

---

# Politique de Responsabilité Humaine en Production

## OXYLANE

---

Oxylane développe son activité dans le monde entier.

La mission d'Oxylane est de rendre accessible au plus grand nombre le plaisir du sport.



## Charte de Responsabilité Humaine en Production d'OXYLANE

La présente Charte définit les valeurs éthiques et points de contrôles et d'évaluation qu'OXYLANE veut respecter et faire respecter, qu'elle soit propriétaire de ses outils de Production, ou qu'elle mette en œuvre la sous-traitance industrielle de sa Production.

### I ) Portée de la Charte de Responsabilité Humaine

### II ) Définitions

### III ) Exigences de Responsabilité Sociale

- |                           |                             |
|---------------------------|-----------------------------|
| 1) Main-d'œuvre infantile | 5) Pratiques disciplinaires |
| 2) Main-d'œuvre forcée    | 6) Heures de travail        |
| 3) Santé et sécurité      | 7) Rémunération             |
| 4) Discrimination         | 8) Système de management    |

## **I ) Portée de la Charte de Responsabilité Humaine en Production**

Oxylane s'engage à respecter, au sein de ses unités de production, et faire respecter, au sein des unités de production de ses fournisseurs et sous traitants, les dispositions de la présente Charte en complément des dispositions légales nationales des pays dans lesquels il fabrique et/ou fait fabriquer les produits qu'il conçoit et distribue sous ses propres marques.

En cas de contradiction entre les dispositions légales nationales et/ou les dispositions de la présente Charte, le Groupe Oxylane appréciera quelles sont les dispositions les plus favorables aux salariés, et qu'il souhaite voir appliquer.

Les exigences de la présente Charte sont universelles et applicables quelle que soit le territoire géographique, le secteur et la taille de l'entreprise susceptible d'être concernée.

Oxylane porte à la connaissance du fournisseur ou sous-traitant le fait qu'il n'acceptera pas qu'un fournisseur ou sous- traitant dissimule, manipule, induise volontairement en erreur ou produise des faux afin de se soustraire à ses engagements lors des contrôles opérés par le groupe Oxylane ou pour le compte du groupe Oxylane

Le fournisseur s'engage à prévenir à l'avance Oxylane de tout changement de structure, de personnel, d'organisation, de nouveaux bâtiments ou tout type de changement qui pourrait être de nature à altérer ou notablement modifier la situation en Responsabilité Humaine du fournisseur.

Le fournisseur est responsable de l'application de cette charte sur son site de production ainsi que dans sa chaîne d'approvisionnement.

## **II ) Définitions**

Les termes utilisés dans la présente Charte auront la signification qui leur est donnée dans le présent article.

- 1) Définition de mesure rectificative :** mesure prise en vue de remédier à une non-conformité.
- 2) Définition de mesure correctrice :** mesure *prise en vue d'éviter la reproduction d'une non-conformité.*
- 3) Définition d'enfant :** *toute personne de moins de 14 ans, à moins que la législation locale sur l'âge minimal ne prévoie un âge supérieur pour le travail ou l'enseignement obligatoire, auquel cas l'âge plus élevé est applicable.*
- 4) Définition de jeune travailleur :** *tout travailleur dont l'âge est supérieur à celui d'un enfant tel que défini ci-dessus, mais inférieur à 18 ans.*
- 5) Age minimum pour les travaux dangereux:** *l'âge minimum doit être porté à 18 ans pour les travaux dangereux, c'est-à-dire ceux qui par nature ou en raison des conditions dans lesquelles ils sont exécutés compromettent la santé, la sécurité des adolescents.*
- 6) Définition de main-d'œuvre infantile :** *tout travail effectué par un enfant dont l'âge est inférieur aux âges spécifiés dans la définition d'un enfant ci-dessus*

**7) Définition de main-d'œuvre forcée :** *tout travail ou service qui est extorqué de toute personne sous la menace de toute sanction sans que la personne se soit proposée volontairement.*

**8) Définition de sous-traitant et/ou fournisseur:** *entreprise, quel que soit son statut social, qui participe directement ou indirectement à la fabrication des produits conçus et/ou fabriqués pour le compte du Groupe Oxylane.*

### **III ) Exigences de Responsabilité Humaine en Production**

#### **1) Travail des enfants :**

1.1 Le fournisseur ne recourt pas à l'utilisation de main-d'œuvre infantile pour quelque opération que ce soit.

1.2 Le fournisseur n'expose pas des jeunes travailleurs à des situations dangereuses, contraires à la sécurité ou néfastes pour la santé.

#### **2) Travail forcé :**

2.1 Le fournisseur ne recourt pas à, ni n'admet, l'utilisation de main-d'œuvre forcée, que la forme du travail forcé soit directe par une contrainte physique ou indirecte par voie de menaces, intimidation, rétention de documents officiels et/ou autres méthodes de contraintes.

2.2 Le personnel du fournisseur doit être libre de quitter la zone de travail après avoir réalisé les heures normales de travail. Le personnel est libre de cesser de travailler pour le fournisseur sous réserve qu'un préavis raisonnable ait été donné.

#### **3) Hygiène et sécurité :**

**3.1** Le fournisseur garantit que l'environnement de travail est sûr et sain et qu'il prend les mesures adéquates pour éviter les accidents et les dommages corporels se produisant durant le travail, en minimisant, dans la mesure de ce qui est raisonnablement faisable, les causes de dangers inhérents à l'environnement de travail, et ce conformément à la législation sociale nationale.

**3.2** Le fournisseur fait nommer un représentant de la direction responsable de la santé et de la sécurité de tout le personnel, et chargé de la mise en œuvre des aspects de Santé et Sécurité au sein de ses entreprises et/ou de ses unités de production.

