

## Marc Cain Supplier Code of Conduct Marc Cain Gedragscode

Page 1/9

Dit document is gebaseerd op de meest recente versie van de amfori BSCI Code of Conduct v.2021. We hebben extra inhoud toegevoegd om beter te voldoen aan de huidige Duitse due diligence wetgeving ten aanzien van de mensenrechten en de leveringsketens. Daarnaast wordt er een meer gedetailleerde beschrijving van de milieu-aspecten gegeven. Deze is te herkennen aan de grijze letters. Bovendien hebben we als onderneming die de amfori BSCI Code of Conduct heeft onderschreven, het document aangepast aan onze eigen lay-out om beter te kunnen bijdragen aan het cascade-effect van amfori BSCI.

### I. Inleiding

De gedragscode van amfori BSCI is een verbintenisdocument voor amfori-leden en hun zakenpartners om due diligence op het gebied van mensenrechten en milieubescherming in hun wereldwijde toeleveringsketens toe te passen in overeenstemming met internationaal erkende principes. Dit document geeft richting aan de amfori-leden en hun zakenpartners om verantwoord zaken te doen en nadelige gevolgen voor de mensenrechten en het milieu in hun toeleveringsketens te identificeren, voorkomen, beperken, verantwoorden en herstellen. Het document wordt ondersteund en aangevuld door de systeemhandleiding van amfori BSCI, het toewijdingsprogramma voor leden van amfori en het duurzaamheidsplatform van amfori. Dit document, en al het ondersteunende en aanvullende materiaal, integreert de kenmerken van due diligence zoals opgesomd door de Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling (OESO). Leden van amfori en hun zakenpartners, waaronder upstream- en downstream- producenten, tussenpersonen en degenen die betrokken zijn bij wervingsprocessen voor werknemers, kunnen ondertekenaars worden van de gedragscode van amfori BSCI. In dit document wordt de term 'ondergetekenden' als synoniem gebruikt om te verwijzen naar amfori-leden en hun zakenpartners.

Deze versie van de gedragscode van amfori BSCI is goedgekeurd door amfori en vervangt alle eerdere versies van de gedragscode van amfori BSCI in al zijn vertalingen. De Engelse versie van dit document is de wettelijk bindende versie.

De gedragscode van amfori BSCI v.2021 treedt in werking op 1 januari 2023. De verantwoordelijkheid om deze gedragscode in hun bedrijfsvoering te verankeren en due diligence toe te passen, ligt bij de ondergetekenden.

### II. Waarden en principes

De gedragscode van amfori BSCI, evenals de ondersteunende documenten en hulpmiddelen, zijn gebaseerd op en verwijzen naar:

- Universele Verklaring van de Rechten van de Mens van de Verenigde Naties (VN)
- Conventies en aanbevelingen van de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO)
- Leidende principes op het gebied van zakendoen en mensenrechten van de VN (UN Guiding Principles on Business and Human Rights, UNGP)
- Richtlijnen voor multinationale ondernemingen van de OESO
- Rechten van kinderen en zakelijke principes van de VN
- Genderdimensies van de leidende principes op het gebied van zakendoen en mensenrechten van de VN
- Documenten met sectorale richtlijnen van de OESO

Door de gedragscode van amfori BSCI te onderschrijven, bevestigen de ondergetekenden dat hun toewijding de onderstaande waarden zal volgen:

- **Continue verbetering:** De ondergetekenden verbinden zich ertoe de gedragscode van amfori BSCI te implementeren in een holistische benadering, ingebed in hun beheersystemen en bedrijfscultuur, om de voortdurende verbetering van due diligence binnen hun organisaties en toeleveringsketens op een progressieve manier te waarborgen.
- **Samenwerking:** De ondergetekenden hebben een grotere impact op en een betere kans om mensenrechten- en milieuschendingen in hun organisaties en toeleveringsketens te identificeren, voorkomen, beperken en herstellen door samen te werken en een holistische benadering van due diligence te hanteren. De geest van samenwerking is cruciaal in de verbintenis tussen de ondergetekenden en belanghebbenden op verschillende niveaus, met name om een hefboomeffect te creëren. amfori ondersteunt de ondergetekenden door relevante en betekenisvolle partnerschappen te creëren.
- **Versterking:** Een belangrijk doel voor amfori is om haar ondergetekenden in staat te stellen hun organisaties te ontwikkelen en toeleveringsketens te versterken op een manier die de mensenrechten respecteert en continue verbetering mogelijk maakt. Hier- toe biedt amfori de benodigde hulpmiddelen en verwacht het van zijn ondergetekenden dat ze deze hulpmiddelen gebruiken en doorvoeren binnen hun organisaties en toeleveringsketens.
- **Inachtneming van de code:** Het naleven van de nationale wetgeving is de eerste verplichting van ondernemingen. In landen waar de nationale wetgeving een andere beschermingsnorm stelt dan de gedragscode van amfori BSCI en de verwijzingen daarin, zullen

## Marc Cain Supplier Code of Conduct

### Marc Cain Gedragscode

Page 2/9

de ondergetekenden zich houden aan de principes die de hoogste bescherming bieden aan de werknemers en het milieu, zonder in strijd te zijn met het wettelijke kader van het land.

