



Voor een duurzaam en veilig werkend Nederland

Heigo

November 2024, versie 3

Gedragscode

Heigo Nederland B.V.

Industrieweg Oost 28

6662 NE Elst (gld)

Inhoudsopgave

Inleiding	3
Voor wie is deze gedragscode bedoeld?	4
Waarom vinden wij deze gedragscode belangrijk?	4
Hoe gebruiken wij deze gedragscode?	4
Welke algemene afspraken maken wij met elkaar?	5
Welke afspraken maken wij in deze gedragscode?	6
• Vrije keuze van arbeid	6
• Het recht op vrijheid van vereniging en collectieve onderhandelingen	6
• Geen discriminatie op de werkvloer	7
• Geen kinderarbeid	7
• Eerlijke beloning / Leefbaar loon	7
• Geen overmatig overwerk	7
• Veilige en gezonde arbeidsomstandigheden	8
• Wettelijk bepaalde arbeidsovereenkomst	8
• Ethisch zakelijk gedrag	8
• Bescherming van klokkenluiders	8
• Grondstoffen	9
• Watervervuiling en gebruik chemicaliën, water en energie	9
• Dierenwelzijn	9
De kopersverplichting	10
De leveranciersverplichting	11
Verbintenisverklaring	12
Bevestiging verplichting leverancier	13



Inleiding

Als producent van bedrijfskleding realiseert Heigo Nederland B.V. (hierna “Heigo”) zich de consequenties en impact van haar eigen footprint op mens en milieu. Met deze gedragscode versterken wij onze normen en waarden die wij toekennen aan ons ondernemerschap en ons beleid van maatschappelijk verantwoord ondernemen. Heigo identificeert zich door invulling te geven aan de waarden; transparantie, betrouwbaarheid, gelijkheid en klantgerichtheid.

Met het ontwerpen, produceren en het verkopen van onze bedrijfskleding zorgen wij dat dit op een sociaal verantwoordelijke, veilige en milieuvriendelijke manier gebeurt. Heigo zoekt in haar productieketen voortdurend naar oplossingen die de transitie mogelijk maakt van lineair geproduceerde artikelen naar het ontwikkelen en maken van circulaire producten. Dit met behoud van kwaliteit, comfort en de vereiste veiligheid.

In onze productieketen gaan wij voor een duurzame en transparante samenwerking met onze partners. Naast het dragen van onze eigen verantwoordelijkheid, verwachten wij dat ook van onze partners. Deze verantwoordelijkheid dragen wij samen. Dit betekent ook dat wij hierover met elkaar duidelijke afspraken kunnen en moeten maken. Deze gedragscode helpt ons samen te zorgen voor een sociaal verantwoordelijke, veilige en milieuvriendelijke omgeving.



Voor wie is deze gedragscode bedoeld?

In de gedragscode van Heigo zijn afspraken, waarden en principes geformuleerd waar wij en onze partners in de 'supply chain' zich dienen te houden aan de genoemde sociale-, veiligheids- en milieu-aspecten.

Deze gedragscode is bedoeld voor alle partijen in onze toeleverings- en productie keten. In deze gedragscode hebben wij onze principes, waarden en afspraken vastgelegd, bedoeld om deze te respecteren, hiernaar te handelen en daar uitvoering aan te geven.

Hierbij worden de sociale aspecten van de Code of Labour Practices (CoLP) van de Fair Wear Foundation aangevuld met de milieu gerelateerde onderwerpen van het Convenant voor Duurzame kleding en Textiel alsook het thema ethisch zakelijk gedrag.

De inhoud van deze gedragscode is gebaseerd op de afspraken vanuit de International Labour Organisation (ILO), de universele Verklaring van de Rechten van de Mens als ook de OESO-richtlijnen en de UNGP's (UN Guiding Principles on business and human rights)

Deze gedragscode is niet alleen van toepassing op de leveranciers in onze toeleverings- en productieketen maar is deze ook bedoeld voor onze eigen organisatie.

