



IMVO
convenant
sierteeltsector

Code of Conduct voor de sierteeltsector

Hoe we samen zaken willen doen



Code of Conduct voor de sierteeltsector

Hoe we samen zaken willen doen

Inhoudsopgave

Lijst van begrippen	2
Lijst van afkortingen	2
1. Introductie en doel van de Code of Conduct	4
2. De opzet van de code	4
3. Reikwijdte en beoogd gebruik van de code	4
4. De principes	5
4.1. Geen dwangarbeid	6
4.2. Geen kinderarbeid	6
4.3. Geen discriminatie	7
4.4. Geen onzeker en onbehoorlijk werk	7
4.5. Vrijheid van vereniging en collectieve onderhandeling	7
4.6. Eerlijk loon	8
4.7. Fatsoenlijke werktijden	8
4.8. Gezondheid en veiligheid op het werk	8
4.9. Speciale bescherming van jonge werknemers	9
4.10. Bescherming van het milieu	9
4.11. Toegang tot herstel	9
4.12. Ethisch verantwoord zakendoen	10
5. Referenties en toelichtingen	11

Lijst van begrippen

Due diligence	Due diligence is een doorlopend proces dat bedrijven helpt risico's op het gebied van mensenrechten, arbeidsrechten en milieu in kaart te brengen en vervolgens te stoppen, te voorkomen of te beperken. Due diligence betekent letterlijk "gepaste zorgvuldigheid" en kan ook vertaald worden naar "ketenverantwoordelijkheid". ¹
Gendergevoelig	Iets is gendergevoelig als het kijkt naar de impact van beleid, projecten en programma's op mannen, vrouwen, jongens en meisjes en probeert om de negatieve gevolgen daarvan weg te nemen
De code	De code verwijst naar de sierteelt Code of Conduct, vastgesteld door de partijen in het IMVO Convenant Sierteeltsector
De bedrijven	De bedrijven die het IMVO Convenant Sierteeltsector hebben ondertekend.
Keten partners	Alle leveranciers, zakenpartners, dienstverleners, tussenpersonen of andere entiteiten die actief zijn in de veredeling, productie en handel in bloembollen, moedermateriaal, snijbloemen, snijbladeren, bomen en pot- en perkplanten die door een bedrijf zijn gecontracteerd of ingeschakeld.
De principes	De principes in de Sierteelt Code of Conduct, welke zijn gebaseerd op de principes uit de Amfori BSCI Code of Conduct.
Onzeker en onbehoorlijk werk	Onzeker en onbehoorlijk werk is werk dat slecht betaald, onbeschermd en onzeker is. In de praktijk betreft dit bijvoorbeeld situaties waarin werknemers zich niet bewust zijn van hun arbeidsstatus, geen arbeidsovereenkomst hebben en geen toegang hebben tot essentiële arbeidsvoorwaarden zoals betaald verlof of pauzes. Dit omvat ook werknemers die contant en onder een wettelijk toegestaan minimumloon worden betaald, of die mogelijk onbedoeld op de zwarte markt werken.
Werkers	Alle mannelijke en vrouwelijke werknemers in een organisatie.

Lijst van afkortingen

De Code of Conduct voor de sierteelt sector maakt veelvuldig gebruik van onderstaande afkortingen. De meeste afkortingen in deze Nederlandse vertaling van de Code of Conduct zijn *Nederlandstalig*, maar een deel van de afkortingen is in verband met gangbaarheid gebaseerd op de Engelstalige benaming die ze afkorten.

ILO	International Labour Organization <i>Internationale Arbeidsorganisatie</i>
IRBC	International Responsible Business Conduct
IMVO	<i>Internationaal Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen</i>
NGO	Non-governmental organization
OECD	Organisation for Economic Co-operation and Development
OESO	<i>Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling</i>

¹ Voor meer info over due diligence zie: <https://www.oesorichtlijnen.nl/oeso-richtlijnen/due-diligence>

UN

United Nations

VN

Verenigde Naties

UNGP

United Nations Guiding Principles on business and human rights

VN-Richtlijnen inzake Bedrijven en Mensenrechten

1. Introductie en doel van de Code of Conduct

In september 2019 ondertekenden stakeholders in de Nederlandse sierteeltsector, NGO's, de Nederlandse overheid en een vakbond het IMVO Convenant Sierteeltsector (hierna 'IMVO-convenant' genoemd).