- **Bescherming van kwetsbare personen:** De ondergetekenden zetten zich naar hun beste vermogen in voor de bescherming en versterking van kwetsbare personen en leden van kwetsbare groepen en gemeenschappen. De ondergetekenden begrijpen dat kwetsbaarheid kan afhangen van de context en dat bepaalde personen, groepen en gemeenschappen in meer dan één opzicht kwetsbaar kunnen zijn.
- **Transparantie: De ondergetekenden verbinden zich ertoe transparant te zijn:**
  - met elkaar, met amfori en met eventuele betrokken derde partijen (bijv. auditors, kwaliteitspartners), en binnen de context van identificatie, preventie en herstel van nadelige mensenrechten- en milieueffecten. De ondergetekenden informeren elkaar en amfori actief over elk kritische incident, evenals over de effectiviteit van eventuele reacties op een negatieve impact op de waarden en principes van de gedragscode van amfori BSCI,
  - via redelijke openbaarmaking aan aandeelhouders, belanghebbenden en overheden met betrekking tot hun impact op de toeleveringsketen en in de omliggende gemeenschappen, waar beschikbaar in overeenstemming met de vereisten van de nationale wetgeving.

De gedragscode van amfori BSCI en zijn waarden worden geïmplementeerd via de reeks principes die hieronder worden uitgelegd:

#### Sociaal beheersysteem en cascade-effect

De ondergetekenden verbinden zich ertoe:

- een schriftelijke verklaring over het mensenrechtenbeleid aan te nemen en openbaar te maken, in overeenstemming met de complexiteit en omvang van de activiteiten, goedgekeurd op het hoogste niveau,
- een proces en risicogebaseerd due diligence-beheersysteem in hun bedrijfspraktijken te implementeren in overeenstemming met de UNGP's en aangepast aan het bedrijfsmodel van het bedrijf. De verwachtingen die in deze gedragscode worden gesteld, dienen verankerd te zijn in het systeem,
- hun goedkeuring van de gedragscode van amfori BSCI actief te communiceren via alle functies in hun bedrijf, evenals aan hun zakenpartners en relevante belanghebbenden,
- alle relevante afdelingen en personen te trainen en stimuleren op een manier die ze in staat stelt om de principes van verantwoorde en genderbewuste bedrijfs- en aankooppraktijken te integreren in de bedrijfscultuur, en deze door te geven aan hun zakenpartners,
- dat ze van hun zakenpartners eisen dat ze de informatie doorgeven aan de relevante zakenpartners en belanghebbenden in de toeleveringsketen,
- van hun zakenpartners te eisen dat zij de gedragscode van amfori BSCI volledig naleven binnen de grenzen van hun invloedssfeer, inclusief tussenpersonen die betrokken zijn bij het wervingsproces van werknemers, zoals makelaars, recruiters en wervingsbureaus,
- alle werknemers te betrekken bij hun due diligence, met name de kwetsbare delen in hun toeleveringsketen, zoals thuiswerkers, kleine boeren, maar ook tijdelijke en migrerende werknemers; de uitdagingen op deze niveaus te identificeren en samen te werken met amfori en andere relevante belanghebbenden voor verbeteringen,
- om over de strategie, processen en voldoende middelen te beschikken om te voldoen aan de verantwoordelijkheden met betrekking tot de gedragscode van amfori BSCI en om ervoor te zorgen dat de implementatie ervan voortdurend wordt verbeterd,
- verantwoordelijke en genderbewuste aankooppraktijken uit te oefenen en te voorkomen dat hun zakenpartners in een positie worden gebracht die hen verhindert om zich aan de gedragscode van amfori BSCI te houden.

