

# GEDRAGSCODE VOOR DE TOELEVERANCIERS

## DE LAMMHULTS DESIGN GROUP



Lammhults Design Group ontwerpt kwalitatief hoogwaardige producten met een lange levensduur en kan bogen op een lange traditie op het gebied van verantwoorde en duurzame productie. Het is ons streven om een voorloper te zijn en onze activiteiten op het gebied van duurzaamheid continu verder te ontwikkelen. Onze handelwijze wordt gedefinieerd door waarden als arbeidsethiek, moraal en integriteit.

Onze toeleveranciers zijn een verlengstuk van ons bedrijf en we verwachten dat zij overeenkomstig onze waarden en normen handelen. Deze gedragscode is een hulpmiddel om ervoor te zorgen dat al onze toeleveranciers zich gedragen volgens onze normen en waarden en maakt onderdeel uit van onze activiteiten om duurzaamheid te integreren in de activiteiten en ontwikkelingen binnen Lammhults Design Group. In de gedragscode zijn de minimale eisen en ambities van de groep vastgelegd, maar we willen onze toeleveranciers stimuleren om zich zo mogelijk nog verantwoordelijker op te stellen ten opzichte van mens en milieu. Onze toeleveranciers houden zich aan de code en dragen er actief zorg voor dat er binnen hun eigen toeleveringsketen wordt voldaan aan de gestelde eisen. Duidelijke communicatie is een vereiste voor het welslagen van de inspanningen op het gebied van duurzaamheid en voor continue verbeteringen.

Deze code is gebaseerd op de volgende kaders: Naleving van de Gedragscode van Lammhults Design Group houdt in dat de toeleveranciers procedures, werkwijzen en handleidingen implementeren en vastleggen waardoor de productie van de geleverde producten voldoet aan de voorwaarden die worden gesteld in de volgende kaders:

- de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens van de Verenigde Naties (1948)
- Artikel 32 van het Verdrag inzake de rechten van het kind van de Verenigde Naties
- het Verdrag van de Verenigde Naties tegen Corruptie
- fundamentele verdragen van de ILO (Internationale Arbeidsorganisatie) betreffende gedwongen of ver-

plichte arbeid, kinderarbeid, discriminatie, vrijheid van vereniging en het recht om te organiseren (nrs 29, 87, 98, 100, 105, 111, 138 en 182)

- arbowetgeving conform ILO 170, ILO 155, andere arbeidswetgeving en wetgeving inzake milieubescherming in het land van productie
- de arbeidswetgeving in het land van productie, met inbegrip van de regelgeving op het gebied van het wettelijk minimumloon en sociale zekerheid
- de tien beginselen van Global Compact op het gebied van milieu, arbeidsrecht, mensenrechten en bestrijding van corruptie
- de Agenda voor duurzame ontwikkeling voor 2030 - de Duurzame ontwikkelingsdoelen van de Verenigde Naties

De toeleverancier houdt zich aan de geldende wetten regelgeving en vereisten in de landen waarin hij actief is, en beschikt over alle (voor de betreffende activiteiten) benodigde certificaten, licenties en registraties. De bedrijfsactiviteiten worden verricht overeenkomstig de geldende vergunningen en voorwaarden die gelden voor de eigen bedrijfsactiviteiten en volgens de voorschriften, en bovendien moet erop worden toegezien dat relevante onderaannemers ook aan dezelfde eisen voldoen.

### WAT BETEKENT DIT KADER VOOR U ALS TOELEVERANCIER?

De toeleverancier onderschrijft en ondersteunt onze gedragscode voor toeleveranciers betreffende mensenrechten, duurzaamheid, bestuur en bedrijfsethiek.

De toeleverancier draagt er zorg voor dat hij noch rechtstreeks, noch indirect betrokken is bij schendingen van de gedragscode. Hiervan is ook sprake als een toeleverancier nalaat om vragen te stellen betreffende de gedragscode of voordeel trekt uit schendingen die door iemand anders zijn begaan.

De toeleverancier heeft procedures waarmee het risico op schendingen van de gedragscode in het kader van de bedrijfsactiviteiten regelmatig wordt geanalyseerd en onderneemt actie tegen potentiële risico's. Neem bij vragen of onduidelijkheden over de gedragscode contact op met Lammhults Design Group voor een nadere uitleg.

