



AMBULANCEZORG
NEDERLAND

HAVEP

You'll never work alone



Jaarlijkse rapportage

Okt 2021

Internationale Sociale
Voorwaarden

Inhoud

1. Profiel organisatie.....	3
2. Duurzaamheidsbeleid en organisatie	4
Missie.....	4
Visie	4
Materialiteit.....	4
Beleid.....	5
Due dilligence	7
Organisatie en borging	8
Stakeholders.....	9
3. Werkwijze HAVEP	10
4. Risicoanalyse productie Ambulancekleding	12
Algemene MVO risico's in de drie productie landen.....	13
Noord-Macedonië	13
Tunesië	14
Bangladesh	15
Algemene MVO risico's grondstoffen	16
5. Maatregelen genomen om de risico's te verminderen	17
6. Inzet van duurzamere vezelsoorten.....	18
7. Monitoring op naleving van de ISV	19
8. Procedure in geval van ontvangen signalen ten aanzien van schending van de ISV	22

1. Profiel organisatie

Naam en adres van de Organisatie:

HAVEP
Bergstraat 50
5051 HC
Goirle, Nederland

Bestuursrechtelijke vorm van de organisatie:

Besloten Vennootschap

Labels/Merken:

HAVEP



Al ruim 150 jaar biedt koninklijk familiebedrijf HAVEP een verregaande kennis en ervaring in werkkleding, vertaald in kwaliteit en resultaat. Een voortdurende drive die we graag blijven voortzetten. Want de wereld staat niet stil en HAVEP ook niet. Daarom gaan we voor nog betere, trendsettende producten; innovatieve oplossingen en een aanpak die zo dicht mogelijk bij de klant staat. Luisteren en praten, overleggen, meedenken en zo inspiratie opdoen voor vandaag én morgen.

Wij bieden je uitstraling, comfort en veiligheid, 100% gepersonaliseerd op maat van je werksituatie. Vol vertrouwen zetten wij samen met jou de stap naar een duurzame toekomst. Bovendien kan heel je bedrijf rekenen op een snelle en flexibele klantenservice en een proactief team dat met je meedenkt. Zo kan HAVEP nog relevanter worden voor iedere sector, ieder bedrijf en iedere werknemer. Met HAVEP werk je nooit alleen.

2. Duurzaamheidsbeleid en organisatie

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 kunnen 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 onze missie tot positieve impact te kunnen verwezenlijken bouwen we 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:

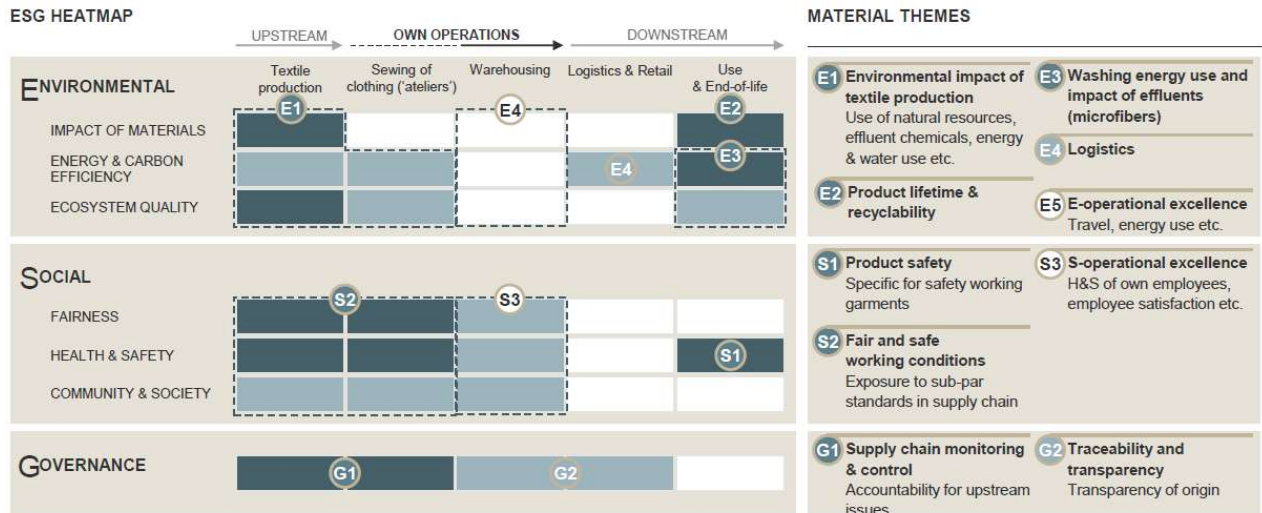
1. **Iedereen met een glimlach naar het werk.** Dit betekent dat de werkomstandigheden van iedereen in de keten veilig en aangenaam horen te zijn en dat men moet kunnen leven van het loon dat men verdient.
2. **Closing the loop.** De productie van textiel is tot op heden nog hoofdzakelijk lineair georganiseerd. 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.



