3.2. Le recours au travail forcé, obligatoire ou non rémunéré sous toutes ses formes, y compris le travail carcéral et les heures supplémentaires non rémunérées, est strictement interdit.
- 3.3. Les travailleurs ne doivent pas être tenus de verser des cautions ou des garanties financières ; les pièces d'identité des travailleurs (tels que les passeports, les cartes d'identité, etc.) ne doivent pas être confisquées. Aucun retard abusif de paiement des salaires ne doit avoir lieu.
- 3.4. Le droit des travailleurs de mettre fin à leur emploi après le préavis légal doit être respecté. Le droit des travailleurs de quitter le lieu de travail et l'usine après leur journée de travail doit être respecté.
- 3.5. Les fournisseurs doivent appliquer les principes internationaux de recrutement responsable, y compris le Principe de l'employeur-payeur, et exiger de même de leurs prestataires de recrutement lorsqu'ils engagent et recrutent leurs employés, directement ou indirectement, en particulier les membres de populations vulnérables tels que les travailleurs temporaires ou les travailleurs migrants. Cela inclut au minimum les règles suivantes: aucun frais de recrutement n'est facturé aux travailleurs ; les contrats de travail sont clairs et transparents ; les travailleurs sont à l'abri de la tromperie et de la contrainte ; ils peuvent circuler librement et ne se voient pas confisquer leurs pièces d'identité ; ils ont accès à des informations gratuites, complètes et exactes ; ils sont libres de mettre fin à leur contrat, de changer d'employeur et de rentrer chez eux en toute sécurité ; ils ont accès à un règlement gratuit des litiges et à des moyens de recours efficaces.

4. TRAVAIL DES ENFANTS ET JEUNES TRAVAILLEURS

- 4.1. Le travail des enfants est interdit.
- 4.2. La loi nationale sur l'âge minimum d'éligibilité à l'emploi doit être respectée et, plus particulièrement, l'embauche d'enfants n'ayant pas atteint l'âge de la scolarité obligatoire et âgés de moins de quinze (15) ans n'est pas autorisée. Si LACOSTE constate que des enfants travaillent à la production de biens destinés à LACOSTE, le fournisseur en question s'engage à proposer une solution durable dans le meilleur intérêt de l'enfant.
- 4.3. Les jeunes travailleurs de moins de dix-huit (18) ans ne doivent pas travailler de nuit ou dans des conditions qui pourraient compromettre leur santé, leur sécurité ou leur intégrité morale ou nuire à leur développement physique, mental, spirituel, moral ou social conformément à la convention 182 de l'OIT. Si de tels cas sont identifiés, le fournisseur en question doit immédiatement écarter les jeunes travailleurs de tout travail dangereux ou de toute source de danger et redéfinir leurs tâches sans perte de revenus.

5. RÉMUNÉRATION ET AVANTAGES SOCIAUX

- 5.1. Les travailleurs doivent recevoir des informations écrites dans une langue qu'ils comprennent sur leurs droits, responsabilités et conditions d'emploi, y compris les horaires de travail et la rémunération avant de commencer l'emploi, et sur les détails de leur salaire pour la période de paie concernée chaque fois qu'ils sont payés.
- 5.2. Les salaires doivent refléter les compétences, la responsabilité, l'ancienneté et l'éducation des travailleurs dans leur fourchette de salaire. Les fournisseurs doivent veiller également à ce que tous les travailleurs reçoivent la même rémunération pour des emplois et des qualifications égaux.
- 5.3. Les heures supplémentaires doivent être systématiquement rémunérées à un taux majoré qui ne peut pas être inférieur à 125 % du taux de rémunération normal.
- 5.4. Lorsqu'un taux de rémunération est fixé pour une production, un quota ou un travail à la pièce, celui-ci doit permettre aux travailleurs de gagner au moins un salaire qui respecte ou dépasse les salaires minimums légaux applicables, les normes industrielles ou les conventions collectives (le cas échéant) dans le cadre d'un horaire de travail normal.

