

MARGARET HOWELL

CODE DE CONDUITE DES FOURNISSEURS DE MARGARET HOWELL LTD

SECTION I : OBJET ET CADRE DU CODE DE CONDUITE

OBJET

L'objet de ce code de conduite est de promouvoir des pratiques de travail équitables, la protection des droits de la personne et du travail, des normes d'entreprise éthiques et une gestion responsable des questions environnementales dans l'ensemble de notre chaîne d'approvisionnement.

Ce document définit les exigences minimales que nos fournisseurs se doivent de satisfaire. Nous sommes toujours ravis de collaborer avec nos partenaires en vue d'améliorer le bien-être des travailleurs et l'éthique professionnelle et de réduire l'impact de nos activités sur l'environnement, au-delà des mesures que nous avons déjà prises.

CADRE

Le code s'applique à toutes nos opérations, à nos fournisseurs directs et autres, à nos partenaires commerciaux et à nos sous-traitants tiers.

Tous les fournisseurs sont tenus d'instaurer et de maintenir un dispositif de conformité au code de conduite. Le code de conduite s'applique à tous les travailleurs au sein des activités et chaînes d'approvisionnement de nos fournisseurs, y compris les employés des sous-traitants tiers et des agences de recrutement (sur une base permanente, temporaire, à temps partiel, en contrat à durée déterminée ou contrat « zéro heure »).

Le terme « fournisseur(s) » désigne les personnes, entités, entreprises, partenaires d'entreprise ou autres organismes ou groupes auxquels nous sommes associés, notamment ceux qui nous fournissent des produits, des marchandises, des matières premières, des composants ou des services, directement ou indirectement, ou qui travaillent avec un membre de notre société ou pour son compte, directement ou indirectement. Il s'agit également des personnes qui fournissent des produits, des marchandises, des matières premières, des composants, des services ou tout autre élément à l'un de nos fournisseurs directs.

SECTION II : APPLICATION DU CODE

COMMUNICATION ET APPLICATION

Margaret Howell Ltd:

- Respectera au minimum les dispositions standard (section III) dans le cadre de ses activités commerciales.
- Conseillera le fournisseur ou l'aidera à appliquer le code de conduite. Sera en droit de vérifier la conformité au code et son application de diverses façons, notamment au moyen d'audits et de visites de sites.
- Maintiendra le dialogue avec les fournisseurs afin de déterminer comment améliorer le respect du code, par exemple en leur donnant l'occasion de proposer à Margaret Howell Ltd des améliorations de ses propres pratiques d'achat et autres pour mieux satisfaire aux exigences du code.
- Communiquera avec les travailleurs, leurs représentants et les autres parties prenantes dans le cadre de la procédure de vérification, afin de déterminer dans quelle mesure le fournisseur observe les dispositions du code de conduite et de formuler des mesures correctives adéquates [s'il y a lieu].
- Margaret Howell Ltd et ses fournisseurs mettront tout en œuvre pour permettre aux travailleurs et aux autres parties prenantes de signaler en toute confidentialité d'éventuels manquements effectifs ou potentiels au code de conduite.

Les fournisseurs sont tenus de:

- Confirmer par écrit leur engagement à respecter les dispositions du code de conduite.
- Instaurer des dispositifs garantissant la conformité au code dans le cadre de leurs activités, chez leurs sous-traitants et dans toutes les activités commerciales associées.
- Prendre en charge les coûts liés à l'application du code. Margaret Howell Ltd invite les fournisseurs à l'informer si les coûts constituent un obstacle significatif à l'application du code et s'ils souhaitent entamer des discussions fructueuses pour trouver une solution mutuellement acceptable.
- Identifier et corriger les activités contraires aux dispositions du code. Il convient de signaler à Margaret Howell Ltd tout manquement grave et d'appliquer une mesure correctrice.
- Accepter de laisser les représentants, mandataires ou conseillers autorisés de Margaret Howell Ltd accéder sans délai au site pertinent des fournisseurs ou sous-traitants, et ce sans préavis auxdits fournisseurs ou sous-traitants.
- Communiquer les exigences du code de conduite à leurs propres fournisseurs et partenaires commerciaux, et mettre en place des procédures permettant de contrôler et de garantir le respect du code dans le cadre des activités desdits fournisseurs et partenaires commerciaux.

