

SOCIAL COMPLIANCE BELEID - Beleidsverklaring

De Lano Group (hierna "Lano" genoemd) is een belangrijke leverancier van vloeren en kunstgrasoplossingen voor de residentiële, ontspannings- en sportmarkt.

De missie van Lano is om een partner te zijn voor onze klanten voor creatieve tapijtoplossingen.

We zetten ons in voor het:

- Werken met toewijding en innovatie, met totale focus op onze klant.
- Integriteit, eerlijkheid en oprechtheid door ethische en morele normen te volgen.
- Het bevorderen van een werkcultuur die individuele groei, teamgeest en creativiteit biedt om uitdagingen te overwinnen en doelen te bereiken.
- Samen met onze klanten, medewerkers en leveranciers groei te realiseren.

Bij Lano geloven we dat ons succes is gebouwd op een fundament van persoonlijke en professionele integriteit. We begrijpen de uitdaging om te zorgen voor hoge sociale, ethische en milieunormen binnen ons bedrijf en in onze toeleveringsketen en zijn toegewijd om samen te werken met onze leveranciers om ervoor te zorgen dat deze normen voortdurend worden verbeterd.

Om dit te bereiken heeft Lano dit Social Compliance beleid ontwikkeld. Dit beleid definieert de minimumnormen van Lano, samen met de basisprincipes die we van al onze leveranciers en contractanten verwachten. We doen er alles aan om ervoor te zorgen dat de normen die in het beleid worden uiteengezet, effectief worden geïmplementeerd, gemeten en gecontroleerd in onze wereldwijde toeleveringsketen en we hebben de steun van onze leveranciers nodig om dit doel te bereiken.

1.0 TOEPASSINGSGEBIED

Het management van Lano definieert dit beleid als relevant voor de organisatie zelf, haar contractanten, onderaannemers, leveranciers en andere partijen die betrokken zijn bij de toeleveringsketen.

2.0 ALGEMENE BEPALINGEN

Zakenpartners (inclusief maar niet beperkt tot agenten, verkopers, fabrikanten, fabrieken, leveranciers, contractanten en onderaannemers) moeten volledig voldoen aan alle wettelijke vereisten die relevant zijn voor het uitvoeren van hun bedrijf. Dit beleid communiceert onze waarden en verwachtingen en benadrukt het belang van verantwoord beleid en praktijken op de werkplek, die over het algemeen minimaal voldoen aan de toepasselijke wet- en regelgeving op het gebied van V&G, milieu en arbeid. De hieronder beschreven normen weerspiegelen de waarden die we in ons eigen beleid handhaven, en we verwachten van onze leveranciers dat ze deze normen en vereisten volgen:

2.1 Tewerkstelling is vrij gekozen: er is geen dwangarbeid, gebonden arbeid, contractarbeid of onvrijwillige gevangenisarbeid. Werknemers zijn niet verplicht om vergoedingen te betalen of "waarborgsommen" of originele identiteitspapieren in te dienen bij hun werkgever en zijn vrij om hun werkgever te verlaten na een redelijke opzegtermijn.

2.2 Vrijheid van vereniging: De vrijheid van vereniging en het recht op collectieve onderhandelingen worden gerespecteerd. De werkgever staat open voor de activiteiten van zowel vakbonden als werknemersorganisaties. Werknemersvertegenwoordigers worden niet gediscrimineerd en hebben toegang om hun vertegenwoordigende functies op de werkplek uit te voeren. Waar het recht op vrijheid van vereniging en collectieve onderhandelingen wettelijk beperkt is, faciliteert en belemmert de werkgever de ontwikkeling van parallelle middelen voor onafhankelijke en vrije vereniging en onderhandelingen.

