

Code de conduite de Delta Galil

OBJECTIF

Ce Code de conduite a pour objectif de préciser les exigences minimales des entreprises qui font affaire avec les sociétés affiliées de Delta Galil Industries Ltd. (« Delta Galil »). Delta Galil demande à tous ses Fournisseurs d'effectuer une évaluation des risques en lien avec toutes les clauses figurant au sein de ce Code et de communiquer cette Politique à tous les Fournisseurs de matériaux ou de matières intégrés aux biens vendus à Delta Galil afin de réduire, de manière proactive, les risques, en identifiant les lacunes et les éventuels points à améliorer.

OBLIGATIONS LÉGALES

Delta Galil et ses sociétés affiliées feront exclusivement affaire avec des entrepreneurs, fournisseurs, distributeurs et représentants agréés, désignés « Fournisseurs » aux présentes, qui respectent les lois et règlements en vigueur de la juridiction au sein de laquelle ils exercent leurs activités et dans les juridictions au sein desquelles leurs produits sont commercialisés. Delta Galil n'acceptera, de la part de ses employés ou partenaires commerciaux, aucun manquement à ces lois, et exige que ses employés et partenaires signalent toute violation présumée de cette loi ou règlement dans les meilleurs délais. Dans tous les cas, en cas de divergence entre ce Code, le code client applicable et les dispositions législatives, la norme la plus stricte s'appliquera.

TRANSPARENCE

Delta Galil exige une transparence totale à tous les égards, lors de toute collaboration. Tous les Fournisseurs et employés doivent faire montre d'éthique dans l'ensemble de leurs pratiques commerciales. Les Fournisseurs conserveront, sur site et pendant cinq années, tous les documents nécessaires à la justification de leur respect de ces normes, y compris, mais sans s'y limiter, les exigences en matière d'archivage convenues avec Delta Galil. Delta Galil prendra toutes les mesures correctives, telles que des inspections sur site avec ou sans préavis, des lieux de production, afin d'évaluer le respect de ces normes. Les Fournisseurs doivent octroyer aux représentants de Delta Galil un accès complet aux lieux de production, aux dossiers des employés et aux employés pour mener des entretiens confidentiels en lien avec les visites de surveillance. En outre, les Fournisseurs devront répondre dans les meilleurs délais aux demandes raisonnables formulées par les représentants de Delta Galil, eu égard aux points mentionnés au cours de l'audit. Tout manquement à la fourniture de cet accès ou à la réponse à ces demandes raisonnables pourra entraîner des sanctions ou mettre un terme aux relations commerciales avec les Fournisseurs. De plus, Delta Galil s'engage à connaître ses Fournisseurs à tous les niveaux de la chaîne logistique. À ces fins, Delta Galil demande à ses Fournisseurs de l'aider à cartographier toutes les chaînes logistiques qui fabriquent des biens pour Delta Galil.

RELATION CLIENT

Les Fournisseurs doivent adopter et adhérer aux règlements et modalités d'emploi qui respectent les employés et au minimum, préserver leurs droits, en vertu des règlements et dispositions législatives en matière de travail et de sécurité sociale. Tous les employés doivent être informés des modalités de base de leur emploi avant de quitter leur domicile.

NON-DISCRIMINATION

Bien que Delta Galil reconnaissse et respecte les différences culturelles, l'emploi doit se faire sur la base des compétences et non pas sur les croyances ou toute autre caractéristique personnelle. Delta Galil s'engage fermement à faire montre de justesse et d'équité dans le traitement de tous ses employés. Les candidats et employés doivent être évalués en fonction de leurs compétences,

qualifications et réalisations. Les Fournisseurs ne doivent en aucun cas faire preuve de discrimination en lien avec l'embauche, les indemnités, les évolutions de carrière, les mesures disciplinaires, la cessation d'emploi ou le départ à la retraite, y compris toute discrimination basée sur le groupe social, l'origine ethnique, la race, le sexe, l'orientation sexuelle, la religion, la nationalité, l'âge, le handicap ou toute autre caractéristique.