Materialiteit

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 hebt 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:



Uit de ESG “heatmap” komen de volgende thema’s naar voren als meest materieel:

- De milieu-impact van textielproductie (grondstoffen, chemie en watergebruik)
- Energie en watergebruik tijdens wassen en drogen
- Levensduur en recycling mogelijkheden van het product
- Product veiligheid (beschermende functie van veiligheidskleding)
- Eerlijke en veilige werkomstandigheden in de keten
- Supply chain monitoring en controle

Beleid

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 Fair Wear 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.

Subcontracting

We verwachten openheid van onze productiepartners wanneer het gaat om de locatie waar onze producten worden geproduceerd. Daarom vragen we om van tevoren aan te geven waar orders worden geproduceerd en welke derde partijen er eventueel onderdeel uitmaken van het productieproces. Externe productielocaties moeten vooraf door ons worden goedgekeurd. Subcontracting is niet toegestaan zonder expliciete toestemming van HAVEP. Deze afspraak wordt geformaliseerd door de subcontracting agreement in het contract.

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 target wage (eerlijk loon) in alle ateliers waar we mee werken. Hiermee bedoelen we een loon waarmee tweeverdieners een gezin van 4 personen kunnen onderhouden wat betreft voeding, onderdak, kleding, gezondheidszorg en onderwijs in de regio waar men leeft. Sinds 2019 hebben wij een target wage geïmplementeerd in onze eigen atelier in Macedonië. We werken er aan om dit verder uit te breiden naar ateliers die 100% voor HAVEP werken. Uiteindelijk willen we in 2023 een target wage implementeren in alle ateliers die voor ons actief zijn.

Materialen

Van onze grondstofleveranciers verwachten wij dat ze voldoen aan een aantal eisen op het gebied van kwaliteit en milieu, waaronder HAVEP RSL, ISO 9001 en Oekotex 100 klasse 1 of 2. Onze grondstoffen kopen we voor het overgrote deel bij Europese leveranciers. Binnen Europa is de kwaliteit over het algemeen hoog en Europese doekleverancier moeten zich houden aan Europese regelgeving voor arbeidsomstandigheden, water, energie en chemicaliën gebruik. Door zoveel mogelijk in Europa in te kopen kunnen we ook de milieu impact van het transport ook zo laag mogelijk te houden. Leveranciers mogen enkel producten leveren die voldoen aan de HAVEP RSL (restrictions on the use of harmful substances.). De restricties zijn voor het grootste deel gebaseerd op de OEKO-TEX 100 standaard, en moeten in alle gevallen minimaal voldoen aan de Europese wetgeving (REACH).

Om de milieu-impact door grondstoffen te verkleinen streeft HAVEP ernaar meer gebruik te maken van duurzame grondstoffen. Voorbeelden hiervan zijn het vervangen van conventioneel katoen door bio katoen, Tencel® of indien mogelijk recycled katoen. Ook zal waar mogelijk virgin polyester worden vervangen door rPET. Uitgangspunt hierbij is een reductie in MKI+ van 25% in 2023 ten opzichte van 2017.

Dierenwelzijn

Bij de productie van onze kleding wordt niet tot nauwelijks (<0.01%) gewerkt met materialen van dierlijke oorsprong. Ondanks het kleine aandeel, vinden we het heel belangrijker dat dieren met respect en waardigheid worden behandeld. Uitgaande van de Vijf Vrijheden dienen dieren vrijwaard te zijn van de volgende vijf aspecten:

- 1) Dorst, honger en onjuiste voeding
- 2) Fysiek en fysiologisch ongerief
- 3) Pijn, verwonding en ziektes
- 4) Angst en chronische stress
- 5) Beperking van hun natuurlijk gedrag

Van lineair naar circulair

HAVEP heeft zich ten doel gesteld om in 2025 50% 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 4 facetten vanuit de Ellen MacArthur foundation:

- 1) Als je nieuwe grondstoffen inzet, dan zoveel mogelijk van biologische oorsprong (duurzaam)
- 2) Verleng de levensduur van kleding (repair)
- 3) Als kleding geen toepassing meer heeft, hergebruik dan de grondstoffen (recycling)
- 4) Gebruik zoveel mogelijk hernieuwbare energie en beperk schadelijke chemicaliën (detox)

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
- De juiste technologie om processen 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

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. Ieder jaar publiceren wij op basis van Fair Wear standaarden een sociaal jaarverslag 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 en op onze eigen website. De Brand Performance Check is een jaarlijkse evaluatie door Fair Wear waarbij ze kijken waar we staan en in hoeverre onze manier van werken de FWF Code of Labour Practices ondersteunt. Hiernaast publiceren we onze vaste productielocaties op onze website.

