



CODE DE CONDUITE D'ARENA

arena s'engage à assurer le niveau maximal d'intégrité pour tout ce qui concerne son activité, ainsi que le respect total des droits de l'homme. Pour cette raison, arena s'engage totalement à respecter les principes fondamentaux, tels que les lois en vigueur, les dispositions de l'Organisation Internationale du Travail, la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme des Nations Unies, les Conventions sur les droits des enfants, ainsi que l'élimination de toute discrimination. Pour ces raisons, arena souhaite lancer et entretenir des partenariats commerciaux exclusivement avec les fournisseurs qui partagent l'engagement d'arena en faveur des meilleures pratiques et le respect total des normes minimales présentées dans ce Code pour le respect des droits des employés et la promotion de leur bien-être, ainsi que le respect total de l'environnement et l'engagement marqué en faveur des actions visant à minimiser un quelconque impact négatif, notamment la réduction des déchets, et l'utilisation responsable des ressources. Quand des différences ou des conflits surviennent en matière normative, les entreprises affiliées doivent appliquer la norme la plus élevée. Tous ces aspects sont critiques pour l'évaluation et la sélection des fournisseurs.

RELATION DE TRAVAIL

Les employeurs doivent respecter et se conformer aux règles et aux conditions d'emploi, qui ne doivent pas être au détriment des employés et sont destinées à minima à protéger leurs droits, conformément aux lois et aux réglementations nationales et internationales en matière d'emploi et de sécurité sociale.

NON-DISCRIMINATION

Dans le cadre de la relation de travail, aucun employé ou travailleur ne doit être soumis ou subir une quelconque discrimination concernant l'embauche, la rémunération, le plan de carrière, la discipline, le licenciement ou la retraite selon le sexe, la race, l'origine ethnique, les croyances religieuses, l'âge, l'invalidité, l'orientation sexuelle, l'origine géographique, les idées politiques et le groupe social.

RESPECT ET DIGNITÉ (PAS DE HARCÈLEMENT, PAS DE VIOLENCE)

Tout employé doit être traité avec respect et dignité. Aucun employé ne doit subir de harcèlement ou des violences physiques, sexuels ou psychologiques, ni d'injures.

TRAVAIL FORCÉ

Le fournisseur ne recourt pas au travail forcé, quelle qu'en soit la forme - prison, servitude, asservissement ou autre.

TRAVAIL DES ENFANTS

Le fournisseur ne doit pas employer ni utiliser de quelque façon que ce soit un employé âgé de moins de 15 ans ou n'étant pas en âge de quitter l'école, à la valeur la plus élevée des deux.

LIBERTÉ D'ASSOCIATION ET NÉGOCIATION COLLECTIVE

Le fournisseur doit reconnaître et respecter totalement le droit des employés à la négociation collective et à la liberté d'association.

ENVIRONNEMENT

Le fournisseur doit se conformer à toutes les lois environnementales applicables et doit tenir des politiques et des procédures environnementales écrites quand cela est nécessaire.

Le fournisseur doit accepter d'être contrôlé séparément en matière de responsabilité environnementale.

Les usines doivent contrôler en continu, et en informer arena, leur utilisation d'énergie et de ressources naturelles, leurs émissions, rejets, empreinte carbone et élimination des déchets.

Les fournisseurs doivent s'engager fortement à prendre toutes les mesures possibles pour minimiser l'impact négatif de tout type d'environnement pouvant découler de leur activité.



SANTÉ ET SECURITÉ

Le fournisseur doit assurer un environnement de travail sûr et sain afin d'empêcher les accidents et les blessures dus au travail, survenant pendant ce dernier, ou résultant des installations du fournisseur.

HORAIRE DE TRAVAIL

Le fournisseur respecte les obligations en matière d'heures de travail obligatoires conformément aux lois nationales respectives. L'horaire hebdomadaire normal de travail ne doit pas dépasser 48 heures. Le fournisseur doit autoriser un repos de 24 heures consécutives pendant toute période de sept jours. Les heures supplémentaires ne doivent être ni une pratique normale, ni obligatoires, mais travaillées sur une base de volontariat et optionnelle, et rétribuées en totalité à un taux majoré. Dans tous les cas, le fournisseur ne doit pas demander dans l'ensemble plus de 60 heures de travail (ordinaire et heures supplémentaires) par semaine, sauf dans des circonstances exceptionnelles.

RÉMUNÉRATION

Tout employé jouit d'un droit de rémunération pour une semaine de travail normale suffisant pour répondre aux besoins de base de l'employé et assurer un revenu discrétionnaire. Le fournisseur doit offrir à chaque employé au moins le salaire minimum ou le salaire prévalant applicable dans son pays pour son secteur, selon la valeur la plus élevée des deux ; le fournisseur doit se conformer à toutes les dispositions de loi concernant la rémunération, tout en offrant également des avantages en nature conformément à la loi ou au contrat de travail. Dans le cas où la rémunération est inférieure au niveau minimum, ne couvre pas les besoins essentiels de l'employé, et ne garantit pas un revenu discrétionnaire, chaque fournisseur doit, en collaboration avec arena, prendre les mesures appropriées afin de parvenir progressivement à un niveau de rémunération satisfaisant.

COMMUNAUTÉ

La réussite économique n'a aucune valeur dans une initiative industrielle sans également un engagement en faveur du progrès social. arena s'engage à soutenir les initiatives de rémunération équitable destinées à améliorer l'écart entre le salaire minimal légal et le salaire équitable de ses employés et de tous les ouvriers dans la chaîne d'approvisionnement. arena encourage également tous les fournisseurs et ses employés à s'engager dans les initiatives communautaires locales en matière sociale et environnementale en offrant bénévolement leur temps et/ou en offrant d'autres types de soutien.

APPROVISIONNEMENT ET SOUS-TRAITANCE

Toutes les sources de fourniture (matières premières, accessoires, produits semi-finis, produits finis, etc.) doivent se conformer à ce code. arena n'autorise pas la sous-traitance sans son accord écrit préalable.

Le fournisseur doit également garantir le respect de la part de chaque sous-traitant approuvé impliqué dans la fabrication des produits arena.

COMMUNICATION CONFIDENTIELLE AVEC ARENA (COMPTE-RENDU DE GRIEFS)

Si vous pensez que vos droits ne sont pas respectés ou que votre réclamation n'a pas été traitée correctement sur votre lieu de travail et que cela ne répond pas à vos attentes, contactez arena par email : grievance@arenasport.com Toutes les communications seront traitées de manière strictement confidentielle. Vous pouvez écrire dans votre langue maternelle.

Une exigence essentielle pour entretenir des relations commerciales avec arena vise pour les fournisseurs à mettre en œuvre et intégrer le Code de Conduite dans le secteur dédié aux productions pour arena, se soumettre à des inspections et une surveillance, apposer de manière visible le Code de Conduite dans le secteur de production pour arena ainsi que dans les zones en accès libre de leurs installations, dans les langues locales ou dans les langues des employés/ouvriers.

De plus, les fournisseurs doivent informer leurs employés/ouvriers de leurs droits et obligations, stipulés par le Code de Conduite d'arena sur le lieu de travail et conformément aux lois locales en vigueur.

Le code de conduite sur le lieu de travail d'arena est disponible en plusieurs langues et sera envoyé sur demande.