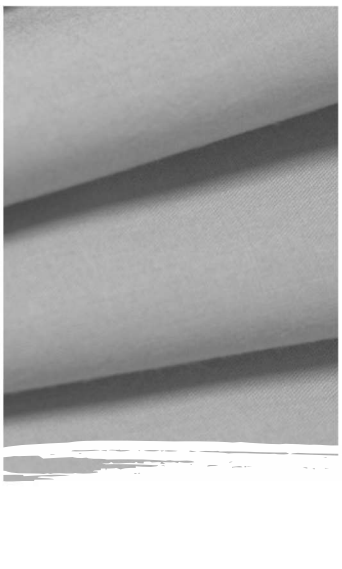
Outfit
company wear



CODE OF CONDUCT

december 2024

CODE OF CONDUCT OUTFIT COMPANY WEAR

Outfit company wear hecht grote waarde aan transparantie, eerlijkheid en integriteit in alle bedrijfsactiviteiten. Deze Code of Conduct is opgesteld om leveranciers te informeren over de standaarden die wij hanteren en om ethisch ondernemen en een verantwoorde productie in onze toeleveringsketen te bevorderen. De Code of Conduct geldt voor al onze leveranciers en zakelijke relaties.

Wij werken uitsluitend samen met partijen die onze waarden delen en zich inzetten voor ethische bedrijfsvoering, respect voor mensenrechten en duurzaamheid. Indien een leverancier niet aan deze richtlijnen voldoet, gaan we in gesprek om te achterhalen waarom hier niet aan kan worden voldaan en hoe dit kan worden opgelost.

De eisen in deze gedragscode zijn gebaseerd op internationale wet- en regelgeving, waaronder de OESO-richtlijnen, ILO-verdragen, Duurzame Ontwikkelingsdoelen van de VN, het Convenant Duurzame Kleding en Textiel en de Code of Conduct van amfori-BSCI, evenals nationale wet- en regelgeving.

Deze gedragscode is een dynamisch document dat jaarlijks wordt herzien en indien nodig geüpdatet. Bij onduidelijkheden of onjuistheden verzoeken wij leveranciers contact met ons op te nemen, zodat wij uitleg kunnen geven of aanpassingen kunnen doen.

Wij verwachten dat al onze leveranciers zich houden aan de volgende zakelijke principes:

1. DE WET GEHOORZAMEN

Het personeel van onze leverancier zal haar werkzaamheden uitvoeren conform de wetten van het land waarin zij werken en alle andere toepasselijke wetten, regelgeving en voorschriften.

Leveranciers garanderen dat leveringen van producten en diensten aan Outfit geheel conform de internationale (handels)wetten, regelgeving en voorschriften geschieden.

2. SOCIAAL

2.1. Verbod op kinderarbeid

Enige vorm van kinderarbeid wordt niet getolereerd door Outfit, dit is ook verboden volgens het internationaal recht. Outfit hecht er waarde aan om dit expliciet te melden. Een werknemer dient minimaal 15 jaar oud te zijn (of 14 jaar oud waar nationale wetgeving dat toelaat). Leveranciers en zakelijke relaties moeten maatregelen nemen om zich ervan te verzekeren dat zij geen te jonge werknemers in dienst nemen. Dit geldt ook voor iedere vorm van gedwongen arbeid, gevangenisarbeid of illegale arbeid.

2.2. Jonge werknemers

Alle wettelijke beperkingen op de tewerkstelling van personen jonger dan 18 jaar moeten gevolgd worden. Personen in de leeftijd van 15 tot en met 17 jaar zullen geen werkzaamheden uitvoeren die gevaarlijk en/of schadelijk kunnen zijn voor hun gezondheid en ontwikkeling. De arbeidstijden van deze werknemers mogen hun aanwezigheid op school niet schaden.

2.3. Menselijke arbeid

Onze leveranciers moeten de rechten van hun werknemers respecteren en hen met waardigheid en respect behandelen. Werknemers dienen een aantrekkelijke en gezonde werkomgeving te hebben, met gelijke kansen voor iedereen. Selectie van werknemers moet op basis van geschiktheid voor de functie plaatsvinden, zonder discriminatie op basis van persoonlijke eigenschappen of overtuigingen.