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, het verduurzamen van de bestaande processen en producten is zeker zo belangrijk.

Due diligence

HAVEP neemt haar verantwoordelijkheid in iMVO 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

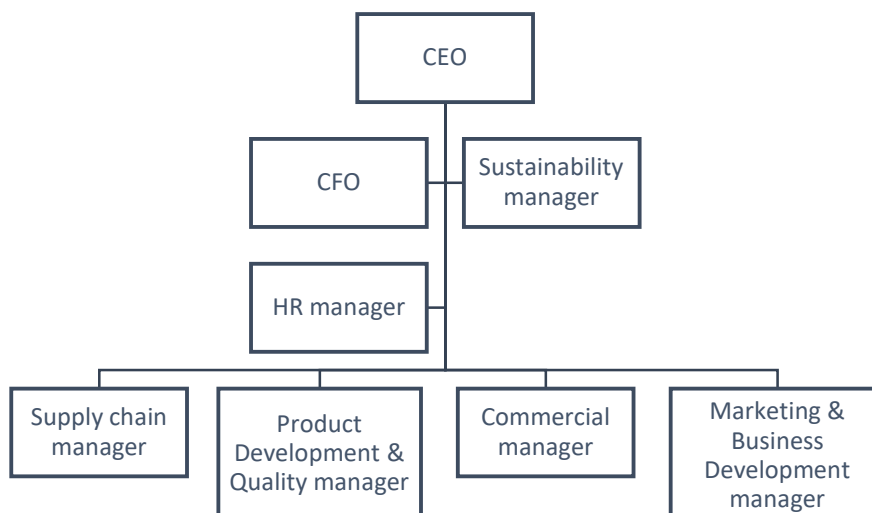
een continue proces. Om ervoor te zorgen dat het beleid, doelstellingen en bijbehorende maatregelen actueel blijven afgestemd op het mitigeren van mogelijke negatieve impact en waar mogelijk creëren van positieve impact, hanteert HAVEP een jaarlijkse due diligence cyclus.



Organisatie en borging

De duurzaamheidsmanager is verantwoordelijk voor het uitvoeren van due diligence en het bewaken van de iMVO doelstellingen. Omdat HAVEP werkt met een relatief stabiele groep ateliers hebben we geen aparte inkoopafdeling voor ateliers. Het proces van het werven van nieuwe ateliers is vastgelegd en begint met het invullen van een questionnaire, bezoek op locatie en analyse van eerdere auditrapporten. De belangrijkste criteria die we hanteren bij het kiezen van een nieuwe leverancier zijn: kwaliteit van de productie, beschikbare apparatuur en technische knowhow, arbeidsomstandigheden, capaciteit en prijs.

Elke twee weken vindt er overleg plaats tussen de supply chain manager, product development & quality manager en sustainability manager. Hier worden alle thema's ten aanzien kwaliteit, arbeidsomstandigheden en capaciteit bij de ateliers besproken. Als alle lichten voor een potentieel nieuw atelier op groen staan (alle disciplines hebben hierbij een veto) krijgt het atelier de gelegenheid een proefproductie uit te voeren.



Wanneer een atelier eenmaal voor HAVEP produceert, monitoren we arbeidsomstandigheden via interne en externe audits. HAVEP is al sinds 2004 lid van Fair Wear Foundation (FWF).

Fair Wear Foundation controleert middels uitgebreide audits de arbeidsomstandigheden in de ateliers op de acht internationaal afgesproken normen. Auditoren van FWF voeren gesprekken met het management van de ateliers, met lokale werknemersorganisaties en met de werknemers zelf (zowel on-site als daarbuiten). Op basis van de bevindingen wordt een auditrapport en Corrective Action Plan (CAP) opgesteld. Er vindt overleg plaats tussen FWF en het management van de ateliers, hoe de ateliers de verbeteringen kunnen aanpakken. HAVEP ondersteunt hierbij en volgt de afspraken op door het uitvoeren van interne audits. Verantwoordelijkheid ligt hierbij bij de duurzaamheidsmanager van HAVEP en waar mogelijk is er praktische ondersteuning door de landenmanagers. In sommige gevallen, bijvoorbeeld bij ernstige risico's of in geval van klachten, vindt borging van de noodzakelijke verbeteringen plaats middels een verificatie audit van FWF.

