

Déclaration sur la transparence de la chaîne d'approvisionnement 2024

Déclaration de Brooks Sports, Inc. sur l'Australa Modern Slavery Act, la California Transparency in Supply Chains Act, l'UK Modern Slavery Act et l'USA Tariff Act, et la Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement du Canada.

Nous sommes déterminés à améliorer continuellement nos pratiques pour nous assurer qu'il n'y a pas d'esclavage, de travail forcé, de travail des enfants, ni de traite de personnes dans notre chaîne d'approvisionnement. Voici un aperçu des efforts de Brooks pour déceler et éliminer le travail forcé, sous toutes ses formes, dans notre entreprise et notre chaîne d'approvisionnement. Il est révisé chaque année et mis à jour au besoin.

California Transparency in Supply Chains Act

À compter du 1er janvier 2012, la California Transparency in Supply Chains Act of 2010 (SB 657) exige que les entreprises qui vendent des biens en Californie fassent certaines divulgations concernant leurs efforts pour lutter contre l'esclavage et la traite des personnes dans leur chaîne d'approvisionnement.

Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement du Canada (Loi canadienne sur les chaînes d'approvisionnement ou S-211)

À compter du 1er janvier 2024, le projet de loi S-211 exige que les entreprises qui font des affaires au Canada et qui comptent au moins 250 employés génèrent des revenus mondiaux d'au moins 40 millions de dollars canadiens et disposent d'un actif mondial d'au moins 20 millions de dollars canadiens pour rendre compte des mesures qu'elles ont prises pour réduire le travail forcé et le travail des enfants dans leurs chaînes d'approvisionnement.

UK Modern Slavery Act

À compter du 29 octobre 2015, la Modern Slavery Act of 2015 du Royaume-Uni exige que les entreprises qui vendent des biens au Royaume-Uni et qui ont un chiffre d'affaires annuel de plus de 36 millions de livres sterling fassent certaines divulgations concernant leurs efforts pour lutter contre l'esclavage et la traite des personnes dans leur chaîne d'approvisionnement.

Australia Modern Slavery Act



Depuis le 1er janvier 2019, l'Australie Modern Slavery Act de 2018 exige que les entreprises ayant des ventes annuelles de plus de 100 millions de dollars australiens fassent certaines divulgations concernant leurs efforts pour lutter contre l'esclavage et la traite des personnes au sein de leur chaîne d'approvisionnement.

USA Tariff Act

L'article 307 de la Tariff Act de 1930 (19 U.S.C. § 1307) interdit l'importation de marchandises extraites, produites ou fabriquées, en tout ou en partie, dans tout pays étranger, par le travail forcé des enfants, y compris le travail forcé des enfants. Ces marchandises sont sujettes à l'exclusion ou à la saisie et peuvent donner lieu à une enquête criminelle de l'importateur.

Introduction

Ici, chez Brooks, en tant que gardiens de la communauté des coureurs et en tant que citoyens du monde, nous sommes déterminés à apporter des changements positifs et à faire preuve de transparence dans les domaines où nous pouvons faire mieux.

Croyance de Brooks

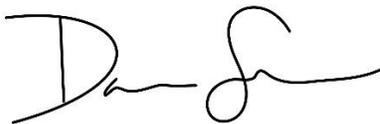
Brooks croit en un monde où tout le monde est le bienvenu dans le milieu de la course à pied et dispose d'un endroit pour courir. Pour ce faire, nous devons réaliser des progrès grâce à notre cheminement pour les gens et la planète afin de défendre la course pour tous et de protéger la planète sur laquelle nous courons. Nos engagements commencent par les gens, et nous valorisons la sécurité, la dignité et les possibilités pour tous. Et parce que 150 millions de personnes pratiquent la course à l'extérieur, il est vital que nous prenions soin du monde que nous partageons.

Nous faisons continuellement évoluer notre programme Running Responsibly afin de respecter les engagements sociaux et environnementaux, en particulier en ce qui a trait aux conditions de travail justes, sécuritaires et équitables dans l'ensemble de notre chaîne d'approvisionnement.

La déclaration de transparence de la chaîne d'approvisionnement qui suit décrit en détail bon nombre des initiatives que nous avons mises en place pour appuyer notre conviction qu'il n'y a pas de place pour le travail forcé, le travail des enfants, l'esclavage moderne ou la traite des personnes dans notre entreprise ou notre chaîne. Pour Brooks, lorsqu'il s'agit de ces sujets et de leurs répercussions sur les gens, la vigilance et des politiques claires sont impératives.

