



Code de conduite des fournisseurs 2013

A. Normes éthiques et commerciales à respecter

La Compagnie de la Baie d'Hudson (« HBC ») et sa société affiliée Lord & Taylor LLC (« L&T ») ont la ferme intention de mener leurs affaires d'une manière déontologique et socialement responsable. Elles sont déterminées à établir avec leurs fournisseurs et leurs employés des relations d'affaires basées sur des principes très stricts de confiance, de travail d'équipe, d'honnêteté et de respect des droits et de la dignité de chacun. Elles recherchent des fournisseurs qui s'engagent à contribuer à l'amélioration des conditions de travail dans leur communauté et à respecter les exigences énoncées dans le présent Code de conduite.

Le présent Code de conduite (« code ») s'applique à tous les fournisseurs de produits et services (« fournisseurs ») de HBC/L&T et de leurs chaînes respectives, y compris les magasins et les sites Web de La Baie d'Hudson, Déco Découverte et Lord & Taylor. Les fournisseurs sont également tenus de veiller à ce que leurs propres fournisseurs et sous-traitants connaissent le code et s'y conforment.

Les fournisseurs autorisent HBC et L&T ou leur agent désigné à procéder à des vérifications de leurs installations sans préavis; au cours de ces vérifications, tous les lieux de production de la marchandise peuvent être inspectés, les employés interviewés et les livres et dossiers examinés. Si HBC et L&T déterminent qu'un fournisseur a enfreint le code, ce dernier devra établir un plan d'action de redressement et se mettre en conformité dans un délai prescrit, sans quoi HBC et L&T se réservent le droit d'annuler les commandes et/ou de mettre un terme à la relation d'affaires.

B. Conformité aux exigences prévues par la loi et aux normes de l'industrie

Les fournisseurs doivent se conformer à toutes les exigences prévues par la loi ainsi qu'aux normes de l'industrie de chacun des pays dans lesquels ils sont actifs. Dans les pays où les normes de l'industrie sont plus rigoureuses que les exigences prévues par les lois, ils doivent se conformer aux exigences les plus élevées.

C. Confidentialité

Les fournisseurs s'engagent à ne divulguer aucun des renseignements (à l'exception des renseignements d'intérêt public) pouvant leur être communiqués à tout moment ou auxquels ils peuvent avoir accès sur les activités de HBC et de L&T, et ils s'engagent en outre à n'utiliser ces renseignements que dans l'intérêt de HBC et de L&T.

D. Tolérance zéro envers les tractations malhonnêtes

HBC et L&T ont une politique de tolérance zéro envers les tractations malhonnêtes, y compris la corruption et toute autre tractation visant à récompenser ou à encourager d'une autre manière la non-conformité à nos exigences et/ou aux exigences prévues par la loi.

E. Conformité aux lois relatives à la protection de la vie privée

Les fournisseurs doivent se conformer à toutes les lois relatives à la protection de la vie privée et s'assurer que leurs actions (ou leur inaction) ne donnent pas lieu à une non-conformité selon HBC et L&T.

F. Interdiction aux fournisseurs de recruter des employés de HBC ou de L&T

Les fournisseurs ne peuvent, de façon directe ou indirecte, recruter ou offrir de l'emploi à un employé de HBC ou de L&T, ou l'encourager de quelque manière que ce soit à quitter son emploi.

G. Politique sur les plaintes en matière de comptabilité et de vérification (« dénonciation »)

Les fournisseurs doivent respecter la politique sur les plaintes en matière de comptabilité et de vérification de HBC, énoncée au complet au [www.hbc.com / hbc/vendorrelations/vendorsguide/](http://www.hbc.com/hbc/vendorrelations/vendorsguide/). Les plaintes peuvent être formulées de façon anonyme en appelant la « ligne directe » au 1-800-668-TIPS (1-800-668-8477), du lundi au vendredi, de 9 h à 16 h (heure de l'Est).

H. Normes en matière d'emploi

Pas de travail forcé

Les fournisseurs doivent s'en tenir au travail volontaire et respecter le droit des personnes de travailler ou de ne pas travailler. Ils ne doivent pas avoir recours au travail forcé, que ce soit par l'embauche de prisonniers ou de personnes liées par un contrat d'apprentissage, une dette ou autrement.

Pas de main-d'œuvre enfantine

Il est interdit d'avoir recours au travail des enfants. Les employés doivent avoir au moins 15 ans (ou 14 dans les pays où la loi le permet) ou avoir dépassé l'âge de la scolarité obligatoire, selon le plus élevé des deux. Si les conditions de travail sont dangereuses, les employés doivent avoir au moins 18 ans.

HBC et L&T appuient les programmes légitimes d'apprentissage en milieu de travail créés dans le but de former les jeunes travailleurs, à condition que ces derniers ne soient pas exploités ou employés à des tâches qui présentent un danger pour leur santé ou leur sécurité. Aucun enfant ou jeune personne ayant l'âge de la scolarité obligatoire ne devrait travailler durant les heures d'école, et le temps consacré à l'école, au transport et au travail ne doit pas dépasser 10 heures par jour.

Pas de harcèlement ou d'abus

Tous les employés doivent être traités avec respect et dignité. Aucun employé ne doit être soumis à du harcèlement ou à de la violence corporelle, sexuelle, psychologique ou verbale, ni à des punitions corporelles.

