

Code d'éthique – Traite de personnes, esclavage et plus encore

Alliance Laundry Systems fabrique et fournit de l'équipement de buanderie commerciale par l'entremise de distributeurs comme Coinamatic et son entreprise mère WASH Multifamily Laundry. Alliance fournit les marques suivantes à WASH :

- Huebsch – Canada et certains États des États-Unis
- OPLS par WASH – Canada et certains États des États-Unis
- Speed Queen – États-Unis

Alliance a un code d'éthique qui est respecté par l'ensemble de son personnel et tous nos partenaires doivent aussi adhérer au même code d'éthique.

Le présent document contient la **politique de lutte contre la traite de personne** d'Alliance ainsi que les ententes liées au Code d'éthique que tous les partenaires doivent signer et respecter.

Scott Honeycutt
Chargé de compte principal
Multilogements

Alliance Laundry Systems LLC | PO Box 990, Shepard Street, Ripon, WI 54971, USA
+1 760 579 2652
scott.honeycutt@alliances.com
alliancelandry.com

	Politique de la société		Date : 2 septembre 2022
			Révisée
	OBJET :		Politique de lutte contre la traite de personne
	APPROUVÉE :	Amanda Kopetsky, v.-p. – Ressources humaines internationales	
PORTÉE :	Tous les membres de l'équipe internationale		

Objet

Alliance Laundry Systems (« ALS » ou « la Société ») s'engage à offrir un milieu de travail exempt de traite des personnes et d'esclavage, ce qui, aux fins de la présente politique, comprend le travail forcé et le travail illégal des enfants. La Société ne tolérera ni ne cautionnera la traite des personnes ni l'esclavage, quel que soit le secteur de son organisation mondiale.

Le personnel, les filiales, les agents contractuels, les sous-traitants, les distributeurs, les fournisseurs, les partenaires et toutes autres personnes avec lesquelles la Société fait affaire doivent éviter toute complicité à toute pratique qui constitue de la traite de personnes ou de l'esclavage.

Portée

Cette politique s'applique à tout le personnel employé par ALS ou engagé pour fournir des services à ALS ou en son nom, y compris, mais sans s'y limiter, les employés, les dirigeants et les intérimaires de la Société et de ses filiales américaines et internationales, agents et prestataires indépendants (par souci de clarté dans la présente politique, ci-après dénommés « Agents »). Lorsque la législation locale contient des exigences obligatoires différentes des dispositions de la présente politique, ces exigences prévalent pour les personnes travaillant dans ces pays. Pour toute question concernant la législation ou les politiques locales, veuillez vous adresser à votre conseiller juridique local.

Politique

La politique de la Société interdit à tous les agents de se livrer ou de se rendre complices de toute action susceptible d'entraîner la traite des personnes et l'esclavage. Cela comprend, sans s'y limiter, les actions et activités suivantes :

- Se livrer à toute forme de traite de personnel, de travail forcé, d'exploitation sexuelle ou d'exploitation au travail.
- Procurer, rémunérer ou contribuer de quelque manière que ce soit à des actes sexuels à caractère commercial.
- Recourir au travail forcé dans l'exécution de tout travail.
- Détruire, dissimuler, confisquer ou refuser de toute autre manière l'accès d'un agent à ses documents d'identité ou d'immigration, tels que son passeport ou son permis de conduire, quelle que soit l'autorité qui les a délivrés.
- Utiliser des pratiques trompeuses ou frauduleuses lors du recrutement d'employés ou d'agents ou de l'offre d'emploi/de postes contractuels, comme ne pas divulguer, dans un format et une langue compris par l'employé ou le candidat, des informations de base; ou faire de fausses déclarations importantes lors du recrutement d'employés ou d'agents concernant les principales conditions d'emploi ou d'engagement, y compris les salaires et les avantages sociaux, le lieu de travail, les conditions de vie, le logement et les coûts associés (s'ils sont fournis par l'employeur ou l'agent), tout coût important à facturer à l'employé ou au candidat et, le cas échéant, la nature dangereuse du travail.
- Recourir à des recruteurs qui ne respectent pas la législation du travail du pays où le recrutement a lieu.
- Facturer des frais de recrutement aux candidats.
- Si la loi ou le contrat l'exige, ne pas fournir le transport de retour ou ne pas payer les frais de transport de retour à la fin de l'emploi ou de la mission.
- Si la loi ou un contrat l'exige, ne pas fournir ou prévoir un logement conforme aux normes de logement et de sécurité du pays d'accueil.
- Si la loi ou un contrat l'exige, ne pas fournir un contrat de travail, un accord de recrutement ou tout autre document de travail requis par écrit, contenant les informations requises par la loi et rédigé dans une langue que l'agent comprend.

