Grain de Malice est membre de Fashion Cube

CODE DE CONDUITE FOURNISSEUR

(2020/ V2)

PREAMBULE

Les marques BIZZBEE, GRAIN DE MALICE, JULES, ORSAY, PIMKIE et ROUGE GORGE ont établi un groupe commun, nommé FashionCube, et élaboré ensemble ce Code de Conduite fournisseurs intégrant des politiques pour le travail d'enfant et les jeunes travailleurs, des politiques sur le travail forcé et une procédure sur l'environnement et les produits chimiques afin de formaliser leur compréhension commune d'une conduite éthique des affaires. La prise en compte de ces documents est un prérequis pour initier une relation commerciale avec une des Marques mentionnées ci-dessus, ci-après nommée "la Marque".

La Marque souhaite entretenir un niveau d'excellence dans tous les aspects de son activité ce qui inclus les domaines juridiques, éthiques et la conduite responsable de toutes ses opérations. FashionCube attends que ces engagements soient partagés par tous ses partenaires commerciaux directs et indirects (ci-après nommé « le fournisseur »). C'est pourquoi, FashionCube demande à ses partenaires commerciaux de diffuser et d'appliquer les principes énumérés dans ces codes et politiques au sein de leur organisation et de leur propre chaine d'approvisionnement.

Les partenaires commerciaux doivent se conformer à toutes les lois et normes nationales et internationales applicables et à les respecter dans toutes les situations. En cas de conflit entre les règlementations nationales et internationales, la règlementation assurant la plus grande protection doit s'appliquer. Ces règlementations s'appliquent également lorsqu'elles assurent une meilleure protection que les codes ou politiques de la Marque.

La Marque reconnait le lien entre ses propres pratiques d'achat et la mise en place de ses politiques. Ainsi, FashionCube s'engage à travailler à l'amélioration de ses propres pratiques d'achat afin de faciliter l'application de ces politiques.

<u>La Marque s'engage à respecter :</u>

Les principes fondamentaux des droits de l'Homme, ainsi qu'établis dans la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme (UNDHR, Civil and Social Covenant)

Les 10 Principes du Pacte Mondial des Nations Unis (UNGP)

Les principales Conventions de l'Organisation Internationale du Travail (OIT); et spécifiquement les conventions 1921 (No.1), 1921 (No. 14), 1930 (No. 29), 1948 (No. 87), 1949 (No.95), 1949 (No. 98), 1957 (No. 105), 1970 (No. 131), 1973 (No. 138), 1999 (No. 182), 1951 (No. 100), 1958 (No. 111), 1981 (N0. 155), 2017 (no.205)

Les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises internationales

Le guide de l'OCDE sur le devoir de diligence pour des chaînes d'approvisionnement responsables dans le secteur de l'habillement et de la chaussure

The Dhaka Principles of Migration with Dignity

Les principes de base de la protection de l'environnement

SOMMAIRE

PREAMBULE 2

1. RESPECT DE LA LIBERTE D'ASSOCIATION ET RECONNAISSANCE EFECTIVE DU DROIT A LA NEGOCIATION COLLECTIVE 4
2. TRAVAIL FORCE 4
3. TRAVAIL D'ENFANT ET JEUNES TRAVAILLEURS 4
4. SANTE ET SECURITE 4
5. DISCRIMINATION 5
6. PRATIQUES DISCIPLINAIRES, HARCELEMENT ET MAUVAIS TRAITEMENT 5
7. SYSTEME D'ALERTE 6
8. HEURES TRAVAILLEES 6
9. EMPLOI REGULIER 6
10. SALAIRES ET AVANTAGES 7
11. ANTI-CORRUPTION 7
12. SOUS-TRAITANCE 8
13. OBLIGATIONS SPECIFIQUES 8
14. SYSTEME DE MANAGEMENT 8
15. SITUATIONS DE CRISE GENEREES PAR DES CONFLITS ET CATASTROPHES 9

1. RESPECT DE LA LIBERTE D'ASSOCIATION ET RECONNAISSANCE EFECTIVE DU DROIT A LA NEGOCIATION COLLECTIVE

1.1. Les travailleurs, sans distinction, ont le droit d'adhérer aux syndicats de leur choix ou d'en créer, et de procéder à des négociations collectives, sans l'accord préalable de la direction du fournisseur. Le fournisseur doit s'abstenir de toute ingérence et de toute obstruction visant ces activités légitimes et ne doit pas chercher à les empêcher.