Elk jaar wordt HAVEP ook 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. In 2021 heeft Havep de leader status behaald bij FWF, een categorie die representeert dat het bedrijf zeer goed en op een vergevorderd niveau opereert en "best practices" laat zien als het gaat om ingewikkelde onderwerpen als leefbaar loon en vrijheid van vakvereniging.

Stakeholders

Goede due diligence kan alleen worden uitgevoerd door stakeholders te betrekken bij dit proces. HAVEP raadpleegt externe stakeholders voor het ontwikkelen van het IMVO-beleid, het doen van de risicoanalyses, het monitoren van de vooruitgang en voor externe communicatie. Onze belangrijkste externe stakeholders zijn de werknemers en hun vakbonden, Fair Wear Foundation, het Convenant voor Duurzame Kleding en Textiel, MVO Nederland en brancheorganisatie Modint. We maken gebruik van de aanwezige kennis binnen die organisaties op het gebied van sociale en milieu gerelateerde thema's, en volgen trainingen en workshops van deze organisaties om onze IMVO-kennis te vergroten. Daarnaast maken we gebruik van tools zoals Ecotool en Ecochain, om inzicht te krijgen in de milieu risico's in onze keten, en raadplegen we bronnen als de MVO Risico Checker en FWF countrystudies om inzicht te krijgen in duurzaamheidsrisico's in de landen waar we produceren. Onze klant is ook een belangrijke stakeholder voor ons. We gaan regelmatig met onze klanten in gesprek over verduurzaming van onze producten en proberen altijd zo transparant mogelijk te zijn.

Klachten

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.

3. Werkwijze HAVEP

Werkwijze HAVEP:

HAVEP produceert haar kleding volgens het CMT 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 producten indirect (via agent, importeur of groothandel) in.

‘Sleutel of key’ producenten van doek en fournituren HAVEP:

Sleutel producenten voor doek en fournituren zijn:

Carrington (UK) , Ten Cate (NL) , Klopman (IT), Concordia (BE) , 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:

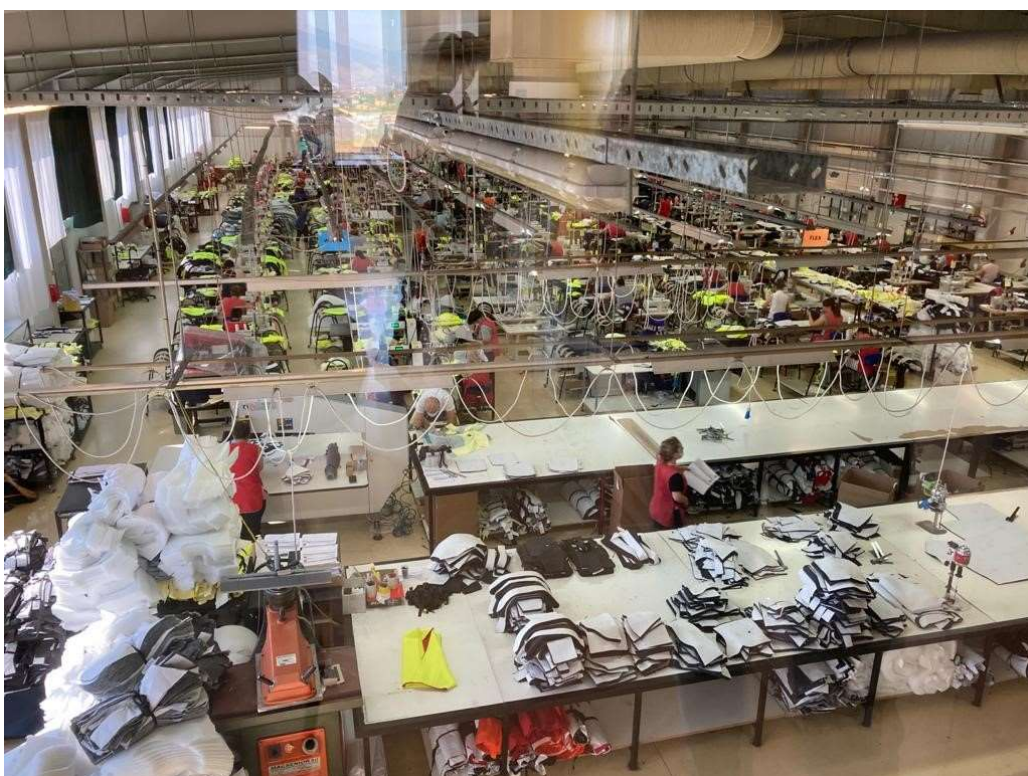
HAVEP produceert zijn kleding voornamelijk in twee landen: Noord-Macedonië en Tunesië. In deze landen zijn wij al meer dan 40 jaar actief en hebben we ook lokale HAVEP vestigingen. In Noord-Macedonië hebben we sinds 2013 een eigen confectieatelier waar tegenwoordig ruim 10% van onze kleding wordt geproduceerd. Ook hebben we er een lokaal platform (VP Impex) dat de relatie met de externe producenten in de regio beheert. In Tunesië maakt ons lokale platform (VP Tunesië) alle doekintekeningen en productiesamples. Daarnaast hebben we in beide landen een kwaliteitsteam dat de ateliers wekelijks bezoekt om de productie te ondersteunen, te trainen, kwaliteitscontroles uit te voeren en de voortgang te bespreken.