#### Betrokkenheid en bescherming van werknemers

De ondergetekenden verbinden zich ertoe:

- verantwoordelijke en genderbewuste managementpraktijken op te zetten waarbij alle werknemers en hun vertegenwoordigers worden betrokken bij een degelijke informatie-uitwisseling over het due diligence- proces,
- langetermijndoelen te definiëren om werknemers te beschermen in overeenstemming met de ambities van de gedragscode van amfori BSCI,
- specifieke stappen te ondernemen, zoals trainingen, om werknemers bewust te maken van hun rechten en verantwoordelijkheden, met speciale aandacht voor kwetsbare personen. Waar relevant moeten tussenpersonen zoals bemiddelaars, wervers en wervingsbureaus een actieve rol spelen bij het bereiken van deze stappen,

## Marc Cain Supplier Code of Conduct

### Marc Cain Gedragscode

Page 3/9

- voldoende competentie op te bouwen bij de managers, werknemers en vertegenwoordigers van werknemers binnen hun bedrijf, evenals in de toeleveringsketen, om de gedragscode van amfori BSCI in hun bedrijfscultuur te verankeren en voortdurende opleiding en training op elk werkniveau te bevorderen,
- effectieve klachtenmechanismen op te zetten op operationeel niveau voor personen en gemeenschappen die mogelijk nadelig worden beïnvloed of hieraan deel te nemen, en nauwkeurige dossiers bij te houden. Het klachtenmechanisme op operationeel niveau moet in overeenstemming zijn met artikel 31 van de UNGP. Waar relevant (bijv. wanneer er een migrerende arbeiderspopulatie aanwezig is), moet het klachtenmechanisme op operationeel niveau toegankelijk zijn in de relevante lokale talen, en moet het mogelijk zijn om de problemen in alle rechtsgebieden effectief aan te pakken en op te lossen via partnerschappen en coördinatie.
- Maak de externe klachtenprocedure van Marc Cain toegankelijk voor werknemers en lokale gemeenschappen.

#### Recht op vrijheid van vereniging en collectieve onderhandelingen

De ondergetekenden verbinden zich ertoe:

- het recht van werknemers te respecteren om vakbonden op te richten en zich bij vakbonden aan te sluiten, of zich daarvan te onthouden, en collectief te onderhandelen, op een vrije en democratische manier, zonder enig onderscheid en ongeacht geslacht,
- te zorgen voor een zinvolle vertegenwoordiging van alle werknemers, zonder enig onderscheid en ongeacht geslacht,
- werknemers niet te discrimineren vanwege vakbondslidmaatschap,
- niet te belemmeren dat vertegenwoordigers van werknemers en recruiters toegang hebben tot werknemers op de werkplek of met hen in contact komen,
- dit principe te respecteren door werknemers in staat te stellen vrij hun eigen vertegenwoordigers te kiezen met wie het bedrijf een dialoog kan aangaan over kwesties op de werkplek wanneer zij actief zijn in landen waar vakbondsactiviteiten onwettig zijn of waar vrije en democratische vakbondsactiviteiten niet zijn toegestaan.

#### Geen discriminatie, geweld of intimidatie

De ondergetekenden verbinden zich ertoe:

- alle werknemers met respect en waardigheid te behandelen,
- ervoor te zorgen dat werknemers niet worden onderworpen aan enige vorm van geweld, intimidatie en onmenselijke of vernederende behandeling op de werkplek, evenals bedreigingen met geweld en misbruik, met inbegrip van lijfstraffen, verbaal, fysiek, seksueel, economisch of psychologisch misbruik, mentaal of fysiek misbruik, dwang of andere vormen van kwelling of intimidatie,
- de mogelijke gronden voor discriminatie in hun specifieke context te begrijpen en personen niet te discrimineren of uit te sluiten op basis van geslacht, gender, leeftijd, religie, ras, kaste, geboorte, sociale achtergrond, handicap, etnische en nationale afkomst, nationaliteit, lidmaatschap van vakbonden of enige andere legitieme organisaties, politieke overtuiging of meningen, seksuele geaardheid, gezinsverantwoordelijkheden, burgerlijke staat, zwangerschap, ziekten of enige andere aandoening die aanleiding kan geven tot discriminatie,
- schriftelijke disciplinaire procedures vast te stellen en deze mondeling aan de werknemers uit te leggen in bewoordingen en in een taal die zij begrijpen. De disciplinaire maatregelen moeten in overeenstemming zijn met de nationale wetgeving,
- gendergevoelige en gelijke kansen en behandeling bieden tijdens werving en het dienstverband,
- na te gaan of werknemers niet worden lastiggevallen, gestraft of veroordeeld omdat zij kwesties op een van de bovengenoemde gronden hebben gemeld.