1.2. Lorsque le droit à la liberté d'association et de négociation collective est limité ou interdit par la loi, le fournisseur doit s'abstenir d'entraver d'autres formes de représentation et de négociation indépendantes et libres des travailleurs.

1.3. Le fournisseur ne doit exercer aucune discrimination contre des représentants des travailleurs ou des syndicalistes, ni les pénaliser d'aucune façon en raison de leur adhésion ou affiliation à un syndicat ou de leur activité syndicale légitime.

1.4. Le fournisseur doit permettre l'accès au lieu de travail des représentants des travailleurs pour exercer leurs fonctions représentatives.

2. TRAVAIL FORCE

2.1. Tout travail doit être effectué du plein gré du travailleur, et non sous la menace de pénalités ou de sanctions.

2.2. Le recours au travail forcé ou obligatoire sous toutes ses formes, y compris le travail pénitentiaire et les heures supplémentaires non payées, est interdit.

2.3. Le fournisseur ne doit pas exiger des travailleurs des cautions ou des garanties financières.

2.4. Les documents d'identité des travailleurs (passeports, cartes d'identité, etc.) ne doivent pas être confisqués.

2.5. Le fournisseur ne doit pas pratiquer des retards abusifs de paiement des salaires.

2.6. Le fournisseur doit respecter le droit des travailleurs à quitter leur emploi avec un préavis légal.

2.7. Le fournisseur doit respecter le droit des travailleurs de quitter le lieu de travail dès la fin de leur temps de travail.

2.8. Les attentes de la Marque à l'égard de ses partenaires commerciaux en ce qui concerne l'absence et la remédiation des situations de travail forcé sont décrites dans les politiques sur le travail forcé de la Marque.

3. TRAVAIL D'ENFANT ET JEUNES TRAVAILLEURS

3.1. Le fournisseur ne doit pas faire travailler d'enfants.

3.2. Le fournisseur doit se conformer à l'âge minimum national d'admission à l'emploi, et spécifiquement, ne pas recruter d'enfant plus jeunes que l'âge auquel cesse la scolarité obligatoire ou de moins de 15 ans.

3.3. Les jeunes travailleurs de moins de 18 ans ne doivent pas être employés la nuit, ou dans des conditions mettant en danger leur santé, leur sécurité ou leur intégrité morale, et/ou qui nuiraient à leur développement physique, mental, spirituel ou social.

3.4. Les attentes de la Marque à l'égard de ses partenaires commerciaux en ce qui concerne le travail d'enfant et de jeunes travailleurs sont décrites dans les politiques sur le travail d'enfants de la Marque.

4. SANTE ET SECURITE

4.1. Le fournisseur doit s'assurer que toute instruction, procédure ou information fournie soient communiquées, comprises et appliquées correctement par tout travailleur, quelle que soit sa langue maternelle.

