

HAVEP

INTERNATIONALE SOCIALE VOORWAARDEN



Jaarlijkse rapportage, september 2022

You'll never work alone

INHOUD

1. Profiel organisatie	3
2. Duurzaamheidsbeleid en organisatie	6
Missie	7
Visie	7
Materialiteit	7
Beleid	8
Due dilligence	10
Organisatie en borging	11
Stakeholders	12
Klachten	12
3. Werkwijze HAVEP	13
4. Risicoanalyse productie Ambulancekleding	15
Algemene MVO risico's in de drie productie landen	16
Noord-Macedonië	17
Tunesië	18
Bangladesh	19
Algemene MVO risico's grondstoffen	20
5. Maatregelen genomen om de risico's te verminderen	21
6. Inzet van duurzamere vezelsoorten	24
7. Monitoring op naleving van de ISV	27
8. Procedure igv van ontvangen signalen ten aanzien van schending van de ISV	31

Hoofdstuk 1

PROFIEL ORGANISATIE

Naam en adres van de Organisatie:

HAVEP

Parallelweg 6-06

5051 HG

Goirle, Nederland

Bestuursrechtelijke vorm van de organisatie:

Besloten Vennootschap

Labels/Merken:

HAVEP



Stel je eens voor... dat het lukt. Iets onvoorstelbaars. Iets waarvan je nooit had gedacht dat het zou kunnen - maar toch lukt. Hoe zou dat zijn? Bij HAVEP geloven we, dat als je iets kan dromen, je het kan realiseren. Ook al weet je nu nog niet hoe. Wij dromen van een wereld die volkomen veilig is. Niet alleen op de werkvloer bij onze dragers, maar ook daarbuiten. Een wereld die in alle opzichten beschermd is tegen de extreme omstandigheden. We weten ook dat de grootste opgave voor onze eigen voeten ligt; het ombuigen van onze kledinketen naar een industrie die niet langer bijdraagt aan klimaatverandering en ongelijkheid, maar deze actief tegengaat. Wij geloven dat het kan. Omdat we in meer dan 155 jaar hebben geleerd dat het realiseren van onvoorstelbare prestaties niets te maken heeft met het verrichten van wonderen, maar alles met slim samenwerken.

En het durven zetten van de eerste stap. Daar zijn we goed in. Generatie na generatie weet: bij HAVEP wachten we nooit af. Grote dromen maken we bereikbaar door ze op te delen in praktische stappen. En ons voortdurend af te vragen: hoe maken we het nóg makkelijker? Zo komen we vooruit. Elke dag opnieuw. De basis is onze familieband. Die we steeds versterken door oprecht en optimistisch te zijn. En alleen keuzes te maken waar wij, en de mensen die onze kleding dragen, ook morgen nog trots op zijn. Vanuit die cultuur maken we niet alleen kleding die beschermt, maar scheppen we ook op andere manieren veilige omstandigheden die de wereld eerlijker, schoner en veiliger maken. Zodat iedereen de ruimte heeft om onvoorstelbare dingen voor elkaar te krijgen.

Onze waarden

➤ Stel het onvoorstelbare voor

➤ Aanstekelijk positief

➤ Samen werkt

➤ zet de eerste stap

➤ Hecht aan oprecht

➤ Maak het nog makkelijker

Hoofdstuk 2

DUURZAAMHEIDSBELEID EN ORGANISATIE

Als familiebedrijf met bijna 160 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.

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.