De bedrijven die het IMVO Convenant ondertekend hebben (hierna 'de bedrijven') wensen samen te werken bij het verduurzamen van de sierteeltsector conform de OESO-Richtlijnen voor Multinationale Ondernemingen (hierna de 'OESO-richtlijnen') en de VN-Richtlijnen inzake Bedrijven en Mensenrechten (hierna: de 'UNGP's'). Hierbij committeren ze zich tot (1) het creëren van meer transparantie over sociale en milieu-gerelateerde kwesties in hun internationale toeleveringsketens en tot (2) het gezamenlijk voorkomen en verminderen van die kwesties en daar transparant over te communiceren.

De OESO-richtlijnen en UNGP's vereisen dat bedrijven een zogenaamd due diligence proces uitvoeren om negatieve effecten op mens en milieu te voorkomen en aan te pakken. Met het ondertekenen van het IMVO Convenant hebben bedrijven zich gecommitteerd tot het opzetten van een goed due diligence-proces. Onderdeel van een due diligence-proces is het integreren van principes voor maatschappelijk verantwoord ondernemen in het beleid en management van hun organisatie. Met deze Code of Conduct (hierna 'de Code') willen de bedrijven deze principes kunnen communiceren en implementeren.

2. De opzet van de code

De Code bevat principes over internationaal maatschappelijk verantwoord ondernemen die de doelstellingen uit het IMVO-convenant weerspiegelen.

De Code is gebaseerd op de Amfori BSCI Code of Conduct en andere richtlijnen die beschikbaar zijn voor de bedrijven. De Code verwijst daarnaast naar internationale verdragen zoals de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens, de "Children's Rights and Business Principles", de UNGP's, OESO-richtlijnen, conventies van de "International Labour Organization" (ILO) en andere verdragen die relevant zijn om de arbeidsomstandigheden in de toeleveringsketen te verbeteren.

3. Reikwijdte en beoogd gebruik van de code

De ondertekenaars van het IMVO-convenant hebben de Code zodanig geschreven dat deze van toepassing is op alle bedrijven in de sierteeltsector (d.w.z. ook op bedrijven die het IMVO-convenant niet ondertekend hebben) en gebruikt kan worden door alle partners in de toeleveringsketen, ongeacht hun activiteiten, locatie en grootte van de organisatie.

De reikwijdte van de Code omvat de volledige toeleveringsketen voor veredeling, productie en handel van bloembollen, moedermateriaal, snijbloemen, snijgroen, bomen en pot- en perkplanten. De Code is een normatieve richtlijn en de principes zijn van toepassing op alle segmenten van een bedrijf dat mogelijk risico's voor mens en milieu oplevert.

Een verzameling van principes voor verantwoord ondernemen

De principes in de Code omvatten de minimum vereisten voor het bewerkstelligen van maatschappelijk verantwoord ondernemen in de sierteeltsector en daarom wordt deze Code beschouwd als een sector standaard. Het is aan de bedrijven om deze Code toe te passen of te verrijken, of om hun eigen al bestaande beleidsstukken te verrijken met de principes uit de Code.

Een instrument om zowel due diligence als een dialoog te faciliteren

De Code is een instrument om principes voor maatschappelijk verantwoord ondernemen mee te kunnen integreren in het beleid van een bedrijf, om zo een due diligence proces te ondersteunen. De Code kan ook gebruikt worden voor het faciliteren van een dialoog over maatschappelijk verantwoord ondernemen tussen partners in de toeleveringsketen. Bedrijven worden aangemoedigd om de Code te delen en te bespreken met hun partners om zo bij te dragen aan bewustzijn over maatschappelijk verantwoord ondernemen.

Een richtlijn voor continue verbetering

De Code kan ook worden gebruikt om toe te werken naar de principes en om dat niet in één keer, maar juist stapsgewijs te doen. Door die continue verbetering te faciliteren, erkennen de bedrijven dat elke organisatie afhankelijk van zijn positie verschillende uitdagingen en kansen kent.

Tot slot wordt bovenal verwacht dat bedrijven en hun partners in de toeleveringsketen altijd voldoen aan nationale wetgeving.

4. De principes

In onderstaande paragraaf worden de 12 principes van de Code beschreven. Bedrijven die aan de Code voldoen zullen deze principes actief implementeren en uitdragen.