CONFORMITÉ

Si la société qui applique le code de conduite constate que Margaret Howell Ltd ou une tierce partie agissant pour le compte de cette dernière manque gravement audit code, la société et Margaret Howell Ltd conviendront de l'application d'une mesure correctrice.

La priorité pour Margaret Howell Ltd étant que la mesure correctrice soit efficace. S'il n'est pas résolu au manquement grave au code de conduite, Margaret Howell Ltd envisagera de mettre un terme à la relation commerciale avec les fournisseurs concernés.

SECTION III : CODE DE CONDUITE DES FOURNISSEURS – DISPOSITIONS STANDARD

Les règles stipulées ci-dessous s'appliquent à tous les fournisseurs de Margaret Howell Ltd et chacun d'eux se doit de les respecter:

I. DROITS DE LA PERSONNE ET CONDITIONS DE TRAVAIL

1. L'emploi est librement choisi

- 1.1 Toute forme de travail forcé, servile ou pénitentiaire non volontaire est interdite.
- 1.2 Les employés ne sont pas tenus de remettre un dépôt de garantie ou leurs papiers d'identité à leur employeur ; ils sont libres de quitter leur employeur moyennant un préavis raisonnable.
- 1.3 Les fournisseurs doivent s'abstenir de soutenir, directement ou indirectement, le trafic d'êtres humains et d'y participer, en recrutant, transférant, hébergeant ou recevant un travailleur par des menaces, en usant de force, sous la contrainte ou par des moyens frauduleux.
- 1.4 Les fournisseurs doivent se doter d'un dispositif permettant de vérifier que les employés sont légalement autorisés à travailler dans la ou les juridictions en question.

2. La liberté d'association et le droit à la négociation collective sont respectés

- 2.1 Les travailleurs, quels qu'ils soient, ont le droit de rejoindre ou former les syndicats de leur choix et de mener des négociations collectives.
- 2.2 L'employeur adopte une attitude ouverte à l'égard des activités des syndicats et de leurs activités organisationnelles.
- 2.3 Les représentants des travailleurs ne font l'objet d'aucune discrimination et ont le droit d'exercer leurs fonctions de représentants sur le lieu de travail.
- 2.4 Si la loi limite le droit à la liberté d'association et à la négociation collective, l'employeur n'empêche pas, mais facilite le développement de moyens parallèles favorisant l'association et la négociation indépendantes et libres.