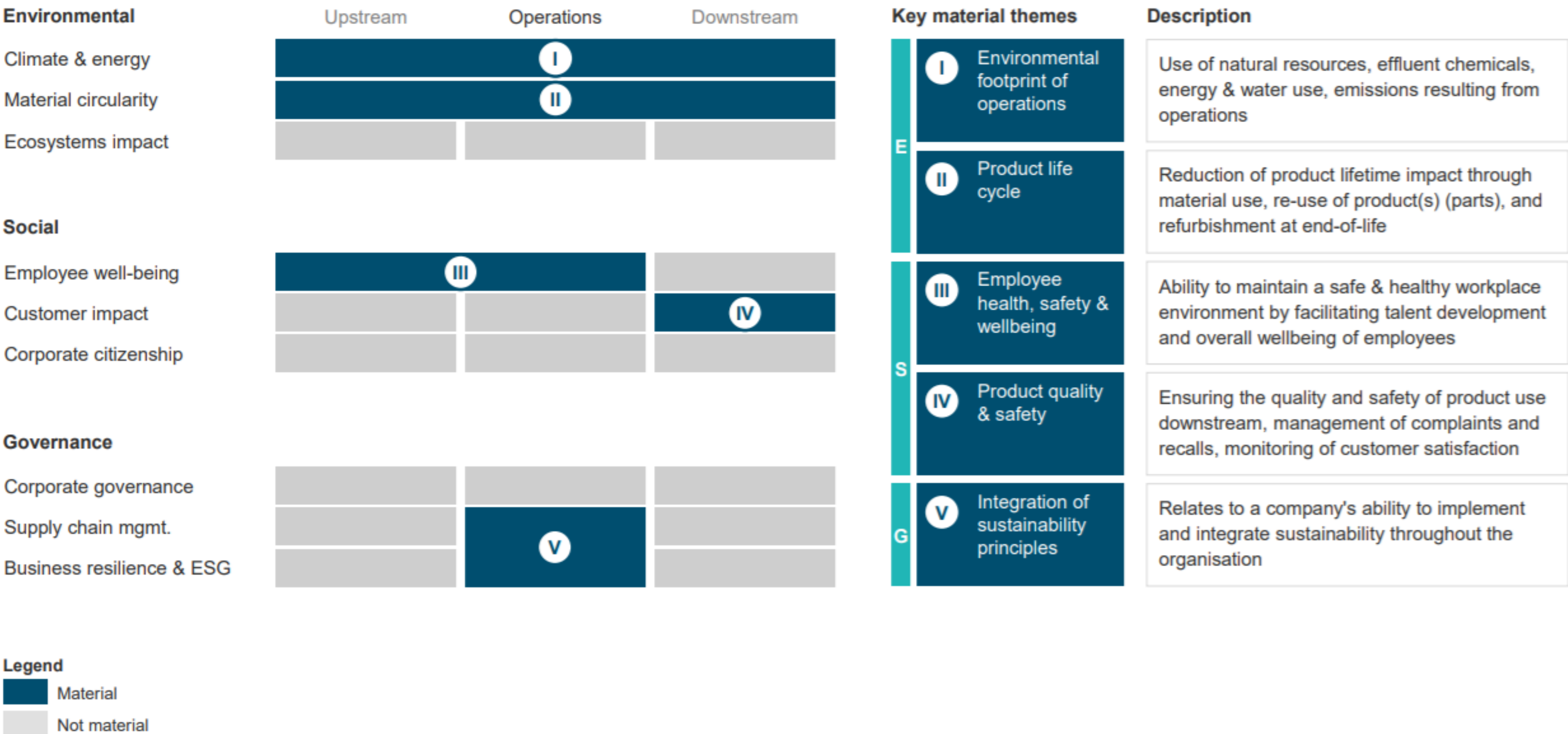
HAVEP heeft een ESG (Environment, Social, Governance) analyse uitgevoerd om meer inzicht te krijgen in de impact en relevantie van duurzaamheidsrisico's in de keten. Op basis van de uitkomsten van deze risicoanalyse zijn de belangrijkste (materiele) thema's geïdentificeerd:

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

The most important industry themes are the environmental impact of textile production and use, and upstream working conditions

INDUSTRY HEATMAP¹



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 leefbaar loon in alle ateliers waar we mee werken. Voor HAVEP is de eerste stap naar een leefbaar loon een eerlijk loon. 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 eerlijk loon geïmplementeerd in ons eigen atelier in Macedonië. We streven ernaar om in 2025 bij de kern van onze productie ateliers (= minimaal 60% van ons productie volume) een eerlijk loon te betalen.

Materialen

Van onze grondstofleveranciers verwachten wij dat ze voldoen aan een aantal eisen op het gebied van kwaliteit en milieu, waaronder HAVEP RSL, HAVEP MRSL, 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 doekleveranciers 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 duurzamere grondstoffen. Voorbeelden hiervan zijn het vervangen van conventioneel katoen door organisch katoen, Tencel® of indien mogelijk recycled katoen. Ook zal waar mogelijk virgin polyester worden vervangen door recycled polyester, bijv. rPET of van post-consumer textiel. Uitgangspunt hierbij is een reductie in MKI+ (Milieu Kosten Indicator) van minimaal 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 wel het heel belangrijker dat dieren met respect en waardigheid worden behandeld. Uitgaande van de Vijf Vrijheden dienen dieren gevrijwaard te zijn van de volgende vijf aspecten:

- Dorst, honger en onjuiste voeding
- Fysiek en fysiologisch ongerief
- Pijn, verwonding en ziektes
- Angst en chronische stress
- 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 of gerecyclede oorsprong (reduce, duurzamer)
- 2) Verleng de levensduur van kleding (repair, repurpose)
- 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.

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.

