

La *Dress*
by Simone

IMVO-beleid en communicatie LaDress

Inhoud

1. LaDress en duurzaamheid	3
- Verantwoordelijke supply chain	3
- Duurzame producten	4
- Empowered people	4
- Convenant Duurzame Kleding en Textiel	5
2. Integratie van due diligence	6
- Due diligence	6
- Sourcing beleid	7
- Transparantie	9
- Betrekken van stakeholders	9
3. Verantwoordelijkheid	11
- Risico's binnen de productieketen	11
- Leefbaar loon	11
- Due diligence in de praktijk	13
4. Klachtenprocedure	19
5. Praktijkvoorbeeld: daadwerkelijke negatieve impact & oplossing	20
6. Behaalde resultaten	21

1. LaDress en duurzaamheid

Wij geloven in een duurzame planeet en het creëren van duurzame toegevoegde waarde. We kunnen dit niet doen zonder de sociale en ecologische gevolgen van wat we doen, in overweging te nemen. Immers, alleen bij het nemen van onze verantwoordelijkheid tegenover mens en milieu, blijven wij trouw aan de echte geest van LaDress.

Binnen ons Corporate Social Responsibility beleid hebben we drie pijlers een verantwoordelijke supply chain, duurzame producten en empowered people.

Verantwoordelijke supply chain

LaDress bezit geen eigen productiefaciliteiten, maar werkt samen met zeer ervaren Europese ateliers die onze passie voor het maken van mooie producten delen. Op dit moment zijn onze producten voornamelijk afkomstig uit ateliers in Roemenië (83%), Polen (2%), Bulgarije (10%) en Portugal (5%), die we regelmatig bezoeken.

Een goede vertrouwensband en langdurige samenwerking met onze leveranciers heeft onze hoogste prioriteit. Alleen zo kunnen wij continuïteit in de kwaliteit, uitstraling en levering van onze collecties garanderen. We controleren om er zeker van te zijn dat onze partners volgens onze normen werken en we voelen ons verantwoordelijk dat de arbeidsomstandigheden van de werknemers binnen onze productieketen zijn volgens onze standaarden.

Sinds 2014 zijn we lid van de Fair Wear Foundation (FWF). Dit is een onafhankelijke, non-profit organisatie die met kledingbedrijven en fabrieken samenwerkt om de werkomstandigheden voor de werknemers in het algemeen te verbeteren. FWF is actief in 11 productielanden in Azië, Europa en Afrika en de 85 leden beheren meer dan 120 merken.

Door ons lidmaatschap van FWF hebben we toegezegd ons te houden aan de gedragscode (Code of Labor Practices):

- Employment is freely chosen
- There is no discrimination in employment
- No exploitation of child labor
- Freedom of association and the right to collective bargaining
- Payment of a living wage
- No excessive working hours
- Safe and healthy working conditions
- Legally-binding employment relationship

Fair Wear Foundation checkt en verifieert of onze leveranciers en wij, echt doen wat we zeggen. Ieder jaar publiceert de FWF ons "social report" en de uitkomst van de "Brand Performance Check" op haar website. We kunnen dus zeggen dat we zo transparant mogelijk zijn. Ga voor meer informatie over de Fair Wear Foundation naar hun website: "<http://www.fairwear.org/>".

Duurzame producten

Bij LaDress willen we de beste en mooist mogelijke kledingstukken maken. We willen dat je jarenlang van je LaDress kunt genieten. Dit betekent dat we naar een optimale balans zoeken tussen tijdloosheid, duurzaamheid, comfort en het milieu, op een dynamische manier. Allereerst is onze stijl nooit out-of-date, dus er is geen reden om je favoriete LaDress jurkje te vervangen, wat op zich al duurzaam is.

Onze Italiaanse jersey lycra is geproduceerd op een milieuvriendelijke manier. Onze leverancier beheert een compleet geïntegreerde productiecyclus; dit resulteert in energiebesparing, afvalvermindering en het tegengaan van milieuvervuiling. Hierdoor heeft deze stoffenleverancier een PEF (Product Environmental Footprint) certificatie. Onze Italiaanse jersey lycra is OEKO-TEX en ISO 14001 gecertificeerd en heeft een "advanced" status bij 4sustainability Chemical Management Protocol. Hiernaast voldoen onze stoffen aan de EU REACH regulation, dit betekent dat bij onze materialen geen chemicaliën worden gebruikt die schadelijk zijn voor mens en milieu.

We zijn voortdurend op zoek naar nieuwe milieuvriendelijke stoffen die ook de kenmerkende LaDress duurzaamheid en het LaDress gevoel creëren, zodat we geleidelijk het gebruik van duurzame materialen in onze collectie kunnen verhogen.

Empowered people

Bij LaDress geloven we dat we zoveel meer kunnen doen dan het leiden van onze eigen levens alleen. Het LaDress team bestaat uit toegewijde mensen die proberen hun vaardigheden optimaal te ontwikkelen en hun creatieve talenten te maximaliseren.

Om ons gemeenschappelijke doel te kunnen bereiken - het opbouwen van een duurzame, succesvolle onderneming en "to empower women" - werken we samen op een harmonieuze manier, met genoeg ruimte voor plezier. Maar ook buiten ons bedrijf geven we om mensen. Daarom ondersteunen we de 'Because I am a Girl' campagne van Plan. Dit programma geeft meisjes in ontwikkelingslanden de kans om naar school te gaan en zo te bouwen aan een betere toekomst voor henzelf en hun families.

Wij geloven dat iedereen het verdient om geliefd en verzorgd te voelen. Daarom hebben we items uit onze girls collectie gedoneerd aan [Clothing4u](#). Deze organisatie helpt mensen die in Nederland onder de armoedegrens leven door gepersonaliseerde kleding pakketten uit te sturen. [Clothing4u](#) heeft als doel om het zelfvertrouwen, gevoel van eigenwaarde en een deel zijn de identiteit terug te geven aan mensen zodat zij zonder aarzeling kunnen deelnemen aan de maatschappij. Deze empowerment vinden we bij LaDress essentieel, daarom steunen we [Clothing4u](#) en zullen we dit blijven doen. Ga voor meer informatie naar [Clothing4u](#).