2.3 Arbeidsomstandigheden: Er moet worden gezorgd voor een veilige en hygiënische werkomgeving, rekening houdend met de heersende kennis van de industrie en van eventuele specifieke gevaren. Er moeten passende maatregelen worden genomen om ongevallen en schade aan de gezondheid te voorkomen die voortvloeien uit, verband houden met of optreden tijdens het werk, door, voor zover redelijkerwijs mogelijk, de oorzaken van gevaren die inherent zijn aan de werkomgeving tot een minimum te beperken. De toepasselijke gezondheids- en veiligheidsvoorschriften zullen worden nageleefd en er wordt gezorgd voor een werkomgeving die veilig is en bevorderlijk is voor een goede gezondheid. Werknemers moeten regelmatige gezondheids- en veiligheidstrainingen krijgen en deze training moet worden herhaald voor nieuwe of herplaatste werknemers. Er wordt gezorgd voor toegang tot schone toiletvoorzieningen en drinkwater, en, indien van toepassing, tot sanitaire voorzieningen voor het bewaren van voedsel. Accommodatie, indien aanwezig, moet schoon en veilig zijn en voldoen aan de basisbehoeften van de werknemers. De verantwoordelijkheid voor gezondheid en veiligheid wordt toegewezen aan een vertegenwoordiger van het senior management.

2.4 Kinderarbeid: Lano doet niet aan of ondersteunt het gebruik van kinderarbeid niet. Leveranciers en Contractanten mogen geen kinderarbeid aannemen. ("Kinderarbeid" wordt volgens de ILO-conventies gedefinieerd als werknemers onder de 15 jaar, of 14 jaar in bepaalde ontwikkelingslanden. Geen enkel gevaarlijk werk mag worden uitgevoerd door iemand onder de 18 jaar). Leveranciers en contractanten moeten formele documentatie bijhouden die de leeftijd van elke werknemer verifieert. Kinderen en jongeren onder de 18 jaar mogen niet 's nachts of in gevaarlijke omstandigheden worden tewerkgesteld.

2.5 Er worden eerlijke lonen betaald: de lonen en uitkeringen die voor een standaard werkweek worden betaald, voldoen op zijn minst aan nationale wettelijke normen of industriestandaarden. Alle werknemers dienen vóór hun indiensttreding schriftelijke en begrijpelijke informatie te krijgen over hun arbeidsvoorwaarden met betrekking tot het loon en over de bijzonderheden van hun loon voor de betrokken loonperiode, telkens wanneer ze worden betaald. Het loon wordt rechtstreeks aan de arbeiders uitbetaald, met de overeengekomen tussenpozen en volledig. Overwerk moet tegen een hoger tarief worden betaald, minimaal in overeenstemming met de nationale wetgeving. Inhoudingen op het loon als disciplinaire maatregel zijn niet toegestaan, en inhoudingen op het loon waarin niet is voorzien in de nationale wetgeving zijn niet toegestaan zonder de uitdrukkelijke toestemming van de betrokken werknemer. Alle disciplinaire maatregelen moeten worden geregistreerd.

2.6 Werkuren: Werkuren voldoen aan de nationale wetten en benchmark-industriënormen, afhankelijk van wat meer bescherming biedt. Men voldoet aan de toepasselijke wetgeving inzake arbeidsuren en uitkeringen met betrekking tot de sector en/of de lokale arbeidsmarkt.

2.7 Er wordt niet gediscrimineerd: leveranciers en contractanten moeten de lokale wetten met betrekking tot gelijke kansen op werk volledig naleven. Er is geen discriminatie bij aanwerving, vergoeding, toegang tot training, promotie, beëindiging of pensionering op basis van ras, kaste, nationaliteit, afkomst, religie, leeftijd, handicap, geslacht, burgerlijke staat, seksuele geaardheid, vakbondslidmaatschap of politieke overtuiging.

