Code de conduite

Fruit of the Loom et ses filiales ("FOTL") se sont engagés à mener leurs activités conformément aux normes les plus strictes en matière de déontologie commerciale et de respect des droits de l'homme et de l'environnement. Nous gérons nos installations conformément à ces normes, qui sont énoncées dans ce Code de conduite et nous exigeons le même engagement de la part de toutes les entreprises qui fournissent nos produits, y compris, sans limitation, les entrepreneurs, les licenciés et autres partenaires commerciaux désignés (collectivement désignés dans ce Code de conduite comme "Fournisseurs").

RESPECT DES PERSONNES

Relations de travail: Les fournisseurs doivent adopter et appliquer des règles et des conditions de travail qui respectent les travailleurs et, au minimum, protègent leurs droits dans le cadre des lois et réglementations nationales et internationales en matière de travail et de sécurité sociale.

Santé et sécurité: Les fournisseurs doivent fournir un lieu de travail qui garantit la santé et la sécurité, afin d'éviter les accidents et les maladies liées aux activités du fournisseur. Dans l'ensemble des installations du fournisseur, y compris les dortoirs possédés ou exploités par le fournisseur, les conditions doivent être sûres, propres et répondre ou dépasser les exigences de toutes les lois et réglementations en vigueur en matière de santé et de sécurité. Les employés doivent être formés et équipés pour exécuter leur travail en toute sécurité. En outre, les fournisseurs doivent se conformer en toutes circonstances aux conditions de la politique de sécurité de FOTL.

Travail des enfants: Les fournisseurs ne doivent pas employer d'individus en violation des lois locales sur l'âge de la scolarité obligatoire ou n'ayant pas atteint l'âge légal de travail en vigueur. En aucun cas les fournisseurs ne doivent employer de travailleurs de moins de 15 ans, sauf dans le cas d'enfants acteurs ou mannequins utilisés dans les publicités ou les médias, et conformément aux réglementations en vigueur en matière de travail des enfants.

Travail forcé: Les fournisseurs ne doivent pas faire usage de travail forcé, y compris, sans limitation, le travail carcéral, le travail contraint et l'esclavage, ou la servitude. Les fournisseurs doivent adopter des mesures pour garantir que les installations ne sont pas utilisées pour le trafic d'êtres humains et doivent contrôler leur chaîne d'approvisionnement pour identifier ces pratiques.

Harcèlement ou abus: Les fournisseurs doivent traiter tous les employés avec respect et dignité. Les fournisseurs doivent mettre en place des procédures pour garantir qu'aucun travailleur ne fasse l'objet de harcèlement ou d'abus physiques, sexuels, psychologiques ou verbaux.

Non-discrimination: Les fournisseurs ne doivent pas faire preuve de discrimination en matière d'emploi, y compris l'embauche, la rémunération, l'avancement, la discipline, le licenciement ou la retraite, sur la base du sexe, de la race, de la religion, de l'âge, du handicap, de l'orientation sexuelle, de la nationalité, de l'appartenance à un syndicat, de l'opinion politique, du groupe social ou de l'origine ethnique.

Heures de travail: Les fournisseurs ne doivent pas demander aux travailleurs de travailler davantage que les heures de travail et les heures supplémentaires autorisées par la loi en vigueur. En aucun cas la semaine de travail normale ne doit dépasser 48 heures et les travailleurs doivent avoir droit à un minimum de 24 heures consécutives de repos tous les sept jours. Toutes les heures supplémentaires doivent être consensuelles. Les fournisseurs ne doivent pas demander d'effectuer régulièrement des heures supplémentaires et doivent rémunérer les heures supplémentaires à un taux majoré. Sauf circonstances exceptionnelles, la somme des heures normales et supplémentaires par semaine ne doit pas dépasser 60 heures.

Rémunérations: Pour une semaine de travail normale, chaque travailleur a droit à une rémunération suffisante pour satisfaire ses besoins de base et assurer un revenu discrétionnaire. Les fournisseurs doivent payer au moins le salaire minimum ou le salaire pratiqué approprié, quel que soit le plus élevé, se conformer à toute les exigences légales en matière de salaire, et fournir les éventuels avantages sociaux exigés par la loi ou par contrat. Lorsque la rémunération ne répond pas aux nécessités de base de l'ouvrier et ne fournit pas un revenu discrétionnaire, les fournisseurs doivent prendre les mesures nécessaires pour chercher à atteindre progressivement un niveau de rémunération satisfaisant.