Alliance se réserve le droit, à sa seule discrétion, de modifier cette politique à tout moment et de déterminer les comportements ou conditions couverts par celle-ci. Aucun contrat de travail n'est créé par les présentes.

Signalement

Le personnel doit signaler toute violation potentielle de la présente politique à un responsable, au service des ressources humaines ou au à la direction des affaires juridiques d'ALS. Les signalements peuvent également être effectués par la ligne d'assistance éthique d'ALS (US : INTERNAL, International : INTERNAL) ou sur le site web suivant : INTERNAL, qui permet un signalement anonyme, conformément à la loi applicable.

Les signalements de violations soupçonnées feront rapidement l'objet d'une enquête approfondie pour veiller au respect de la présente politique. La confidentialité sera maintenue dans la mesure possible en tenant compte des besoins de l'enquête. Les représailles ou le harcèlement envers les personnes qui font le signalement, des témoins ou de toute personne impliquée dans la résolution d'un problème de conformité sont strictement interdits. Si nécessaire, des mesures provisoires pourront être prises en attendant une enquête complète et une résolution, comme la suspension, la séparation des employés et/ou toute autre mesure jugée appropriée par la Société.

Mesures disciplinaires

ALS ne tolérera aucunes représailles contre un agent ayant exprimé une préoccupation de bonne foi ou ayant coopéré à une enquête de respect des dispositions, même en l'absence de preuve corroborant le signalement.

Toute violation de cette politique peut entraîner des mesures disciplinaires, pouvant aller jusqu'au licenciement. Alliance Laundry Systems LLC et ses filiales ont le droit exclusif d'interpréter cette politique pour leurs agents respectifs.

La violation des politiques gouvernementales, des réglementations et des lois locales contre la traite des personnes peut également entraîner des poursuites pénales à l'encontre des personnes responsables.

CODE DE CONDUITE DES PARTENAIRES COMMERCIAUX D'ALLIANCE LAUNDRY SYSTEMS

OBJET

Alliance Laundry Systems et ses filiales (« Alliance Laundry Group ») s'engagent à atteindre l'excellence, non seulement dans la qualité de leurs produits et services, mais aussi dans l'intégrité de leurs pratiques commerciales. Notre réputation de chef de file dans le secteur des solutions de buanderie repose sur un comportement éthique, le respect des droits de la personne, ainsi que la protection et la préservation de l'environnement.

Alors que nous poursuivons notre croissance et notre évolution sur un marché mondial complexe, les relations que nous entretenons avec nos partenaires commerciaux sont plus que jamais essentielles à notre réussite.

Ce Code de conduite des partenaires commerciaux (le « Code ») a été élaboré afin de veiller à ce que nos précieux partenaires commerciaux partagent et respectent les valeurs et principes fondamentaux dans toutes leurs interactions avec Alliance Laundry Group. Les valeurs fondamentales de ce Code s'articulent autour de trois piliers fondamentaux :

- a. Conduite conforme à l'éthique et à la loi
- b. Respect du travail et des droits de la personne
- c. Engagement envers la durabilité environnementale

Alliance Laundry Group attend de ses partenaires commerciaux qu'ils respectent également ces valeurs et s'engagent à les mettre en œuvre au sein de leurs organisations afin d'en garantir le respect. Dans les cas où des partenaires commerciaux opèrent dans des pays ou des marchés soumis à des réglementations obligatoires supplémentaires et particulières, Alliance Laundry Group attend d'eux qu'ils s'y conforment également.

PORTÉE

Ce Code s'applique à tous les fournisseurs de biens et services du Groupe Alliance Laundry, y compris leurs sous-traitants et fournisseurs de composants, ainsi que leurs clients, y compris, mais sans s'y limiter, les distributeurs, les détaillants, les investisseurs, les agents, les entrepreneurs, prestataires de services, les fournisseurs, les installateurs et les importateurs (ci-après les « Partenaires commerciaux »), quel que soit leur statut de personne physique ou morale. Les personnes morales sont tenues de s'assurer que leurs employés, entrepreneurs, agents, représentants, sociétés affiliées au groupe et toute autre entité tierce avec laquelle elles interagissent sont pleinement informés des principes et valeurs énoncés dans ce Code et qu'ils les respectent.