Waarom vinden wij deze gedragscode belangrijk?

Heigo levert producten, al dan niet onder eigen label, die gefabriceerd worden in landen die aangemerkt zijn met een laag of hoger risico. Onze klanten verwachten dat deze productiebedrijven de processen en de controles, van de in de gedragscode genoemde arbeids- en milieuaspecten, correct uitvoeren.

Als onze zakenpartners de gedragscode van Heigo ondertekenen, is dit een teken van betrokkenheid en het dragen van verantwoordelijkheid waardoor het onderlinge vertrouwen verder wordt vergroot.

Heigo's gedragscode benadrukt onze normen en waarden die wij belangrijk vinden in de relatie met onze zakenpartners. Ontstane problemen kunnen daarmee transparant en in een open dialoog met elkaar worden opgelost.



Hoe gebruiken wij deze gedragscode?

Heigo gebruikt de gedragscode in de monitoring van de fabrieksprestaties bij de leveranciers en/of toeleveranciers. De gedragscode wordt als basis gebruikt om de verschillende arbeids- en milieuaspecten bij onze leveranciers te inventariseren en te beoordelen.

Heigo zal de nodige maatregelen nemen wanneer de leverancier en/of toeleverancier niet voldoet aan de eisen zoals die gesteld zijn in de gedragscode. Met deze bedrijven zal bij overtreding van deze afspraken, principes en waarden, de leverancier en/of toeleverancier bereid moeten zijn mee te werken aan een structurele oplossing en daarmee onze gemaakte afspraken zal nakomen.

Met deze gedragscode worden onze leveranciers en toeleveranciers gehouden aan de hieronder vermelde afspraken om de doelstellingen voor een gezonde relatie en ethische aspecten in de productieomgeving, te realiseren. Heigo zal bij elke beoordelingsronde de partners vragen of zij zich blijven conformeren aan de afspraken die opgemaakt zijn in deze gedragscode.

Welke algemene afspraken maken we met elkaar?

Algemene juridische voorschriften

Leveranciers en fabrieken dienen zich te houden aan alle van toepassing zijnde nationale wet- en regelgeving, met inbegrip van:

1. arbeidsrechten, wetgeving inzake discriminatie, het milieu, gezondheid en veiligheid, en;
2. wetgeving inzake de invoering van producten, waaronder vermelding van het land van oorsprong, productetikettering en producttests, naast alle contractuele eisen en;
3. overige wetgeving.

Indien volgens een leverancier/fabriek de nationale wet- en regelgeving voorzien in andere beschermingsnormen of in strijd zijn met een of meer in deze gedragscode vastgestelde afspraken, dient die leverancier en/of fabriek dit met Heigo te bespreken alvorens van deze gedragscode af te wijken.

Naleving van arbeidsnormen

Om aan te tonen dat de arbeidsnormen worden nageleefd, vragen wij onze leveranciers en/of toeleveranciers om binnen 14 dagen na het verzoek daartoe een volledig en nauwkeurig ingevuld Leveranciersbeoordelingsformulier van Heigo te verstrekken. Dit wordt ingeleverd tijdens een bedrijfsbezoek door een van de werknemers van Heigo, of per e-mail.

Daarnaast verzoeken wij onze leveranciers en/of toeleveranciers vriendelijk om aan Heigo een geldig auditrapport van Fair Wear Foundation (FWF), een geldig auditrapport van Amfori BSCI, of een geldig SA8000-certificaat te verstrekken. Alle gegevens worden op verantwoorde wijze verwerkt en worden gebruikt als input voor onze leveranciersbeoordeling.