3. Les conditions de travail sont sûres et hygiéniques

- 3.1 Il faut créer un environnement de travail sûr et hygiénique en tenant compte des connaissances actuelles sur le secteur d'activité et les risques spécifiques. Il convient de prendre des mesures appropriées pour prévenir les accidents et les atteintes à la santé survenant dans le cadre du travail, en résultant ou y étant associé, en minimisant dans la mesure du possible les risques inhérents à l'environnement de travail.
 - 3.2 Les fournisseurs doivent protéger la sécurité de leurs employés, sous-traitants et visiteurs dans leurs locaux, y compris dans les lieux de repos et les lieux de vie éventuellement mis à disposition ; ils sont tenus de s'assurer que toutes les précautions requises sont prises pour minimiser les risques d'incendie. En outre, toutes les dispositions seront prises pour réduire l'impact d'un incendie éventuel, notamment en prévoyant plusieurs parcours d'évacuation clairement balisés. Toutes les procédures d'urgence doivent être communiquées à toute personne pénétrant sur le site et comprises par celle-ci.
 - 3.3 Les travailleurs suivront régulièrement une formation sur la santé et la sécurité, y compris sur les procédures de sécurité en cas d'incendie, et leur participation sera consignée. Ces formations seront répétées pour les nouveaux travailleurs ou les travailleurs réaffectés.
 - 3.4 Un accès à des toilettes propres, à de l'eau potable et s'il y a lieu, à des installations sanitaires adéquates pour conserver des aliments doit être assuré.
 - 3.5 S'il est fourni, l'hébergement doit être salubre, sûr et répondre aux besoins fondamentaux des travailleurs.
 - 3.6 Toutes les politiques et procédures doivent prendre en compte les travailleurs atteints d'un handicap quelconque, ainsi que les femmes enceintes, pour répondre systématiquement à leurs besoins spécifiques.
 - 3.7 Les fournisseurs doivent tout mettre en œuvre pour soutenir, promouvoir et garantir le bien-être de leurs employés, en vue de prévenir autant que possible la survenue de troubles mentaux résultant de l'environnement professionnel. Ils doivent en outre veiller à ce que leurs employés qui souffrent d'un trouble mental quelconque bénéficient d'un soutien inconditionnel sur le lieu de travail.
 - 3.8 La responsabilité de la santé et la sécurité incombe à un représentant de la direction.
4. Le travail des enfants est interdit
- 4.1 Aucun nouveau recrutement d'enfants n'est autorisé.
 - 4.2 Les fournisseurs doivent se doter d'un dispositif de vérification de l'âge des employés.
 - 4.3 Les sociétés doivent développer ou contribuer à l'élaboration de politiques et programmes visant à faciliter le transfert des enfants qui travaillent dans le système éducatif jusqu'à ce qu'ils ne soient plus considérés comme des enfants. Les termes « enfant(s) » et « travail des enfants » sont définis dans les annexes.
 - 4.4 Les enfants et les jeunes de moins de 18 ans ne doivent pas être employés pour travailler la nuit ou dans des conditions dangereuses.

Voir l'annexe I pour consulter les définitions.

5. Des salaires décents sont payés

- 5.1 Les salaires et les avantages payés pour une semaine de travail standard répondent, au minimum, aux normes légales du pays ou aux normes en vigueur dans le secteur d'activité, les montants les plus élevés étant retenus. En tout état de cause, les salaires doivent permettre de subvenir aux besoins fondamentaux tout en assurant un revenu discrétionnaire.
- 5.2 Tous les travailleurs doivent recevoir, par écrit, des informations compréhensibles sur leurs conditions d'emploi et leur salaire, avant de commencer à travailler, et sur les éléments constituant leur salaire pour la période de paie en question à chaque fois qu'ils seront payés.
- 5.3 Les déductions des salaires au titre de sanctions disciplinaires sont interdites, tout comme les déductions des salaires qui ne sont pas prévues par la législation nationale et effectuées sans l'accord explicite des travailleurs concernés. Toutes les sanctions disciplinaires doivent être consignées.

6. Le temps de travail n'est pas excessif

- 6.1 Le temps de travail doit respecter la législation nationale, les conventions collectives et les dispositions 6.2 à 6.6 ci-après (basées sur les normes internationales du travail), les dispositions offrant la meilleure protection des travailleurs prévalant.
- 6.2 Le temps de travail, sauf les heures supplémentaires, doit être stipulé par contrat, sans excéder 48 heures par semaine, sur une période de référence de 17 semaines.
- 6.3 Toutes les heures supplémentaires sont effectuées volontairement. Le recours aux heures supplémentaires doit être raisonnable et tenir compte de tous les facteurs suivants : le volume, la fréquence et le nombre d'heures travaillées par chaque travailleur et par l'ensemble des travailleurs. Les heures supplémentaires ne doivent pas remplacer un emploi régulier. Si le nombre total d'heures supplémentaires dépasse une semaine travaillée à temps plein, les heures supplémentaires sont rémunérées à un taux supérieur aux heures travaillées normales, de préférence à 125 % au moins du taux horaire normal.
- 6.4 Le nombre total des heures travaillées pendant sept jours ne doit pas dépasser 60, sauf au titre de la clause 6.5 ci-dessous.
- 6.5 Les heures travaillées pourront uniquement dépasser 60 heures sur une période de sept jours dans des circonstances exceptionnelles répondant à tous les critères suivants :
 - le cas est prévu par la législation nationale ;
 - le cas est prévu par une convention collective librement négociée avec une organisation des travailleurs représentative ;
 - des mesures adéquates sont prises pour protéger la santé et la sécurité des travailleurs ;
 - l'employeur est en mesure de prouver qu'il s'agit de circonstances exceptionnelles (pics de production non anticipés, accidents ou urgences).
- 6.6 Les travailleurs doivent bénéficier d'au moins 24 heures consécutives de repos pour chaque période de sept jours travaillée ou, si la législation nationale l'autorise, de 48 heures pour chaque période de 14 jours.

