



CODE DE CONDUITE DU FOURNISSEUR

(Mise à jour en janvier 2023)

I. OBJET

Costco Wholesale Corporation s'engage à respecter et à protéger les droits de l'homme, la sécurité et la dignité des personnes qui contribuent au succès de son entreprise. Les Sites de Production appartenant à Costco ainsi que les Fournisseurs de Marchandises devront donc se conformer aux normes énoncées dans le présent Code de Conduite du Fournisseur, découlant de la Déclaration de l'Organisation internationale du Travail (OIT) relative aux principes et droits fondamentaux du travail, ainsi que de la Déclaration universelle des droits de l'homme des Nations Unies. Dans le cas où il n'existerait pas de réglementation en vigueur ou si le Code de Conduite du Fournisseur établissait des normes plus rigoureuses, Costco attend de ses Fournisseurs qu'ils appliquent la norme la plus stricte. En outre, Costco encourage ses Fournisseurs à atteindre des Objectifs Supérieurs.

Costco estime que cette approche permettra l'application d'un système de protection et d'améliorations pratiques et réalistes pour ses Employés. Costco veillera à travailler avec des Fournisseurs qui partagent le même engagement. Costco réalisera ou fera réaliser en son nom des audits des lieux de production et des pratiques commerciales afin de superviser la conformité des Fournisseurs avec le Code. Costco se réserve également le droit de mettre un terme à la relation avec les Fournisseurs et/ou les Sites de Production qui ne respectent pas le présent Code ou la réglementation en vigueur.

Le présent Code et ses annexes pourront être modifiés lorsque Costco le jugerait bon. L'application et/ou l'interprétation du Code relèvent de la seule compétence de Costco, et ne confèrent de droit en faveur d'aucune autre partie que Costco.

II. DÉFINITIONS

Objectifs Supérieurs : signifie les programmes et les politiques adoptés et implantés par des Fournisseurs et des Sites de Production dont les standards sont plus stricts que les lois nationales et le présent Code, et dont le but est d'améliorer en permanence les conditions de travail des Employés et la sauvegarde de l'environnement.

Législation et Réglementation en Vigueur : signifie toutes les lois et réglementations nationales, régionales, municipales et autres lois et réglementations applicables en matière de travail et d'emploi, de santé et de sécurité, ainsi que d'environnement du pays où est réalisé le travail pour produire la Marchandise et ses composants.

Code : signifie le présent Code de Conduite du Fournisseur.

Costco : signifie Costco Wholesale Corporation, ses filiales, associées et ses joint ventures.

Employé(s) : signifie tout Employé, ouvrier, travailleur ou membre du personnel, actif ou ayant quitté l'entreprise, engagé par le Fournisseur, le Site de Production ou le Sous-Traitant, y compris l'ensemble des travailleurs étrangers et migrants.

Site de Production : signifie n'importe quel site qui produit, traite ou récolte la Marchandise vendue à Costco. Le Site de Production pourra être la propriété du Fournisseur ou être sous-traitée par ce dernier.

Travailleurs à Distance : signifie toute personne fournissant des services liés à la fabrication, le traitement, la récolte ou la production de la Marchandise vendue à Costco depuis son domicile ou depuis des installations autres que le Site de Production.

Marchandise : signifie tous les produits décrits dans n'importe quelle commande passée par Costco, y compris l'emballage, les instructions, les garanties et les matériels inclus normalement avec cette Marchandise.

Sous-Traitant : signifie toute entité contractée par le Site de Production pour produire, traiter ou récolter les Marchandises vendues à Costco.

Fournisseur : signifie l'entité contractée par Costco pour fournir la Marchandise.

Sous-traitance Non autorisée : signifie la cession, la délégation ou tout autre type de transfert de n'importe quelle partie d'une commande d'achat à un Site de Production sans la pleine connaissance et le consentement de Costco.