#### Eerlijke beloning

De ondergetekenden verbinden zich ertoe:

- minimaal te voldoen aan de lonen die zijn opgelegd door de wetgeving inzake minimumlonen van de overheid, of de industriënormen die zijn goedgekeurd op basis van collectieve onderhandelingen, afhankelijk van wat hoger is. Het loon heeft betrekking op de normale arbeidsduur,
- het loon regelmatig, tijdig en stabiel en volledig in wettig betaalmiddel te betalen. Gedeeltelijke betaling in de vorm van een vergoeding 'in natura' wordt alleen geaccepteerd in overeenstemming met IAO-specificaties,
- de loonkloof nauwkeurig te beoordelen en progressief te werken aan de betaling van een leefbaar loon dat voldoende is om de werknemers en hun gezinnen een behoorlijke levensstandaard te bieden,
- de vaardigheden, verantwoordelijkheid, anciënniteit en opleiding van werknemers te weerspiegelen in hun loonniveau,

## Marc Cain Supplier Code of Conduct

### Marc Cain Gedragscode

Page 4/9

- waar een loontarief voor productie, quota of stukwerk is vastgesteld, de werknemers in staat te stellen om binnen standaard werkkuren ten minste een loon te verdienen dat respectievelijk voldoet aan of hoger is dan de toepasselijke wettelijke minimumlonen, industriënormen of collectieve arbeidsovereenkomsten (waar van toepassing),
- ervoor te zorgen dat werknemers van alle geslachten en categorieën, zoals migrerende en lokale werknemers, dezelfde beloning ontvangen voor gelijkwaardige functies en kwalificaties,
- inhoudingen alleen toe te passen onder de voorwaarden en voor zover toegestaan door de wet of vastgelegd in een collectieve overeenkomst,
- de werknemers de sociale voordelen te bieden die wettelijk worden toegekend, zonder negatieve gevolgen voor hun loon, anciënniteit, functie of promotievooruitzichten.

#### Fatsoenlijke werkuren

De ondergetekenden verbinden zich ertoe:

- ervoor te zorgen dat werknemers niet meer dan 48 standaarduren per week hoeven te werken, onverminderd de specifieke verwachtingen die hieronder uiteen worden gezet. Uitzonderingen gespecificeerd door de IAO worden erkend,
- de toepasselijke nationale wetgeving, industriële benchmarknormen of collectieve overeenkomsten te interpreteren binnen het internationale kader dat door de IAO uiteen is gezet, en werkurenpraktijken te bevorderen die een gezond evenwicht tussen werk en privé voor de werknemers mogelijk maken,
- alleen de hierboven beschreven limiet van het aantal uren te overschrijden in overeenstemming met de uitzonderlijke gevallen bepaald door de IAO, in welk geval overwerk is toegestaan,
- overwerk te gebruiken als een uitzonderlijke en vrijwillige praktijk, betaald tegen een toeslag van minimaal 125% van het standaardtarief. Overwerk mag niet leiden tot een aanzienlijk grotere kans op beroepsrisico's, en mag in geen geval de in de nationale wetgeving vastgestelde grenzen overschrijden,
- hun werknemers het recht te verlenen op rustpauzes op elke werkdag en het recht op ten minste één vrije dag per zeven dagen, tenzij de uitzonderingen vastgelegd in de collectieve overeenkomsten van toepassing zijn.

#### Gezondheid en veiligheid op het werk

De ondergetekenden verbinden zich ertoe:

- het recht op gezonde arbeids- en levensomstandigheden van werknemers en lokale gemeenschappen te respecteren, onverminderd de specifieke verwachtingen die hieronder uiteen worden gezet. Kwetsbare personen zoals, maar niet beperkt tot, jonge werknemers, nieuwe en aanstaande moeders en personen met een handicap, krijgen speciale bescherming,
- te voldoen aan de nationale wetgeving op het gebied van gezondheid en veiligheid op het werk of aan internationale normen waar de nationale wetgeving zwak is of slecht wordt gehandhaafd,
- ervoor te zorgen dat er systemen zijn om potentiële en werkelijke bedreigingen voor de gezondheid en veiligheid van werknemers te beoordelen, identificeren, voorkomen en verminderen,
- alle afdelingen en personen regelmatig bij te scholen op het gebied van gezondheid en veiligheid op het werk in alle stadia van het werk, en informatie te verstrekken over mogelijke gezondheids- en veiligheidsrisico's op het werk voor werknemers en het publiek, inclusief betreffende gemeenschappen,
- effectieve maatregelen te nemen om te voorkomen dat werknemers ongevallen, letsels of ziekten oplopen die voortvloeien uit, verband houden met of optreden tijdens het werk. Deze maatregelen zijn erop gericht de oorzaken van gevaren die inherent zijn aan de werkplek, zoveel mogelijk te beperken,
- te streven naar een betere bescherming van werknemers bij ongevallen, waaronder door verplichte verzekeringsregelingen,
- dossiers bij te houden van alle gezondheids- en veiligheidsincidenten op de werkplek en alle andere faciliteiten die worden verstrekt of verplicht,
- alle passende maatregelen te nemen en alle relevante vergunningen en documentatie te verkrijgen die vereist zijn door de nationale wetgeving, om te zorgen voor de stabiliteit en veiligheid van de apparatuur en gebouwen die ze gebruiken, en om te beschermen tegen en zich voor te bereiden op voorzienbare noodsituaties. Dit omvat woonfaciliteiten voor werknemers wanneer deze worden verstrekt of verplicht door de werkgever of een wervingpartner,
- relevante commissies op te richten, zoals een commissie voor gezondheid en veiligheid op het werk, om te zorgen voor actieve samenwerking tussen management en werknemers, en/of hun vertegenwoordigers voor de ontwikkeling en effectieve implemen-