7. Il n'existe aucune discrimination

- 7.1 Il n'existe aucune discrimination (y compris aucune forme de harcèlement) dans le cadre de l'embauche, de la rémunération, de l'accès à la formation, de la promotion, de la réiliation du contrat de travail ou du départ à la retraite, fondés sur des critères de race, caste, nationalité, religion, âge, handicap, sexe, situation matrimoniale, orientation sexuelle ou identité de genre, grossesse ou maternité, appartenance syndicale ou affiliation politique.

8. L'emploi est régulier

- 8.1 Dans la mesure du possible, le travail réalisé doit l'être sur la base d'une relation de travail reconnue et établie selon la législation et les pratiques en vigueur.
- 8.2 Il est impossible d'échapper aux obligations envers les employés prévues par les lois et les réglementations sur le travail et la sécurité sociale, et découlant d'une relation de travail régulière, en ayant recours à la sous-traitance de main-d'œuvre ou autre, à des dispositions de télétravail ou à des contrats d'apprentissage sans intention réelle de transmettre des compétences ou de fournir un emploi régulier, ou par le recours excessif à des contrats à durée déterminée.

9. Tout traitement brutal ou inhumain est interdit

- 9.1 La violence ou les mesures disciplinaires physiques, la menace de violences physiques, le harcèlement sexuel ou autre, les insultes, ainsi que toute autre forme d'intimidation sont interdits.

2. PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT

- 2.1 La société qui applique le code de conduite s'engage à mener ses activités dans le respect des lois, réglementations, pratiques administratives et politiques en vigueur et relatives à la sauvegarde de l'environnement dans les pays où elle exerce ses activités, ainsi qu'en conformité avec les conventions, responsabilités, normes, principes et objectifs internationaux relatifs à l'environnement.
- 2.2 La société qui applique le code de conduite charge un représentant de sa direction de la conformité aux réglementations environnementales.
- 2.3 La société est tenue d'instaurer des politiques et procédures de gestion imposées ou non par la loi et visant à éviter les atteintes à l'environnement naturel, en adoptant des principes de précaution en cas de doute, et en cherchant à améliorer ses performances écologiques.
- 2.4 Margaret Howell Ltd s'engage, dans l'ensemble de ses activités, magasins et établissements, à utiliser de l'énergie 100 % renouvelable, à réduire les déchets et à utiliser des matériaux durables pour le ramassage et l'emballage. Nous saluons les efforts des fournisseurs qui soutiennent ces activités et prennent des mesures supplémentaires pour minimiser leurs impacts les plus importants sur l'environnement.
- 2.5 Le fournisseur doit connaître les mesures adéquates et les entreprendre pour se conformer aux exigences et normes environnementales de Margaret Howell Ltd relatives aux matériaux et aux processus de fabrication au moment de l'achat.

3. MATÉRIAUX DANGEREUX

- 3.1 La société qui applique le code de conduite s'engage à mener ses activités dans le respect des lois, réglementations, pratiques administratives et politiques en vigueur et relatives à l'élimination et à l'usage contrôlé des substances et matériaux dangereux dans les pays où elle exerce ses activités, où les produits seront négociés et vendus, ainsi qu'en conformité avec les conventions, responsabilités, normes, principes et objectifs internationaux y afférant.
- 3.2 La société qui applique le code de conduite charge un représentant de sa direction de la conformité aux réglementations relatives aux substances et matériaux dangereux.
- 3.3 La société est tenue d'instaurer des politiques et procédures de gestion imposées ou non par la loi et visant à éliminer, réduire et maintenir des pratiques de manipulation et d'utilisation sécurisées des substances et matériaux dangereux.
- 3.4 Le fournisseur doit connaître les mesures adéquates et les entreprendre pour se conformer aux exigences de Margaret Howell Ltd relatives aux substances et matériaux dangereux au moment de l'achat. Les fournisseurs doivent au minimum respecter la dernière version de la Liste des substances limitées dans la fabrication des ZDHC.
<https://www.roadmptozero.com/input>