4.2. Des conditions sûres et salubres doivent être établies sur les lieux de travail et des procédures claires en matière de santé et de sécurité au travail doivent être écrites et appliquées.
4.3. Des mesures adéquates doivent être prises pour prévenir les accidents et les atteintes à la santé résultant du travail ou associés à lui, ou intervenant au cours du travail, en réduisant, autant qu'il est raisonnablement possible de le faire, les causes de danger inhérentes à l'environnement du travail.
4.4. Des équipements individuels de protection appropriés et efficaces doivent être fournis gratuitement quand nécessaire et leur utilisation imposée par la direction.
4.5. L'accès à une assistance médicale et des services de santé adéquats doivent être fournis.
4.6. Un accès à des toilettes propres et à de l'eau potable pour tous les travailleurs doit être prévu, et le cas échéant des installations convenables pour la préparation des aliments et leur stockage.
4.7. Les locaux d'hébergement des travailleurs, lorsqu'ils sont fournis, doivent être propres et sûrs.
4.8. La responsabilité de la santé et la sécurité doit être confiée à un cadre supérieur de la direction.
4.9. Une formation en matière de sécurité et de santé doit être organisée régulièrement (au moins tous les 6 mois) pour tous les travailleurs et tous les nouveaux employés doivent participer à une formation de sensibilisation à la santé et la sécurité. Toute formation doit être dûment consignée.
4.10. Le fournisseur doit fournir une protection adéquate contre l'incendie, et doit s'assurer de la résistance, la stabilité et la sécurité des bâtiments et des équipements, y compris des locaux d'hébergement le cas échéant.
4.11. Une formation régulière (au moins tous les 6 mois) des travailleurs et du management en matière de gestion des déchets, de manutention et d'élimination des produits chimiques et autres produits dangereux doit être assurée.

5. DISCRIMINATION

5.1. Le fournisseur ne doit exercer, soutenir ou tolérer aucune discrimination quelconque en matière d'emploi, notamment pour le recrutement, l'engagement, la formation, les conditions de travail, l'affectation à une tâche, la rémunération, les avantages, les promotions, la discipline, le licenciement ou la retraite, fondée sur le sexe, l'âge, la religion, le statut matrimonial, la race, la caste, le milieu social, la maladie, l'infirmité, la grossesse, l'origine ethnique ou nationale, la nationalité, l'appartenance à des organisations de travailleurs, notamment des syndicats, l'affiliation politique, l'orientation sexuelle, ou toutes autres caractéristiques personnelles.
5.2. Travailleurs migrants : un nombre croissant de travailleurs se déplacent pour avoir accès à un travail et la Marque attend de ses partenaires commerciaux de protéger leurs droits en appliquant les Dhaka Principles of Migration with Dignity, un ensemble de principes basés sur les droits humains pour encourager au respect des droits des travailleurs migrants depuis leur recrutement, pendant la durée de leur emploi à l'étranger et d'un emploi postérieur ou d'un retour sur dans leur pays d'origine.

6. PRATIQUES DISCIPLINAIRES, HARCELEMENT ET MAUVAIS TRAITEMENT

6.1. Les travailleurs doivent être traités avec respect et dignité. Le fournisseur ne doit pas se livrer à des persécutions, au harcèlement ou à des violences d'aucune sorte pas plus qu'il ne doit les tolérer.
6.2. Le fournisseur doit définir des procédures disciplinaires écrites et doit les expliquer de façon claire et compréhensible aux travailleurs. Toute action disciplinaire doit être consignée.
6.3. Les mesures disciplinaires doivent être proportionnelles et ne peuvent pas inclure des punitions physiques ou mentales.

7. SYSTEME D'ALERTE

7.1. Le fournisseur doit établir un système de réclamation à destination des travailleurs et des membres de la communité affectés par son activité. Ce système doit inclure :

a) un processus défini pour recevoir, traiter, examiner et résoudre les réclamations ; b) un mécanisme qui soit objectivement légitime, accessible, prévisible, équitable, transparent, compatible avec les droits et qui traite les réclamations de manière anonyme ; c) un mécanisme fourni par le partenaire permettant de donner des informations pour un apprentissage continu ; et, d) un engagement de dialoguer avec les personnes ou les groupes affectés.

7.2. Le fournisseur devra également travailler avec ses propres fournisseurs et coopérer dans la mise en place d'une réparation aux travailleurs affectés négativement par les opérations dans la chaine d'approvisionnement.