## Marc Cain Supplier Code of Conduct

### Marc Cain Gedragscode

Page 5/9

tatie van systemen die zorgen voor een veilige en gezonde werkomgeving. Deze commissies hebben tot doel de diversiteit van de werknemers te vertegenwoordigen,

- werknemers bewust te maken en hun recht en verantwoordelijkheid te respecteren om in gevaarlijke situaties en bij ongecontroleerde gevaren de gebouwen te verlaten en/of te stoppen met werken zonder toestemming te vragen,
- passende bedrijfsgeneeskundige hulp en aanverwante voorzieningen te bieden en alle werknemers gelijke toegang tot deze diensten te bieden. Gezondheidsdiensten (inclusief verzekeringen) moeten tegemoet komen aan de specifieke zorgen en behoeften van alle geslachten en leeftijden,
- gratis toegang te bieden tot veilig en schoon drinkwater en eet- en rustruimtes, en waar van toepassing, toegang verlenen tot kookgebieden en voedselopslagruimtes,
- te zorgen voor een voldoende aantal veilige, aparte toiletten met voldoende privacy voor alle geslachten, en papieren handdoeken en wastafels met handzeep in alle werkgebieden,
- ervoor te zorgen dat wanneer woonvoorzieningen worden verstrekt of verplicht gesteld, deze schoon en veilig zijn en voldoen aan alle basisbehoeften van de werknemers,
- gratis effectieve en op maat gemaakte persoonlijke beschermingsmiddelen (PBM) te verstrekken aan alle werknemers, rekening houdend met de behoeften van verschillende categorieën werknemers, zoals zwangere vrouwen en vrouwen die borstvoeding geven,
- de schade die de werknemers hebben geleden te vergoeden wanneer een historische of feitelijke tekortkoming in de naleving van de principes wordt vastgesteld.

#### Geen kinderarbeid

De ondergetekenden verbinden zich ertoe:

- geen kinderen in dienst te nemen, direct of indirect, onder de minimumleeftijd voor het voltooien van de leerplicht zoals gedefinieerd door de wet, die niet lager dan 15 jaar mag zijn, tenzij de door de IAO erkende uitzonderingen van toepassing zijn,
- kinderen te beschermen tegen elke vorm van uitbuiting,
- robuuste leeftijdsverificatiemechanismen in te stellen als onderdeel van het wervingsproces, die op geen enkele manier vernederend of respectloos mogen zijn tegenover de werknemer,
- extra zorg te besteden aan en op een proactieve manier maatregelen te identificeren in geval van ontslag en uitdiensttreding van kinderen, om de bescherming van getroffen kinderen te waarborgen.

#### Speciale bescherming voor jonge werknemers

De ondergetekenden verbinden zich ertoe:

- ervoor te zorgen dat jongeren niet 's nachts werken en dat ze worden beschermd tegen arbeidsomstandigheden die schadelijk zijn voor hun gezondheid, veiligheid, zedelijkheid en ontwikkeling, onverminderd de specifieke verwachtingen die in dit principe uiteen worden gezet,
- jonge werknemers onmiddellijk van elk gevaarlijk werk of bron van gevaar te verwijderen wanneer dergelijke gevallen worden geïdentificeerd, en hun werkzaamheden opnieuw te definiëren zonder enig inkomensverlies,
- ervoor te zorgen dat (a) het soort werk waarschijnlijk niet schadelijk is voor de gezondheid of ontwikkeling van jonge werknemers; (b) ze met hun werkuren naar school kunnen gaan, deel kunnen nemen aan door de bevoegde autoriteit goedgekeurde beroepsoriëntatie of hun vermogen om te profiteren van trainings- of instructieprogramma's,
- de nodige mechanismen in te stellen om schade aan jonge werknemers te voorkomen, te identificeren en te beperken, met speciale aandacht voor de voorziening in en toegang van jonge werknemers tot effectieve operationele klachtenmechanismen en tot opleidings- en trainingsprogramma's inzake gezondheid en veiligheid op het werk die specifiek op de behoeften van jonge werknemers zijn afgestemd.