III. FOURNISSEURS, SITES DE PRODUCTION, SOUS-TRAITANTS ET TRAVAILLEURS À DISTANCE

Le Fournisseur sera responsable de garantir l'application du Code tout au long de la chaîne d'approvisionnement de la Marchandise. Le Fournisseur devra être en mesure de retracer tous les composants ou ingrédients de la Marchandise jusqu'à leur source et de fournir, sur demande, à Costco, les noms, adresses et les coordonnées de chaque entité (y compris, entre autres, les Sous-Traitants et Travailleurs à Distance) dans la chaîne d'approvisionnement de la Marchandise.

Les Sites de Production dédiés à la production de Marchandises vendues à Costco devront être divulgués et approuvés par Costco. Dans le cas contraire, la Sous-Traitance sera considérée comme Non autorisée.

Le Site de Production n'emploiera ou ne sous-traitera que des Travailleurs à Distance en

conformité avec la Législation et Réglementation en vigueur. Elle conservera une liste de tous les Travailleurs à Distance Employés ou sous-traités, et elle documentera et supervisera tout le travail à domicile.¹

IV. DOCUMENTATION

Le Fournisseur devra conserver la documentation nécessaire pour vérifier la conformité avec le Code et la Législation et Réglementation en Vigueur et la fournir à la demande de Costco ou de ses représentants. Cette obligation sera applicable de même à toute agence d'intérim utilisée par le Site de Production. Cette documentation comprendra, entre autres, les licences, permis, certificats, politiques et procédures, ainsi que les registres d'Employés et du Site de Production.

V. TRAVAIL DES ENFANTS ET JEUNES TRAVAILLEURS

Tous les Employés devront avoir au minimum l'âge légal fixé par la législation locale pour travailler. Les Employés devront avoir au moins quatorze (14) ans, à moins que la législation locale n'établisse un âge minimum. L'entreprise devra veiller à la validité des documents officiels et vérifiables justifiant la date de naissance de chaque Employé, ou de toute pièce à valeur juridique attestant son âge.

Les Employés de moins de dix-huit (18) ans ne réaliseront pas de travaux à des hauteurs périlleuses ni dans des espaces confinés, ni avec des substances toxiques, ni avec une machine, des équipements et/ou des outils dangereux ; ils ne réaliseront pas de travaux impliquant la manipulation ou le transport de charges lourdes, ni de travaux nocturnes ni aucune autre activité similaire.²

VI. TRAVAIL FORCÉ, TRAVAIL EN SERVITUDE, EN PRISON, ESCLAVAGE ET TRAFIC D'ÊTRES HUMAINS

Tous les Employés devront travailler volontairement et ne seront soumis à aucun type d'exploitation physique, mentale ou sexuelle, comme le travail forcé ou dans des conditions de servitude. Les Employés ne feront l'objet d'aucune forme de coercition, fraude, tromperie ou cession de leur personne à des tiers dans un but d'exploitation.³

Les Employés ne pourront pas être contraints de faire des heures supplémentaires ni de compléter des quotas de production qui seraient contraires à la réglementation en matière

¹ D'après la Convention sur le travail à domicile de l'Organisation internationale du Travail, 1996 (n° 177) et la Recommandation sur le travail à domicile, 1996 (n° 184)

² Adapté à partir de la Recommandation de l'Organisation internationale du Travail sur les pires formes de travail des enfants (n° 190)

³ Adapté du protocole pour prévenir, réprimer et sanctionner la traite de personnes, en particulier des femmes et des enfants, qui complète la Convention des Nations Unies contre la Délinquance organisée transnationale, 2000

d'heures de travail. Les Employés devront conserver la possession ou avoir le contrôle de leurs documents d'identité personnels et de voyage. La liberté de mouvement des Employés ne pourra être restreinte et personne ne pourra les empêcher de résilier leur contrat de travail. Les salaires ne pourront pas être retenus, sauf dans les cas prévus par la loi.⁴

Le Fournisseur et le Site de Production ne feront appel qu'à des agences de travail intérimaire agréées et ils veilleront à ce que le recrutement direct ou indirect des Employés soit conforme à la Législation et Réglementation en Vigueur. Les Employés ne devront pas payer de frais ou de coûts relatifs à leur embauche ou comme condition d'embauche. Ces frais ne pourront pas être déduits ou retenus sur les salaires ni répercutés d'une façon quelconque sur les Employés.

