



## INLEIDING

Bel-Confect is lid van Fair Wear Foundation (FWF). Wij engageren ons om de werkomstandigheden in de confectieateliers waarmee we samenwerken te verbeteren.

1. *Wij bezoeken de ateliers die onze kleding confectiëren*
2. *Elk atelier moet ons een auditrapport leveren, opgesteld door een onafhankelijk inspectie organisme*
3. *Wij verzamelen alle gegevens en doen concrete voorstellen ter verbetering van de werkomstandigheden*
4. *Jaarlijks organiseren wij opleidingen en trainingen*
5. *Het management van de ateliers moet ons bewijzen dat hun werknemers op de hoogte zijn van de code van de arbeidspraktijken en dat hun rechten gerespecteerd worden*
6. *Wij worden door Fair Wear Foundation rapportering gecontroleerd en geëvalueerd*

## OVER FAIR WEAR FOUNDATION (FWF)

- FWF is een multi-stakeholder initiatief, waarvan niet-gouvernementele organisaties (NGO's), vakbonden, bedrijven en onafhankelijke experts deel uitmaken.
- FWF heeft een gedragscode ontwikkeld die gebaseerd is op de normen van de ILO (Internationale Arbeidsorganisatie)
- Bedrijven die aangesloten zijn bij FWF engageren zich tot het verbeteren van de werkomstandigheden. Ieder FWF lid moet zijn partners en onderaannemers in de textielindustrie betrekken in het verbeteren van de werkomstandigheden.
- FWF controleert managementsystemen van de leden en de arbeidsomstandigheden in de productieateliers.

## DE CODE VAN DE ARBEIDSPRAKTIJKEN (CoLP : Code of Labor Practices)

- 1) **Vrije keuze van tewerkstelling :**  
*Elke vorm van gedwongen arbeid is verboden*

## 2) Er is geen discriminatie op het werk :

*De werkgever moet alle werknemers gelijk behandelen, ongeacht hun nationaliteit, ras, huidskleur, geslacht, politieke overtuiging, lidmaatschap van een vakbond, sociale achtergrond of handicap.*

## 3) Kinderarbeid is ten strengste verboden :

*Werknemers mogen pas in dienst treden als ze de minimale leeftijd als schoolverlater bereikt hebben en mogen in geen geval jonger zijn dan 15 jaar. Adolescenten (15-18 jaar) mogen geen werk uitvoeren dat hun gezondheid en veiligheid schaadt. Zo mogen ze niet langdurig overwerken of nachtwerk verrichten.*



## 4) Vrijheid van vereniging en recht op collectief onderhandelen

*Werknemers hebben het recht om in groep met hun werkgever te onderhandelen "collectieve onderhandeling". De werknemer mag werknemers niet straffen als ze hun mening of wensen uiten. Vrijheid van vereniging betekent ook dat alle werknemers zich mogen aansluiten bij een vakbond naar keuze. Als de vrijheid van vereniging en het collectief onderhandelen door de wet beperkt is, mag de werkgever geen andere vormen van collectief onderhandelen en organisatie van de werknemers verhinderen. Afgevaardigden van de werknemers mogen niet gediscrimineerd worden en moeten toegang hebben tot alle noodzakelijke werkplaatsen om hun functie te vervullen.*

## 5) Betaling van een leefbaar loon

*De lonen moeten minstens het wettelijke minimumloon van het land bedragen, in zoverre dat er is. Lonen voor een standaard werkweek moeten volstaan om in de basisbehoeften te voorzien. Inhoudingen op de lonen die niet in de nationale wetgeving voorzien zijn, zijn verboden. Werknemers moeten geïnformeerd worden over hoe hun loon samengesteld is, het uurtarief, de*

---

*betalingsperiodes en de inhoudingen op het loon. Werknemers moeten een loonfiche met deze informatie ontvangen.*

## **6) Geen buitensporige werktijden**

*Werkuren moeten wettelijk geregeld zijn. In geen geval mogen werknemers op regelmatige basis meer dan 48 uur per week werken. Ze moeten minstens één dag vrij hebben per periode van 7 dagen. Overuren worden gepresteerd op vrijwillige basis en de gewerkte tijd, overuren inbegrepen, mag niet meer dan 60 uur per week bedragen. Overwerken mag niet op regelmatige basis en voor de overuren moet altijd een toeslag betaald worden, overeenkomstig de wet.*

## **7) Veilige en gezonde werkomstandigheden**

*De werkgever zorgt voor een veilige en hygiënische werkomgeving. De werkgever moet indien nodig beschermende kleding voorzien en de werknemers opleiden om die te gebruiken. De werkgever moet ook stappen ondernemen om ongevallen te voorkomen en gezondheidsrisico's te beperken. Fysiek misbruik of ermee dreigen, ongebruikelijke sancties, seksuele en andere intimidatie en bedreigingen door de werkgever zijn strikt verboden.*