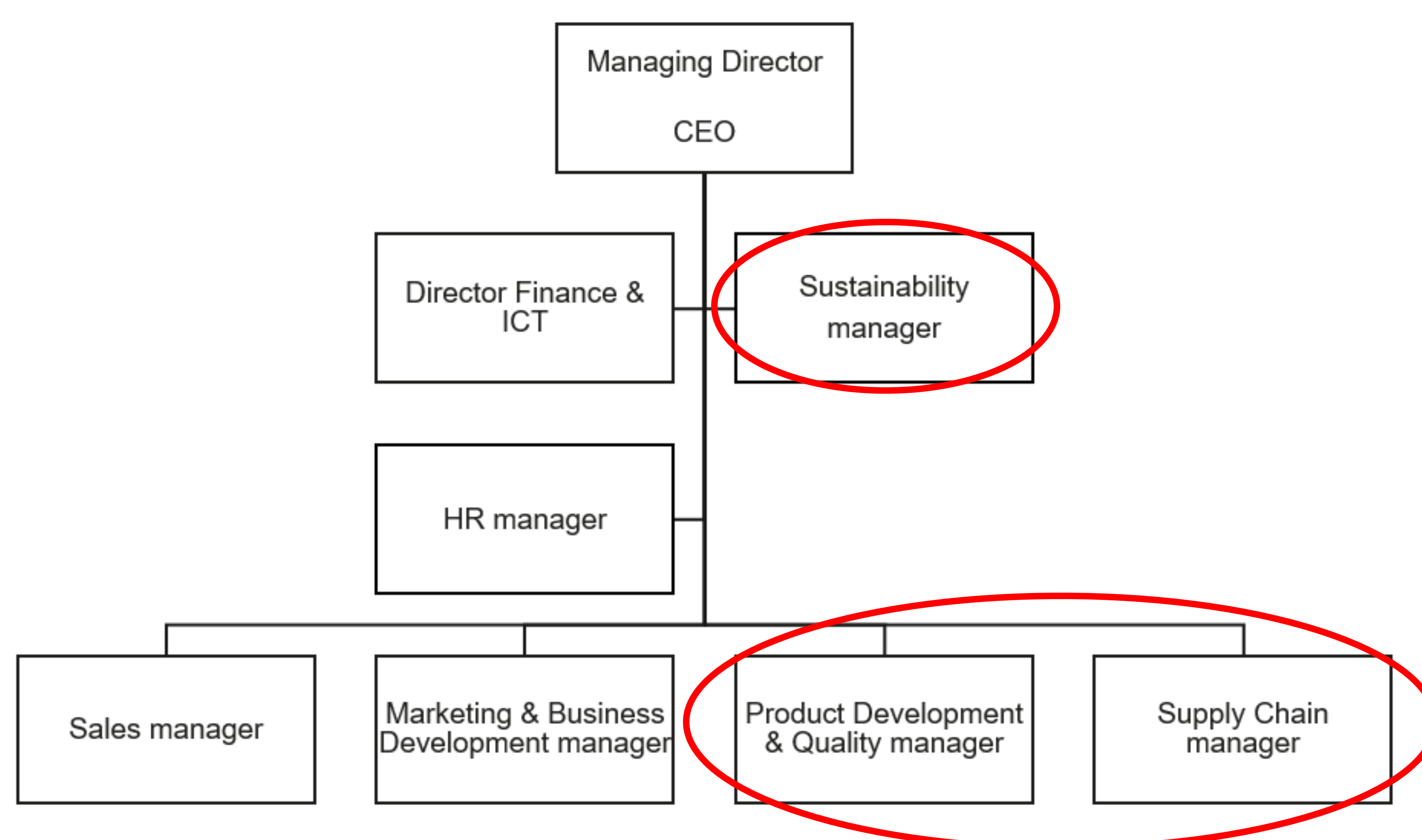
DUE DILIGENCE

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 geweest aan het Convenant Duurzame Kleding en Textiel van 2016-2021 en zal zich blijven commiteren aan het komende vervolg op het Convenant, het "Next Generation Agreement". 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 vind 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 ateliers 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. 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 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. Sinds 2021 heeft HAVEP de Leader status bij Fair Wear Foundation behaald, 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 risicoanalyse, het monitoren van de vooruitgang en voor externe communicatie. Onze belangrijkste externe stakeholders zijn de werknemers en hun vakbonden, Fair Wear Foundation, het eerdere Convenant voor Duurzame Kleding en Textiel (SER), het International Accord (voorheen Bangladesh Accord) 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 de Modint 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.

Hoofdstuk 3

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) , YKK (NL) en Prym (DE).

