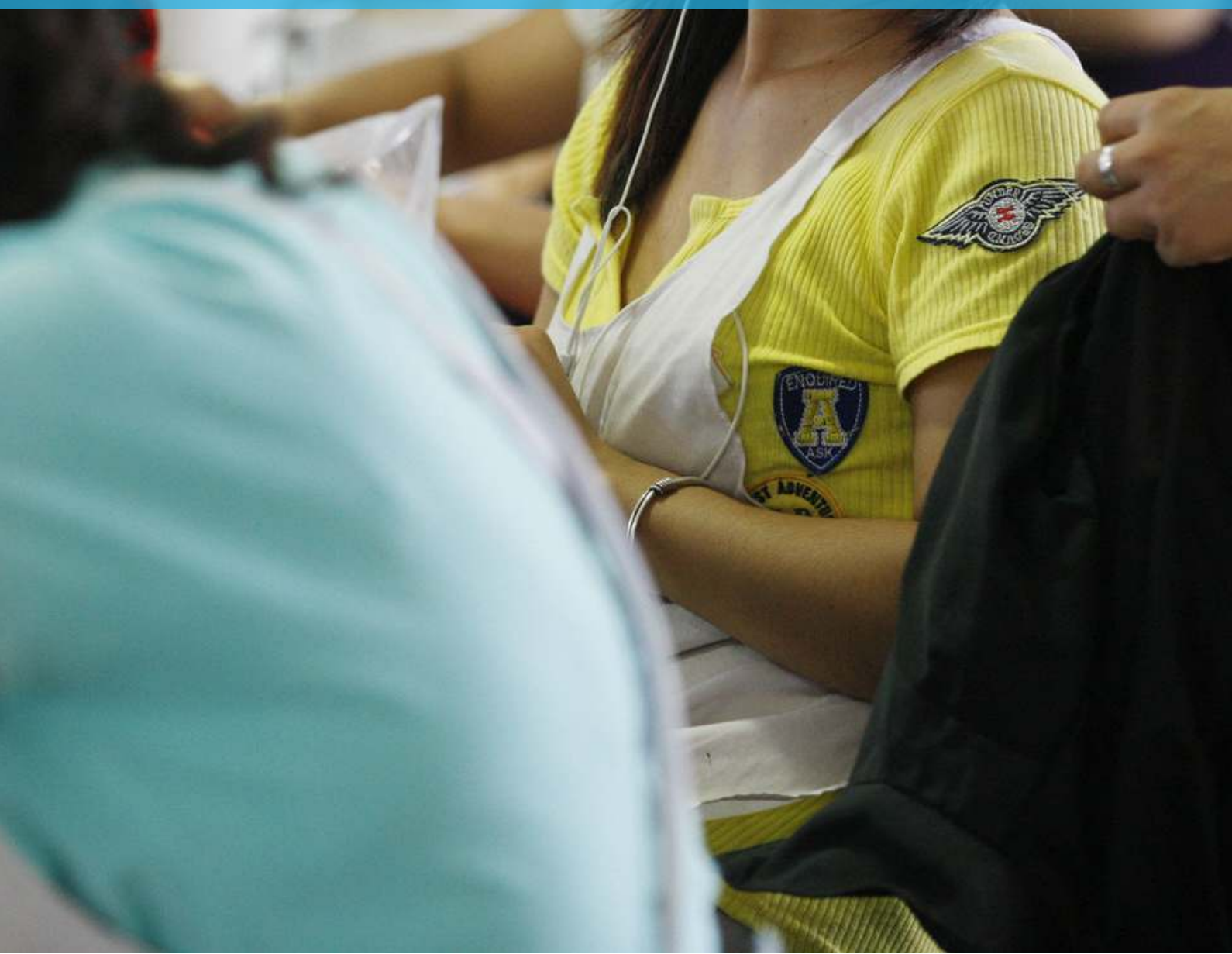




Jaarrapportage 2019

Convenant Duurzame
Kleding en Textiel



Voorwoord



Deze jaarrapportage van het Convenant Duurzame Kleding en Textiel (CKT) gaat over 2019. Hoe lang lijkt dat geleden... De wereld ziet er inmiddels heel anders uit. De coronapandemie is een catastrofe voor de wereldgezondheid en voor de economie. Wereldwijd staan fabrieken stil en zijn winkels dicht. In productielanden heeft dit direct enorme gevolgen voor arbeiders, maar ook in Nederland is de situatie voor veel merken, winkels en producenten kritiek. De vraag is: hoe staan we er voor als het virus is bedwongen?

In dit licht presenteren we de cijfers, verhalen en interviews, die grotendeels voor de coronacrisis zijn ontstaan en opgeschreven. Bij de start van het convenant waren de doelstellingen ambitieus. We wilden binnen drie tot vijf jaar substantiële stappen van verbetering bereiken voor groepen die negatieve gevolgen ervaren. Inmiddels beseffen we dat daar meer tijd voor nodig is, zeker in deze omstandigheden. Toch willen we niet vergeten dat er belangrijke stappen zijn gezet.

Wat we hebben bereikt

Wat we bereikt hebben, is dat partners binnen het convenant vertrouwen hebben opgebouwd en veel meer samenwerken. Collectief en één op één. We hebben bereikt dat de keten een stuk transparanter is geworden. Bedrijven hebben plannen van aanpak voor due diligence (risicomanagement) opgesteld en zijn daarover in 2019 naar buiten getreden. We zijn als convenant gaan samenwerken met de Open Apparel Registry (OAR), om meer inzicht te krijgen in de productielocaties waar kleding en textiel worden gemaakt. Verschillende convenantpartijen hebben ook de Transparency Pledge ondertekend en zelf hun productielocaties gepubliceerd. Deze openheid geeft kansen om daadwerkelijk een verschil te maken. De internationale Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling (OESO) heeft vastgesteld dat het CKT er in hoge mate in is geslaagd de OESO-richtlijnen praktisch toepasbaar te maken voor bedrijven. Daar kunnen we verder mee.

Wat ons te doen staat

De laatste fase van het convenant staat in het teken van impact: daadwerkelijke verbeteringen bereiken in productielanden. Concrete resultaten voor de belanghebbenden *on the ground*. We weten niet hoe de textielsector er na de pandemie voor staat, maar we beseffen meer dan ooit dat de hele wereld met elkaar verbonden is. Onze keuzes, onze manier van leven, ondernemen en handelen hebben impact op mensen elders in de wereld, en andersom. Dat besef is belangrijk voor het convenant: laten we samen onze verantwoordelijkheid nemen voor de hele keten. Geen enkel bedrijf of partij kan de grote uitdagingen in zijn eentje aan. Dat was voor de coronacrisis al zo, en na de crisis geldt dit zeker. Het geeft moed dat we hier als convenant samen aan kunnen werken.

In het belang van onszelf en de wereld

We zetten de komende jaren in op collectieve acties, onder meer voor vakbondsvrijheid en leefbaar loon. We versterken onze aanpak van kinderarbeid, gedwongen arbeid, discriminatie, genderongelijkheid en dierenleed. We gaan de internationale bondgenootschappen, zoals met de Textilbündnis en ACT, versterken en uitbreiden, omdat er massa nodig is om onomkeerbare doorbraken te bereiken. We blijven dus vastberaden werken aan duurzame kleding en textiel. In het belang van onszelf en van de wereld. De grootste uitdaging waar het convenant voor staat, is nu.

Pierre Hupperts,

Voorzitter Convenant Duurzame Kleding en Textiel

Inhoudsopgave



Voorwoord ›

Factsheet 2019 ›

Colofon ›

Stand van zaken derde convenantsjaar

In 2019 ging het Convenant Duurzame Kleding en Textiel (CKT) de tweede helft in. In de tussentijdse evaluatie is de balans opgemaakt over de eerste 2,5 jaar. We zien dat er meer focus, meer vertrouwen en samenwerking en meer transparantie zijn ontstaan. Ook deed de klachten- en geschillencommissie haar eerste uitspraken.

Meer focus

Uit de [tussentijdse evaluatie](#) kwam naar voren dat het convenant relevant is en voortgang maakt. De ondersteuning door het secretariaat en de partijen wordt door de CKT-bedrijven zeer gewaardeerd en heeft bijgedragen aan de voortgang die individuele bedrijven hebben geboekt. Er waren natuurlijk ook *leerpunten*. Om meer impact op the ground te bereiken, is er meer focus nodig. Dat betekent: meer prioriteren van risico's en meer inzetten op collectieve projecten en acties. Verder is het van belang de samenwerking met andere textielinitiatieven in Europa uit te breiden, om de invloed in de keten te vergroten en een gelijk speelveld voor bedrijven te creëren.

Meer vertrouwen en samenwerking

Bedrijven, ngo's, vakbonden en overheid zijn meer gaan [samenwerken](#), zowel collectief als één-op-één (zie hoofdstuk [Samenwerken voor impact](#)). Ngo's en vakbonden geven bedrijven input voor hun due diligence proces (risicoanalyse) en nemen deel aan projecten voor verbeteringen in de keten.

Meer transparantie

Om de transparantie in de keten te vergroten, is het convenant in juli 2019 een [samenwerking aangegaan met Open Apparel Registry \(OAR\)](#): een [open database en kaart](#) met wereldwijde textielproductielocaties. De OAR-lijst bevat een kleine 32.000 locaties van bedrijven binnen en buiten het convenant. Bedrijven kunnen hierdoor zien met welke merken zij gezamenlijk bij fabrieken inkopen. Dit maakt het makkelijker om samen te werken en samen meer invloed uit te oefenen, met als doel verbeteringen in de ketens te bereiken. Ook krijgen (lokale) partijen de kans om misstanden in fabrieken direct bij de betrokken merken aan te kaarten.

Het convenant heeft aan de OAR-lijst 5.812 unieke locaties toegevoegd. De productielocaties van CKT-bedrijven zijn hierdoor veel beter vindbaar, onder de zoekterm 'Agreement on Sustainable Garments and Textile (AGT)'. Veel CKT-bedrijven hebben ook individueel hun productielocaties op OAR gezet. Zij zijn niet alleen vindbaar onder de term AGT, maar ook onder hun eigen naam. Hierdoor is zo'n 85 procent van de productielocaties die verbonden zijn met CKT-bedrijven één op één herleidbaar tot die bedrijven.

Acht CKT-bedrijven hebben in 2019 een extra stap gezet om de transparantie in hun keten te vergroten door zich aan te sluiten bij de [Transparency Pledge](#). In totaal zijn daar nu twaalf CKT-bedrijven bij aangesloten. De pledge is een initiatief van negen internationale arbeids- en mensenrechtenorganisaties, waaronder *Schone Kleren Campagne*. De pledge vraagt van bedrijven om elk halfjaar individueel bekend te maken waar zij hun kleding produceren, welke type kleding op die locatie wordt geproduceerd en hoeveel mensen daar werken.

Eerste uitspraken klachten- en geschillencommissie

De [onafhankelijke klachten- en geschillencommissie](#) heeft in 2019 haar eerste [uitspraken](#) gedaan in twee geschillen. Deze betroffen de bedrijven Van Dijk en Manderley Fashion. Van Dijk heeft besloten zich alsnog in te zetten voor due diligence en te voldoen aan de verplichtingen vanuit het convenant. Manderley Fashion bleek door interne organisatieveranderingen de verplichtingen in het convenant niet langer te kunnen nakomen. In 2019 zijn geen formele klachten bij de commissie ingediend.

Bij het secretariaat zijn acht meldingen binnengekomen van vermeende misstanden in fabrieken. De betrokken bedrijven zijn in contact gebracht met de melder(s). Waar gewenst werken zij samen naar vermogen aan oplossingen.

Workshop Solidaridad en Modint

Tips voor verduurzaming inkooppraktijk



Due diligence begint met het in kaart brengen van de risico's. Maar wat is de volgende stap? Solidaridad, Modint en het convenantsecretariaat organiseerden in 2018 twee workshops waarin bedrijven concrete tips kregen om hun inkooppraktijk te verduurzamen.