- 5.5. Les travailleurs doivent être rémunérés par le paiement ponctuel de leur salaire ainsi que des heures supplémentaires (voir également la section sur les horaires de travail), des avantages légaux et des congés payés, en respectant ou en dépassant le minimum légal et/ou les conventions collectives, selon le montant le plus élevé.
- 5.6. Reconnaissant le caractère fondamental de la rémunération des travailleurs et des personnes qui en dépendent, LACOSTE s'attend à ce que le salaire minimum légal ne soit pas considéré comme une fin en soi mais comme un simple seuil à dépasser, l'objectif recherché étant que cette rémunération soit en mesure de couvrir les besoins fondamentaux tout en garantissant un revenu discrétionnaire (« salaire décent »).
- 5.7. Les retenues sur salaire à titre disciplinaire ne sont pas autorisées ; aucune retenue sur salaire non prévue par la législation locale ne peut être autorisée sans l'approbation préalable expresse du travailleur concerné. Toute mesure disciplinaire doit être consignée.

6. HEURES TRAVAILLÉES ET HEURES SUPPLÉMENTAIRES

- 6.1. Le nombre d'heures travaillées doit être conforme aux lois nationales, aux conventions collectives et aux dispositions ci-dessous, selon ce qui offre la plus grande protection aux travailleurs.
- 6.2. Le nombre d'heures travaillées, à l'exclusion des heures supplémentaires, est défini par contrat écrit et ne doit pas dépasser quarante-huit (48) heures par semaine (les *normes internationales recommandent la réduction progressive des heures normales de travail, le cas échéant, à quarante (40) heures par semaine, sans aucune réduction du salaire des travailleurs à mesure que les heures sont réduites*).
- 6.3. Les heures supplémentaires doivent être volontaires. Les heures supplémentaires doivent être utilisées de manière responsable, en tenant compte de tous les éléments suivants : le nombre d'heures supplémentaires et leur fréquence, et le nombre total d'heures travaillées par chaque travailleur et la main-d'œuvre dans son ensemble. Elles ne doivent pas se produire régulièrement.
- 6.4. Le nombre total d'heures travaillées au cours d'une période de sept (7) jours ne doit pas dépasser soixante (60) heures, sauf lorsque cela est couvert par la clause suivante.
- 6.5. Le nombre d'heures travaillées ne peut dépasser soixante (60) heures par période de sept (7) jours que dans des circonstances exceptionnelles où toutes les dispositions suivantes sont respectées :
- la législation locale l'autorise ;
 - une convention collective librement négociée avec une organisation de travailleurs représentant une part importante de la main-d'œuvre l'autorise ;
 - les mesures de protection nécessaires sont prises pour protéger la santé et la sécurité des travailleurs ; et
 - l'employeur peut démontrer l'existence de circonstances exceptionnelles, telles que des pics de production inattendus, des accidents ou des urgences.
- 6.6. Les travailleurs se verront accorder le droit de faire des pauses durant la journée de travail. Ils bénéficient d'au moins un (1) jour de repos après six (6) jours de travail consécutifs. Les congés payés annuels et les jours fériés officiels locaux et nationaux doivent être accordés conformément à la législation locale.
- 6.7. Le travail doit être effectué sur la base d'une relation de travail reconnue et établie conformément à la législation et aux pratiques nationales pertinentes. Les obligations envers les employés en vertu des lois et réglementations sur le travail ou la sécurité sociale découlant de la relation d'emploi régulière ne doivent pas être contournées en recourant à des contrats de sous-traitance ou de travail à domicile ou à des contrats d'apprentissage alors qu'il n'y a pas d'intention réelle de transmettre des compétences ou de fournir un emploi régulier. Les obligations ne doivent pas non plus être évitées par le recours excessif à des contrats à durée déterminée.

7. CONDITIONS DE TRAVAIL, HYGIÈNE ET SÉCURITÉ

- 7.1. Des mesures adéquates doivent être prises pour prévenir les accidents, les blessures et toute atteinte à la santé découlant du travail, associés au travail ou survenant au cours de celui-ci, en minimisant les sources de dangers inhérentes à l'environnement de travail.
- 7.2. Les fournisseurs doivent veiller à ce que la totalité des instructions, processus et informations fournis soient

communiqués, compris et appliqués correctement par chaque employé, quelle que soit sa langue maternelle.