Bien que le présent Code fasse généralement référence aux « Partenaires commerciaux » pour englober toutes les entités et personnes physiques de notre sphère opérationnelle et commerciale, il est important de noter que si une section particulière s'applique exclusivement à nos fournisseurs, cette distinction sera clairement indiquée. De plus, les références aux « employés » dans ce document visent le personnel et le personnel dépendant de nos partenaires commerciaux (y compris les sous-traitants, agents ou autres représentants), à l'exclusion des employés d'Alliance Laundry Group.

Dans les sections suivantes, nous explorons les valeurs et principes fondamentaux. « Obligatoire », « Essentiel » ou expressions similaires désignent les exigences essentielles fixées par Alliance Laundry Group. De plus, nous fournissons des recommandations stratégiques visant à permettre à nos partenaires commerciaux de faire progresser leurs cadres de conformité, dans le contexte de notre engagement envers le développement continu de notre écosystème de partenariats.

VALEURS ET PRINCIPES FONDAMENTAUX

A. CONDUITE LICITE ET ÉTHIQUE

Respect des lois et ainsi que des politiques et des procédures d'Alliance Laundry Group

Les partenaires commerciaux doivent veiller au plein respect de toutes les lois et réglementations locales et internationales applicables à leurs activités, notamment l'obtention de tous les permis et licences requis dans les juridictions où ils opèrent. Cela comprend, sans s'y limiter, les lois et réglementations relatives à la protection de l'environnement, à la santé et à la sécurité au travail, à la conduite éthique des affaires et aux pratiques de travail.

Sanctions, lois et exigences

Outre les sanctions internationales pouvant s'appliquer à un partenaire commercial concerné, tous les partenaires commerciaux sont expressément tenus de se conformer aux sanctions du Bureau du contrôle des avoirs étrangers des États-Unis et aux lois américaines sur le contrôle des exportations. Cela implique le respect rigoureux de la réglementation régissant l'exportation de biens, de services et de technologies depuis les États-Unis, et garantit l'absence de tout contact avec des entités ou des personnes soumises à des sanctions économiques américaines ou internationales applicables.

En outre, les partenaires commerciaux sont également tenus de respecter nos politiques et procédures déterminées dans le cadre de leurs relations avec notre Groupe.

Normes liées à l'intégrité commerciale et contre la subornation et la corruption

Nos partenaires commerciaux sont tenus de faire preuve d'une intégrité absolue dans tous leurs échanges commerciaux. Une politique de tolérance zéro à l'égard de la subornation, de la corruption, de l'extorsion et du détournement de fonds est essentielle. Il est strictement interdit de participer à des actes impliquant l'offre, l'acceptation ou l'autorisation de pots-de-vin, ou de recourir à des moyens de pression pour obtenir des avantages injustifiés.

L'utilisation d'actifs ou de fonds à des fins illégales visant à influencer les décisions ou les actions de Alliance Laundry Group, de ses employés, de toute entité gouvernementale ou d'un tiers, est strictement interdite.

Nos partenaires commerciaux doivent se conformer à toutes les lois anti-corruption applicables dans toute juridiction, y compris les régions, pays, provinces ou États, où ils exercent leurs activités.

Conformité antitrust

Les partenaires commerciaux doivent mener leurs opérations dans le respect rigoureux de toutes les lois antitrust et de la concurrence applicables. Cet engagement signifie d'empêcher activement toute action susceptible de restreindre la concurrence ou de constituer une pratique commerciale déloyale, notamment la fixation des prix, la répartition des marchés et le truquage d'offres. Les partenaires commerciaux sont tenus de favoriser une concurrence loyale en tout temps, en veillant à ce que leurs pratiques commerciales n'entravent ni ne manipulent la dynamique du marché.

Conflit d'intérêts

Les interactions commerciales doivent se dérouler sans conflit d'intérêts. Il est impératif que nos partenaires commerciaux divulguent rapidement tout conflit d'intérêts potentiel dans leurs relations commerciales avec Alliance Laundry Group. Une divulgation précoce donne à Alliance Laundry Group le temps nécessaire pour traiter et rectifier la situation de manière appropriée, garantissant ainsi la transparence, l'équité et le respect des normes éthiques les plus strictes de nos pratiques commerciales.