‘Bedrijven die een risicoanalyse hebben uitgevoerd, willen graag alle issues oplossen die uit de due diligence naar voren komen’, vertelt Tamar Hoek, programmamanager textiel van Solidaridad. ‘Wij gaven ze tijdens de workshops tips om dicht bij huis te beginnen: bij het eigen inkoopproces.’

Sommige maatregelen zijn volgens Hoek relatief eenvoudig en snel te nemen. ‘Stel bijvoorbeeld de uiterlijke datum vast tot wanneer een ontwerp kan worden gewijzigd en hou je daaraan. Het is begrijpelijk dat bedrijven iets wat trendy is zo snel mogelijk in de winkel willen hebben, maar dit kan betekenen dat leveranciers, en dus de mensen in de fabriek, heel veel moeten overwerken. Daar kun je als bedrijf dus iets aan doen.’

Op verzoek van Solidaridad en Modint kwamen de deelnemers aan de workshops per bedrijf met z’n tweeën: een MVO-manager én een inkoper. ‘Beiden hebben binnen hun bedrijf verschillende doelstellingen, daarom is het goed om met hen samen in gesprek te gaan. Dankzij de workshops hebben wij een beter beeld gekregen van hoe het er intern aan toe gaat bij bedrijven. En van de deelnemers hebben wij veel positieve reacties gekregen. De bijeenkomsten hebben binnen bedrijven echt wat los gemaakt.’ ■

Sandra Claassen, directeur Arisa:

‘Voor transparantie is lef nodig’



Voor de non-gouvernementele organisatie Arisa (voorheen Landelijke India Werkgroep) was het een hele stap om het Convenant voor Duurzame Kleding en Textiel te ondertekenen. Toch heeft Arisa geen spijt gekregen van deelname, al heeft directeur Sandra Claassen haar verwachtingen wel moeten bijstellen.

Hoe kijken jullie tegen de voortgang van het convenant aan?

‘Het heeft in de eerste jaren heel wat voeten in de aarde gehad om de procedures, het proces van due diligence en de monitoring gezamenlijk op te zetten. Wij dachten: als bedrijven met hun plannen van aanpak komen, rollen daar al snel lijstjes met prioriteiten uit en gaan we die samen aanpakken. Maar het ligt allemaal wat ingewikkelder en kost ook tijd. Daardoor hebben we onze verwachtingen bij moeten stellen. Voor veel bedrijven is due diligence nieuw. Het blijkt al een hele inspanning om de eigen productieketen in kaart te brengen en dan moet het analyseren van risico’s nog beginnen.’

Zijn jullie tevreden over de resultaten?

‘Voor de buitenwereld zou je het liefst meteen concrete resultaten en harde cijfers willen presenteren. Maar het begint met onderling vertrouwen en samenwerking. Maatschappelijke organisaties, vakbonden en bedrijven kennen elkaar vaak nog niet. Er zijn vooroordelen over en weer. We spreken elkaars taal niet. Dankzij het convenant leren we elkaar beter kennen en groeit het vertrouwen om samen iets te doen tegen de misstanden in de sector.’

Het is boeiend om met bedrijven samen te werken. Eind 2017 zijn we bijvoorbeeld samen met vier kledingbedrijven een project gestart om de arbeidsomstandigheden in spinnerijen in Zuid-India te verbeteren. Door zo'n project komen we als ngo's, vakbonden en bedrijven meer over elkaar te weten en krijgen we ook respect voor elkaar.

Bedrijven hebben met name kennis van de productieketen. Zij hebben vooral contact met de leveranciers en de directie van bedrijven. Hun informatie is gebaseerd op audits. Ngo's en vakbonden hebben relaties met lokale partners en weten wat er aan de achterkant van het productieproces speelt. Door die kennis en ervaringen bij elkaar te brengen, kunnen we invloed uitoefenen en mogelijk ook veranderingen op gang brengen. Wij kunnen bedrijven bijvoorbeeld helpen om aan de hand van de audituitkomsten door te vragen, zodat ook de problemen zichtbaar worden die niet uit een audit naar voren komen.

Kun je als deelnemer van het convenant eigenlijk nog wel kritisch zijn?

'Wij hebben getwijfeld of we het convenant konden tekenen, of de afspraken voor ons ver genoeg gingen. De afspraken over transparantie, het klachtenmechanisme en het feit dat ook risico's dieper in de keten geadresseerd worden, waren voor ons heel belangrijk. Op basis daarvan hebben wij geconcludeerd dat het goed is om binnen het convenant mee te denken en de dialoog aan te gaan. Andere ngo's hebben een andere afweging gemaakt. Zij blijven aan de buitenkant schuren, vragen stellen en duwen. Dat is ook prima.'

Transparantie is niet makkelijk, het is wel noodzakelijk om de verandering op gang te brengen.

Wij blijven gewoon doen waarvoor wij zijn opgericht. Wij brengen regelmatig kritische rapporten uit over een sector of bedrijven die actief zijn in Zuid-Azië. Dit doen we om een sector in beweging te krijgen, zodat die verantwoordelijkheid neemt en schendingen aanpakt. Ons doel is niet een bedrijf zwart te maken. Als wij kritiek hebben, hebben we daar gegronde redenen voor, anders verliezen wij zelf onze geloofwaardigheid. Voor bedrijven is het niet leuk om kritiek te krijgen, dat begrijp ik. Aan de andere kant: onze rapporten worden juist door die bedrijven minutieus gelezen. Het IMVO-beleid komt hoger op hun prioriteitenlijst.'

Zijn jullie door het convenant anders over bedrijven gaan denken?

'We hebben beter inzicht gekregen in waar bedrijven staan in hun due diligence. Er zijn grote verschillen in de mate waarin bedrijven IMVO integreren in hun beleid. Ik zie dat veel bedrijven binnen het convenant verder kijken dan het financiële aspect en de intentie hebben om hun bedrijf te verbeteren. Maar dat gaat niet van de ene op de andere dag. Er zijn nu eenmaal geen kant en klare oplossingen voor sociale kwesties als vrouwenrechten, gedwongen arbeid en kinderarbeid en ook niet voor kwesties rond dierenwelzijn en milieu. Als er in een fabriek misstanden zijn, is het in geen oplossing om direct te vertrekken. Het is belangrijker om het gesprek aan te gaan, zodat de situatie voor de werknemers in die fabriek, voor het milieu en het dierenwelzijn verbetert.'

Welke rol vervullen ngo's binnen het convenant?

'Wij hebben geleerd dat we niet moeten afwachten tot bedrijven naar ons toekomen met een vraag of probleem. Wij moeten zelf actie ondernemen, met bedrijven in gesprek gaan, vertellen wat wij doen en welke meerwaarde wij kunnen hebben voor bedrijven. Als wij bijvoorbeeld vanuit onze lokale partnerorganisaties klachten krijgen over een productielocatie die op de lijst staat, zoeken we via het secretariaat contact met het bedrijf dat een relatie heeft met die productielocatie. Dan kijken we samen hoe het probleem kan worden aangepakt. De impact van een bedrijf is vaak maar beperkt, zeker als het een van de vele afnemers van die fabriek is, en misschien zelfs maar een kleine. Maar door een bedrijf in contact te brengen met onze lokale partnerorganisaties verandert er soms toch iets ten goede.' ►

Waarom vinden jullie transparantie zo belangrijk?

'Transparantie is nodig om inzicht te krijgen in risico's en daadwerkelijke schendingen. Transparantie geeft vertrouwen: de problemen worden niet ontkend. Ik begrijp dat het voor bedrijven moeilijk is om zich kwetsbaar op te stellen. Ze zijn bang om te laten zien dat er in de keten fouten worden gemaakt, dat ze daarmee worstelen. Daarom heb ik veel respect voor een bedrijf dat open over zijn IMVO-dilemma's communiceert.

Bedrijven die transparant zijn, lopen het risico dat ze veel kritiek over zich heen krijgen. De aandacht richt zich immers altijd op degenen die spreken, niet op degenen die zwijgen. Bedrijven die deelnemen aan het convenant moeten dus best lef hebben. Transparantie is niet makkelijk, het is wel noodzakelijk om de verandering op gang te brengen. Niet alleen bij de bedrijven die meedoen aan het convenant, maar in de hele sector, in Nederland en wereldwijd.

Geen enkel bedrijf is perfect. Iedereen maakt fouten, wijzelf ook. Maar als je transparant bent over wat je doet, laat je anderen ernaar kijken. En wellicht kunnen anderen je helpen bij het vinden van een oplossing.' ■

Factsheet bereikte resultaten 2019

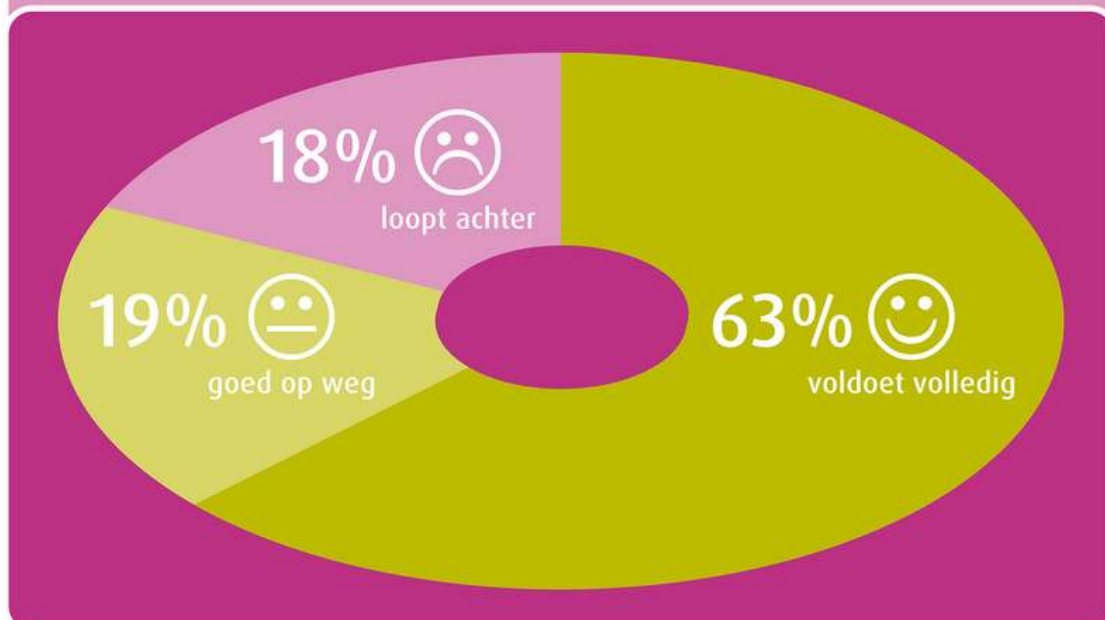
De resultaten die het CKT in 2019 heeft bereikt, geven we hieronder op hoofdlijnen weer. Op relevante plekken in de jaarrapportage worden ze herhaald of toegelicht. Voor een gedetailleerd overzicht zie de bijlage [Gedetailleerde feiten & cijfers](#).

Merken maken grote stappen

Het convenant is [tussentijds positief-kritisch geëvalueerd](#). Partijen ervaren het als relevant en het biedt aanknopingspunten voor verbetering.

De [onafhankelijke klachten- en geschillencommissie](#) heeft haar eerste [twee uitspraken](#) gedaan. Er zijn geen formele klachten ingediend.

Score bedrijven beoordelingskader

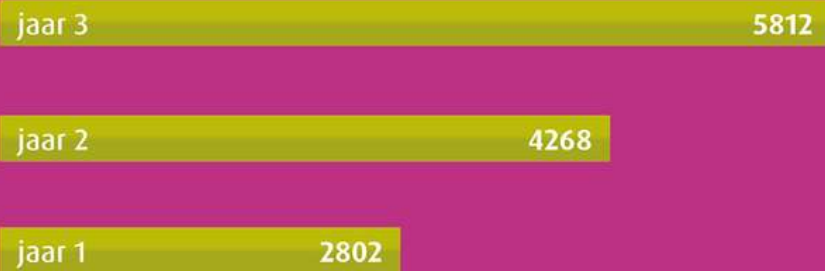


Merken maken grote stappen, maar er blijft nog veel te verbeteren in toeleveringsketens. Op basis van beoordeling 57 bedrijven voldoet 63% van de merken volledig aan de due diligence verplichtingen uit het convenant zoals vastgelegd in het [beoordelingskader](#). Vorig jaar gold dit voor 8 procent van de merken, zie hoofdstuk 2.