2.8 Er wordt gezorgd voor reguliere arbeid: Voor zover mogelijk moet het werk worden verricht op basis van een erkende arbeidsrelatie die tot stand is gekomen volgens de nationale wetgeving en

praktijk. Verplichtingen jegens werknemers op grond van arbeids- of socialezekerheidswetten en -regelgeving die voortvloeien uit de reguliere arbeidsrelatie mogen niet worden vermeden door het gebruik van arbeidsovereenkomsten, onderaanneming of thuiswerkregelingen, of door middel van leerlingstelsels waar er geen echte intentie is om vaardigheden of het bieden van reguliere werkgelegenheid, en dergelijke verplichtingen mogen evenmin worden vermeden door overmatig gebruik van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd. Migranten-, contract-, deeltijdwerkers en thuiswerkers moeten dezelfde rechten, voordelen en kansen krijgen als andere werknemers die soortgelijke activiteiten uitvoeren.

2.9 Geen harde of onmenselijke behandeling is toegestaan: Fysieke mishandeling of disciplinaire maatregelen, de dreiging van fysieke mishandeling, seksuele of andere intimidatie en verbaal geweld of andere vormen van intimidatie zijn verboden. Alle disciplinaire maatregelen moeten worden geregistreerd en eerlijk en evenredig zijn en volledig in overeenstemming zijn met de lokale wetgeving. Leveranciers en contractanten zorgen voor toegang tot vertrouwelijke middelen om onmenselijke behandeling en klachten op de werkplek te melden.

2.10 Bescherm het milieu: Doe zaken in overeenstemming met alle toepasselijke milieuwetten, regels en voorschriften. Afval wordt tot een minimum beperkt en artikelen worden waar mogelijk gerecycled.

2.11 Zakelijke integriteit: Streef ernaar een werkplek te bieden die vrij is van omkoping en corruptie door te voldoen aan alle toepasselijke wetten met betrekking tot omkoping, witwassen van geld en/of corruptie, en door de uitwisseling van geld of iets anders van waarde aan of van wie dan ook te verbieden, inclusief de overheid functionarissen, om acties te beïnvloeden of een ongepast voordeel te verkrijgen.

3.0 IMPLEMENTATIE VAN HET SOCIALE COMPLIANCEBELEID

Lano zet zich niet alleen in om dit beleid binnen zijn eigen bedrijf na te leven, maar ook om samen te werken met zijn leveranciers en contractanten om naleving in de hele toeleveringsketen te stimuleren. We zullen onze leveranciers en contractanten ondersteunen bij het bereiken van deze doelstelling en zullen ons houden aan de volgende principes om deze verbetering in ethische prestaties te stimuleren.

Lano verbindt zich ertoe:

- De benodigde middelen toe te wijzen om het beleid uit te voeren.
- Samen te werken met onze leveranciers en hen te ondersteunen bij het verbeteren van sociale, ethische en milieunormen waar nodig en passend.
- Volledige naleving van dit beleid binnen ons eigen bedrijf en ervoor te zorgen dat alle relevante werknemers op de hoogte zijn van het beleid inzake sociale naleving.
- Erkennen van specifieke nationale, regionale en culturele uitdagingen die de naleving kunnen beïnvloeden.
- Herkennen van de eigen normen van leveranciers waar ze vergelijkbaar zijn met die van ons.
- Communiceren van dit beleid aan alle leveranciers en contractanten.
- Beëindigen van de handel met leveranciers die blijf geven van een aanhoudende minachting voor dit Beleid, terwijl u passende aandacht schenkt aan de impact die dit kan hebben op de leverancier en de gemeenschap waarin ze werken.

Het gedrag van onze leveranciers mag de basisrechten van Lano niet schenden. Onze leveranciers mogen zich niet bezighouden met de vervaardiging van wapens; de verkoop van wapens aan regeringen die systematisch de mensenrechten van hun burgers schenden (of wanneer er sprake is van interne gewapende conflicten of grote spanningen; of waar de verkoop van wapens de regionale vrede en veiligheid in gevaar kan brengen).

4.0 CONTINU VERBETERING

Het bedrijf verbindt zich ertoe dit beleid periodiek te herzien om voortdurend te verbeteren, rekening houdend met wijzigingen in de wetgeving en alle andere vereisten die het bedrijf onderschrijft, en om de adequaatheid, geschiktheid en blijvende effectiviteit van het beleid te waarborgen.