- 7.3. Un environnement de travail sûr et propre doit être fourni ; un ensemble clair de procédures régissant l'hygiène et la sécurité au travail doit être rédigé et appliqué.
- 7.4. Les équipements de protection individuelle appropriés et efficaces doivent être fournis gratuitement lorsque nécessaires, et leur utilisation contrôlée par le personnel d'encadrement.
- 7.5. L'accès à une assistance médicale et à des installations adéquates doit être fourni, tous les travailleurs ayant le même accès à ces services.
- 7.6. Tous les travailleurs doivent avoir accès à des toilettes propres avec un niveau d'intimité adéquat pour tous les sexes, à de l'eau potable et, le cas échéant, à des installations sanitaires pour la préparation et le stockage des aliments.
- 7.7. Les installations résidentielles des travailleurs, le cas échéant, doivent être propres et sûres.
- 7.8. La responsabilité de l'hygiène et de la sécurité doit être attribuée à un membre de la direction générale.
- 7.9. Une formation régulière (au moins tous les 6 mois) sur l'hygiène et la sécurité doit être dispensée à tous les employés ; les employés nouvellement embauchés doivent participer à une formation de sensibilisation à l'hygiène et la sécurité. Toutes les formations doivent être documentées.
- 7.10. Les fournisseurs doivent fournir des garanties adéquates contre les risques d'incendie et assurer la résistance, la stabilité et la sécurité de tous les bâtiments et équipements, y compris les installations résidentielles, le cas échéant. Les bâtiments sont conçus, construits, entretenus et modifiés de manière à en assurer l'intégrité structurelle et à respecter toutes les obligations réglementaires locales, ainsi que les permis de construire certifiés en matière d'ingénierie civile ou structurelle. Tout changement ou toute modification du bâtiment doit faire l'objet d'un contrôle et d'une autorisation conformément à la législation locale. Le câblage électrique, l'éclairage et les appareils à gaz sont correctement installés et entretenus. Les lieux de production à usage multiple ne sont pas autorisés.
- 7.11. Une formation régulière (au moins tous les 6 mois) des travailleurs et de la direction à la gestion des déchets, à la manipulation et à l'élimination des produits chimiques et autres matériaux potentiellement dangereux doit être dispensée.
- 7.12. Les travailleurs ont le droit de se soustraire à tout danger grave et imminent sans demander l'autorisation de l'entreprise.

ENVIRONNEMENT

Les fournisseurs doivent mener leurs activités de manière responsable avec le moins d'impact possible sur l'environnement, tout en respectant les réglementations locales en matière de protection de l'environnement. Les fournisseurs doivent adopter et garantir un système de gestion de l'environnement approprié ou équivalent pour réduire au maximum les risques environnementaux et améliorer en permanence les performances environnementales de l'entreprise. Ils s'engagent à utiliser efficacement les matières premières, l'énergie et autres ressources naturelles.

8.1 PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT

- L'utilisation de l'eau doit être optimisée ; les eaux usées provenant des processus de production doivent être traitées conformément aux lois locales avant leur élimination.
- Les déchets, en particulier les déchets dangereux, doivent être manipulés de manière responsable (identification, stockage, enlèvement et traitement) conformément aux lois locales.
- Les fournisseurs doivent mettre en place toutes les mesures nécessaires pour protéger les écosystèmes et la biodiversité dans leurs propres activités ou dans leur chaîne d'approvisionnement. Ils s'engagent à ne pas utiliser de matières premières issues d'espèces ou de plantes animales protégées ou de pratiques illicites et doivent en garantir la traçabilité. S'ils utilisent du bois, du papier, du carton pour des produits, des emballages ou du mobilier de magasin, les fournisseurs garantissent que ces matières premières proviennent de forêts gérées durablement.