Meer impact door groeiende transparantie

CKT- Bedrijven hebben in het derde jaar van hun CKT-lidmaatschap over hun due diligence proces [gecommuniceerd](#) volgens de [criteria voor communicatie door bedrijven](#).

Meer productielocaties bekend



De groei in productielocaties van jaar 2 naar jaar 3 komt grotendeels doordat bedrijven meer inzicht kregen in ververijen, spinnerijen en andere faciliteiten dieper in hun productieketen. De productielocaties zijn toegevoegd aan de Open Apparel Registry ([OAR](#)).

Consulatie van belanghebbenden krijgt vorm



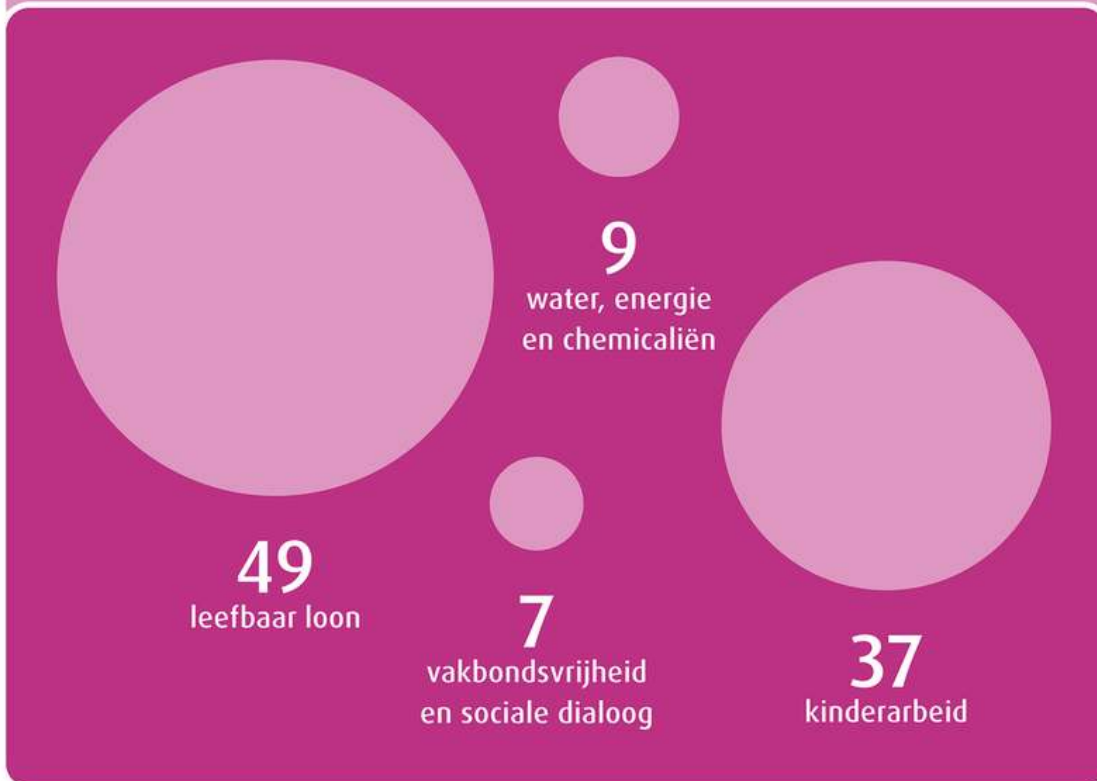
Aantal keren dat merken advies hebben gevraagd aan vakbonden en ngo's over de verschillende stappen in het due diligence proces

Meer betrokkenheid van lokale belanghebbenden in productielanden



Aantal keren dat ngo's en vakbonden faciliteerden in het contact tussen belanghebbenden en merken.

Bedrijven en partijen trekken samen op om risico's aan te pakken in productielanden



Leefbaar loon

45 merken zijn getraind hoe ze leefbaar loon in de keten kunnen realiseren.

47 leveranciers hebben deelgenomen aan seminar over leefbaar loon.

46 merken kregen met tool meer inzicht in hun inkooppraktijk.

MEERDERE samenwerkingen zijn tot stand gekomen.

Resultaten collectief project bestrijding kinderarbeid

12.000 werknemers werken veiliger en hebben meer kennis over hun rechten.

9.000 werknemers ontvangen hoger loon en/of hebben meer financiële zekerheid.

36 kinderen kregen toegang tot onderwijs.

30 fabrieken werken met kindvriendelijke methodes voor leeftijdsverificatie.

13 fabrieken verbeterden hun working committees.

83 klachten werden ingediend en samen met management opgelost.

Andere impact

28 procent van de gebruikte grondstoffen bij deelnemers is duurzamer. Zie het jaarlijkse [materialenoverzicht](#).

6 bedrijven hielpen in het project [Verduurzamen textielververijen China](#), leveranciers dieper in de keten (tier 2) met veiligheid en gezondheid.

11 bedrijven die dierlijk materiaal gebruiken, vroegen VIER VOETERS advies over verminderen dierenleed en het gebruik van keurmerken.

Deelnemende bedrijven, merken en marktaandeel

2019 67%

bedrijven

2018 69%

2019 92%

merken

2018 92%

2019 40-45%

marktaandeel

2018 48%

Beoordeling plannen van aanpak

Deelnemende bedrijven maken jaarlijks een plan van aanpak voor due diligence. Het secretariaat beoordeelt die plannen aan de hand van het [beoordelingskader](#). In 2019 is er grote voortgang gemaakt. Wel zijn er grote verschillen tussen CKT-bedrijven, omdat bedrijven sterk verschillen en op verschillende momenten in het convenant zijn ingestapt.

Grote stap vooruit

In 2019 hebben CKT-bedrijven grote voortgang geboekt in het toepassen van due diligence. Dit blijkt uit de beoordeling van de plannen van aanpak, aan de hand van het beoordelingskader. Het doel van de beoordeling van de plannen van aanpak is om (gezamenlijke) uitdagingen vast te stellen. Dit geeft bedrijven de kans om hulp te vragen en te krijgen bij het verbeteren van hun due diligence en om risico's daadwerkelijk aan te pakken. Omdat de CKT-bedrijven sterk verschillen in omvang, product, organisatie, inkoopmodel en start van deelname aan het convenant, lopen de plannen van aanpak sterk uiteen.

Het merendeel van de CKT-bedrijven, 63 procent, voldoet volledig aan de proceseisen met betrekking tot de due diligence verplichtingen zoals vastgelegd in het beoordelingskader, 19 procent van de bedrijven is goed op weg en 18 procent loopt achter. Dit is een forse verbetering ten opzichte van 2018: toen voldeed 8 procent volledig aan het beoordelingskader, was 78 procent goed op weg en bleef 14 procent achter.

Qua verplichtingen ligt de lat elk jaar hoger. Bedrijven die later in het convenant zijn ingestapt, boeken vaak sneller voortgang dan bedrijven die vanaf het begin deelnemen, mede doordat de *frontrunners* de weg hebben vrijgemaakt en doordat de ondersteuning door het secretariaat en de CKT-partijen verder is ontwikkeld.

Voldoen aan de eisen van het convenant wil niet zeggen dat alle problemen in de keten zijn opgelost, maar wel dat die problemen bekend zijn en dat bedrijven daarop in toenemende mate kunnen worden aangesproken. Dat biedt perspectief op samenwerking binnen het convenant, gericht op impact.

Resultaten verbonden met het ***due diligence proces***

- **Meer aandacht voor IMVO in beleid en organisatie.** Dit blijkt onder meer uit het feit dat het aantal IMVO-functionarissen binnen bedrijven is toegenomen en dat IMVO-managers bij 27 bedrijven het vetorecht hebben over besluiten om bij nieuwe fabrieken in te kopen.
- **Meer aandacht voor IMVO in de inkooppraktijk.** Bedrijven hebben meer inzicht in hun inkooppraktijk en het effect daarvan op hun keten, mede door gebruik te maken van instrumenten die door externe partijen ter beschikking zijn gesteld, zoals de [PPSA-tool](#) van ACT en de Textielbündnis, de [tweezijdige gedragscode](#) van Ethical Trading Initiative (ETI) en instrumenten van [Better Buying](#).
- **Meer inzicht in productielocaties.** Het aantal unieke locaties op de productielocatielijst groeide van 2802 in jaar 1, naar 4268 in jaar 2 en 5812 in jaar 3.
- **Meer inzicht in prioritaire thema's.** De komende jaren wordt extra ingezet op de prioritaire thema's die bedrijven naar aanleiding van de tussentijdse evaluatie hebben genoemd: [grondstoffen](#), [watervervuiling](#), [gebruik chemicaliën](#), [water en energie](#), [leefbaar loon](#), [vakbondsvrijheid](#) en [kinderarbeid](#).
- **Concretere plannen van aanpak.** De plannen van aanpak bevatten meer en concretere doelen en acties om risico's te adresseren. Er wordt steeds meer samengewerkt tussen CKT-bedrijven, waardoor zij hun invloed (leverage) vergroten. Ook wordt er meer samengewerkt tussen CKT-bedrijven en CKT-partijen om risico's te voorkomen, te verminderen en de geleden schade te herstellen.
- **Meer transparantie in de keten:** meer transparantie in de keten en in hoe bedrijven omgaan met IMVO. Dit blijkt onder meer door samenwerking met OAR.
- **Meer publieke communicatie over IMVO:** alle 44 CKT-bedrijven die in 2016 zijn ingestapt, hebben [publiekelijk gecommuniceerd](#) over IMVO. 7 bedrijven hebben hun plan van aanpak online gepubliceerd.
- **Verdieping en verbreding stakeholderconsultatie.** Ngo's en vakbonden geven bedrijven input voor de verschillende stappen in het *due diligence proces*.

Resultaten verbonden met het due diligence proces

In 2019 waren bij het convenant 67 bedrijven aangesloten, die samen 92 voor consumenten herkenbare merken in de markt brachten. Daarvan zijn 57 bedrijven beoordeeld. 5 bedrijven zijn niet beoordeeld, omdat zij in 2019 pas toetraden tot het convenant. 5 andere bedrijven zijn om een praktische of andere reden, zoals aanstaande fusie, niet beoordeeld.

Omdat de omvang van de Nederlandse kleding- en textielmarkt niet meer wordt gemeten, is het niet mogelijk het marktaandeel van CKT-bedrijven te berekenen. Doordat de totale omzet van deelnemende bedrijven in 2019 sterk onder druk stond, is de inschatting dat het marktaandeel eind 2019 is gedaald naar circa 40 à 45 procent.

Marieke Weemaes

'De inkoop-risicomatrix brengt bij elke stap de risico's in beeld'

Modehuis FNG NL heeft een inkoop-risicomatrix ontwikkeld die bij elke stap in het inkoopproces de risico's in beeld brengt. Volgens Marieke Weemaes, corporate responsibility manager bij Miss Etam, Steps, Promiss, Claudia Sträter en Expresso, is het implementeren van deze matrix onderdeel van de Roadmap Sustainability.

“Ons inkoopproces begint bij de evaluatie van de vorige collectie en eindigt als de nieuwe collectie in de winkels hangt. Mijn collega Laura Koedijk, inmiddels verantwoordelijk voor het aansturen van de *buying assistants* en inkoopprocessen in onze groep, heeft vorig jaar een matrix gemaakt waarin elke stap in het inkoopproces wordt gekoppeld aan de risico's die daarbij spelen. De grootste risico's beginnen als ontwerpers materialen gaan zoeken. Welke materialen kies je, welke eisen stel je daarbij op het gebied van milieu, dierenwelzijn en arbeidsrechten?”