7.3. Le fournisseur a le droit et le devoir de signaler à la Marque toute situation ou comportement qui pourrait entrer en violation avec les principes de ce code de conduite, les lois ou standards applicables. Un tel signalement fait de bonne foi restera confidentiel et ne peut donner lieu à des sanctions.

8. HEURES TRAVAILLEES

8.1. Les horaires de travail doivent être conformes à la législation nationale, aux conventions collectives ou aux dispositions ci-après, selon ce qui garantit la meilleure protection des travailleurs.

8.2. Les heures de travail, en dehors des heures supplémentaires, doivent être définies contractuellement, volontaires et ne doivent pas excéder 48 heures par semaine (les standards internationaux recommandent la réduction progressive des heures de travail, quand cela est approprié, à 40 heures par semaine sans réduction de salaires quand les heures travaillées sont réduites).

8.3. Les heures supplémentaires doivent être facultatives. Les heures supplémentaires doivent être utilisées de manière responsable en prenant en compte les éléments suivants : l'importance, la fréquence et les heures travaillées par chaque travailleur et par les effectifs totaux. Elles ne doivent pas être utilisées pour remplacer des emplois réguliers. Les heures supplémentaires doivent toujours être payées à un tarif majoré pour lequel la recommandation est d'être d'au moins 125% du tarif horaire normal.

8.4. Le total des heures travaillées sur une période de 7 jours ne doit pas excéder 60 heures, excepté dans un des cas suivants.

8.5. Le total des heures travaillées sur une période de 7 jours peut excéder 60 heures dans les conditions exceptionnelles obéissant à toutes les dispositions suivantes :

- La réglementation nationale le permet ;
- Un accord collectif négocié librement avec les organisations de travailleurs représentant une part significative des employés le permet ;
- Des mesures appropriées sont mises en œuvre pour la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs ; et
- L'employeur peut démontrer l'existence de circonstances exceptionnelles comme un pic de production imprévu, un accident ou une urgence.

8.6. Les travailleurs doivent bénéficier d'au moins une journée de repos pour toute période de 7 jours travaillés ou, quand la réglementation nationale le permet, de deux jours de repos tous les 14 jours travaillés.

9. EMPLOI REGULIER

9.1. Tout travail doit être fondé sur une relation employeur/ employé reconnue, établie conformément à la législation et la pratique nationales. Les obligations vis-à-vis des travailleurs qui sont prévues par la législation ou les règlements concernant le travail ou la sécurité sociale et découlant d'une relation régulière d'emploi ne doivent pas être contournées par le recours à des contrats portant uniquement

sur la main d'œuvre, à des contrats de sous-traitance ou à des arrangements de travail à domicile, à des systèmes d'apprentissage sans véritable intention d'enseignement ou d'emploi stable, ainsi que par l'utilisation excessive de contrats à durée déterminée ou tout autre arrangement comparable.

9.2. Le fournisseur doit rémunérer les travailleurs en leur versant des salaires, le paiement des heures supplémentaires, des avantages et des congés payés à un niveau égal ou supérieur aux minima légaux et/ou aux normes de référence du secteur industriel concerné et/ou aux conventions collectives, selon le mécanisme le plus favorable aux travailleurs. Les salaires et autres rémunérations pour les heures de travail régulières doivent permettre de couvrir les besoins essentiels des travailleurs et leurs familles et leur laisser une part de revenu discrétionnaire.

9.3. Le fournisseur doit communiquer à tous les travailleurs des informations écrites claires sur les conditions d'emploi, y compris sur le salaire, avant qu'ils ne prennent leur emploi ; et doit faire figurer à chaque paye le détail de leur salaire pour la période concernée.

9.4. Toute retenue sur salaire non autorisée ou non prévue par la législation nationale est interdite. Le fournisseur ne doit effectuer aucune retenue sur le salaire à titre disciplinaire.