Protection de la vie privée et des données

Les partenaires commerciaux doivent respecter les lois sur la protection des données, garantissant que toutes les données personnelles sont collectées, traitées, stockées, transférées et supprimées conformément à la législation en vigueur. Pour garantir cette protection, les partenaires commerciaux

sont tenus de mettre en œuvre les mesures de sécurité nécessaires pour préserver l'intégrité et la confidentialité des informations personnelles.

Propriété intellectuelle et confidentialité

Les partenaires commerciaux doivent respecter et protéger rigoureusement la propriété intellectuelle d'Alliance Laundry Group, notamment les brevets, les marques déposées et les droits d'auteur, en se conformant à toutes les directives d'utilisation. Toute information non publique doit être traitée de manière confidentielle. La rétro-ingénierie des produits, des technologies ou des informations confidentielles d'Alliance Laundry Group est strictement interdite. Les partenaires commerciaux doivent empêcher toute divulgation ou utilisation non autorisée, garantissant ainsi l'intégrité et la confidentialité de toutes les informations confidentielles.

Systèmes de dénonciation et exigences de non-représailles

Nous encourageons vivement tous nos partenaires commerciaux à élaborer et maintenir des systèmes de dénonciation permettant de signaler de manière sécuritaire et confidentielle tout comportement illicite ou contraire à l'éthique. Lorsque la loi l'exige, compte tenu des caractéristiques du partenaire commercial, le respect de cette exigence légale est obligatoire. Ces systèmes doivent garantir l'anonymat et offrir une protection sans équivoque aux dénonciateurs contre toute forme de représailles ou de discrimination résultant de leurs révélations.

Approvisionnement durable et achat de produits et de matières premières

Les fournisseurs doivent garantir un approvisionnement durable, éthique et de qualité pour tous leurs produits et matières premières, dans le respect rigoureux des normes environnementales, de travail, de qualité et de sécurité. Une diligence raisonnable est requise pour éviter toute atteinte à l'environnement ou toute violation des droits de la personne, tout en garantissant que les matériaux sont obtenus ou fabriqués conformément aux réglementations mondiales et locales en vigueur en matière de protection de l'environnement, de responsabilité sociale, de qualité et de sécurité. La transparence et la collaboration avec Alliance Laundry Group sont de mise pour diminuer les risques liés à l'approvisionnement et aux fournisseurs afin de diminuer l'impact environnemental et pour favoriser un plus grand niveau d'équité sociale et de sécurité dans l'ensemble des chaînes d'approvisionnement.

Minerai de conflit

Les fournisseurs de composants susceptibles de contenir du tantale, de l'étain, du tungstène et de l'or (« 3TG ») pour Alliance Laundry Group sont tenus de certifier que ces matériaux sont « sans conflit », ce qui signifie qu'ils ne financent pas de conflits armés ni ne contribuent à des violations des droits de la personne en République démocratique du Congo (RDC) ou dans les zones adjacentes. Les fournisseurs doivent démontrer une amélioration continue de la traçabilité et collaborer avec Alliance Laundry Group pour garantir le respect de toutes les exigences selon lesquelles tous les composants fournis à Alliance Laundry Group sont « sans conflit ».

B. RESPECT DU TRAVAIL ET DES DROITS DE LA PERSONNE

Emploi choisi librement et droit des employés

Les partenaires commerciaux doivent rejeter toute forme de travail forcé ou obligatoire. Lorsque la loi l'exige et conformément aux pratiques locales, il est conseillé aux partenaires commerciaux de fournir des contrats de travail écrits et rédigés dans la langue de l'employé, y compris toute modification ultérieure. Les documents personnels des employés ne doivent pas être conservés, sauf si la loi l'exige. Tout emploi doit être volontaire, permettant aux employés de mettre fin à leur contrat avec un préavis raisonnable, conformément aux normes ou aux lois locales ou aux conditions convenues.

De plus, les partenaires commerciaux doivent s'assurer que leurs employés ont accès à tous les congés légalement obligatoires, y compris les vacances, les congés de maternité-paternité et d'adoption, ainsi qu'à tout autre congé reconnu ou prévu par la loi.

Prévention du travail des enfants

Les partenaires commerciaux ne doivent pas recourir au travail des enfants et doivent respecter l'âge minimum d'admission à l'emploi, tel que précisé par la législation ou la réglementation locale. Dans les pays où il n'existe pas de législation réglementant l'âge minimum d'admission à l'emploi, les partenaires commerciaux s'engagent à respecter les normes internationales du travail, y compris celles établies par l'Organisation internationale du travail (OIT), le cas échéant.