- Les fournisseurs doivent mesurer et partager avec LACOSTE, sur demande, les informations sur la consommation d'énergie et de ressources naturelles, les émissions de GES et les déchets pour les services réalisés au profit de LACOSTE.
- Les fournisseurs doivent optimiser leurs sites, processus et outils de production pour en améliorer l'efficacité et minimiser l'impact environnemental, notamment en : réduisant leur consommation d'énergie et en privilégiant l'utilisation d'énergie renouvelable disponible, en réduisant leurs émissions de gaz à effet de serre (GES) et la pollution atmosphérique qu'ils génèrent, ainsi qu'en limitant les pertes et les déchets dans les processus de fabrication ou en mettant en œuvre toutes les dispositions possibles visant à réduire les déchets.
- Les fournisseurs doivent respecter scrupuleusement les exigences fixées par LACOSTE relatives aux substances chimiques utilisées à chaque étape de la fabrication de leurs produits.
- Les fournisseurs doivent veiller à ce que les salariés dont les activités ont un impact direct sur l'environnement soient formés, compétents et disposent des moyens nécessaires pour accomplir correctement leurs missions.

8.2 BIEN-ÊTRE ANIMAL

Lorsque des matières premières proviennent de l'élevage, les fournisseurs s'engagent à veiller à ce que le bien-être de l'animal concerné soit préservé tout au long de la chaîne d'approvisionnement (élevage, transport, abattage, etc.).

Les demandes spécifiques de LACOSTE sont incluses dans le document dédié à la Politique sur les matières.

8.3 ÉLIMINATION ET DESTRUCTION DES MARCHANDISES

LACOSTE interdit l'élimination des produits ou matières restants par destruction, combustion (sauf pour la récupération d'énergie) ou mise en décharge.

Les fournisseurs devront gérer ces produits de manière à leur donner une seconde vie et conformément à la procédure imposée par LACOSTE si elle est disponible.

9. ETHIQUE DES AFFAIRES

LACOSTE s'attend à ce que toutes ses activités respectent les normes éthiques les plus strictes. Les fournisseurs doivent toujours faire preuve d'éthique dans tous les aspects de leurs activités, y compris leurs relations, pratiques, approvisionnements et opérations. Toutes les activités menées avec ou pour le compte de LACOSTE doivent être menées conformément au Code de conduite des fournisseurs et aux lois et réglementations applicables dans le pays d'activité.

9.1 CORRUPTION

LACOSTE applique une tolérance zéro à l'égard de la corruption et attend de ses partenaires commerciaux qu'ils prennent toutes les mesures nécessaires pour condamner la corruption et lutter contre la corruption, le trafic d'influence, le favoritisme, les conflits d'intérêts illégaux et autres comportements similaires contraires à l'éthique.

Il y a corruption lorsqu'une personne entreprend une action, directe ou indirecte, pécuniaire ou autre, visant à influencer de quelque manière que ce soit un individu ou une organisation dans l'exercice de ses fonctions afin d'obtenir un avantage déloyal. On distingue deux types de corruption.

- a) La corruption active, qui est le fait pour toute personne d'obtenir ou de tenter d'obtenir, par le biais de cadeaux, promesses ou avantages de toute nature, l'exécution, le retard ou le refus d'exécution de tout acte lié à sa fonction ou facilité par celle-ci.
- b) La corruption passive qui implique toute personne sollicitant ou acceptant des dons, promesses ou avantages de quelque nature que ce soit.

Tout paiement effectué par ou pour le compte d'un fournisseur doit refléter un service et un prix légitimes tels que décrits dans le contrat concerné.

LACOSTE n'autorise pas ses employés ou autres représentants à demander, accepter, organiser, offrir ou donner un avantage personnel en lien avec les activités de LACOSTE.

LACOSTE interdit le versement d'argent à des partis politiques ou culturels, des syndicats et autres organisations afin de promouvoir un intérêt particulier ou d'obtenir ou de maintenir un quelconque avantage.

9.2 CONTREFAÇON

Les fournisseurs reconnaissent que la production de contrefaçons est illégale et entrave le bien-être économique et social des employés et des clients. Les fournisseurs s'interdisent de faire participer sciemment leurs salariés au développement, à la production, au marketing ou à la prolifération des contrefaçons. Les fournisseurs doivent systématiquement alerter LACOSTE s'ils ont connaissance de contrefaçons de la marque ou des produits de LACOSTE. Les fournisseurs doivent inclure cette obligation dans tous leurs contrats de sous-traitance.