Le recours au travail de prisonniers ou de condamnés, y compris ceux en liberté conditionnelle pour travailler ou dans le cadre de programmes de réinsertion, est interdit.

VII. ABUS, HARCÈLEMENT ET MESURES DISCIPLINAIRES

Tous les Employés seront traités dignement et avec respect. Les abus physiques, sexuels, verbaux ou mentaux, la coercition ou les menaces, les châtiments corporels ou toute autre forme de harcèlement pendant la durée du contrat ou de la relation de travail sont interdits.

Les politiques et procédures disciplinaires devront figurer par écrit et un registre des mesures disciplinaires de tous les Employés devra être tenu. Les mesures disciplinaires illégales ou excessives ou les amendes sont interdites.

Les pratiques abusives en matière de sécurité, y compris les fouilles sur des personnes du sexe opposé et le déshabillage, sont interdites.

VIII. GESTION DU TRAVAIL ET DE L'EMBAUCHE

Le Fournisseur et le Site de Production doivent, au minimum, se conformer aux Législations et Réglementations en Vigueur, y compris, entre autres, en matière de salaires, de journée de travail, de pratiques discriminatoires en matière d'embauche et d'emploi, de droit de libre association des Employés et d'utilisation de travailleurs étrangers contractuels ou migrants. Ils doivent se conformer spécifiquement à ce qui suit :

A. Conditions d'embauche

Quand la loi l'exigerait, les Employés devront recevoir un contrat de travail par écrit dans lequel seront énoncées en détail les conditions d'embauche, dans une langue que l'Employé comprend.

⁴ Adapté de la Convention sur le travail forcé, 1930 (n° 29) de l'Organisation internationale du Travail

Les conditions d'embauche ne pourront pas inclure la réalisation du test de grossesse ni du VIH ni l'utilisation d'une méthode de contraception. La situation juridique des Employés devra être vérifiée. Seuls les Employés ayant une autorisation de travail valide délivrée par les autorités compétentes seront embauchés.

Les licenciements des Employés devront être pleinement conformes à la loi et des copies des procédures de licenciement devront être conservées.

La documentation relative à l'âge des Employés devra être vérifiée et, lorsque la loi le permet, des copies de ces documents seront conservées pour chacun d'entre eux. Une protection adéquate des informations d'identité personnelles sera garantie, comme l'exige la loi.

B. Salaires et avantages

Les Employés seront rémunérés en appliquant, a minima, le salaire minimum légal ainsi que le taux minimum de rémunération légalement stipulé concernant les heures supplémentaires travaillées. Les salaires devront être versés une fois par mois minimum ou selon un calendrier conforme aux lois en vigueur, la modalité la plus stricte prévalant.

Les salaires devront être directement remis à l'Employé, ou, si ce dernier en a convenu autrement, directement versés sur un compte lui appartenant. Le Fournisseur et le Site de Production devront fournir à tous les Employés une fiche de paie détaillée, complète et précise qui inclura au moins, la période de paie, le salaire gagné pour cette période, le taux de rémunération, les heures normales et supplémentaires travaillées, les déductions et les avantages sociaux.

Les retenues salariales ne pourront pas être supérieures à celles fixées légalement.

Les Employés bénéficieront de toutes les avantages légaux, y compris la sécurité sociale, les congés parentaux, les congés annuels, les arrêts maladie et les jour fériés.

Des registres précis des salaires et de la productivité devront être tenus.