1. Geen dwangarbeid
2. Geen kinderarbeid
3. Geen discriminatie
4. Geen onzeker en onbehoorlijk werk
5. Vrijheid van vereniging en collectieve onderhandeling
6. Eerlijk loon
7. Fatsoenlijke werktijden

8. Gezondheid en veiligheid op het werk
9. Speciale bescherming van jonge werknemers
10. Bescherming van het milieu
11. Toegang tot herstel
12. Ethisch verantwoord zakendoen

De principes in de Code weerspiegelen de normen en waarden voor maatschappelijk verantwoord zakendoen in de sierteeltsector. Voor meer informatie over de mogelijke maatregelen die getroffen kunnen worden om ze te bewerkstelligen wordt verwezen naar de [BSCI Amfori Code of Conduct](#).

4.1. Geen dwangarbeid

Keten partners:

- Zullen zich niet bezighouden met enige vorm van slavernij, dwangarbeid, gebonden arbeid, arbeid die voortkomt uit mensenhandel of andersoortige niet-vrijwillige arbeid.
- Zullen beschuldigingen van medeplichtigheid riskeren als ze profiteren van het gebruik van dergelijke vormen van arbeid door hun partners in de toeleveringsketen.
- Zal met bijzondere toewijding handelen bij het aanwerven en rekruteren van migrerende werknemers, zowel direct als indirect.
- Zullen hun werknemers het recht geven om het werk te verlaten en hun dienstverband vrijelijk te beëindigen, op voorwaarde dat de werknemers de werkgever binnen een redelijke termijn op de hoogte stellen.

4.2. Geen kinderarbeid

Keten partners:

- Beschermt kinderen (iedereen onder de 18 jaar) tegen elke vorm van uitbuiting, in overeenstemming met gerelateerde ILO-conventies.ⁱ
- Zal direct nog indirect kinderen in dienst nemen die jonger zijn dan de minimumleeftijd voor het voltooien van de leerplicht zoals gedefinieerd door de wet, wat niet minder dan 15 jaar mag zijn tenzij de uitzonderingen erkend door gerelateerde ILO-conventies of nationale wetgeving van toepassing zijn.
- Zal leeftijdscontrole mechanismen gebruiken als onderdeel van het wervingsproces, die op geen enkele manier vernederend of respectloos tegenover de werknemer mogen zijn.
- Zal met zorg maatregelen identificeren om het ontslag van kinderen te voorkomen, om zo eventuele overgang naar gevaarlijk werk te voorkomen.

4.3. Geen discriminatie

Keten partners:

- Zullen werknemers niet discrimineren en/of ontslaan op basis van geslacht, leeftijd, religie, ras, kaste, geboorte, sociale achtergrond, handicap, etnische en nationale afkomst, nationaliteit, lidmaatschap van legitieme organisaties, politieke overtuiging of meningen, seksuele geaardheid, zwangerschap, gezinsverantwoordelijkheden, burgerlijke staat, ziekten of enige ander aspect dat aanleiding kan geven tot discriminatie.
- Zullen vrouwelijke werknemers beschermen tegen dreigementen met ontslag of andere arbeidsbeslissingen die een negatieve invloed hebben op hun arbeidsstatus en hen kunnen weerhouden van trouwen of zwangerschap.ⁱⁱ
- Zullen alle werknemers beschermen tegen elke vorm van gender gerelateerd geweld en intimidatie, in overeenstemming met de principes van gerelateerde ILO-conventies.ⁱⁱⁱ

4.4. Geen onzeker en onbehoorlijk werk

Keten partners:

- Zullen ervoor zorgen dat hun arbeidsrelaties geen onzekerheid en sociale of economische kwetsbaarheid voor hun werknemers veroorzaken.
- Zullen ervoor zorgen dat het werk wordt uitgevoerd op basis van een erkende en gedocumenteerde arbeidsrelatie, opgesteld in overeenstemming met nationale wetgeving en internationale arbeidsnormen, afhankelijk van wat meer bescherming biedt.
- Bieden werknemers begrijpelijke informatie over hun rechten, verantwoordelijkheden en arbeidsvoorwaarden, inclusief werkuren, beloning en betalingsvoorwaarden voordat ze in dienst treden.
- Zullen arbeidsovereenkomsten niet gebruiken op een manier die opzettelijk niet overeenkomt met het werkelijke doel van de wet.^{iv}

4.5. Vrijheid van vereniging en collectieve onderhandeling

Keten partners:

- Respecteren het recht van de werknemer om collectief te onderhandelen en op vrije en democratische wijze een vakbond te vormen.^v
- Zal werknemers niet discrimineren vanwege vakbondslidmaatschap,
- Zal werknemers in staat stellen vrij hun eigen vertegenwoordigers te kiezen met wie het bedrijf een dialoog kan aangaan over kwesties op de werkplek.
- Zal zorgen dat werknemersvertegenwoordigers toegang hebben tot werknemers op de werkplek en met zijn werknemers in contact kan komen.