9.3 TRANSPARENCE

Les fournisseurs s'engagent à une transparence absolue vis-à-vis de LACOSTE. Toute tentative de dissimulation, toute fausse déclaration, falsification de documents ou d'actions pourra amener LACOSTE à les exclure de ses appels d'offres ou à résilier leur contrat.

En particulier en ce qui concerne :

- Les informations données à LACOSTE en lien avec la chaîne d'approvisionnement.
- Les méthodes et moyens utilisés dans l'exécution du service.
- Les documents et procédures internes entrant dans le champ d'application des audits de conformité demandés par LACOSTE lorsque les fournisseurs sont impliqués.
- Les documents et procédures requis dans le cadre de la politique qualité de LACOSTE, telle que définie et acceptée par les fournisseurs dans leur référentiel, ou les obligations du cahier des charges qualité acceptées lors des négociations commerciales.
- Les informations sur la dépendance économique, le cas échéant, en raison du volume d'affaires avec LACOSTE.

9.4 SOUS-TRAITANCE ET TRAVAIL À DOMICILE

La sous-traitance non déclarée et la location de main-d'œuvre non déclarée sont strictement interdites. Lorsque la sous-traitance a été autorisée par LACOSTE pour tout ou partie de la fabrication des produits, les installations de production doivent faire l'objet d'audits de conformité conformément à la procédure en vigueur chez LACOSTE. Toute sous-traitance dissimulée pourra entraîner la résiliation immédiate de la relation commerciale. Les fournisseurs qui fabriquent tout ou partie des produits de LACOSTE ne peuvent recourir à de la main d'œuvre à domicile sans l'accord préalable de LACOSTE et les contrôles nécessaires.

CONTRÔLE ET CONFORMITÉ

10.1 SYSTÈME DE GESTION

Les fournisseurs doivent mettre en œuvre un processus et un système de diligence raisonnable basé les risques dans leurs pratiques commerciales conformément aux UNGP, en l'adaptant au modèle commercial de l'entreprise. Les exigences définies dans ce Code de conduite doivent être intégrées dans le système.

Ce processus comprendra un système de gestion interne efficace pour garantir les éléments suivants :

- Toutes les relations d'emploi sont documentées (conformément aux lois nationales, coutumes, pratiques et normes internationales d'emploi) depuis le recrutement jusqu'à la fin de l'emploi ; notamment, mais pas exclusivement dans le cas des employés qui ont un statut spécial : jeunes employés, immigrés, migrants nationaux, travailleurs saisonniers, travailleurs à domicile, travailleurs à la pièce, stagiaires ou apprentis, travailleurs contractuels, travailleurs temporaires, sous-traitants sur site et autres.
- Toutes les activités de vente et de gestion de l'entreprise doivent être effectuées de manière transparente et correctement consignées dans les registres de l'entreprise, y compris la traçabilité des matières premières et des substances.
- Les fournisseurs doivent enquêter sur tout acte qui enfreint les principes du présent Code, en déterminant les causes sous-jacentes du problème identifié et en mettant en œuvre des mesures pour traiter efficacement ces actes conformément aux lois, coutumes et pratiques nationales ainsi qu'aux normes internationales d'emploi.
- Une personne est chargée de la mise en œuvre du présent Code et, plus généralement, des informations concernant les aspects juridiques associés concernant le droit du travail, la sécurité et l'environnement sont mises à disposition, et une formation est dispensée en conséquence ; cette personne est rattachée à un représentant de la Direction Générale.
- Son impact sur la communauté environnante, les ressources naturelles et l'environnement en général doit être analysé afin que les procédures nécessaires puissent être mises en place pour prévenir et minimiser les effets négatifs liés aux opérations du fournisseur.
- Les fournisseurs doivent mettre en place un processus qui garantit la diffusion du présent Code de conduite tout au long de leur propre chaîne d'approvisionnement.

10.2 AUDITS ET CONTRÔLES

Afin d'assurer le strict respect par les fournisseurs des principes et critères clés du présent Code, LACOSTE peut mandater ses équipes ou des entreprises externes indépendantes spécialisées pour mener des audits de conformité tout au long de leur chaîne de valeur.