C. Heures normales de travail et heures supplémentaires

La somme des heures de travail normales et supplémentaires des Employés ne dépassera pas les limites légales ou les 60 heures hebdomadaires, la norme la plus stricte étant retenue. Les exceptions à cette condition devront s'ajuster à la législation et n'être dues qu'à des circonstances exceptionnelles, telle qu'un cas d'urgence, ou des travaux hautement saisonniers et/ou imprévisibles par nature. En outre, les Employés devront être informés des obligations et des politiques en matière d'heures supplémentaires et ils devront les accepter avant leur embauche et avant de les réaliser. Les Employés devront pouvoir refuser de travailler des heures supplémentaires sans souffrir de sanctions ni subir de représailles. Lorsque la loi l'exige, des exemptions d'heures supplémentaires approuvées par les autorités légales compétentes devront être obtenues.

Au moins un jour de repos devra être accordé pour chaque période de travail de sept jours.

Le travail en dehors des heures de travail ou le travail à domicile n'est pas autorisé, sauf lorsque le Site de Production dispose de modalités officielles de travail à distance approuvées par les autorités compétentes.

D. Discrimination

La discrimination pour des questions de race, couleur, religion, sexe, identité ou expression de genre, âge, nationalité, origine sociale ou ethnique, maternité, orientation sexuelle, opinion politique, handicap, état civil ou toute autre condition ou caractéristique personnelle sera interdite dans les pratique d'embauche et d'emploi.

Il sera interdit d'exiger des Employés qu'ils se soumettent à des examens médicaux susceptibles de conduire à discriminer dans les procédures d'embauche ou d'emploi.

E. Liberté d'association et de négociation collective

Les Employés qui souhaitent s'affilier à des syndicats et négocier collectivement ne seront pas empêchés de le faire, ni pénalisés ni ne subiront de représailles. Ils ne pourront pas être discriminés pour cela.

F. Employés étrangers ou migrants

Les Employés étrangers ou migrants devront être embauchés dans la stricte application des lois du pays d'accueil, y compris la législation du travail, de l'emploi et de l'immigration, et ne pas faire l'objet de menaces de licenciement ni d'expulsion.

G. Système de réclamation

Tous les Employés disposeront d'un moyen anonyme et confidentiel pour faire part de leurs inquiétudes à la direction du Site de Production sans crainte de représailles. Le Site de Production devra enregistrer et faire le suivi des réclamations des Employés ainsi que de l'évolution de leur résolution.

IX. SANTÉ, SÉCURITÉ ET LOGEMENT DES EMPLOYÉS

Le Fournisseur et le Site de Production devront appliquer, au minimum, la Législation et Réglementation en Vigueur, y compris, entre autres, les normes concernant la santé et la sécurité des Employés. Le Fournisseur et le Site de Production devront se conformer spécifiquement à ce qui suit :

A. Formation en matière de santé et de sécurité

Les Employés recevront des informations écrites sur la santé et la sécurité ainsi que sur le maintien d'une hygiène adéquate. Les notifications relatives à la santé et la sécurité seront publiées et mises à jour périodiquement. Toutes les informations relatives à la santé et à la sécurité devront être rédigées dans des langues compréhensibles pour tous les Employés.

Les Employés qui travaillent avec des produits chimiques et des matières dangereuses ou qui y sont exposés recevront une formation sur la manipulation, le stockage et l'élimination de ces matières en toute sécurité.

Les Employés qui travaillent avec des équipements dangereux recevront une formation sur leur fonctionnement et leur manipulation en toute sécurité. Des panneaux et des manuels de sécurité devront être fournis pour tous les équipements dangereux.

Les Employés devront être formés aux procédures d'évacuation en cas d'urgence.

B. Sécurité en matière d'incendies et évacuation d'urgence

Les sorties de secours devront être clairement signalisées, libres de tout obstacle, déverrouillées et signalisées de manière compréhensible pour tous les Employés. Les sorties de secours s'ouvriront dans le sens de la marche et avec un seul déblocage. Chaque étage devra disposer de sorties de secours secondaires.