Les partenaires commerciaux doivent toujours protéger la santé et la sécurité des jeunes employés, en recommandant d'éviter le travail dangereux, le travail de nuit et les heures supplémentaires. Il est recommandé aux partenaires commerciaux de promouvoir les occasions d'apprentissage et de perfectionnement professionnel, en particulier pour les jeunes employés ou ceux engagés dans des programmes d'apprentissage.

Heures de travail

Les partenaires commerciaux doivent se conformer à toutes les lois locales applicables régissant les heures de travail et les heures supplémentaires, et respecter les périodes de repos légalement obligatoires au cours de chaque cycle de travail ou tout au long de la journée de travail.

Salaires et avantages sociaux

Les partenaires commerciaux sont tenus de respecter scrupuleusement toutes les lois applicables en matière de salaires, de rémunération des heures supplémentaires, d'avantages sociaux et de permis de travail. De plus, ils doivent respecter les conditions de rémunération fixées par les conventions collectives juridiquement contraignantes. Ils sont également tenus d'effectuer toutes les retenues légales, y compris les impôts, les cotisations de sécurité sociale et d'assurance maladie, et de s'assurer qu'elles sont dûment versées aux organismes ou comptes précisés, conformément aux exigences légales.

Non-Discrimination

Les partenaires commerciaux doivent promouvoir un environnement de travail égalitaire, où aucune forme de discrimination n'est pratiquée ni tolérée. Cet engagement s'étend à tous les aspects de l'emploi, y compris l'embauche, la formation, la promotion et la rémunération, garantissant l'absence de préjugés fondés sur la race, la couleur, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'origine ethnique, le handicap, la grossesse, la religion, les convictions politiques, l'appartenance syndicale ou tout autre statut protégé.

Anti-harcèlement

Les partenaires commerciaux doivent maintenir un lieu de travail exempt de harcèlement et veiller à ce que chaque employé soit traité avec respect et dignité. Des politiques strictes contre toute forme de harcèlement, qu'il soit physique, psychologique, sexuel ou verbal, doivent être établies et clairement communiquées à tous les employés. La mise en place de mesures essentielles pour prévenir, traiter et résoudre tout incident de harcèlement est essentielle pour promouvoir un environnement de travail sûr et inclusif pour tous.

Liberté d'association

Il est recommandé aux partenaires commerciaux de respecter les droits de leurs employés, notamment le droit de négocier collectivement et de se réunir pacifiquement lorsque la législation locale le permet. De plus, il est conseillé aux employés de pouvoir communiquer ouvertement et partager leurs idées et préoccupations avec la direction concernant les conditions de travail et les pratiques de gestion, sans crainte de discrimination, de représailles, d'intimidation ou de harcèlement. Les partenaires commerciaux sont également encouragés à respecter le droit des employés de s'abstenir de telles activités.

Santé et sécurité

Les partenaires commerciaux doivent garantir un environnement de travail sûr et sain à tous leurs employés, conformément à la législation locale en matière de santé et de sécurité. Cela signifie, notamment de cibler et de gérer les dangers sur le lieu de travail grâce à des contrôles efficaces, des formations et, si nécessaire, des équipements de protection individuelle. Si la réglementation locale

l'exige, un responsable en matière de santé et de sécurité désigné doit superviser ces pratiques.

Les partenaires commerciaux sont encouragés à évaluer activement et à minimiser l'exposition des travailleurs aux matières et conditions dangereuses. Lorsque les risques ne peuvent être totalement éliminés, il est impératif de fournir aux travailleurs des équipements de protection individuelle appropriés pour garantir leur sécurité.

De plus, tous les employés et toute autre personne entrant dans les locaux de l'organisation doivent être informés des dangers inhérents au lieu de travail et bénéficier des connaissances et des équipements de protection individuelle adéquats.

Formation et information sur la sécurité

Les partenaires commerciaux sont encouragés à fournir des formations et des informations complètes en matière de santé et de sécurité, accessibles dans la langue locale des employés. Tout en tenant compte des différences internationales en matière de réglementation, il est conseillé de sensibiliser les employés aux dangers courants, notamment les risques mécaniques, chimiques et d'incendie, en veillant à ce que ces informations soient affichées de manière visible et facilement accessibles. Il est recommandé que la formation soit commencée avant le début de l'entrée en fonction et qu'elle soit maintenue en continu lorsque cela est possible. Tous les employés doivent se sentir libres d'exprimer leurs préoccupations en matière de santé et de sécurité et être assurés de travailler dans un environnement exempt de représailles.