4. DÉONTOLOGIE ET CORRUPTION

- 4.1 La politique de Margaret Howell Ltd est d'exercer toutes ses activités de manière honnête et éthique. Nous appliquons une politique de tolérance zéro à l'égard de la corruption et nous sommes engagés à agir de manière professionnelle, équitable et intégrée dans toutes nos transactions et relations commerciales.
- 4.2 Les sociétés qui appliquent ce code de conduite doivent disposer de politiques et procédures de gestion visant à instituer une politique de tolérance zéro à l'égard de la corruption, et s'engager à agir de manière professionnelle, équitable et intégrée dans toutes leurs transactions et relations commerciales.
Voir l'annexe 2.
- 4.3 Signalement : Les sociétés qui respectent ce code de conduite doivent appliquer les procédures imposées par la loi afin de permettre aux employés de signaler en toute confidentialité les manquements éventuels aux mesures de protection des droits des travailleurs et aux règles définies dans ce code. Le fournisseur doit également accepter d'instaurer un mécanisme de signalement confidentiel par le biais duquel les employés, sous-traitants et partenaires commerciaux peuvent signaler des manquements à ce code à Margaret Howell Ltd ou à ses représentants autorisés, mandataires ou conseillers professionnels. Il sera convenu avec le fournisseur d'un mécanisme de signalement simple justifiant la confiance des employés.

5. SOUS-TRAITANCE ET TÉLÉTRAVAIL

Margaret Howell Ltd reconnaît que la sous-traitance et le télétravail sont parfois essentiels à sa chaîne d'approvisionnement, car ces procédés offrent la flexibilité nécessaire pour répondre aux demandes et volumes fluctuants et bénéficier des compétences spécialisées requises pour créer des articles complexes et de qualité supérieure. D'autre part, pour les télétravailleurs, le travail à domicile présente une certaine flexibilité qu'ils ne retrouvent pas dans le travail traditionnel en entreprise. Nous reconnaissons toutefois que les conditions de travail des télétravailleurs risquent de ne pas respecter les normes internationales du travail et nos propres exigences. Nous nous engageons à agir, en collaboration avec nos fournisseurs, pour améliorer ces conditions.

- 5.1 Les fournisseurs ne sont autorisés à sous-traiter une partie de leurs activités en lien avec la production des biens ou services qu'ils fournissent à Margaret Howell Ltd, directement ou indirectement, qu'avec l'accord préalable écrit et l'approbation de Margaret Howell Ltd. Les fournisseurs doivent appliquer des politiques et pratiques relatives à la sous-traitance permettant de garantir aux sous-traitants toutes les mesures de protection des droits des travailleurs.
- 5.2 De même, les sous-traitants ne sont autorisés à sous-traiter une partie de leurs activités en lien avec la production des biens ou services qu'ils fournissent à Margaret Howell Ltd, directement ou indirectement, qu'avec l'accord préalable écrit et l'approbation de Margaret Howell Ltd. Les sous-traitants doivent appliquer des politiques et pratiques relatives à la sous-traitance permettant de garantir à leurs sous-traitants toutes les mesures de protection des droits des travailleurs.
- 5.3 Le télétravail dans le cadre de la fabrication n'est autorisé qu'avec l'accord préalable écrit et l'approbation de Margaret Howell Ltd. Les fournisseurs doivent appliquer des politiques et pratiques relatives au télétravail permettant de garantir aux télétravailleurs toutes les mesures de protection des droits des travailleurs.

