



AMBULANCEZORG
NEDERLAND

HAVEP
You'll never work alone

Jaarlijkse rapportage

Okt 2019

Internationale Sociale
Voorwaarden

Inhoud

| | |
|--|----|
| 1. Profiel organisatie | 3 |
| 2. Duurzaamheidsbeleid | 4 |
| Missie..... | 4 |
| Visie | 4 |
| ESG..... | 4 |
| Doelstellingen..... | 5 |
| Due dilligence | 7 |
| Borging | 7 |
| 3. Werkwijze HAVEP | 7 |
| 4. Risicoanalyse | 8 |
| Algemene MVO risico's in de drie productie landen..... | 8 |
| Noord-Macedonië | 8 |
| Tunesië | 9 |
| Bangladesh | 10 |
| Algemene MVO risico's grondstoffen | 12 |
| 5. Maatregelen genomen om de risico's te verminderen | 13 |
| 6. Inzet van duurzamere vezelsoorten | 14 |
| 7. Monitoring op naleving van de ISV | 15 |
| 8. Procedure in geval van ontvangen signalen ten aanzien van schending van de ISV | 16 |

1. Profiel organisatie

Naam en adres van de Organisatie:

HAVEP
Bergstraat 50
5051 HC
Goirle, Nederland

Bestuursrechtelijke vorm van de organisatie:

Besloten Venootschap

Labels/Merken:

HAVEP

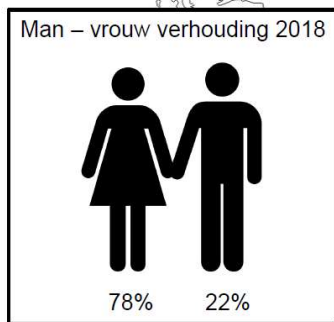
Producten en Services:

Work- en Safetywear Reparatie service kleding
Retourname gedragen kleding en textiel
Second life producten faciliteren

Landen, markten en type klant/sectoren waarin Producent actief is:

Nederland, België, Duitsland, Frankrijk
Business 2 business, Wij verkopen aan wederverkopers.

Aantal werknemers:



| HAVEP BENELUX | 2018 | 2017 | 2016 | 2015 |
|---------------------------------------|-------|-------|-------|-------|
| Aantal FTE | 103,5 | 98,5 | 100,2 | 95,8 |
| Aantal medewerkers | 116 | 114 | 119 | 116 |
| Aantal stagiairs | 3 | 5 | 2 | 1 |
| Aantal uitzendkrachten en ZZP'ers | 22 | 44 | | |
| Aantal gewerkte uren uitzendkrachten | 13500 | 17500 | | |
| Indiensttreding (aantal medewerkers) | 24 | 16 | 13 | 13 |
| Uitdiensttreding (aantal medewerkers) | 22 | 22 | 10 | 13 |
| Gemiddelde leeftijd | 45,4 | 45,1 | 44,7 | 43,3 |
| Gemiddeld aantal dienstjaren | 13,7 | 14,5 | 15,2 | 14,6 |
| HAVEP TOTAAL | 2018 | 2017 | 2016 | 2015 |
| Aantal FTE | 285,5 | 264,5 | 260,9 | 245,4 |
| Aantal personen | 298 | 280 | 280 | 268 |

Omzet in Euro per jaar:

€ 38.000.000,00 – 44.000.000,00

2. Duurzaamheidsbeleid

Als familiebedrijf met ruim 150 jaar en 5 generaties textielervaring, heeft HAVEP een grote intrinsieke motivatie om haar business te verduurzamen. Wij geloven dat je zaken op een eerlijke, sociale en milieuvriendelijke moet doen, omdat het zo hoort! Alleen op deze manier kunnen we trots zijn op wat we doen, bijdragen aan een betere wereld en ook onze volgende generaties een mooie toekomst bieden.

Missie

Als producent van werk- en veiligheidskleding, is HAVEP zich bewust van de impact van haar activiteiten op mens en milieu. Niet alleen in onze directe omgeving, maar ook verderop in de keten. We nemen deze verantwoordelijkheid serieus in alle keuzes die we maken, maar onze missie gaat verder dan dat: wij zien ons bedrijf en haar rol in de maatschappij vooral ook als een kans om het anders te doen, om het tij te keren. Een positieve impact, daar streven we naar, en daar doen we elke dag ons uiterste best voor.

Visie

Om nog eens 150 jaar te bestaan, streeft HAVEP naar een positieve impact voor al haar stakeholders. HAVEP heeft zich in de afgelopen jaren steeds meer ontwikkeld van een product georiënteerd bedrijf naar een servicegericht bedrijf. Om haar missie tot positieve impact te kunnen verwezenlijken bouwt HAVEP haar beleid op 4 strategische pijlers: Dienstverlening, Duurzaamheid, Uitstraling en Veiligheid (#DDUV).