Les voies de sortie d'urgence devront être clairement signalisées avec le sens de la marche, libres de tout obstacle et correctement éclairées à tout moment. Les voies de sortie de secours devront conduire à une zone de réunion sûre. La zone de rassemblement ne devra pas être située à proximité d'entrepôts de produits chimiques ni de matériaux et d'équipements dangereux.

Des extincteurs devront être situés près des lieux de stockage des produits chimiques et matériaux dangereux et le long des voies de sortie de secours. Les extincteurs devront être adaptés au type de production, ils seront clairement signalisés, libres d'obstacles et être inspectés tous les mois ou conformément à la législation, suivant la norme la plus stricte.

Les alarmes d'urgence seront clairement signalisées, libres de tout obstacle et faciles à détecter dans des zones ayant des niveaux de bruit élevés.

Les zones réservées aux Employés et les voies de sortie de secours devront être équipées de plans d'évacuation.

Tous les douze mois, des simulations d'évacuation en cas d'incendie et d'autres situations d'urgences devront être réalisés pour tous les Employés de chaque équipe et étage ou conformément à la législation, si celle-ci est plus stricte. Les évacuations d'urgence seront

supervisées par des Employés formés à cet effet.

C. Sécurité électrique

Les panneaux électriques, le câblage et les prises de courant devront être inspectés au moins une fois par mois et ne devront pas être endommagés, exposés ni présenter un risque de trébucher.

D. Premiers secours et soins d'urgence

Des procédures et des mesures devront être adoptées pour prévenir les accidents, les blessures et la propagation de maladies.

Au moins un membre du personnel formé aux premiers secours devra être désigné et disponible dans chaque équipe. En cas de blessures graves, les Employés recevront des soins médicaux dans le centre médical le plus proche. Ces services seront gratuits pour les Employés, à moins que leur assurance médicale, le cas échéant, n'en dispose autrement.

Les Employés devront avoir accès à du matériel médical de premiers secours en quantité suffisante et clairement signalisées.

Le lieu de travail devra disposer de stations de lavage des yeux et/ou de douches chimiques lorsque la loi l'exigerait et/ou en fonction des conditions de travail correspondantes.

Tous les Employés devront se soumettre aux examens médicaux légalement requis dans le cadre de leur activité professionnelle. Des registres des accidents et des blessures subis par les Employés devront être tenus, y compris les registres des enquêtes et des actions correctives et préventives réalisées.

E. Ventilation et éclairage

Le lieu de travail disposera de zones de travail correctement ventilées, spécialement dans toutes les zones où l'on peint, laque, pulvérise ou ponce ou bien dans les zones où on utilise des produits chimiques ou des matériaux dangereux. Dans des environnements chauds, il devra exister suffisamment de ventilateurs et dans des environnements froids, un chauffage suffisant sans risque pour la sécurité des Employés devra être assuré.

Tous les Employés disposeront d'un éclairage approprié dans leur espace de travail.

F. Uniformes et équipement de protection individuelle

Les Employés recevront gratuitement, si nécessaire, des uniformes et des équipements de protection individuelle.

Un équipement de protection individuelle devra être mis à la disposition de tous les Employés effectuant des travaux de peinture, vernissage, pulvérisation, ponçage ou application de produits chimiques ou de matériaux dangereux, ainsi que de tous les Employés exposés à des dangers physiques. L'équipement de protection individuelle comprendra, entre autres, des masques faciaux, des lunettes de protection, des gants, des masques de soudage, des casques, des chaussures de sécurité, des vêtements isolants et des protections auditives.

G. Installations sanitaires

Les Employés disposeront d'installations de WC et de lavabos appropriées et propres, avec eau courante et les fournitures consommables nécessaires. Ces installations devront être bien éclairées, ventilées, privées et séparées par sexe.⁵

H. Eau potable

Les Employés auront facilement accès à de l'eau potable, à tout moment. La distribution d'eau potable ne fera l'objet d'aucune restriction.

I. Logement des Employés

Le logement des Employés sera séparé des zones de production et de distribution et sera conforme à la Législation et Réglementation en vigueur.

