



Politique d'éthique

Révision : mai 2021

La politique d'éthique d'Amer Sports (ci-après, la « politique d'éthique ») définit les principes fondamentaux sociaux et environnementaux de la chaîne d'approvisionnement d'Amer Sports. La politique d'éthique - faisant partie intégrante de la stratégie responsable des opérations d'Amer Sports - est basée sur notre engagement à défendre les droits humains dans l'esprit des normes sociales et éthiques internationalement reconnues, incluant les normes de l'Organisation internationale du travail (OIT) et la Déclaration universelle des Nations Unies sur les droits humains. Ceci prévaut particulièrement pour les femmes, les enfants et les employés migrants. Amer Sports partage cet engagement dans tout l'ensemble de sa chaîne d'approvisionnement afin de traiter les employés avec respect et dignité.

La politique d'éthique s'applique à tous les opérateurs de la chaîne d'approvisionnement d'Amer Sports, y compris les fournisseurs (tels que définis ci-dessous) et les installations de fabrication et de distribution internes d'Amer Sports (collectivement dénommés « Employeurs »). Les « fournisseurs » sont les partenaires commerciaux tout au long de la chaîne d'approvisionnement, y compris, mais sans s'y limiter, les entrepreneurs, les sous-traitants et toute partie gérant des installations produisant des composants, des matériaux pour les produits Amer Sports en tout ou en partie.

Les normes définies dans la politique d'éthique sont précisées dans les références de conformité sociale et environnementale (ci-après, les « références de conformité »). Les employeurs doivent se conformer à ces normes (telles que complétées par les références de conformité) et à toutes les lois, règles, réglementations juridiques et meilleures pratiques de l'industrie nationale et internationale applicables à toute activité d'employeurs, y compris, et sans s'y limiter, celles applicables à la fabrication, à la distribution. Lorsque des différences de normes surviennent, les employeurs appliqueront les normes les plus strictes.

Le comité exécutif d'Amer Sports (ci-après, « ExCom ») étant chargé du respect de la politique d'éthique, il examine et approuve la politique d'éthique sur une base régulière. Pour les installations de fabrication et de distribution détenues, ExCom considère que leurs directeurs généraux respectifs ont la responsabilité de la mise en œuvre de la politique d'éthique. Les fournisseurs acceptent de respecter et de mettre en œuvre la politique d'éthique en signant des accords d'approvisionnement avec Amer Sports Corporation ou l'une de ses filiales. Les directeurs d'approvisionnement d'Amer Sports sont responsables de faire signer ces accords d'approvisionnement par leurs fournisseurs. Finalement, ExCom tient l'équipe Vendor Sustainability responsable du suivi du respect par les employeurs de la politique d'éthique.

Selon ceci et conformément à la stratégie d'exploitation responsable d'Amer Sports, les employeurs sont surveillés régulièrement et leur performance fait partie de notre considération pour le maintien et le développement de notre entreprise. Les employeurs sont tenus de remédier à tout problème pouvant causer des répercussions négatives aux droits de la personne. Des systèmes de gestion efficaces doivent être mis en œuvre afin de favoriser l'amélioration continue, du respect des exigences de la politique d'éthique à la démonstration de leadership en matière de développement durable dans leurs propres installations et chez leurs fournisseurs à tous les niveaux. Les employeurs doivent maintenir des dossiers adéquats et transparents pour démontrer la conformité avec toutes les dispositions de la politique d'éthique.

En cas de violation des normes de la politique d'éthique, les employés sont encouragés à rapporter les problèmes à l'attention d'Amer Sports en envoyant un e-mail à vsl@amersports.com en anglais ou dans leur langue maternelle. Amer Sports maintiendra toutes les informations strictement confidentielles. Les employés seront à l'abri de représailles en raison des problèmes soulevés.

1. RELATIONS DE TRAVAIL

Les employeurs doivent adopter et adhérer à des règles et conditions d'emploi qui respectent les employés et, au minimum, protègent leurs droits en vertu des lois et des réglementations nationales et internationales du travail et de la sécurité sociale.

2. INTERDICTION DU TRAVAIL DES ENFANTS

Le travail des enfants est interdit de quelque façon que ce soit. Aucune personne âgée de moins de quinze (15) ans, ou n'ayant pas atteint l'âge de fin de scolarité obligatoire, ou n'ayant pas atteint l'âge minimum légal pour l'emploi dans le pays, selon le plus élevé des deux, ne peut être employée. L'emploi des adolescents doit être conforme à toutes les lois applicables pour la protection de telles personnes. La procédure d'embauche doit inclure la collecte et la conservation de toute la documentation nécessaire pour confirmer et vérifier la date de naissance de tous les employés. Une procédure de remédiation effective doit être mise en œuvre si le travail des enfants est identifié.

3. INTERDICTION DE TRAVAIL FORCÉ

L'emploi de personnes doit être volontaire et il est interdit d'utiliser tout travail forcé ou involontaire, que ce soit de prison, en servitude, sous contrat ou autre. Toute forme de traite d'êtres humains et de travail forcé, telles que le dépôt de caution ou la conservation des documents d'identité d'un employé lors de son entrée en fonction, sont également interdites. Ni les employeurs ni aucune entité leur fournissant de la main-d'œuvre ne doivent retenir une partie du salaire, des avantages, des biens ou des documents d'un employé afin de forcer cet employé à continuer de travailler pour les employeurs.

4. INTERDICTION DE HARÇÈLEMENT ET D'ABUS

Chaque employé doit être traité dans la dignité et le respect, et il est interdit d'utiliser des châtiments corporels, des menaces de violence ou toute autre forme de harcèlement ou d'abus physique, sexuel, psychologique ou verbal.

5. INTERDICTION DE DISCRIMINATION

La discrimination est interdite dans les pratiques d'embauche et d'emploi, y compris dans le salaire, les avantages, l'accès à la formation, à l'avancement, à la discipline, au licenciement ou à la retraite, sur la base de la race, la religion, la caste, la naissance, l'âge, la nationalité, le groupe social ou l'origine ethnique, l'orientation sexuelle, le sexe, les responsabilités familiales, le statut matrimonial, l'appartenance à des organisations d'employés, y compris les syndicats, l'affiliation politique, l'opinion politique ou le handicap.

6. RÉMUNÉRATION

Pour chaque semaine de travail, tout travailleur a droit à un salaire suffisant pour couvrir l'essentiel de ses besoins et lui rapporter un revenu discrétionnaire. Les employeurs paieront au moins le salaire minimum ou adéquat en vigueur - le plus élevé des deux - respecter toutes les conditions légales ayant trait aux salaires et fournir les avantages sociaux prévus par la loi ou le contrat. Les employeurs s'engagent à s'améliorer continuellement et sont encouragés à prendre des mesures pour mettre progressivement en œuvre les droits d'indemnisation des employés.

7. HEURES DE TRAVAIL

L'employeur ne peut obliger un travailleur à travailler au-delà de l'horaire ou des heures supplémentaires autorisées par la loi du pays en question. La semaine régulière de travail ne doit pas excéder quarante-huit (48) heures. A moins de circonstances exceptionnelles, le total des heures travaillées (y compris les heures supplémentaires) ne doit pas dépasser 60 heures par semaine. Les employeurs accorderont aux employés au moins vingt-quatre (24) heures consécutives de repos par période de sept jours. Tout travail supplémentaire doit faire l'objet d'un accord. L'employeur ne sera pas en droit de demander aux travailleurs de faire des heures supplémentaires régulièrement. Toutes les heures supplémentaires seront rémunérées à un tarif supérieur.

8. SANTÉ ET SÉCURITÉ

Les employés doivent disposer d'un lieu de travail sain et sécuritaire, conforme aux lois en vigueur, garantissant au minimum l'accès à l'eau potable et aux installations sanitaires, la sécurité contre les incendies ainsi qu'un éclairage et une ventilation adéquats. Les mêmes normes de santé et de sécurité doivent être appliquées tout logement que les employeurs fournissent aux employés. Des mesures efficaces devront être prises afin de prévenir les accidents potentiels et les dommages à la santé des employés résultant de, associés à, ou survenant pendant le travail, tout en minimisant les causes des risques inhérents à son environnement et en gardant à l'esprit les connaissances actuelles de l'industrie et de tout danger spécifique. Tous les employés recevront une formation régulière et enregistrée sur la santé et la sécurité. De plus, cette formation sera répétée pour les nouveaux employés et ceux étant réaffectés.

9. NORMES ENVIRONNEMENTALES

En plus de se conformer aux lois et réglementations environnementales applicables quant à la manipulation et l'élimination des produits chimiques et d'autres matières dangereuses, de l'élimination et de la gestion des déchets, les employeurs s'efforceront de réduire les impacts environnementaux négatifs de leurs opérations et améliorer continuellement leur performance environnementale.

10. LIBERTÉ D'ASSOCIATION ET LE DROIT À LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

Les employeurs respectent les droits de liberté d'association des employés, ainsi que le droit de s'organiser et de négocier collectivement sans pénalité ni ingérence. Les employés sont libres d'adhérer à l'organisation de leur choix et ce faisant n'entraînera aucune conséquence négative pour eux. Les employés peuvent élire librement leurs propres représentants. Lorsque le droit à la liberté d'association et de négociation collective est restreint par la loi, les employeurs n'entreront pas les autres moyens légaux d'association des employés.

11. SUIVI

Amer Sports et ses agents désignés (y compris les tiers-partis) s'engageront dans des activités de suivi selon un calendrier spécifié dans le Guide de mise en œuvre de la politique d'éthique d'Amer Sports. Afin de vérifier la conformité, les activités de suivi comprennent l'examen des livres et des registres et des entretiens privés avec les employés. Les employeurs devront conserver sur place toute information et documentation nécessaire afin de démontrer la conformité à la présente politique d'éthique.

12. PROTECTION DE LA PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE

Les employeurs éviteront de violer, que ce soit directement ou indirectement, ou de détourner tout brevet, marque de commerce, droit d'auteur, secret commercial ou autre droit de propriété intellectuelle d'un tiers, ou d'autrement violer les droits de tout tiers dans le processus de fabrication.

13. COMMUNICATION AUX COLLABORATEURS

Les employeurs prendront les mesures appropriées afin de s'assurer que cette politique d'éthique soit communiquée aux employés par le biais d'un affichage bien en vue de cette politique d'éthique dans des langues comprises par les employés. La politique d'éthique est également disponible sur le site Web d'Amer Sports www.amerports.com. Les employeurs établiront des mécanismes de réclamation efficaces accessibles directement aux employés pouvant être affectés par des problèmes d'atteinte aux droits humains. Les employeurs s'assureront que les revues des problèmes liés aux griefs sont menées de manière juste, crédible et efficace et sans aucune représaille.

14. CONFIDENTIALITÉ DES DONNÉES

Les employeurs respecteront la vie privée de leurs employés. Toutes données personnelles collectées ou détenues seront traitées de manière juste, discrète et légale protégeant la vie privée des individus.

15. INTERDICTION DE CORRUPTION ET DE TRAFIC D'INFLUENCE

Les employeurs ne s'engagent pas à donner ou recevoir, que ce soit directement ou indirectement, des pots-de-vin, des commissions occultes, d'autres paiements illicites ou avantages inappropriés destinés à obtenir un avantage commercial ou un gain financier. Les situations impliquant un conflit ou l'apparence d'un conflit entre le devoir envers les Employeurs et l'intérêt personnel devront être évitées.

16. SOUS-TRAITANCE

Les fournisseurs ne doivent pas sous-traiter de travaux de production de produits finis ou de composants sans l'approbation écrite préalable d'Amer Sports. Les employeurs surveilleront leurs sous-traitants autorisés (le cas échéant) pour s'assurer du respect de la présente politique d'éthique.



PeakPerformance®



Wilson