Vragen bij elke stap

“Bij elke stap in het inkoopproces stelt de matrix drie vragen. *Hoe* kun je risico's voorkomen? *Wie* kan ze voorkomen? En: *welke middelen* heb je daarvoor nodig? Bestaan er certificeringen of richtlijnen voor de materialen die je inkoopt? Zijn er alternatieven voor stoffen die hoge risico's met zich meebrengen? We houden dus bij voorkeur al in het ontwerp en de keuze van materialen rekening met de risico's en gaan daarmee door in de volgende stappen. Grote risico's zitten ook bij subcontracting: het werk dat door onderaannemers van onze leveranciers wordt uitgevoerd. Er is veel minder zicht op wat er bij subcontractors gebeurt, dan wat er op de hoofdproductielocaties gebeurt. Dat betekent dat we daar meer aandacht voor moeten hebben.”

IMVO als gezamenlijke verantwoordelijkheid

“We zijn nog volop bezig om de matrix te implementeren, maar ik weet zeker dat deze aanpak gaat helpen om onze due diligence te verbeteren. De kracht ervan is dat IMVO onderdeel wordt van het hele inkoopproces. IMVO is niet de verantwoordelijkheid van een aparte afdeling, maar van het hele bedrijf. Ook kunnen we de eisen per stap telkens aanscherpen. De matrix is onderdeel van onze Roadmap Sustainability, op weg naar steeds duurzamere inkoop. We hebben de matrix vorig jaar tijdens een bijeenkomst van het convenant gepresenteerd. Andere convenantpartijen blijken er erg in geïnteresseerd. Het is natuurlijk wel zo dat elk bedrijf zijn eigen inkoopproces heeft. Ons advies is: vorm een team van mensen uit de verschillende disciplines, breng samen het hele inkoopproces in kaart en benoem per fase de risico's die spelen. Dan weet je precies op welke momenten in het proces welke risico's aan de orde zijn en kun je die precies op het juiste moment voorkomen of aanpakken.”

Samenwerken voor impact

Bedrijven, ngo's, vakbonden en overheid zijn binnen het convenant (CKT) meer gaan [samenwerken](#) om verbeteringen in de keten te realiseren. Ook investeren bedrijven in betere relaties en een betere dialoog met leveranciers, zoals blijkt uit het collectieve project tegen kinderarbeid.

Uitbreiding en verdieping van samenwerking

Naar aanleiding van de [tussentijdse evaluatie](#) heeft de CKT-stuurgroep besloten meer aandacht te besteden aan samenwerking gericht op impact. Dit sluit aan bij de *Theory of Change* die het CKT in 2019 heeft gepubliceerd. Veel risico's in de ketens zijn zo complex dat individuele bedrijven die moeilijk aan kunnen pakken. Daarom is het belangrijk dat CKT-partijen en -bedrijven samenwerken.

Samenwerkingen tussen bedrijven en partijen zijn een vorm van stakeholderconsultatie. Ngo's en vakbonden adviseren bedrijven over stappen in het due diligence proces. Naast verbreding vindt ook verdieping plaats: al 20 bedrijven zijn met lokale stakeholders in productielanden in contact gebracht.

Meer betrokkenheid van lokale belanghebbenden in productielanden



Naar aanleiding van de tussentijdse evaluatie hebben de CKT-bedrijven in 2019 hun twee prioritaire risico's gedeeld. Dit geeft CKT-partijen de kans om bedrijven te ondersteunen in hun due diligence proces. Het aantal matches tussen bedrijven en partijen is toegenomen. Wel is het duidelijk dat het tijd kost om samenwerking tot stand te brengen en vertrouwen op te bouwen. Bedrijven die 3 jaar geleden in het convenant zijn ingestapt, hebben meer contact en samenwerking met ngo's en vakbonden dan bedrijven die later zijn ingestapt.

Het rapport [Dierenwelzijn in de kleding- en textielsector](#) en de factsheets [Animal welfare in textile production](#) hebben tot een toename van vragen en contactverzoeken geleid bij dierenwelzijnorganisatie *VIER VOETERS*. 11 van de 41 CKT-bedrijven die materiaal van dierlijke oorsprong gebruiken, hebben in 2019 advies gevraagd over het verminderen van dierenleed in hun keten en het gebruik van keurmerken voor materialen van dierlijke oorsprong.

Bedrijven trekken ook meer gezamenlijk op om risico's in hun ketens te adresseren en hun invloed te vergroten. Veel bedrijven hebben individueel te weinig slagkracht om verbeteringen voor mens, milieu en dier te realiseren.

Collectief project Leefbaar loon

In het kader van het [collectief project Leefbaar loon](#) zijn er in 2019 twee verplichte trainingen voor bedrijven georganiseerd. 47 leveranciers van 12 CKT-bedrijven hebben deelgenomen aan [leveranciersseminars](#). Ook is er een haalbaarheidsstudie leefbaar loon in India uitgevoerd, op grond waarvan is besloten het cao-overleg in Tamil Nadu te ondersteunen. Er zijn diverse samenwerkingen tot stand gekomen tussen bedrijven om een leefbaar loon bij een gedeelde leverancier te betalen, zoals de samenwerking tussen Zeeman en Schijvens, zie verder onder thema I [Leefbaar loon in hoofdstuk Negen thema's voor due diligence](#).

Collectief project Fonds Bestrijding Kinderarbeid

Het [collectieve project Kinderarbeid](#), deels gefinancierd door het Fonds Bestrijding Kinderarbeid, heeft als doel de oorzaken van kinderarbeid aan te pakken en kinderen toegang tot onderwijs te bieden. In 3 jaar tijd zijn positieve resultaten bereikt. Zo hebben 12.000 werknemers betere arbeidsvoorwaarden gekregen in relatie tot hun kinderen, zoals verlengd zwangerschapsverlof, kwalitatieve kinderopvang en tijd voor voeden van jonge kinderen gedurende de werkdag, er zijn workers' committees opgezet en risk assessments uitgevoerd, zie verder thema II [Kinderarbeid in hoofdstuk Negen thema's voor due diligence](#). Bij het project waren de volgende bedrijven en partijen betrokken: O'Neill, FNG, Cool Investments, Hunkmöller, Prénatal, We Fashion en Arisa, UNICEF, Fair Labour Association (FLA), InRetail, Hivos en het CKT-secretariaat van de SER.

Collectief project Verduurzaming ververijen in China

Het [collectief project Verduurzamen textielververijen China](#) ondersteunt 9 ververijen in Shanghai, Jiangsu en Zhejiang bij het verduurzamen van hun productieproces op het gebied van milieu en arbeidsomstandigheden. Het project wordt gefinancierd door het ministerie van Buitenlandse Zaken en uitgevoerd door Arcadis. Bij dit project zijn 6 CKT-bedrijven betrokken. Zie verder thema VII [Water en chemicaliën in hoofdstuk Negen thema's voor due diligence](#).

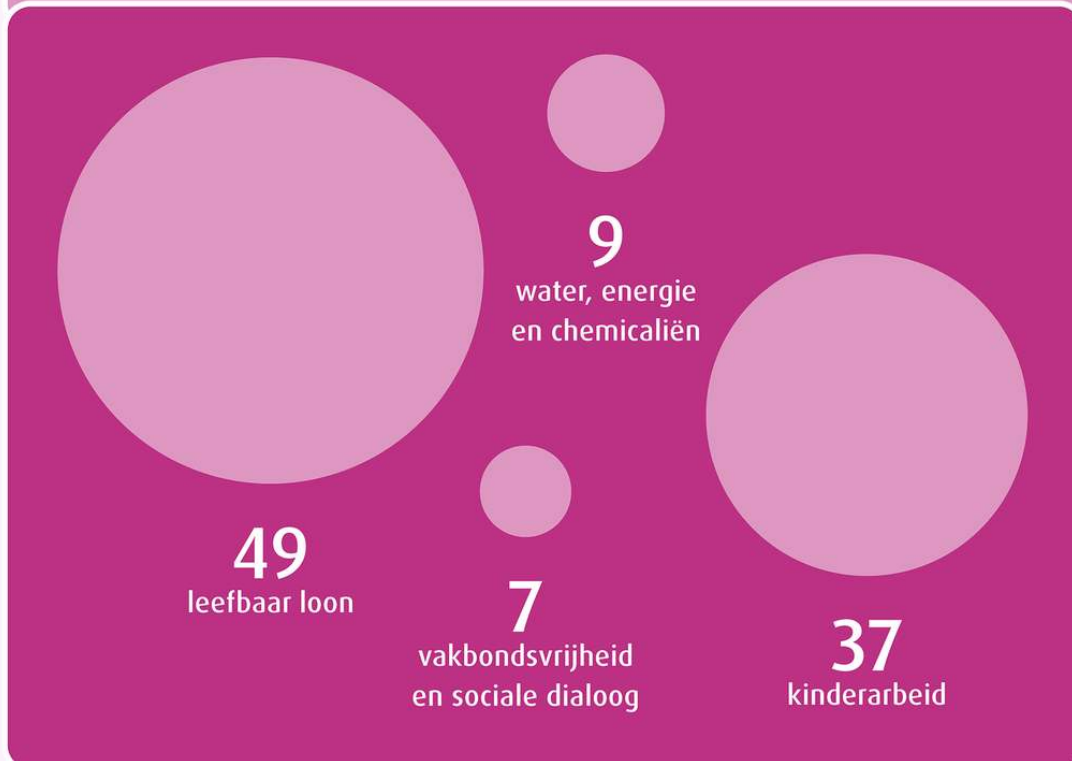
Cijfers impact van samenwerking

Bereikt resultaat

Meer vertrouwen, openheid en samenwerking binnen het convenant

- CKT-bedrijven hebben hun 2 prioritair risico's met CKT-partijen gedeeld. Dit biedt meer aanknopingspunten om samen te werken aan verbeteringen in de keten.

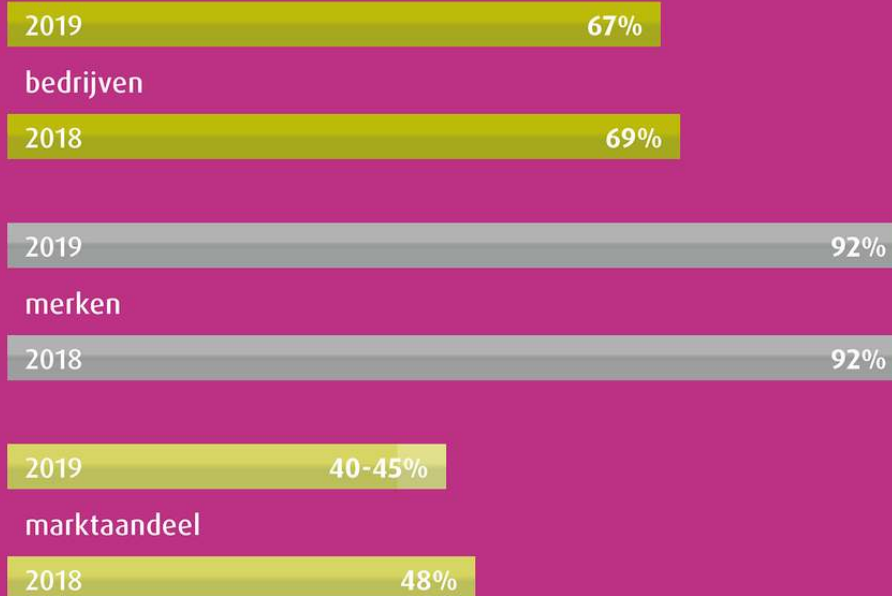
Bedrijven en partijen trekken samen op om risico's aan te pakken in productielanden



- Steeds meer CKT-bedrijven werken met elkaar samen om bij gedeelde leveranciers waar ze individueel te weinig slagkracht hebben geïdentificeerde risico's aan te pakken.
- Er zijn op verschillende thema's in totaal 29 workshops en trainingen gehouden, waarbij in totaal 688 deelnemers vanuit de merken aanwezig waren.

Uitbreiding, afstemming en internationalisering

Deelnemende bedrijven, merken en marktaandeel



In 2019 is het aantal CKT-bedrijven met 2 gedaald. Dit is het gevolg van mutaties. Er zijn 5 nieuwe deelnemers bijgekomen. Tegelijkertijd is de deelname van 7 bedrijven beëindigd, onder meer vanwege faillissement. Het aantal aangesloten merken is constant gebleven. Het marktaandeel kan niet precies worden berekend, omdat de omvang van de markt niet meer wordt gemeten. Doordat de totale omzet van deelnemende bedrijven in 2019 sterk onder druk stond, is de inschatting dat het marktaandeel eind 2019 is gedaald naar circa 40 à 45 procent.

