

UNDER ARMOUR

DÉCLARATION SUR L'ESCLAVAGE MODERNE

2024

Introduction

Under Armour, Inc. (Under Armour ou UA) est une organisation fondée sur des objectifs et des valeurs et nous avons la responsabilité d'agir pour prévenir et, le cas échéant, remédier à l'esclavage moderne dans notre chaîne d'approvisionnement. En tant que marque mondiale, nous suivons les Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de la personne des Nations unies. Le terme « esclavage moderne » comprend l'asservissement, la servitude involontaire, le travail forcé ou obligatoire, le travail des enfants, la traite des êtres humains, la servitude pour dettes et le mariage forcé. Nous nous engageons à améliorer en permanence nos programmes, nos politiques et nos efforts d'évaluation afin d'atténuer les risques d'esclavage moderne dans notre chaîne d'approvisionnement.

Cette déclaration sur l'esclavage moderne de 2024 est publiée conformément à la Loi australienne de 2018 sur l'esclavage moderne (AUS MSA)¹, à la Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement canadienne (SCA), à la loi de 2015 sur l'esclavage moderne (UK MSA), et à la loi californienne de 2010 sur la transparence dans les chaînes d'approvisionnement (CA TSCA).

Cette déclaration a été approuvée et signée par le conseil d'administration de chacune des filiales d'Under Armour en Australie, UA Australia Pty Ltd (UA Australia), au Canada, Under Armour Canada ULC (UA Canada), et au Royaume-Uni, UA UK Retail Limited (UA UK Retail) et Under Armour UK Limited (Under Armour UK). Il résume les mesures prises par Under Armour et ses filiales pour évaluer et traiter les risques d'esclavage moderne dans notre entreprise et notre chaîne d'approvisionnement du 1^{er} avril 2023 au 31 mars 2024 (notre année financière 2024 ou exercice).

Nos valeurs

Notre équipe s'efforce de fabriquer des produits qui améliorent les performances des athlètes pour un monde meilleur. Nous attendons de nos fournisseurs et sous-traitants qu'ils fassent des affaires en accord avec nos valeurs fondamentales : aimer les athlètes, célébrer les victoires, défendre l'égalité, agir de manière durable et lutter ensemble. Cela signifie que nous exigeons de chacun de nos fournisseurs et sous-traitants qu'ils traitent leurs employés avec dignité et respect et qu'ils leur offrent des conditions de travail et de dortoir sûres.

Structure, opérations et chaîne d'approvisionnement

Nos principales activités commerciales consistent à développer, commercialiser et distribuer des vêtements, des chaussures et des accessoires de marque performants pour les hommes, les femmes et les jeunes. Nos produits sont conçus dans de nombreux modèles et styles pour une

¹Le programme de conformité sociale et de travail et les processus et procédures de diligence raisonnable en matière de droits de la personne décrits dans la présente déclaration s'appliquent également à UA Australia Pty Ltd (UA Australia) et à ses activités. Bien qu'UA Australia n'ait pas atteint le seuil financier pertinent au cours de sa période de déclaration la plus récente pour se qualifier en tant qu'entité déclarante en vertu de la MSA de l'AUS, nous déclarons volontairement en vertu de cette loi. UA Australia ne possède ni ne contrôle aucune entité et soumet cette déclaration en son nom propre.

utilisation dans presque tous les climats et sont portés dans le monde entier par des athlètes de tous niveaux, des jeunes aux professionnels, sur divers terrains de jeu dans le monde entier et par des consommateurs ayant un style de vie actif.

Incorporée en tant que société du Maryland en 1996, nous avons des marques déposées dans le monde entier, y compris UNDER ARMOUR®, HEATGEAR®, COLDGEAR®, HOVR™, et le logo UA d'Under Armour . La quasi-totalité de nos produits sont fabriqués par des fabricants tiers non affiliés qui travaillent directement avec nous en tant que partenaires commerciaux, ou indirectement par l'intermédiaire de licenciés d'Under Armour ou d'un agent.

Nous publions une [liste](#) de fournisseurs stratégiques et spécialisés. Cette liste a été mise à jour pour la dernière fois en février 2024 et représente plus de 90 % du volume d'affaires de niveau 1 (T1) de notre chaîne d'approvisionnement. Elle comprend nos fournisseurs directs T1 dans le monde entier par emplacement et est divulguée conformément à l'engagement de transparence, car elle inclut le pays, l'adresse, le nom de la société, le nombre de travailleurs et le type de produit de chaque usine dans un format de feuille de calcul consultable.

Entités Under Armour en Australie, au Canada et au Royaume-Uni :

Nom de l'entité :	UA Australia Pty Ltd	Under Armour Canada ULC	UA UK Retail Limited	Under Armour UK Limited
Nombre approximatif d'employés :	Plus de 240	Plus de 1 300	Plus de 250	Plus de 40
Sommaire des opérations :	<i>UA Australia Pty Ltd (UA Australia) est une filiale indirecte détenue en totalité par Under Armour, Inc. UA Australia fournit des services de soutien aux ventes et au marketing pour les activités de vente en gros d'Under Armour en Australie. UA Australia exploite également le centre de commerce électronique australien Under Armour et les magasins de détail Factory et Brand House de la marque Under Armour en Australie, où sont vendus des vêtements, des chaussures et des accessoires de la marque Under Armour.</i>	<i>Under Armour Canada ULC (UA Canada) est une filiale indirecte en propriété exclusive d'Under Armour, Inc. UA Canada fournit des services de soutien en matière de ventes, de marketing et de distribution pour les activités de vente en gros d'Under Armour au Canada. UA Canada est également responsable de l'exploitation du site de commerce électronique canadien et des magasins de détail Under Armour Factory et Brand House au Canada, qui vendent des vêtements, des chaussures et des accessoires de la marque Under Armour.</i>	<i>UA UK Retail Limited (UA UK Retail) est une filiale détenue indirectement en totalité par Under Armour, Inc. UA UK Retail est responsable de l'exploitation des magasins Under Armour Factory et Brand House au Royaume-Uni, qui vendent des vêtements, des chaussures et des accessoires de la marque Under Armour.</i>	<i>Under Armour UK Limited (Under Armour UK) est une filiale indirecte détenue en totalité par Under Armour, Inc. Under Armour UK fournit des services de soutien en matière de vente, de marketing et de distribution pour les activités de gros d'Under Armour au Royaume-Uni.</i>

Statistiques pour l'année financière 2024²

- Environ 15 000 coéquipiers dans le monde.³

²Au 31 mars 2024.