4.6. Eerlijk loon

Keten partners:

- Nemen het principe van leefbaar loon in acht en werken geleidelijk toe naar de betaling van een leefbaar loon dat voldoende is om arbeiders en hun gezinnen een behoorlijke levensstandaard te bieden.
- Zullen minimaal voldoen aan de lonen die zijn opgelegd door de wetgeving inzake minimumloon van de overheid, of door de industriestandaarden die zijn goedgekeurd op basis van collectieve onderhandelingen, afhankelijk welke van die twee het hoogst is.^{vi}
- Zullen het loon tijdig, regelmatig en volledige in de officiële valuta betalen. Gedeeltelijke betaling in de vorm van een vergoeding "in natura" wordt geaccepteerd in overeenstemming met de specificaties van de ILO.^{vii}
- Zullen ervoor zorgen dat lonen en secundaire arbeidsvoorwaarden de vaardigheden en opleiding van werknemers weerspiegelen, gegarandeerd zijn voor alle werknemers in een vergelijkbare rol en in verhouding staan tot de normale werkuren.

4.7. Fatsoenlijke werktijden

Keten partners:

- Zorgen ervoor dat werknemers niet structureel langer hoeven te werken dan de toepasselijke nationale wetten, industriestandaarden of collectieve overeenkomsten binnen het internationale kader dat door de ILO is uiteengezet.^{viii}
- Zullen overuren alleen inzetten als een uitzonderlijke en vrijwillig gebruik.
- Bieden werknemers rustpauzes op elke werkdag en het recht op ten minste één vrije dag in elke zeven dagen, tenzij uitzonderingen vastgelegd in collectieve overeenkomsten van toepassing zijn.

4.8. Gezondheid en veiligheid op het werk

Keten partners:

- Zullen het recht op gezonde werk- en levensomstandigheden van werknemers en lokale gemeenschappen respecteren. Dit omvat, maar is niet beperkt tot het gratis verstrekken van effectieve persoonlijke beschermingsmiddelen aan alle werknemers, het zorgen voor adequate medische hulp en faciliteiten op het werk, het verzekeren van toegang tot drinkwater en toegang tot rust-, kook- en voedselopslagruimtes, het beschermen van werknemers tegen voorzienbare noodsituaties en het respecteren van het recht van de werknemer om het terrein van dreigend gevaar te verlaten zonder toestemming te vragen.

- Zullen voorzien in speciale bescherming voor kwetsbare personen zoals - maar niet beperkt tot - jonge werknemers^{ix}, nieuwe en aanstaande moeders en personen met een handicap. Werknemers onder de 18 jaar mogen niet betrokken zijn bij potentieel gevaarlijk werk.
- Zullen voldoen aan de voorschriften op het gebied van gezondheid en veiligheid op het werk, of aan internationale normen waar de nationale wetgeving zwak is of slecht wordt nageleefd.
- Zullen vrouwelijke werknemers moederschapsbescherming bieden in overeenstemming met de vereisten van nationale wet- en regelgeving of gerelateerde ILO-conventies^x, afhankelijk van welke meer bescherming biedt.

4.9. Speciale bescherming van jonge werknemers

Keten partners:

- Zorgen ervoor dat jonge arbeiders niet 's nachts werken.^{xi}
- Zorgen ervoor dat het soort werk dat jonge werknemers verrichten waarschijnlijk niet schadelijk is voor hun gezondheid, veiligheid, moraal en ontwikkeling.
- Zorgen ervoor dat de werkuren van jonge werknemers geen afbreuk doen aan hun aanwezigheid op school of opleiding/onderwijs van andere aard.
- Zullen de nodige gendergevoelige procedures^{xii} vaststellen om schade aan jonge werknemers te voorkomen, te identificeren en te beperken.