# GEDRAGSCODE VOOR DE TOELEVERANCIERS

## DE LAMMHULTS DESIGN GROUP



### DWANGARBEID/SLAVENARBEID

Dwangarbeid betekent werk of diensten die worden uitgevoerd onder dreiging van straf of iets dergelijks en dus niet op vrijwillige basis. De leveranciers mogen het gebruik van dwangarbeid, slavenarbeid, onvrijwillige arbeid, contractwerk of onvrijwillige gevangenisstraf niet ondersteunen. Leveranciers mogen van hun werknemers geen borgsom of afgifte van identiteitspapieren eisen aan een werkgever en het staat de werknemers vrij om een arbeidsovereenkomst na een redelijke opzegtermijn op te zeggen.

### KINDERARBEID

De term kinderarbeid verwijst naar alle economische activiteiten die worden uitgevoerd door een persoon in de leerplichtige leeftijd of jonger. Niemand mag tewerkgesteld worden op een leeftijd die jonger is dan 15 jaar, tenzij anders vermeld in de nationale wetgeving. Niemand mag tewerkgesteld worden indien hij jonger is dan de wettelijke arbeidsleeftijd, indien deze leeftijd hoger is dan 15 jaar.

Jongvolwassenen in de leeftijd tussen 15 en 18 jaar mogen niet betrokken worden bij arbeid die gevaarlijk is voor hun gezondheid of veiligheid, inclusief nachtwerk mits ze de wettelijke leeftijd voor het verrichten van arbeid hebben bereikt en niet meer leerplichtig zijn. Als er toch sprake blijkt te zijn van kinderarbeid, moet de leverancier de belangen van het kind vooropstellen en in overleg met het kind en de ouders van het kind een gepaste oplossing voor de lange termijn zoeken.

### GEEN DISCRIMINATIE EN DIVERSITEIT

Discriminatie verwijst naar het onderscheid tussen werknemers dat niet afhankelijk is van verdiensten of expertise en discrimineert op oneerlijke gronden. De leverancier bevordert en werkt voor diversiteit en gelijke kansen in het bedrijf. Discriminatie op basis van etniciteit, genderidentiteit, leeftijd, ras, religie, burgerlijke staat of gezinssituatie, zwangerschap, sociale of etnische afkomst, nationaliteit, fysieke capaciteiten, seksuele geaardheid, vakbondslidmaatschap of politieke overtuiging mag niet voorkomen.

### INTIMIDATIE

Intimidatie wordt gedefinieerd als wanneer werknemers worden onderworpen aan harde of onmenselijke behandeling, met inbegrip van seksuele intimidatie of enige andere vorm van mentale of fysieke straf/dwang. De leveranciers zullen zich inzetten voor een personeelsbestand dat vrij is van intimidatie. Risicoanalyses en evaluaties van niet-naleving van de code zullen regelmatig worden uitgevoerd.

### WAARBORGING VAN DE VRIJHEID VAN VERENIGING EN COLLECTIEVE ONDERHANDELINGEN

De leverancier erkent en eerbiedigt het recht van alle werknemers om een vakbond op te richten of hier lid van te worden, zonder risico op wraakacties, bedreiging of intimidatie. In landen waar de vrijheid van vereniging beperkt is of nog wordt ontwikkeld, helpt de toeleverancier werknemers om in contact te komen met het management om van gedachten te wisselen over loon en arbeidsomstandigheden zonder angst voor negatieve gevolgen. De leverancier mag vakbondsvertegenwoordigers niet discrimineren of hen beletten vakbondswerk te doen.

### WETTELIJKE LONEN EN ARBEIDSTIJDEN

De werknemers van de toeleverancier hebben:

- een schriftelijke arbeidsovereenkomst in een begrijpelijke taal.
- recht op wettelijk verlof, met inbegrip van ziekteverlof en ouderschapsverlof, conform de nationale wetgeving.
- recht op ten minste één rustdag per week. De wekelijkse arbeidstijd is niet langer dan het wettelijke maximum, of zestig uur per week, inclusief overwerk.
- recht op de wettelijke vergoeding van overuren. Dit moet worden vermeld in de contractovereenkomst.