Tous les Employés devront disposer de leur propre lit et d'une literie fournie gratuitement. La zone de dortoirs des Employés célibataires sera séparée par sexe. Tous les Employés auront accès à l'eau potable, l'eau chaude et à des toilettes séparées par sexe et privées.

Même si des règlements, des normes et un couvre-feu raisonnables peuvent être nécessaires pour la sécurité et la commodité des Employés, ces derniers seront libres de sortir de l'enceinte du lieu de travail en dehors des horaires de travail. Dans le cas de l'application d'un couvre-feu autorisé par la loi, les Employés devront en être informés et recevoir des instructions sur les risques liés à la sécurité à l'intérieur et aux alentours des logements des Employés. Les employés étrangers ou migrants ne seront assujettis à aucune politique de contrôle d'accès.

⁵ Y compris l'identification et/ou l'expression de genre.

J. Zones de préparation des aliments

Dans le cas où des repas seraient servis aux Employés, toutes les zones de préparation d'aliments et les salles à manger devront être conformes à la Législation et Réglementation en Vigueur en matière d'hygiène, santé et sécurité.

K. Repas

Dans le cas où, selon le contrat de travail, les repas seraient fournis, l'Employé devra recevoir au moins trois repas par jour qui satisferont ou excéderont les besoins nutritionnels basiques, sans aucun coût pour ce dernier ou, au minimum, à un coût subventionné.

L. Services

Dans le cas où des articles à usage personnel, tels que des produits d'hygiène, des timbres et des articles de papeterie seraient proposés, ceux-ci ne devront pas l'être à un prix supérieur aux prix de marché local pour ces mêmes produits ou des produits similaires.

M. Mineurs sur le lieu de travail

Les personnes de moins de 18 ans qui ne travaillent pas dans l'installation ne doivent pas se trouver dans les zones de production.

X. GESTION ENVIRONNEMENTALE

Lors des opérations de fabrication et de traitement, les impacts négatifs sur la communauté, l'environnement et les ressources naturelles devront être réduits au minimum, en préservant ainsi la santé et la sécurité du public.

Le Fournisseur et le Site de Production devront être en conformité avec la Législation et Réglementation en Vigueur en matière environnementale. Dans le cas où la Législation et Réglementation en Vigueur ne disposerait rien à ce sujet, il sera obligatoire d'appliquer ce qui suit :

A. Manipulation et élimination des déchets dangereux

Tous les produits chimiques et les matières dangereuses, y compris les eaux usées et les déchets solides issus des activités industrielles, devront être manipulés et éliminés selon des pratiques respectueuses vis-à-vis de l'environnement. En cas de déversement inapproprié de matières dangereuses ou polluantes, les autorités compétentes devront en être informées et les mesures nécessaires seront prises immédiatement pour corriger la situation et y remédier.

B. Usage de produits chimiques dommageables pour la couche d'ozone

Afin d'améliorer la qualité de l'air lors de l'utilisation de produits chimiques et de matières dangereuses, il est fortement recommandé d'éliminer les produits chimiques dommageables pour la couche d'ozone (ODC) pendant le processus de fabrication.

C. Recyclage

Le recyclage est vivement recommandé.

XI. SYSTÈMES DE GESTION

Les politiques et procédures devront être opérationnelles et la direction désignera une ou plusieurs personnes dans le Site de Production ou sur le lieu de travail qui seront responsables de superviser et d'implanter les pratiques visant à se conformer à l'ensemble des Législations et Réglementations en Vigueur et au Code de Conduite du Fournisseur.

XII. AUDITS DES SITE DE PRODUCTION

Costco se réserve le droit d'auditer ou d'autoriser un tiers à auditer les Sites de Production intervenant dans la production, dans le traitement ou dans la récolte de Marchandise pour Costco. Ces audits pourront s'étendre à tout Sous-traitant utilisé par le Site de Production. L'audit ne sera pas assujettie à des restrictions et elle pourra être effectuée avec ou sans préavis.

