

Management systeem audit rapport

De Berkel
23 september, 2009

FWF deelnemer sinds: april 2007

Informatiebronnen

A: Database FWF

B: Sociaal jaarverslag en werkplan

C: Gearchiveerde documenten

D: Wilfried Rasing (algemeen directeur) / Jasper Kuiper (commercieel directeur)

E: Jan Ordelmans (MVO / Contactpersoon voor FWF)

F: Jan Ordelmans / Ronald Klunder (Inkoop)

G: Jan Ordelmans (interne communicatie) / Jasper Kuiper / Erik Bruggers (externe communicatie)

H: Erik Bruggers (Verkoop)

Audit uitgevoerd door:

Baldwin Beenackers

Index

1. Inleiding.....	3
2. Samenvatting	4
3. Positieve bevindingen.....	4
4. Inkoop	4
5. Coherent systeem voor monitoring en uitvoeren van verbeterplannen	5
6. Klachtenprocedure	5
7. Verbetering van arbeidsomstandigheden	5
8. Training en capaciteitsversterking	6
9. Informatiemanagement.....	6
10. Transparantie	7
11. Evaluatie van het management systeem	7
12. Basisvereisten deelnemerschap FWF	7
13. Aanbevelingen aan FWF	7

1. Inleiding

In september, 2009 heeft Fair Wear Foundation (FWF) een management systeem audit (MSA) uitgevoerd bij De Berkel. De MSA stelt FWF in staat om te beoordelen of De Berkel een effectief management systeem hanteert om de Gedragscode voor de Kledingindustrie te implementeren.

Uw werkplan voor 2009 is voor de MSA als uitgangspunt gebruikt. Tijdens de MSA bij De Berkel heeft FWF interviews afgenomen met medewerkers en is relevante interne documentatie ingezien.

FWF heeft op basis van bevindingen uit de MSA dit rapport opgemaakt. Het rapport biedt een analyse van het management systeem van De Berkel op basis van gedetailleerde bevindingen. Op basis van de daaruit volgende conclusies worden vereisten voor verbeteringen in het management systeem van De Berkel geformuleerd. Vereisten voor het management systeem moeten geïmplementeerd worden, zoals vermeld in de FWF Charter. In aanvulling hierop kan FWF aanbevelingen formuleren. De nummering van de vereisten en aanbevelingen correspondeert met de nummering van de conclusies.

Dit rapport is gericht op onderdelen van het management system van De Berkel die als aandachtspunt voor dit jaar zijn aangemerkt. Omdat FWF de implementatie van de Gedragscode voor de Kledingindustrie als een proces benadert, is het mogelijk dat MSA rapporten van komende jaren ingaan op andere onderdelen van het management systeem.

FWF nodigt De Berkel uit om binnen tien werkdagen na toezending van het conceptrapport te reageren op de inhoud. Vervolgens zal het rapport definitief gemaakt worden.

Rapporten van de in 2009 uitgevoerde management systeem audits worden door FWF gepubliceerd, met uitzondering van de gedetailleerde bevindingen.

2. Samenvatting

In september 2009 is voor de eerste keer een management system audit bij De Berkel uitgevoerd. De Berkel heeft in 2008 twee audits uitgevoerd bij fabrieken in Moldavië. De Berkel heeft naar aanleiding van de uitgevoerde audits verbeterplannen opgesteld met het management van deze fabrieken. De opvolging van verbeterplannen moet nog plaatsvinden.

Een belangrijk verbeterpunt is het beter informeren van werknemers van leveranciers over arbeidswetgeving en de Gedragscode voor de Kledingindustrie. Tevens dient in het register van overwerk ook overuren opgenomen te worden die gemaakt worden gedurende weekdays en dient duidelijk aangetoond te worden wat in de salarisberekeningen aan overuren uitbetaald wordt. FWF beveelt aan om vóór eind 2009 actief opvolging te geven aan het verbeterplan door concrete verbeterpunten met een tijdslijn af te spreken, en toe te zien op de uitvoering van gemaakte afspraken. Daarnaast zou De Berkel meer aandacht moeten geven aan het informeren van haar medewerkers over deelnemerschap van FWF en de activiteiten die daar bij horen, en dient de informatieverschaffing aan leveranciers verbeterd te worden om doelgericht aan verbeteringen in arbeidsomstandigheden te werken.

3. Positieve bevindingen

Conclusies

1. De Berkel heeft naar aanleiding van de conclusies van twee uitgevoerde audits samen met de fabrikanten verbeterplannen ontwikkeld die in 2009 worden uitgevoerd.

