

RAPPORT SUR LE TRAVAIL FORCÉ ET LE TRAVAIL DES ENFANTS DE SAMSONITE 2023

Forte de l'héritage qu'elle s'est créée depuis 1910, Samsonite International S.A. (la « Société »), de même que ses filiales consolidées (le « Groupe »), est un leader du secteur mondial des sacs pour style de vie en plus d'être le fabricant de bagages le plus connu et le plus important au monde. Nous entendons mener nos activités dans le respect de nos valeurs traditionnelles, à savoir agir de manière responsable, honnête et éthique et respecter les lois des divers pays dans lesquels nous exerçons nos activités.

Ce rapport est rédigé conformément à la *Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement* (la « Loi »). Il s'agit du rapport sur le travail forcé et le travail des enfants de Samsonite Canada, Inc. et de Samsonite LLC (ci-après « nous »), deux des filiales du Groupe, pour l'exercice clos le 31 décembre 2023.

Le présent rapport énonce les mesures que nous prenons pour détecter et atténuer les risques de travail forcé et de travail des enfants dans nos activités commerciales et nos chaînes d'approvisionnement. Il est publié en anglais et en français.

Structure de l'entreprise, activités et chaîne d'approvisionnement

L'activité principale du Groupe est la conception, la fabrication, l'approvisionnement et la distribution de bagages, de sacs d'affaires et d'ordinateurs, de sacs d'extérieur et décontractés et d'accessoires de voyage dans le monde entier, principalement sous les marques Samsonite®, Tumi®, American Tourister®, Gregory®, High Marques Sierra®, Lipault® et Hartmann® ainsi que d'autres marques détenues et sous licence. Au 31 décembre 2023, les produits du Groupe se vendaient dans plus de 100 pays.

Les activités de la Société sont exercées selon une structure principalement décentralisée dans quatre régions : en Asie, en Europe, en Amérique latine et en Amérique du Nord, y compris au Canada. Nous vendons nos produits auprès de divers canaux de distribution en gros, dans des magasins de détail gérés par l'entreprise et par l'intermédiaire du commerce électronique. Dans le domaine de la distribution en gros, nos principaux clients sont les grands magasins et les magasins de détail spécialisés, les marchands de masse, les clubs-entrepôts et les détaillants en ligne.

La Société possède et exploite des installations de fabrication à Audenarde, en Belgique; à Szekszárd, en Hongrie; et à Nashik, en Inde. Nos autres produits sont fabriqués dans des installations détenues et exploitées de manière indépendante. La plupart des fabricants tiers de la Société se trouvent en Asie, notamment à Taiwan, en Chine, au Cambodge, au Vietnam, en Inde, en Indonésie et en Thaïlande.

Pour en savoir plus sur la Société, veuillez consulter le site <https://corporate.samsonite.com>.

Notre engagement

Le Groupe a adopté une approche de tolérance zéro à l'égard du travail forcé et du travail des enfants. Il s'engage à maintenir en place des systèmes conçus pour réduire la possibilité de travail forcé et de travail des enfants dans ses activités et sa chaîne d'approvisionnement.

Nos politiques et processus de vérification diligente en matière de travail forcé et de travail des enfants

C'est par nos politiques (notre Code de conduite, la Charte éthique de Samsonite et la Politique mondiale de dénonciation, en plus de notre processus de gouvernance qui a reçu l'aval de notre équipe de direction) que nous respectons cet engagement.

Code de conduite

Le Code de conduite de la Société est obligatoire et s'applique à tous ceux et celles qui travaillent au sein du Groupe. Il comprend l'engagement de la Société en matière de conformité juridique, de comportement éthique et de soutien aux normes du travail consacrées par l'Organisation internationale du travail (OIT). Le Code de conduite reconnaît que la Société appuie le principe central de l'OIT, à savoir que chaque femme et chaque homme puissent accéder à un travail décent et productif dans des conditions de liberté, d'équité, de sécurité et de dignité. Les politiques de la Société incluent explicitement une interdiction du travail forcé ou de toute autre forme de travail obligatoire dans l'ensemble de ses activités, ainsi que dans sa chaîne d'approvisionnement. Les employés qui ne respectent pas les politiques du Groupe peuvent faire l'objet de mesures disciplinaires, voire être licenciés, si la situation le justifie.