## Marc Cain Supplier Code of Conduct

### Marc Cain Gedragscode

Page 6/9

#### Geen onzeker dienstverband

De ondergetekenden verbinden zich ertoe:

- ervoor te zorgen dat hun wervingsproces en arbeidsrelaties geen onzekerheid en sociale of economische kwetsbaarheid voor hun werknemers veroorzaken,
- ervoor te zorgen dat het werk wordt uitgevoerd op basis van een erkende en gedocumenteerde arbeidsrelatie, opgesteld in overeenstemming met de relevante nationale wetgeving, gebruiken of praktijken, en internationale arbeidsnormen, afhankelijk van wat meer bescherming biedt,
- werknemers vóór hun indiensttreding begrijpelijke informatie te verstrekken in hun eigen taal en ervoor te zorgen dat zij op de hoogte zijn van hun rechten, verantwoordelijkheden en arbeidsvoorwaarden, met inbegrip van werkuren, beloning en betalingsvoorwaarden in hun eigen taal,
- te streven naar het bieden van fatsoenlijke en, waar nodig, flexibele arbeidsomstandigheden die ook werknemers, ongeacht hun geslacht, ondersteunen in hun rol als ouder of verzorger, met inbegrip van migrerende en seizoenarbeiders van wie de kinderen mogelijk in hun woonplaats zijn achtergebleven,
- geen gebruik te maken van arbeidsovereenkomsten op een manier die opzettelijk niet in overeenstemming is met het werkelijke doel van de wet. Dit omvat, maar is niet beperkt tot, (a) stageprogramma's of trainingsschema's waarbij het niet de bedoeling is om vaardigheden bij te brengen of regelmatig werk te bieden, (b) seizoens- of uitzendwerk wanneer dit wordt gebruikt om de bescherming van werknemers te ondermijnen, (c) uitsluitend op arbeid gerichte contracten, en d) contractvervangings,
- geen gebruik te maken van onderaanneming op een manier die de rechten van de werknemers ondermijnt.

#### Geen schuldarbeid, dwangarbeid of mensenhandel

De ondergetekenden verbinden zich ertoe:

- zich niet in te laten met, of via zakenpartners medeplchtig te zijn aan, enige vorm van dienstbaarheid, dwangarbeid, schuldarbeid, contractarbeid, arbeidsuitbuiting of niet-vrijwillige arbeid, met inbegrip van door de overheid opgelegde dwangarbeid,
- zich te houden aan de internationale principes van verantwoorde werving, waaronder het principe dat de werkgever betaalt, en hetzelfde vereisen van hun wervingpartners bij het in dienst nemen en werven van alle werknemers, direct of indirect, met name leden van kwetsbare groepen zoals tijdelijke en migrerende werknemers. Dit omvat minimaal:
  - Dat de werknemers geen wervingskosten en -vergoedingen worden aangerekend
  - Duidelijke en transparante arbeidsovereenkomsten
  - Vrijwaring van werknemers van bedrog en dwang
  - Vrijheid van verkeer en geen bewaring van identiteitsdocumenten
  - Toegang tot gratis, volledige en accurate informatie
  - Vrijheid om het contract te beëindigen, van werkgever te veranderen en veilig terug te keren
  - Toegang tot gratis geschillenbeslechting en effectieve rechtsmiddelen
- door werknemers geleden schade progressief te vergoeden binnen een redelijke termijn en binnen het kader van dezelfde internationale beginselen, indien historisch of feitelijk niet-naleving van de principes wordt vastgesteld.

#### Geen gedwongen uitzetting

De ondertekenaars verplichten zich tot:

- Het verbieden van illegale gedwongen uitzetting en het verbieden van onwettelijke beroving van land, bossen en wateren bij de verwerving, ontwikkeling of ander gebruik van land, bossen en wateren, waarvan het gebruik het levensonderhoud van een persoon verzekert.
- Het toepassen van systemen voor juridische due diligence, zodat de erkenning en naleving van nationale wetten en praktijken in relatie staan tot het eigendom van het land.
- Het overwegen van alternatieven met betrekking tot grondaankoop, in combinatie met het leveren van inspanningen om nadelige effecten te voorkomen of deze tot een minimum te beperken.
- Het leveren van een bewijs van de aan de eigenaar/verhuurder van het land betaalde vergoeding voorafgaand aan de bouw of uitbreiding van de faciliteit.
- Het niet illegaal toe-eigenen van land voor de bouw of uitbreiding van de faciliteit.