Convenant Duurzame Kleding en Textiel

LaDress tekende in 2016 samen met meer dan vijftig andere bedrijven in de kleding- en textielsector het Convenant voor Duurzame Kleding en Textiel. Hierin wordt afgesproken gezamenlijk te werken aan verdere verduurzaming van de collectie en de productieketen. Het is bijzonder dat zoveel partijen de handen in een hebben geslagen en bedrijven, NGO's, vakbonden en de Rijksoverheid samenwerken aan een duurzamere sector.

Afgesproken is om bij de productie van kleding en textiel samen te werken aan: bescherming tegen discriminatie, kinderarbeid, gedwongen arbeid, het recht op vrije onderhandelingen door onafhankelijke vakbonden, het realiseren van een leefbaar loon, veilige en gezonde werkomstandigheden voor werknemers, vermindering van negatieve milieu-impact van grondstoffen, het voorkomen van dierenleed, minder gebruik van water, energie en chemicaliën en minder chemisch afval en afvalwater.

Thema's van het convenant;

1. Discriminatie en gender
2. Kinderarbeid
3. Gedwongen arbeid
4. Vrijheid van vakvereniging
5. Leefbaar loon
6. Veiligheid en gezondheid werkplek
7. Grondstoffen
8. Watervervuiling en gebruik chemicaliën, water en energie
9. Dierenwelzijn

We hebben het convenant ondertekend omdat we ons bewust zijn van onze verantwoordelijkheid, en we deze verantwoordelijkheid graag nemen. Al sinds het begin van LaDress hebben we altijd actief gezocht naar partners die waarde hechten aan een eerlijke en verantwoorde manier van werken. Het convenant sluit aan bij wat we belangrijk vinden en waar we op eigen initiatief ook al mee bezig zijn, onder andere in samenwerking met onze partner Fair Wear Foundation.

2. Integratie van due diligence

Due diligence

De definitie van due diligence zoals beschreven in het Convenant Duurzame Kleding en Textiel;

Volgens de OESO-Richtlijnen en UNGP's is due diligence een proces waarin bedrijven de daadwerkelijke en mogelijke negatieve impact van hun handelen identificeren, voorkomen en verminderen en verantwoording afleggen over hoe zij omgaan met de geïdentificeerde risico's. Een belangrijke voorwaarde voor het doen van mensenrechten due diligence is het formuleren en inbedden van een mensenrechtenbeleid.

Als tijdens het due diligence-proces duidelijk wordt dat het bedrijf negatieve impacts heeft veroorzaakt of in de hand heeft gewerkt, dan zou het bedrijf moeten (helpen) in herstel en/of verhaal te voorzien. Het gaat om negatieve gevolgen die door het bedrijf worden veroorzaakt, waar het door zijn bedrijfsactiviteiten aan bijdraagt en/of waarmee het door zijn bedrijfsactiviteiten direct in verband staat.

Samenvattend omvat het proces de volgende stappen:

1. Formuleren mensenrechtenbeleid in de onderneming;
2. Analyse en bepalen voorzorgsmaatregelen;
3. Verankering in de onderneming;
4. Monitoren voortgang en resultaten;
5. Remedie en herstel;
6. Communicatie.

Bron: Convenant Duurzame Kleding en Textiel

Due diligence betekent voor LaDress dat we onze verantwoordelijkheid nemen voor maatschappelijke en milieu gerelateerde onderwerpen. We kijken naar de arbeidsomstandigheden in de ateliers waar onze producten worden geproduceerd en naar de milieu impact van de stoffen die worden gebruikt.

Een belangrijk onderdeel van due diligence is het in kaart brengen van de productieketen. Wanneer je als bedrijf weet waar alle producten en grondstoffen vandaan komen kan je pas een goede en volledige risicoanalyse uitvoeren.

LaDress werkt eraan om de volledige productieketen in kaart te brengen. De directe leveranciers zijn altijd bekend en er wordt aan gewerkt om ook de rest van de keten zo volledig mogelijk in beeld te hebben. Ook doet LaDress inspanningen om de risico's in de keten in kaart te brengen zodat er geanticipeerd kan worden op mogelijke en daadwerkelijke risico's binnen de

keten. Omdat een productieketen blijvend in verandering is, is dit een continu proces.

Sourcing beleid

De collecties van LaDress worden in huis ontworpen en ontwikkeld. We ontwikkelen de patronen en kopen de stoffen zelf in. We werken hoofdzakelijk met ateliers op CMT-basis (95 % van de collectie in 2018).

Onze ateliers worden geselecteerd op authenticiteit, vakmanschap, expertise en oog voor kwaliteit. We zoeken naar ambachtelijk vakmanschap; dit is belangrijker voor ons dan het vinden van de laagst mogelijke prijs. Goede kwaliteit en goede arbeidsomstandigheden zijn van het grootste belang.

CMT

We zijn heel selectief in het uitkiezen van de landen waar we produceren. We sourcen onze CMT-ateliers uitsluitend binnen de Europese Unie. De reden hiervan is dat de ateliers binnen Europa zich moeten houden aan Europese wetgeving en richtlijnen over arbeidsomstandigheden. Een andere reden is dat we deze ateliers gemakkelijk regelmatig kunnen bezoeken, wat bevorderlijk is voor een goede arbeidsrelatie.

We hebben een sourcing handleiding ontwikkeld waarin alle stappen staan beschreven die we volgen wanneer we met een nieuwe productielocatie gaan werken.

We hebben hierin veel geleerd van de aanpak van de Fair Wear Foundation. We beginnen bij een nieuw atelier met het opvragen van informatie over arbeidsomstandigheden en het IMVO-beleid van de productielocatie. Hiernaast vragen we of er al eens een audit heeft plaatsgevonden in het atelier, en of ze de resultaten hiervan met ons willen delen. We maken ons FWF-lidmaatschap bekend aan de productielocatie, en we leggen uit wat dit voor ons betekent.