We hechten aan langdurige samenwerking: meer dan 50% van onze productie vindt plaats in ateliers waar we al minimaal 10 jaar mee samenwerken. In sommige gevallen zelfs meer dan 40 jaar! Naast Noord-Macedonië en Tunesië werken we ook samen met ateliers in Vietnam 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 productie aspecten. Wij hebben hiermee directe invloed op alle duurzaamheidsaspecten, waaronder de Internationale Sociale Voorwaarden in de keten.



4. Risicoanalyse productie Ambulancekleding

De productie van de ambulancekleding heeft plaatsgevonden in 5 ateliers in 3 verschillende landen:

Atelier	Land	Producten
HAVEP Macedonië	Noord-Macedonië	Pantalon, Werkhemd, Flashjacket, Softshell
Bosut	Noord-Macedonië	Pantalon
MACO	Tunesië	Flashjacket, Softshell, Signaalvest
Decco	Tunesie	Werkhemd
UTAH	Bangladesh	Polo, T-shirt en polosweater



Algemene MVO risico's in de drie productie landen

Noord-Macedonië

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

Risico 1: Discriminatie en gender; 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 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; Werknemers werken vaak van maandag tot zaterdag 8 uur; totaal 48 uur. 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. Volgens de Arbeidswet worden wekelijkse werktijden van 40 uur voorgeschreven, plus een optie voor 8 overuren.

Risico 7: Veiligheid en gezondheid werkplek; Het bewustzijn met betrekking tot gezondheid en veiligheid op de werkvloer is erg laag bij werknemers. Ze zijn vaak 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 algemene 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 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..

Risico 5: Leefbaar loon; 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 overuren 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.

COVID-19

De Covid-19-pandemie heeft geen enkel land, bedrijf of persoon onaangetast gelaten. Naast de verschrikkelijke gezondheidsrisico's zijn er in verschillende internationale supply chain helaas ook voorbeelden van gedwongen ontslagen, faillissementen en verlies van inkomen voor de toch al kwetsbare werknemers in lage lonen landen. Vanaf het begin van de crisis is HAVEP in dagelijks contact geweest met haar ateliers en grondstofleveranciers. We hebben op deze manier onze supply chain nauwkeurig gemonitord en productieplanning aangepast waar nodig (in geval van lock down of gereduceerde capaciteit), hierdoor zijn de levertijden richting klanten in sommige gevallen opgelopen. HAVEP heeft geen eenzijdige maatregelen genomen, en al zeker geen orders gecancelled. Alle betalingen zijn onder de afgesproken voorwaarden gedaan en in een enkel geval heeft HAVEP zelf vooruit betaald om een atelier financieel te ondersteunen. HAVEP heeft aan alle ateliers gevraagd naar hoe de lonen ten tijde van lockdown worden doorbetaald; niet in alle landen is er een volledig vangnet door de overheid. Gelukkig is bij al onze suppliers de loonbetaling gewoon door kunnen gaan, in sommige gevallen is er gebruik gemaakt van een regeling van de overheid, in andere gevallen is er deels vakantietijd ingezet. In bijna alle gevallen is de productie inmiddels weer op gang gekomen en zien we er op toe dat dit ook veilig gebeurt.

Bangladesh

In Bangladesh zijn de volgende algemene risico's van toepassing:

Risico 1: Discriminatie en gender; Etnische minderheden lopen het risico op discriminatie op de werkvloer, op basis van hun identiteit, religie, etniciteit en hun sociaaleconomische status. In de kledingindustrie in Bangladesh hebben vrouwen soms maken met discriminatie, seksuele intimidatie en geweld..

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.

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.

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 vaak 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 vaak geen beroep doen op deze rechten.

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.

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.

Risico 7: Veiligheid en gezondheid werkplek; 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. 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. 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, waaronder de ramp in Rana Plaza 5 jaar geleden.