Transparantie

Producenten en leveranciers dienen Heigo op de hoogte te brengen van alle locaties van de bedrijfsterreinen die worden gebruikt voor de vervaardiging van producten voor Heigo. De producent

en leverancier waarborgt dat de vervaardiging van producten voor Heigo uitsluitend plaatsvindt op de locaties die bij Heigo bekend zijn. Hieronder vallen de eigen productielocaties, maar ook de productielocaties van hun leverancier, onderaannemers en toeleveranciers. Voor toeleveranciers van materialen worden ook het land en de regio van oorsprong van de grondstoffen aangegeven.

Heigo verwacht dat alle leveranciers bij het wijzigingen van de locatie van de fabriek, de inkoopafdeling van Heigo voorafgaand aan dergelijke wijzigingen, daarvan in kennis heeft gesteld. Wij vragen u ons deze informatie te verstrekken om onze toeleveringsketen zo goed mogelijk in kaart te brengen voor het zo transparant mogelijk uitvoeren van ons Due Diligence-onderzoek. Voor het naleven van deze gedragscode dient de leverancier gebruik te maken van een intern geïmplementeerd managementsysteem. Onderdeel van de leveranciersbeoordeling is ook dat Heigo eisen stelt aan de ethische praktijken van haar leveranciers. Heigo geeft de voorkeur aan leveranciers die op ethisch verantwoorde wijze handelen.

In het geval een producent of leverancier zich niet committeert aan de gedragscode vraagt Heigo om binnen een aangegeven periode, tot verbeteringen en/of oplossingen te komen. In goed overleg worden afspraken gemaakt voor het treffen van corrigerende maatregelen.

De verantwoordelijkheid van Heigo als het gaat om productontwikkeling en verantwoord inkoopgedrag

Heigo inventariseert en beoordeelt jaarlijks de mogelijk negatieve gevolgen van haar inkoopgedrag bij haar leveranciers. De uitkomsten hiervan worden tijdens het Inkoop/Productie-overleg met elkaar besproken.

Heigo heeft met haar inkopers goede afspraken gemaakt om met leveranciers eerlijke inkopen te doen. Zo worden afspraken gemaakt over ontwerpen, collecties, materiaal-inkopen levertijden, prijzen en capaciteitsmogelijkheden om daarmee leveranciers te kunnen laten voldoen aan de gestelde gedragscode. Heigo laat zich voor deze “Purchasing Practices” trainen door o.a. de Fair Wear Foundation waar Heigo sinds 2005 lid van is.

Welke afspraken maken wij in deze gedragscode?

Ons bedrijf verwacht van leveranciers dat zij de mensenrechten - zoals beschreven in de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens van de Verenigde Naties - ondersteunen en beschermen, zowel op de werkplek als in het algemeen in al hun zakelijke activiteiten. Alle medewerkers en arbeiders moeten eerlijk, waardig en respectvol worden behandeld. De arbeidsnormen van de Fair Wear Foundation zijn gebaseerd op de conventies van de Internationale Arbeidsorganisatie (ILO) en de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens. In de onderstaande tekst wordt verwezen naar specifieke conventies.

- **Vrije keuze van arbeid**

Er zal geen gebruik gemaakt worden van dwangarbeid, waaronder gedwongen arbeid ter aflossing van een schuld of gevangenisarbeid (ILO Conventies 29 en 105)

- **Het recht op vrijheid van vereniging en collectieve onderhandelingen**

Het recht van alle werknemers om vakbonden op te richten, zich daarbij aan te sluiten en collectieve onderhandelingen te voeren, zal moeten worden erkend (ILO-Conventies 87 en

98). In die situaties waarin het recht op vrijheid van vakvereniging en collectieve onderhandelen door de wet beperkt zijn, zal de onderneming gelijksoortige oplossingen aanbieden voor een onafhankelijke en vrije vakvereniging en onderhandeling voor alle werknemers. De vertegenwoordigers van de werknemers mogen niet worden gediscrimineerd en hebben toegang tot alle arbeidsruimten die noodzakelijk zijn voor het uitvoeren van hun vertegenwoordigende taken (ILO-Conventie 135 en Aanbeveling 143).