RMG

LaDress koopt producten dus voor het overgrote deel direct in bij producenten. We werken hiernaast met indirecte inkoop via agenten en agentschappen.

Een klein deel hiervan is RMG (Ready-Made Garment) productie. RMG-productie kan ook plaatsvinden in productielanden buiten Europa omdat we uitsluitend specialistische producten als RMG-product sourcen en veel specialistische ateliers hiervoor buiten Europa zitten.

We vragen agentschappen specifiek naar ateliers met goede social compliance in het geval van RMG-producenten. Ook sturen we RMG-producenten onze RSL (Restricted Substances List) toe om te controleren dat het chemicaliën gebruik bij de productie van de stoffen in overeenstemming is met REACH-normen.

Subcontracting

We verwachten openheid van onze productiepartners wanneer het gaat om de locatie waar onze producten en stoffen worden geproduceerd. Daarom vragen we aan onze productiepartners om van tevoren aan te geven waar de orders die we bij ze plaatsen worden geproduceerd en welke derde partijen er eventueel onderdeel uitmaken van het productieproces. Externe productielocaties moeten vooraf door ons worden goedgekeurd voordat de productie start. Wanneer er orders worden uitbesteed door gebrek aan capaciteit moet dit tijdig aan ons worden gemeld, zodat wij tijd hebben om onze due diligence te doen. Deze afspraak wordt geformaliseerd door de subcontracting agreement.

Materialen

Ook materialen sourcen we uitsluitend bij Europese leveranciers en agentschappen. Binnen Europa is de kwaliteit van stoffen over het algemeen hoog en Europese stoffenleverancier moeten zich houden aan Europese regelgeving voor arbeidsomstandigheden, milieu impact en chemicaliën gebruik. Maar we doen dit ook om de milieu impact van het transport zo laag mogelijk te houden. Chemicaliën gebruik moet overeenkomen met EU REACH regulation. We hebben een RSL (Restricted Substances List) opgesteld volgens REACH-normen.

Onze Italiaanse jersey lycra is geproduceerd op een milieuvriendelijke manier. Onze leverancier beheert een compleet geïntegreerde productiecyclus; dit resulteert in energiebesparing, afvalvermindering en het tegengaan van milieuvervuiling. Hierdoor heeft deze stoffenleverancier een PEF (Product Environmental Footprint) certificatie. Onze Italiaanse jersey lycra is OEKO-TEX en ISO 14001 gecertificeerd en heeft een "advanced" status bij 4sustainability Chemical Management Protocol.

Dierlijke materialen

Dierenwelzijn vinden we erg belangrijk bij LaDress. We gaan zorgvuldig om met de keuzes van onze materialen. LaDress heeft zelf volledig in de hand welke materialen er in de collectie worden gebruikt. We gebruiken geen bont, exotisch leer, angora en mohair in onze collecties. We hebben deze materialen geselecteerd aan de hand van rapportages en publicaties van onder anderen PETA. Deze rapportages hebben aangetoond dat er een verhoogt risico op dierenleed is bij de productie van deze materialen. Door deze materialen te weren verkleinen we de kans op dierenleed in onze productieketen.

LaDress heeft de bont-vrij verklaring van de Bont voor Dieren ondertekend en staat op de Bontvrijlijst van de Bont voor Dieren.
<https://www.bontvoordieren.nl/bontvrij/bontvrijlijst/>
Ook is LaDress toegevoegd aan de lijst van diervriendelijke merken door PETA.
<https://www.peta.nl/blog/de-lijst-van-alle-winkels-die-geen-bont-verkopen/>

Transparantie

Transparantie is een belangrijk onderdeel van maatschappelijk verantwoord ondernemen. Bij het in kaart brengen van risico's en het werken aan verbeteringen staat transparantie centraal. Alleen door transparant te zijn kunnen externe stakeholders verifiëren of wij echt doen wat we zeggen.

Ieder jaar publiceert de Fair Wear Foundation ons 'social report' waarin we beschrijven wat onze resultaten en vooruitgang van het voorafgaande jaar zijn geweest. Ook de uitkomst van de 'Brand Performance Check' wordt jaarlijks gepubliceerd op de website van de FWF. De Brand Performance Check is een jaarlijkse evaluatie door Fair Wear waarbij ze kijken waar we staan en of we alles uit het werkplan van dat jaar hebben kunnen uitvoeren.

Hiernaast publiceren we jaarlijks onze productielocaties in de productielocatie lijst op de website van het Convenant voor Duurzame Kleding en Textiel. Vorig jaar waren dit alleen de productie ateliers, dit jaar zijn ook onze stoffenleveranciers meegenomen in deze lijst. Wanneer derden – zoals maatschappelijke organisaties, vakbonden of de overheid – misstanden constateren op een productielocatie, kunnen zij het secretariaat vragen om dit aan ons door te geven. We kunnen dus zeggen dat we zo transparant mogelijk zijn.

Betrekken van stakeholders

Goede due diligence kan alleen worden uitgevoerd door stakeholders te betrekken bij dit proces. LaDress raadpleegt externe stakeholders voor het ontwikkelen van het IMVO-beleid, het doen van de risicoanalyse, het monitoren van de vooruitgang en voor externe communicatie.

Onze belangrijkste externe stakeholders zijn de Fair Wear Foundation, het Convenant voor Duurzame Kleding en Textiel en brancheorganisatie Modint. Onze betrokkenheid bij deze stakeholders heeft ons veel kennis en handvaten gebracht om ons IMVO-beleid en werkwijze te ontwikkelen. We kunnen gebruik maken van veel informatiebronnen en tools op het gebied van sociale en milieu gerelateerde thema's en er zijn veel trainingen workshops gevolgd om de IMVO-kennis bij LaDress te vergroten. Hiernaast rapporteren wij regelmatig naar de Fair Wear Foundation en het Convenant voor Duurzame Kleding en Textiel over onze vooruitgang, risicoanalyse en plan van aanpak.