Wij werken voor het overgrote deel met Europese doekleveranciers. Door Europese milieuwetgeving, kunnen we zo borgen dat de grondstoffen op verantwoorde wijze zijn veredelt (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 15% 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 een enkel atelier in 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.

Hoofdstuk 4

RISICO ANALYSE

PRODUCTIE

AMBULANCEKLEDING

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

Atelier	Land	Producten
HAVEP Macedonië	Noord-Macedonië	Pantalon, Werkhemd, Flashjacket, Softshell
Decco	Tunesië	Werkhemd
UTAH	Bangladesh	Polo, T-shirt en polo sweater



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; Discriminatie kan voorkomen in Macedonië. Er zijn voorbeelden van specifieke etnische groepen die mogelijk nog steeds gediscrimineerd en geïntimideerd worden. Discriminatie op grond van geslacht is ook een risico zoals loonverschillen tussen mannen en vrouwen.

Risico 2: Kinderarbeid; In Macedonië wordt kinderarbeid gezien als een laag risico. Een beleid met betrekking tot jongere werknemers en leerlingen wordt aanbevolen.

Risico 3: Dwangarbeid; Er is een risico op dwangarbeid door middel van het uitvoeren van verplicht overwerk.

Risico 4: Vrijheid van vakvereniging; Werknemers zijn zich over het algemeen vaak niet bewust of goed geïnformeerd over de functie van een vakbond en een collectieve arbeidsovereenkomst. Werknemers kunnen bang zijn voor intimidatie of ontslag bij deelname. Het aantal leden die zich hebben aangesloten bij een vakbond is dan ook erg laag. In sommige fabrieken worden werknemersvertegenwoordigers verkiezingen gehouden. Het risico bestaat dat deze verkiezingen niet transparant zijn en er een gebrek is aan kennis over de rol van werknemersvertegenwoordigers.

Risico 5: Leefbaar loon; Het leefbaar loon wordt meestal bepaald op basis van het levensonderhoud voor een vierpersoonshuishouden. Het wettelijke minimum loon in fabrieken is vaak lager dan het leefbaar loon. Dit vormt een risico.

Risico 6: Excessief overwerk; In de meeste fabrieken in Macedonië wordt het wettelijk maximum aantal werkuren per week niet overschreden maar het blijft een risico.

Risico 7: Veiligheid en gezondheid op de werkplek; Het bewustzijn op het gebied van gezondheid en veiligheid op de werkvloer is erg laag onder de werknemers. Daarnaast is er vaak afwezigheid van werknemersvertegenwoordiging en training op het gebied van gezondheid en veiligheid. De risico's en gevaren die ongevallen of verwondingen kunnen veroorzaken worden daarom vaak niet gezien. Door hoge temperaturen in de zomerperiode in combinatie met mogelijke slechte arbeidsomstandigheden kan dit leiden tot een hoog ziekteverzuim.

Tunesië

Risico 1: Discriminatie en gender; In de praktijk kunnen vrouwen in Tunesië te maken krijgen met discriminatie door toegang op de arbeidsmarkt of loonongelijkheid op grond van geslacht. Er is onvoldoende bescherming tegen gender gerelateerd geweld.

Risico 2: Kinderarbeid; In Tunesië wordt kinderarbeid gezien als een laag risico.

Risico 3: Dwangarbeid; Dwangarbeid wordt gezien als een laag risico in Tunesië. Het werk wordt gedaan op basis van mondelinge of schriftelijke toestemming van werknemers.

Risico 4: Vrijheid van vakvereniging; Het recht op vereniging en collectieve onderhandeling wordt op grote schaal geschonden in de Tunesische textielsector. Door een negatieve houding van werkgevers ten opzichte van vakbonden vrezen werknemers voor ontslag als ze lid worden. De slechte sociale dialoog en daarom ongelijkheid tussen fabriekseigenaren en hun werknemers vormen samen een belangrijk probleem.

Risico 5: Leefbaar loon; Ondanks de loonsverhogingen van de laatste jaren blijft het loon in Tunesië te laag om in de basisbehoeften van de werknemers te voorzien. De lonen zoals overeengekomen via de bestaande CAO halen vaak niet het niveau van het geschatte leefbaar loon. Dit vormt een risico.

Risico 6: Excessief overwerk; In de meeste fabrieken in Tunesië wordt het wettelijk maximum aantal werkuren per week niet overschreden. Het risico bestaat dat werknemers niet goed worden geïnformeerd over overwerk of door het management worden verplicht om over te werken. Een ander risico zou kunnen zijn dat werknemers geen vergoeding voor overwerk ontvangen omdat er geen administratie is bijgehouden.