Le Fournisseur demandera à la direction de lui permettre d'accéder au Site de Production et à tous les livres et registres nécessaires pour réaliser un audit exhaustif du Code de Conduite du Fournisseur y compris la possibilité de réaliser des entretiens confidentiels et privés avec les Employés du Site de Production sélectionnés par l'auditeur. La préparation préalable des personnes interrogées ne sera pas permise, ni l'exercice de représailles contre aucun Employé ou auditeur.

Les frais de l'audit seront à la charge du Fournisseur.

L'interprétation de Costco de ce Code et de tout rapport de l'auditeur sera définitive et contraignante. Après examen des résultats de l'audit, Costco pourra, de son plein choix, résilier sa relation avec un Fournisseur et/ou un Site de Production, annuler une commande ou un contrat, rendre ou révoquer l'acceptation des biens concernés et/ou exiger l'adoption de mesures correctives. Le Fournisseur sera responsable de tous les dommages et préjudices connexes subis par Costco, y compris le manque à gagner.

En général, Costco préfère travailler avec le Fournisseur et/ou le Site de Production pour corriger les infractions au Code plutôt que d'appliquer des sanctions pouvant causer des difficultés supplémentaires aux travailleurs et à leurs familles qui dépendent de l'emploi.

XIII. ÉTHIQUE DE L'AUDIT

Les normes d'intégrité les plus élevées sont attendues dans tous les aspects du processus d'audit. Costco attend une transparence totale de la part du Site de Production au cours de la procédure d'audit, c'est-à-dire une divulgation précise et honnête de toute l'information et la documentation concernant les Employés, le Site de Production, les Sous-Traitants, les Travailleurs à Distance, le travail, les contrats de travail, la santé, la sécurité et l'environnement.

Toute forme de pot-de-vin, de corruption, de tromperie et de falsification de registres et documents est strictement interdite. La découverte de n'importe lequel de ces faits pourra donner lieu à la rupture de la relation commerciale.

Il est interdit aux Employés de Costco et aux auditeurs indépendants agissant au nom de Costco, d'accepter des gratifications de la part de vendeurs, de membres/clients, de Fournisseurs, des Sites de Production ou d'agences de services avec lesquels Costco entretiendrait ou aurait entretenu une relation commerciale, ou de toute entité dont il pourrait être tenu compte pour des affaires futures. Seront considérées comme gratifications, entre autres, de l'argent, des cadeaux, des voyages, des repas, des hébergements ou des faveurs spéciales. L'infraction de cette norme donnera lieu à la cessation de la relation commerciale avec le Fournisseur et/ou le Site de Production, ou l'agence de services.

Les représailles ou sanctions à l'encontre de toute personne qui, de bonne foi, informe d'activités illégales ou irrégulières en rapport avec ce Code de Conduite du Fournisseur et/ou avec la procédure d'audit, pourront donner lieu à la rupture de la relation commerciale.

XIV. CONSÉQUENCES DES INFRACTIONS DU CODE

A. Infractions critiques

Définition : Par infraction critique, il est entendu n'importe laquelle des pratiques suivantes : travail illégal des enfants, travail forcé, dans des conditions de servitude, esclavage, travail réalisé par des prisonniers ou des condamnés, trafic d'êtres humains ; harcèlement ou abus physique, sexuel, verbal ou mental ; pot-de-vin ou tentative de pot-de-vin ; conditions de santé et de sécurité représentant un risque direct pour la vie et l'intégrité physique ; corruption, tromperie ou falsification de registres ; refus d'accès le moment venu aux auditeurs de la part du Site de Production .

Le non-respect de la réglementation en vigueur concernant le paiement du salaire minimum, le paiement d'heures supplémentaires, le paiement en temps et en heure de salaires et la non-octroi des jours de repos pourront également être considérés comme des infractions critiques.

Actions requises : Toutes les infractions critiques devront cesser immédiatement, et un plan d'action corrective détaillé et proactif destiné à traiter toutes les infractions critiques devra être présenté à Costco.