³Le nombre total de nos coéquipiers fluctue tout au long de l'année, avec une augmentation significative des coéquipiers saisonniers au cours du troisième trimestre de chaque année financière.

- Les vêtements et accessoires Under Armour ont été fabriqués par 36 fabricants contractuels principaux opérant dans 20 pays.
- Les produits de chaussures Under Armour ont été fabriqués par 9 fabricants contractuels principaux opérant principalement dans 3 pays.
- 440 magasins à travers le monde.
- Environ 63 % des vêtements et accessoires sont fabriqués en Jordanie, au Vietnam, au Cambodge et en Indonésie.
- La quasi-totalité des chaussures est fabriquée au Vietnam, en Indonésie et en Chine.

Politiques notables

Notre stratégie de développement durable englobe trois piliers stratégiques (les Produits, le Terrain et l'Équipe) et est mise en œuvre grâce à notre Modèle d'intégration des activités de développement durable, qui a été approuvé par notre Équipe de direction et partagé avec le Comité de gouvernance d'entreprise et de développement durable de notre conseil d'administration. Notre travail de conformité sociale, de diligence raisonnable en matière de travail et de droits de la personne relève du pilier Équipe et fait partie de nos efforts pour protéger les personnes qui créent, fabriquent, portent, utilisent, promeuvent et se connectent à nos produits. Nous recherchons en permanence des occasions d'améliorer et de renforcer notre travail dans ces domaines.

Le [Code de conduite des fournisseurs d'UA](#) reflète la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et comprend expressément des dispositions sur le travail forcé, le travail des enfants, la rémunération, les heures de travail, la liberté d'association et la négociation collective, la non-discrimination, le harcèlement ou les abus, la non-représailles, le signalement de fautes potentielles et les pratiques commerciales durables. Notre Code de conduite des fournisseurs énonce des attentes en matière de protection des travailleurs et cherche à atténuer les risques, y compris ceux liés à l'esclavage moderne.

[L'Engagement d'Under Armour, Inc. en matière de droits de la personne](#) (« Engagement en matière de droits de l'homme ») décrit notre engagement à promouvoir et à respecter les droits des personnes qui créent, fabriquent, portent, utilisent, promeuvent et se connectent à nos produits. Après avoir établi un partenariat avec des experts tiers pour mieux comprendre les risques liés aux droits de la personne dans l'ensemble de notre chaîne d'approvisionnement, nous avons publié l'Engagement d'Under Armour, Inc. en matière de droits de la personne pour formaliser nos engagements à adhérer aux cadres internationaux en matière de droits de l'homme et à offrir un recours aux personnes impactées par nos activités. L'Engagement d'Under Armour, Inc. en matière de droits de la personne a été approuvé par notre conseil de direction pour le développement durable, notre équipe de direction exécutive et le comité de gouvernance d'entreprise et de développement durable de notre conseil d'administration.

Notre politique d'approvisionnement responsable soutient notre engagement en tant qu'entreprise accréditée par la Fair Labor Association et les principes de la Fair Labor Association en matière de travail équitable et d'approvisionnement responsable. Notre politique d'approvisionnement responsable reflète les complexités de notre chaîne d'approvisionnement et met l'accent sur les conditions financières et contractuelles, la planification, la formation, la communication et l'examen. Nous tenons notre politique d'approvisionnement responsable à jour grâce à notre engagement dans le programme Supplier Voice du Better Buying Institute. Ce programme permet aux fournisseurs de partager confidentiellement avec le Better Buying Institute leurs expériences en matière de politique. Nous rencontrons ensuite le Better Buying Institute pour comprendre les rétroactions des fournisseurs et les domaines à améliorer en permanence.

Politique et normes relatives aux travailleurs migrants

Notre politique et nos normes relatives aux travailleurs migrants abordent des sujets tels que les indicateurs de travail forcé de l'Organisation internationale du travail et le principe de l'employeur-payeur, qui garantissent tous deux la protection et le traitement équitable des travailleurs migrants tout au long du cycle de vie de l'emploi. Parmi les autres sujets abordés, citons le recrutement responsable, la garantie que les travailleurs migrants conservent le contrôle de leurs documents d'identification personnels et l'interdiction des programmes de main-d'œuvre gratuite ou à prix réduit. Cette politique s'appuie sur notre exigence préexistante selon laquelle les fournisseurs doivent se conformer aux principes de Dhaka pour une migration dans la dignité de l'Institut pour les droits de la personne et les entreprises.