- Er is meer afstemming en samenwerking met de [Duitse Textilbündnis](#), Sustainable Apparel Coalition (SAC) en de Organisatie voor Europese Samenwerking en Ontwikkeling (OESO) ter bevordering van een [geharmoniseerde Europese due diligence aanpak](#).
- Het aantal [steunbetuigingsverklaringen](#) van (inter)nationale initiatieven en organisaties is gegroeid van 16 naar 17, door de aansluiting van *Cotton Connect*.
- 3 CKT-bedrijven zijn [geassocieerd lid](#) geworden bij de Duitse Textilbündnis.

Vier Voeters:

'Aandacht voor dierenwelzijn neemt toe'



Steeds meer bedrijven die textiel van dierlijke oorsprong gebruiken, willen het dierenwelzijn tijdens de productie verbeteren. Vier Voeters helpt hen daarbij.

Rekening houden met dierenwelzijn is een relatief nieuw onderwerp voor kleding- en textielbedrijven.

‘De laatste jaren is steeds duidelijker geworden dat ook dieren vaak onnodig lijden voor de productie van mode’, zegt Tonneke Bakker van dierenwelzijnsorganisatie Vier Voeters. ‘Een aantal schandalen is wereldwijd nieuws geweest, zoals de levend geplukte angorakonijntjes in China. Daardoor stellen consumenten steeds vaker kritische vragen aan kledingbedrijven.’

In 2018 bracht het convenant een rapport uit over de *big five*: leer, wol, bont, dons en zijde. Het rapport geeft een overzicht waar en hoe deze materialen worden geproduceerd en wat de risico’s zijn. Bakker: ‘Wij helpen bedrijven een visie te ontwikkelen op het gebruik van deze materialen: wat vind je wel of niet acceptabel? Vervolgens kan het bedrijf daar beleid op maken, bijvoorbeeld door niet-dierlijke of gecertificeerde alternatieven te gebruiken.’

Dierenwelzijn speelt zich vaak zo diep in de keten af dat er volgens Bakker moeilijk grip op is te krijgen. ‘Voor sommige producten bestaan certificaten of keurmerken. Daarmee kun je bepaalde grote risico’s uitsluiten, maar voor leer bijvoorbeeld nog niet. Bovendien zijn productieketens vaak zeer complex. Het begint allemaal met bewustwording en ontsluiting van kennis. Het convenant maakt deze kennis beschikbaar. Als bedrijven goed geïnformeerd zijn, kunnen ze bewuste keuzes maken en die aan hun klanten uitleggen.’ ■

Vakbonden maken vragenlijst voor inkopers

‘Doorvragen geeft een beter beeld’



Hoe kom je erachter hoe het écht zit met de vakbondsvrijheid en arbeidsvoorwaarden bij de leverancier waarmee je samenwerkt? CNV en FNV ontwikkelden voor bedrijven een vragenlijst om stevig door te vragen.

Is er vakbondsvrijheid in uw bedrijf?

‘Die vraag kan een leverancier met ‘ja’ beantwoorden. Maar hoe kom je erachter of dat werkelijk zo is en hoe die vakbondsvrijheid wordt ingevuld? Vakbonden CNV en FNV merkten dat veel modebedrijven met die vraag worstelen. Ze maakten daarom een vragenlijst die inkopers kunnen gebruiken bij hun gesprekken met leveranciers.’

‘Met deze tool willen we modemerken helpen om dieper in te gaan op vakbondsvrijheid en de sociale dialoog binnen een bedrijf’, zegt Hanneke Smits, regiocoördinator Azië van CNV Internationaal. ‘Over de vrijheid van vakvereniging stellen we bijvoorbeeld negen aanvullende vragen, zoals: brengt uw bedrijf werknemers op de hoogte van hun rechten over de vrijheid van vakvereniging?’

In totaal telt de lijst zo'n veertig vragen over het beleid van de fabriek, de cao's en de manier waarop de sociale dialoog is georganiseerd. Smits: 'Het blijft complex om te achterhalen hoe sociale dialoog en vakbondsvrijheid in de praktijk functioneren, maar we hopen dat bedrijven hierdoor toch een beter beeld van de werkelijke situatie in de fabriek krijgen.'

De vragenlijst staat sinds medio 2018 op de website van het convenant. Smits heeft al van diverse bedrijven positieve reacties gekregen. 'We gebruiken de feedback van bedrijven om de vragen verder te verbeteren.'

'We have more influence on the working conditions and labor rights here in Cambodia, because of the agreements made in the Netherlands with Dutch garment brands. Through our partner organization CNV Internationaal, we can give a signal to Dutch brands if they buy products from a factory that is not complying with the labor law or that work with infeasible piece rates.' Ath Thorn, president of garment federation C.CAWDU from Cambodia

Middagje speeddaten met convenantdeelnemers



Kleding- en textielbedrijven weten steeds beter de weg te vinden naar ngo's, vakbonden en overheid om samen in actie te komen voor een eerlijker textielketen. Mede dankzij de speeddate-bijeenkomst die brancheorganisatie Modint in november 2018 organiseerde.

'Het was een kippenhok, de speeddates tussen vertegenwoordigers van textielbedrijven, ngo's, vakbonden en overheid. Mensen kwamen tijd te kort en maakten enthousiast vervolgspraken.' Nienke Steen, MVO-manager bij Modint, kijkt tevreden terug op de speeddate-bijeenkomst van november. Naast zo'n dertig bedrijven uit de achterban van Modint waren ook vertegenwoordigers van de overheid, de vakbonden FNV en CNV, en ngo's als Unicef, Solidaridad, Vier Voeters en Arisa aanwezig.

'Het convenant wil bedrijven koppelen aan organisaties die kennis hebben op het gebied van bijvoorbeeld arbeidsomstandigheden, vrijheid van vakvereniging en milieu. Vanouds zit er een spanning in die relatie, want ngo's en vakbonden vinden dat het bedrijfsleven een grotere rol moet spelen in het verbeteren van omstandigheden in bepaalde regio's. In het convenant is de afspraak gemaakt om elkaar opbouwend te helpen en in een veilige sfeer samen op te trekken. Die positieve opstelling zag je duidelijk terug tijdens de speeddates.'

De vakbonden en ngo's lieten in korte pitches zien wat zij met hun kennis en contacten voor bedrijven kunnen betekenen. Daarna werden de gesprekken in kleinere setting voortgezet. 'Voor deelnemers was dit een laagdrempelige en plezierige manier om elkaar te vinden. De bedoeling is dat er collectieve projecten worden opgezet waarin bedrijven, vakbonden, ngo's en overheid samenwerken. Deze bijeenkomst is een stimulans geweest om zulke projecten op te pakken.' Tijdens de bijeenkomst werd ook de Due Diligence-tool gepresenteerd. De tool laat zien welke ngo's en vakbonden zich in welke regio bezighouden met welk onderwerp.

Frans Bruin, directeur Yongo Europe:

'Kiezen tussen weggaan of blijven'



In ons due diligence-proces ontdekten wij dat onze fabrikant in Indonesië de werknemers onder het minimumloon betaalt. Het probleem is dat hij 10 procent voor de export produceert en 90 procent voor de binnenlandse markt. Als hij al zijn medewerkers het minimumloon gaat betalen, is hij niet meer concurrerend op de binnenlandse markt en moet hij de fabriek sluiten. Dan staan zo'n vijftig medewerkers op straat.

Dat stelde ons voor een dilemma: weggaan of blijven? Wij zijn dit met anderen gaan bespreken: het convenantsecretariaat, het Business Social Compliance Initiative (BSCI) en Solidaridad. Uiteindelijk kwamen we uit bij het CNV. Het CNV heeft relaties met lokale vakbonden en gaat samen met hen in gesprek met de fabrikant over de opties om het probleem op te lossen. Ik hoop dat we hier goed uitkomen.

Wij hebben er veel aan gehad om de samenwerking met andere partijen te zoeken. Ik hoop dat bedrijven die tegen soortgelijke problemen aanlopen, hetzelfde doen: het probleem aangaan en samenwerken. Dit is waarvoor we het convenant hebben ondertekend.'

Interview, Diewertje Heijl:

'Bedrijven verbreden blik tijdens werkbezoek Zuid-India en Bangladesh'



Voor het project bestrijding kinderarbeid in productieketens is in India en Bangladesh een werkbezoek afgelegd door de deelnemende partijen. Voor Bangladesh zijn Hunkemoller en CoolInvestments samen met UNICEF, FLA en Hivos. En in India hebben O'Neill Europe, Prenatal, WE Fashion en Miss Etam samen met Arisa, FLA en Hivos een bezoek gebracht.

Wij wilden de vertegenwoordigers van de deelnemende bedrijven een bredere kijk op de textielsector geven', zegt Diewertje Heijl van Arisa. 'Ze hebben niet alleen met hun eigen leveranciers gesproken, maar ook met vertegenwoordigers van de overheid en met mensen van SAVE. Dat is een maatschappelijke organisatie waarmee wij al twintig jaar samenwerken in Zuid-India. Een breder beeld maakt de werkelijkheid vaak ook complexer. Hoe krijg je zicht op de toeleveranciers van jouw leverancier? En op de risico's van kinderarbeid en gedwongen arbeid in de keten? Hoe ga je in gesprek met leveranciers over kinderarbeid? Dat zijn ingewikkelde vragen.'

Het bezoek was het startsein voor de lokale activiteiten van het project: SAVE gaat trainingen geven aan de leveranciers van de vier bedrijven, zowel op managementniveau als op werknemersniveau. De trainingen gaan over het voorkomen van kinderarbeid en gedwongen arbeid, arbeidsomstandigheden, seksuele intimidatie en gezondheid en veiligheid.

Heijl: 'De ene leverancier staat daar meer voor open dan de andere. Per leverancier bekijken we wat we kunnen bereiken.' De delegatie had tijdens het werkbezoek ook een ontmoeting met een producent die de trainingen van SAVE al had gevolgd. 'Hij vertelde dat er samen met SAVE al veel is bereikt in deze regio, maar dat er ook nog veel moet gebeuren, met name om de positie van kwetsbare jonge meisjes te verbeteren.'

Gelijktijdig is in Bangladesh CCR CSR, UNICEF's lokale partner, gestart met de implementatie van het UNICEF's Better Business for Children programma. Een 6-staps programma specifiek ontworpen om op duurzame wijze positieve impact van bedrijven op het leven van kinderen te vergroten en de negatieve te ondervangen, waarbij management en medewerkers uit alle lagen van de organisatie actief betrokken worden. Dit programma is gericht op het bouwen van kennis en capaciteit, en het demonstreren van resultaten om vervolgens deze aanpak op te schalen in globale waardeketens.

Negen thema's voor due diligence

Leefbaar loon



Het convenant heeft negen prioritaire thema's. Bij elk thema staan voorbeelden uit de praktijk.

#1 Leefbaar loon

Rond het thema Leefbaar loon is een [collectief project](#) gestart. Ook zijn er instrumenten ontwikkeld die bedrijven binnen het convenant (CKT) handvatten geven om het gat te dichten tussen het huidige loon en leefbaar loon. Een aantal CKT-bedrijven werkt samen met hun leveranciers om leefbare lonen te betalen.

Het convenant werkt voor het instellen van een leefbaar loon samen met partijen als Fair Wear Foundation, Solidaridad, de Duitse Textilbündnis en ACT - Initiative on Living Wages. Het doel is om gezamenlijk meer invloed (leverage) te krijgen. Leefbaar loon vraagt een gelijk speelveld en gezamenlijke inzet op betere inkooppraktijken. Ook is er een haalbaarheidsstudie leefbaar loon in India uitgevoerd, op grond waarvan is besloten het cao-overleg in Tamil Nadu te ondersteunen.