2.4. Lonen

Onze leveranciers dienen hun werknemers een salaris te betalen dat in overeenstemming is met de toepasselijke wetten. Dit betekent dat het salaris minimaal het wettelijke minimumloon moet zijn of een salaris volgens de plaatselijke industrienormen, afhankelijk van welk bedrag het hoogste is. Het salaris moet regelmatig en op tijd worden betaald en voldoende zijn om in de basisbehoeften te voorzien en een menswaardig bestaan te waarborgen. Het moet ook de ervaring, kwalificaties en prestaties van de werknemer weerspiegelen. Alle wettelijk verplichte voordelen en vergoedingen moeten worden betaald en onterecht gemaakte inhoudingen zijn niet toegestaan. Werknemers hebben recht op een schriftelijke specificatie van de wijze waarop het loon is berekend. Daarnaast dient er voor elke werknemer een ondertekend contract beschikbaar te zijn in de lokale taal, waarin de naam van de werkplek, de naam van de werknemer, het initiële loon, de functietitel en de arbeidsvoorwaarden worden vermeld.

2.5. Fatsoenlijke werktijden

De arbeidstijden zullen voldoen aan de betreffende nationale wetgeving en de industriële standaarden. Werknemers zullen op reguliere basis en niet meer dan 48 uur per week werken en minimaal één vrije dag hebben in een periode van zeven dagen. Overwerk kan niet verplicht worden gesteld en zal niet meer dan 12 uur per week bedragen. Daarnaast zal overwerk niet op reguliere basis plaatsvinden en zal het te allen tijde financieel worden gecompenseerd zoals is vastgelegd in (nationale) wetgeving.

2.6. Geen discriminatie

Onze leveranciers moeten werknemers met waardigheid en respect behandelen en zich onthouden van lijfstraffen, bedreigingen (al dan niet met geweld) of andere vormen van kwelling of pesterij. Geen enkele medewerker mag worden gediscrimineerd op basis van geslacht, ras, huidskleur, geloof, etniciteit, leeftijd, seksuele geaardheid, nationale herkomst, handicap of andere gronden.

2.7. Vrijheid van vereniging en collectieve onderhandelingen

Onze leveranciers erkennen het recht van werknemers om zich aan te sluiten bij een werknemersorganisatie naar eigen keuze of deze op te richten. Ook moeten werknemers het recht hebben om zich door dergelijke organisaties te laten vertegenwoordigen. Wanneer we opereren in landen waar vakbondswerk verboden is of waar vrije vakbondswerking niet is toegestaan, moeten werkgevers dit principe respecteren door werknemers in staat te stellen hun eigen vertegenwoordigers vrij te kiezen, met wie het bedrijf in dialoog kan treden over werkgerelateerde kwesties.

2.8. Verlof

Werknemers moeten het recht krijgen op en correct worden gecompenseerd voor alle soorten betaalde verlofdagen waarop zij wettelijk recht hebben. Voorbeelden hiervan zijn jaarlijks verlof, zwangerschaps-/ouderschapsverlof en ziekteverlof.

Van de werknemers van onze toeleveranciers wordt verwacht dat zij hoge ethische normen naleven in hun werkpraktijken.

3. GEZONDHEID EN VEILIGHEID

Onze leveranciers moeten zorgen voor een veilige werkomgeving en het minimaliseren van fysieke en chemische risico's door middel van goede voorbereiding en regelmatige controles. Medewerkers moeten regelmatig veiligheidstrainingen volgen en worden voorzien van de juiste persoonlijke beschermingsmiddelen wanneer risico's niet anders beheersbaar zijn.

Daarnaast moeten leveranciers beschikken over actuele calamiteitenplannen en een intern BHV-team dat goed getraind en gecertificeerd is om de effecten van noodsituaties zoveel mogelijk te beperken. Wanneer een van onze leveranciers een bezoek brengt aan Outfit, dienen zij zich te houden aan het veiligheidsbeleid van Outfit.

3.1. Veiligheid van gebouwen

Onze leveranciers moeten altijd de veiligheid van medewerkers als prioriteit stellen. Gevaarlijke apparatuur of onveilige gebouwen worden niet geaccepteerd. Leveranciers en fabrieken dienen alle noodzakelijke maatregelen te nemen om de stabiliteit en veiligheid van de apparatuur en gebouwen te waarborgen, inclusief de woonfaciliteiten voor werknemers indien deze door de werkgever worden verstrekt. Werknemers hebben te allen tijde het recht om het terrein te verlaten in geval van een dreigend gevaar zonder toestemming te vragen (volgens ILO Conventie 155).

3.2. Brandveiligheid

Nooduitgangen op alle verdiepingen moeten duidelijk gemarkeerd, goed verlicht en vrij van obstakels zijn. Evacuatie via nooduitgangen moet altijd mogelijk zijn tijdens werktijden. Iedereen op het terrein, inclusief managers en beveiligingspersoneel, moet regelmatig worden getraind in hoe te handelen bij brand of andere noodsituaties. Regelmatige evacuatieoefeningen voor alle werknemers zijn verplicht; evacuatieplannen en brandbestrijdingsmiddelen moeten aanwezig zijn.