## **8) Wettelijk bindende relatie met de werkgever**

*Iedere werknemer moet een schriftelijk contract krijgen en alle wettelijke bijdragen van de sociale zekerheid moeten betaald zijn.*

## **OBJECTIEVEN**

FWF moedigt ons aan om de band met de Production Units (PU'S) blijvend te versterken en bij de evaluatie rekening te houden met de door hen gehanteerde arbeidsnormen. Bel-Confect is lid geworden omdat we ervan overtuigd zijn dat de implementatie van de FWF-arbeidsgedragscode (CoLP) in onze productieketen de beste garantie is dat de confectie van onze artikelen in de juiste condities gebeurt en bovendien zal leiden tot een win-win voor alle betrokken partijen. Bij keuze en selectie van PU'S gaan we als volgt tewerk:

- *Informatie verzamelen van alle agenten, tussenpersonen, onderaannemers en PU'S*
- *Het versturen van de arbeidsgedragscode (CoLP) en de Worker Information Sheet (WIS) naar alle PU'S met uitdrukkelijke vraag om deze uit te hangen op de werkvloer.*
- *De PU'S monitoren via audits.*
- *Controleren en verbeteren van de naleving van de CoLP.*
- *Opvolgen van de aanbevelingen en remedierungen in de Corrective Action Plans (CAP).*
- *Het vertrouwen van onze klanten versterken door te communiceren over ons FWF lidmaatschap.*
- *Onze aankoopafdeling ondersteunen via feedback over audits en evaluaties*

## **STRATEGIE**

Om deze objectieven te behalen, werkten we een strategie uit voor een duurzame productieketen met in eerste instantie focus op een vlotte verzameling, verwerking en monitoring van gegevens. Dit resulteerde in een aantal actiePU'snten:

1. *Beperking van het aantal tussenpersonen, vooral deze die met verschillende PU'S werken. Ze worden aangemoedigd om niet te snel van PU'S te veranderen en bestellingen zoveel mogelijk te*

---

plaatsen bij PU'S waar we al mee werken. Wij vragen dan ook totale transparantie van onze tussenpersonen.

2. Directe sourcing moet – in zoverre dit binnen onze KMO organisatie haalbaar is – nagestreefd.
3. Om de impact van onze ethische codes te vergroten, streven we ernaar om onze bestellingen bij PU'S die ten opzichte van het totale sourcingvolume van ondergeschikt belang zijn (de zogenaamde 'tail-end sourcing'), te verminderen.
4. Wij streven ernaar om lange termijn relaties uit te bouwen met die PU'S waar we een partnership willen mee opbouwen. Het zijn PU'S die goed scoren in audit rapporten, die de CAP's ter harte nemen, goede kwaliteit maken en levertermijnen nakomen. Deze PU'S behoren tot de categorie 'preferred suppliers'. Het is dan ook de bedoeling dat onze aankoopdienst zoveel mogelijk bestellingen toekent aan deze PU'S.
5. Een gevolg van deze strategie is dat we geleidelijk onze samenwerking stopzetten met PU'S die niet voldoen aan onze ethische missie of hieraan niet willen meewerken

## PROCEDURE

Om deze doelen te bereiken, hebben we een procedure opgezet die als volgt werkt :

1. Vooraleer onze aankoopdienst een bestelling plaatst bij een nieuw PU'S, zal onze CSR manager de FWF vragenlijst opsturen, met de vraag om deze volledig ingevuld en ondertekend terug te sturen. Hierdoor verklaart het management van de PU'S dat ze onze arbeidsgedragscode en CoLP begrijpt en aanvaardt.
2. Bijkomende essentiële informatie – naast de vragenlijst – is :
  - a. Een betrouwbaar, recent en volledig auditrapport (FWF, Cedex, BSCI, ...)
  - b. Een bewijs – a.d.h.v. een digitale foto – dat de arbeidsgedragscode en het WIS op de werkvloer uithangen.

In samenspraak met onze aankoopdienst zal de CSR manager al deze informatie verzamelen en evalueren, waarna we de PU'S een kleurcode geven :

- **ROOD:**
  - Informatie nog niet ontvangen of onvoldoende of onbetrouwbaar
  - Voorlopig geen nieuwe bestelling plaatsen bij deze PU'S
- **ORANJE**
  - Alle informatie goed ontvangen en positief beoordeeld
  - Deze PU'S kan – in afwachting van latere audits – nieuwe bestellingen krijgen
- **GROEN**
  - Alle informatie goed ontvangen en positief beoordeeld
  - Deze PU'S beschikt over recente positieve auditrapporten en is bereid om gevraagde CAP's uit te voeren
  - Deze PU'S kan – in afwachting van latere audits – nieuwe bestellingen krijgen

Al deze gegevens worden verzameld in een Excelbestand op onze interne server.

