auum

PRINCIPES DE DÉVELOPPEMENT DURABLE DU FOURNISSEUR

Auum estime qu'intégrer le développement durable au sein de l'entreprise est un facteur clé de succès pour la marque. Nous nous évertuons à améliorer les conditions de travail et à réduire son impact sur l'environnement, à la fois dans nos propres activités et dans toute la chaîne de valeur.

Le fournisseur s'engage à respecter et à agir conformément aux réglementations, directives, accords collectifs et accords supplémentaires en vigueur en matière de droits de l'homme, de droit du travailleur, de protection de l'environnement, et conformément aux Principes de développement durable.

Si des lois, accords ou conventions nationaux, applicables dans la zone géographique où opère le fournisseur, comportent les mêmes domaines d'application que les Principes de développement durable, nous demanderons l'application de la disposition la plus favorable pour garantir le respect des droits de l'homme, des droits de la personne et de la protection de l'environnement.

Le fournisseur s'engage à condamner et à lutter contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion et la fraude.

Le fournisseur s'engage à respecter les réglementations douanières applicables, y compris les lois concernant les certificats d'authenticité et d'origine.

L'emploi de sous-traitants dans notre processus de production doit être préalablement autorisé par Auum et cette autorisation sera conditionnée à l'acceptation des Principes de développement durable par les sous-traitants.

auum

RESPECT DES DROITS DE L'HOMME ET DES DROITS DES EMPLOYÉS SUR LE LIEU DE TRAVAIL

Le personnel employé par le fournisseur doit être composé exclusivement d'employés salariés, de partenaires professionnels ou de collaborateurs (« le Personnel ») et le fournisseur devra assumer l'entière responsabilité des aspects suivants :

1- TRAVAIL DES ENFANTS

Le fournisseur ne doit pas faire appel au travail d'enfants et ne doit pas le promouvoir. Il ne saurait employer des enfants de moins de 15 ans, sauf si des lois régionales établissent un âge légal de travail plus élevé ou une période de scolarisation obligatoire plus longue. Dans ce cas-là, les réglementations du pays concerné prévaudront.

2- TRAVAIL FORCÉ

Le fournisseur ne devra pas faire appel au travail forcé ou au travail obligatoire, et ne devra pas demander à ses employés de verser de « cautions » ; en outre, la société devra s'abstenir de conserver les documents d'identité de ses employés lors de leur embauche.

Ni la société, ni les entités fournissant de la main d'œuvre à la société ne sont autorisées à retenir une quelconque partie des salaires, des indemnités, de la propriété ou des documents des employés dans le but de les forcer à poursuivre leur rapport professionnel avec la société. Les employés doivent être autorisés à quitter le lieu de travail à la fin de leur journée normale de travail et doivent être libres de résilier leur contrat de travail en donnant un préavis raisonnable à l'employeur.

Ni la société, ni l'organisme fournissant la main d'œuvre à la société ne saurait entreprendre un trafic d'êtres humains.

3- SANTÉ ET SÉCURITÉ

Le fournisseur doit garantir la sécurité et la santé sur le lieu de travail. Pour cela, il devra prendre des mesures efficaces pour prévenir d'éventuels accidents et éviter de compromettre la santé et la sécurité des travailleurs sur le lieu de travail, en réduisant (autant que possible) les risques de ce dernier, en prenant en compte les risques inhérents au secteur et tout autre risque spécifique, et en mettant à la disposition des travailleurs tous les dispositifs de protection spécifiques à chaque lieu de travail, conformément aux réglementations en vigueur.

De plus, le fournisseur s'engage à former ses employés sur les aspects relatifs à la sécurité, sur les normes et les procédures à suivre afin qu'ils sachent comment utiliser les équipements de sécurité, évaluer les risques d'accident, en connaître les causes réelles et adopter des mesures de prévention ; le fournisseur doit également s'assurer que les normes et les directives de santé et de sécurité sont constamment respectées.

4- LIBERTÉ D'ASSOCIATION ET DROIT DE NÉGOCIATION COLLECTIVE

Le fournisseur doit reconnaître à ses employés le droit de créer, de participer à et d'administrer des organisations syndicales selon leur propre volonté, et le droit de négocier collectivement avec la société. Si les lois en vigueur restreignent cette liberté d'association et ce droit de négociation collective, la société doit permettre à ses travailleurs d'élire librement leurs propres représentants.

5- DIVERSITÉ ET ABSENCE DE DISCRIMINATION

Le fournisseur ne devra adopter aucun comportement discriminant quel qu'il soit, ou promouvoir la discrimination - que ce soit sur le plan du recrutement, de la rémunération, de la formation, de la promotion, du licenciement ou du départ en retraite - en fonction de la classe sociale, de la nationalité, de la caste, de l'origine, de la religion, du handicap, du sexe, de l'orientation sexuelle, du statut civil, de l'affiliation à un syndicat, des opinions politiques, de l'âge ou de tout autre motif discriminant.

6- PRATIQUES DISCIPLINAIRES ET HARCÈLEMENT

Le fournisseur doit traiter tous ses employés avec dignité et respect. La société ne doit pas promouvoir ou tolérer les sanctions physiques, la coercition mentale ou physique, ou la maltraitance verbale à l'encontre d'employés.

Le fournisseur devra s'abstenir de toute conduite pouvant constituer une menace, une offense, ou visant à l'exploitation ou au harcèlement sexuel. De telles conduites incluent notamment les gestes, le langage ou le contact physique, que ce soit sur le lieu de travail ou, le cas échéant, dans les résidences ou les autres lieux mis à disposition des employés par la société.