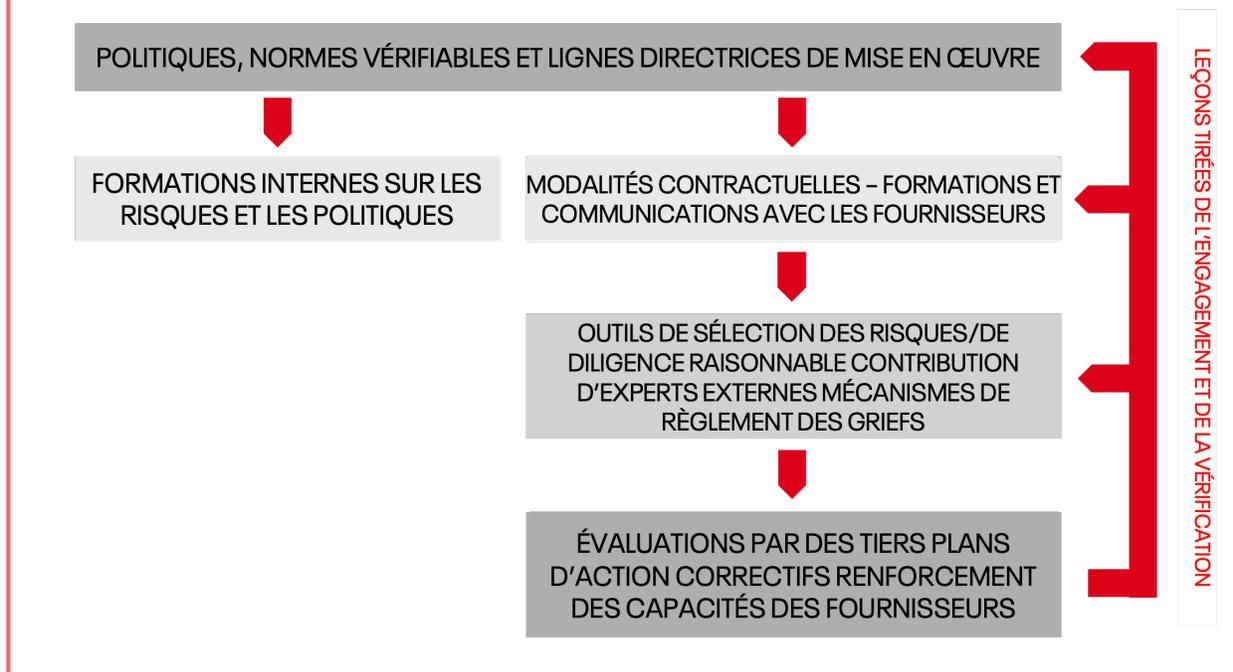
Nous continuons à chercher à améliorer notre politique et nos normes relatives aux travailleurs migrants. Au cours de l'exercice 2023, nous avons de nouveau signé l'engagement de recrutement responsable de la Fair Labor Association/American Apparel & Footwear Association et, avec les conseils d'experts tiers, nous avons révisé notre politique et nos normes relatives aux travailleurs migrants afin de mieux les aligner sur l'engagement de recrutement responsable. Au cours de l'exercice 2024, nous avons commencé à travailler avec une société tierce pour examiner et piloter l'auto-évaluation des fournisseurs de notre Politique et normes relatives aux travailleurs migrants que nous prévoyons d'introduire à l'avenir dans certaines installations employant des travailleurs migrants.

Domaines de risque et de diligence raisonnable

Nous restons déterminés à améliorer le processus, les systèmes et les contrôles que nous avons mis en place pour identifier et traiter les risques liés aux droits de la personne, y compris ceux liés à l'esclavage moderne. Nous mettons périodiquement à jour ces systèmes sur la base des conclusions d'évaluations de tiers et d'engagements avec des fournisseurs, des parties prenantes externes et des experts tiers. Les mises à jour s'appuient également sur les renseignements fournis par des organisations spécialisées, des exercices de cartographie des risques visant à cibler les risques saillants en matière de droits de l'homme, les groupes vulnérables ou les risques liés aux lieux d'approvisionnement. L'image ci-dessous présente un résumé de notre approche systématique.

Modèle de gestion des risques de la chaîne d'approvisionnement en matière de droits de la personne

Soutenir l'amélioration continue



En règle générale, les risques liés à nos activités et à notre chaîne d'approvisionnement, qui font l'objet de nos activités en matière de droits de la personne et de diligence raisonnable, peuvent inclure :

- le travail des enfants
- le travail forcé et les abus
- le paiement des frais de recrutement
- des conditions de vie inférieures aux normes dans les dortoirs
- une surveillance insuffisante des pratiques de recrutement des agences de recrutement
- la rétention des passeports
- la substitution de contrats
- des contrats de travail rédigés dans des langues non parlées/comprises par les travailleurs
- une faible sensibilisation au calcul des salaires et des avantages sociaux

Notre processus de diligence raisonnable en matière de droits de la personne comprend un modèle de risque au niveau du pays, qui évalue les fournisseurs potentiels dans les nouveaux pays d'approvisionnement en fonction des risques et des tendances au niveau du pays. L'outil du modèle de risque au niveau du pays évalue les pays en fonction de facteurs tels que la capacité de gouvernance générale perçue et la protection des droits de l'homme fondamentaux tels que décrits dans la Charte internationale des droits et dans les huit conventions fondamentales de l'Organisation internationale du travail. Le cas échéant, nous nous associons à des consultants

tiers spécialisés dans les droits de l'homme pour mieux comprendre les risques en matière de droits de l'homme dans certains pays.

Notre outil d'évaluation des fournisseurs par questionnaire, l'Outil et rapport d'évaluation de la durabilité d'Under Armour (UASATR), est basé sur la Sustainable Compliance Initiative de la Fair Labor Association, les principes de recrutement responsable de la Fair Labor Association/American Apparel & Footwear Association et les Principes de l'Institute for Human Rights and Business Dhaka pour une migration dans la dignité. Il nous aide à identifier et à gérer les risques propres à l'industrie de l'habillement et de la chaussure. Dans le domaine du travail forcé et obligatoire, l'outil explore les questions relatives au recrutement et à l'emploi de travailleurs migrants, à la possession et au contrôle des documents d'identification personnelle des travailleurs, au paiement des salaires, aux frais de recrutement, aux retenues sur salaire et aux autres dépenses. Nous travaillons également avec des experts en droits de l'homme indépendants pour nous assurer que nos évaluations sont complètes et efficaces dans l'identification des principaux risques en matière de droits de l'homme, y compris l'esclavage moderne.