Verplichte trainingen voor CKT-bedrijven

Een belangrijk onderdeel van het collectieve project zijn de verplichte [trainingen over leefbaar loon](#) voor CKT-bedrijven. De training gaat over manieren om een leefbaar loon in te stellen in fabrieken, over inkooppraktijken, open costing (opbouw kostprijs), vakbondsvrijheid, leefbaar loon benchmarks en samenwerking met leveranciers. CKT-bedrijven als Zeeman, HAVEP en Schijvens hebben hierin stappen gezet en tijdens de trainingen hun ervaringen gedeeld.

Seminars voor leveranciers

Leefbaar loon vraagt een inkooppraktijk waarbij de fabrieks- en arbeidskosten in de kostprijs worden verrekend. Veel leveranciers hebben echter niet de kennis in huis om de kosten van productie en arbeid te berekenen en op basis daarvan de prijs te bepalen. Daarom organiseert het covenant, samen met de Fair Wear Foundation, de Textielbündnis en met medewerking van CKT-bedrijven, seminars voor *leveranciers*. De seminars gaan over transparantie in de prijsopbouw (*open costing*), leefbaar loon en het stimuleren van de dialoog tussen bedrijven en leveranciers. In november 2019 zijn er twee [bijeenkomsten in Bangladesh](#) geweest over het belang van goede inkooppraktijken. De boodschap was dat leveranciers een goede prijs moeten berekenen en inkopende bedrijven een eerlijke prijs moeten betalen.

Instrumenten voor leefbaar loon

Er zijn verschillende instrumenten beschikbaar om uit te vinden wat leefbaar loon is.

- ACT heeft een instrument gemaakt waarmee bedrijven hun inkooppraktijk kunnen beoordelen. Het [Purchasing Practices Self-Assessment](#) stelt bedrijven in staat hun inkooppraktijken te analyseren, te benchmarken en het bewustzijn intern te vergroten, met als doel schadelijke praktijken te veranderen.
- Een aantal CKT-bedrijven maakt gebruik van [Better Buying](#) of van eigen vragenlijsten om feedback van leveranciers op te halen en hun inkooppraktijken te verbeteren.
- Fair Wear foundation heeft de [labour minute costing tool](#) ontwikkeld. Dit instrument geeft onder meer inzicht in de prijsopbouw en de effecten van loonstijging op de kostprijs van een product. Dit instrument is onderdeel van de jaarlijkse leefbaar loon-training.

Negen thema's voor due diligence

Kinderarbeid

Het convenant heeft negen prioritaire thema's. Bij elk thema staan voorbeelden uit de praktijk.

#II Kinderarbeid

Het thema [Bestrijding kinderarbeid](#) vraagt bij uitstek een gezamenlijke aanpak. Het convenant organiseerde trainingsprogramma's in productielanden en ontwikkelde tools om bedrijven te ondersteunen om kinderarbeid aan te pakken. Het collectieve project bereikte in 3 jaar positieve resultaten.

Collectief project in Bangladesh en India

Het [collectieve project](#) 'Remedies towards a better workplace' wordt deels gefinancierd door het Fonds Bestrijding Kinderarbeid (FBK) en gecoördineerd door Hivos. In dit project werken CKT-bedrijven (Prénatal, WE Fashion, Hunkemöller, Coolinvestments, FNG Group en O'Neill) nauw samen met ngo's in Nederland, India, Bangladesh en hun leveranciers. Het doel: duurzame oplossingen vinden die de oorzaken van kinderarbeid aanpakken en kinderen toegang tot onderwijs bieden.

Bereikte resultaten

Het project leverde samengevat op hoofdlijnen de volgende resultaten op:

- Meer dan 12.000 werknemers werken in veiliger arbeidsomstandigheden en hebben meer kennis gekregen over hun arbeidsrechten en kinderrechten.
- Bijna 9.000 werknemers ontvangen hogere lonen en/of meer financiële zekerheid. Om kinderarbeid structureel uit te bannen, is het belangrijk dat de ouders genoeg verdienen.
- 36 kinderen hebben toegang gekregen tot onderwijs.
- 30 fabrieken en spinnerijen werken met kindvriendelijke leeftijdsverificatiemethodes.
- Bij 13 fabrieken zijn de *worker committees* verbeterd. In 2019 hebben werknemers hier 83 klachten ingediend. Alle klachten zijn samen met het management van de fabrieken

opgelost. Zo zijn er meer dan 400 werknemers geregistreerd onder de *Employee State Insurance Act*.

Activiteiten in Bangladesh

America Today, Hunkemöller en Unicef hebben samen met lokale partners ingezet op verbeteringen bij naaiateliers én hun toeleveranciers in Bangladesh. Het Unicef-programma *Better business for children* richt zich op het naleven van kinderrechten door bedrijven en daarmee het vermijden van kinderarbeid en het beschermen van jonge werknemers. Binnen het programma wordt aan de hand van een uitgebreide baselinestudie een analyse gemaakt van de grootste risico's met betrekking tot kinderrechtenschendingen, toegespitst op elke productielocatie, om zo de impact van het programma te maximaliseren. Vervolgens wordt een actieplan gemaakt, afgestemd met alle stakeholders en geïmplementeerd. Dit hele proces wordt begeleid door lokale specialisten die monitoren en waar nodig bijsturen.

Activiteiten in India

Arisa heeft op basis van de productielocatielijst van het convenant onderzoek gedaan naar risico's in de toeleveranciersketen in [Tamil Nadu \(India\)](#). Met hulp van lokale ngo's zijn 453 werknemers, werkzaam bij 73 fabrieken, geïnterviewd over onderwerpen als werknemerscomités, loonstroken en huisvesting. Dit zijn belangrijke indicatoren voor het beoordelen van risico's op kinderarbeid en gedwongen arbeid. Hieruit bleek dat in veel fabrieken de werknemerscomités ontbreken of niet functioneren. Daarnaast krijgen werknemers in 16 van de 73 productielocaties geen loonstrookje en zijn er veel problemen met de hostels waar werknemers verblijven. Naar aanleiding van het onderzoek zijn Arisa en merken met elkaar in gesprek gegaan over individuele en collectieve maatregelen om de geïdentificeerde risico's en schendingen aan te pakken. Het *trainingsprogramma* bij leveranciers werkt concreet aan verbeteringen op deze vlakken.

Inzet van instrumenten en trainingen

Op basis van de geleerde lessen in India en Bangladesh worden trainingen georganiseerd voor CKT-bedrijven en hun leveranciers. Doel is de dialoog te verbeteren en transparantie te creëren in de toeleveringsketens van leveranciers voorbij het naaiatelier. Ook zijn er diverse [tools](#) ontwikkeld op het gebied van kinderarbeid, gedwongen arbeid, *supply chain mapping* en stakeholderdialoog. Deze handvatten en richtlijnen worden door bedrijven en leveranciers gebruikt om ketens in kaart te brengen, processen voor leeftijdsverificatie te verbeteren en leveranciersdata te verzamelen.

Viyakula Mary

'Mensenrechten vragen evenveel aandacht als productkwaliteit'



Arisa werkt in Tamil Nadu (India) al jaren samen met de lokale ngo SAVE (Social Awareness and Voluntary Education). Mary Vijakula, operationeel directeur, geeft zelf trainingen aan werkgevers en werknemers in kleding- en textiel fabrieken in de regio Tirupur, als onderdeel van het collectieve CKT-project kinderarbeid.

“Ons doel is om fabrieken te ondersteunen bij het ontwikkelen van beleid tegen kinderarbeid en gedwongen arbeid. We helpen hen om dat beleid uit te voeren en om oplossingen te bedenken voor praktische problemen. Daarnaast helpen we bij het ontwikkelen van klachten en herstelmechanismen voor werknemers die een klacht hebben over schending van hun mensen- en arbeidsrechten.

De kleding- en textielindustrie is de laatste 40 jaar enorm gegroeid, daardoor zien we steeds meer jongeren in fabrieken werken, onder arbeidsomstandigheden en -voorwaarden die heel problematisch kunnen zijn. Ze werken bijvoorbeeld veel te veel uren. Soms wordt er ook 's nachts doorgewerkt. Als jongeren nog geen 18 jaar zijn, betekenen deze lange arbeidsuren veelal dat er volgens de wet sprake is van kinderarbeid.”

Dialoog en weerstand

“In het kader van het FBK-project hebben wij in 26 fabrieken in Tamil Nadu trainingen gegeven. We informeren werknemers bijvoorbeeld over de wettelijke regels rond werkuren voor jongeren en nachtwerk voor vrouwen. Dat is voor veel werknemers een eye-opener. Werknemers zijn blij om te horen wat hun rechten zijn, maar vragen zich ook af hoe ze de dialoog met hun werkgever kunnen aangaan. Er zijn zoveel verbeteringen nodig. Dat kan dus alleen maar stap voor stap.

Bij werkgevers vragen we aandacht voor goede lonen, betaling van overuren, ziekte-uitkeringen en pensioenen. Die boodschap roept soms weerstand op, want het betekent dat de loonkosten omhooggaan. Aan de andere kant is het ook zo dat goede werkomstandigheden tot een grotere loyaliteit van de werknemers leiden en daarmee ook tot een verbetering van de kwaliteit van het werk.”

Positieve impact

“We zien zeker dat het convenant een positieve impact heeft in Tamil Nadu. Bij de fabrieken waar wij trainingen geven, bijna allemaal toeleveranciers van AGF-merken, zien we een positievere houding ontstaan ten opzichte van arbeids- en mensenrechten. Er moet echter nog heel veel gebeuren. Daarom is het van groot belang dat de kleding- en textielmerken in Nederland zich blijven inspannen om mensenrechtenrisico's en schendingen in de keten aan te pakken. Het is heel belangrijk dat ze due diligence toepassen en alert zijn op de risico's die hier in de fabrieken aan de orde zijn. De monitoring van mensenrechten, arbeidsrechten en milieu verdient net zoveel aandacht als de monitoring van de kwaliteit van het werk.”

Negen thema's voor due diligence

Discriminatie en gender



Het convenant heeft negen prioritaire thema's. Bij elk thema staan voorbeelden uit de praktijk.

#III Discriminatie en gender

In de kleding- en textielsector bezetten mannen veelal de managementposities en doen vrouwen het uitvoerende werk. Vrouwen hebben vaak te maken met verbale, non-verbale en seksuele intimidatie. Het convenant (CKT) wil discriminatie en genderissues tegengaan.

Het convenant zet zich in om gelijkheid op de werkvloer te bevorderen. In dat kader ondersteunt en organiseert het CKT activiteiten en trainingen om vrouwen te informeren over hun rechten en hen te motiveren door te groeien naar leidinggevende functies.

Op 3 oktober organiseerde Fair Wear Foundation een leveranciersseminar over *gender based violence* in Vietnam. Hieraan hebben CKT-bedrijven en hun leveranciers deelgenomen. Het thema: 'Building better understanding of policy and legal requirements on gender-based violence in the garment, textile and footwear supply chain'.

Op 8 maart Internationale Vrouwendag organiseerden CKT-partijen een workshop over [gender in de kledingindustrie](#). Tijdens de workshop, ontwikkeld door Fair Wear Foundation en het International Opleidingscentrum van de Internationale Arbeidsorganisatie (ILO), brachten Fair Wear Foundation, Plan International NL en Unicef casestudies in. Doel was om de mogelijkheden te verkennen om als merken genderkwesties in de toeleveringsketen aan te pakken.

Kledingmerk *The Sting* heeft in 2019 op eigen initiatief een training aangeboden aan vrouwelijke werknemers van leveranciers in Zuid-India. De training werd verzorgd door experts van een lokale ngo.

Negen thema's voor due diligence

Gedwongen arbeid



Het convenant heeft negen prioritaire thema's. Bij elk thema staan voorbeelden uit de praktijk.

#IV Gedwongen arbeid

Gedwongen arbeid is moderne slavernij. Naar schatting van de Internationale Arbeidsorganisatie (ILO) zijn er wereldwijd 25 miljoen mensen die gedwongen arbeid verrichten. Daarom is gedwongen arbeid een van de thema's waar het convenant (CKT) zich op richt.