7- HORAIRES DE TRAVAIL

Le fournisseur devra respecter les lois et les normes de son secteur en matière d'horaires de travail, de jours fériés et de congés. Une semaine de travail standard, excluant les heures supplémentaires, doit être établie conformément à la loi. Cette semaine de travail ne doit cependant pas excéder 48 heures.

Les employés doivent bénéficier d'au moins un jour de repos après six journées de travail consécutives. Toute exception à cette règle ne sera applicable que si les deux conditions suivantes sont remplies :

A – Le droit du pays autorise un nombre d'heures de travail supérieur à la limite indiquée ci-dessus

B – Il existe une convention collective qui autorise des horaires de travail flexibles et permet des périodes de repos adaptées

Les heures de travail supplémentaires doivent se faire sur la base du volontariat et ne doivent pas dépasser 12 heures par semaine, ou être demandées de manière régulière.

Si des heures de travail supplémentaires sont demandées pour satisfaire les exigences du marché dans de cours délais et que la société adhère à un contrat découlant d'un accord collectif avec une organisation syndicale (définie ci-dessus), qui concerne une partie importante de la main d'œuvre, la société pourra demander des heures travail supplémentaires conformément aux accords établis. Cependant, tout accord de ce type devra respecter les exigences susmentionnées.

8- RÉMUNÉRATION JUSTE

Le fournisseur devra respecter les droits des employés à une compensation salariale juste et devra s'assurer que le salaire versé pour une semaine de travail normale correspond aux normes légales ou au

salaire minimum en vigueur dans le secteur concerné, et qu'il est suffisant pour satisfaire les besoins fondamentaux de l'employé.

La société ne devra effectuer aucune retenue salariale à titre de mesure disciplinaire. Toute exception à cette règle ne sera applicable que si les deux conditions suivantes sont remplies :

A – Le salaire retenu pour des raisons disciplinaires est autorisé par les lois nationales

B – Il existe un accord collectif en vigueur qui l'autorise

La société devra veiller à ce que les salaires et la structure salariale des employés soient clairement expliqués par écrit pour chaque période salariale. De plus, la société devra s'assurer que le versement des salaires et rémunérations est conforme aux lois en vigueur et que les compensations salariales sont versées en espèces ou par d'autres moyens traçables, selon la convenance des travailleurs.

Toutes les heures de travail supplémentaires doivent être rémunérées à un taux supérieur, conformément aux lois nationales. Cependant, dans les pays où les heures supplémentaires ne sont pas réglementées par des lois ou des accords collectifs, les employés devront être rémunérés pour leurs heures de travail supplémentaires conformément aux pratiques du secteur, selon ce qui est le plus favorable au travailleur.

La société s'engage à ne pas établir d'accords de travail dissimulé ou d'accords d'apprentissage frauduleux, dans le but de se soustraire à ses obligations en faveur des employés, conformément aux réglementations applicables sur le lieu de travail et aux lois sur la protection sociale.

Le fournisseur s'engage à dégager YSL de toute responsabilité vis-à-vis de tout recours pouvant être initié par les directeurs, les cadres, les ouvriers, les employés ou les collaborateurs employés par le fournisseur, même en référence à leur embauche ou à la fin de leur rapport professionnel, à la suite d'actions ou d'inactions fautives commises par le fournisseur

RESPECT ET PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT

Le fournisseur s'engage :

– à mener ses activités dans le respect total de toutes les lois et réglementations environnementales en vigueur, notamment des lois nationales et internationales sur la protection de la flore et de la faune sauvage, et à appliquer la réglementation la plus restrictive,

– à ne pas entreprendre d'expériences sur des animaux et à ne pas collaborer avec des sociétés, des fournisseurs ou des sous-traitants faisant preuve de cruauté envers les animaux ou mettant en péril la vie et le bien-être d'animaux,

– à faire preuve du plus grand soin et de la plus grande diligence dans le choix des matériaux que le fournisseur devra obtenir de manière indépendante, notamment les matériaux comme le bois, le papier, les matériaux précieux, les fourrures et les peaux d'animaux, les métaux, les plastiques, les produits chimiques, les résines, les peintures et les ancres, utilisés pour la fourniture, le traitement ou la production de produits, dont l'origine et la légalité doivent être spécifiées, et dont l'utilisation doit être conforme aux réglementations nationales et internationales,

– à respecter l'environnement et à rester pleinement informé des conséquences de l'utilisation de ressources naturelles pour fournir des matières premières non renouvelables, ainsi que de l'utilisation et de l'élimination des matériaux, en portant une attention particulière sur les questions de recyclage et de toxicité, d'émissions dans l'air et dans l'eau et d'économie d'énergie.

auum

EMPLOI DE SOUS-TRAITANTS

Le fournisseur s'engage à adopter les Principes de développement durable, à les promouvoir et à les diffuser de manière appropriée dans toute la chaîne d'approvisionnement afin de coopérer avec YSL et de nous aider à promouvoir la culture de la légalité et les principes de responsabilité sociale.

De plus, le fournisseur s'engage à garantir, auprès de tous ses sous-traitants, que des méthodes transparentes pour déterminer les paiements qui leur sont dus, seront adoptées. Celles-ci devront concilier les exigences de l'entreprise, le respect des règles et le développement durable de l'entreprise.