De Fair Wear Foundation is ook een belangrijke partner bij het uitvoeren van ons due diligence beleid en om onderzoek te doen naar de risico's binnen onze productieketen. Met behulp van de countrystudies van FWF kunnen we een risicoanalyse doen voor het productieland. Vervolgens kunnen we met

behulp van o.a. de FWF-Questionnaire en Health & Safety Check inzicht krijgen om deze risico's bij de productielocatie voorkomen. Daarna kunnen we dit verifiëren door een FWF-audit bij de productielocatie te organiseren. Wanneer er daadwerkelijk een negatieve impact is geconstateerd helpt ons lidmaatschap van de FWF om hier een passend actieplan voor op te stellen en kan de vooruitgang worden geverifieerd door middel van een verificatie audit.

Onze klant is ook een belangrijke stakeholder voor ons. Wij voelen ons verantwoordelijk om voor onze klant een zo duurzaam mogelijk product te ontwikkelen. Informatie over het tot stand komen van onze producten was al te vinden onder het 'we care' gedeelte op ladress.com. Dit IMVO-verslag is een belangrijke volgende stap voor ons om onze klanten inzicht te geven in de inspanningen wij doen om duurzame producten te ontwikkelen en hoe wij dit aanpakken.

3. Verantwoordelijkheid

Risico's binnen de productieketen

Due diligence is een doorlopend proces om risico's te identificeren en potentiële en daadwerkelijke negatieve impact binnen de productieketen te identificeren. Door middel van dit proces probeert LaDress risico's binnen de productieketen te herkennen, voorkomen en, waar nodig, te verhelpen. Wanneer LaDress negatieve impact binnen onze keten signaleert nemen wij onze verantwoordelijkheid om deze te erkennen en op te lossen.

Due diligence is gebaseerd op prioritering. LaDress wordt gerund door een klein team en moet dus een afweging maken waar wij onze tijd en middelen voor in kunnen zetten. Deze afweging wordt gemaakt door de risico's en de impact die LaDress kan maken tegen elkaar af te wegen. Het is belangrijk om hierbij niet alleen naar externe risico's te kijken, maar ook naar de eigen bedrijfsvoering en inkoop strategie te kijken. LaDress heeft één thema geprioriteerd om in ons due diligence proces extra tijd en middelen aan te besteden: *leefbaar loon*. Hiernaast werkt LaDress actief aan het uitvoeren en uitbreiden onze due diligence.

Leefbaar loon

Bij LaDress vinden wij het belangrijk om een eerlijke prijs te betalen voor de producten die we laten maken. We zijn niet op zoek naar de laagst mogelijke inkooprijzen, omdat we het belangrijk vinden dat de prijs die we betalen voldoende is om een eerlijk loon te betalen aan de mensen die onze producten maken.

Lonen moeten op zijn minst gelijk zijn aan het minimumloon, maar bij voorkeur komt het loon overeen met een leefbaar loon. We staan achter de FWF labor standard 5: "payment of a living wage" en de ILO conventies over dit thema;

"Lonen en voordelen betaald voor een standaard werk week voldoen ten minste aan wettelijke of industriële minimumnormen en zijn altijd voldoende om in de basisbehoeften van werknemers en hun gezinnen te voorzien en om enige discretionaire inkomsten te verschaffen." (ILO conventies 26 en 131).

"Een leefbaar loon is een belangrijk mensenrecht uit de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens van de Verenigde Naties en onderdeel van de arbeidsnormen van de ILO. Het uitbetalen van een leefbaar loon is daarmee een belangrijk onderdeel van MVO, dat echter in de praktijk onvoldoende wordt geïmplementeerd." Bron: MVO platform

Leefbaar loon heeft de laatste jaren meer en meer aandacht gekregen en is een belangrijk thema geworden binnen IMVO. Zowel het Convenant voor Duurzame kleding en Textiel als de Fair Wear foundation besteden veel aandacht aan dit thema. We gaan mee in de doelstellingen van beide initiatieven en hebben dit thema een belangrijke rol gegeven in ons IMV-beleid.

Een andere reden dat we het thema leefbaar loon hebben geprioriteerd is dat onze risicoanalyse heeft uitgewezen dat dit thema terugkomt als risico in al onze productielanden. In de productielanden in Europa waar wij actief zijn wordt het minimumloon betaald aan werknemers binnen de kleding productie.

In veel (maar helaas niet alle) gevallen ligt het loon voor een gekwalificeerde medewerker zelfs boven het minimumloon. Toch blijkt uit studies (o.a. van de Schone Kleren Campagne) dat in veel productielanden er een verschil zit tussen het minimumloon en een leefbaar loon. Dit verschil wordt de “wage gap” genoemd. Hoe groot dit verschil is mede afhankelijk van de geografische locatie. Hoeveel er nodig is om in het levensonderhoud te voorzien is immers verschillend in een grote stad en op het platteland.

Leefbaar loon is een complex thema dat niet eenvoudig is om aan te pakken en dat niet op korte termijn volledig kan worden opgelost. Daarom heeft LaDress de afgelopen jaren geïnvesteerd in het opbouwen van kennis over dit thema onder anderen door workshops te volgen bij het Convenant voor Duurzame Kleding en Textiel en door het raadplegen van externe stakeholders. LaDress heeft een lange-termijn strategie ontwikkeld om dit thema aan te pakken.

Onderdeel van het due diligence beleid van LaDress is om inzicht te verkrijgen in de lonen die worden betaald bij onze productielocaties. Ons doel is om voor het grootste deel van onze productieketen inzicht te hebben in de lonen die worden betaald en te verifiëren dat dit op zijn minst overeenkomt met het in het productieland geldende minimumloon. Maar ook om onderzoek te doen naar de “wage gap” en indien er een “gap” is geconstateerd hier een passend plan van aanpak voor te maken en uit te voeren, samen met onze productiepartner(s).

Plan van aanpak leefbaar loon

Doelstelling: In 2020 wil LaDress voor minimaal 80% van onze keten inzicht hebben in de betaalde lonen en onderzoeken of de inkooprijzen die door ons betaald worden voldoende zijn om in een leefbaar loon te kunnen voorzien.

Dit betekent dat we bij onze grootste leverancier ons leefbaar loon due diligence plan van aanpak gaan uitvoeren:

- Inzicht verkrijgen in de lonen die worden betaald bij de productielocatie door middel van een FWF verificatie-audit.

- De verhouding tussen de inkooprijzen en de lonen onderzoeken door middel van open kostprijsberekeningen.
- 'Wage ladder' van de productielocatie vergelijken met de 'wage ladder' van het productieland.
- Leefbaar loon onderzoek voor de regio van de productielocatie.
- 'Wage ladder' van de productielocatie vergelijken met de 'wage ladder' van de regio.
- Leefbaar loon analyse: vaststellen of er een 'wage gap' is in de lonen die worden betaald bij de productielocatie en berekenen hoe hoog deze is.
- 'Target wage' bepalen voor de productielocatie.
- Onderzoeken welke invloed de betaalde inkooprijzen hebben op de lonen en berekenen of en hoeveel deze aangepast kunnen worden om de target wage te behalen.

Dit zijn hele concrete stappen die zullen worden uitgevoerd met de hulp van externe stakeholders zoals de Fair Wear Foundation. LaDress heeft veel tijd gestoken in het voeren van gesprekken met de productielocatie om het belang te bespreken van onze betrokkenheid bij de productielocatie omtrent thema leefbaar loon. Voor het productieland in kwestie is het geven van inzicht in de betaalde lonen niet vanzelfsprekend. We zijn dus erg blij met de voortgang die we tot dusver hebben gemaakt, en we hopen dat we de komende tijd veel meer progressie kunnen boeken met het thema leefbaar loon.

Due diligence in de praktijk

Vanaf de start van LaDress is IMVO een belangrijk onderwerp geweest. Goede arbeidsomstandigheden en eerlijke lonen ziet LaDress als een belangrijk recht voor iedereen.

Door op zoek te gaan naar ervaren Europese ateliers die de passie van LaDress delen voor het maken van mooie producten wilde LaDress bewust een positieve impact maken. Dit is lange tijd organisch verlopen. Door het bezoeken van de ateliers en het praten met de mensen die er werken kreeg LaDress een goed inzicht in de arbeidsomstandigheden bij de productielocaties.

Met het lidmaatschap van de Fair Wear Foundation wilde LaDress dit proces formaliseren en laten verifiëren. LaDress heeft veel geleerd door het lidmaatschap en wij hebben ons due diligence beleid met behulp van de Fair Wear Foundation kunnen aanscherpen.

In 2018 had LaDress door meerdere personeelwisselingen binnen het LaDress team moeite om aan alle FWF-eisen te voldoen, en waren de middelen om aan de "FWF Code of Labor Practises" te werken beperkt. Dit resulteerde voor het eerst in een lagere score dan de "Good" rating die LaDress alle voorgaande jaren heeft behaald. Er is een plan van aanpak opgesteld om

de punten die door omstandigheden zijn blijven liggen aan te pakken en er wordt met de Fair Wear Foundation gewerkt aan een verbeterplan.

Naast het thema leefbaar loon blijft LaDress natuurlijk werken aan andere sociale en milieu gerelateerde thema's binnen ons due diligence beleid. LaDress is zich er bewust van dat er risico's zijn die kunnen afspelen binnen de kledingproductie en zo ook binnen de productieketen van LaDress.

Risicoanalyses hebben uitgewezen dat er binnen de productieketen van LaDress risico's aanwezig zijn in meer of mindere mate over de volgende sociale thema's: veiligheid en gezondheid werkplek, discriminatie en gender, vrijheid van vakvereniging en overmatige overuren. Hiernaast zijn er risico's aanwezig bij het grondstoffen gebruik en zijn er risico's op watervervuiling en in het gebruik van chemicaliën, water en energie bij de stoffenproductie.

Veiligheid en gezondheid werkplek

"Er moet een veilige en hygiënische werkomgeving worden geboden en de beste praktijken op het gebied van gezondheid en veiligheid op het werk moeten worden bevorderd, rekening houdend met de heersende kennis van de sector en met specifieke gevaren. Er moet passende aandacht worden besteed aan beroepsrisico's die specifiek zijn voor deze tak van de industrie en ervoor gezorgd worden dat er een veilige en hygiënische werkomgeving is. Effectieve regelgeving moet worden geïmplementeerd om ongevallen te voorkomen en gezondheidsrisico's zo veel mogelijk te minimaliseren (in navolging van ILO-verdrag 155). Lichamelijk misbruik, dreigen met fysieke mishandeling, ongebruikelijke straffen of discipline, seksuele en andere intimidatie en intimidatie door de werkgever zijn ten strengste verboden."

LaDress vindt een veilige en gezonde werkplek erg belangrijk. We zorgen dat bij iedere productielocatie de FWF Health & Safety Checklist wordt ingevuld. Ook wordt tijdens de audits gecontroleerd op veiligheid en gezondheid van de werkplek. LaDress analyseert de CAP's (Corrective Actions Plans) uit audit verslagen die zijn uitgevoerd bij de productielocaties en bespreekt deze met de productielocatie in kwestie om verbeteringen te realiseren.

Na de audit in onze belangrijkste productielocatie is de CAP meerdere malen doorgenomen met het management van de productielocatie om de vorderingen te bespreken. Hier is uitgekomen dat alle actiepunten rondom het thema veilige en gezonde werkplek inmiddels zijn uitgevoerd. Voorbeelden hiervan zijn het afronden van de her-certificering voor brandveiligheid volgens lokale wetgeving en het laten controleren van geluid, ventilatie, temperatuur en verlichting in het bedrijf. In 2019 gaan we dit controleren door middel van de FWF verificatie-audit die wordt uitgevoerd bij deze productielocatie.

Discriminatie en gender

“Bij werving, loonbeleid, toelating tot opleidingsprogramma's, beleid voor werknemersbevordering, beleid inzake beëindiging van het dienstverband, pensionering en ieder ander aspect van werk, moeten relaties gebaseerd zijn op het beginsel van gelijke kansen, ongeacht ras, huidskleur, geslacht, religie, politieke overtuiging, vakbondslidmaatschap, nationaliteit, sociale afkomst, tekortkomingen of handicaps” (ILO-conventies 100 en 111).

Voor LaDress is gelijkheid van gender een belangrijk onderwerp. De brand mission van LaDress is “to empower women”. Hiermee worden niet alleen de vrouwen die de kleding dragen bedoeld, maar ook de vrouwen die de kleding maken. We kiezen ateliers die op een goede manier met haar medewerkers omgaan.

Wij vinden het belangrijk dat de vrouwen die meewerken aan het tot stand komen van onze producten ook empowered worden. Ons lange termijn doel is om erachter te komen of de vrouwen die in onze productieketen werkzaam zijn daadwerkelijk eerlijk en gelijk worden behandeld. Dit is een complex onderwerp omdat opvattingen over gender cultuurgebonden zijn, maar LaDress wil hier desondanks stappen in zetten.

Als eerste stap kan LaDress analyseren wat de verdeling is tussen mannelijke en vrouwelijke medewerkers binnen de ateliers met behulp van de FWF-questionnaire. Een ander onderwerp om naar te kijken is of de lonen voor mannen en vrouwen in dezelfde functie gelijk zijn. We hopen hier meer inzicht in te krijgen door middel van de FWF verificatie-audit, die ook naar de lonen gaat kijken en hier een ‘wage ladder’ van op gaat stellen.

De audit bij onze grootste productielocatie heeft vastgesteld dat er een voorbeeld was van discriminatie. Dit ging erover dat er een aantal werknemers als ongekwalficeerde werknemers geregistreerd zijn terwijl ze complexe en diverse werkzaamheden uitvoeren. Dit is besproken met het management van de productielocatie en ze bevestigde dat dit inderdaad het geval is, omdat deze werknemers geen opleiding hebben gedaan voor de functie. Het atelier is niet bevoegd voor het verstrekken van diploma's of certificaten. We gaan met het atelier bespreken hoe en of dit veranderd kan worden en wat voor rol LaDress hierin kan spelen.

Vrijheid van vakvereniging

“Het recht van alle werknemers om vakbonden te vormen en zich erbij aan te sluiten en collectief te onderhandelen, moet worden erkend (IAO-verdragen 87 en 98). Het bedrijf zal, in die situaties waarin het recht op vrijheid van vereniging en collectieve onderhandelingen wettelijk beperkt zijn, parallelle middelen faciliteren voor onafhankelijke en vrije vereniging en onderhandeling voor alle werknemers. Vertegenwoordigers van werknemers mogen niet worden gediscrimineerd en hebben toegang tot alle

arbeidsplaatsen die nodig zijn voor de uitoefening van hun vertegenwoordigingsfuncties (IAO-Verdrag 135 en Aanbeveling 143).”

Ook bij het thema vrijheid van vakvereniging is het aanleveren en uitleggen van de FWF Worker Information Sheet een belangrijke stap. Vaak zijn werknemers zich niet bewust van alle rechten die ze hebben. Het verenigen in een vakbond kan bijdragen aan het vormen van een collectieve arbeidsovereenkomst, waarin schriftelijke afspraken over arbeidsvoorwaarden worden vastgelegd die overeen zijn gekomen tussen één of meer werkgevers of werkgeversorganisaties en kunnen gelden voor de gehele sector.

De FWF Worker Information Sheet wijst werknemers op dit recht. Onderdeel van de due diligence strategie van LaDress is om zorg te dragen dat de Worker Information Sheet bij alle productielocaties wordt opgehangen op een plek waar het goed zichtbaar is voor alle werknemers.

Hiernaast wil LaDress bij onze grootste productielocatie in 2020 de FWF Workplace Education Programme organiseren. Dit is een 2-daagse training bij de productielocatie voor werknemers en management met als doel de communicatie te bevorderen tussen beide partijen, maar ook om werknemers bewust te maken van de rechten die ze hebben.

Overmatige overuren

“Werkuren moeten in overeenstemming zijn met de toepasselijke wetgeving en industrie standaarden. Werknemers mogen hoe dan ook niet verplicht worden om meer dan 48 uur per week te werken en moeten voor iedere periode van 7 dagen ten minste één vrije dag krijgen. Overuren zullen vrijwillig zijn, mogen niet langer zijn dan 12 uur per week, zullen niet op gezette tijden worden geëist en moeten altijd worden vergoed tegen een premietarief (ILO-verdrag 1).”

De risicoanalyse van LaDress heeft aangetoond dat overmatige overuren alleen een risico zijn in het productieland Portugal. Hier is het deels onderdeel van de cultuur en de werkeethiek, maar het is ook gerelateerd aan leefbaar loon. In Portugal wordt het minimumloon betaald binnen de kledingindustrie, maar dit loon wordt vaak toegepast voor alle niveaus, ongeacht het niveau van ervaring en de verantwoordelijkheid. Ook wordt het loon zelden verhoogd.

Volgens de countrystudie over Portugal van de Fair Wear Foundation verdient 85% van de werknemers in Portugal het minimumloon. Ook in Portugal is het minimumloon lager dan het leefbaar loon. Om deze reden maken werknemers vaak overuren, deze overuren worden vaak op een lager vergoedingsniveau dan is voorgeschreven in de wet.

LaDress heeft uit een audit rapport kunnen opmaken dat op één van de twee Portugese productielocaties dit niet aan de orde is, maar heeft nog geen volledig inzicht voor alle productielocaties in Portugal. Wij werken eraan

om van alle productielocaties in Portugal audit rapporten tot onze beschikking te hebben om een goede en volledige risicoanalyse te kunnen maken.

Grondstoffen

De materialen lijst voor het Convenant voor Duurzame Kleding en Textiel heeft inzicht gegeven in de verhoudingen van de grondstoffen die wij in onze collecties gebruiken. We gebruiken het meeste polyamide, elastaan en polyester in onze collectie, deze vormen samen 76% van alle grondstoffen. Daarnaast werken wij op dit moment met wol, katoen, viscose, zijde, acetaat, cupro en kasjmier. Polyamide en elastaan zijn die grondstoffen voor onze Italiaanse jersey lycra. Het grootste deel van de polyester wordt gebruikt voor onze crêpe, crêpe de chine en bepaalde voeringstoffen.

LaDress selecteert materialen die langdurig van goede kwaliteit blijven. De polyamide/elastaan en polyester kwaliteiten uit onze collectie blijven lange tijd mooi, waardoor een kledingstuk van LaDress jarenlang gedragen kan worden, wat op zichzelf al duurzaam is.

Hiernaast zijn wij voortdurend op zoek naar nieuwe milieuvriendelijke stoffen die ook de kenmerkende LaDress duurzaamheid en het LaDress gevoel creëren, zodat we geleidelijk het gebruik van duurzame materialen in onze collectie kunnen verhogen.

LaDress vraagt leveranciers naar duurzamere alternatieven voor de grondstoffen die in een materiaal worden gebruikt en heeft als doelstelling om de komende jaren over te stappen naar meer duurzame grondstoffen zoals gerecyclede grondstoffen. Hier is echter meer onderzoek en een overstap periode voor nodig, omdat LaDress stoffen voordat deze in de collectie komen langdurig test. Daarnaast worden de stoffen gecontroleerd of ze aan de LaDress kwaliteitseisen voldoen.

LaDress is in het proces om over te stappen naar volledig gerecycled polyester en gerecycled papier voor al de merklabele en hangtags.

Watervervuiling en gebruik van chemicaliën, water en energie

Het grootste deel van de collectie van LaDress wordt gemaakt van Italiaanse jersey lycra. Onze Italiaanse jersey lycra is geproduceerd op een milieuvriendelijke manier. Onze leverancier beheert een compleet geïntegreerde productiecyclus; dit resulteert in energiebesparing, afvalvermindering en het tegengaan van milieuvuiling. Hierdoor heeft deze stoffenleverancier een PEF (Product Environmental Footprint) certificatie. Onze Italiaanse jersey lycra is OEKO-TEX en ISO 14001 gecertificeerd en heeft een "advanced" status bij 4sustainability Chemical Management Protocol. Hiernaast voldoen onze stoffen aan de EU REACH regulatie, dit betekent dat bij onze materialen geen chemicaliën worden gebruikt die schadelijk zijn voor mens en milieu.

Dit is een belangrijke reden geweest voor LaDress om deze leverancier als productiepartner te selecteren. Hiernaast werkt LaDress hoofzakelijk met

Europese stoffenleveranciers die moeten voldoen aan Europese milieunormen en aan de Europese REACH-regulatie wat betreft het chemicaliëngebruik. LaDress heeft een Restricted Substances List (RSL) door brancheorganisatie Modint. In deze lijst staan chemicaliën die niet in de productie van de stoffen van LaDress mogen worden gebruikt omdat ze schade kunnen aanbrengen aan mens of milieu.

Kinderarbeid en gedwongen arbeid

De due diligence risicoanalyse heeft uitgewezen dat er binnen de productieketen van LaDress geen risico's zijn omtrent de thema's: kinderarbeid en gedwongen arbeid. Countrystudies van o.a. de Fair Wear Foundation hebben aangetoond dat in de landen waar LaDress actief is er geen risico is op kinderarbeid en gedwongen arbeid.

LaDress hanteert een "zero tolerance policy" over kinderarbeid en gedwongen arbeid. Dit betekent dat wij in ons due diligence onderzoek tijdens het sourcing proces rekening houden met het risico op deze thema's in een bepaald productieland. LaDress zegt toe dat wanneer er toch een risico of daadwerkelijke negatieve impact wordt geconstateerd LaDress onmiddellijke actie neemt om de negatieve impact te voorkomen of te verhelpen.

Kinderarbeid

"Er zal geen gebruik worden gemaakt van kinderarbeid. De leeftijd voor toelating tot het arbeidsproces zal niet minder zijn dan de leeftijd van voltooiing van de leerplicht en in ieder geval niet minder dan 15 jaar, of 14 jaar in uitzonderlijke gevallen zoals gespecificeerd in artikel 2.4 van de minimumleeftijdovereenkomst (IAO-conventie 138). Er zijn geen vormen van slavernij of soortgelijke praktijken als slavernij, zoals de verkoop en handel van kinderen, schuldbinding en lijfeigendom en gedwongen of verplichte arbeid. [...] Kinderen [in de leeftijd van 15-18] mogen geen werk verrichten dat, door de aard of de omstandigheden waarin het wordt uitgevoerd, waarschijnlijk schadelijk is voor hun gezondheid, veiligheid of goede zeden." (ILO Conventie 182).

LaDress staat achter deze ILO-conventies over kinderarbeid. LaDress werkt niet met productielocaties in landen waar kinderarbeid als risico is aangeduid. Ons lidmaatschap van de Fair Wear Foundation is een belangrijk onderdeel van ons IMVO-beleid en biedt ons de tools om dit vast te stellen.

In het verleden hebben we met productielocatie gewerkt in Bali, Indonesië. De countrystudie van de Fair Wear Foundation heeft uitgewezen dat kinderarbeid binnen ateliers geen risico is, maar dat dit mogelijk voor kan komen bij thuiswerk locaties, wat een veel voorkomend fenomeen is in Indonesië. Om hier een beter inzicht in te krijgen is er een medewerker van de

Fair Wear Foundation naar onze productielocatie gegaan om het thema thuiswerken te bespreken. Hiernaast hebben eerdere bezoeken vanuit LaDress niet doen vermoeden dat er sprake is van kinderarbeid. Er is een FWF-audit uitgevoerd om te verifiëren dat er geen sprake is van kinderarbeid. Er is tijdens deze audit geen kinderarbeid geconstateerd in zowel het productie atelier als de thuiswerk locaties.

Gedwongen arbeid

“Er zal geen gebruik gemaakt worden van gedwongen arbeid, inclusief gebonden arbeid of gevangenis arbeid” (ILO Conventions 29 and 105).