Nous faisons appel à des cabinets d'audit tiers pour nos outils d'évaluation. Dans certaines circonstances, ces cabinets identifient les fournisseurs qui travaillent avec des agences de recrutement, des courtiers en emploi ou des intermédiaires, et fournissent des détails supplémentaires sur ces engagements, tels que le type d'honoraires de recrutement. Les cabinets d'audit documentent toute violation de notre Code de conduite des fournisseurs, des codes et critères de la Fair Labor Association ou des lois applicables, afin que nous puissions y remédier, notamment au moyen de programmes de remédiation.

Codes de conduite

L'initiative de conformité durable de la Fair Labor Association est l'une des méthodes d'évaluation que nous utilisons dans notre programme de développement durable dans le cadre de nos efforts pour faire progresser les droits des travailleurs grâce à un modèle d'amélioration continue axé sur les pratiques et les conditions de travail. En ce qui concerne la présente déclaration, nous exigeons des partenaires commerciaux des produits, y compris les fabricants, les détenteurs de licences et les agents, ainsi que leurs sous-traitants, qu'ils respectent les normes, les lois applicables, les codes, les engagements et les principes, notamment :

- [Code de conduite des fournisseurs d'Under Armour, Inc.](#)
- [Engagement mondial d'Under Armour en matière de droits de la personne](#)
- Le Code de conduite sur le lieu de travail de la Fair Labor Association et les critères de conformité
- Principes de l'Institute for Human Rights and Business Dhaka pour une migration dans la dignité.
- [Notre politique et nos normes relatives aux travailleurs migrants](#)
- L'engagement de l'American Apparel & Footwear Association/Fair Labor Association de l'industrie de l'habillement et de la chaussure en faveur d'un recrutement responsable

Nos accords de fabrication exigent que nos fournisseurs respectent notre Code de conduite des fournisseurs. Toute violation de ce Code peut être interprétée comme une violation de l'accord de fabrication et pourrait entraîner la rupture de la relation commerciale entre UA et le fournisseur. La disposition relative au travail forcé de notre Code de conduite des fournisseurs stipule ce qui suit :

« Les fournisseurs d'Under Armour et leurs sous-traitants ne doivent pas avoir recours au travail forcé, que ce soit sous la forme d'un travail en prison, d'un travail sous contrat ou d'un travail en servitude, ou d'autres formes de travail forcé, pour fabriquer ou effectuer des travaux sur les produits d'Under Armour ou leurs composants ou matériaux, ni permettre à leurs fournisseurs de le faire. »

Nous exigeons également que notre Code de conduite des fournisseurs et le Code de la Fair Labor Association soient affichés et communiqués aux travailleurs dans toutes les installations qui fabriquent nos produits, et notre programme d'évaluation des fournisseurs est conçu pour confirmer le respect de cette exigence.

Vérification

Notre programme d'évaluation des fournisseurs s'appuie sur l'UASATR, qui évalue la gestion et la résolution des problèmes sociaux et de travail de la chaîne d'approvisionnement. Le programme cherche à évaluer l'ensemble du « cycle de vie du travailleur », depuis l'embauche des travailleurs jusqu'à la fin de leur emploi chez le fournisseur. Le programme examine également la manière dont les employeurs s'acquittent de leurs principales fonctions de gestion et d'emploi, en vérifiant notamment si des processus, des politiques et des procédures efficaces ont été mis en place.

Nous souhaitons que les usines qui fabriquent nos produits fassent l'objet d'une évaluation annuelle de leur conformité à notre Code de conduite des fournisseurs et au Code de la Fair Labor Association. En ce qui concerne nos installations T1, nous travaillons en partenariat avec des organisations de surveillance et des évaluateurs accrédités par la Fair Labor Association pour mener des audits à l'aide de l'UASATR. En général, les évaluations comprennent des inspections ou des entrevues en personne, et les fournisseurs disposent d'une fenêtre de deux semaines pendant laquelle les évaluations de leurs installations et des bâtiments connexes, tels que les dortoirs, peuvent avoir lieu. Les installations réalisent également des auto-évaluations, qui sont généralement vérifiées par des tiers, par le biais du module Higg Facility Social & Labor de Cascale (anciennement Sustainable Apparel Coalition). Nous utilisons également les évaluations de l'Organisation internationale du travail « Better Work » et le programme de convergence sociale du travail pour certaines de nos installations T1 et Tier 2, y compris certaines usines.

La Fair Labor Association effectue également des évaluations externes indépendantes pour certaines de nos usines, qui donnent lieu à des rapports publiés sur le site Web de la Fair Labor Association et décrivant les éventuels plans d'action. Nous procédons également à des évaluations ciblées des travailleurs migrants chez les fournisseurs situés dans des lieux d'approvisionnement à haut risque. Ces évaluations comprennent une analyse des pratiques de recrutement et d'embauche des fournisseurs et des intermédiaires. Grâce à cette approche d'audit diversifiée des cadres d'évaluation à l'échelle de l'industrie, environ 95 % de nos fournisseurs de niveau 1 et 51 % (par volume d'affaires) de nos fournisseurs de niveau 2 ont été évalués au cours de l'année civile 2023.