- **Geen discriminatie op de werkvloer**

Bij het aannamebeleid, loonbeleid, toegang tot opleidingsprogramma's, promotiebeleid voor werknemers, beleid inzake beëindiging van het dienstverband, pensionering en alle andere aspecten van de arbeidsverhouding moeten gebaseerd op het beginsel van gelijke kansen, ongeacht ras, huidskleur, geslacht, godsdienst, politieke gezindheid, vakbonds lidmaatschap, nationaliteit, sociale afkomst, gebreken of handicaps (ILO-Conventies 100 en 111).

- **Geen kinderarbeid**

Er wordt geen gebruik gemaakt van kinderarbeid. Er worden alleen werknemers in dienst genomen die niet langer leerplichtig zijn en in ieder geval 15 jaar of ouder zijn (ILO Conventie 138). Er is geen sprake van vormen van slavernij of vergelijkbare praktijken, zoals het verkopen en verhandelen van kinderen, gebondenheid door schuld, lijfeigenheid en gedwongen arbeid. Kinderen in de leeftijd van 15-18 mogen geen werk verrichten dat, door de aard van het werk of de omstandigheden waaronder het werk wordt uitgevoerd, vermoedelijk schadelijk is voor hun gezondheid, veiligheid of moraal (ILO Conventie 182)

- **Eerlijke beloning / Leefbaar loon**

De lonen en uitkeringen die worden betaald voor een standaard werkweek, zullen minimaal overeenkomen met de wettelijke minimumnormen of met de normen die in de bedrijfstak gebruikelijk zijn en zullen altijd voldoende zijn om aan de basisbehoeften van werknemers en hun gezinnen tegemoet te komen en te voorzien in een zeker vrij besteedbaar inkomen. (ILO-Conventies 26 en 131). Inhoudingen op het loon voor disciplinaire maatregelen zijn niet toegestaan; inhoudingen op het loon voor andere doeleinden zullen niet plaatsvinden anders dan wettelijk toegestaan. Inhoudingen mogen nooit een bedrag vormen dat ertoe leidt dat de werknemer minder dan het minimumloon ontvangt. Werknemers worden adequaat en duidelijk geïnformeerd over hun loonspecificaties, waaronder het basisloon en de betalingsperiode.

- **Geen overmatig overwerk**

De werktijden moeten in overeenstemming zijn met de van toepassing zijnde wetten en normen die in de bedrijfstak gelden. In ieder geval mogen werknemers niet verplicht worden regelmatig meer dan 48 uur per week te werken en krijgen zij ten minste één vrije dag per periode van zeven dagen. Overwerk is vrijwillig, bedraagt niet meer dan 12 uur per week, zal niet regelmatig vereist worden en zal altijd additioneel gecompenseerd worden (ILO Conventie 1).

- **Veilige en gezonde werkplekken**

Er zal gezorgd worden voor een veilige en hygiënische werkomgeving, rekening houdend met de beschikbare kennis van de bedrijfstak en van mogelijke specifieke risico's. Er worden effectieve maatregelen getroffen ter voorkoming van ongevallen en schade aan de gezondheid ten gevolge van of verband houdend met het werk. Risicofactoren in de werksituatie worden geminimaliseerd voor zover dat in alle redelijkheid uitvoerbaar is (ILO-Convention 155). Fysiek geweld, dreiging met fysiek geweld, ongewone straffen of disciplinaire maatregelen en seksuele of vormen van intimidatie door de werkgever zijn strikt verboden.

- **Wettelijk bepaalde arbeidsovereenkomst**

Verplichtingen ten opzichte van werknemers die voortvloeien uit sociale verzekeringswetten en regelingen die gelden bij een reguliere arbeidsovereenkomst, zullen niet vermeden worden door het invoeren van schijncontracten, of door leercontracten waarbij niet de intentie bestaat een reguliere arbeidsovereenkomst aan te gaan.