9.5. Le fournisseur accordera à tous les travailleurs les avantages prévus par la loi, y compris les congés payés.

9.6. Le fournisseur doit rémunérer à un taux majoré tous les travailleurs pour les heures supplémentaires effectuées, conformément à la loi, et le cas échéant, à l'accord contractuel.

10. SALAIRES ET AVANTAGES

10.1. Tous les travailleurs doivent disposer d'informations écrites claires sur les conditions d'emploi, y compris sur le salaire, avant qu'ils ne prennent leur emploi ; ainsi qu'à chaque paye du détail de leur salaire pour la période concernée.

10.2. Les travailleurs doivent être rémunérés par le versement des salaires, le paiement des heures supplémentaires (voir la section heures travaillées), des avantages et des congés payés légalement prévus à un niveau égal ou supérieur aux minima légaux et/ou aux normes de référence du secteur industriel concerné et/ou aux conventions collectives, selon le mécanisme le plus favorable aux travailleurs.

10.3. Les salaires et autres rémunérations pour les heures de travail régulières doivent permettre de couvrir les besoins essentiels des travailleurs et leurs familles et leur laisser une part de revenu discrétionnaire.

10.4. Reconnaissant la nature fondamentale de la rémunération pour les travailleurs et ceux dépendants d'eux, la Marque estime que le salaire minimum légal ne doit pas être une fin en soi, mais un simple seuil à dépasser, l'objectif recherché étant que la rémunération permette de couvrir les besoins essentiels des travailleurs et leurs familles et leur laisser une part de revenu discrétionnaire ("living wage").

10.5. Toute retenue sur salaire à titre disciplinaire est interdite ainsi que toute déduction non prévue par la législation nationale sans le consentement expresse du travailleur concerné. Toute mesure disciplinaire doit être enregistrée.

11. ANTI-CORRUPTION

La Marque pratique une tolérance zéro en ce qui concerne la corruption.

Constitue un acte de corruption toute action, directe ou indirecte, monétaire ou non, visant à influencer de quelque façon que ce soit un individu ou une organisation dans l'exercice de ses fonctions en vue d'obtenir ou de conserver un avantage indu.

Les pratiques de corruption peuvent prendre plusieurs formes :

a) Corruption active lorsqu'une personne propose, promet, paye ou offre un avantage indu à un tiers ;

b) Corruption passive lorsqu'une personne demande, sollicite, accepte ou reçoit d'un tiers un avantage indu.

La Marque refuse toute forme de corruption et attend de son partenaire commercial qu'il prenne toutes les mesures nécessaires pour condamner et lutter contre l'extorsion et la corruption.

Tout paiement réalisé par ou pour le compte du partenaire commercial, doit être fait sur la base d'un service et d'un prix décris dans les contrats et accords.

La Marque interdit le versement d'argent à des organisations politiques ou culturelles, des organisations syndicales et toutes organisation dans le but de favoriser un intérêt particulier ou d'obtenir ou conserver un avantage.

Toute situation pouvant résulter en un conflit d'intérêts devra être évitée. Ces situations surgissent particulièrement quand les intérêts personnels d'un employé ou d'un représentant du partenaire commercial (ou d'une relation de cet employé ou de ce représentant), entrent en conflit avec les intérêts de l'entreprise.

12. SOUS-TRAITANCE

12.1. L'ensemble des partenaires commerciaux, des sites de production et des travailleurs à domicile doivent être approuvés par la Marque avant toute production de produits de la Marque.

12.2. Les partenaires commerciaux, les sites de productions approuvés par la Marque et les travailleurs à domicile, ne doivent pas sous-traiter, même partiellement, l'exécution des taches et services qui leurs ont été assignés ou être remplacés par une tierce partie pour le même objectif sans approbation formelle préalable de la Marque.