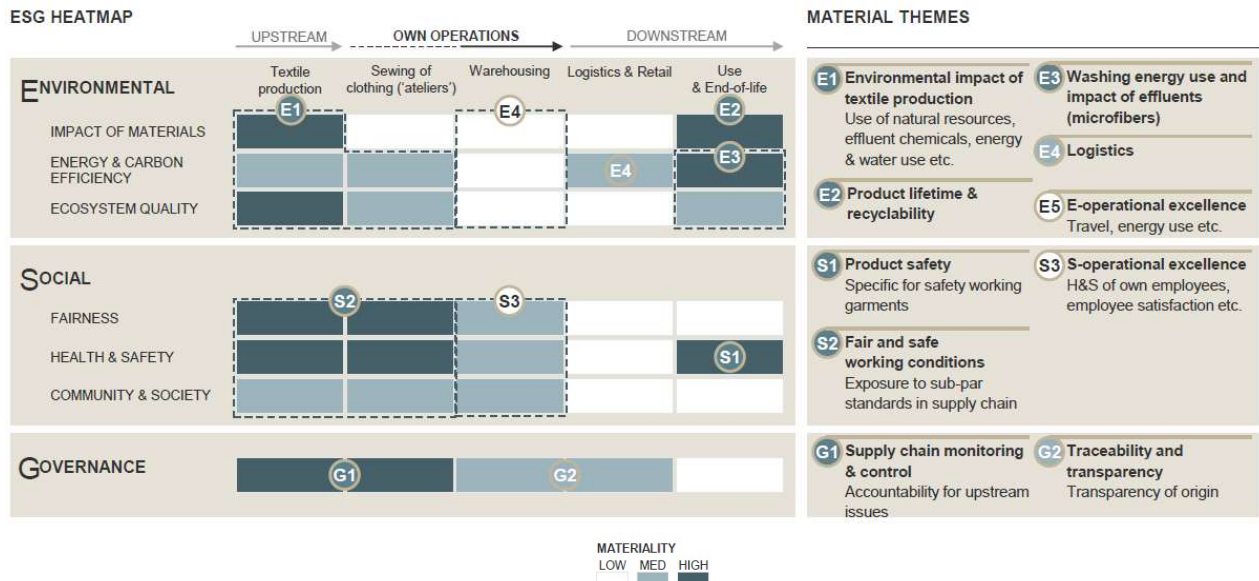
Vanuit alle 4 de pijlers streven wij naar een positieve impact. Onze visie ten aanzien duurzaamheid is gestoeld op twee overtuigingen:

1. **Iedereen met een glimlach naar het werk.** Dit betekent dat de werkomstandigheden van iedereen in de keten veilig en aangenaam horen te zijn en dat men moet kunnen leven van het loon dat men verdient.
2. **Closing the loop.** De productie van textiel is tot op heden nog hoofdzakelijk lineair georganiseerd. De problemen die dit met zich meebrengt maken de textielindustrie vandaag tot tweede grootste vervuiler ter wereld. Dat is voor ons onacceptabel! Wij geloven in een circulaire textielindustrie en daar willen wij ons 100% voor inzetten.

ESG

Duurzaamheid is een complex en veelomvattend begrip. Om een effectief en verantwoord duurzaamheidsbeleid te voeren heeft HAVEP onderzoek gedaan naar de impact die we als bedrijf hebben op de maatschappij en het milieu.

HAVEP heeft een ESG (Environment, Social, Governance) analyse uitgevoerd om meer inzicht te krijgen in de impact en relevantie van duurzaamheidsrisico's in de keten. Op basis van de uitkomsten van deze risicoanalyse zijn de belangrijkste (materiele) thema's geïdentificeerd.



Doelstellingen

Verantwoorde werkomstandigheden in de keten

HAVEP wil alleen samenwerken met fabrikanten die goede arbeidsomstandigheden voor hun werknemers kunnen garanderen. Daarom werken wij alleen met ateliers die zich committeren aan de FWF Code of Labour Practice; en daarmee dus aan vrije keuze van arbeid, vrijheid van vakvereniging, geen kinderarbeid, geen discriminatie, geen excessieve overuren, het verdienen van een leefbaar loon en een veilige en gezonde werkomgeving.

HAVEP is al sinds 2004 lid van Fair Wear Foundation. Fair Wear Foundation controleert, door lokale bezoeken, de arbeidsomstandigheden in de ateliers op de acht internationaal afgesproken normen. Ze voert gesprekken met het management van de ateliers, met lokale werknemersorganisaties en arbeiders zelf. Daarna is het aan HAVEP om concrete stappen te zetten. Verantwoordelijkheid ligt hierbij bij de duurzaamheidsmanager van HAVEP. Er vindt overleg plaats met de productiemangers en de ateliers hoe we de verbeteringen kunnen aanpakken. We bieden ondersteuning waar nodig en volgen de afspraken op door interne audits. Controle vindt plaats door jaarlijkse audit van onze duurzaamheidsmanager. De absolute borging vindt plaats middels de externe audit van FWF (en/of BSCI).

Leefbaar loon

Het kan niet zo zijn dat mensen die werken in onze keten, niet genoeg verdienen en in armoede moeten leven. HAVEP zet zich dus actief in om in de keten de medewerkers eerlijk en fatsoenlijk te vergoeden. Daarom streven wij naar een leefbaar loon in alle ateliers waar we mee werken. Hiermee bedoelen we een loon waarmee mensen een gezin van 4 personen kunnen onderhouden wat betreft voeding, onderdak, kleding en onderwijs in de regio waar men leeft.

In 2019 hebben wij leefbaar loon geïmplementeerd in onze eigen atelier in Noord-Macedonië. In 2020 willen wij dit verder uitbreiden naar ateliers die 100% voor HAVEP werken. Uiteindelijk willen we in 2023 leefbaar loon implementeren in alle ateliers die voor ons actief zijn.

Van lineair naar circulair

HAVEP heeft zich ten doel gesteld om in 2025 90% van haar assortiment circulair te produceren. Om hier toe te komen verduurzamen we ons assortiment stap voor stap waarbij we het belangrijk vinden dat onze producten de bescherming en kwaliteit bieden waar HAVEP om bekend is.

HAVEP kiest voor een circulair business model gestoeld op de 4 facetten vanuit de Ellen MacArthur foundation.