Jongere werknemers moeten de gelegenheid geboden worden deel te nemen aan onderwijs- en opleidingsprogramma's.

- **Ethisch zakelijk gedrag**

Heigo bouwt relaties op die gebaseerd zijn op vertrouwen, en we zijn vastbesloten onze reputatie hoog te houden en te versterken. Leveranciers mogen geen voorstellen doen of aanvaarden die kunnen leiden tot oneerlijk of ongepast voordeel. Dergelijke ongepaste voorstellen kunnen bestaan uit contant geld, niet-monetaire geschenken, plezierreizen of diensten en voorzieningen van enige andere aard.

Wij raden onze medewerkers af geschenken en representatie van een zakenpartner te accepteren of deze aan een zakenpartner aan te bieden

De Mededingingswetgeving beschermt het vrije ondernemerschap en eerlijke concurrentie. Voor ons is het belangrijk deze uitgangspunten te ondersteunen en wij verwachten dat onze medewerkers bijdragen aan het bestrijden van illegale praktijken. Hieronder vallen prijsafspraken, verdeling van markten, productiebeperking, aanbestedingsfraude en mededingingsbeperkende of monopolistische praktijken. Wij gaan geen ongepaste gesprekken of overeenkomsten met onze concurrenten aan.

- **Homeworkers**

Heigo realiseert zich dat thuiswerkers een verhoogd risico zijn op onveilige werksituaties en zijn moeilijker te controleren op arbeidsomstandigheden. Daarnaast bestaat er het risico op onderbetaling en excessief overwerk.

Heigo spreekt met haar leveranciers af dat er geen productie door thuiswerkers verricht wordt, tenzij hier nadrukkelijke afspraken over worden gemaakt. Deze afspraak geldt ook voor hun eventuele subcontractors.

- **Bescherming van klokkenluiders**

Wij dienen ervoor te zorgen dat werknemers en de gemeenschap anoniem (arbeids-gerelateerde) misstanden kunnen melden met betrekking tot de activiteiten binnen de organisatie en dat er beleidsregels zijn die werknemers of andere personen beschermen wanneer er te goeder trouw klachten en misstanden worden gemeld.

- **Grondstoffen**

Heigo streeft naar een gebruik van duurzamere materialen voor de productie van haar bedrijfskleding waarbij van leveranciers gevraagd wordt minder natuurlijke grondstoffen te gebruiken en deze te vervangen door gerecyclede alternatieven. In de leveranciersbeoordeling verwacht Heigo van haar producenten en leveranciers een plan van aanpak hoe de transitie gemaakt wordt van lineair geproduceerde artikelen naar circulaire producten.

- **Waternvervuiling en gebruik chemicaliën, water en energie**

Heigo verlangt van haar leveranciers dat zij hun bedrijfsactiviteiten verantwoord uitvoeren betreffende milieurisico's en de gevolgen hiervan. De milieu-impact veroorzaakt door het gebruik en de lozing van water, energie en chemicaliën in de productie- of toeleveringsketen dienen significant verminderd te worden. Hulpbronnen zoals water en energie behoren efficiënt te worden gebruikt en de effecten op biodiversiteit dienen te worden geminimaliseerd. Voor ons productassortiment gelden beperkingen inzake het gebruik van chemische stoffen. De beperkingen zijn gebaseerd op de Europese REACH-wetgeving. Daarnaast moeten de producenten en leveranciers ook de lokale wetgeving in acht nemen inzake chemische stoffen die gelden in het desbetreffende land waar de activiteiten plaatsvinden.

Daarbij dienen zij er naar te streven om afval of emissies als gevolg van hun bedrijfsmatige activiteiten te vermijden of te beperken.

Leveranciers die bij hun activiteiten invloed op het milieu hebben, moeten gebruik maken van een gestructureerde en systematische aanpak ten aanzien van het milieu, zoals het opzetten van geschikte beheersystemen voor milieubescherming, het opstellen van doelstellingen en het uitvoeren van follow-ups.