Remédiation à l'évaluation

Nous attendons des usines de nos fournisseurs qu'elles s'efforcent de remédier aux problèmes soulevés lors des évaluations ou des vérifications et qu'elles soumettent des plans assortis d'un calendrier décrivant la manière dont elles amélioreront les conditions et s'efforceront de parvenir

à une conformité durable. Par exemple, en ce qui concerne les audits UASATR, les auditeurs élaborent un plan d'action de gestion qui est discuté avec la direction de l'usine, en même temps que les résultats de l'évaluation. En utilisant les plans d'action de gestion, nous nous engageons avec les fournisseurs par le biais d'une plateforme en nuage pour suivre les recommandations d'amélioration et les progrès connexes. Une fois que les conclusions et les recommandations sont téléversées dans la plateforme, UA prend contact avec la direction pour soutenir la remédiation.

Le rapport de constatations peut inclure des exigences spécifiques au pays basées sur le travail de diligence raisonnable en matière de droits de la personne, ainsi que des demandes d'actions visant à renforcer notre Code de conduite des fournisseurs et la sensibilisation au Code de la Fair Labor Association. Ces actions peuvent consister à demander à la direction d'organiser des séances de formation périodiques sur les normes et les critères de notre Code de conduite des fournisseurs et du Code de la Fair Labor Association à l'intention des travailleurs, des superviseurs et des autres personnes occupant des postes d'encadrement.

Une fois que les fournisseurs ont reçu les conclusions, ils sont tenus d'y remédier en signalant les mesures à court et à long terme qu'ils ont prises et doivent téléverser les documents justificatifs en vue de l'examen par UA. Tout au long du processus de remédiation, UA communique avec les fournisseurs et leur fournit des conseils supplémentaires, notamment des conseils sur la réponse au plan d'action de la direction, des procédures opérationnelles standard pour la réponse au plan d'action de la direction et un document de foire aux questions.

Dans un effort pour soutenir les évaluations partagées à grande échelle et assurer l'achèvement du module social et du travail de l'installation Higg de Cascale, nous avons un outil de conversion qui est mis en correspondance avec notre Code de conduite des fournisseurs et le Code de la Fair Labor Association pour inclure des questions plus spécifiques sur les risques d'esclavage moderne, en particulier sur les problèmes et les défis liés aux travailleurs migrants, et informer les plans d'action correctifs pour l'UASATR. Nous travaillons en étroite collaboration avec les fournisseurs pour les aider à remédier aux problèmes. Toutefois, nous nous réservons le droit de mettre fin aux relations commerciales en fonction du cas et des circonstances.

Worker Voice (la voix des travailleurs)

Nous nous engageons à garantir le respect des droits des travailleurs à la liberté d'association et à la négociation collective. Dans le cadre du processus UASATR, avant l'évaluation des usines, nous demandons aux évaluateurs tiers de consulter les représentants des travailleurs, les syndicats et les fédérations de certains pays, notamment la Chine, le Cambodge, la Malaisie, la Jordanie et le Vietnam, afin de mieux comprendre les conditions de travail dans les usines et les principales préoccupations, les défis et les problèmes auxquels sont confrontés les travailleurs dans des régions particulières. Une fois sur place, les évaluateurs sont tenus de vérifier non seulement l'existence de mécanismes de réclamation, mais aussi leur accessibilité et leur efficacité. Les évaluateurs recueillent des renseignements en interviewant les travailleurs, en examinant la documentation sur place concernant les procédures de réclamation, en soumettant des griefs et leur résolution, et peuvent également inspecter physiquement les systèmes de réclamation. Nous demandons aux usines d'indiquer qui est responsable de l'élaboration et de la mise en œuvre de politiques et de procédures écrites en matière de griefs. Ces systèmes doivent permettre aux travailleurs de signaler confidentiellement leurs griefs à la direction générale de l'usine ou à ses équipes des ressources humaines, à l'insu des superviseurs et à l'abri de toutes représailles.

Au cours de l'exercice 2024, notre programme⁴ Worker Voice (la voix des travailleurs) a franchi les étapes suivantes

- La participation totale au programme a atteint plus de 65 installations de fournisseurs au Cambodge, en Chine, en Colombie, au Salvador, en Géorgie, en Indonésie, en Jordanie, en Malaisie, aux Philippines, en Turquie et au Vietnam.
- Participation totale d'environ 75 % de nos sites de fournisseurs stratégiques.
- Plus de 83 000 travailleurs ont eu accès à notre système anonyme de dépôt de griefs par téléphone portable.
- Résolution de près de 99 % des cas enregistrés par le système anonyme de réclamation mobile.
- Development of a grievance tracker to assist in documentation of factory cases.
- Réalisation d'un sondage de référence qui a permis de recueillir des renseignements sur les caractéristiques démographiques, la situation de l'emploi, les mécanismes de règlement des griefs, les pratiques de travail, les abus et la discrimination, la santé et la sécurité, le travail forcé, la liberté d'association, le salaire de subsistance, le comportement éthique, la satisfaction au travail et le bien-être.

Alors que nous continuons à nous engager avec des tiers pour aider les usines à résoudre les cas, nous évaluerons la possibilité d'étendre le programme aux pays de migration à haut risque en travaillant avec des marques partenaires et en analysant les données d'évaluation sociale de notre programme d'évaluation des fournisseurs.

Étant donné que nous sommes une entreprise accréditée par la Fair Labor Association, les travailleurs et leurs défenseurs ont également accès à la procédure de dépôt de plainte auprès d'un tiers de la Fair Labor Association. Il s'agit d'un outil de protection supplémentaire qui vient s'ajouter aux autres voies de recours. La Fair Labor Association rend compte publiquement de toutes les plaintes reçues et nous coopérons pleinement avec elle.

Certification de vérification

Nous attendons de nos fournisseurs qu'ils mettent en place des procédures de diligence raisonnable en matière de droits de la personne à l'égard de leurs propres fournisseurs et entrepreneurs. Nos accords de fabrication exigent que les matériaux et les composants incorporés dans nos produits respectent les lois et les normes applicables en matière d'esclavage moderne et de traite des êtres humains dans le ou les pays où ils exercent leurs activités et où nos produits sont fabriqués, vendus et distribués.

Notre approche de l'évaluation des fournisseurs a également permis de créer un ensemble important de données que nous analysons périodiquement afin d'identifier et de traiter les tendances en matière de risques, de régions, de pays et de types de fournisseurs. Ces données sont également prises en compte dans les scores de durabilité de notre fiche d'évaluation des fournisseurs. Notre processus nous permet d'améliorer et d'adapter notre approche aux problèmes que nous avons constatés au fil du temps.

⁴ Développé en 2020 en partenariat avec Ulula et Labor Solutions, notre programme Worker Voice offre aux travailleurs de nos fournisseurs un accès à des voies de recours en les connectant à une application mobile tierce pour exprimer anonymement leurs doléances 24 heures sur 24. Les données recueillies grâce à ce système sont mises à notre disposition au moyen d'un tableau de bord. Nous utilisons ces données pour repérer les tendances au niveau d'une usine, aider nos fournisseurs à apporter des améliorations, accroître nos efforts de diligence raisonnable et mieux personnaliser les sondages auprès des travailleurs afin de recueillir des rétroactions et des renseignements sur les conditions de travail.

Nous sommes profondément préoccupés par les rapports crédibles faisant état de travail forcé et d'autres abus associés à la production de coton. Étant donné que les circonstances rapportées et spécifiques peuvent empêcher l'utilisation efficace d'audits par des tiers pour évaluer si de tels abus ont lieu, nous employons des mesures pour atténuer le risque que de tels abus aient lieu dans notre chaîne d'approvisionnement ou soient liés à celle-ci. Nous avons pris des mesures pour retracer la provenance des fibres de coton tout au long de notre chaîne d'approvisionnement gérée directement, dans toutes les juridictions où la production a lieu. Nous communiquons régulièrement à nos fournisseurs nos attentes en matière de respect de notre Code de conduite des fournisseurs, du code de la Fair Labor Association et des lois applicables en matière de travail forcé.

Traiter les griefs

Bien que nous demandions à nos fournisseurs de maintenir leurs propres systèmes de règlement des griefs des travailleurs, nous nous engageons à traiter les griefs des individus, des travailleurs et des communautés. Dans son rapport d'accréditation 2019, la Fair Labor Association a souligné nos procédures de règlement des griefs et l'engagement démontré avec la société civile et les syndicats dans les régions d'approvisionnement clés comme des points forts de notre approche de la conformité sociale. Nous reconnaissons l'importance d'adapter nos réponses de remédiation pour refléter les faits spécifiques, les circonstances locales et autres, de prendre en compte la sécurité des personnes potentiellement impactées et d'engager des tiers pour le soutien et l'expertise, si nécessaire. Bien que nous nous efforcions de nous améliorer en permanence et que nous attendions la même chose de nos partenaires commerciaux, nous nous réservons le droit de prendre les mesures nécessaires, y compris de mettre fin aux relations commerciales avec les partenaires commerciaux dont il s'avère qu'ils ont violé les normes de l'UA ainsi que les lois et directives applicables en matière d'esclavage moderne.

Nous nous engageons à donner accès à un recours efficace en vertu des principes directeurs aux affaires et aux droits de la personne des Nations unies relatifs. Lorsque les travailleurs des fournisseurs disposent de moyens efficaces pour exprimer leurs griefs et leurs préoccupations, leurs droits sont respectés et ils sont par conséquent plus valorisés, plus engagés et plus productifs. Les travailleurs de notre chaîne d'approvisionnement continuent d'avoir accès à de multiples mécanismes de règlement des griefs, y compris une ligne d'assistance téléphonique et une option de courrier électronique, spécifiquement mentionnés dans la disposition relative au *signalement de fautes potentielles* de notre Code de conduite des fournisseurs. Les travailleurs qui participent au processus d'entrevue lors des évaluations et des enquêtes reçoivent régulièrement les coordonnées de l'UA pour leur permettre d'exprimer leurs problèmes ou leurs préoccupations, y compris ceux qui n'ont pas été abordés lors des évaluations ou des enquêtes d'audit précédentes. En vertu de notre Code de conduite des fournisseurs, les fournisseurs et sous-traitants d'UA ont également la responsabilité de mettre en œuvre des politiques efficaces de non-rétorsion, au cas où un travailleur exprimerait un grief. Lorsque des problèmes sont signalés, nous travaillons avec nos fournisseurs pour les aider à prendre des mesures correctives.

Le [mécanisme de la ligne d'assistance téléphonique](#) décrit dans notre Code de conduite des fournisseurs est suivi 24 heures sur 24, 7 jours sur 7, et est à la disposition de nos coéquipiers et des parties prenantes externes. Il offre une possibilité de signalement anonyme et dans la langue locale, en fonction du lieu d'implantation. Les partenaires commerciaux de la chaîne d'approvisionnement des produits, y compris les fabricants, les détenteurs de licences et leurs sous-traitants, sont tenus d'afficher, à des endroits bien visibles, notre Code de conduite des

fournisseurs dans la langue comprise ou parlée par les travailleurs de l'établissement. En outre, nous appliquons une politique stricte de non-représailles qui interdit toute mesure de rétorsion à l'encontre d'un membre de l'équipe ayant soulevé de bonne foi une préoccupation, une question ou une plainte d'ordre éthique. Si l'identité du coéquipier à l'origine de la plainte est connue, nous suivrons toute mesure disciplinaire prise à son encontre afin de déterminer s'il s'agit de représailles.

Les allégations signalées sont prises au sérieux et font l'objet d'une enquête, qu'elles nous parviennent par l'intermédiaire de la ligne d'assistance téléphonique, par courriel, par les assesseurs ou par d'autres parties prenantes. Au cours de l'année civile 2023, nous avons reçu cinq plaintes relatives à la conformité sociale de la chaîne d'approvisionnement. Parmi ces plaintes, l'une concernait une prétendue indemnité de licenciement, deux concernaient des problèmes liés aux travailleurs migrants, une concernait un prétendu paiement de vacances et une concernait un prétendu retrait de travailleurs en raison d'un faible volume de production dans une installation sous-traitée par un titulaire de licence. Nous avons clôturé deux des quatre plaintes reçues à ce jour. Parmi les cas ouverts, l'un a donné lieu à une enquête par un tiers et nous travaillons actuellement avec le titulaire de la licence et l'installation sous-traitante à la mise en œuvre d'un plan d'action correctif. Dans un autre cas, nous travaillons activement avec d'autres clients pour remédier aux problèmes qui nous ont été signalés. Le troisième cas ouvert a donné lieu à une enquête collaborative multimarques menée par une société tierce expérimentée.

Suivi des cas remédiés actuels

	2019	2020	2021	2022	2023
Griefs annuels reçus	5	7	5	6	5
Cas ouverts	0	0	0	3	3
Cas clôturés	5	7	5	3	2
Les données représentent les griefs déposés par année civile, et pas seulement ceux liés à l'esclavage moderne.					

À notre connaissance, les efforts de remédiation d'Under Armour en réponse à ces allégations liées au travail forcé et à d'autres violations des droits de la personne n'ont pas entraîné de perte de revenus pour les familles les plus vulnérables.

Mesurer l'efficacité

Under Armour condamne l'esclavage moderne sous toutes ses formes. Nos coéquipiers, usines, fournisseurs, partenaires commerciaux et fabricants sont tous tenus de respecter les normes et procédures de notre entreprise concernant l'esclavage moderne, notamment notre Code de conduite des fournisseurs et notre Politique et normes relatives aux travailleurs migrants, ainsi que les normes de tiers, comme le Code de la Fair Labor Association et l'Engagement de l'industrie de l'habillement et de la chaussure de l'American Apparel & Footwear Association/Fair Labor Association en faveur d'un recrutement responsable.

L'efficacité du respect de ces normes et procédures est mesurée principalement par notre processus d'évaluation décrit précédemment. L'analyse des données de suivi et les engagements de remédiation entre la direction de l'établissement partenaire et UA sont également essentiels pour assurer un progrès et une amélioration continus. Nous faisons appel à des tiers pour mener des audits réguliers dans le cadre de nos efforts visant à mesurer et à préserver le bien-être et le respect des droits de la personne des travailleurs de nos fournisseurs qui fabriquent nos produits, tout en visant à réduire les incidences sociales et environnementales négatives de la fabrication de nos produits.

Responsabilité, engagement et formation

L'équipe de durabilité d'UA, dirigée par notre directeur de la durabilité, est principalement chargée de créer, de mettre en œuvre, d'opérationnaliser et d'améliorer les politiques, les normes, les procédures et les structures, y compris celles liées à l'esclavage moderne, aux droits de la personne (y compris les normes fondamentales du travail de l'Organisation internationale du travail) et à la transparence. Notre équipe chargée du développement durable rend compte à notre directeur de la chaîne d'approvisionnement, une structure hiérarchique qui renforce la capacité de l'équipe à rendre opérationnels, à intégrer et à mettre en œuvre nos objectifs en matière de développement durable dans l'ensemble de nos unités commerciales.

Nos équipes de durabilité et d'approvisionnement mondial en produits collaborent étroitement, cherchant à travailler avec des partenaires industriels qui s'efforcent d'obtenir de meilleurs résultats en ce qui concerne les indicateurs clés de performance en matière de travail et de droits de la personne. En ce qui concerne l'intégration des droits de la personne dans la chaîne d'approvisionnement, nous pensons qu'une collaboration étroite entre nos équipes de durabilité, de l'approvisionnement en produits et de la recherche de fournisseurs est essentielle.

Notre Politique d'approvisionnement responsable est un exemple de collaboration entre nos équipes chargées du développement durable et de l'approvisionnement en produits au niveau mondial, conçue pour soutenir l'amélioration continue des conditions de travail des travailleurs dans notre chaîne d'approvisionnement mondiale. Ces deux équipes ont également travaillé en étroite collaboration pour intégrer la durabilité dans notre fiche d'évaluation des fournisseurs. Cette approche intégrée est l'occasion d'améliorer le suivi des performances des fournisseurs sur les indicateurs clés liés au travail, à l'esclavage moderne et aux droits de la personne, et favorise une meilleure communication interfonctionnelle et un meilleur alignement sur les décisions d'approvisionnement.

Nous considérons que l'engagement dans un dialogue public sur l'esclavage moderne est un moyen supplémentaire d'en apprendre davantage sur ce sujet et de nous tenir responsables de nos engagements. Ces engagements et notre participation à des initiatives connexes, telles que la Fair Labor Association, le Better Buying Institute et le Mekong Club, nous permettent d'apprendre d'autres parties prenantes clés et de collaborer avec d'autres acteurs qui partagent nos valeurs en matière de lutte contre l'esclavage moderne et de promotion de l'approvisionnement responsable. Par exemple, au cours de l'exercice 2024, les coéquipiers d'UA ont participé à trois séances de groupe de travail avec The Mekong Club, couvrant des sujets sur le recrutement responsable, l'évaluation des risques et les pratiques d'achat. Lors de ces séances, les coéquipiers d'UA se sont engagés avec d'autres membres du Mekong Club pour discuter de ces sujets, des défis qui y sont liés, des expériences partagées, des apprentissages et des solutions.

Au cours de l'exercice 2024, nous sommes restés membres du groupe de travail du Centre for Child Rights and Business. Cette adhésion comprenait trois séances de groupe de travail qui ont informé les participants des dernières tendances et évolutions en matière de droits de l'enfant, des lois et réglementations nationales couvrant le travail et la protection des enfants, des points chauds en matière de risque de travail, des meilleures pratiques de remédiation et de suivi pour soutenir le partage des connaissances, ainsi que la collaboration et l'engagement en matière de droits de l'enfant.

Les membres de l'équipe de durabilité d'Under Armour ont participé à quatre séances de formation externes organisées par le Mekong Club et le Centre for Child Rights and Business. Ces formations étaient principalement axées sur la diligence raisonnable de la chaîne d'approvisionnement et la préparation à la conformité avec divers cadres, ainsi que sur le processus de diligence raisonnable en relation avec le recrutement international, entre autres sujets. En outre, en partenariat avec The Mekong Club, nous avons organisé des séances de formation pour les fournisseurs vietnamiens sur les indicateurs de travail forcé.

Les membres de l'équipe ont également participé au groupe de travail sur le travail forcé de l'association conjointe, au comité de responsabilité sociale et au groupe de travail sur le NY Fashion Act, tous dirigés par l'American Apparel & Footwear Association. Ces groupes de travail ont fourni des renseignements sur les tendances de l'industrie, la législation émergente et les défis liés à la législation sur le travail forcé.

Participation de la direction

Notre programme de durabilité s'applique à l'ensemble de notre organisation et implique la participation de chefs d'entreprise interfonctionnels, notamment des responsables de l'approvisionnement, de la gestion de la chaîne d'approvisionnement, de la planification de l'approvisionnement, de l'innovation en matière de matériaux, du numérique, des licences, des catégories, du service juridique, de la communication et des relations avec les investisseurs. Nous disposons d'un Conseil de direction du développement durable, composé de notre directeur de la durabilité, de notre directeur financier, de notre directeur de la chaîne d'approvisionnement, de notre directeur des produits et de notre directeur juridique. Le champ d'action et le travail du Conseil de direction du développement durable comprennent l'examen et l'approbation des stratégies et des objectifs clés en matière de durabilité liés aux droits de la personne. Le Conseil de direction du développement durable a également pour objectif d'intégrer les résultats de notre programme de développement durable et les efforts de diligence raisonnable qui y sont liés dans les processus opérationnels et de favoriser la responsabilisation et les améliorations opérationnelles au niveau de l'entreprise et de l'unité d'affaires. Le Conseil de direction du développement durable examine périodiquement les rapports sur les problèmes, les risques, les conclusions et les tendances liés à la conformité des fabricants avec les lois et les codes et critères de référence en matière de travail.

En outre, le Conseil d'administration d'Under Armour a délégué la supervision principale du développement durable au Comité de gouvernance d'entreprise et de développement durable, qui, entre autres responsabilités, supervise les stratégies, programmes, politiques et pratiques importants d'UA en matière de développement durable (y compris les questions et impacts liés à l'environnement et aux droits de la personne) et de responsabilité d'entreprise.

Perspectives d'avenir

Nous prévoyons de continuer à traiter et à atténuer les risques d'esclavage moderne dans notre chaîne d'approvisionnement en continuant à intégrer les enseignements importants mentionnés dans la présente déclaration dans nos politiques, nos outils, notre programme de développement durable et nos pratiques de recrutement responsable.

Nous prévoyons également de nous engager avec nos partenaires commerciaux de la chaîne d'approvisionnement sur les meilleures pratiques de diligence raisonnable en matière de droits de la personne. Il s'agit notamment de soutenir la conformité des fournisseurs avec notre politique et nos normes relatives aux travailleurs migrants, qui contribuent à garantir que les travailleurs ne paient pas de frais de recrutement dans les pays d'origine ou de destination et que les documents de voyage originaux et les pièces d'identité personnelles ne sont pas conservés par les établissements. Nous nous préparons également à piloter l'auto-évaluation des fournisseurs de notre politique et de nos normes relatives aux travailleurs migrants dans certains établissements employant des travailleurs migrants, à étendre notre programme Worker Voice et à donner aux fournisseurs stratégiques les moyens d'améliorer leurs propres systèmes de règlement des griefs. Nous prévoyons de continuer à utiliser une méthodologie d'audit diversifiée en incorporant d'autres audits, tels que ceux de Better Work et du module social et de travail de l'usine Higg de Cascale, associés à une vérification par une tierce partie, en plus de l'utilisation de notre UASATR.

Signatures

Le principal organe directeur de chacune de nos filiales en Australie, au Canada et au Royaume-Uni est le Conseil d'administration de l'entité. Cette déclaration a été approuvée par le Conseil d'administration de chacune des entités UA Australia Pty Ltd, Under Armour Canada ULC, UA UK Retail Limited et Under Armour UK Limited, et a été signée ci-dessous par un administrateur de chaque entité le 31 mai 2024.

David E. Bergman, directeur
*UA Australia Pty Ltd, Under Armour Canada ULC,
UA UK Retail Limited et Under Armour UK Limited*



Attestation (Canada)

Conformément à l'article 11(4)(a) de la Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement canadienne, cette déclaration a été approuvée par le Conseil d'administration d'Under Armour Canada ULC.

David E. Bergman, directeur
Under Armour Canada ULC
31 mai 2024