Charte éthique de Samsonite

Nous veillons à ce que les pratiques de nos partenaires au sein de la chaîne d'approvisionnement mondiale soient socialement responsables et éthiquement acceptables. La Charte éthique de Samsonite guide notre approche en matière de respect de normes minimales dans la chaîne d'approvisionnement. Nous demandons à nos fournisseurs de produits finis, de matières premières et de composants de signer notre Charte éthique et de s'engager, par le fait même, à en respecter les dix principes.

En 2022, nous avons enrichi notre Charte éthique et avons élaboré un guide de mise en œuvre à l'intention des fournisseurs. Parmi les mises à jour principales apportées, l'une portait sur la nécessité de mettre des mécanismes de plainte efficaces à la disposition des travailleurs.

Collectivement, ces deux documents présentent la vision que nous avons en matière de pratiques commerciales acceptables liées aux droits des travailleurs, aux conditions de travail, aux conditions d'emploi, au travail décent, aux systèmes de fournisseurs et à la protection des travailleurs. Elles sont conformes aux conventions de l'OIT, comme l'interdiction du travail forcé et du travail des enfants. Ces documents s'inscrivent directement dans les stratégies d'approvisionnement de la Société, y compris sa façon d'évaluer le rendement des

fournisseurs et de déterminer les usines avec lesquelles elle continuera de collaborer pour assurer son essor.

Politique de dénonciation mondiale

Cette politique définit les procédures du Groupe en matière de réception et d'évaluation des signalements et d'enquête. Sous réserve des lois et règlements applicables, les employés peuvent effectuer des signalements en toute confidentialité et, s'ils le souhaitent, sous le couvert de l'anonymat. Samsonite estime qu'il est très important que les employés qui font des signalements ou qui participent à une enquête au titre de la Politique sachent qu'ils seront à l'abri de représailles ou de victimisation qui pourraient découler de leur participation au processus.

Processus de diligence raisonnable et gestion des risques

Le Groupe ne soutient aucune entreprise qui participe au travail forcé et/ou au travail des enfants ni liée de quelque manière que ce soit à ce type de travail ni n'entretient sciemment de relations avec de telles entreprises. Néanmoins, le Groupe comprend que c'est dans sa chaîne d'approvisionnement en produits que réside le plus grand risque de travail forcé et/ou de travail des enfants. À ce titre, nous avons mené à bien des activités pour détecter et minimiser ces risques avec nos fournisseurs de produits finis et avec certains fournisseurs de matières premières et de composants.

La Société procède à une vérification diligente des fournisseurs, nouveaux et existants, sous la forme d'une certification WRAP (ou une certification équivalente) ou d'un audit de conformité mené par la Société, ou en son nom, dans le cadre de son programme de conformité sociale. Si des preuves de travail forcé et/ou de travail des enfants devaient être trouvées, le Groupe examinerait les circonstances et élaborerait la meilleure stratégie possible pour résoudre le problème. Le Groupe peut agir à l'encontre des fournisseurs qui ne manifestent aucun engagement concret envers la Charte éthique de Samsonite ou qui la violent. Parmi les mesures qui peuvent être prises, notons la résiliation du contrat avec le fournisseur.

Pour les fournisseurs de produits finis et certains fournisseurs de matières premières et de composants qui ne sont pas inscrits au programme de conformité sociale de Samsonite, les contrats de fourniture exigent que les fournisseurs signent la Charte éthique et les directives de mise en œuvre des fournisseurs de Samsonite et acceptent sans condition tous les audits annoncés et inopinés qui seront menés par l'équipe de conformité sociale de Samsonite ou ses agents. L'incapacité à remédier aux violations de la Charte éthique de Samsonite peut entraîner l'interruption de la relation avec le fournisseur. Outre les audits de conformité sociale, les audits après la certification et les audits de surveillance sont des éléments standard du processus d'audit. Ils peuvent être semi-annoncés ou inopinés et sont menés par l'équipe de conformité sociale.

Les activités de surveillance, comme les visites d'usines, peuvent être menées par l'équipe Assurance Qualité, qui est fréquemment présente dans les usines de produits finis. Pouvant être

formée par l'équipe de conformité sociale, l'équipe Assurance Qualité peut utiliser une liste de contrôle des comportements de non-conformité à haut risque.

En 2023, nous avons audité 166 usines de produits finis à l'échelle du Groupe, et 56 autres ont obtenu la certification Worldwide Responsible Accredited Production (WRAP). Nous avons également audité 47 de nos usines de matières premières et de composants principales (celles qui fabriquent des matières premières pour nos fournisseurs de produits finis et les usines que nous possédons), et six autres ont obtenu la certification WRAP. Aucun problème important en matière de droits de la personne ni aucun indicateur de travail forcé ni de travail des enfants n'a été relevé lors de ces audits. Tous nos partenaires de la chaîne d'approvisionnement, parties prenantes internes et fournisseurs reçoivent régulièrement des commentaires sur les domaines dans lesquels ils respectent les normes minimales et les domaines d'amélioration, comme les heures de travail excessives, la sécurité et la santé au travail, et le bien-être à long terme de leurs travailleurs.

Pour en savoir plus, veuillez consulter le rapport ESG 2023 de la Société, que vous trouverez à l'adresse <https://corporate.samsonite.com/en/reports-policies.html>.

Mécanismes de plainte et recours

Nous n'avons relevé aucun cas de travail forcé ni de travail des enfants dans notre chaîne d'approvisionnement ni aucune perte de revenus pour les familles vulnérables résultant des mesures prises pour éliminer le recours au travail forcé ou au travail des enfants dans nos activités et nos chaînes d'approvisionnement. Nous n'avons donc eu à appliquer aucune mesure corrective au cours de l'exercice clos le 31 décembre 2023.

Pour prévenir le travail forcé et/ou le travail des enfants dans ses activités et/ou dans sa chaîne d'approvisionnement, le Groupe applique des procédures de responsabilisation qui s'adressent aux employés et aux fournisseurs qui ne respectent pas ses normes. Notre processus d'audit nous permet de déterminer les fournisseurs qui doivent faire l'objet de plans d'actions correctives (PAC) afin de prévenir l'apparition ou la récurrence du travail forcé, du travail des enfants et des préjudices associés. Ces PAC doivent être menés à bien dans les trois mois suivant la date de l'audit d'origine.

Samsonite a adopté une politique de tolérance zéro à l'égard des situations qui pourraient mettre la vie en danger. Elle exige que les usines corrigent toutes les violations avant de reprendre la production. Si un audit permet de détecter une violation non tolérée, comme l'emprisonnement, le travail des enfants ou le travail forcé, des mesures sont prises immédiatement. Les usines doivent remédier à toutes les violations avant que la production ne puisse prendre. Les fournisseurs peuvent demander un nouvel audit de conformité sociale 60 jours après la date du premier incident. Si un deuxième incident est détecté, les usines ne pourront plus approvisionner Samsonite.

Nous offrons la possibilité à tous ceux et celles qui travaillent au sein du Groupe, et depuis 2023, aux tiers comme les clients et les fournisseurs, de signaler toute violation présumée du Code de conduite et de la Charte éthique, notamment par l'intermédiaire d'une

ligne d'assistance confidentielle et anonyme et d'un service de signalement sur un site Web. La ligne d'assistance téléphonique est accessible sans frais. Elle est présentée aux employés par voie électronique, dans notre Code de conduite, ainsi que sur des affiches et dans des manuels destinés aux travailleurs dans l'ensemble de nos activités. Les membres de la direction du Groupe au sein des services des finances, des affaires juridiques, des ressources humaines et de l'audit interne examinent toute information transmise par la ligne d'assistance téléphonique. Les employés et les tiers qui utilisent la ligne d'assistance téléphonique sont protégés des représailles. Les signalements font l'objet d'une enquête, et des mesures correctives appropriées sont prises au besoin.

Formation sur le travail forcé et sur le travail des enfants offerte aux employés

Nous reconnaissons qu'il est essentiel d'informer nos employés de la responsabilité qui leur incombe de respecter les droits de la personne et de détecter les problèmes potentiels ou réels de travail forcé et de travail des enfants. Le Code de conduite est présenté aux employés directs de la Société lors de leur séance d'intégration. Par cette formation, nous informons nos fournisseurs que la traite des personnes, le travail des enfants et toute autre violation de nos normes sont interdits et qu'ils doivent respecter le Code de conduite et nos processus de surveillance et de vérification sur place.

En outre, l'équipe de conformité sociale mène diverses activités (p. ex., formations/séminaires, examen de l'audit, débriefage après l'audit) auprès des parties prenantes internes et des fournisseurs tout au long de l'année pour les sensibiliser davantage et renforcer les exigences clés de notre Charte éthique et notre programme de conformité sociale. Ces activités visent à promouvoir une meilleure compréhension des questions de conformité sociale, y compris le travail forcé et le travail des enfants, et à améliorer le rendement des fournisseurs au cours des certifications et des audits ultérieurs.

Évaluation du programme visant à évaluer s'il permet de garantir que le travail forcé et le travail des enfants ne sont pas utilisés au sein de l'entreprise ni de ses chaînes d'approvisionnement

L'évaluation de l'efficacité de nos efforts visant à garantir qu'aucun travail forcé ni travail des enfants n'est présent dans la Société et/ou dans sa chaîne d'approvisionnement revient à la direction nationale et régionale des employés ainsi qu'au personnel d'approvisionnement et de production dans la chaîne d'approvisionnement. L'équipe d'audit interne de Samsonite examine périodiquement ce processus. De plus, notre équipe de conformité sociale surveille les cas de travail forcé et de travail des enfants en menant des audits et évalue l'efficacité des plans d'actions correctives mis en œuvre par nos fournisseurs.

Nous savons que notre engagement indéfectible est nécessaire aux efforts que nous déployons pour nous assurer de traiter adéquatement les problèmes de travail forcé et de travail des enfants. Nous entendons jouer notre rôle et détecter et résoudre les problèmes de travail forcé et de travail des enfants qui touchent notre entreprise.

Approbations du rapport

Le présent rapport a été approuvé conformément au sous-alinéa 11(4)(a) de la Loi par le conseil de gérance de Samsonite LLC.

Conformément aux exigences de la Loi, et notamment de son article 11, j'atteste avoir pris connaissance des renseignements contenus dans le rapport pour l'entité indiquée ci-dessus. Pour autant que je sache, et après avoir exercé une diligence raisonnable, j'atteste que les renseignements contenus dans le rapport sont vrais, exacts et complets à tous égards importants aux fins de la Loi, pour l'année de déclaration indiquée ci-dessus.

Nom et prénom : Lynne Berard

Titre : President

Date : 5.30.24

Signature : 

J'ai le pouvoir de lier Samsonite LLC.

Le présent rapport a été approuvé conformément au sous-alinéa 11(4)(a) de la Loi par le conseil d'administration de Samsonite Canada, Inc.

Conformément aux exigences de la Loi, et notamment de son article 11, j'atteste avoir pris connaissance des renseignements contenus dans le rapport pour l'entité indiquée ci-dessus. Pour autant que je sache, et après avoir exercé une diligence raisonnable, j'atteste que les renseignements contenus dans le rapport sont vrais, exacts et complets à tous égards importants aux fins de la Loi, pour l'année de déclaration indiquée ci-dessus.

Nom et prénom : Lynne Berard

Titre : President

Date : 5.30.24

Signature : 

J'ai le pouvoir de lier Samsonite Canada, Inc.