**3.3** Le fournisseur doit donner une formation régulière et consignée en matière d'exigences essentielles de santé et de sécurité, cette formation est répétée pour le personnel nouveau ou réaffecté.

**3.4** Le fournisseur doit mettre en place des systèmes en vue de détecter, éviter ou contrer des menaces potentielles pour la santé et la sécurité de tout le personnel. Ceci inclus notamment et non exclusivement : les postes de travail adaptés, les équipements de protection individuels et les moyens de premiers secours. Les bâtiments du fournisseur peuvent également être évacués rapidement et efficacement.

**3.5** Le fournisseur doit mettre à disposition, à l'usage de tout le personnel, des toilettes, lavabos et douches propres, un accès à l'eau potable et, s'il y a lieu, des locaux sanitaires pour le stockage de nourriture.

**3.6** Le fournisseur doit faire en sorte que les dortoirs éventuellement mis à la disposition du personnel soient propres, sûrs et répondent aux besoins élémentaires du personnel. Leur accès est libre à toute heure.

**3.7** Le fournisseur s'engage à ce que les lieux de production soient conformes aux lois et règlements en vigueur et que des normes et procédures soient mises en œuvre afin de protéger les salariés contre les risques du feu, des accidents et des substances toxiques ou toute autre risque industriel, environnemental, climatique. Les systèmes d'éclairage, de ventilation et de chauffage doivent être adaptés. Les règles de protection relatives aux femmes enceintes sont appliquées.

#### 4) Discrimination :

**4.1** Le fournisseur ne recourt pas à, ni n'admet, la discrimination dans l'embauche, la rémunération, l'accès à la formation, la promotion, la résiliation ou la retraite en fonction de critères de race, caste, origine nationale, religion, handicap, sexe, orientation sexuelle, appartenance syndicale ou attaches politiques.

**4.2** Le fournisseur n'interfère pas et exige qu'il ne soit pas interféré dans l'exercice des droits du personnel à observer des dogmes ou pratiques, ou à répondre à des besoins liés à, caste, origine, religion, handicap, sexe, orientation sexuelle, appartenance syndicale, attaches politiques ou tout autre cause qui pourrait amener à une discrimination.

**4.3** Le fournisseur permet aux employés de s'organiser selon les principes de représentativité salariale comme précisé dans la loi locale.

#### 5) Pratique disciplinaire :

**5.1** Le fournisseur ne recourt pas à ni n'admet l'utilisation de la punition corporelle, de la coercition mentale ou physique et de l'insulte verbale.

**5.2** Le fournisseur n'autorise pas un comportement, y compris par les gestes, le langage et le contact physique, qui soit sexuellement coercitif, menaçant, abusif ou exploitant

#### 6) Heures de travail :

**6.1** Le fournisseur se conforme et fait se conformer à la législation en vigueur et aux normes applicables dans le secteur en matière d'horaire de travail. Dans tous les cas, le personnel n'est pas contraint à travailler de manière régulière plus de 48 heures par semaine et ne travaille jamais plus de 6 jours consécutivement.

**6.2** Le fournisseur s'engage à ce que les heures supplémentaires (au-delà de 48 heures par semaine) ne dépassent pas 12 heures par employé par semaine, qu'elles ne soient demandées que dans des circonstances commerciales exceptionnelles et à court terme, basées sur le volontariat, et qu'elles soient toujours rémunérées davantage que les heures normales.

#### 7) Rémunération :

**7.1** Le fournisseur s'engage à ce que les salaires versés directement au salarié pour une semaine ouvrable standard soient au moins égaux au minimum légal ou au minimum du secteur et qu'ils soient toujours suffisants pour satisfaire aux besoins élémentaires du personnel.

**7.2** Le fournisseur ne pratique aucune retenue sur salaire pour des raisons disciplinaires et le salaire et les avantages sont clairement et régulièrement détaillés pour les travailleurs.

Le fournisseur veille aussi à ce que les salaires et avantages soient versés en totale conformité avec toutes les lois applicables et que la rétribution se fasse en liquide ou par chèque, d'une façon pratique pour les travailleurs.

**7.3** Le fournisseur demande à ce qu'aucun système de contrat de main-d'œuvre ni aucun faux programme d'apprentissage ne soit utilisé en vue d'éviter de remplir ses obligations envers le personnel aux termes de la législation et des règlements en vigueur en matière de travail et de sécurité sociale.

## 8) Système de Management

**8.1** Le fournisseur prends les mesures correctives et préventives nécessaires pour anticiper, identifier, analyser, résoudre, et suivre tout manquement éventuel à la présente charte.

**8.8** Le fournisseur nomme un représentant de la direction qui s'assure que toutes les dispositions de la présente charte sont bien appliquées.

**8.9** Le fournisseur convoque régulièrement un comité de direction pour le suivi de l'implémentation et des plans d'actions correctifs éventuels en rapport avec l'application et le suivi de la présente charte.

**Procédure de contrôle, d'évaluation des fournisseurs ou sous traitants**

Le fournisseur ou sous traitant s'engage à respecter intégralement les obligations issues de la présente Charte de responsabilité sociale. Il s'engage en outre à apporter sa contribution et sa bonne foi, afin de permettre au Groupe Oxylane de contrôler le respect de la Charte. A cette fin, le fournisseur ou sous traitant s'engage notamment à laisser le libre accès à ses locaux, bureaux, unités de production aux membres du Groupe Oxylane, ses auditeurs et/ou à un auditeur externe mandaté par le Groupe Oxylane.

Le Groupe Oxylane s'engage à contrôler l'ensemble des points portés à la connaissance du sous-traitant, et listés de manière non exhaustive dans le document intitulé « Grille d'évaluation en RHP ».