Algemene MVO risico's grondstoffen

De herkomst van de grondstoffen voor textielproducten is divers. Zowel van oorsprong fossiele als hernieuwbare grondstoffen 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 biobased genoemd. De katoenplant is de meest gebruikte en meest bekende hernieuwbare plantaardige grondstof voor textiel. 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. 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: gerecycled polyester is meestal afkomstig van PET-flessen.

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

MADE-BY ENVIRONMENTAL BENCHMARK FOR FIBRES

 www.made-by.org

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)	CRAILAR® 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

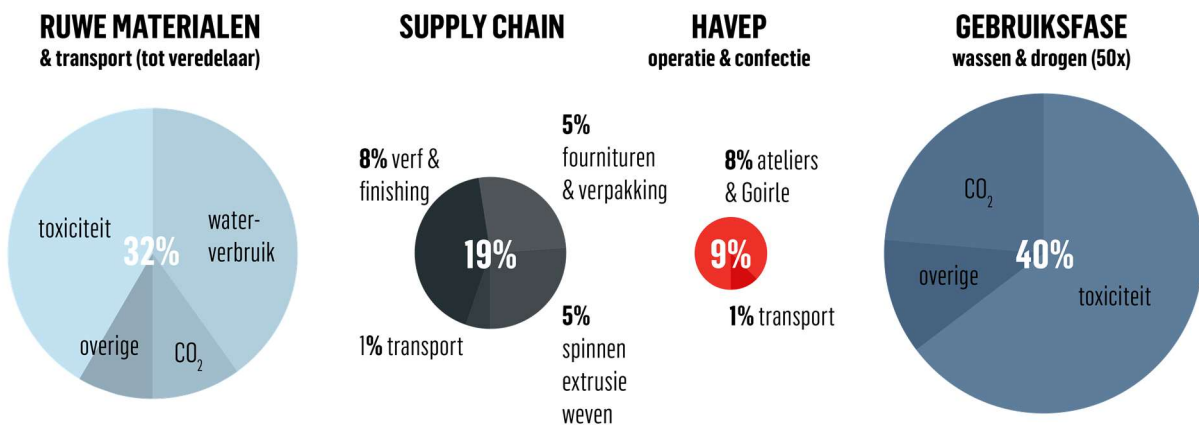
5. Maatregelen genomen om de risico's te verminderen

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:

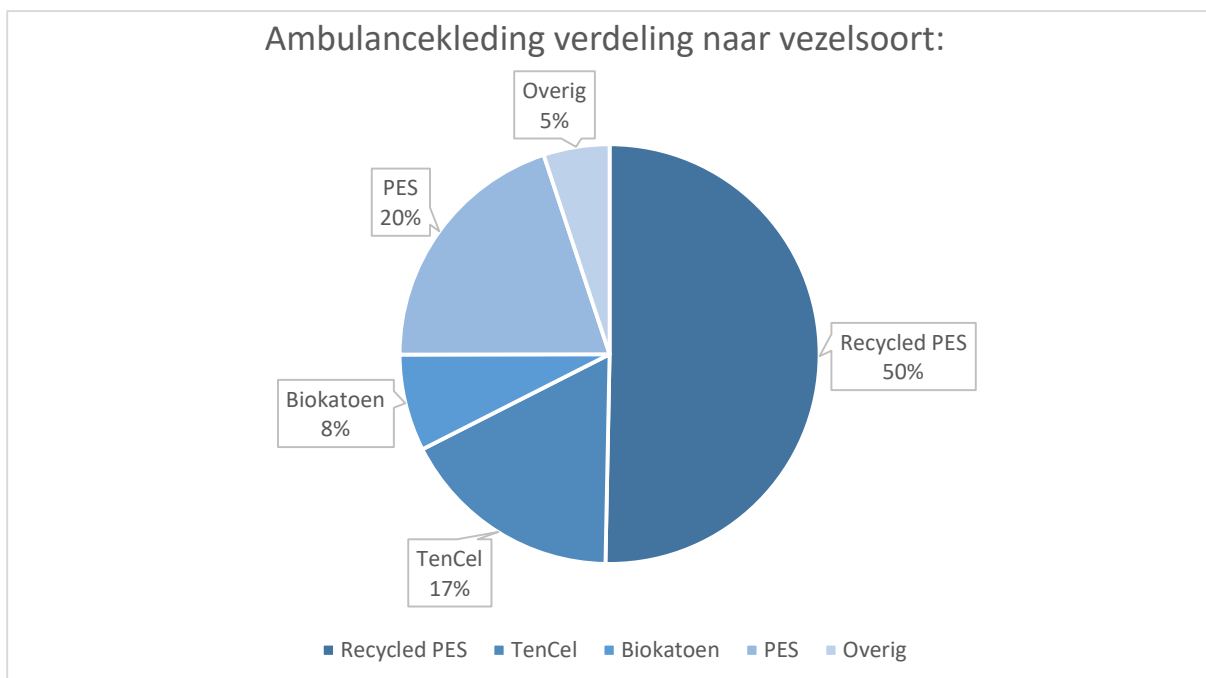
- Inzicht in de ingezette grondstoffen en ateliers en bijbehorende risico's
 - o Inventarisatie van de gebruikte grondstoffen in de gebruikte materialen
 - o Inzicht in de herkomst (land / regio) van grondstoffen en producten
 - o Inzicht in materieel- en milieurisico's omtrent gebruikte materialen en 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)
 - 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 Fair Wear Foundation 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 target wage in de eigen ateliers in Macedonië en Tunesië.
 - o Gesprekken voeren met externe ateliers inzake target 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 target 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