4.10. Bescherming van het milieu

Keten partners:

- Nemen de nodige maatregelen om aantasting van het milieu van natuurlijke hulpbronnen zoals water, bodem en lucht te voorkomen.
- Besteden aandacht aan de bescherming van (de diversiteit van) flora en fauna binnen zowel hun bedrijf als in de omliggende gebieden.
- Creëren bewustzijn over de risico's en de noodzaak om adequate maatregelen en wettelijke instructies te implementeren om zo nadelige effecten op de gemeenschap, natuurlijke hulpbronnen en het milieu in het geheel te voorkomen of te minimaliseren.

4.11. Toegang tot herstel

Keten partners:

- Zullen toegang tot herstel bevorderen wanneer zich nadelige effecten voordoen.
- Zullen adequate en gendergevoelige klachtenmechanismen opzetten die hen in staat stellen klachten van werknemers die menen dat ze slecht zijn behandeld te beoordelen, en indien nodig, eventueel opgetreden wangedrag herstellen.

- Zorgen ervoor dat de vertrouwelijkheid wordt gerespecteerd en dat er geen represailles zullen worden genomen tegen werknemers die te goeder trouw klachten indienen

4.12. Ethisch verantwoord zakendoen

Keten partners:

- Zullen zich onthouden van elke daad van corruptie, vervalsing of verkeerde voorstelling van zaken, afpersing of verduistering, noch in enige vorm van omkoping - inclusief maar niet beperkt tot - het beloven, aanbieden, geven of accepteren van een ongepaste financiële of andere soort stimulans.
- Zullen nauwkeurige informatie bijhouden over hun activiteiten, structuur en prestaties, en deze bekendmaken in overeenstemming met de toepasselijke regelgeving en industrie standaarden in hun sector.
- Zullen persoonlijke informatie (inclusief die van werknemers, partners in de toeleveringsketen, klanten en consumenten in hun invloedssfeer) met gepaste zorg gebruiken. Het verzamelen, gebruiken en andere verwerking van persoonlijke informatie is moet ten alle tijde voldoen aan de geldende privacy- en informatiebeveiligingswet.

5. Referenties en toelichtingen

ⁱ ILO C182 - Worst Forms of Child Labour Convention, 1999 (No. 182)

ⁱⁱ Zo mogen bijvoorbeeld gedragstests of het gebruik van anticonceptie niet worden gebruikt als voorwaarde voor het aannemen of voortzetten van het dienstverband.

ⁱⁱⁱ ILO C190 - Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190)

^{iv} Dit omvat - maar is niet beperkt tot - (a) leerlingstelsels waarbij er geen intentie is om vaardigheden bij te brengen of regelmatig werk te bieden en (b) seizoens- of onvoorziene werkzaamheden wanneer deze worden gebruikt om de bescherming van werknemers te ondermijnen. Bovendien mag het gebruik van onderaanneming niet dienen om de rechten van werknemers te ondermijnen.

^v Wanneer ze actief zijn in landen waar vakbondsactiviteiten onwettig zijn of waar vrije en democratische vakbondsactiviteiten niet zijn toegestaan, zullen partners in de toeleveringsketen werknemers in staat stellen om vrijelijk vertegenwoordigers te selecteren met wie het bedrijf een dialoog kan beginnen over kwesties op de werkplek.

^{vi} Op sierteeltproductielocaties in landen waar geen lonen zijn opgelegd door de minimumloonwetgeving van de overheid, of industriënormen die zijn goedgekeurd op basis van collectieve onderhandelingen, betalen partners in de toeleveringsketen hun werknemers een loon dat boven de extreme armoedegrens van de Wereldbank ligt, d.w.z. USD 1,90 / dag koopkrachtpariteit (PPP). Dit geldt alleen voor het basisloon; vergoedingen en bonussen in natura worden niet in aanmerking genomen.

^{vii} ILO C095 - Protection of Wages Convention, 1949 (No. 95)

^{viii} ILO C030 - Hours of Work (Commerce and Offices) Convention, 1930 (No. 30)

^{ix} According to the ILO definition of young workers, found at: <https://www.ilo.org/infostories/en-GB/Stories/safety-health/youth#definition>

^x ILO C003 - Maternity Protection Convention, 1919 (No. 3); ILO C103 - Maternity Protection Convention (Revised), 1952 (No. 103); C183 - Maternity Protection Convention, 2000 (No. 183)

^{xi} ILO C090 - Night Work of Young Persons (Industry) Convention (Revised), 1948 (No. 90)

^{xii} Dit zijn procedures die rekening houden met de verschillende impact van activiteiten tussen mannen, vrouwen, jongens en meisjes.