- 1) Als je nieuwe grondstoffen gebruikt, dan zoveel mogelijk van biologische oorsprong
- 2) verleng de levensduur van kleding
- 3) als kleding geen toepassing meer heeft, hergebruik dan de grondstoffen (recycling)
- 4) gebruik zoveel mogelijk hernieuwbare energie en beperk schadelijke chemicaliën

We kiezen voor een circulair model maar realiseren ons dat er nog veel stappen te nemen zijn:

- Er is nog geen eenduidige definitie van circulariteit
- Het is nog niet altijd duidelijk waar de grootste milieu-impact in de keten ligt en waar de grootste verbeteringen mogelijk zijn
- De juiste technologie om productieprocessen te veranderen bestaat in veel gevallen nog niet.
- Er kunnen trade-offs optreden tussen verduurzamingsopties in diverse ketenonderdelen (bv de inzet van gerecycleerde vezels en de levensduur van het eindproduct)
- Supply chains in de gehele keten zijn nog te veel lineair ingericht.

Dit kunnen we als HAVEP niet alleen veranderen, daarom werken we samen met andere partijen in de keten. Om ons doel te bereiken hebben we een roadmap opgesteld waarin we doelgericht werken aan circulariteit.

Transparantie

Het aantoonbaar maken van je resultaten, is een wezenlijk onderdeel van de ontwikkelingen. Niet alleen wat betreft milieu maar ook wat betreft werkomstandigheden willen wij transparant zijn naar onze klanten en partners.

Voortdurend verbeteren

We geloven dat duurzaamheid moet doorgevoerd zijn in de kern van je bedrijf. Niet alleen het ontwikkelen van nieuwe duurzame lijnen is belangrijk maar ook het verduurzamen van de bestaande processen en producten is zeker zo belangrijk.

Due diligence

HAVEP neemt haar verantwoordelijkheid in MVO op basis van OESO-richtlijnen voor Multinationale Ondernemingen en de UN Guiding Principles for Business and Human Rights (UNGP's). HAVEP is daarom deelnemer aan het Convenant Duurzame Kleding en Textiel. Op basis van due diligence onderzoeken en identificeren wij de potentiële impact van onze activiteiten op mensenrechten, arbeidsomstandigheden en het milieu. Niet alleen bij HAVEP, maar in de gehele keten. Op basis hiervan maken we jaarlijks een plan van aanpak om negatieve impact naar vermogen te voorkomen en waar mogelijk om te zetten in een positieve impact. Maatschappelijk verantwoord ondernemen is een continue proces. Om ervoor te zorgen dat het beleid, doelstellingen en bijbehorende maatregelen actueel blijven afgestemd op het mitigeren van mogelijke negatieve impact en waar mogelijk creëren van positieve impact, hanteert HAVEP een jaarlijkse due diligence cyclus.

Borging

HAVEP heeft een duurzaamheidsmanager aangesteld om het MVO beleid vorm te geven, het MVO beleid in de organisatie te verankeren en jaarlijks bij te stellen indien nodig op basis van de due diligence cyclus. Daarnaast is de duurzaamheidsmanager verantwoordelijk voor het bewaken van de MVO doelstellingen.

Het zoeken van alternatieve grondstoffen (sourcing) is een verantwoordelijkheid van de manager Product Development / Confectie. De Supply Chain manager is verantwoordelijk voor het dagelijkse contact en naleving van de gemaakte afspraken met ateliers en doekleveranciers. Het MVO beleid wordt op deze manier in de organisatie geïmplementeerd.

3. Werkwijze HAVEP

Werkwijze HAVEP:

HAVEP produceert haar kleding volgens het CMT (Cut Make Trim) model. Dat wil zeggen dat we alles in eigen beheer uitvoeren. Dat begint bij het ontwerpen van de patronen, de productie van samples, de inkoop van doek en fournituren tot het uiteindelijke confectioneren van de kleding. Onze kleding wordt dus rechtstreeks geproduceerd bij onze eigen en externe ateliers in het buitenland. Wij kopen geen gereed producten indirect (via agent, importeur of groothandel) in.

'Sleutel of key' producenten van doek en fournituren HAVEP:

Sleutel producenten voor doek en fournituren zijn:

Ten Cate (NL) , Concordia (BE) , IBQ (ES), Schoeller (CH) en YKK (NL)

Wij werken voor het overgrote deel met Europese doekleveranciers. Door Europese milieuwetgeving, kunnen we zo borgen dat de grondstoffen op verantwoorde wijze zijn veredeld (verf en finishing).

Belangrijkste landen van productie HAVEP:

Wij produceren hoofdzakelijk (>85%) in Noord-Macedonië en Tunesië. Daarnaast wordt in mindere mate ook kleding geproduceerd in Kosovo, Vietnam en Bangladesh.

[Productie in eigen beheer](#)

Net als bij het overgrote deel van ons assortiment, beheren wij bij de productie van de Ambulancekleding de gehele keten, dat wil zeggen dat wij verantwoordelijk zijn voor alle inkoop- en productieaspecten. Wij hebben hiermee directe invloed op alle duurzaamheidsaspecten, waaronder de Internationale Sociale Voorwaarden in de keten.

4. Risicoanalyse

De productie van de ambulancekleding heeft plaatsgevonden in 3 ateliers in 3 verschillende landen:

| Atelier | Land | Producten |
|-------------|-----------------|------------------------------------|
| VP Tex | Noord-Macedonië | Pantalon, Werkhemd, Signaalvest |
| M.A.C.O. | Tunesië | Flashjacket, Fleecevest, Softshell |
| TEB Fashion | Bangladesh | Polo, T-shirt en polosweater |

[Algemene MVO risico's in de drie productie landen](#)

Bron: MVO Risico checker

Noord-Macedonië

In Noord-Macedonië zijn de volgende risico's van toepassing:

Risico 1: Discriminatie en gender; De meeste gevallen van discriminatie, genoemd door belanghebbenden, zijn gebaseerd op politieke overtuiging en zijn meestal een probleem tijdens het wervingsproces, vooral in het openbaar bestuur. In het oostelijke deel van het land zijn er voorbeelden van etnische discriminatie ten opzichte van andere Macedonische etnische groepen en in het westelijke deel van het land discriminatie van de Macedonische etniciteit.

Risico 2: Kinderarbeid; In Noord-Macedonië is geen kinderarbeid volgens alle geraadpleegde stakeholders in de kledingsector. Er worden wel strikte controles uitgevoerd.

Risico 3: Gedwongen arbeid; Gedwongen arbeid is volgens de geraadpleegde stakeholders geen issue in Noord-Macedonië. Verschillende belanghebbenden wijzen er echter op dat de hoge werkloosheid en de economische situatie niet goed zijn.

Risico 4: Vrijheid van vakvereniging; Zowel de vakbonden SSM en de UNASM als enkele NGO's zeggen dat werknemers slecht geïnformeerd zijn, zich niet bewust zijn van of bekend zijn met hun recht om vakbonden op te richten en er lid van te worden. Dit kan na verloop van tijd risico's met zich meebrengen. Arbeiders durven zich niet bij een vakbond aan te sluiten omdat ze vrezen voor ontslag.

Risico 5: Leefbaar loon; Volgens arbeiders is het bedrag voor 16.000 dinars voldoende om de basislevenskosten te dekken in het geval dat beide ouders werken. Het gemiddelde voor de arbeider ligt nu op 14.000 dit vormt een risico.

Risico 6: Excessief overwerk; Wettelijk is gemiddeld max 8 uur overwerk per week toegestaan. Het risico bestaat dat het wettelijk maximum niet gerespecteerd wordt en dat er meer dan de toegestane overwerkuren gewerkt wordt. Overwerk uren worden over het algemeen uitbetaald volgens de wetgeving. Werknemers werken vaak van maandag tot zaterdag 8 uur; totaal 48 uur. Volgens de Arbeidswet worden wekelijkse werktijden van 40 uur voorgeschreven, plus een optie voor 8 overuren. In de arbeidsverhoudingenwet (artikel 117) is een maximum van 8 uur per week en maximaal 190 uur per jaar vastgesteld.

Risico 7: Veiligheid en gezondheid werkplek; Belanghebbenden praten in sommige gevallen over een slechte arbo-cultuur op nationaal niveau. De meeste ongevallen die zich voordoen op het werk worden, vooral in de kledingsector, niet door de werkgevers geregistreerd. Het bewustzijn met betrekking tot gezondheid en veiligheid op de werkvloer is ook erg laag bij werknemers. Ze zijn niet bekend met gevaren op hun werkplek die ongevallen of verwondingen kunnen veroorzaken. Een van de veel voorkomende gevallen van niet-naleving van de wet is de afwezigheid van een werknemersvertegenwoordiger voor gezondheid en veiligheid. Door de slechte omstandigheden kan het absentisme in de fabrieken variëren van gemiddeld 7% tot wel 20%. Meestal houdt dit ziekteverzuim verband met de zeer hoge temperaturen in de fabrieken in de zomerperiode.

Tunesië

In Tunesië zijn de volgende risico's van toepassing:

Risico 1: Discriminatie en gender; Zowel in de wet als in de praktijk hebben vrouwen in Tunesië te maken met discriminatie. Er is onvoldoende bescherming tegen gender gerelateerd geweld.

Risico 2: Kinderarbeid; In Tunesië is er geen kinderarbeid volgens alle geraadpleegde stakeholders in de kledingsector. Er worden strikte controles uitgevoerd. Vanaf 16 jaar mag men al werken in Tunesische fabrieken; dit is wel gerelateerd aan bepaalde uren die vastgesteld staan in de wet.

Risico 3: Gedwongen arbeid; Gedwongen arbeid is volgens de geraadpleegde stakeholders geen issue in Tunesië. Verschillende belanghebbenden wijzen er echter op dat de hoge werkloosheid en de economische situatie niet goed zijn.

Risico 4: Vrijheid van vakvereniging; Het recht op vereniging en collectieve onderhandeling wordt in de textielsector op grote schaal geschonden. Arbeiders durven zich niet bij een vakbond aan te sluiten omdat ze vrezen voor ontslag. Vakbondsleiders worden bedreigd en komen moeilijk in contact met arbeiders. Dit zorgt voor ongelijkheid tussen fabriekseigenaren en hun werknemers. Tunesië scoort een 4 op de ITUC Global Rights Index (schaal 1-5) voor vrijheid van vereniging van arbeidsrechten, wat betekent dat arbeidsrechten systematisch worden geschonden. Landen met een rating van 5 worden beschouwd als de minst prettige landen om in te werken.

Risico 5: Leefbaar loon; Er zijn sterke signalen dat de lonen in de textiel- en kledingindustrie zeer laag zijn. Daarnaast wordt de loonwetgeving in de textielsector vaak niet correct nageleefd.. Doordat de lonen laag zijn in de textiel- en kledingindustrie, moeten werknemers vaak overuren maken. Deze overuren worden vaak niet betaald volgens de wettelijke regelingen. Er zijn sterke aanwijzingen dat de lonen in de Tunesische kledingindustrie, alhoewel boven het minimumloon, te laag zijn om in de basisbehoeften van de werknemers te voorzien. Dit wordt nog eens versterkt door de stijging van de kosten van levensonderhoud.

Risico 6: Excessief overwerk; Maximaal is 12 uur overwerk per week toegestaan (maximum 2 uur per dag). Het risico bestaat dat er meer uren gemaakt worden dan wettelijk zijn toegestaan.