10.2.1 Audits obligatoires : cette obligation ne concerne que les sites de fabrication des fournisseurs qui sont principalement impliqués dans la composition ou la fabrication d'un produit portant la marque LACOSTE. Avant toute implication dans la composition ou la fabrication d'un produit de LACOSTE, tous les sites de production doivent faire l'objet d'un audit social par un cabinet externe indépendant conformément au standard choisi par LACOSTE.

Un audit environnemental supplémentaire peut également être requis.

10.2.2 Les fournisseurs s'engagent à coopérer et à faciliter les opérations d'audit, ainsi qu'à garantir l'accès à leurs sites, documents, registres, personnel, sous-traitants, fournisseurs et distributeurs.

10.2.3 La réalisation des audits de conformité requis par LACOSTE n'empêche pas les fournisseurs d'effectuer eux-mêmes tout autre audit ou toute vérification de leurs propres sous-traitants, fournisseurs et distributeurs sur lesquels ils s'appuient pour mener leurs activités au nom de LACOSTE.

10.2.4 Lorsque les audits ou contrôles nécessitent un plan d'actions correctives, les fournisseurs s'engagent à mettre en place les mesures correctives, le cas échéant, dans un délai déterminé entre les parties. Les fournisseurs discuteront avec LACOSTE des progrès réalisés dans la résolution de la non-conformité, en fournissant des preuves factuelles.

10.2.5 LACOSTE peut mettre fin immédiatement à toute relation commerciale ou tout contrat dans le cas où un fournisseur ne serait pas en conformité avec les principes énoncés dans le Code, refuserait la réalisation d'un audit de conformité ou refuserait de prendre les mesures nécessaires pour résoudre une non-conformité portée à sa connaissance.

10.3 MÉCANISME DE RÉCLAMATION

10.3.1 Les fournisseurs sont tenus de mettre en place une politique de réclamation spécifique pour leurs employés et pour les membres de la communauté affectés par les opérations commerciales, qui doit inclure :

a) un processus défini de réception, d'évaluation, d'enquête et de résolution des réclamations ; b) un mécanisme objectivement légitime, accessible, prévisible, équitable, transparent, compatible avec les droits et permettant les plaintes anonymes ; c) un mécanisme mis à disposition par la société qui fournit des informations pour la formation continue ; et, d) un engagement à l'échange et au dialogue avec les travailleurs/groupes affectés.

10.3.2 Les fournisseurs doivent également travailler avec leurs propres fournisseurs et coopérer dans la mise en œuvre de solutions pour les travailleurs affectés négativement par les opérations au sein de la chaîne d'approvisionnement.

10.3.3 Les fournisseurs ont le droit et le devoir de signaler à LACOSTE toute situation ou tout comportement qui violerait les principes du présent Code de conduite des fournisseurs, les lois ou les normes applicables. Un tel signalement fait de bonne foi restera confidentiel et ne pourra faire l'objet de sanctions.

Tout cas de non-conformité vis-à-vis du présent Code de conduite doit être porté à l'attention de LACOSTE par le biais de son système d'alerte : compliance@lacoste.com.

CONVENTION

Nous confirmons par la présente avoir reçu le Code de conduite des fournisseurs de LACOSTE et avoir pris connaissance de son contenu.

Nous nous engageons à respecter le Code, à informer tous nos employés concernés du contenu du Code et à nous assurer qu'ils respectent le Code en conséquence. En outre, nous prenons également la responsabilité d'informer tous nos sous-traitants et filiales au sujet du Code afin de garantir qu'ils le connaissent et s'y conforment.

Si nous fabriquons des produits, nous certifions par la présente que les matières utilisées dans les produits sont conformes aux lois relatives à l'esclavage et à la traite des êtres humains du ou des pays dans lesquels nous exerçons nos activités.

Si nous, ou tout représentant de notre société, filiale ou sous-traitant, avons des questions concernant la signification ou l'application du Code, ou si nous avons quelque chose à signaler, nous comprenons que nous devons contacter LACOSTE, sachant que nos questions ou signalements seront conservés en toute confidentialité.

Date :

Nom du signataire :