Cette déclaration a été approuvée par les dirigeants de la société Brooks Sports, Inc. (Brooks) et signée au nom de Brooks par Dan Sheridan, PDG. Cela confirme que le PDG est légalement autorisé à lier l'entreprise et que les dirigeants de l'entreprise pour Brooks ont examiné et approuvé l'état financier pour l'exercice 2024.

Cordialement,

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Dan Sheridan".

Dan Sheridan
PDG, Brooks Sports, Inc



Contenu

Introduction to our Business.....	6
Policies	6
Evaluating and Managing Risks.....	7
Supply Chain Due Diligence and Verification	8
Accountability	11
Training	11
Assessment of Effectiveness.....	12
Further Steps.....	12

Présentation de notre entreprise

Brooks Running vend ses chaussures de performance, ses vêtements, ses brassières de sport et ses accessoires dans plus de 50 pays dans le monde. Le but de Brooks est d'inspirer chacun à suivre son chemin en créant les meilleurs équipements, outils et expériences. Fondée en 1914, Brooks est une filiale de Berkshire Hathaway Inc. dont le siège social se trouve à Seattle et dont les filiales sont situées au Canada, en Europe et en Asie.

Brooks confie la fabrication de ses meilleures chaussures et vêtements à un petit nombre de fournisseurs choisis dans le monde. Notre [liste mondiale des usines](#) peut être trouvée sur notre site Web. La durée de notre relation avec nos fournisseurs de niveau 1 est, en moyenne, de plus de cinq ans.

Politiques

Nous nous fondons sur la Déclaration universelle des droits de l'homme et la Déclaration de l'Organisation internationale du travail sur les principes et droits fondamentaux du travail. Nous harmonisons également nos politiques et nos normes avec les pratiques exemplaires internationales, y compris le code de base de l'[Initiative commerciale éthique](#) et la [Business Social Compliance Initiative \(BSCI\)](#).

Le [Code de conduite des fournisseurs de Brooks](#) est le fondement du programme d'approvisionnement responsable. Conjointement avec la législation locale et les normes internationales du travail, il définit les normes pour toutes les usines de notre chaîne d'approvisionnement de fabrication. Le Code s'articule autour de cinq principes :

- Des partenariats et des collaborations en toute transparence
- Une conformité aux lois et réglementations locales et nationales
- Un environnement de travail sûr et sain
- Une rémunération équitable
- Une fabrication durable.

Le Code de conduite des fournisseurs de Brooks fait partie de la convention d'achat et doit être signé par tous les fournisseurs qui fabriquent des produits et des matériaux de Brooks afin d'assurer une vision commune, la responsabilisation et la transparence.

Ce Code de conduite des fournisseurs interdit aux fournisseurs d'imposer « des frais d'admissibilité à l'emploi pour les travailleurs migrants, y compris des frais de recrutement » et demande aux fournisseurs « d'adopter des politiques et des procédures pour s'assurer qu'il n'y a pas de travail forcé ni de traite de personnes dans la chaîne d'approvisionnement de Brooks ».

De plus, en 2018, Brooks a été l'un des signataires fondateurs de [l'Engagement en matière de recrutement responsable](#) de la [American Apparel and Footwear Association](#) et de la Fair Labor Association (FLA), et en 2023, nous avons signé l'engagement mis à jour. Cet engagement vise à

unifier l'industrie de la chaussure et du vêtement autour des principes suivants du recrutement responsable :

- Aucun travailleur ne paie pour travailler
- Les travailleurs reçoivent un remboursement en temps opportun des frais et des coûts engagés pour obtenir ou conserver leur emploi;
- Les travailleurs conservent le contrôle de leurs documents de voyage et jouissent de la pleine liberté de mouvement; et
- Tous les travailleurs sont informés des conditions fondamentales de leur emploi avant de quitter leur domicile.

Évaluation et gestion des risques

La visibilité des usines qui fabriquent les produits, matériaux et matières premières de Brooks, dont aucune ne nous appartient ou n'est exploitée par nous, est essentielle pour garantir le respect de nos normes d'approvisionnement responsable détaillées dans notre Code de conduite des fournisseurs. Nous avons donc investi, en 2022, dans une solution logicielle appelée TrusTrace pour nous aider à découvrir et à retracer en permanence les usines tout au long de la chaîne d'approvisionnement de fabrication de Brooks.