13. OBLIGATIONS SPECIFIQUES

La Marque a pris les engagements suivants et demande à ses partenaires commerciaux de les respecter :

13.1. Respect des animaux : se référer à la politique de bien-être animal de chaque Marque.

13.2. Le recours aux techniques de sablage est interdit pour tous les produits afin d'assurer la santé des travailleurs fabriquant les produits de la Marque. Cette interdiction inclut la technique à l'aide de sable mais également des matériaux similaires tels que l'oxyde d'aluminium, le silicate d'aluminium, le carbure de silicium et les scories de cuivre.

13.3. Corée du Nord : la Marque a décidé de ne pas s'approvisionner dans cette zone et de ne pas nouer de relations d'affaires avec les fournisseurs nord-coréens. Le partenaire commercial ne doit pas s'approvisionner en matières premières en provenance de ce pays pour les productions de la Marque.

13.4. Coton d'Ouzbékistan, de Syrie et du Turkménistan : la Marque s'efforce d'appliquer une politique sociale et environnementale cohérente et stricte, la Marque attend que ses partenaires commerciaux ne s'approvisionnent pas en coton dans ces pays et qu'ils mettent en place un système de due diligence sur l'origine de leur coton.

14. SYSTEME DE MANAGEMENT

Le fournisseur établira un système de management interne efficace pour s'assurer que :

- Toutes les relations d'emploi sont documentées (en accord avec la réglementation nationale, les pratiques et les standards de travail internationaux) depuis le recrutement jusqu'à la fin de l'emploi ; particulièrement mais pas exclusivement pour les employés avec un statuts spécifique : jeunes travailleurs, migrants, migrants nationaux, travailleurs saisonniers, travailleurs à domicile, travailleurs à la pièce, apprentis, travailleurs temporaires, sous-traitance interne ou autres.
- Toutes les activités de vente et de management de l'entreprise sont menées de manière transparente et correctement enregistrées dans les comptes de la société.
- Le fournisseur devra analyser toute situation non conforme à ce code de conduire, en en déterminant les causes et en mettant en place des mesures afin de résoudre ces situations de

manière effective en accord avec la réglementation nationale, les pratiques ainsi que les standards internationaux du travail.

- Une personne devra être désignée pour la mise en œuvre de ce code de conduite et, plus généralement, une information sur les aspects règlementaires associés en termes de droit du travail, sécurité et d'environnement devra être disponible et une formation dispensée en conséquence ; cette personne devra être rattachée à un cadre supérieur de la direction.
- Les impacts sur la collectivité environnante, les ressources naturelles et l'environnement en général doivent être analysés afin d'établir les procédures nécessaires à la prévention et à la réduction des impacts négatifs liés à ses activités
- Le fournisseur devra établir un processus afin de garantir l'application de ce Code de Conduite tout au long de sa chaine d'approvisionnement.

15. SITUATIONS DE CRISE GENEREES PAR DES CONFLITS ET CATASTROPHES

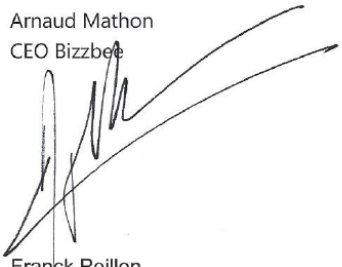
En cas de situation de crise générée par des conflits ou des désastres qui pourraient affecter l'activité du fournisseur, toutes les clauses énoncées dans ce Code de Conduite demeurent applicables et le respect des droits de l'homme en cas de crise ou de catastrophe demeure une condition préalable pour toute nouvelle relation commerciale avec la Marque.

Roubaix, le 12 novembre 2020

Ce code de conduite fournisseur est soutenu par

Jean-Christophe Garbino
CEO Fashion Cube

Arnaud Mathon
CEO Bizzbee

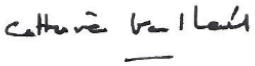


Alain Boittiaux
CEO Grain de Malice

Franck Poillon
CEO Jules CEO

Yann Hinsinger
CEO Pimkie

Catherine Gallais
CEO Rouge Gorge



Matthias Klein
CEO ORSAY GmbH