TRAVAIL FORCÉ

Les Fournisseurs n'auront pas recours au travail forcé, notamment le travail en milieu carcéral, la main-d'œuvre engagée à long terme, la servitude pour dette ou toute autre forme de travail forcé. Aucun employé ne sera tenu de payer pour son travail. Tous les frais et dépenses associés au recrutement ou traitement des travailleurs doivent être acquittés par l'employé et non pas facturés aux employés. Les employés doivent conserver leurs documents de voyage et jouir d'une totale liberté de mouvement. Les Fournisseurs doivent veiller à l'absence de tout indicateur de travail forcé, tel que décrit dans les indicateurs du travail forcé de l'OIT. D'autres exigences sont énoncées au sein de la certification de travail de Delta Galil, que tous les Fournisseurs de Delta Galil doivent comprendre et signer. Tous les points en lien avec la certification de travail forcé de Delta Galil sont intégrés à ce Code.

TRAVAIL DES ENFANTS

Les Fournisseurs ne pourront employer des personnes âgées de moins de 15 ans ou n'ayant pas atteint l'âge légal pour travailler ou pour terminer leur scolarité obligatoire, en fonction de l'âge le plus haut. Les employés mineurs doivent être embauchés conformément à la réglementation locale sur l'emploi des jeunes travailleurs.

LIBERTÉ D'ASSOCIATION ET NÉGOCIATION COLLECTIVE

Les Fournisseurs doivent reconnaître et respecter le droit des employés d'association libre, le négociation collective et de prise de mesures pour préserver leurs droits sans risque d'ingérence, d'intimidation, de harcèlement ou de représailles. Les Fournisseurs doivent également reconnaître ce droit aux pays au sein desquels le droit d'association et de négociation collective est restreint en vertu des dispositions législatives locales.

MÉCANISME DE RÉCLAMATION EFFECTIFS

Les Fournisseurs doivent veiller à ce que les employés aient accès à des mécanismes de réclamation effectifs, notamment des canaux de reporting multiples, dont au moins un canal confidentiel.

HARCÈLEMENT ET ABUS

Les employés sont en droit de travailler dans un environnement libre de tout abus verbal, psychologique et physique, de toute intimidation, harcèlement sexuel, agression ou humiliation, commis par tout autre employé, homme ou femme, sans distinction de sa fonction au sein de la société ; les Fournisseurs traiteront tous les employés avec dignité et respect.

HEURES DE TRAVAIL ET REPOS

Les Fournisseurs veilleront à ce que toutes les heures travaillées des employés ne dépassent pas les limitations légales concernant les heures réglementaires et supplémentaires au sein de la juridiction dans lesquelles ils réalisent leur production. Une semaine de travail réglementaire ne doit pas comprendre plus de 48 heures. Toutes les heures supplémentaires devront être prises sur une base consensuelle. Les Fournisseurs ne demanderont pas d'effectuer des heures supplémentaires de façon régulière et devront rétribuer ces heures à un taux majoré. Hormis dans le cas de circonstances exceptionnelles, le nombre d'heures réglementaires et

supplémentaires ne doit pas excéder 60 heures. Tous les employés auront droit à un jour minimum de congé, équivalent à 24 heures consécutives, sur une période de sept jours.

RÉTRIBUTION

Les Fournisseurs doivent rétribuer leurs employés de manière juste en proposant des rétributions qui, au minima, doivent respecter les normes de base visées par les lois ou le salaire en vigueur, le plus élevé de ces deux montants étant retenu, et fournir tous les avantages en nature, tels qu'exigés par les dispositions législatives ou le contrat. L'employeur est tenu de rétribuer en intégralité les heures supplémentaires en vertu des dispositions législatives locales et chaque employé doit avoir accès à une comptabilité écrite claire pour chaque période de paie. Lorsque la rétribution ne subvient pas aux besoins fondamentaux et constitue un revenu discrétionnaire, les Fournisseurs doivent tout mettre en œuvre afin d'atteindre progressivement un niveau de rétribution dans ce sens.