In de kleding- en textielsector zijn er problemen bekend met gedwongen arbeid, onder meer door Oeigoeren in fabrieken in China, Syrische vluchtelingen in Turkije en Rohingya in de Filippijnen en Myanmar. In China zijn er echter ook problemen met Noord-Koreanen, zo bleek uit een [onderzoek](#) dat het Leiden Asia Centre (LAC) met ondersteuning van Mondiaal FNV heeft uitgevoerd.

Uit een analyse van goederenstromen blijkt dat Chinese fabrieken in de grensregio productie uitbesteden aan Noord-Korea. Noord-Koreanen worden door hun eigen overheid gedwongen om in kledingfabrieken te werken en hun inkomsten grotendeels af te staan. Ook worden er Noord-Koreaanse arbeiders in Chinese fabrieken tewerkgesteld. Een deel van de goederenstroom gaat vervolgens van China naar Europa.

Het CKT-secretariaat heeft CKT-bedrijven met leveranciers in de betreffende regio het advies gegeven om na te gaan of de vastgestelde misstanden bij hun leveranciers van toepassing zijn en daarover de dialoog aan te gaan. Bij de beoordeling van de plannen van aanpak van de betreffende bedrijven heeft het secretariaat aandacht besteed aan hoe zij met deze risico's omgaan en welke maatregelen zij nemen om te voorkomen dat dwangarbeid bij hun leveranciers voorkomt. Zo kunnen bedrijven in hun inkoopvoorwaarden opnemen dat leveranciers alleen met goedgekeurde subcontractors mogen werken. Een aantal bedrijven heeft hun relatie met de betreffende bedrijven in China beëindigd.

Negen thema's voor due diligence

Vrijheid van vakvereniging



Het convenant heeft negen prioritaire thema's. Bij elk thema staan voorbeelden uit de praktijk.

#V Vrijheid van vakvereniging

Een goede dialoog tussen werknemer en werkgever is essentieel om de situatie in een fabriek van binnenuit duurzaam te veranderen. In veel landen staat de vakbondsvrijheid onder druk. Daarom is dit een van de belangrijkste thema's in het convenant.

Zorgen over Turkije en Cambodja

Eén van de landen waar de vrijheid van vakvereniging wordt geschonden, is Turkije. Voor de Nederlandse kleding- en textielsector is Turkije een belangrijk inkoopland: na China heeft Turkije de meeste locaties op de productielocatielijst. Daarom heeft het convenant samen met de Nederlandse ambassade in Turkije en Fair Wear Foundation in maart 2019 een bijeenkomst gehouden over [verantwoord zakendoen in Turkije](#).

Zorgen zijn er ook over Cambodja. De bedrijven binnen het convenant hebben in april gezamenlijk een [brief](#) gestuurd aan de regering van Cambodja waarin ze hun zorg hebben geuit over de verslechtering van werknemersrechten en vakbondsvrijheid in het land.

Vragenlijst over vakbondsvrijheid

Mondiaal FNV en CNV Internationaal hebben veel contacten met vakbonden in Azië, Afrika, Latijns-Amerika en Oost-Europa. Zij bieden die lokale organisaties waar mogelijk ondersteuning, in de vorm van geld, kennis en expertise. De informatie die de vakbonden van hun lokale partners krijgen, geven zij door aan bedrijven binnen het convenant. Vaak is dat informatie die de bedrijven via hun eigen kanalen niet krijgen. De vakbonden hebben een [vragenlijst](#) opgesteld voor bedrijven die met hun leveranciers in gesprek willen over de vrijheid van vereniging. Deze vragenlijst wordt nog aangevuld met specifieke landen-info, zodat bedrijven beter kunnen doorvragen als ze signalen krijgen dat er problemen zijn met de *vakbondsvrijheid*.

Trainingen in India

Arisa en haar lokale partners bieden in India trainingen aan in fabrieken om de sociale dialoog te verbeteren. Het aanbod is bestemd voor leveranciers binnen de keten van CKT-bedrijven. 4 CKT-bedrijven hebben hun leveranciers overtuigd van het belang om mee te doen aan de trainingen. 7 bedrijven zijn hierover met hun leveranciers in gesprek. Doel is om tot goed functionerende werknemerscomités te komen die zorgelijke omstandigheden met het management bespreken en om noodzakelijke verbeteringen te bereiken.

Negen thema's voor due diligence

Veiligheid en gezondheid op de werkplek



Het convenant heeft negen prioritaire thema's. Bij elk thema staan voorbeelden uit de praktijk.

#VI Veiligheid en gezondheid op de werkplek

Medewerkers in de kleding- en textielsector hebben recht op een veilige en gezonde werkplek. Sinds de ramp van Rana Plaza (2013) heeft dat de hoogste prioriteit, zeker in Bangladesh.

Direct na de ramp bij Rana Plaza werd het Accord on Fire and Building Safety in Bangladesh opgericht. Het Akkoord is een onafhankelijke organisatie, mede-opgericht door de internationale vakbeweging, maatschappelijke organisaties en het bedrijfsleven. Wereldwijd tekenden zo'n 200 bedrijven het akkoord, waaronder 20 CKT-deelnemers. Op 3 fabrieken na, vallen alle fabrieken in Bangladesh waar CKT-bedrijven inkopen onder het akkoord.

Het eerste akkoord liep van 2013 tot 2018, het tweede akkoord loopt door tot 2021. Het CKT heeft deelnemers gestimuleerd om ook dit tweede akkoord te ondertekenen. In 2019 begonnen textielbedrijven in Bangladesh een rechtszaak om het Akkoord het land uit te krijgen. Daar kwam internationaal veel kritiek op. Het convenant en ook individuele kledingbedrijven spraken zich actief uit voor het behoud van het Akkoord.

In de loop van 2019 maakte de overkoepelende werkgeversvereniging, de Bangladesh Garment Manufacturers and Exporters Association (BMGEA), een verrassende draai. Ze wilde met het Akkoord in gesprek. Mede dankzij de inzet van de *Nederlandse ambassade* zijn textielbedrijven, vakbonden en het Akkoord met elkaar om tafel gegaan en zijn er afspraken gemaakt over de voortzetting van het Akkoord. Dit zal in 2020 haar beslag krijgen. Door hierin een actieve rol te spelen, geeft de overheid invulling aan haar rol in het convenant.

Intussen zijn er initiatieven om in andere Aziatische landen vergelijkbare akkoorden van de grond te krijgen. Het doel is om de gezondheid en veiligheid van medewerkers in fabrieken te verbeteren, op basis van een internationale standaard.

Negen thema's voor due diligence

Watervervuiling, gebruik chemicaliën, water en energie

Het convenant heeft negen prioritaire thema's. Bij elk thema staan voorbeelden uit de praktijk.

#VII Watervervuiling, gebruik chemicaliën, water en energie

Hoe dieper in de keten, hoe moeilijker het wordt om te weten wat de risico's zijn. Wat gebeurt er bijvoorbeeld in textielververijen? Het convenant is daarom een collectief project gestart om textielververijen in China te verduurzamen. Ook was er een workshop over de belangrijkste duurzaamheidsrisico's rond water, energie en chemicaliën in de keten.

Workshops water, energie en chemicaliën

Tijdens de [workshop](#) in maart en november 2019 kregen bedrijven tips en voorbeelden over hoe ze rekening kunnen houden met water, energie en chemicaliën in hun due diligence. Ook ontvingen ze informatie over initiatieven, hulpmiddelen, programma's en diensten die ze kunnen gebruiken om risico's te analyseren en de situatie in hun productieketen te verbeteren, steeds dieper in de keten. De workshops werden door Modint, Solidaridad en andere partijen georganiseerd, met ondersteuning van het ministerie van Infrastructuur en Waterstaat. Bij de workshop in november waren experts uit binnen- en buitenland aanwezig. Het doel was om de kennis van bedrijven te vergroten, zodat ze in 2020 verder stappen kunnen zetten.

Collectief project textielververijen

Het [collectief project verduurzamen textielververijen China](#) helpt negen ververijen in Shanghai, Jiangsu en Zhejiang bij het verduurzamen van hun productieproces op het gebied van milieu en arbeidsomstandigheden. Het project wordt uitgevoerd door ingenieursbureau *Arcadis* en gefinancierd door het *ministerie van Buitenlandse Zaken*.

In de eerste fase is onderzoek gedaan naar de milieupformance en arbeidsomstandigheden in de ververijn. De resultaten zijn vastgelegd in rapporten en adviezen. In de tweede fase worden de adviezen besproken en verbeteringen geïmplementeerd. Het gaat bijvoorbeeld om veilige opslag en gebruik van chemicaliën, het gebruik van de juiste persoonlijke beschermingsmiddelen, het verminderen van water- en energieverbruik en het op een juiste manier behandelen en verwijderen van afval en afvalwater. In de derde fase worden de verbeteringen gemonitord. Eind 2020 wordt het eindrapport met aanbevelingen verwacht.

Matthijs Engelbert van Bevervoorde

'Ververijen worden zich meer bewust van risico's'



Matthijs Engelbert van Bevervoorde, senior Environmental & Social Consultant van Arcadis, werkt vanuit Singapore aan de voortgang van het collectieve project Verduurzamen textielververijen in China.

"Bij veel ververijen spelen problemen op het gebied van veiligheid, gezondheid en milieu. De grote ververijen doen het relatief goed omdat die in de aandacht staan, maar bij kleinere en middelgrote ververijen gaat er veel mis. Daar richten wij ons op. Dit project omvat negen textielververijen rondom Shanghai, die textiel leveren aan zes Nederlandse kledingmerken. Het doel is om de ververijen te ondersteunen bij de verduurzaming van hun productieproces.

Eerste ronde: doorlichten van processen

Toen we in 2018 begonnen, zijn we bij alle negen ververijen op bezoek geweest. Samen met de collega's van Arcadis China hebben we de bedrijfsvoering en productieprocessen doorgelicht. Er waren situaties bij waarvan we schrokken. Medewerkers die niet goed beschermd waren, chemicaliën die niet veilig werden bewaard, afvalwater dat niet goed werd behandeld. Aan het eind van elk bezoek hebben we meteen adviezen gegeven over zaken die zo snel mogelijk verbeterd moesten worden.

Daarna zijn we aan de slag gegaan om stappenplannen te maken voor de verbetering van de processen. En dan niet door grote nieuwe machines aan te schaffen, maar door risico's en processen beter te managen. De allereerste stap is een goede risicoanalyse maken: bij elk proces inventariseren waar de risico's zitten. We zijn nu bezig om die stappenplannen in online sessies met het management van de ververijen door te nemen. De coronacrisis is er helaas tussengekomen, maar ook dat is een thema: hoe ga je als bedrijf bij een crisis om met veiligheid.

Tweede ronde: kijken wat beter kan

In het najaar van 2020 gaan we nog een keer bij de bedrijven langs om te zien wat er is verbeterd en wat er nog te doen valt. We hebben een checklist gemaakt met vragen waarmee de bedrijven een self-assessment kunnen doen, zodat ze zelf kunnen zien hoever ze zijn, ook als het project klaar is.

We zien dat het bewustzijn toeneemt op het gebied van veiligheid, gezondheid en milieu. Mensen hebben vaak geen idee van de risico's en de gevolgen. Maar als ze zich ervan bewust zijn, willen ze daar graag iets aan doen. Het wordt alleen moeilijk als het geld kost. De Nederlandse kledingmerken zijn wel bereid meer af te nemen, maar het blijft een klein deel van de totale productie.

Wij leggen uit dat ook de ververijen moeten gaan voldoen aan internationale richtlijnen op het gebied van veiligheid, gezondheid en milieu. Dat ze dus maar beter bij de voorlopers kunnen horen. Maar dat stelt hen nu dus voor een grote opgave. Daarom zijn we ook bezig om de leveranciers bij het project te betrekken. Zij nemen vaak een groot deel van de productie af en zijn de tussenschakel naar de merken. Als zij het belang ervan inzien dat ververijen veiliger, gezonder en milieuvriendelijker werken, willen ze daar ook een betere prijs voor betalen.

Alle plannen zijn open source

Alle materiaal dat we ontwikkelen, is open source. We werken nu samen met zes bedrijven vanuit het convenant, maar de stappenplannen zijn straks voor alle merken en ververijen beschikbaar. Mogelijk kunnen we het project hierna uitbreiden naar andere onderwerpen, als er een vervolg komt."