LaDress werkt uitsluitend met ateliers die goed met hun medewerkers omgaan. Dit betekent ook dat medewerkers niet worden gedwongen om te werken. Ons lidmaatschap van de Fair Wear Foundation is een belangrijk onderdeel van het IMVO-beleid van LaDress en helpt om inzicht te krijgen in de risico's op gedwongen arbeid in een productieland door middel van de FWF-countrystudies.

4. Klachtenprocedure

Een klacht kan worden gedefinieerd als elke bezorgdheid of ontevredenheid die een werknemer op de werkvloer zou kunnen hebben.

Een belangrijk onderdeel van het due diligence proces van LaDress is het aanleveren van de FWF Worker Information Sheet aan de productielocatie in de lokale taal. Deze wordt opgehangen zodat deze zichtbaar is voor alle medewerkers van de productielocatie. Hier staan de rechten van medewerkers, samen met het nummer van de FWF-klachtenlijn. Dit biedt de mogelijkheid aan medewerkers van productielocaties om anoniem contact op te nemen, mochten er arbeidsrechten geschonden worden.

5. Praktijkvoorbeeld: daadwerkelijke negatieve impact & oplossing

In 2016 is er een situatie ontstaan waarin we daadwerkelijke negatieve impact hebben gesignaleerd binnen onze productieketen.

Negatieve impact: overmatige overuren

Oorzaak: een verandering van de inkoopstrategie van LaDress

Hoe geconstateerd: management van de productielocatie heeft dit gecommuniceerd met de inkoopafdeling van LaDress

Hoe opgelost: LaDress heeft een deel van de werkzaamheden uitbesteed aan een externe partij, deze werkzaamheden vormden de bottleneck waardoor er bij de productielocatie een probleem in de planning was ontstaan.

Beschrijving:

In 2016 is LaDress een grotere diversiteit aan styles gaan produceren bij een van de productielocaties. Hierdoor kwam een de afdeling van het atelier die het voorbereidende werk uitvoert onder druk te staan. Die afdeling moest extra uren maken om de verhoogde diversiteit styles op tijd voorbereid te krijgen zodat er geen opstopping ontstond voor de rest van het atelier. Er zijn uitvoerig gesprekken gevoerd met de afdeling in kwestie, het management van het atelier en de inkoopafdeling van LaDress, samen met het management van LaDress. Er is samen een oplossing gevonden voor de situatie. Een deel van het voorbereidende werk wordt voortaan door LaDress uitbesteed aan een externe partij waardoor de werkdruk bij het atelier is verlaagd. Hiernaast zijn er afspraken gemaakt om een betere verdeling van order diversiteit en volume te realiseren om de productiviteit bij de productielocatie te verhogen.

Dit is een voorbeeld van de mate van betrokkenheid van LaDress bij de ateliers en de bereidheid om naar een oplossing te zoeken. Wanneer er een risico of impact wordt geconstateerd leidt dit daadwerkelijk tot een verandering van het bedrijfsproces en de inkooppraktijk.

6. Behaalde resultaten

Due diligence is een doorlopend proces waar veel tijd, kennis en externe stakeholders bij nodig zijn. LaDress heeft de afgelopen jaren veel geïnvesteerd in het opbouwen van kennis, werken met de juiste stakeholders en het in kaart brengen van onze productieketen en de bijbehorende risico's. LaDress wordt gerund door een klein team van toegewijde mensen die proberen hun vaardigheden optimaal te ontwikkelen om ons gemeenschappelijke doel te kunnen bereiken - het opbouwen van een duurzame, succesvolle onderneming.

Wat vanaf het ontstaan van LaDress waar was geldt nog steeds; onze producten worden gemaakt bij ambachtelijke ateliers die onze passie voor het maken van mooie producten delen. We blijven trouw aan onze productiepartners omdat we geloven dat langdurige samenwerking goed is voor beide partijen. We zijn toegewijd om onze productiepartners te ondersteunen bij het naleven van de normen voor arbeidsrechten.

LaDress is trots op de progressie die de afgelopen jaren is gerealiseerd op het gebied van sociale compliance.

LaDress heeft de afgelopen jaren gewerkt aan de volgende onderwerpen;

- Lidmaatschap van de Fair Wear Foundation; ieder jaar meer stappen zetten om aan de sociale thema's te werken die zijn opgesteld in de FWF Code of Labor Practices.
- Ondertekenen van het Convenant voor Duurzame Kleding en Textiel; ieder jaar een plan van aanpak schrijven en deze uitvoeren.
- Het in kaart brengen van onze productieketen; directe leverancier en subcontracting locaties zijn bekend, evenals alle stoffenleveranciers.
- Het publiceren van alle productielocaties in de productielocatielijst van het Convenant voor Duurzame Kleding en Textiel.
- FWF-audits uitgevoerd bij productielocaties in hoog-risico landen.
- Verbetering besproken die zijn doorgevoerd bij de productielocatie aan de hand van de verbeterpunten uit het audit verslag.
- Werkrelatie van 8 jaar met onze grootste productiepartner.
- Sourcing handleiding opgesteld om due diligence meer te integreren in het sourcing proces.
- De supplier manual uitgebreid met meer sociale compliance hoofdstukken.
- Het IMVO beleid versterkt en het due diligence proces verder geïntegreerd in de manier van werken.
- Trainingen en workshops gevolgd bij het Convenant voor Duurzame Kleding en Textiel, de Fair Wear Foundation en brancheorganisatie Modint om kennis over sociale compliance te vergroten.
- De inkoop strategie aangepast wanneer duidelijk werd dat dit nodig was om overtijd bij de productielocatie te voorkomen en de productiviteit te verhogen.

- Een Restricted Substances List opgesteld en deze naar onze leveranciers gestuurd.
- De bont-vrij verklaring van de Bont voor Dieren ondertekend en hierdoor zijn toegevoegd aan de Bontvrijlijst van de Bont voor Dieren.
- LaDress is ook toegevoegd aan de lijst van diervriendelijke merken door PETA.