ANNEXES

1. Travail des enfants

- a. Un « enfant » est défini comme une personne de moins de 15 ans, sauf si l'âge légal minimum d'emploi ou l'âge de fin de la scolarité obligatoire est supérieur à 15 ans. Conformément à la Convention de l'Organisation internationale du travail (OIT) concernant l'âge minimum d'admission à l'emploi, dans les pays ne disposant pas d'un système éducatif suffisamment développé ou l'âge minimum est fixé à 14 ans, nous pourrions envisager que des personnes de cet âge effectuent des travaux non dangereux. Ces conditions sont à déterminer au cas par cas.
- b. Un « jeune travailleur » ou une « jeune travailleuse » est une personne plus âgée qu'un enfant (selon la définition ci-dessus), mais de moins de 18 ans.
- c. Travail « dangereux » désigne toute tâche risquant d'avoir des conséquences néfastes sur la santé et la sécurité d'un(e) jeune ou de nuire à son développement physique, mental ou social.
- d. Le « travail de nuit » correspond à des tâches effectuées après 22 heures.

2. Corruption

- a. Un pot-de-vin est une incitation ou une récompense de nature financière ou autre remise en contrepartie d'une action illégale ou immorale, équivalente à un abus de confiance ou autrement inappropriée. Les pots-de-vin peuvent prendre la forme d'argent, de cadeaux, de prêts, d'indemnités, de marques d'hospitalité, de services, de réductions, d'attribution de marchés ou d'autres avantages.
- b. Par corruption, on entend également l'offre, la promesse, l'octroi, l'acceptation ou la recherche d'un pot-de-vin.
- c. Toutes les formes de corruption sont strictement interdites.
- d. Les sociétés qui appliquent le code ne doivent surtoutes pas :
 - donner ou proposer un paiement, un cadeau, une marque d'hospitalité ou tout autre avantage dans le but de bénéficier d'un avantage commercial en retour, ni rétribuer l'octroi d'un marché ;
 - accepter une offre d'une tierce partie dont elles savent ou soupçonnent qu'elle est faite dans le but d'obtenir un avantage commercial pour son compte ou le compteur d'un tiers ;
 - donner ou offrir un paiement (paiement dit « de facilitation ») à un fonctionnaire d'un pays quelconque pour faciliter ou accélérer une procédure ordinaire ou nécessaire ;
- e. Cadeaux et marques d'hospitalité
 - Cette politique n'interdit pas le don ou l'acceptation de marques d'hospitalité raisonnables et appropriées à des fins légitimes telles que l'établissement de relations, le maintien de l'image de marque ou de la réputation, ou des produits et services de marketing.
 - Un cadeau ou une marque d'hospitalité ne sont pas jugés appropriés s'ils sont excessivement généreux ou extravagants, ou pourraient être assimilés à une incitation ou une récompense au titre d'un traitement de faveur (par exemple, pendant des négociations contractuelles ou une procédure d'appel d'offres).
 - La nature et la valeur des cadeaux doivent être appropriées aux circonstances et au motif. Les cadeaux n'incluent pas les espèces ou équivalents espèces (comme les bons d'achat) ; l'offre de cadeaux ne doit pas être dissimulée. Les cadeaux doivent être remis au nom de la société et non pas au nom des individus.
 - Les cadeaux promotionnels de faible valeur, comme les articles de papeterie à l'enseigne de l'entreprise, peuvent être remis aux clients, fournisseurs ou partenaires commerciaux actuels, qui sont en droit de les accepter.

- f. Tenue de registres
 - Les sociétés qui observent ce code de conduite doivent veiller à ce que leur personnel déclare et conserve une trace écrite de tous les cadeaux et marques d'hospitalité offerts ou reçus. Ce processus inclut la présentation de toutes les notes de frais relatives aux marques d'hospitalité, cadeaux ou paiements à des tiers, conformément à la politique des notes de frais en vigueur, en précisant le motif des dépenses engagées.
 - Tous les comptes, factures et autres documents relatifs aux opérations réalisées avec des tierces parties, y compris des fournisseurs et des clients, doivent être préparés de façon précise et exhaustive. Aucun compte ne sera tenu hors comptabilité officielle en vue de faciliter ou dissimuler des paiements irréguliers.