Liberté d'association et de négociation collective

Les pratiques de gestion doivent respecter le droit des employés de faire partie d'une association et d'avoir recours à la négociation collective, là où la loi le permet.

Pas de discrimination

Les employés ne doivent pas être soumis à une forme quelconque de discrimination, que ce soit dans l'embauche, la rémunération, les avantages sociaux, les chances d'avancement, la discipline, la cessation d'emploi ou le départ à la retraite, pour des raisons de sexe, de race, de croyance religieuse ou personnelle, d'âge (sauf les limites habituelles et légales en matière d'embauche et de retraite), d'incapacité, d'orientation sexuelle, de situation familiale ou de grossesse, de nationalité, d'opinion politique, d'activité syndicale, d'origine sociale ou ethnique, ou d'appartenance à un organisme légal. L'embauche d'un employé doit être fondée sur ses connaissances, ses compétences, son efficacité et sa capacité à accomplir le travail et à répondre aux exigences.

Santé et sécurité

Les fournisseurs doivent offrir des conditions de travail saines et sécuritaires à leurs employés. Les établissements dans lesquels sont fabriquées les marchandises destinées à HBC et L&T doivent être pourvus de ventilation adéquate, de trousse de premiers soins, de sorties d'urgence, d'équipement de sécurité, de postes de travail bien éclairés, d'installations sanitaires propres, d'un nombre suffisant de toilettes aussi bien pour femme que pour homme et d'un accès à de l'eau potable. De plus, l'entreprise doit s'assurer que l'équipement est bien entretenu et en bon état de fonctionnement. Les logements des employés et les locaux pour les repas, lorsqu'ils sont fournis par l'entreprise, doivent respecter des normes raisonnables de santé et de sécurité.

Rémunération et avantages sociaux

HBC et L&T cherchent à améliorer les niveaux de salaire et d'avantages sociaux pour mieux satisfaire les besoins de base des employés et de leur famille, dans la mesure du possible et en tenant compte de la conjoncture économique du pays. Les fournisseurs sont tenus de payer à leurs employés le salaire le plus élevé entre le salaire qui prévaut dans l'industrie, le salaire minimum ou un salaire qui permet aux employés de vivre décemment. De plus, ils doivent offrir aux employés tous les avantages sociaux obligatoires.

Heures de travail et heures supplémentaires

Les fournisseurs doivent maintenir un nombre d'heures de travail raisonnable. Sauf dans les pays où la loi établit le nombre d'heures à un niveau inférieur, HBC et L&T considèrent qu'une semaine de travail normale ne doit pas compter plus de 48 heures et qu'au-delà de ce chiffre, les heures travaillées doivent être considérées comme des heures supplémentaires. Les fournisseurs sont tenus de payer leurs employés pour ces heures supplémentaires au taux de salaire majoré établi par les lois du pays ou, dans les pays où de telles lois n'existent pas, à un taux au moins équivalent au taux horaire courant, que leurs employés touchent un salaire horaire ou un salaire à la pièce. En l'absence de circonstances exceptionnelles, HBC et L&T favorisent les fournisseurs qui

ont recours à la semaine de travail de moins de soixante heures. Sauf dans des cas exceptionnels, les employés devraient bénéficier d'au moins une journée de repos par période de sept jours, ainsi que du droit de s'absenter.

Règlement des différends

Il doit y avoir une méthode de règlement des différends afin de permettre aux employés de faire connaître leurs griefs sans crainte de représailles.

Exigences environnementales

HBC et L&T traitent de préférence avec les fournisseurs qui, progressivement, adoptent des pratiques permettant de préserver et de protéger l'environnement et qui prennent des mesures actives à cet effet. Tous les fournisseurs doivent se conformer aux lois et règlements de leur pays qui visent à protéger et à préserver l'environnement et maintenir des marches à suivre pour aviser les autorités locales en cas d'accident environnemental causé par leur exploitation.

Dans les pays où les fournisseurs sont tenus de participer à un programme de gestion de l'environnement, ils fourniront à HBC et L&T une preuve écrite de leur participation et divulgueront leur(s) numéro(s) d'inscription; s'ils ne sont pas tenus de participer à un tel programme, ils fourniront à HBC et L&T des renseignements détaillés sur l'emballage selon la présentation exigée, et informeront HBC et L&T de tout changement apporté audit emballage en temps opportun. HBC et L&T établiront les frais de gestion de l'environnement si les fournisseurs ne participent à aucun programme de gestion de l'environnement et qu'aucuns frais de ce type ne sont encaissés au « point de vente », et ces frais seront payables sans délai à HBC et L&T par les fournisseurs.

Transbordement

Les fournisseurs doivent établir des programmes et maintenir des registres adéquats pour faciliter la vérification du pays d'origine des produits fabriqués, afin d'éviter le transbordement illégal de marchandises. Aucun produit ne peut être expédié à partir de, ou fabriqué dans, l'un des pays sanctionnés par l'ONU. Voici la liste de ces pays :

- Afghanistan
- Côte d'Ivoire
- République démocratique du Congo
- République populaire démocratique de Corée
- Érythrée
- Iran
- Iraq
- Liban
- Libéria
- Libye
- Somalie
- Soudan

*** Familiarisation avec le Code de conduite des fournisseurs et affichage du document**

Les fournisseurs sont tenus de voir à ce que leurs employés se familiarisent avec le présent code et de l'afficher, traduit dans la langue locale, dans chacune de leurs installations, dans un endroit bien en évidence et accessible aux employés.