3.3. Ongevallen en EHBO

Werkgevers moeten proactief ongevallen voorkomen en relevante EHBO-apparatuur moet beschikbaar zijn. Waar wettelijk vereist, moet er een arts of verpleegkundige aanwezig zijn. Er moeten effectieve maatregelen worden genomen om ongevallen, verwondingen en ziekten te voorkomen, met focus op het minimaliseren van gevaren op de werkplek.

3.4. Werkomgeving

De werkplek moet regelmatig worden onderhouden en schoongemaakt en moet een gezonde werkomgeving bieden. Leveranciers en fabrieken dienen zich te houden aan de wetgeving op het gebied van arbeidsomstandigheden en veiligheid, of aan internationale

normen wanneer de nationale wetgeving zwak of slecht gehandhaafd is. Actieve samenwerking tussen het management en de werknemers, en/of hun vertegenwoordigers, is essentieel voor het ontwikkelen en implementeren van systemen die zorgen voor een veilige en gezonde werkomgeving. Dit kan worden bereikt door de oprichting van Arbeidsomstandigheden- en Veiligheidscommissies.

Leveranciers moeten ervoor zorgen dat deze normen ook van toepassing zijn op slaapzalen of kantinefaciliteiten. Toegang tot schone toiletfaciliteiten, drinkwater en, indien van toepassing, sanitaire voorzieningen voor voedselopslag moet worden geboden.

3.5. Woonomstandigheden

Indien een bedrijf huisvesting voor werknemers biedt, moeten de eisen met betrekking tot brandveiligheid en netheid, zoals hierboven genoemd, ook gelden voor de slaapzalen. De slaapzaal moet gescheiden zijn van de werkplek en een aparte ingang hebben. Werknemers moeten vrije toegang hebben tot de slaapzaal.

4. MILIEU

De zorg voor ons milieu en de bescherming hiervan is een van de belangrijkste pijlers van Outfit. De textielindustrie kent helaas nog steeds vele vervuilende processen en wij eisen van onze leveranciers dat zij blijven innoveren om dit naar een minimum terug te brengen. Onze leveranciers voldoen minimaal aan alle toepasselijke milieuwetten en –regelgeving en hebben een inspanningsverplichting om meer te doen dan alleen aan regels te voldoen. Onze leveranciers zullen alle milieuvergunningen en registraties handhaven en onderhouden en de operationele vereisten en verslaglegging van dergelijke vergunningen opvolgen.

4.1. Materialen

Om zo min mogelijk grondstoffen te verspillen, vragen wij leveranciers de ingekochte grondstoffen te registreren en restpartijen te hergebruiken. Wij verwachten van onze leveranciers dat zij de inkopers altijd duurzame, voor het milieu minder belastende opties voor te gebruiken materialen voorleggen.

4.2. Dierenwelzijn

Outfit maakt geen gebruik van bont. Dieren die worden gehouden voor de productie van bijvoorbeeld wol en leer, moeten met respect behandeld worden. Zij moeten te allen tijde gevrijwaard zijn van 1) honger, dorst en onjuiste voeding, 2) fysiek en fysiologisch ongerief, 3) pijn, verwonding en ziektes, 4) angst en chronische stress, 5) beperking van hun natuurlijk gedrag.

5. ETHIEK EN ZAKELIJKE INTEGRITEIT

Onze leveranciers zullen zich houden aan de regels voor eerlijk zaken doen en zullen fraude, witwassen van geld en andere onwettige activiteiten door hun werknemers verbieden en daar zelf ook nooit aan meewerken. Niemand mag enige betaling of gift ontvangen, geven of aanbieden welke omkoping is of als zodanig kan worden uitgelegd. Onze leveranciers zullen hun zakelijke activiteiten, structuur, financiële situatie en prestaties vastleggen in overeenstemming met toepasselijke wetten en regelgeving alsmede met de binnen de bedrijfstak toepasselijke zakelijke praktijken.

Outfit weet dat het voor sommige van haar leveranciers, klanten en andere zakenrelaties gebruikelijk is om aan degenen met wie zij zakendoen, bij gelegenheid kleine geschenken aan te bieden. Het is echter belangrijk, dat deze giften het zakelijke oordeel van de toeleveranciers of hun medewerkers niet beïnvloedt.