Risico 7: Veiligheid en gezondheid werkplek; Er zijn signalen dat het recht op een gezonde en veilige werkplek in de Tunesische kledingsector regelmatig wordt geschonden. Werknemers kunnen worden blootgesteld aan hete en stoffige werkomstandigheden, waarbij er gevallen zijn van het ontbreken van de noodzakelijke hygiëne op de werkvloer, zoals het niet goed opruimen van overtollige materialen. Vaak is er ook sprake van slechte funderingen en ondergrond in de fabrieken, onveilige bedrading, geblokkeerde nooduitgangen en illegaal gebouwde extra etages.

Bangladesh

In Bangladesh zijn de volgende risico's van toepassing:

Risico 1: Discriminatie en gender; In Bangladesh komen verschillende vormen van discriminatie op de werkplek voor. Etnische minderheden lopen het risico op discriminatie op de werkvloer, op basis van hun identiteit, religie, etniciteit en hun sociaaleconomische status. Personen met een handicap ondervinden een beperkte toegang tot de arbeidsmarkt en discriminatie op het werk. Er heerst een sociaal stigma bij werkgevers dat gehandicapte werknemers niet productief zijn. Daarnaast ondervinden personen met HIV / AIDS discriminatie op de werkplek. In Bangladesh werken er voornamelijk vrouwen in de kledingsector. Zij verdienen over het algemeen een lager salaris dan mannen in soortgelijke functies. In de kledingindustrie in Bangladesh hebben vrouwen te maken met discriminatie, seksuele intimidatie en geweld. Bangladesh heeft diverse wetten en juridische richtlijnen om geweld tegen vrouwen te bestrijden, maar de uitvoering is vaak nog niet goed. Er zijn sterke aanwijzingen dat aanvallen op religieuze minderheden en hun heilige plaatsen een veelvoorkomend verschijnsel is geworden in Bangladesh. Daarnaast bestaat het beeld dat de overheid de daders vaak niet bestraft.

Risico 2: Kinderarbeid; In Bangladesh is onderwijs aan minderjarige niet verplicht. Dit is een reden dat kinderarbeid veel voorkomt. Ook in de kleding- en stoffenindustrie komt kinderarbeid voor. In de productie van kleding en schoenen, en in de verwerking van leer en jute. Niet al het werk dat kinderen doen valt onder de definitie van kinderarbeid zoals de ILO deze hanteert. ILO's definitie van kinderarbeid is: werk dat mentaal, fysiek, sociaal, of moreel gevaarlijk is voor kinderen en/of scholing in de weg staat. De ILO doet aanbevelingen voor minimum leeftijden voor verschillende typen werk. Voor de lichtste variant staat de minimum leeftijd op 12 jaar

Risico 3: Gedwongen arbeid; Gedwongen arbeid is volgens de geraadpleegde stakeholders geen issue in Bangladesh. Verschillende belanghebbenden wijzen er echter op dat de hoge werkloosheid en de economische situatie niet goed zijn. De arbeidswet in Bangladesh stelt inspectiemechanismen in om naleving op de wet te garanderen, maar deze mechanismen werken niet altijd even effectief. Het Ministerie van Arbeid mist voldoende opleiding, personeel en financiële middelen om de wet in de praktijk adequaat af te dwingen. Volgens de Global Slavery Index uit 2016 komt in Bangladesh veel moderne slavernij voor. Naar schatting zijn 1,5 miljoen mensen slachtoffer van slavernij, op een bevolking van 161 miljoen. Dit maakt Bangladesh een van de landen met het hoogste aandeel slavernij ten opzichte van de bevolkingsomvang.

Risico 4: Vrijheid van vakvereniging; Het recht op vereniging en collectieve onderhandeling wordt in de textielsector van Bangladesh op grote schaal geschonden. Arbeiders durven zich niet bij een vakbond aan te sluiten omdat ze vrezen voor ontslag. Bangladesh scoort een 5 op de ITUC Global

Rights Index (schaal 1-5) voor vrijheid van vereniging en arbeidsrechten, wat betekent dat arbeidsrechten niet kunnen worden gewaarborgd. Hoewel bepaalde rechten zijn opgenomen in de wet, kunnen arbeiders in de praktijk geen beroep doen op deze rechten. Zij hebben daarom te maken met autocratische regimes en oneerlijke arbeidspraktijken. Volgens de ITUC Global Rights Index behoort Bangladesh tot de tien meest moeilijke landen als het gaat om vakbondsrechten voor werknemers. In Bangladesh wordt het recht op vrijheid van vereniging vaak niet gerespecteerd in de textielsector. Het recht op collectieve onderhandelingen zonder inmenging wordt officieel wel gerespecteerd, maar werkgevers in de textielsector proberen dit recht vaak in te korten. Daarnaast kunnen werknemers worden tegengewerkt of zelfs gestraft worden voor het deelnemen aan stakingsacties.

Risico 5: Leefbaar loon; De lonen in de textiel- en kledingindustrie in Bangladesh zijn laag. Daarnaast is de naleving van de loonwetgeving vaak gebrekkig in deze sector. Doordat de lonen laag zijn in de textiel- en kledingindustrie, moeten werknemers vaak overuren maken, wat ten koste gaat van hun fysieke en mentale gezondheid. Deze overuren worden vaak niet betaald volgens de wettelijke regelingen. Naar verluidt is geen enkele van de in Bangladesh vastgestelde minimumlonen voldoende voor een adequate levensstandaard. Werknemers in de kledingsector in Bangladesh ontvangen lage salarissen en krijgen hun salaris, bonussen en overuren vaak niet op tijd uitbetaald. De Global Living Wage Coalition heeft berekend dat het minimumloon voor werknemers in de kledingindustrie in Bangladesh ongeveer de helft is van wat nodig zou zijn voor een 'eenvoudig maar fatsoenlijk leven' in de hoofdstad Dhaka of één van de omliggende steden (waar de meeste textielarbeiders wonen).