Salarissen worden regelmatig uitbetaald, rechtstreeks aan de werknemers, op tijd met regelmatige tussenpozen en geheel in een wettig betaalmiddel. Inhouding van loon als disciplinaire maatregel wordt niet

# GEDRAGSCODE VOOR DE TOELEVERANCIERS

## DE LAMMHULTS DESIGN GROUP



geaccepteerd. De bovenstaande principes gelden ook voor degenen die voor de toeleverancier werken in een gelijksoortige werkrelatie. De toeleverancier draagt er zorg voor dat de werknemers een eerlijk loon krijgen en betaalt in geen geval minder dan het nationaal/lokaal vastgestelde wettelijk minimumloon.

### WAARBORGING VAN EEN VEILIGE EN GEZONDE WERKOMGEVING

De toeleverancier draagt er zorg voor dat de werknemers in een veilige en gezonde werkomgeving werken, wat betekent dat werknemers worden beschermd tegen situaties die een gevaar kunnen opleveren voor hun fysieke en/of mentale gezondheid. Er moeten risicoanalyses en preventief onderhoud worden uitgevoerd om de kans op letsels en gezondheidsrisico's tot een minimum te beperken, met name op het gebied van risicofactoren, gevaarlijke machines en uitrusting. Opgelopen letsels worden gemeld en gedocumenteerd. Er moet een register worden bijgehouden van ongevallen en incidenten. Incidenten zijn gebeurtenissen die tot een ongeval hadden kunnen leiden. Werknemers krijgen trainingen over mogelijke gezondheidsrisico's, zoals over brandveiligheid en gevaarlijk werk, en over EHBO.

De werkgever stelt de benodigde beschermingsmiddelen ter beschikking en draagt er zorg voor dat op de werkplek arbo-informatie kosteloos beschikbaar is voor de werknemer. Er wordt veilig omgegaan met chemische stoffen en er is informatie over de chemische stoffen en het gebruik daarvan is beschikbaar voor alle werknemers die ermee te maken hebben, in een begrijpelijke taal. Alle verpakkingen van chemische stoffen zijn voorzien van een deugdelijk etiket met de benodigde informatie. Er worden maatregelen genomen ter preventie van lekkages.

Temperatuur, luchtkwaliteit en geluidsniveaus moeten worden geregeld in overeenstemming met de lokale wetgeving. Waar de werkomgeving niet kan worden veranderd, moet deze worden verzacht met beschermende uitrusting. De werkplek moet schoon, fris en veilig zijn. Er moeten hygiënische voorzieningen aanwezig zijn. Dit

geldt ook voor de huisvesting van medewerkers

Nooduitgangen zijn duidelijk gemarkeerd en verlicht, en zijn niet geblokkeerd. Er vinden regelmatig evacuatie- en brandalarmoefeningen plaats, die ook worden gemonitord. Disciplinaire maatregelen in de vorm van fysieke straffen zijn niet toegestaan. Werknemers en hun vakbonden moeten worden geraadpleegd betreffende de arbeidsomstandigheden. In het geval dat werknemers huisvesting wordt geboden, moet sprake zijn van privacy, stilte en persoonlijke hygiëne.

### MILIEU-IMPACT

Toeleveranciers voeren hun bedrijfsactiviteiten uit met respect voor het milieu en houden zich aan lokale en nationale milieuwetgeving. De toeleverancier implementeert procedures om de milieupact te achterhalen, meten en monitoren en streeft voortdurend naar verbetering van de milieuprestaties en naar besparingen op energie en grondstofverbruik en vermindering van uitstoot (op het land, in het water en in de lucht). Bij de keuze van materialen wordt rekening gehouden met mens en milieu. Het voorzorgsbeginsel moet worden toegepast in het gehele bedrijf. De toeleverancier beschikt ook over een managementsysteem voor chemische stoffen en streeft er proactief naar om toepassing van gevaarlijke stoffen in producten en de productie te minimaliseren en uit te faseren.

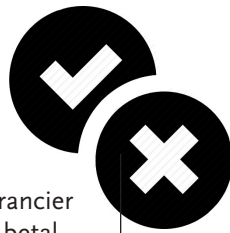
De toeleverancier streeft naar een levenscyclusperspectief wat betreft de milieupact van producten en diensten en hanteert milieueisen voor onderaannemers. Dit betekent dat de toeleverancier er bewust naar streeft zo veel mogelijk gebruik te maken van gerecycled materiaal voor producten en verpakkingen. Het geproduceerde afval moet op een systematische en milieuvriendelijke manier worden verwerkt, waarbij zoveel mogelijk sprake moet zijn van recycling en hergebruik.

### WAARBORGING ETHISCH ZAKENDOEN EN VERBOD OP CORRUPTIE

De zakelijke interacties van de toeleverancier vinden plaats op basis van het principe van eerlijke handel,

# GEDRAGSCODE VOOR DE TOELEVERANCIERS

## DE LAMMHULTS DESIGN GROUP



stimuleren de vrije concurrentie en voldoen aan strenge ethische normen. Voor corruptie, machtsmisbruik, omkoping of witwassen wordt een zero-tolerance-beleid gehanteerd. De toeleverancier biedt noch rechtstreeks, noch indirect ongepaste betalingen aan, doet geen ongepaste betalingen en geeft geen ongepaste beloningen aan welke persoon of organisatie dan ook voor het verkrijgen, behouden of controleren van transacties of voor het bevoordelen van het bedrijf op welke andere manier dan ook. De toeleverancier verzoekt noch rechtstreeks, noch indirect om niet-verschuldigde betalingen of andere tegemoetkomingen van derde partijen die de objectiviteit van de bedrijfsbeslissingen kunnen beïnvloeden, en neemt die ook niet aan.

Vertrouwelijke informatie over Lammhults Design Group of activiteiten van klanten mag alleen worden gebruikt voor het daarvoor bestemde doel.

### WAARBORGING NALEVING VAN DEZE CODE

Door het aanvaarden van de Gedragscode belooft de toeleverancier zich proactief in te zetten om zowel binnen de eigen organisatie als in de toeleveringsketen te voldoen aan de vereisten in de code. Het doel van proactief werken is om risico's op schending van de in de code vastgelegde voorschriften te onderkennen en ervoor zorg te dragen dat er een werkwijze wordt opgesteld die naleving in de gehele organisatie waarborgt, en dat deze procedures gelden voor zowel werknemers als toeleveranciers. Als de toeleverancier afwijkt van de voorschriften in de Gedragscode en er niet binnen de afgesproken termijn sprake is van verbetering, kan dit leiden tot beëindiging van de overeenkomst.

### MOGELIJKHEID VOOR CONTROLE NALEVING GEDRAGSCODE

Goede traceerbaarheid en dialoog met toeleveranciers zijn noodzakelijk om de impact van Lammhults Design Group op mens en milieu in de waardeketen effectief te verbeteren. Een transparante werkwijze van de toeleverancier en diens eigen onderaannemers is een voorwaarde voor het controleren van de naleving van de Gedragscode en het ingrijpen bij mogelijke tekortkomingen. Lammhults Design Group verzekert zich van naleving van de Gedragscode door middel

van een overeenkomst. Daarom legt de toeleverancier desgevraagd opgevraagde documentatie over en geeft hij toestemming voor onderzoeken, zowel via audits op kantoren als via inspecties in de fabriek, door Lammhults Design Group of derde partijen, zelfs bij onaangekondigde inspecties. Indien wordt afgeweken van de Gedragscode, moeten toeleveranciers actieplannen overleggen en aantonen dat die worden uitgevoerd. Toeleveranciers zijn verantwoordelijk voor de toepassing van de inhoud van deze Gedragscode in zowel hun eigen organisatie als in de toeleveringsketen.

### MELDEN VAN SCHENDINGEN

Indien sprake is van een schending van de gedragscode binnen uw eigen organisatie of die van een onderaannemer, brengt u uw contactpersoon bij het desbetreffende bedrijf in de Lammhults Design Group op de hoogte van de situatie. Ook kunt u contact opnemen met de klokkenluiderfunctie van de Lammhults Design Group ([whistleblower@lammhultsdesigngroup.com](mailto:whistleblower@lammhultsdesigngroup.com)), waar schendingen anoniem kunnen worden gerapporteerd.

### BEDRIJVEN BINNEN DE LAMMHULTS DESIGN GROUP

Deze Gedragscode is van toepassing op de volgende bedrijven binnen de groep:

- Abstracta AB, Zweden
- Fora Form AS, Noorwegen
- Lammhults Möbel AB, Zweden
- Morgana AB, Zweden
- Ragnars Inredningar AB, Zweden
- Lammhults Biblioteksdesign A/S, Denemarken
- Lammhults Biblioteksdesign AB, Zweden
- Schulz Speyer Bibliothekstechnik AG, Duitsland
- thedesignconcept Ltd., Verenigd Koninkrijk
- BC Intérieur Sarl, Frankrijk
- BS Eurobib AS, Noorwegen