SANTÉ ET SÉCURITÉ

Les Fournisseurs doivent mettre en place des systèmes qui permettent d'identifier, prévenir et réduire de manière proactive les risques de sécurité pour les employés. Les Fournisseurs doivent fournir aux employés un environnement propre, sécurité et sain, destiné à prévenir des accidents et risques pour la santé, survenant en raison de ou pendant le travail, ou consécutivement à l'exploitation du site de l'employeur. Cela comprend la protection contre les incendies, les accidents et les substances toxiques. Les systèmes d'éclairage, de chauffage et de ventilation doivent être adaptés. Les Fournisseurs sont tenus de respecter toutes les normes de base visées par les lois en vigueur en matière de santé et sécurité sur le lieu de travail dans les pays et communautés au sein desquels ils exercent leurs activités. Lorsque des établissements résidentiels sont fournis aux employés, les mêmes normes s'appliquent.

ENVIRONNEMENT

Les Fournisseurs doivent gérer et s'efforcer de limiter les risques en lien avec les aléas du climat, tels que l'énergie, l'eau, les eaux usées, les émissions d'air et les produits chimiques. Les Fournisseurs doivent respecter toutes les dispositions législatives et règlementations en matière de protection de l'environnement dans les pays au sein desquels ils exercent leurs activités. Les Fournisseurs doivent adopter des mesures responsables afin de limiter les impacts négatifs que le Fournisseur peut avoir sur l'environnement.

SÉCURITÉ

Les Fournisseurs doivent établir des procédures de sécurité afin de se prémunir de l'introduction de toute cargaison non-autorisée lors d'expéditions extérieures. Ces articles sont notamment les drogues, les agents biochimiques, les explosifs, les armes, les matériaux radioactifs, les étrangers illégaux et autres produits de contrebande. Delta reconnaît les exigences du programme CTPAT du Service des douanes et de la protection des frontières des États-Unis pour les fabricants étrangers comme des exigences minimales applicables à tous les pays importateurs.

DROITS DES FEMMES

Les Fournisseurs doivent veiller à ce que les employées bénéficient d'une rémunération, de primes, d'une égalité de traitement, de l'évaluation de la qualité de leur travail et des opportunités d'occuper tous les postes réservés aux employés de sexe masculin. Les tests de grossesse ne constitueront pas une condition d'embauche, et ne seront pas exigés auprès des

employées. Les employées qui prendront un congé maternité (d'une durée déterminée par les dispositions législatives locales et nationales) ne seront nullement exposées à une menace de licenciement, de perte d'ancienneté ou d'une réduction de leur rémunération, et seront en mesure de revenir à leur poste initial en bénéficiant du même salaire et des mêmes avantages. Les employées ne seront ni forcées ni incitées à utiliser des moyens de contraception. Les employées ne seront pas exposées aux risques, notamment aux colles et solvants qui pourraient porter atteinte à leur santé en matière de procréation. Les Fournisseurs devront fournir des services et des arrangements appropriés aux employées en lien avec leur grossesse.

SOUS-TRAITANCE

Les Fournisseurs n'auront aucun recours à l'encontre de tout sous-traitant lors de la fabrication des produits ou composants Delta Galil sans avoir obtenu l'accord écrit et uniquement après s'être engagés à respecter ce Code de conduite.

Toute violation de ces principes fera l'objet de mesures correctives appropriées aux frais du Fournisseur. Delta Galil se réserve le droit de prendre toutes les mesures nécessaires afin de veiller à la conformité future de ces normes. Tout manquement à ces normes se traduira, à terme, par la fin de toute relation entre Delta Galil et le Fournisseur agréé.