Risico 6: Excessief overwerk; Wettelijk is gemiddeld max 8 uur overwerk per week toegestaan. Het risico bestaat dat het wettelijk maximum niet gerespecteerd wordt en dat er meer dan de toegestane overwerkuren gewerkt wordt. Overwerk uren worden over het algemeen wel volgens de geldende wetgeving uitbetaald. Werknemers werken van maandag tot zaterdag 8 uur per dag; in totaal 48 uur per week. Volgens de Arbeidswet worden wekelijkse werktijden van 40 uur voorgeschreven, plus een optie voor 8 overuren.


Risico 7: Veiligheid en gezondheid werkplek; In Bangladesh wordt de veiligheid en gezondheid op het merendeel van de werkplekken gekenmerkt als gebrekkig. Nooduitgangen zijn afwezig in veel fabrieken en veel fabrieken laten na ontruimingsoefeningen uit te voeren. Ook is in de fabrieken vaak een gebrek aan ventilatie. Arbeidsongevallen en ziekten waren een ernstig probleem in het land. Veiligheid & Rechten merkte in 2017 op dat de meerderheid van de werkgevers weinig kennis hadden van hun wettelijke verplichtingen en dat er slechts minimale begeleiding van de overheid was om deze werkgevers te helpen bij het begrijpen wat ze moesten doen om te voldoen aan de gezondheid- en veiligheidsvoorschriften. Bovendien waren werknemers en vakbonden niet op de hoogte van de acties die zij kunnen nemen om omstandigheden op de werkplek ten aanzien van gezondheid en veiligheid te verbeteren. In het verleden zijn meerdere gevallen van ongelukken in kledingfabrieken in Bangladesh bekend.

Algemene MVO risico's grondstoffen

De herkomst van de grondstoffen voor textielproducten is divers. Zowel van oorsprong fossiele als hernieuwbare grondstoffen (of plantaardige) worden toegepast. Grondstoffen met een fossiele oorsprong (olie) zijn bijvoorbeeld polyester, nylon, elastaan en acryl. Zij heten ook wel a-biotische grondstoffen en de doeken die ervan worden gemaakt heten synthetisch. Hernieuwbare grondstoffen heten zo omdat de grondstof opnieuw geteeld of verbouwd kan worden. Plantaardige grondstoffen worden ook wel biotisch of bio-based genoemd. De katoenplant is de meest gebruikte en meest bekende hernieuwbare plantaardige grondstof voor textiel. Viscose en Tencel® lijken synthetisch – de vezels komen tot stand via chemische processen – maar worden geproduceerd uit hout en zijn dus van hernieuwbare biotische oorsprong. Gerecyclede vezels kunnen afkomstig zijn van oud textiel (katoen, wol), of van andere bronnen: gerecyclede polyester is afkomstig van PET-flessen.

Katoen is de meest gebruikte stof in de kledingindustrie. Zo'n 40% van alle kleding wereldwijd is van katoen. Het verbouwen van katoen vraagt veel landoppervlak. De katoenplantages liggen vaak ook in gebieden waar waterschaarste heerst. Dat betekent ook dat het waterverbruik hoog is bij de productie. In de katoenteelt wordt veel gebruik gemaakt van chemische bestrijdingsmiddelen. Bio katoen is een alternatief waar geen gebruik wordt gemaakt van synthetische bestrijdingsmiddelen.

Een benchmarkoverzicht van de milieu-impact van verschillende vezeltypes is hieronder weergegeven, waarbij klasse A het meest milieuvriendelijk is:

 www.made-by.org

MADE-BY ENVIRONMENTAL BENCHMARK FOR FIBRES

| CLASS A | CLASS B | CLASS C | CLASS D | CLASS E | UNCLASSIFIED |
|---------------------------------|-----------------------------------|---------------------------|----------------------------------|---------------------|----------------|
| Mechanically Recycled Nylon | Chemically Recycled Nylon | Conventional Flax (Linen) | Modal® (Lenzing Viscose Product) | Bamboo Viscose | Acetate |
| Mechanically Recycled Polyester | Chemically Recycled Polyester | Conventional Hemp | Poly-acrylic | Conventional Cotton | Alpaca Wool |
| Organic Flax (Linen) | ORAILAR® Flax | PLA | Virgin Polyester | Generic Viscose | Cashmere Wool |
| Organic Hemp | In Conversion Cotton | Ramie | | Rayon | Leather |
| Recycled Cotton | Monocel® (Bamboo Lyocell Product) | | | Spandex (Elastane) | Mohair Wool |
| Recycled Wool | Organic Cotton | | | Virgin Nylon | Natural Bamboo |
| | TENCEL® (Lenzing Lyocell Product) | | | Wool | Organic Wool |
| | | | | | Silk |

More Sustainable Less Sustainable

© Copyright MADE-BY Label UK Ltd. MADE-BY Benchmarks cannot be printed, circulated or copied without the accompanying MADE-BY logo and website
bwe This Benchmark was made in cooperation with Brown and Wilman's Environmental, LLC. For further information on this Benchmark see www.made-by.org/benchmarks