Liberté d'association et négociations collectives: Les fournisseurs doivent reconnaître et respecter les droits des travailleurs à la liberté d'association et aux négociations collectives.

DURABILITÉ ENVIRONNEMENTALE

Les fournisseurs doivent adopter des mesures responsables pour limiter l'impact négatif de leurs activités sur l'environnement. Au minimum, cela implique que les fournisseurs doivent se conformer à toutes les lois locales et internationales en vigueur en matière de protection de l'environnement, y compris le stockage et l'élimination corrects des substances dangereuses, et ils doivent s'efforcer d'exercer leur activité de manière à réduire la consommation d'énergie et les déchets, optimiser l'utilisation de ressources naturelles et favoriser le recyclage.

DÉONTOLOGIE COMMERCIALE

La corruption, l'extorsion ou le détournement de biens de la part des fournisseurs, sous quelque forme que ce soit, sont strictement interdits. Cette interdiction inclut, sans limitations, l'offre ou l'acceptation de pots-de-vin en échange d'avantages indus ou injustifiés. Toute violation de cette interdiction peut entraîner la suspension immédiate du fournisseur de la part de FOTL et la poursuite en justice du fournisseur.

QUESTIONS D'ORDRE GÉNÉRAL

Conformité aux lois: Outre le respect des exigences de ce Code de conduite, les fournisseurs doivent se conformer à toutes les autres lois, réglementations et traités en vigueur dans leurs établissements.

Sous-traitants: Les fournisseurs ne doivent pas faire appel à des sous-traitants dans la fabrication de produits ou de composants de FOTL sans l'approbation écrite préalable de FOTL et uniquement après que le sous-traitant a accepté par écrit de se conformer à ce Code de conduite.

Conformité aux législations douanières: Les fournisseurs doivent se conformer à toutes les législations douanières en vigueur et appliquer des programmes de protection contre le transbordement illégal de produits.

Sûreté: Les fournisseurs doivent appliquer des procédures de sûreté pour empêcher l'introduction de cargaisons non autorisées (ex. drogues ou autres produits de contrebande) dans les expéditions des produits FOTL, y compris, sans limitations, la conformité aux exigences du Partenariat Douane-Commerce contre le terrorisme (C-TPAT) pour les expéditions aux États-Unis.

Exigences d'affichage: Les fournisseurs doivent afficher ce Code de conduite dans un lieu bien en vue, accessible à tous les employés et les visiteurs (dans la langue locale et dans la langue appropriée pour les travailleurs immigrés qui constituent plus de 10% des effectifs). Tous les ans, les fournisseurs doivent communiquer et former tous leurs travailleurs concernant les clauses de ce Code de conduite.

Comptabilité: Les fournisseurs doivent conserver une documentation complète et précise de chacun des éléments de ce Code de conduite pour permettre la vérification de la conformité.

Directives des fournisseurs: Le cas échéant, les fournisseurs doivent se conformer aux exigences décrites dans les Directives des fournisseurs, qui sont disponibles sur le site interne de FOTL www.fotlinc.com.

Évaluations et actions correctives: FOTL fait appel à des vérificateurs internes et indépendants pour procéder à des évaluations sur place, afin d'assurer la conformité au Code de conduite. Les fournisseurs doivent apporter leur totale coopération lors de ces évaluations et mettre à disposition leurs documents de conformité détaillés pour examen. Les fournisseurs doivent collaborer avec FOTL pour développer des plans d'actions correctives destinés à améliorer les domaines de non-conformité de manière raisonnable.

Signalement d'infractions: Pour signaler des soupçons de violation de ce Code de conduite, veuillez contacter le service de Responsabilité Sociale d'Entreprise de FOTL au +1-270-935-2588, ou par e-mail à code@fotlinc.com. Nous interdisons strictement toutes représailles à l'encontre de personnes qui signalent des violations de ce Code de conduite ou qui contribuent ou participent de quelque manière que ce soit à des enquêtes sur d'éventuelles violations de ce Code de conduite. Les éventuelles représailles doivent être signalées à FOTL selon les instructions ci-dessus.

Rév. [-] 2017