Nous donnons la priorité stratégique au traçage de nos modèles à plus fort volume, qui représentent au moins 65 % du total des unités de Brooks fabriquées au cours d'une année civile. Nous retraçons également les styles contenant des matériaux qui sont considérés comme à haut risque dans l'industrie. Ces documents peuvent provenir de régions qui présentent un risque élevé de violation des droits de la personne. Pour chacun de ces styles, nous retraçons les principaux matériaux et composants depuis les matières premières jusqu'à l'assemblage du produit final. Cette meilleure visibilité de notre chaîne d'approvisionnement sera utilisée pour déterminer et atténuer les risques liés à l'approvisionnement responsable, accroître la diligence raisonnable en matière de conformité douanière et déterminer les risques liés à la continuité des activités.

Brooks évalue également le risque dans l'ensemble de notre chaîne d'approvisionnement en examinant les résultats de l'évaluation de la responsabilité sociale et la « List of Goods Produced by Child Labor or Forced Labor » du département du Travail. Brooks reconnaît les secteurs à risques élevés suivants, propres aux pays dans lesquels nous exerçons nos activités, à l'industrie dans laquelle nous évoluons et à notre propre chaîne d'approvisionnement, auxquels nous accordons une attention particulière dans le cadre de nos processus de diligence raisonnable et de vérification :

- Travail des migrants étrangers
- Liberté de mouvement
- Droit de refuser les heures supplémentaires
- Droit du travailleur de quitter son emploi

- Production de coton

En surveillant ces risques, notre programme d'approvisionnement responsable repère et corrige tout cas de non-conformité aux lois locales ou à notre Code de conduite des fournisseurs, comme il est indiqué ci-dessous.

Diligence raisonnable et vérification de la chaîne d'approvisionnement

Dans le cadre de notre programme d'approvisionnement responsable, les mesures suivantes sont prises pour appliquer notre code de conduite des fournisseurs dans l'ensemble de la chaîne d'approvisionnement afin que les conditions de travail soient justes, sécuritaires et équitables.

Intégration d'un nouveau fournisseur

Dans le cadre de notre processus d'intégration des nouveaux fournisseurs, Brooks exige que toutes les usines signent le Code de conduite des fournisseurs de Brooks, qui certifie que :

- Elles respectent ou dépassent les exigences du Code de conduite des fournisseurs de Brooks.
- Elles tiendront des dossiers à jour et détaillés pour justifier la conformité au Code de conduite des fournisseurs de Brooks.
- Elles seront transparentes avec Brooks à tous les égards, y compris tous les documents comme les heures de travail exactes et les dossiers de paie.
- Toute marchandise de Brooks sera produite conformément aux lois sur les salaires et les heures de travail du pays de fabrication et sans utilisation d'enfants, de prisons ou de travail forcé.
- Ils comprennent que le défaut de se conformer au Code de conduite des fournisseurs de Brooks peut entraîner la résiliation de la relation d'affaires avec Brooks.

De plus, Brooks exige que toutes les usines potentielles remplissent une évaluation et une [Converged Assessment Framework](#) (CAF) du [Social Labor Convergence Program](#) (Programme de convergence du travail social) (SLCP) pour évaluer les pratiques sociales et du travail et vérifier la conformité à notre Code.

Conformité au Code de conduite

En 2021, en tant que membre de [Cascale](#) et signataire du SLCP, nous nous sommes alignés sur l'industrie des vêtements et des chaussures en adoptant pleinement le SLCP CAF et en remplaçant notre approche traditionnelle de vérification par des tiers. Cet outil normalisé par l'industrie, mesure les pratiques de travail social dans les usines dans neuf domaines clés :

- Recrutement et embauche
- Heures de travail
- Salaires et avantages

- Traitement du travailleur
- Engagement du travailleur
- Santé et sécurité
- Congédiement
- Systèmes de gestion
- Habilitier les gens et les collectivités

Le SCLP CAF peut être partagé avec les partenaires de la marque par l'intermédiaire de deux hôtes accrédités : Wordly et Fair Factories Clearinghouse (FFC). Le SLCP a également collaboré avec Better Work, un programme de l'Organisation internationale du travail qui évalue la conformité aux lois internationales du travail afin d'améliorer les conditions de travail. Cette collaboration signifie que Better Work utilisera l'évaluation de SLCP CAF au cours de ses évaluations afin de réduire la fatigue liée à la vérification et de promouvoir le partage des données au sein de l'industrie. En tant que membre de Cascale, nous encourageons nos usines à utiliser Wordly pour effectuer l'évaluation de SLCP par l'entremise du module Higg Facility Social Labour (module social et du travail pour les installations de Higg (Higg FSLM)); cependant, nous acceptons également le rapport sur le SLCP par l'entremise de FFC et de Better Work. Cela nous permet de contribuer pour réduire le dédoublement des vérifications et les coûts pour nos fournisseurs.

L'évaluation SLCP CAF commence par une autoévaluation effectuée par l'usine, qui est par la suite vérifiée par un vérificateur approuvé par le SLCP pour confirmer que les questions d'évaluation ont été comprises et que les réponses ont été fournies correctement et que les données sont fiables. Pendant le processus de vérification, les vérificateurs indépendants et agréés examinent les réponses de l'usine et effectuent une vérification sur site semi-annoncée, qui comprend une réunion d'ouverture et de clôture, un examen des documents, des entretiens avec les employés et les employées d'usine et une visite de l'installation. Avec l'adoption de cet outil par l'industrie, les audits redondants sont éliminés et les marques peuvent collaborer avec leurs usines partagées pour utiliser un seul ensemble de données afin d'apporter des améliorations sociales et au niveau du travail dans leurs chaînes d'approvisionnement.

Une fois que les usines ont été intégrées avec succès, nous évaluons la conformité de 100 % de nos usines d'assemblage final de niveau 1 à notre Code de conduite des fournisseurs et à la législation locale grâce à l'utilisation du SLCP CAF. Nous utilisons une approche basée sur le risque pour déterminer notre niveau d'engagement avec les fournisseurs de matériaux de niveau 2, en donnant la priorité à notre engagement avec les usines qui représentent au moins 80 % de notre volume de matériaux en termes de dépenses.

Enquête sur les griefs des travailleurs

Les travailleurs de toute usine de Brooks peuvent déposer des griefs directement auprès de l'équipe d'approvisionnement responsable de Brooks par l'entremise de notre système de griefs établi. Chaque fois que des griefs sont reçus, Brooks mène une enquête pour comprendre le

contexte complet de la plainte. À la suite de l'enquête, si des infractions aux lois locales ou à notre Code de conduite de fournisseur sont repérées, Brooks travaillera avec l'usine pour corriger le problème. Une fois les mesures correctives terminées, Brooks exige aux fournisseurs qu'ils informent les travailleurs du problème et des mesures correctives qui ont été prises. Si la soumission n'est pas anonyme, Brooks fera également un suivi directement auprès des travailleurs qui ont déposé un grief pour s'assurer qu'ils reçoivent les résultats de l'enquête, qu'ils comprennent les efforts de correction qui ont été déployés et qu'ils sont d'accord avec les résultats du processus.

Outils de mesure

Brooks utilise des logiciels de gestion du risque de tiers et des outils de l'industrie, y compris le SLCP CAF, Better Work, l'indice FSLM Higg et le module environnemental Higg Index Facility (FEM) pour mesurer la conformité à notre code de conduite des fournisseurs.

Processus de correction

Après la réalisation d'une évaluation et vérification SLCP CAF, nous travaillons en étroite collaboration avec les usines sur un plan d'action corrective (PAC) pour remédier à tout problème déterminé qui ne répond pas à nos normes. Dans un esprit d'amélioration continue, nous évaluons les usines deux fois tout au long du processus PAC. Une évaluation est d'abord donnée après la vérification, puis l'évaluation PAC est faite après que l'usine a eu deux occasions de montrer des améliorations. L'évaluation PAC détermine les usines qui corrigent correctement tous les problèmes trouvés, et nous informe si des usines ne procèdent pas aux corrections comme cela se doit. Nous croyons que l'évaluation PAC d'usine aide à favoriser une relation transparente, à motiver les usines à corriger comme il se doit les problèmes décelés et à donner aux usines l'occasion d'expliquer tout malentendu potentiel.

Une usine peut recevoir trois types d'évaluations lors de l'évaluation annuelle : Conformité, Amélioration requise et Mesure immédiate requise. Si une usine reçoit une évaluation de conformité, aucun problème n'a été décelé dans sa dernière évaluation du SLCP CAF vérifiée. Si une usine reçoit une évaluation Amélioration requise, un ou plusieurs problèmes non critiques ont été repérés dans la plus récente évaluation SLCP CAF vérifiée. Si une usine reçoit une évaluation Mesure immédiate requise, au moins un problème critique a été relevé lors de la dernière évaluation SLCP vérifiée. Nous considérons qu'un problème critique est une non-conformité à haut risque à notre Code ou aux lois et règlements locaux et nationaux qui compromettent les droits de la personne fondamentaux d'un employé ou d'une employée d'usine. Toutes les questions liées au travail forcé et au travail des enfants sont considérées comme des constatations critiques. Si un problème critique est détecté et qu'une usine reçoit une évaluation Mesure immédiate requise, Brooks organisera immédiatement une réunion avec l'usine pour discuter du problème, comprendre la cause profonde et travailler ensemble pour mettre en œuvre une solution afin de corriger rapidement le problème et de l'éviter à l'avenir. Les usines qui refusent ou ne corrigent pas les problèmes critiques ont constaté qu'il y avait un risque lié à la cessation d'activité avec Brooks.

Responsabilité

Brooks a une équipe attitrée responsable de notre programme d'approvisionnement responsable. L'équipe de la haute direction de Brooks joue un rôle direct dans le soutien de notre engagement à l'égard des droits de la personne. L'équipe d'approvisionnement responsable informe le chef d'équipe de l'approvisionnement concerné après chaque évaluation de responsabilité sociale.

L'équipe de Brooks responsable de l'approvisionnement participe aux évaluations commerciales saisonnières avec toutes les usines de chaussures. Au cours de ces évaluations, Brooks évalue le rendement d'une usine en matière de responsabilité d'entreprise ainsi que d'autres paramètres commerciaux comme le développement et la commercialisation. L'équipe d'approvisionnement responsable utilise ce processus pour mobiliser la direction de Brooks et de l'usine en ce qui concerne toute mesure corrective en cours.

Formation

Formation interne

Notre équipe d'approvisionnement responsable reçoit régulièrement une formation sur le sujet du travail des migrants, du travail forcé, du travail des enfants et de la traite des personnes. Cette formation comprend un examen de la page Web du Service des douanes et de la protection des frontières des États-Unis sur le travail forcé, de la « List of Goods Produced by Child Labor or Forced Labor » du département du Travail et de la page Web « Reducing Child Labor & Forced Labor Toolkit », ainsi que de la brochure de l'Organisation internationale du travail « Indicateurs du travail forcé ».

De plus, pour former les autres employés de Brooks sur l'importance de surveiller les conditions de travail tout au long de l'année, nous demandons aux employés qui interagissent fréquemment avec nos usines de la chaîne d'approvisionnement ou qui les visitent de suivre un cours annuel sur le travail forcé. Ce cours, « Trafic humain : Formation sur le travail forcé pour les chaînes d'approvisionnement mondiales », a été créée par l'Administration du commerce international et vise à former les employés en ce qui a trait aux lois et aux règlements sur les droits de la personne et sur la façon de déceler et signaler les signes de travail forcé.

Formation des fournisseurs

Des spécialistes de Brooks ou des spécialistes tiers offrent des formations en personne à nos fournisseurs sur des sujets pertinents pour chacun d'entre eux. Chaque nouveau fournisseur reçoit une formation sur notre code de conduite des fournisseurs et nos normes d'approvisionnement responsable. Notre Code de conduite des fournisseurs a été traduit en huit langues pour être plus accessible aux travailleurs de notre chaîne d'approvisionnement. De plus, en 2019, Brooks a tenu un atelier sur la main-d'œuvre migrante à Taïwan et a invité plusieurs usines à les former sur les attentes et les signaux d'alarme de Brooks. Nous collaborons avec



plusieurs organisations non gouvernementales et cabinets de vérification pour sensibiliser les gens aux questions de responsabilité sociale. Nous surveillons régulièrement les rapports et suivons l'évolution de l'industrie provenant de groupes comme la Fair Labor Association, l'Association internationale du travail, Cascale et le Better Work Program.

Évaluation de l'efficacité

En 2023, Brooks a repéré plusieurs cas de non-conformité, comme des problèmes mineurs de santé et de sécurité, dans les usines de montage final et chez les fournisseurs de matériaux, et a réussi à corriger ou à fermer des PAC pour 100 % des usines. Aucun de ces cas de non-conformité n'était lié au travail forcé, à l'esclavage moderne, au travail des enfants ou à la traite des personnes.

Prochaines étapes

Pour en savoir plus sur notre programme de responsabilité d'entreprise, veuillez consulter la page Running Responsibility sur www.brooksrunning.com et notre [rapport de performance Running Responsibly](#) actuel. Nous vous invitons à envoyer vos commentaires, questions et suggestions à : runningresponsibly@brooksrunning.com.

Suivez-nous sur Twitter (@brooksrunning) et Facebook (www.facebook.com/brooksrunning).