Conséquences : Le Fournisseur ou le Site de Production ayant commis l'infraction pourront faire l'objet de sanctions immédiates qui pourront inclure l'annulation totale ou partielle de la commande d'achat ou du contrat, de même que l'imposition de restrictions sur les relations commerciales futures. Dans le cas où la relation commerciale aurait été rompue, Costco ne pourra considérer sa reprise qu'après avoir réalisé un audit complet que Costco considèrera satisfaisant. Un plan d'amélioration durable sera exigé.

Costco se réserve le droit d'interrompre ou de mettre fin à la relation commerciale lorsque l'Entreprise d'un Fournisseur serait déclarée coupable d'une deuxième infraction critique, ou lorsqu'un Fournisseur aurait contracté un Site de Production sous-traité qui aurait commis une infraction critique.

B. Autres infractions

Définitions : Constatation d'un manquement à la Législation et Réglementation en Vigueur.

Actions requises : Le Fournisseur ou le Site de Production ayant commis le manquement devra présenter un plan d'action corrective détaillé incluant un calendrier pour corriger chaque problème détecté dans l'audit. Costco révisera et approuvera le plan d'action corrective et fixera une date pour un nouvel audit. Le délai pour toute correction ou nouvel audit pourra être prorogé à la décision exclusive de Costco.

Conséquences : Dans le cas où l'amélioration permanente et l'éventuelle mise en conformité totale ne se produirait pas dans un délai raisonnable, Costco pourra mettre un terme à la relation commerciale avec le Fournisseur ou le Site de Production. Si la relation commerciale a été rompue, Costco ne pourra envisager de reprendre ses activités avec le Fournisseur ou le Site de Production qu'après la réalisation d'un audit complet dont le résultat lui paraîtra satisfaisant.

L'implantation d'un plan d'amélioration durable pourra être exigé.

C. Sous-Traitance Non autorisée

Définition :

Voir page 1, section II de ce document sous le titre DÉFINITIONS.

Conséquences : La Sous-Traitance Non autorisée, qu'elle soit le fait du Fournisseur ou du Site de Production, pourra entraîner la résiliation de la relation contractuelle de Costco avec le Fournisseur et/ou le Site de Production en infraction, l'annulation de commandes, la suspension de la relation commerciale et/ou l'indemnisation des coûts associés à l'activité non autorisée.

Seul Costco décidera l'imposition des conséquences et elle pourra, en fonction des circonstances, imposer des sanctions plus ou moins importantes.

XV. Ligne directe d'assistance confidentielle en matière d'éthique

Comme partie intégrante de son travail permanent pour garantir l'application de son Code de Conduite du Fournisseur et d'autres politiques et normes éthiques, Costco a créé une ligne directe d'assistance téléphonique confidentielle disponible à l'échelle mondiale :

www.costco.ethicspoint.com.

Il s'agit d'un outil confidentiel que Costco met à disposition de toutes les personnes ayant des motifs de croire qu'un Employé, un Fournisseur ou un Sous-Traitant de Costco enfreint ces politiques (Des questions transactionnelles telles que livraisons, paiements et autres questions connexes ne seront pas abordées par ce biais).

Costco invite à dénoncer de possibles infractions aux politiques et d'autres conduites irrégulières, y compris les infractions au Code de Conduite du Fournisseur.

La ligne directe permet également aux Fournisseurs de soulever des questions concernant des fautes personnelles commises par des Employés de Costco ou des Employés de Fournisseurs de Costco, y compris :

- Les conflits d'intérêt ;
- Les cadeaux, faveurs, divertissements et autres paiements ;
- Les informations confidentielles ;
- Les contributions politiques ; et
- La discrimination et le harcèlement sexuel.

Les informateurs pourront contacter la ligne directe de manière confidentielle. Les rapports seront adressés au Conseiller juridique général et au Directeur de conformité réglementaire, qui enquêteront et examineront la question avec le cadre supérieur approprié.