Negen thema's voor due diligence Grondstoffen



Het convenant heeft negen prioritaire thema's. Bij elk thema staan voorbeelden uit de praktijk.

#VIII Grondstoffen

Steeds meer bedrijven binnen het convenant zijn bezig om het aandeel duurzamere materialen te verhogen en hun milieu-impact te verkleinen. Het convenant ondersteunde dit met een rapportage over materiaalgebruik en een workshop over duurzamere materialen.

Rapportage materiaalgebruik

Het [materiaaloverzicht](#) laat in 2019 geen verbetering zien in het gebruik van duurzamere materialen ten opzichte van 2018. 28% van de grondstoffen die deelnemende bedrijven gebruiken, is van een duurzamere soort. Het ontbreken van verbetering is het gevolg van mutaties onder deelnemende bedrijven: langer deelnemende bedrijven tonen wel verbeteringen, maar doordat enkele bedrijven vanwege faillissement zijn wegvallen en nieuwe bedrijven zijn toegetroten, is in 2019 de voortgang over het totaal weer tenietgedaan.

Kijken we alleen naar bedrijven die zowel in 2018 als in 2019 gegevens hebben ingediend, dan blijken er flinke stappen gezet op het gebied van duurzame(re) katoen. De inkoop van gerecycled polyester en gecertificeerd dons groeit gestaag. Dat geldt eveneens voor het gebruik van duurzamere materialen zoals Tencel, Tencel Lyocell, Refibra, Modal en Tencel Modal. Al is het gebruik hiervan minder dan 1% van het totale materiaalgebruik, het laat zien dat bedrijven op zoek zijn naar duurzame alternatieven.

Een groeiend aandachtsgebied is de recycling van materialen. CKT-bedrijven zijn actief betrokken bij het opzetten van recyclingfabrieken en de inzameling van gebruikt textiel.

Workshop duurzame materialen

Het covenant organiseerde in mei, samen met Solidaridad en Modint, een [workshop](#) over duurzamere materialen voor CKT-deelnemers. Doel was om inzicht te geven in de stappen die bedrijven kunnen zetten om hun producten duurzamer te maken. De deelnemers kregen informatie over de risico's van materialen, over duurzame opties voor katoen, polyester, viscose en materialen van dierlijke oorsprong zoals wol. Daarnaast ontvingen ze informatie over certificeringen en initiatieven als Better Cotton, Organic Content Standard, GOTS, Global Recycle Standard, Responsible Down Standard en Responsible Wool Standard.

Negen thema's voor due diligence

Dierenwelzijn

Het convenant heeft negen prioritaire thema's. Bij elk thema staan voorbeelden uit de praktijk.

#IX Dierenwelzijn

De big five van dierlijke grondstoffen in de kleding- en textielsector zijn wol, dons, leer, zijde en bont. In 2019 heeft het convenant (CKT) de [Animal welfare in textile production factsheets](#) uitgebracht waarin de belangrijkste risico's op het gebied van dierenwelzijn worden benoemd, en ook de maatregelen om de keten diervriendelijker te maken.

De Engelstalige factsheets zijn gebaseerd op het uitgebreide rapport [Dierenwelzijn in de kleding- en textielsector](#) dat het convenant in april 2018 uitbracht, waardoor deze informatie nu ook beschikbaar is voor spelers buiten Nederland.

De factsheets beschrijven de belangrijkste risico's rond het fokken met, houden van, behandelen van, transporteren van en doden of slachten van dieren, in relatie tot textiel. Daarnaast bevatten ze informatie over mogelijke maatregelen om die risico's te vermijden of te verzachten, zoals certificering en alternatieve inkooppraktijken. De eerste factsheet bevat de algemene uitleg over wat due diligence op het vlak van dierenwelzijn inhoudt en hoe dit geïmplementeerd kan worden. De volgende factsheets gaan in op een specifieke grondstof.

Het rapport en de factsheets hebben bij dierenwelzijnsorganisatie *VIET VOETERS* tot een toename van vragen en contactverzoeken geleid. 11 van de 41 CKT-bedrijven die materiaal van dierlijke oorsprong gebruiken, hebben in 2019 advies gevraagd over het verminderen van dierenleed in hun keten en het gebruik van keurmerken voor materialen van dierlijke oorsprong. Steeds meer kleding- en textielbedrijven beseffen dat het thema dierenwelzijn voor consumenten van belang is en nog belangrijker wordt. Een voorbeeld van een bedrijf dat zijn verantwoordelijkheid wil nemen voor de hele keten en daarmee ook voor dierenwelzijn, is *Ducky Dons*, sinds 2018 lid van het convenant.

Nick van Nieuwenhuizen

'Wij zorgen dat we positieve impact hebben op dierenwelzijn'



Ducky Dons weet precies waar het dons vandaan komt waar zij dekbedden en hoofdkussens mee vullen. Nick van Nieuwenhuizen en zijn broer Roel maken deel uit van de directie van het 60 jaar oude familiebedrijf in Ermelo. Ze zetten vol in op duurzaamheid en aanpak van risico's.

"Eenden worden geslacht voor het vlees, niet voor het dons en de veren. Zolang er vlees wordt gegeten, zullen die bijproducten er zijn. En daar doen wij mooie dingen mee. Er is geen milieuvriendelijker materiaal om dekbedden mee te vullen dan dons en veren. Dit materiaal is in tegenstelling tot synthetische dekbedden eenvoudig te recyclen en als het niet meer gerecycled kan worden, is het 100 procent biologisch afbreekbaar.

*Wij hebben onze eigen productielijn. Het dons en de veren komen van een Ermelose slachterij. Wij willen verantwoordelijkheid nemen voor wat er in onze keten gebeurt. Daarom hebben we samen met onze leverancier en met dierenwelzijn-organisatie *VIET VOETERS* om tafel gezeten om te bespreken welke eisen we kunnen stellen aan dierenwelzijn. Alle boerderijen waar de eenden vandaan komen, worden geauditeerd en gemonitord."*

complete draai gemaakt

"Anderhalf jaar geleden kwam een dierenrechtenorganisatie met negatieve berichten over het vangen, laden en transporteren van eenden. Nu is er een nieuwe standaard opgesteld met eisen voor het vangen en laden in de nacht. Voordat wij lid werden van het convenant zagen wij incidentmeldingen van dierenactivisten als een bedreiging. Nu zien we ze als een kans, want ook wij willen misstanden aanpakken. Op dat punt hebben we een complete draai gemaakt. Wij kunnen als afnemer van dons en veren invloed hebben door eisen te stellen aan de productie, ook op het gebied van dierenwelzijn.

We zijn niet alleen bezig met dierenwelzijn, we investeren ook in duurzame energieopwekking en recycling. Samen met afnemers en kringloopvinkels zamelen we donzen dekbedden in die we vervolgens recyclen. Ons doel is dat geen enkel donzen dekbed op de afvalberg belandt. We kijken ook naar de materialen die we uit het buitenland halen. Het katoen dat we voor de tijd van dekbedden gebruiken, komt uit China. Ook daarvan brengen we de risico's in kaart. Waar komt het katoen vandaan, wat zijn de arbeidsomstandigheden in de fabrieken, welke chemicaliën worden gebruikt, wat zijn de risico's op het gebied van milieu en hoe wordt dat gecontroleerd? Wij stappen nu geleidelijk over naar duurzamer katoen, waaronder GOTS en BCI. Zo zijn we stap voor stap bezig onze hele keten te verduurzamen."

Motiverend voor medewerkers

Natuurlijk gaan de kosten daardoor omhoog en natuurlijk moeten we geld verdienen, anders houden we dit bedrijf met 50 fte werknemers niet overeind. Maar we willen vooral ook een bijdrage leveren aan een betere wereld. En wij geloven erin dat de consument bereid is voor duurzaamheid te betalen.

Het is belangrijk dat we ons verhaal vertellen, aan de buitenwereld én aan onze eigen medewerkers. Voor medewerkers is het motiverend dat wij op een eerlijke en duurzame manier bezig zijn. Als wij stoppen met het maken van donzen dekbedden, wordt er niet één eend minder geslacht. Doordat wij dons en veren afnemen, kunnen we juist positieve impact hebben op dierenwelzijn en milieu."



De jaarrapportage 2019 is grotendeels geschreven voordat de wereld in de greep van het coronavirus kwam. Er zijn veel argumenten om te zeggen dat het op dit moment geen zin heeft om ver vooruit te kijken. Het is immers totaal onduidelijk hoe de toekomst eruitziet.

Toch zijn sommige dingen door de coronacrisis juist extra duidelijk geworden.

We zien meer dan ooit hoe kwetsbaar de wereldwijde kleding- en textielketen is. Vooral wat betreft de positie van de arbeiders in veel voor Nederland belangrijke productielanden. We zien ook hoe moeilijk het is voor inkopende bedrijven om het begrip 'responsible business conduct' inhoud te geven, juist tijdens een crisis. Dat geeft alle reden om nu juist door te gaan met het verduurzamen van de kleding- en textielsector. Met die houding gaan wij het volgende jaar in van ons convenant.

Meer impact on the ground

We blijven ernaar streven om meer impact *on the ground* te realiseren, voor de mensen die we vanaf het begin voor ogen hebben gehad, alsook voor hun leefomgeving. Dat betekent dat we onze collectieve projecten voortzetten en ook nieuwe opzetten, waar mogelijk gefinancierd via RVO. In Tamil Nadu bijvoorbeeld, wordt een project gestart gericht op het ondersteunen van de cao-onderhandelingen en vervolgens het implementeren van de cao-afspraken.

Meer samenwerking binnen het convenant

We blijven daarnaast de samenwerkingen tussen bedrijven, ngo's en vakbonden binnen het convenant intensiveren. Doordat bedrijven en partijen elkaar beter leren kennen, wordt het steeds duidelijker waarin ze elkaar kunnen ondersteunen en versterken.

Meer internationale samenwerking

Als klein land kunnen we geen onomkeerbare veranderingen teweeg brengen. We kunnen wel een voorbeeld stellen. Daarom erkennen wij de noodzaak en urgentie van internationale opschaling. We hebben meer en sterkere partnerschappen nodig, binnen de Europese Unie én daarbuiten. Die uitdaging pakken we samen met onze huidige partners op.

Over het vervolg

Nu het einde van het convenant in zicht komt, komen er logischerwijs ook vragen over het vervolg. Hoe gaat de sector verder met de verduurzamingsdoelen die zijn neergezet en de due diligence processen die in gang zijn gezet? Ten tijde van de publicatie van deze jaarrapportage, juni 2020, steken bedrijven en partijen veel tijd en energie in de voorbereiding van onderhandelingen over de mogelijke voortzetting van het convenant. De toekomst van het convenant zal daarnaast mede afhangen van de uitkomsten van de evaluatie van de conventantenaanpak die in opdracht van het kabinet in de zomer van 2020 plaatsvindt en van ontwikkelingen op EU-niveau.

De focus ligt in 2020 op het belangrijkste doel: de crisis overleven en de impact van het convenant vergroten.

Colofon

Dit is de jaarrapportage 2019 van het IMVO-Convenant Duurzame Kleding en Textiel. In dit convenant werken bedrijven, brancheorganisaties, vakbonden, maatschappelijke organisaties (ngo's) en de Nederlandse overheid samen. De doelen van het convenant zijn: betere arbeidsomstandigheden en betere lonen bij textiel producerende bedrijven en een goede manier van omgaan met dieren en het milieu. Deze derde jaarrapportage is gepubliceerd in juni 2020.

Tekst

SER

Interviews: Corien Lambregtse (Voor alles is een woord)

Fotografie

Panos Pictures/HH, Imagine China/HH, Associated Press/HH, The Guardian, AFP/HH, Romeo Gacad/HH, Jean Pierre Jans/HH, AFP/HH, Tom Koene/HH

Vormgeving

Vormgeving SER

Basislayout

H5mag

Sociaal-Economische Raad

Bezuidenhoutseweg 60

Postbus 90405

2509 LK Den Haag

070 3499 499

www.imvoconvenanten.nl/nl/kleding-en-textiel