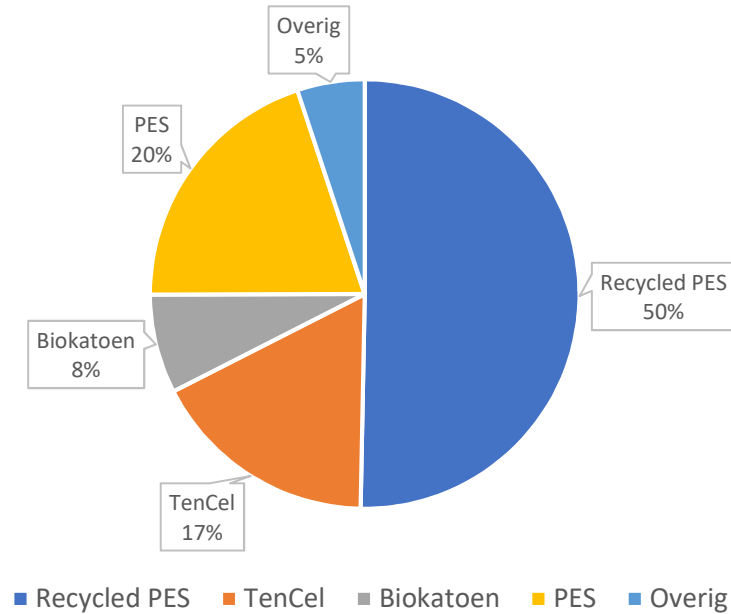
5. Maatregelen genomen om de risico's te verminderen

Om de geïdentificeerde risico's zo goed mogelijk te kunnen beheersen, beheren wij bij de productie van de Ambulancekleding de gehele keten, dat wil zeggen dat wij verantwoordelijk zijn voor alle inkoop- en productieaspecten. Wij hebben hiermee directe invloed op alle duurzaamheidsaspecten, waaronder de gebruikte grondstoffen en de Internationale Sociale Voorwaarden in de keten. Wij hebben de gehele keten inzichtelijk en zijn op de hoogte van de risico's die van toepassing zijn. Om deze risico's te controleren worden verschillende beheersmaatregelen toegepast, welke in lijn zijn met het Convenant Duurzame Kleding en Textiel, de Fair Wear Foundation Code of Labour Practices en eventueel aangevuld met additioneel HAVEP beleid. Hieronder volgt een overzicht van de belangrijkste maatregelen zoals wij deze hebben genomen:

- Inzicht in de ingezette grondstoffen en ateliers en bijbehorende risico's
 - o Inventarisatie van de gebruikte grondstoffen in de gebruikte materialen
 - o Inzicht in de herkomst (land / regio) van grondstoffen en producten
 - o Inzicht in materieel- en milieurisico's omtrent gebruikte materialen en grondstoffen door EcoChain LCA analyse
 - o Inzicht in de MVO risico's van de landen waar de kleding wordt geproduceerd
- Borgen van verlaagd milieu-impact ten aanzien van grondstoffenproductie door
 - o Zoveel mogelijk gebruik te maken van duurzame en/of gerecycleerde vezels (zoals biokatoen, TenCel en Recycled Polyester) (zie gebruikte vezels blz 8)
 - o Borging van milieurisico's tijdens verdeling door certificering doekleveranciers
- Borgen van fatsoenlijke arbeidsomstandigheden bij de ateliers die voor HAVEP produceren door effectieve navolging van de Gedragscode van de Fair Wear Foundation
 - o Werken met een vaste kern van ateliers
 - o Regelmatig bezoek van ateliers door HAVEP (o.a. kwaliteit, confectie, CSR, directie)
 - o Initiëren van 3rd party audits (via FairWearFoundation of vergelijkbaar bv BSCI)
 - o Opvolging van actiepunten uit audits met de betreffende ateliers
 - o Controle en borging van gemaakte afspraken via interne audits
 - o In samenwerking met Fair Wear trainen van personeel van geselecteerde ateliers uit de eigen productieketen (WEP-training gericht op kennisoverdracht m.b.t. ILO standaarden en complaint-handeling).
- Verbeteren van de arbeidsomstandigheden bij de ateliers die voor HAVEP produceren (inclusief het eigen atelier in Noord-Macedonië)
 - o Implementatie Living Wage in de eigen ateliers in Noord-Macedonië en Tunesië.
 - o Gesprekken voeren met externe ateliers inzake living wage, de eerste stap is door HAVEP gezet met het verhogen van de prijzen; afspraken maken over hoe verder.
 - o Plan van aanpak per atelier om naar living wage te geraken: niet enkel gericht op de prijzen per minuut maar ook gericht samenwerking en training
 - o Tussentijdse bezoeken door onze countrymanagers om mee te denken en te ondersteunen bij plan van aanpak en terugkoppeling naar HAVEP.
 - o Bezoek ateliers, controle of gemaakte afspraken uitgevoerd worden

6. Inzet van duurzamere vezelsoorten

Ambulancekleding verdeling naar vezelsoort:



De duurzamere materialen die HAVEP inzet voor de ambulance kleding:

Gerecycled polyester Gerecycled polyester wordt gemaakt van weggegooid plastic flesjes die anders op de afvalberg of in het milieu terecht zouden komen. Door hergebruik hoeven er geen nieuwe grondstoffen gebruikt te worden.

Tencel™ Lyocell Deze milieuvriendelijke vezel is gemaakt van houtpulp afkomstig van duurzame bosbouw. In het productieproces worden water en oplosmiddelen hergebruikt. Tencel Lyocell heeft veel prettige eigenschappen, het is zacht als zijde, koel als linnen, sterk als polyester en absorberend als katoen.

Biologisch katoen Biologisch katoen wordt verbouwd zonder kunstmest en bestrijdingsmiddelen, dit is beter voor mens en milieu dan katoen dat niet biologisch verbouwd wordt.

De impact van de inzet van deze duurzame vezels ten opzicht van hun alternatieven is aanzienlijk (met name door het vermijden van conventioneel katoen) en zal in een volgend verslag verder worden gekwantificeerd.