HAVEP heeft een milieu-impact assessment laten uitvoeren over haar gehele keten. Dus niet alleen de ambulancekleding, maar alle HAVEP productie. Het doel van deze studie was inzicht krijgen in de milieu-impacts van HAVEP en daarnaast hotspots en bijhorende verbeteringspotentiëlen identificeren in deze ketenimpacts, zodat HAVEP effectief een verduurzamingsplan kan opstellen voor de toekomst. Hierbij is de hele waardeketen in beschouwing genomen met een 'levenscyclus' aanpak: van grondstof tot en met het gebruik van het textiel.



Uit de analyse van Ecochain blijkt dat de grootste milieu-impact gerelateerd is aan de grondstoffen. Echter voor de ambulancekleding wordt voor het allergrootste deel gebruik gemaakt van duurzame vezelsoorten. Zie onderstaande figuur. **De milieu-impact van de ambulancekleding is daarmee ongeveer 40% lager dan de benchmark.**



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.

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 (FWF/BSCI/SMETA). 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. Onderstaande tabellen geven een overzicht van de uitkomsten van de monitoring bij de 5 ateliers waar de ambulance kleding is geproduceerd.

HAVEP 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 (6 vertegenwoordigers die de werknemers vertegenwoordigen in overleg met het management)
Leefbaar loon	In 2019 heeft HAVEP in dit eigen atelier het niveau van een target wage bereikt
Excessief overwerk	VP Tex kent een 5 daagse werkweek (dit is een uitzondering op de standaard van 6 dagen). Overwerken komt incidenteel voor en wordt gecompenseerd.
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.
	<i>Meest recente Fair Wear audit heeft plaatsgevonden in Oktober 2020. De feedback van het FWF audit team hier was zeer positief: "In the end, it is worth to mention that the HAVEP Macedonia factory is one of the best examples of how the garment should be established and how it should treat its employees. We as auditors praise such commitment and recommend it as a good example."</i>

BOSUT-Noord Macedonië	Bevindingen BSCI audit
Discriminatie en gender	All workers are treated equally. During interviews workers confirmed that no any kind of discrimination, no child labour in the company, no deductions. Nothing has been identified or reported by interviewed workers as harsh or inhumane treatment. BSCI score A
Kinderarbeid	NVT BSCI score A
Gedwongen arbeid	NVT BSCI score A
Vrijheid van vakvereniging	No trade union in company. Exist function worker representative, who are members of Council of employees. BSCI score A
Leefbaar loon	Not on living wage level yet. The monthly remuneration equals the basic wage plus the fixed additional payments. Only the applicable legal deductions are made from the monthly remuneration such as social and health security and income tax. Workers interviewed found that they were aware about the salary scheme, inc. deductions for social insurance etc. BSCI score A
Excessief overwerk	Company operates in one shift, with two breaks: one of 20 minutes for meal and one additional break. The company has electronic system of working hours registration. Schedule of working hours is changed based on Decision dated January 2018 (now activities starts t 7.15 and ends at 14.15). Adequate evidences for compliance with working time requirements were presented.
Veiligheid en gezondheid op de werkplek	Realized site tour and observed very good working conditions. Company management confirmed high level of awareness to applicable legal requirements related to health and safety at work and positive commitment for permanent improvements in this area. Company has realized risk assessment for all work places and is in full compliance towards fire safety, practicing evacuation drills, number of trained first aiders etc. BSCI score A
	<i>Er staat een Fair Wear audit gepland in September / Oktober 2021</i>