Risico 7: Veiligheid en gezondheid op de werkplek; In Tunesische fabrieken wordt veel aandacht besteed aan veiligheid en gezondheid maar de meeste problemen hebben nog steeds met dit onderwerp te maken. Het bewustzijn op het gebied van veiligheid en gezondheid is erg laag onder werknemers vanwege gebrek aan training en de afwezigheid van werknemersvertegenwoordiging op dit gebied. Blootstelling aan hete, stoffige en andere onhygiënische of onveilige werkomstandigheden kunnen leiden tot gezondheidsproblemen.

Bangladesh

Risico 1: Discriminatie en gender; Er zijn verschillende vormen van discriminatie op de werkvloer in Bangladesh. Etnische minderheden lopen het risico gediscrimineerd te worden op basis van bijvoorbeeld hun identiteit, religie en etniciteit. Mensen met een handicap hebben te maken met een beperkte toegang tot de arbeidsmarkt. Vrouwen hebben te maken met discriminatie op grond van geslacht en intimidatie op de werkplek.

Risico 2: Kinderarbeid; Kinderarbeid is een groot risico in Bangladesh, vooral in kleinschalige fabrieken, bij subcontractors en thuiswerkers. Het land heeft de Minimumleeftijdskonventie (nr. 138) van de International Labour Organization (ILO) die kinderen boven de 12 jaar toestaat om 'licht werk' te doen niet geratificeerd, dit is een risico. Vaak wordt er gelogen over de leeftijd van jonge werknemers tussen de 14-18 jaar of worden certificaten van jongere werknemers vervalst.

Risico 3: Dwangarbeid; In Bangladesh is er een risico op dwangarbeid in de vorm van gedwongen overwerk. Het overwerk is meestal niet vrijwillig en wordt niet vooraf aangekondigd. Werknemers zijn vaak bang voor ontslag bij weigering van het overwerk.

Risico 4: Vrijheid van vakvereniging; Het recht op vereniging en collectieve onderhandeling wordt in Bangladesh vaak geschonden. Het bewustzijn onder arbeiders met betrekking tot vakbonden en arbeidsrechten is erg laag. Het management is vaak betrokken bij de vakbond of de werknemersvertegenwoordiging, waardoor het management een grote invloed kan hebben op de onafhankelijkheid.

Risico 5: Leefbaar loon; Het minimum loon in Bangladesh is te laag om in de basisbehoeften te voorzien. Het leefbaar loon wordt meestal bepaald op basis van het levensonderhoud voor een vierpersoonshuishouden. Het gemiddelde loon in de fabriek ligt vaak veel lager. Dit vormt een risico.

Risico 6: Excessief overwerk; Excessief overwerk is een risico in Bangladesh. Werknemers zijn vaak niet op de hoogte van hun rechten waardoor het wettelijk maximum aantal uren per week kan worden overschreden. Overwerk kan onvrijwillig zijn en wordt vaak niet vooraf aangekondigd.

Risico 7: Veiligheid en gezondheid op de werkplek; Er zijn grote stappen gemaakt in Bangladesh met betrekking tot veiligheid en gezondheid op de werkplek. Na de ramp met Rana Plaza zijn er meerdere organisaties opgericht om veiligheid en gezondheid te verbeteren in Bengaalse textielfabrieken. De kennis en het bewustzijn van werknemers is hierdoor ook toegenomen. Toch is er nog steeds veel verbetering nodig.

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 chains 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 in 2020 is HAVEP in dagelijks contact geweest met haar ateliers en grondstofleveranciers. We hebben op deze manier onze supply chain nauwkeurig gemonitord en de 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. Sinds begin 2022 is de productie weer volledig op gang gekomen en zien we er op toe dat dit ook veilig gebeurt.

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. Organisch 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 bijvoorbeeld branche organisatie Modint voor de milieu-impact van verschillende vezeltypes is hieronder weergegeven, waarbij klasse BEST het meest milieuvriendelijk is:



MODINT FIBER MATRIX
GUIDING TOWARDS CIRCULARITY
Generic fibers

	BEST	BETTER	PREFERRED	CONVENTIONAL
COTTON	Recycled cotton	(certified) Organic cotton	Preferred cotton	Conventional cotton
MAN-MADE CELLULOSIC FIBERS	Lyocell with recycled content	Preferred viscose	Lyocell	Conventional viscose
WOOL	Recycled wool	(certified) Organic wool	Responsible wool	Virgin wool
POLYESTER	Mechanically recycled polyester	Recycled polyester from PET bottles	(Partially) biobased polyester	Virgin polyester
POLYAMIDE	Mechanically recycled polyamide	Chemically recycled polyamide	(Partially) biobased polyamide	Virgin polyamide
LINEN		(certified) Organic linen	Linen	
HEMP		(certified) Organic hemp	Hemp	