4. Inkoop

Conclusies

1. De Berkel is een dochteronderneming van Teamdress (Duitsland). Via het administratiekantoor van Teamdress in Polen plaatst De Berkel orders bij 4 fabrikanten in Moldavië en Polen. 3. Met deze fabrikanten heeft De Berkel langdurige relaties (meer dan 10 jaar). In Moldavië is 1 producent een dochteronderneming van Teamdress, produceert de tweede voor 100% en de derde voor 50% voor De Berkel. Dit ondersteunt de implementatie van de gedragscode. 4. De Berkel gaat ervan uit dat arbeidsomstandigheden goed zijn in de fabrieken in Moldavië en Polen omdat deze landen hun arbeidswetgeving handhaven. 5. De Berkel overweegt productie orders ook in andere landen te plaatsen.
--

Aanbevelingen

4. FWF beveelt aan om ten aanzien van de handhaving van arbeidswetgeving de landenstudies te raadplegen. 5. De Berkel zou in de selectie van nieuwe leveranciers meer aandacht kunnen geven aan het niveau van arbeidsomstandigheden.
--

5. Coherent systeem voor monitoring en uitvoeren van verbeterplannen

Conclusies

1. De Berkel heeft in 2008 twee audits uitgevoerd bij fabrieken in Moldavië. De Berkel heeft naar aanleiding van de uitgevoerde audits verbeterplannen opgesteld met het management van deze fabrieken.
2. De opvolging van deze verbeterplannen moet nog plaatsvinden.
3. De Berkel heeft 60% van haar totale productie geaudit. Hiermee voldoet De Berkel aan de threshold voor auditing voor het tweede jaar.

Aanbevelingen

2. FWF beveelt aan om vóór eind 2009 actief opvolging te geven aan het verbeterplan door toe te zien op de uitvoering van gemaakte afspraken.

6. Klachtenprocedure

Conclusies

1. Er is binnen De Berkel een persoon aangewezen om klachten van werknemers van fabrikanten te behandelen.
2. De Berkel is niet overtuigd van de FWF klachtenprocedure en verwacht dat werknemers deze niet zullen gebruiken.

Vereisten

2. De Berkel dient de klachtenprocedure van FWF bekend te maken bij alle leveranciers. Dit kan De Berkel doen door de worker information sheet naar een nieuwe leverancier te sturen nadat er een order bij deze leverancier geplaatst is en er tijdens bezoeken aan de fabriek op toe te zien dat dit document in de werkplaats is opgehangen op een plek waar werknemers het kunnen lezen.

7. Verbetering van arbeidsomstandigheden

Conclusies

1. Een belangrijke bevinding is dat werknemers niet op de hoogte waren van de gedragscode.
2. Registratie van gewerkte uren en de berekeningen van overwerk in de salarissen zijn niet duidelijk gedocumenteerd.
FWF heeft op basis van de uitkomsten van audits uitgevoerd door FWF teams (en indien van toepassing: door FWF in behandeling genomen klachten van werknemers) een overzicht samengesteld van het niveau van arbeidsomstandigheden in fabrieken. Dit overzicht is als bijlage in dit rapport opgenomen.

Aanbevelingen

1. De Berkel dient te zorgen voor het beschikbaar stellen van de Gedragscode voor de Kledingindustrie aan de fabrikanten en er op toezien dat de code op een duidelijk zichtbare plaats wordt opgehangen zodat werknemers geïnformeerd worden.
2. De Berkel dient erop toe te zien dat de fabrikanten een degelijke registratie van overwerk bijhouden en volgens nationale wetgeving overwerk in de salarisberekeningen meenemen.
3. Het is van grote toegevoegde waarde om een fabriek te ondersteunen in de opvolging van het verbeterplan. Dit kan bijvoorbeeld door een lokale expert in de arm te nemen die het management kan ondersteunen in betere organisatie in de fabriek waardoor de arbeidsproductiviteit omhoog gaat en er ruimte ontstaat voor verbeteringen t.a.v. lonen en overwerk. Daarnaast raadt FWF bedrijven aan om met lokale NGOs samen te werken om werknemers te trainen en zo een bijdrage aan een betere sociale dialoog in de fabrieken te geven.

8. Training en capaciteitsversterking

Conclusies

1. Medewerkers die vanuit hun functie betrokken zijn bij het FWF deelnemerschap zijn niet voldoende geïnformeerd over FWF deelnemerschap en hieruit voortvloeiende activiteiten.
2. Er is geen strategie om leveranciers van “externe productie” te informeren over FWF deelnemerschap en de uitvoering van de gedragscode. *(Voor verduidelijking van de begrippen “eigen productie” en “externe productie” zie Manual for companies affiliated to Fair Wear Foundation, onder 3.2.1).*

Aanbevelingen

1. FWF beveelt aan een plan op te stellen om medewerkers in te lichten over het deelnemerschap en hieruit voortvloeiende activiteiten.
2. De Berkel dient een plan van aanpak op te stellen voor informatieverstopping aan leveranciers.

9. Informatiemanagement

Conclusies

1. Het register van leveranciers voor 2009 is niet volledig. De Berkel kan geen overzicht van alle leveranciers, inclusief de totale waarde van alle orders bij iedere leveranciers en de totale inkoopwaarde van alle orders per boekjaar tonen. Dit wordt geadmistreerd door het kantoor in Polen, dat valt onder het moederbedrijf in Duitsland. Nieuwe leveranciers waar een proeforder wordt geplaatst worden niet in het register opgenomen.

Vereisten

1. De Berkel dient bij het indienen van het werkplan in het leveranciersregister alle leveranciers te vermelden waar in het afgelopen jaar orders geplaatst zijn.

10. Transparantie

Conclusies

1. De Berkel heeft het publiek geïnformeerd over het FWF deelnemerschap door middel van website, promotie materiaal en briefpapier.
2. Het sociaal jaarverslag van 2008 is niet op de website van De Berkel gepubliceerd.

Vereisten

1. Volgens de vereisten van het FWF deelnemerschap dient De Berkel het jaarverslag over 2008 publiek beschikbaar te maken.

11. Evaluatie van het management systeem

Conclusies

1. De Berkel evalueert de uitvoering van activiteiten die plaats vinden in het kader van het FWF deelnemerschap niet.

Aanbevelingen

1. FWF raadt aan om het proces rondom FWF deelnemerschap te evalueren op basis van de doelstellingen die worden gesteld in het werkplan voor 2010.

12. Basisvereisten deelnemerschap FWF

Conclusies

1. De Berkel voldoet aan de basisvereisten voor deelnemerschap: De deelnemersbijdrage voor 2009 is betaald, het werkplan 2009 is goedgekeurd en het sociaal jaarverslag 2008 is gepubliceerd.

13. Aanbevelingen aan FWF

D | Algemeen directeur

Algemeen directeur geeft aan dat moederbedrijf Teamdress in Duitsland mogelijk onder de aandacht gebracht kan worden van de activiteiten van FWF in Duitsland.

Commercieel directeur geeft aan dat het een gezamenlijke opdracht is voor deelnemer en FWF om uit te dragen waar FWF voor staat en ook duidelijk te maken dat dit veel verder gaat dan alleen kinderarbeid. Dan kan FWF ook in de commerciële activiteiten worden meegenomen.

E | MVO

De Berkel geeft aan dat het niet verstandig is audit teams uit andere landen in te zetten in ander land (Roemenie/Moldavië). Het zal aan FWF doorgeven welke audit organisaties in Moldavië zijn en bekijken of deze voor hun monitoring activiteiten ingezet kunnen worden.

Improvement of labour conditions: summary of most important findings	Factory: Moldavia 1
	Source: audit carried out on 8 and 9 October, 2008
Workers interviews	4 workers were interviewed during off-site interviews. During the factory visit short interviews were conducted with some of the workers.
Documentation	The documents for H&S are not properly classified. Management and workers were not aware about the FWF Code of Conduct or about other Codes.
Buyer-supplier relationship (duration)	since 1998
Sourcing practices (price, leadtime, quality requirements)	not part of this audit
Monitoring system of FWF member company	not part of this audit
Management system factory to improve labour standards	not part of this audit
Communication, consultation and grievance procedure	not part of this audit
Employment is freely chosen	No non-compliances found.
No discrimination in employment	No non-compliances found.
No exploitation of child labour	No non-compliances found.
Freedom of Association and the Right to Collective Bargaining	There is a trade union in the factory, but the employees are not aware of the activities that unionist should carry out. The employees only know that the trade union ensures sanatorium camp tickets. The employees are not involved in negotiations with the management.
Payment of a Living Wage	While the wages paid are above minimum wage and above average CBA wages, this hardly covers living costs.
No excessive working hours	OT is not properly registered. Calculation of payment of OT is not documented properly.
Occupational health and safety	Cutting machines do not have protection devices; workers do not wear working equipment; workers do not have access to drinking water and the sanitation facilities are inappropriate. Ventilation and airconditioning systems are not installed in all necessary sections.
Legally binding employment relationship	No non-compliances found.
Special remarks	

Improvement of labour conditions: summary of most important findings	Factory: Moldavia 2
	Source: audit carried out on 7 and 8 October 2008
Workers interviews	3 workers were interviewed during off-site interviews. During the factory visit short interviews were conducted with some of the workers.
Documentation	Code of Labour Practices was not kept; personnel files were incomplete; official authorisation of OT was not kept; time cards for workers were not kept.
Buyer-supplier relationship (duration)	since 1999
Sourcing practices (price, leadtime, quality requirements)	not part of this audit
Monitoring system of FWF member company	not part of this audit
Management system factory to improve labour standards	not part of this audit
Communication, consultation and grievance procedure	not part of this audit
Employment is freely chosen	No non-compliances found.
No discrimination in employment	No non-compliances found.
No exploitation of child labour	No non-compliances found.
Freedom of Association and the Right to Collective Bargaining	There is no TU (trade union) in the company. There is only one worker representative, who at the audit moment was pregnant and will go in maternity leave. The workers' representatives were not properly informed on their role and responsibilities.
Payment of a Living Wage	While the wages paid are above minimum wage and above average CBA wages, this hardly covers living costs.
No excessive working hours	Registration of overtime is only documented for Saturdays. Payment of overtime should be done according to the labour laws in Moldova and calculations should be clear to workers.
Occupational health and safety	Several documentation and institutional issues found in non-compliance; some safety issues need improvement.
Legally binding employment relationship	The contracts don't include annexes with adjustment of wages signed by employees.
Special remarks	