Decco - Tunesië	Bevindingen FWF audit
Discriminatie en gender	Geen indicaties van discriminatie bij werving en selectie of financiële compensatie. Zwangerschapstesten maken geen onderdeel uit van selectieprocedure. Loonstroken laten zien dat er geen discriminatie plaatsvindt bij loonbetaling. Er is schriftelijk beleid en procedures opgesteld betreft discriminatie.
Kinderarbeid	NVT, er is een schriftelijk beleid opgesteld ten aanzien van jongere werknemers en stagiaires
Gedwongen arbeid	NVT, iedereen is vrij om de fabriek te verlaten er worden geen documenten of betalingen achtergehouden. Gedurende werktijd zijn werknemers vrij om naar het toilet of water faciliteiten te gaan.
Vrijheid van vakvereniging	Er is sinds September 2020 een democratische gekozen consultatieve commissie (4 vertegenwoordigers die de werknemers vertegenwoordigen in overleg met het management)
Leefbaar loon	Werknemers zijn ingedeeld volgens de CAO klasse. Werknemers worden volgens de CBA afspraken (ruim boven minimum loon) betaald. Het niveau van leefbaar loon is nog niet bereikt
Excessief overwerk	Een normale werkweek is 48 uur, verdeeld over 6 dagen in de week. Uit de audit blijkt niet dat er sprake is van regelmatige overuren. Er is een

	handmatig uren registratiesysteem, dit moet vervangen worden door een digitaal systeem. Er is geen piek periode van productie.
Veiligheid en gezondheid op de werkplek	Er is een schriftelijk programma opgesteld om arbeidsomstandigheden te verbeteren, inclusief planning / acties / benodigd budget en verantwoordelijken. De acties van dit programma worden gemonitord door Havep en aangevuld op basis van de opmerkingen en aanbevelingen van Fair Wear. Er is ook een Health & Safety commissie gevormd in Oktober 2020 en er zijn trainingen gegeven over 1 ^e hulp & brandveiligheid in December 2020 en Januari 2021.
	<i>Meest recente Fair Wear audit heeft plaatsgevonden in Maart 2021</i>

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
	<i>Meest recente Fair Wear audit heeft plaatsgevonden in September 2019</i>



UTAH- Bangladesh	Bevindingen SMETA 2Pillar audit
Discriminatie en gender	Er zit zoveel mannen als vrouwen in het management. De verdeling is 95%/5%
Kinderarbeid	NVT Leeftijdsgrens is 18 jaar, jongste medewerker is 20 jaar.
Gedwongen arbeid	Het atelier heeft beleid dat gedwongen arbeid tegengaat. Werknemers zijn vrij om hun werkplaats te verlaten buiten werktijden. Personeel hoeft niet te betalen voor PPEs of training. Overwerk is vrijwillig
Vrijheid van vakvereniging	Er is een gekozen werknemers-participatiecommissie in de fabriek. Het fabrieksmanagement deelt auditresultaten met al haar medewerkers via communicatieborden en bespreekt de uitkomst met de commissie.
Leefbaar loon	Er wordt boven het minimumloon betaald en het atelier verstrekt diverse bonussen en cadeaus aan het personeel (good practice). In de SMETA audit is geen informatie opgenomen over leefbaar loon
Excessief overwerk	Er wordt 6 dagen per week gewerkt. Er is een elektronisch tijdsregistratiesysteem
Veiligheid en gezondheid op de werkplek	Het atelier heeft een compleet beleid en procedures voor 'gezondheid en veiligheid heeft opgesteld. Er een verantwoordelijke manager aangesteld. Er zijn voldoende toiletten, er is drinkwater gratis beschikbaar, brandveiligheidsapparatuur is in orde en mensen zijn getraind in brandveiligheid. Elektrische apparatuur is in goede staat.
	<i>De fabriek valt onder het Bangladesh Accord auditprogramma en heeft daar een 100% compliance status bereikt. In 2020 zijn geen audits uitgevoerd mede vanwege Covid 19.</i>

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 elke fabriek 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 het betreffende merk alles aan om te zorgen dat fabrieken deze incidenten zo goed mogelijk oplossen en zo de omstandigheden voor hun arbeiders verbeteren. De klachtenprocedure begint bij de lokale klachtenbehandelaar die de klacht als eerste ontvangt. Partners van Fair Wear stellen een onderzoek in terwijl het FWF lid (HAVEP) op de hoogte wordt gesteld van de klacht. Onze verantwoordelijkheid 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 worden gemonitord door HAVEP. FWF verifieert en publiceert de stappen om de klacht op te lossen.

In de 5 bovengenoemde ateliers waar in 2020 ambulancekleding is geproduceerd zijn in 2020 geen klachten via het FWF klachtenmechanisme (dan wel via andere kanalen) ontvangen.

HAVEP

You'll never work alone