Hoofdstuk 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 voormalige 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

- Inventarisatie van de gebruikte grondstoffen in de gebruikte materialen
- Inzicht in de herkomst (land / regio) van grondstoffen en producten
- Inzicht in materieel- en milieurisico's omtrent gebruikte materialen en grondstoffen door EcoChain LCA analyse
- Inzicht in de MVO risico's van de landen waar de kleding wordt geproduceerd

Borgen van verlaagd milieu-impact ten aanzien van grondstoffenproductie door

- Zoveel mogelijk gebruik te maken van duurzamere en/of gerecycleerde vezels (zoals organisch katoen, Tencel® en Recycled Polyester)
- 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

- Werken met een vaste kern van ateliers
- Regelmatig bezoek van ateliers door HAVEP (o.a. kwaliteit, confectie, CSR, directie)
- Initiëren van 3rd party audits (via Fair Wear Foundation of vergelijkbaar bv BSCI)
- Opvolging van actiepunten uit audits met de betreffende ateliers
- Controle en borging van gemaakte afspraken via interne audits
- In samenwerking met Fair Wear trainen van personeel van geselecteerde ateliers uit de eigen productieketen (WEP-training gericht op kennisoverdracht m.b.t. International Labour Organization (ILO) standaarden en klachten behandeling).

Verbeteren van de arbeidsomstandigheden bij de ateliers die voor HAVEP produceren (inclusief het eigen atelier in noord-Macedonië)

- Implementatie eerlijk loon in de eigen ateliers in Macedonië en Tunesië.
- Gesprekken voeren met externe ateliers inzake eerlijk loon, de eerste stap is door HAVEP gezet met het verhogen van de prijzen; afspraken maken over hoe verder.

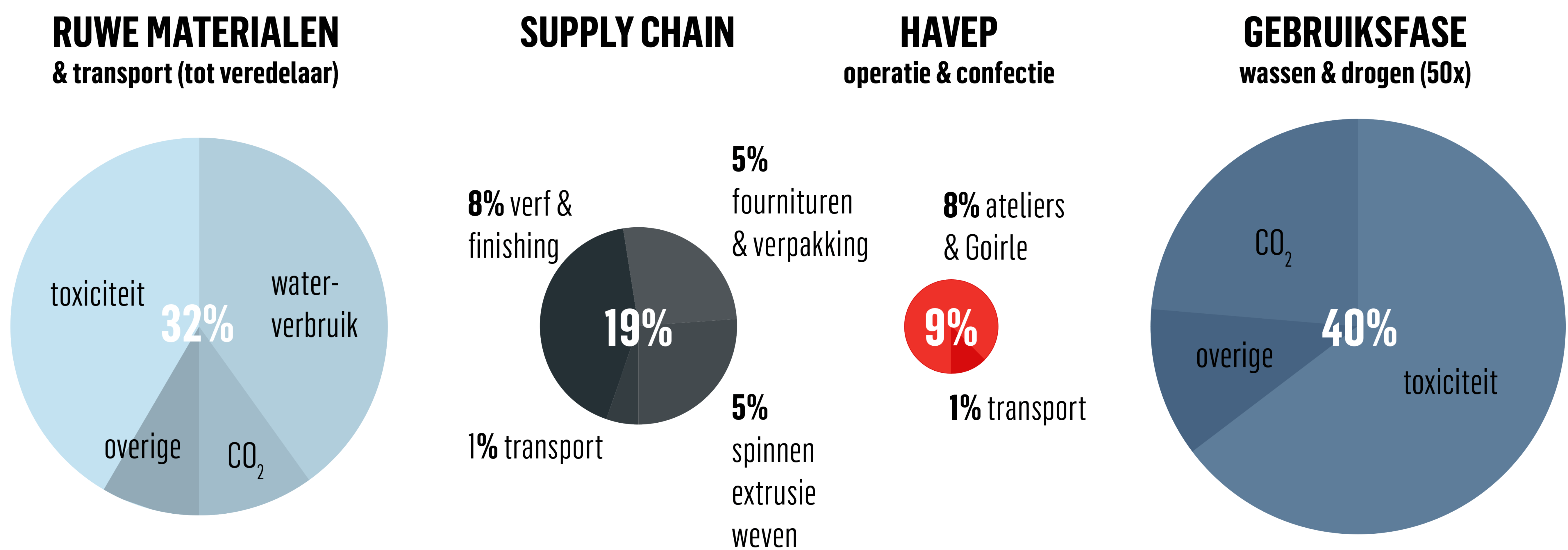
- Plan van aanpak per atelier om naar eerlijk loon te geraken: niet enkel gericht op de prijzen per minuut maar ook gericht samenwerking en training
- Tussentijdse bezoeken door onze lokale landen managers om mee te denken en te ondersteunen bij plan van aanpak en terugkoppeling naar HAVEP
- Bezoek ateliers, controle of gemaakte afspraken uitgevoerd worden

➤

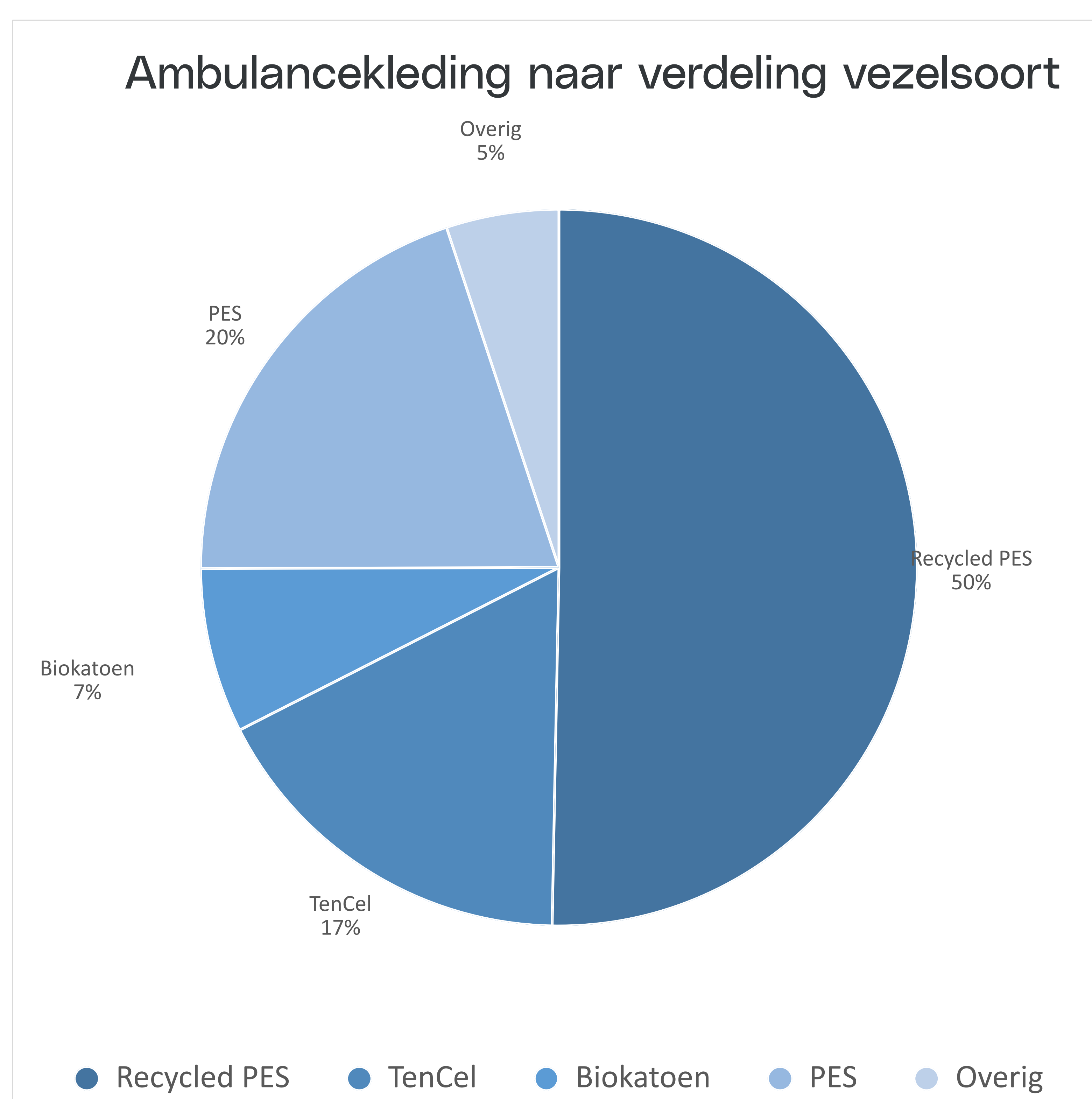
Hoofdstuk 6

INZET VAN DUURZAMERE VEZELSOORTEN

In 2019 heeft HAVEP 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 duurzamere 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 flessen of ander plastic afval dat anders op de afvalberg of in het milieu terecht zou 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.

Duurzamer katoen Waar beschikbaar wordt er voor de katoenen producten gebruik gemaakt van biologisch katoen. Echter in de huidige markt omstandigheden kan het zijn dat er door een gebrek aan beschikbaarheid gebruik gemaakt wordt van BCI katoen. Dit katoen is niet biologisch, maar komt van boeren die onderdeel zijn van het Better Cotton Initiative, een organisatie die hen ondersteunt om de katoen op een efficiëntere, milieuvriendelijkere manier en met meer opbrengst te verbouwen.

➤

Hoofdstuk 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 (o.a. inkoop, kwaliteit, confectie, CSR en directie). Daarnaast worden alle ateliers ook onafhankelijk ge-audit 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 democratisch gekozen consultatieve commissie (6 vertegenwoordigers die de werknemers vertegenwoordigen in overleg met het management).
Leefbaar loon	In 2019 heeft HAVEP in haar eigen atelier het niveau van target eerlijk loon bereikt.
Excessief overwerk	HAVEP Macedonië 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>De meest recente Fair Wear audit heeft plaatsgevonden in Oktober 2020.</i> <i>De feedback van het FWF audit team was zeer positief:</i> <i>“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>

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 democratisch 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 1e hulp en brandveiligheid in December 2020 en Januari 2021.
	<i>Meest recente Fair Wear audit heeft plaatsgevonden in Maart 2021.</i>



UTAH - Bangladesh	
Bevindingen SMETA 2Pillar audit	
Discriminatie en gender	Er zitten zowel mannen als vrouwen in het management. De verdeling is 90% mannen en 10% vrouwen.
Kinderarbeid	NVT: De leeftijdsgrens is 18 jaar, de jongste medewerker is 20 jaar. De fabriek heeft een beleid en procedure opgezet met betrekking tot kinderarbeid.
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	Werknemers zijn vrij om een vakbond op te richten of lid te worden van een vakbond naar keuze. 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	Het wettelijke minimumloon wordt betaald aan elke medewerker. Er wordt ook een aanwezigheidsbonus verstrekt volgens het beleid van het atelier (good practice). In de SMETA audit is geen informatie opgenomen over leefbaar loon.
Excessief overwerk	Er wordt 6 dagen (48 uur) per week gewerkt en maximaal 208 uur per maand, zoals het wettelijk maximum. Er is een elektronisch tijdsregistratiesysteem. Overwerk is vrijwillig.
Veiligheid en gezondheid op de werkplek	Het atelier heeft een compleet beleid en procedures voor gezondheid en veiligheid in het atelier opgesteld. De werknemers worden regelmatig getraind en er is een manager aangesteld die verantwoordelijk is voor dit onderwerp. Benodigde apparatuur en voorzieningen zijn in goede staat en worden regelmatig onderhouden en gecontroleerd.
	<i>De fabriek valt onder het Bangladesh Accord audit programma en heeft daar een 100% compliance status bereikt. De meest recente SMETA audit heeft plaatsgevonden in November 2021.</i>

Hoofdstuk 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 3 bovengenoemde ateliers waar in 2022 ambulancekleding is geproduceerd zijn in 2022 geen klachten via het FWF klachtenmechanisme (dan wel via andere kanalen) ontvangen.



Heeft u **VRAGEN** over uw salaris, werkuren of andere kwesties die hier worden aangekaart?



 1 Geen gedwongen werk	 2 Vrijheid om je aan te sluiten bij een vakbond en te onderhandelen	 3 Geen discriminatie op de werkvloer	 4 Geen kinderarbeid
 5 Betaling van een leefbaar loon	 6 Redelijke werktijden	 7 Een gezonde en veilige werkomgeving	 8 Een wettelijk bindend arbeidscontract

Als u meer informatie wilt of als u vindt dat u niet eerlijk bent behandeld:

- 1** Indien mogelijk, praat eerst met uw leidinggevende.
- 2** Praat vervolgens met een werknemersvertegenwoordiger als die er is.
- 3** Vraag hulp van een vakbond of een lokale NGO die gericht is op werk en inkomen.

Als deze acties tot geen verandering leiden, neem dan, contact op met **Fair Wear**:

@ complaints@fairwear.org

Fair Wear behandelt al uw telefoontjes vertrouwelijk. Onze werknemers beantwoorden uw vragen in het Nederlands. Als u een klacht indient, onderzoeken wij die. Indien mogelijk, helpen wij u met het oplossen van uw klacht. Fair Wear is een onafhankelijke organisatie zonder winstoogmerk. Kijk voor meer informatie op www.fairwear.org

JAARLIJKSE RAPPORTAGE ISV 2022

HAVEP



AMBULANCEZORG
NEDERLAND