

# MENSENRECHTENBELEID



BOLTON

# INDEX

<b>ONZE BEGINSELEN</b>	2
<b>DUE DILIGENCE</b>	3
<b>BETROKKEN RECHTEN</b>	4
<b>PARTNERSCHAP MET OXFAM</b>	9
<b>SLOTOPMERKINGEN</b>	9



Alle mensen worden vrij en gelijk  
in **waardigheid en rechten** geboren.  
Ze zijn begiftigd met verstand en geweten  
en moeten zich tegenover elkaar gedragen  
in een **geest van broederschap**.

Artikel 1 van de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens

## ONZE BEGINSELEN

Respect voor fundamentele mensenrechten is een essentieel onderdeel van verantwoord zakendoen bij de Bolton. Het is een centraal thema voor onze werknemers, klanten en cliënten, consumenten, maar ook voor de gemeenschap waarin we actief zijn en de maatschappelijke groeperingen waarmee we samenwerken.

Dit document vertegenwoordigt een pad dat onze Group moet volgen en waaraan we samen met interne en externe belanghebbenden zullen werken met het oog op voortdurende verbetering om de belangrijkste uitdagingen waarmee we worden geconfronteerd het hoofd te bieden.

Het **Mensenrechtenbeleid** van de Bolton vloeit rechtstreeks voort uit haar kernwaarden, zoals verwoord in de Gedragscode<sup>1</sup>. De waardigheid en het respect van mensen vormen de basis van onze bedrijfscultuur. Wij verwachten van al onze leveranciers en andere relevante belanghebbenden dat zij de principes en waarden in dit beleid naleven.

We zetten ons in om naar ons beste vermogen internationaal erkende mensenrechten te respecteren, zoals uiteengezet in het *Universele Handvest van de Rechten van de Mens* en verdragen die hierop zijn gebaseerd, zoals de *Verklaring van de Internationale Arbeidsorganisatie over fundamentele principes en rechten op het werk*, de *VN-richtlijnen voor bedrijfsleven en mensenrechten* en het *VN-verdrag inzake de rechten van het kind*.

In het geval van verschillen tussen nationale wetten en internationale mensenrechtennormen, volgen we de hoogste norm. In geval van conflicten zullen we nationale wetten die mensenrechten respecteren zoveel mogelijk erkennen en positieve verandering blijven ondersteunen.

De structuur van dit document is gebaseerd op en weerspiegelt grotendeels de bepalingen in de basiscode van het Ethical Trade Initiative (ETI), een alliantie van bedrijven, non-profitorganisaties en vakbonden die respect voor werknemersrechten wereldwijd bevorderen.

We zullen blijven samenwerken met onze leveranciers, NGO's en alle relevante actoren uit het maatschappelijk middenveld om de belangrijkste elementen van dit beleid te verbeteren en te versterken. Ons constante doel is om waar mogelijk elk gevaar van mensenrechtenschendingen af te wenden en internationaal erkende mensenrechten te respecteren met betrekking tot onze activiteiten.

<sup>1</sup> De Ethische Gedragscode van de Bolton is beschikbaar op de website van de Group (<https://www.boltongroup.net/en/reports-policies/>)

## DUE DILIGENTIES

We zullen toezien op de implementatie van het Mensenrechtenbeleid en de Gedragscode binnen de activiteiten van de Groep en we zullen de naleving ervan door onze relevante belanghebbenden en leveranciers aanmoedigen en ondersteunen.

Specifieke operationele instrumenten, zoals gedragscodes, instrumenten voor risicobeoordeling, trainingssessies en audits ter plaatse kunnen worden ontwikkeld op het niveau van de Groep of de Business Unit om de implementatie van de principes van dit beleid mogelijk te maken en de naleving ervan te controleren.

We voeren *due diligence* uit door mechanismen op te zetten voor verificatie en analyse van naleving, zowel intern als in onze toeleveringsketen. We zetten ons in om internationaal erkende methodologieën, richtlijnen en normen te gebruiken, zoals de OESO-richtlijnen voor multinationale ondernemingen en ISO 37301 en ISO 37001.

Al het bewijs dat tijdens de evaluatiefase is verzameld, kan voor de Groep en haar zakelijke partners een stimulans zijn om beleid, acties en gedrag te herdefiniëren als onderdeel van een continu verbeteringsproces. Dit zorgt voor volledige naleving van het Mensenrechtenbeleid binnen onze activiteiten.

In het geval dat een leverancier of andere relevante belanghebbende moeite heeft om het Beleid na te leven, zullen we stappen ondernemen om de situatie te corrigeren. We zullen samenwerken met belanghebbenden en betrokken partijen om de oorzaken van het probleem te identificeren, effectieve manieren te vinden en te implementeren om deze te corrigeren, en de effectiviteit ervan te verifiëren om het incident op te lossen.

We geloven in een voortdurende dialoog met onze relevante belanghebbenden, leveranciers, zakenpartners, werknemers en maatschappelijke organisaties om de huidige maatregelen te verbeteren en nieuwe te ontwikkelen en te implementeren om onze inzet voor het respecteren van mensenrechten internationaal te versterken.

## BETROKKEN RECHTEN

We respecteren de onderstaande fundamentele principes, die integraal deel uitmaken van ons verantwoordelijke gedrag. We zetten ons ook in om respect voor mensenrechten binnen onze toeleveringsketen te bevorderen door van onze leveranciers, zakenpartners en relevante belanghebbenden te eisen dat zij deze principes naleven.

### REGULIER WERK EN VRIJE KEUZE

Iedere werknemer heeft het recht om een dienstverband in het kader van de arbeidsvoorwaarden vrijelijk te aanvaarden of te beëindigen. Er bestaat geen enkele vorm van dwangarbeid, slavernij of onvrijwillige gevangenisarbeid zoals gedefinieerd door ILO Conventies en Aanbevelingen.

We zorgen voor regulier werk, voor zover mogelijk, op basis van een arbeidsrelatie die wordt erkend door de nationale wetgeving en praktijk.

We gebruiken contractuele vormen die voldoen aan de verplichtingen jegens werknemers volgens wet- en regelgeving op het gebied van arbeid en sociale zekerheid die voortvloeien uit de reguliere arbeidsrelatie, waarbij overmatig gebruik van ongunstige vormen wordt vermeden (bijv. arbeidscontracten, onderaanneming, leerlingstelsels zonder echte intentie om enige opleiding of regulier werk te bieden, overmatig gebruik van arbeidscontracten voor bepaalde tijd, etc.).

Werknemers zijn niet verplicht om "geldbedragen" of identiteitsdocumenten bij hun werkgever te deponeren. Wanneer het overhandigen van identiteitsdocumenten wettelijk verplicht is, is de toegang van werknemers tot hun documenten gewaarborgd. Werknemers wordt niet belet de werkplek te verlaten en hun documenten worden aan het einde van de arbeidsovereenkomst teruggegeven.

### VRIJHEID VAN VERENIGING EN COLLECTIEVE ONDERHANDELINGEN

We respecteren het recht van onze werknemers om zich adequaat te laten vertegenwoordigen en om vrijelijk vakbonden op te richten en/of zich aan te sluiten bij vakbonden, waar de wet hierin voorziet, of werknemersorganisaties van hun keuze, en om collectief te onderhandelen.

Waar de wet het recht op vrijheid van vereniging en collectieve onderhandelingen beperkt, streven we ernaar te voldoen aan de internationale mensenrechtennormen inzake vrijheid van vereniging en collectieve onderhandelingen, zonder in strijd te handelen met de toepasselijke nationale wet- en regelgeving.

Werknemersvertegenwoordigers voeren hun taken uit zonder vooroordelen, isolement, discriminatie, pesterijen, intimidatie of vergelding omdat ze lid zijn van een vakbond.

We streven naar een constructieve dialoog met de vrij gekozen vertegenwoordigers van de werknemers en een open houding ten opzichte van hun activiteiten, waarbij alle onderhandelingen gebaseerd zijn op wederzijds respect en goed vertrouwen.

## **GEZONDHEID, VEILIGHEID EN ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN**

We bieden al onze medewerkers een gezonde en veilige werkomgeving en werkplek, waar de huidige kennis van de industrie en eventuele specifieke risico's zijn beoordeeld in overeenstemming met de huidige regelgeving voor gezondheid en veiligheid. We zetten ons in voor een veilige werkomgeving, minimaliseren het risico op ongevallen of letsel en verminderen de oorzaken van gevaren op de werkplek.

Wij wijzen gezondheids- en veiligheidsverantwoordelijkheden toe aan een formele veiligheidscommissie of een vertegenwoordiger van het fabrieks- of bedrijfsmanagement.

We zetten ons ook in om onze werknemers te betrekken bij de voortdurende verbetering van de gezondheids- en veiligheidsomstandigheden op onze werkplekken, in overeenstemming met de lokaal geldende wet- en regelgeving.

We garanderen onze werknemers het recht op toegang tot preventieve gezondheidszorg en het verkrijgen van medische behandeling, zelfs als de voorwaarden die zijn vastgelegd in lokale wetten en praktijken beperkt zijn.

We moeten er ook voor zorgen dat onze werknemers regelmatig gedocumenteerde training krijgen over gezondheid en veiligheid op het werk en dat deze training wordt herhaald voor nieuwe werknemers en wanneer werknemers van afdeling veranderen.

Werknemers hebben toegang tot schoon sanitair en drinkwater, en waar van toepassing, sanitaire voorzieningen waar voedsel kan worden opgeslagen. Waar aanwezig, is de accommodatie schoon, veilig en geschikt voor de basisbehoeften van de werknemers.

## KINDERARBEID

We staan het gebruik van kinderarbeid zoals gedefinieerd in de relevante ILO-verdragen niet toe. We nemen geen kinderen in dienst die jonger zijn dan 16 jaar en zullen geen kinderen in dienst nemen die jonger zijn dan de lokaal geldende wettelijke arbeidslleeftijd.

Alle beleidsregels en procedures moeten voldoen aan de bepalingen van de ILO-normen inzake kinderarbeid. In het geval van directe of indirecte kinderarbeid zullen we onmiddellijk stappen ondernemen om kinderen die al aan het werk zijn te identificeren en een remediërend programma aan te bieden, zodat ze naar school kunnen gaan en een passend onderwijsniveau kunnen handhaven totdat ze geen kinderen meer zijn.

Daarnaast zetten we ons in voor passend werk voor werknemers jonger dan 18 jaar, in overeenstemming met de relevante ILO-verdragen. Ze mogen niet werken in gevaarlijke omstandigheden, in banen die schadelijk zijn voor hun lichamelijke en geestelijke ontwikkeling of in nachtwerk.

## FATSOENLIJK LOON

We bieden een beloning die in overeenstemming is met de nationale wettelijke normen en de benchmarks in de sector, afhankelijk van welke hoger is. In alle gevallen streven we ernaar gunstige omstandigheden te creëren voor werknemers om een fatsoenlijk loon te ontvangen dat hen in staat stelt een levensstandaard te handhaven die voldoende is om te voorzien in de basisbehoeften van de werknemers en hun gezinnen, en om te voorzien in enig vrij besteedbaar inkomen om een fatsoenlijk loon te bereiken wanneer nationale wettelijke normen niet in een dergelijke mogelijkheid voorzien.

We verstrekken schriftelijke en begrijpelijke informatie over de arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden en details van de lonen wanneer deze worden uitbetaald, in een taal die de werknemers begrijpen en geven zo nodig mondelinge uitleg.

Inhoudingen op het loon die een wettelijke basis hebben, zullen worden toegepast in overeenstemming met en voor zover voorzien in de toepasselijke lokale wetgeving en/of collectieve overeenkomsten.

Inhoudingen op het loon die niet onder de lokale wetgeving en/of collectieve overeenkomsten vallen, moeten worden vastgelegd in een bedrijfsbeleid en moeten worden gespecificeerd in de door de werknemer ondertekende arbeidsovereenkomst of in een expliciete overeenkomst met de werknemer op een duidelijke en overeengekomen basis.



Eventuele disciplinaire maatregelen moeten worden vastgesteld in overeenstemming met lokale wet- of regelgeving of collectieve overeenkomsten, met uitdrukkelijke toestemming van de betrokken werknemer, en moeten worden gedocumenteerd.

Om te voorkomen dat inhoudingen als disciplinaire maatregel ten koste gaan van het fatsoenlijk loon en om op lokale basis een limiet vast te stellen voor dit soort acties, zullen we een analyse uitvoeren om te kwantificeren welk niveau van fatsoenlijk loon lokaal betaald zou moeten worden.

In ieder geval moeten de inhoudingen voldoende zijn om een fatsoenlijk loon te garanderen voor de betrokken werknemers en hun gezinnen.

## WERKTIJDEN<sup>2</sup>

We verbinden ons ertoe om de wekelijkse werkuren voorgeschreven door de lokale wetgeving en collectieve overeenkomsten na te leven en de relevante ILO-conventies niet te overschrijden.

Overwerk moet worden overeengekomen en verantwoord worden gebruikt en mag regulier werk niet vervangen. Overwerk moet vrijwillig zijn en betaald worden tegen een minimumtarief van 125% zoals voorgesteld door de IAO-verdragen en moet in elk geval altijd in overeenstemming zijn met de lokale wetgeving en collectieve overeenkomsten.

Vrije tijd in plaats van overuren voor alle werknemers is alleen toegestaan als dit is overeengekomen via een collectief onderhandelingsproces.

De normale werkweek mag niet langer zijn dan 48 uur, behalve in uitzonderlijke omstandigheden. De som van normale en overuren in een week mag niet meer dan 60 uur bedragen, behalve in buitengewone omstandigheden waarin aan alle onderstaande voorwaarden wordt voldaan:

- dit is toegestaan door de nationale wetgeving en door een collectieve arbeidsovereenkomst waarover vrij onderhandeld is met een werknemersorganisatie die een aanzienlijk percentage van de werknemers vertegenwoordigt;
- er voldoende waarborgen zijn om de gezondheid en veiligheid van de werknemers te beschermen;
- de werkgever het bestaan van uitzonderlijke omstandigheden kan aantonen, zoals onverwachte productiepieken, ongevallen of noodsituaties.

De werknemers moeten voldoende rust krijgen, met minstens één rustdag om de 7 dagen of twee rustdagen om de 14 dagen.

2 Met betrekking tot het principe van de arbeidstijd voor zeevarenden zijn de na te leven verplichtingen die welke zijn opgenomen in IAO 188C, artikelen 13 en 14: bemanning en duur van de rust.

## DISCRIMINATIE EN WREDE EN ONMENSELIJKE BEHANDELING

We respecteren diversiteit en het recht op gelijke kansen. We tolereren geen enkele vorm van discriminatie op basis van ras, huidskleur, leeftijd, geslacht, taal, religie, nationaliteit, politieke overtuiging, seksuele geaardheid, status van seksueel overdraagbare aandoeningen, kaste of sociale status, burgerlijke staat, lidmaatschap van een vakbond of politieke voorkeur en we moedigen de bevordering van ethisch gedrag op de werkplek aan. We discrimineren niet bij aanwerving, beloning, toegang tot training, promotie, ontslag of pensionering.

We zetten ons in voor het bevorderen en respecteren van gendergelijkheid, met inbegrip van het wegwerken van de loonkloof tussen mannen en vrouwen, respect voor moederschaps- en vaderschapsrechten, gelijke toegang tot opleiding en promotie, enz.

Ook verbieden en tolereren we geen enkele vorm van lijfstraffen, mentale of fysieke dwang, verbaal misbruik, seksuele of psychologische intimidatie, wrede en onmenselijke behandeling, evenals bedreigingen en intimidatie op de werkplek in het algemeen (kantoren, fabrieken, vissersboten, reizen van/naar het werk, enz.)

## RECHTEN VAN LOKALE BEVOLKINGEN

Bij het uitvoeren van onze activiteiten respecteren we de rechten van de lokale bevolking in de gebieden waar we onze fabrieken hebben. We besteden speciale aandacht aan de meest kwetsbare lokale gemeenschappen, luisteren naar hun behoeften en bieden mogelijkheden en kanalen om hun behoeften en zorgen lokaal kenbaar te maken.

## OVERTREDINGEN MELDEN

We zetten ons in om intern geschikte, veilige en vertrouwelijke meldingsinstrumenten te implementeren om klachten, schendingen van mensenrechten of arbeidsrechten of andere schendingen van de principes in dit beleid te melden, in overeenstemming met de UN Guiding Principles on Business and Human Rights. Deze meldingsmechanismen en -instrumenten moeten bekend worden gemaakt aan alle werknemers en directe zakelijke partners. We zetten ons in om ervoor te zorgen dat alle partijen die betrokken zijn bij onze toeleveringsketens toegang hebben tot passende klachtenmechanismen en communicatiekanalen. Vergelding voor het te goeder trouw uiten van zorgen wordt niet getolereerd.

## PARTNERSCHAP MET OXFAM



**OXFAM**

Dit document is opgesteld met de steun van Oxfam, die haar expertise aan ons beschikbaar heeft gesteld als onderdeel van ons partnerschap op het gebied van mensenrechten.

## SLOTOPMERKINGEN

De Raad van Bestuur van de Bolton heeft dit Mensenrechtenbeleid op 19 september 2022 unaniem goedgekeurd.

Voor meer informatie over dit document kunt u contact opnemen met de afdeling Duurzaamheid van de Bolton: [mail@boltongroup.it](mailto:mail@boltongroup.it)



DENK NA VOORDAT U AFDRUKT



**BOLTON**

Bolton Group S.r.l.  
Via G.B. Pirelli, 19 - 20124 Milaan, Italië  
[www.boltongroup.net](http://www.boltongroup.net)