Gestion des urgences et des blessures

Il est conseillé aux partenaires commerciaux de mettre en place des plans d'urgence, notamment des procédures de signalement et d'évacuation des employés. Il est tout aussi important de mettre en place une approche rigoureuse pour prévenir, traiter et documenter les accidents de travail et maladies, assurer une prise en charge médicale immédiate et faciliter le rétablissement et le retour au travail des employés concernés.

Dans les pays où cela est requis, les partenaires commerciaux doivent souscrire une assurance couvrant les employés en cas de blessure, d'accident ou de maladie, conformément aux normes juridiques locales et facilitant leur rétablissement et leur retour au travail.

Normes relatives à l'environnement de travail

Maintenir un environnement de travail sécuritaire et sain signifie de garantir l'accès à des toilettes propres, à de l'eau potable et à des espaces de préparation de la nourriture et de restauration hygiéniques, le cas échéant. Pour les partenaires commerciaux qui fournissent des logements aux employés, il est essentiel de garantir que ces espaces sont propres, sécurisés et conformes aux normes en vigueur.

C. ENGAGEMENT ENVERS LA DURABILITÉ ENVIRONNEMENTALE

Conformité environnementale

Les partenaires commerciaux doivent obtenir, conserver et tenir à jour les permis, approbations et enregistrements environnementaux nécessaires, en respectant rigoureusement leurs exigences opérationnelles et de rapport.

Utilisation durable des ressources

Les partenaires commerciaux sont tenus d'utiliser efficacement les ressources, notamment l'eau, l'énergie et les matières premières. L'optimisation de l'utilisation des ressources naturelles par la conservation, la modification des modes de production, la substitution des matériaux, la réutilisation et le recyclage est essentielle.

Nous encourageons les partenaires commerciaux à mettre en place des programmes de gestion de l'eau qui font le suivi de l'eau, la préservent et l'éliminent correctement. De même, il est conseillé de déterminer

et de réduire la consommation d'énergie et les émissions de gaz à effet de serre.

Gestion des substances dangereuses

Les produits chimiques, déchets et matériaux dangereux doivent être clairement identifiés, étiquetés et gérés afin de garantir une manipulation, un entreposage, un transport, une utilisation, un recyclage ou une élimination en toute sécurité, préservant ainsi la santé humaine et l'environnement.

Gestion des déchets

Les partenaires commerciaux doivent se conformer à toutes les lois et autorisations applicables relatives à l'entreposage, à la manutention et à l'élimination des déchets, soit directement, soit par l'intermédiaire de sous-traitants. Pour les opérations européennes, ils doivent se conformer à la directive relative aux déchets d'équipements électriques et électroniques (DEEE), qui fixe les normes de traitement, de récupération et de recyclage des produits électroniques et électriques. Pour les opérations dans d'autres pays ou régions, le respect des lois locales ou fédérales applicables qui régissent l'élimination et le recyclage des produits électroniques et électriques est requis.

De plus, nous recommandons aux partenaires commerciaux qui adoptent une approche systématique de gérer de manière efficace et responsable l'élimination ou le recyclage des déchets solides non dangereux, et de les diminuer.

Émissions atmosphériques

Il est fortement recommandé de caractériser, surveiller, contrôler et traiter les émissions atmosphériques, notamment les composés organiques volatils, les particules et les sous-produits de combustion, avant leur rejet. Cette recommandation s'applique à tous les partenaires commerciaux (et pas seulement à nos fournisseurs, qui peuvent exercer une influence directe par l'entremise de leurs processus de fabrication et d'exploitation), conscients de leur rôle important dans le cycle de vie des produits et de leur impact potentiel sur la qualité de l'air, lié à leur utilisation, leur gestion et leur élimination.

CONCLUSION

Alliance Laundry Group est sensible à votre engagement envers le respect des principes et des valeurs énoncés dans ce Code. Grâce à ce respect, nous pouvons maintenir ensemble des normes élevées d'intégrité, de conformité et de pratiques éthiques dans l'ensemble de nos activités.

Pour toute question ou préoccupation concernant ce Code de conduite, veuillez communiquer avec nous à l'adresse Legaldepartment@alliancels.com.

Nous vous remercions de votre engagement à maintenir un partenariat commercial responsable et éthique.