7. Monitoring op naleving van de ISV

Middels eigen bezoeken, bezoekverslagen en auditrapporten monitoren we de naleving op ISV. Alle ateliers waar HAVEP mee werkt worden gedurende het jaar meermaals bezocht door HAVEP medewerkers (oa. inkoop, kwaliteit, confectie, CSR en directie). Daarnaast worden alle ateliers ook onafhankelijk geaudit op naleving van de ISV (door FWF en BSCI). Elk jaar wordt HAVEP zelf door FWF ge-audit. Deze Brand Performance Check (BPC) is voor FWF een van de belangrijkste methodes om toe te zien in hoeverre de *brand* zijn verantwoordelijkheid neemt ten aanzien van het borgen van goede arbeidsomstandigheden in de ateliers waar ze mee werkt. De uitgebreide jaarlijkse BPC worden op de website van FWF en op de website van HAVEP gepubliceerd (zie <https://www.havep.com/sites/default/files/uploads/bpc-2018.pdf>). Onderstaande tabel geeft een overzicht van de uitkomsten van de monitoring bij de drie ateliers waar de ambulance kleding is geproduceerd.

| VP Tex - Noord-Macedonië | Bevindingen FWF audit |
|--|---|
| Discriminatie en gender | NVT |
| Kinderarbeid | NVT |
| Gedwongen arbeid | NVT |
| Vrijheid van vakvereniging | Er is geen vakbond maar wel een democratische gekozen consultatieve commissie (3 vertegenwoordigers die de werknemers vertegenwoordigen in overleg met het management) |
| Leefbaar loon | In 2019 heeft HAVEP in haar eigen atelier het niveau van leefbaar loon bereikt! |
| Excessief overwerk | VP Tex kent een 5 daagse werkweek (dit is een uitzondering op de standaard van 6 dagen). Overwerken komt slechts af en toe voor. |
| Veiligheid en gezondheid op de werkplek | Het management is erg begaan met veiligheid op de werkvloer. En de fabriek is erg goed georganiseerd. Er worden PBM's verstrekt, risico analyses gedaan en veiligheidstrainingen gegeven. |

| MACO - Tunesië | Bevindingen FWF audit |
|-----------------------------------|--|
| Discriminatie en gender | Geen indicaties van discriminatie. Het percentage vrouwen in supervisor posities is relatief hoog. Er is ook ouderschapverlof voor vaders. |
| Kinderarbeid | NVT |
| Gedwongen arbeid | NVT |
| Vrijheid van vakvereniging | Er is geen vakbond maar wel een democratische gekozen consultatieve commissie (hoewel niet erg actief) |
| Leefbaar loon | Werknemers zijn ingedeeld volgens de CAO klasse. Werknemers worden ruim boven minimum en ook ruim boven CAO loon betaald. Het niveau van leefbaar loon is nog niet bereikt |
| Excessief overwerk | Overwerken kom voor maar is niet excessief en niet meer dan wettelijk toegestaan. Er is geen piekproductie |

| | |
|--|---|
| Veiligheid en gezondheid op de werkplek | Het management is erg begaan met veiligheid op de werkvloer. Er worden PBM's verstrekt, risico analyses gedaan en trainingen gegeven. MACO is OHSAS 18001, ISO 9001 en ISO 14001 gecertificeerd |
|--|---|

| <u>TEB</u> | Bevindingen BSCI audit |
|--|--|
| Discriminatie en gender | NVT BSCI score A |
| Kinderarbeid | NVT BSCI score A |
| Gedwongen arbeid | NVT BSCI score A |
| Vrijheid van vakvereniging | Er is geen vakbond maar wel een freedom of association policy. Ook is er een participatie comité gekozen. |
| Leefbaar loon | Het atelier betaald minimaal minimum loon. Er is nog geen uitgebreide regionale leefbaar loon benchmark gemaakt zodat het eventuele verschil met leefbaar loon nog niet kan worden vastgesteld. |
| Excessief overwerk | Geen bijzonderheden (BSCI score A) |
| Veiligheid en gezondheid op de werkplek | Uit de algehele waarneming blijkt dat de fabriek een compleet beleid en procedures voor 'gezondheid en veiligheid' heeft opgesteld. De productievloer was vrij schoon en ruim. Evacuatiekaarten waren in alle gebieden beschikbaar. In de productievloeren werd voldoende drinkwater geleverd. Brandblussers waren ook correct opgeladen en klaar voor gebruik. Wel een aantal verbeterpunten geïdentificeerd, die vervolgens zijn opgevolgd met de fabriek. |

8. Procedure in geval van ontvangen signalen ten aanzien van schending van de ISV

Met het klachtensysteem van Fair Wear Foundation is een systeem ingericht waar de medewerkers van de ateliers terecht kunnen wanneer zij zich onjuist behandeld voelen. Hier kunnen zij ieder incident melden. In elk atelier waar HAVEP produceert hangt het centrale telefoonnummer van Fair Wear aan de muur, dat werknemers direct kunnen bellen als ze een klacht of een vraag hebben.

Fair Wear doet er vervolgens samen met HAVEP alles aan om te zorgen dat de ateliers deze incidenten zo goed mogelijk oplossen en zo de omstandigheden voor hun arbeiders verbeteren. De klachtenprocedure begint bij de lokale klachtenbehandelaar van Fair Wear die de klacht als eerste ontvangt. Partners van Fair Wear stellen een onderzoek in terwijl HAVEP op de hoogte wordt gesteld van de klacht. De verantwoordelijkheid van HAVEP is om te helpen de klacht op te lossen terwijl het personeel van Fair Wear begeleiding en advies biedt. HAVEP, het atelier, de betrokken medewerker(s) en eventueel andere stakeholders beslissen samen over de te nemen corrigerende maatregelen en de implementatie ervan wordt gemonitord door HAVEP. FWF verifieert en publiceert de stappen om de klacht op te lossen.

HAVEP

You'll never work alone