5.1. Concurrentie

Onze leveranciers zullen de principes van vrijemarkteconomie en van eerlijke concurrentie ondersteunen en tolereren geen schending van concurrentiewetten. Toeleveranciers en hun werknemers zullen hun manier van werken en zakendoen uitvoeren in overeenstemming met de principes van eerlijke concurrentie en met alle toepasselijke concurrentiewetten.

5.2. Belangenverstrengeling

Onze leveranciers dienen belangenverstrengeling (conflict of interest) tussen hun zakendoen en hun verantwoordelijkheid tegenover Outfit te vermijden. Voor het vervullen van persoonlijke (neven-)functies die een negatieve uitwerking zouden kunnen hebben op de belangen van Outfit is voorafgaand toestemming nodig.

5.3. Bescherming van informatie en bedrijfsmiddelen

Onze leveranciers zullen de gegevens van Outfit, inclusief haar (intellectuele) eigendommen, in acht nemen en beschermen. De overdracht van technologie en knowhow zal op een manier geschieden die de intellectuele eigendomsrechten beschermt. Leveranciers zullen geen vertrouwelijke of beschermde informatie van Outfit verspreiden buiten de begrenzing die geldt voor de normale uitoefening van de taak van de toeleverancier.

6. INFORMATIE VERSTREKKEN

De volgende documenten moeten worden verstrekt. Als dit niet mogelijk is, geef ons dan voldoende informatie om de herkomst en duurzaamheid van onze producten te bewijzen.

- Inkooplijst
- Bedrijfshandleiding voor MVO en relevante documenten
- Lijst met onderaannemers
- Een geldig BSCI-, SA8000- of WRAP-auditrapport van de productielocatie(s)
- Geldige certificeringen in het geval van duurzame/gerecycleerde materialen

7. GEDRAGSCODE NIET NAKOMEN

Leveranciers van Outfit moeten, wanneer zij om welke reden dan ook de gedragscode niet kunnen nakomen hier onmiddellijk melding van maken bij Outfit en een actieplan opstellen om binnen de af te spreken tijd wel weer aan de gedragscode te voldoen. Dit actieplan dient schriftelijk aan Outfit te worden voorgelegd ter beoordeling. Wanneer de leverancier dit verzuimt of niet in staat is om het ingediende actieplan tijdig ten uitvoer te brengen, dan behoudt Outfit zich het recht voor om de zakelijke relatie te beëindigen. Eventuele hiermee samenhangende kosten zullen op de leverancier worden verhaald.

december 2024

8. ONZE BELOFTE

Wij nemen onze verantwoordelijkheid met een goed begrip van onze eigen invloed op de hierboven beschreven thema's met ons inkoopbeleid. Wij, de koper, verplichten ons om onze leveranciers te ondersteunen bij het naleven van de vereiste arbeidsrechten door:

- Continu te werken aan het verbeteren van onze werkwijze en ons inkoopbeleid om onze leveranciers in staat te stellen hun verplichtingen, zoals beschreven in deze gedragscode, na te komen.
- Regelmatig onze samenwerking met leveranciers te bespreken en evalueren. De resultaten van deze besprekingen worden omgezet in veranderingen in het inkoopbeleid.
- Leveranciers met respect en begrip te behandelen in al onze afspraken en communicatie.
- Duidelijk, tijdig en nauwkeurig te communiceren over alle kwesties met betrekking tot orders.
- De voortgang van leveranciers jaarlijks zorgvuldig te monitoren.
- Leveranciers bewust te maken van de exitstrategie voor het geval de waarden niet in overeenstemming zijn met de waarden van Outfit, zoals beschreven in dit document.
- Kwaliteit, loon en arbeidsomstandigheden mee te nemen bij het beoordelen van onze zakelijke relatie, in plaats van onze opdrachten alleen op basis van prijs ergens anders onder te brengen.
- Orders te plaatsen met doorlooptijden die geen onfatsoenlijke werktijden veroorzaken.
- Een prijsbeleid te ontwikkelen/te gebruiken waarin de arbeidskostencomponent geïsoleerd wordt bij het bepalen van de kostprijs en geen onderdeel is van de prijsbespreking (bijv. via arbeidsminuutkosten).
- De afgesproken betalingsvoorwaarden na te leven.
- Praktische ondersteuning te bieden aan onze leveranciers bij het streven naar het naleven van hun verplichtingen in deze Code of Conduct.

Wij vertrouwen erop dat deze gedragscode een stevige basis biedt voor het versterken van onze samenwerking en het waarborgen van een verantwoorde productie.

Outfit company wear	Bedrijfsnaam:
Leon Bot, directeur	Volledige naam en functie:
16 december 2024	Datum:
	Handtekening: