

BIJLAGE 1: GEDRAGSCODE DUURZAME HANDEL

INLEIDING

Als ketenspeler die wereldwijd opereert rusten op Superunie bepaalde verantwoordelijkheden. In dat kader streven wij er naar maatschappelijk verantwoord te ondernemen.

Wij hebben een Gedragscode Duurzame Handel opgesteld, zodat onze leveranciers weten welke minimumeisen wij aan onze leveranciers stellen op het gebied van arbeidsomstandigheden, mensenrechten en het milieu.

Deze Gedragscode is gebaseerd op internationaal erkende normen voor mensenrechten, arbeidsrechten en milieueisen. Wij verwachten van al onze leveranciers (van zowel producten als diensten), dat zij de hierin opgenomen normen respecteren en naleven. Daarnaast moeten onze leveranciers erop toezien dat hun eigen toeleveranciers deze verplichtingen ook naleven.

Van een leverancier die zich niet aan een of meer van de in deze Gedragscode gestelde normen en eisen houdt, verwacht Superunie dat hij onmiddellijk actie onderneemt om daaraan zo snel mogelijk wél te voldoen. Indien de leverancier dat weigert of daarin onvoldoende vooruitgang boekt, zal Superunie haar samenwerking met die leverancier heroverwegen.

Of en in hoeverre een leverancier bepaalde eisen kan naleven is mede afhankelijk van de plaatselijke omstandigheden van de leverancier of productielocatie. Als plaatselijke omstandigheden het onmogelijk maken om aan de gestelde normen te voldoen, dan zullen wij met de betrokken leveranciers in gesprek treden om zo een geschikte oplossing te bereiken.

I. WETTELIJKE VEREISTEN

Leveranciers van Superunie dienen zich aan de toepasselijke nationale wet- en regelgeving en minimum-branchenormen te houden, alsmede aan de ILO-verdragen (opgesteld door de IAO, de Internationale Arbeidsorganisatie) en VN-verdragen (Verenigde Naties).

II. ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN (ILO-verdragen 29 en 105)

- 1. Geen enkele vorm van gedwongen of onvrijwillige arbeid of slavernij zal plaatsvinden.*
- 2. Van werknemers worden geen identiteitspapieren ingenomen. Evenmin wordt van werknemers betaling van een borgsom geëist. Het staat werknemers vrij om hun arbeidsverhouding met inachtneming van een redelijke opzegtermijn op te zeggen.*
- 3. Werknemers hebben het recht om de werkplek aan het einde van een normale werkdag te verlaten.*

III. VRIJHEID VAN VERENIGING EN COLLECTIEVE ONDERHANDELINGEN (ILO-verdragen 11, 87, 98, 135 en 154)

- 1. Werknemers hebben het recht om vakbonden op te richten of er lid van te worden. Daarnaast hebben werknemers het recht collectieve onderhandelingen te voeren.*
- 2. Werkgever zal werknemers die betrokken zijn bij een vakbond op geen enkele manier beperken of discrimineren.*

3. *Zijn de rechten op vrijheid van vereniging en collectieve onderhandelingen wettelijk beperkt, dan dient de werkgever de mogelijkheid te bieden voor een onafhankelijke en vrije organisatievorming en onderhandelingen.*
- IV. *KINDERARBEID (VN-Kinderrechtenverdrag, ILO-verdragen 79, 138 en 182; ILO-aanbeveling 146)*
1. *Kinderen onder de leeftijd van 18 jaar mogen geen werk doen waardoor hun gezondheid of veiligheid in gevaar kan komen, waaronder nachtwerk.*
 2. *Kinderen tot 15 jaar (en in bepaalde landen tot 14 of 16 jaar) mogen geen werk doen waardoor hun gezondheid, veiligheid of opleiding in gevaar kan komen. Kinderen tot 15 jaar (en in bepaalde landen tot 14 of 16 jaar) mogen niet tijdens schooluren werken. Schooluren, arbeidsuren en dagelijks transport (van en naar school en werk) mogen samen niet meer dan 10 uur per dag in beslag nemen. Indien nationale of plaatselijke wetgeving hogere eisen stelt ten aanzien van kinderarbeid dan deze Gedragscode, dan prevaleert die nationale of plaatselijke wetgeving.*
- V. *DISCRIMINATIE (ILO-verdragen 100, 11, 143, 158, 159, 169 en 183; VN-Vrouwenverdrag)*
1. *Discriminatie bij de aanstelling, beloning, opleiding, promotie of beëindiging van een arbeidsverhouding op grond van nationaliteit, ras, kaste, etnische of nationale herkomst, religieuze of politieke overtuiging, leeftijd, handicap, geslacht, burgerlijke staat, familierol, maatschappelijke achtergrond, seksuele geaardheid of vakbondsdeelname is niet toegestaan.*
 2. *Leveranciers moeten een werkomgeving bieden waarin werknemers worden beschermd tegen seksuele intimidatie, in welke vorm ook, en tegen discriminatie of beëindiging van een arbeidsverhouding op basis van ongerechtvaardigde gronden, zoals huwelijk, zwangerschap, ouderschap of HIV-status.*
 3. *Alle werknemers met dezelfde ervaring en kwalificaties, worden voor gelijk werk gelijk betaald.*
- VI. *PERSOONLIJKE INTEGRITEIT*
1. *Geestelijke of lichamelijke mishandeling, lijfstraffen, vernederingen, of bedreigingen daarmee, zijn verboden.*
 2. *De leverancier respecteert de integriteit van alle werknemers bij het verzamelen van persoonlijke informatie. Werknemers hebben te allen tijde toegang tot die informatie.*
 3. *De werkgever zorgt voor een omgeving die voldoende veilig is om persoonlijke integriteit te waarborgen (zoals kluisjes voor persoonlijke eigendommen, gescheiden wc's en douches voor mannen en vrouwen).*
- VII. *GEZONDHEID EN VEILIGHEID OP DE WERKVLOER (ILO-verdragen 155 en 184; ILO-aanbevelingen 164 en 190)*
1. *De werkgever zorgt voor een veilige en gezonde werkomgeving.*
 2. *Onder leiding van hoger management moeten er duidelijke procedures aangaande veiligheid, gezondheid, brandveiligheid en noodgevallen worden opgesteld en nageleefd.*
 3. *Alle werknemers moeten regelmatig worden getraind in het voorkomen en het omgaan met noodsituaties.*

4. *Alle werknemers dienen toegang te hebben tot schone sanitaire voorzieningen en schoon drinkwater.*
5. *Indien de werkgever onderdak aan werknemers biedt, dient dat schoon, veilig en goed geventileerd te zijn. Ook dienen er schone sanitaire voorzieningen en toegang tot schoon drinkwater aanwezig te zijn.*
6. *De brandveiligheid en het ontruimingsplan van de accommodatie is van hetzelfde niveau als dat van de werkomgeving.*

VIII. *EERLIJKE BELONING VAN WERK EN OVERWERK (ILO-verdragen 12, 26, 101, 102 en 131)*

1. *Het voor reguliere werkuren en overwerk betaalde loon moet ten minste overeenkomen met het nationale wettelijke minimumloon of, indien dat hoger is, het in collectieve sectorafspraken vastgelegde minimumloon. Het aan een werknemer betaalde loon moet voldoende zijn om de kosten van levensonderhoud van de werknemer en zijn familie te dekken, als ook de sociale voorzieningen waar hij wettelijk recht op heeft. Het loon dient een weergave te zijn van de bekwaamheid en het opleidingsniveau van de werknemer.*
2. *Alle gewerkte overuren moeten overeenkomstig de wettelijke bepalingen worden vergoed. In landen waarin toeslagen voor overuren niet wettelijk zijn geregeld, ontvangen de werknemers als compensatie voor de overuren een toeslag.*
3. *Het loon moet regelmatig en binnen de wettelijk voorgeschreven periode worden betaald en dient voorafgaand aan het betreffende werk te zijn overeengekomen. De werknemer moet het contract kunnen begrijpen.*
4. *Loonkortingen mogen niet gebruikt worden als disciplinaire maatregel tegen een werknemer en mogen alleen toegepast worden indien de wettelijke voorschriften daarvoor worden gevolgd.*

IX. *WERKUREN (ILO-verdragen 1 en 14)*

1. *Werkuren en verlof zijn in overeenstemming met nationale wetgeving of met de industriestandaard; het aantal werkuren mag niet hoger zijn dan 48 per week (8 uur per dag).*
2. *Overuren dienen op vrijwillige basis plaats te vinden en mogen de 12 uur per week niet te boven gaan. De werkgever mag zijn werknemers vragen overuren te werken, mits de overuren vrijwillig worden gemaakt en hierover vooraf een overeenkomst is gesloten met de werknemersorganisatie die een significant deel van de werknemers van de werkgever vertegenwoordigt.*
3. *Werknemers hebben ten minste 1 vrije dag per week, tenzij nationale wetgeving anders bepaalt en/of de werknemer(s) vrijwillig een overeenkomst hebben getekend waarin daar tijdelijk van wordt afgeweken.*

X. *REGELMATIGE WERKGELEGENHEID*

1. *Het gebruik van tijdelijke contracten, onderaannemingscontracten of andere contractsvormen mag de arbeidsrechten van werknemers op grond van nationale wetgeving niet aantasten.*
2. *Alle werknemers hebben recht op een arbeidscontract dat is opgesteld in een voor de werknemer begrijpelijke taal.*
3. *De duur en inhoud van een stage dient duidelijk te zijn omschreven.*

XI. GEBRUIK VAN NATUURLIJKE HULPBRONNEN EN PLAATSELIJKE OMGEVING

- 1. Het is verboden de natuurlijke hulpbronnen in de plaatselijke omgeving te verontreinigen of te vernietigen.*
- 2. Gevaarlijke stoffen worden op een veilige manier gebruikt, bewaard en weggegooid. Indien nodig, wordt eerst toestemming gevraagd voor het gebruik van de gevaarlijke stof(fen).*
- 3. De rechten van bewoners in de plaatselijke omgeving van het bedrijf of de productielocatie worden gerespecteerd.*

XII. MILIEU EN DIERENWELZIJN

- 1. Alle ketenspelers, van productie tot distributie, zullen zich aan de (inter)nationale milieuwet- en regelgeving houden.*
- 2. Alle nationale wettelijke vereisten voor de afvoer van chemische en gevaarlijke stoffen worden in acht genomen.*
- 3. De leverancier beoordeelt de belasting van zijn werkzaamheden op het milieu en stelt doeltreffende beleidsplannen en procedures op voor het gebruik en het afvoeren van chemicaliën, andere gevaarlijke stoffen, afval water en de uitstoot van gassen.*
- 4. Er mag gedurende het productieproces op geen enkele wijze op dieren worden getest.*
- 5. Voor producten van dierlijke oorsprong geldt dat de dieren niet onnodig leed mogen worden berokkend. Daarnaast dienen de dieren voldoende drinkwater, behoorlijk voedsel and verzorging te krijgen.*

XIII. CORRUPTIE

- 1. De leverancier zal zich op geen enkele manier inlaten met enige vorm van corruptie of omkoping dan ook, en accepteert zulks ook niet van zijn handelspartners.*

XIV. MANAGEMENTSYSTEMEN

- 1. Leverancier ontwikkelt en implementeert een beleid inzake sociale verantwoordelijkheid (waaronder kinderarbeid, gedwongen arbeid, discriminatie, mishandeling, omkoping en corruptie, disciplinaire maatregelen en klachten). Alle werknemers zijn op de hoogte van en hebben toegang tot dit beleid.*
- 2. De directie van de leverancier voert een managementsysteem in dat naleving van deze Gedragscode waarborgt.*
- 3. De directie van de leverancier is verantwoordelijk voor het correct invoeren van deze Gedragscode. Teneinde de Gedragscode steeds te verbeteren, controleert de directie regelmatig de naleving daarvan.*
- 4. Iedere zorg van werknemers aangaande de naleving van het eigen sociale beleid alsook deze Gedragscode wordt serieus opgepakt door de directie.*

XV. NALEVING VAN DE GEDRAGSCODE

- 1. Superunie behoudt zich het recht voor te allen tijde en onaangekondigd productielocaties te bezoeken die betrokken zijn bij de vervaardiging van onze producten. Superunie behoudt zich tevens het recht voor onafhankelijke derden in te schakelen om de genoemde productielocatie te controleren.*
- 2. Superunie verzoekt alle leveranciers en productielocaties onze duurzaamheidsvragenlijsten en het leveranciersinformatiemanagementsysteem in te*

- vullen. Mocht dat onvoldoende informatie opleveren of mocht het risico van niet-naleving te groot zijn, dan zullen we de leverancier om bewijs van derden verzoeken.*
- 3. Indien wij vaststellen dat de leverancier deze Gedragscode niet naleeft, dan zullen wij onze zakelijke relatie beëindigen, tenzij de leverancier binnen een afgesproken tijdsperiode voldoende verbetering heeft getoond en behouden.*

XVI. TRANSPARANTIE

- 1. Superunie verlangt volledige transparantie van haar leveranciers met betrekking tot de in deze Gedragscode opgenomen aspecten, zowel voor wat betreft hun eigen handelen als dat van hun toeleveranciers.*