## REMEDIERING

Auditrapporten geven ons een duidelijk beeld van de wijze waarop de PU's omgaan met de arbeidspraktijken volgens de CoLP. Het is belangrijk dat wij als opdrachtgever deze resultaten ook opvolgen en verbeteringsprocessen voorstellen, de zogenaamde Corrective Action Plans (CAP).

Hierin wordt aan de PU's gevraagd om binnen gestelde deadlines maatregelen te nemen die verbetering van de werkomstandigheden met zich meebrengen. Afhankelijk van de resultaten en van de samenwerking met de PU'S kan deze naar een hogere categorie opschuiven en dus doorgroeien naar een 'preferred supplier' van Bel-Confect.

## COMMUNICATIE & TRANSPARANTIE

Het is belangrijk dat we ook onze klanten informeren over ons lidmaatschap bij Fair Wear Foundation. Dit doen we door het logo en de link naar FWF op onze website en in onze communicatiemiddelen te vermelden. Daarnaast nemen we ook deel aan meetings en debatten met diverse stakeholders en informeren we onze medewerkers over ons sociaal beleid.

Als bedrijfsleiding van Bel-Confect streven we naar transparantie van onze aankoopketen. Dit doen we door maximaal alle PU's in kaart te brengen, hen over de FWF formule te informeren en te activeren om de vragenlijst in te vullen, de Code of Labour Practices (CoLP) te onderschrijven en de Worker Information Sheets (WIS) uit te hangen op de werkvloer.

In 2018 streven wij naar een opvolging van 80% van onze PU's. ongeveer 12,5 % van de productie gebeurt in low risk landen. Voor de PU's in high risk landen worden hoofdzakelijk door FWF en Wethica audits uitgevoerd en CAP's opgesteld die we binnen vooropgestelde deadlines opvolgen.

Wij zijn er als bedrijfsleiding van Bel-Confect ten volle van overtuigd dat het samenwerken met PU's die respect hebben voor de arbeidsgedragcode en hierdoor de werkomstandigheden verbeteren de enige manier is om ons in de markt verder te profileren als duurzame partner van kwalitatieve hoogstaande werk- en veiligheidskleding.

*Dottignies, 13/02/2018*

*Filip Lietaer*  
*Afgevaardigd Bestuurder*

*Christ Segers*  
*Afgevaardigd Bestuurder*

***Bijlage: Worker Information Sheet (voorbeeld in het Nederlands en Arabisch)***



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



 <p>1 Geen gedwongen arbeid</p>	 <p>2 Vrijheid van vakvereniging en het recht om zich aan te sluiten bij een vakbond.</p>	 <p>3 Geen discriminatie op de werkvloer</p>	 <p>4 Geen kinderarbeid</p>
 <p>5 Stelling van een leefbaar loon</p>	 <p>6 Redelijke werktijden</p>	 <p>7 Een gezonde en veilige werkomgeving</p>	 <p>8 Een (wettelijk) bindend arbeidscontract</p>

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 Foundation** op dit emailadres op deze kaart.

 [complaints@fairwear.org](mailto:complaints@fairwear.org)

FWF 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 Foundation is een onafhankelijke organisatie zonder winstoogmerk  
Kijk voor meer informatie op [www.fairwear.org](http://www.fairwear.org)



هل لديك أسئلة بخصوص أجرك أو ساعات عملك أو أيّ من المسائل الأخرى التالية؟

belconfect  
SAFETY WORK- AND FOOTWEAR



في صورة ما إذا كنت ترغب في الحصول على معلومات إضافية أو إذا ما شعرت بأنه لم تتم معاملتك بشكل لائق

1 تحدّث إلى رئيسك المباشر عند الإمكان

2 تحدّث إلى ممثل العمّال إن وجدت نقابة عمّال

3 تحصّل على النّصيحة من نقابتك أو من منظمة خيرية

ذا باعت هذه المحاولات بالفشل، يمكنك مراسلة مؤسسة "فار وير فاوندايشن" (Fair Wear Foundation) على البريد الإلكتروني التالي



complaints@fairwear.org

ستعامل مؤسسة "فار وير فاوندايشن" مكالمتك بسريّة تامّة  
سيقوم موظفونا بالإجابة عن أسئلتكم باللّغة العربية  
إذا ما رغبت في تقديم شكوى، سنقوم بالتحري في المسألة  
وعند الإمكان، سنساعدك على حلّ المسألة المطروحة  
"فار وير فاوندايشن" هي مؤسسة مستقلة غير ربحية

يمكنكم الحصول على مزيد من المعلومات على الموقع [www.fairwear.org](http://www.fairwear.org)