## Marc Cain Supplier Code of Conduct

### Marc Cain Gedragscode

Page 7/9

#### Bescherming van het milieu

De ondergetekenden verbinden zich ertoe:

- een proces- en risicogebaseerd due-diligence-beheersysteem voor het milieu in hun bedrijfspraktijken te implementeren, aangepast aan het bedrijfsmodel van het bedrijf. Dit kan ook worden geïntegreerd in het algehele due diligence-beheersysteem,
- te voldoen aan de nationale wetgeving op het gebied van milieu of aan internationale normen waar de nationale wetgeving zwak is of slecht wordt gehandhaafd,

Deze bepalingen omvatten het Verdrag van Minamata (verboden productie, gebruik en/of afvoeren van kwik), het Verdrag van Stockholm inzake persistente organische verontreinigende stoffen (Persistent Organic Pollutants (POPs)) (verboden productie en/of gebruik van stoffen binnen het bestek van het Verdrag van Stockholm alsmede niet milieuvriendelijke behandeling van afval dat persistente organische verontreinigende stoffen bevat) - en het Verdrag van Bazel (verboden import/export van gevaarlijk afval zoals bedoeld in het Verdrag van Bazel).

- de milieueffecten van hun activiteiten te identificeren en passende maatregelen te implementeren om negatieve effecten op de omliggende gemeenschappen, natuurlijke hulpbronnen, het klimaat en het algehele milieu te voorkomen, te beperken en te herstellen. Deze milieumaatregelen omvatten, maar beperken zich niet tot:
  - Het matigen van de impact op het klimaat door het verminderen van de uitstoot van broeikasgassen: oorzaken voor de uitstoot van broeikasgassen identificeren en ze verminderen. Bijv. door continue vermindering van energieverbruik, verhoging van de energie-efficiëntie en toenemend gebruik van hernieuwbare energie.
  - Het voorkomen van schadelijke veranderingen van de bodem: verandering van bodem en eigenschappen van de bodem in de loop der jaren op één locatie.
  - Het beschermen van water: water is essentieel voor het leven van mensen, dieren en planten. Daarom dient het waterverbruik te worden gecontroleerd en gereduceerd. Water mag niet worden verontreinigd. Afvalwater moet ten minste worden behandeld volgens de wettelijke eisen, maar bij voorkeur volgens de laatste versie van de richtlijnen inzake afvalwater van het ZDHC (nul lozingen van gevaarlijke chemische stoffen),
  - Verantwoordelijk gebruik van chemische stoffen en gevaarlijke of schadelijke stoffen, met een betrouwbaar beheer van chemische stoffen,
  - Verantwoordelijk gebruik van hulpbronnen en vermindering van afval, De ondertekenaar moet concepten ontwikkelen en ten uitvoer brengen voor het voorkomen, verminderen en hergebruiken van afval,
  - Zorgen voor het vermijden van schadelijke luchtmissies ten behoeve van schone en gezonde lucht en het voorkomen van slechte geuren,
  - De biodiversiteit beschermen, bijv. door regeneratief gebruik van land en beperking van de oppervlakteafsluiting tot een minimum,
  - Geluidsemissies tot een minimum beperken ten behoeve van de gezondheid van werknemers en bewoners.

#### Behandeling van mineralen uit conflictgebieden

Voor de conflictgrondstoffen tin, wolfram, tantaal en goud, en tevens andere grondstoffen zoals kobalt verplicht de leverancier zich ertoe zijn due diligence verbintenissen na te leven ten behoeve van verantwoordelijke toeleveringsketens voor mineralen uit conflict- en risicogebieden in overeenstemming met de richtlijnen van de Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling (OESO). Ertssmeltenijen en raffinaderijen zonder behoorlijk geauditeerde due diligence processen moeten worden vermeden.

#### Ethisch zakelijk gedrag

De ondergetekenden verbinden zich ertoe:

- niet deel te nemen aan enige daad van corruptie, afpersing of verduistering, noch aan enige vorm van omkoping, inclusief maar niet beperkt tot, het beloven, aanbieden, geven of accepteren van een ongepaste geldelijke of andere stimulans,
- adequate interne controles, programma's of maatregelen te ontwikkelen en aan te nemen voor het voorkomen en opsporen van corruptie, afpersing, verduistering of enige vorm van omkoping, ontwikkeld op basis van een bedrijfsspecifieke risicobeoordeling,
- nauwkeurige informatie over hun activiteiten, structuur en prestaties bij te houden en deze openbaar te maken in overeenstemming met de toepasselijke regelgeving en industriële benchmarkpraktijken om de transparantie van hun activiteiten te vergroten,
- geen informatie te vervalsen of deel te nemen aan het vervalsen van informatie of een verkeerde voorstelling van zaken te geven in de toeleveringsketen,

## Marc Cain Supplier Code of Conduct

### Marc Cain Gedragscode

Page 8/9

- de werknemers bewust maken van het beleid, de controles, programma's en maatregelen tegen onethisch gedrag, en naleving binnen het bedrijf te bevorderen via trainingen en communicatie,
- persoonsgegevens (waaronder die van werknemers, zakenpartners, klanten en consumenten in hun invloedssfeer) met redelijke zorg te verzamelen, gebruiken en anderszins te verwerken. Het verzamelen, gebruiken en anderszins verwerken van persoonsgegevens moet in overeenstemming zijn met de wetgeving inzake privacy en informatiebeveiliging en regelgevende vereisten.

### III. Tenuitvoerlegging

De ondergetekenden van deze gedragscode gaan ermee akkoord om de waarden en principes die in dit document uiteen worden gezet te implementeren gedurende de hele levenscyclus van hun zakelijke relaties, en in nauwe samenwerking met relevante belanghebbenden:

- **Alvorens een zakelijke relatie aan te gaan**, de potentiële en actuele mensenrechtenrisico's in kaart te brengen en te begrijpen.
- **Tijdens een zakelijke relatie**, verantwoord zaken te doen en om hun zakenpartners te coachen en te ondersteunen bij continue verbetering.
- **Aan het einde van een zakelijke relatie**, een verantwoorde transitie voor de zakenpartner te waarborgen.

### Gegevensbeheer

- De ondergetekenden zullen het duurzaamheidsplatform van amfori voorzien van actuele en nauwkeurige gegevens en zullen hun werknemers en vertegenwoordigers instrueren om dergelijke informatie te gebruiken in overeenstemming met de Verordening (EU) 2016/679 (Algemene verordening gegevensbescherming), waarnaar ook wordt verwezen als EU AVG.
- De ondergetekenden begrijpen dat alle persoonsgegevens die worden verzameld, gebruikt en anderszins worden verwerkt binnen de hulpmiddelen en platformen van amfori moeten voldoen aan de EU AVG, ongeacht de geografische locatie waar de gegevens worden verzameld.
- De ondergetekenden gaan ermee akkoord dat de gegevens die worden verzameld via een monitoringactiviteit, waaronder een klachtenmechanisme, kunnen worden gedeeld met derden (i) voor zover dit gebeurt in het kader van amfori; (ii) voor zover een dergelijke overdracht noodzakelijk is voor de verstrekking door of namens aan amfori gerelateerde activiteiten, en/of (iii) de derden ermee instemmen de verstrekte informatie met het grootste respect en voor het enige voor de zaak relevante doel te behandelen.

### Toezicht in de toeleveringsketen

- Zakenpartners zien erop toe dat de gedragscode van amfori BSCI wordt nageleefd, zowel intern als door hun upstream- zakenpartners die betrokken zijn bij het productieproces, op basis van een aanpak van continue verbetering.
- Zakenpartners erkennen dat amfori-leden ervoor kunnen kiezen om hen te betrekken bij de controleactiviteiten. Ze gaan ermee akkoord om op locatie en buiten de locatie, aangekondigd of onaangekondigd, te worden gecontroleerd door amfori of derden die door amfori hiervoor zijn gekwalificeerd (bijv. auditbedrijven, kwaliteitspartners). Deze activiteiten kunnen worden uitgevoerd in het kader van controlehulpmiddelen van amfori of het auditkwaliteitsprogramma van amfori. Tijdens een controleactiviteit gaan zakenpartners ermee akkoord om:
  - volledige toegang te verlenen tot de faciliteiten zoals gevraagd door de personen die de activiteit uitvoeren, inclusief delen die aanvankelijk mogelijk niet waren aangegeven in de reikwijdte van de activiteit,
  - toegang te verlenen tot persoonsgegevens van hun werknemers, en de personen relevante gegevens te laten verzamelen voor rapportagedoeleinden, zolang dit in overeenstemming is met de nationale wetgeving en de EU AVG,
  - de personen in staat te stellen het nodige bewijsmateriaal te verzamelen dat relevant is voor de activiteit, met inbegrip van, maar niet beperkt tot, bedrijfsdocumenten, vergunningen, certificeringen en foto's,
  - personen in staat te stellen om op locatie en buiten de locatie interviews met werknemers te houden in volledige vertrouwelijkheid, zonder enige invloed of vergelding van het management.



**Marc Cain Supplier Code of Conduct**  
**Marc Cain Gedragscode**

Page 9/9

**IV. Referenties**

Link/QR-code naar website wordt in de definitieve versie toegevoegd.

Voor openbare raadplegingen verwijzen wij u naar het afzonderlijke document in het pakket.

**V. Woordenlijst**

Link/QR-code naar website wordt in de definitieve versie toegevoegd.

Voor openbare raadplegingen verwijzen wij u naar het afzonderlijke document in het pakket.



---

Datum, Naam bedrijf

---

Naam, Adres

---

Handtekening Bedrijfsstempel/zegel