- **Dierenwelzijn**

Heigo verwacht van haar leveranciers dat zij geen producten gebruiken van dierlijke oorsprong of tenminste voor deze producten garant staan voor het dierenwelzijn. Door een onafhankelijke certificering dienen de leveranciers te garanderen dat dierlijk textiel en materiaal met de hoogst mogelijke zorg voor het dier zijn geproduceerd.

- **Exit Strategie**

Voordat Heigo de productie stopt met leveranciers wordt de volgende informatie met hen gedeeld om een geleidelijk overgang te realiseren naar het moment dat geen opdrachten aan de producent worden verstrekt:

- Wanneer heeft Heigo de intentie om de productie stop te zetten?
- Producenten worden minimaal drie maanden voor beëindiging geïnformeerd of liefst eerder.
- Hoe afhankelijk is de producent van Heigo?
- Lijdt de producent schade bij het stopzetten van bestellingen?
- Kan Heigo de producent inzetten voor alternatieve bestellingen/opdrachten of zelfs van andere opdrachtgevers?
- Wat is de reden waarom Heigo de productie stop zet?
- Indien er sprake is van een contract, wat zijn de wederzijdse rechten en verplichtingen?
- Zijn hier financiële afspraken over gemaakt?
- Zijn alle lopende bestellingen (financieel) afgehandeld?
- Wanneer zal de laatste bestelling plaatsvinden?

De kopers - Leveranciers Gedragscode

1. De kopersverplichting

Wij, Heigo Nederland B.V., de koper, verbinden ons ertoe onze leveranciers te ondersteunen bij het naleven van de vereiste werknemersrechten en arbeidsnormen door:

- Voortdurend te werken aan verbetering van onze beleidsregels en praktijken zodat onze leveranciers aan hun in deze gedragscode vastgestelde verplichtingen kunnen voldoen.
- De leveranciers met respect te behandelen bij onze transacties en communicatie met hen.
- Duidelijk, tijdig en nauwkeurig te communiceren over alle zaken met betrekking tot orders.
- Nooit te onderhandelen over een prijs die onder de productiekosten ligt, aangezien dat gevolgen heeft voor de lonen en de arbeidsomstandigheden van werknemers.
- Te blijven werken met onze huidige leveranciers indien door een hogere prijs fatsoenlijke lonen en arbeidsomstandigheden voor werknemers worden gewaarborgd, in plaats van de zakelijke activiteiten enkel te verplaatsen vanwege te prijs.
- Orders te plaatsen met doorlooptijden die niet leiden tot buitensporige werktijden of onderaanneming.
- Orders niet steeds te wijzigen zonder de leverancier daarvan ruim van te voren in kennis te stellen. Indien wijzigingen onvermijdelijk zijn, worden de beoogde leveringstijden overeenkomstig aangepast met wederzijdse overeenstemming.
- Het verstrekken van materiaal en praktische ondersteuning aan onze leveranciers zodat zij hun verplichtingen krachtens deze gedragscode kunnen nakomen, zoals door middel van het geven van advies.
- Door te letten op de arbeidsomstandigheden van de werknemers en de beloning bij het beoordelen van de zakelijke betrekkingen, in plaats van het beëindigen van een zakelijke betrekking vanwege de prijs en de kwaliteit.

2. De leveranciersverplichting

Wij,....., de leverancier, verbinden ons ertoe te voldoen aan de werknemersrechten en arbeidsnormen door:

- De wetgeving inzake vrouwelijke en mannelijke werknemers en hun arbeidsomstandigheden na te leven en niet betrokken te zijn bij corruptie op wat voor niveau dan ook.
- Door vrouwelijke en mannelijke werknemers gelijk en met respect te behandelen en te respecteren en hun waardigheid te verdedigen.
- Het verstrekken van duidelijke en begrijpelijk geformuleerde informatie aan werknemers over hun loon, werktijden, uitkeringen, arbeidsvoorwaarden en hun rechten als werknemers.
- Nooit gebruik te maken van dwangarbeid, slavenarbeid of onvrijwillige gevangenisarbeid en nooit van werknemers te eisen om geld of identiteitsdocumenten in bewaring te geven. Verlof van werknemers toe te staan wanneer zij dat wensen nadat zij tijdig daarvan kennis hebben gegeven.
- Vrouwelijke en mannelijke werknemers toe te staan zich vrijelijk aan te sluiten bij een vakbond en vrijelijk een vakbond of een andere onafhankelijke werknemersorganisatie op te richten en om collectieve onderhandelingen te voeren. Werknemersvertegenwoordigers niet te discrimineren en hen in staat te stellen om op de werkplek hun werkzaamheden uit te voeren.
- Het bieden van een veilige en schone werkomgeving: regelmatige training op het gebied van gezondheid en veiligheid; toegang tot drinkwater en schone, veilige en aparte accommodatie en toiletten voor vrouwen en mannen.
- Geen kinderen jonger dan 18 jaar te werven of 's nachts of in gevaarlijke omstandigheden te laten werken.
- Door vrouwen en mannen gelijk te belonen voor gelijk werk op basis van een standaard werkweek. De lonen zijn voldoende om in de basisbehoeften te voorzien en vrij besteedbaar. Geen oneerlijke looninhoudingen te doen.
- Ervoor te zorgen dat werknemers standaard niet meer werken dan 48 uur of 60 uur, met inbegrip van overwerk (wat niet langdurig plaatsvindt).
- Vrouwelijke of mannelijke werknemers niet te discrimineren op basis van geslacht, ras, kaste, nationale herkomst, geloofsovertuiging, leeftijd, beperking, huwelijkse staat, seksuele geaardheid, lidmaatschap van een vakbond, politieke overtuiging, gezondheidstoestand, etc.
- Het bieden van regelmatig werk en geen verplichtingen jegens werknemers te vermijden door onder aannemingen, thuiswerken, stages of het gebruik van herhaaldelijke kortlopende contracten.
- Geen wreedheden toe te passen of toe te staan jegens vrouwelijke of mannelijke werknemers, waaronder feitelijk lichamelijk of verbaal misbruik, seksuele intimidatie of overige vormen van intimidatie en/of dreiging.
- De gevolgen van het productieproces voor het milieu en natuurlijke hulpbronnen te beperken.
- Klanten te informeren indien hun aankooppraktijken het vermogen van de leverancier om fatsoenlijke arbeidsomstandigheden te waarborgen ondermijnen.



Verbintenisverklaring

Voor opmerkingen of vragen over de gedragscode van Heigo of voor het melden van een schending op grond van de vermelde afspraken en beperkingen, kunt u contact opnemen met Heigo, pgooossens@heigo.nl

De gedragscode van Heigo moet worden ondertekend door een naar behoren gemachtigde vertegenwoordiger van de leverancier (en overige zakenpartners). De gedragscode van Heigo moet tevens worden ondertekend door alle fabrieken die produceren voor Heigo via de leverancier, zoals onderaannemers, toeleveranciers, etc.

Om ervoor te zorgen dat de gedragscode wordt nageleefd, behoudt Heigo zich het recht voor om ten alle tijden vertegenwoordigers, zoals werknemers van Heigo, te sturen voor de inspectie van partners die deel uitmaken van de toeleveringsketen.

De ondergetekende bevestigt hierbij dat:

- de gedragscode van Heigo volledig is doorgelezen.
- de leverancier zich verplicht tot naleving van de in deze gedragscode vastgelegde normen en tot medewerking aan de verificatie daarvan.
- bij het niet naleven van één of meer van de normen in deze gedragscode, ondergetekende adequate maatregelen treft ter verbetering hiervan en indien noodzakelijk het recht verliest om te produceren of de productie van kleding te organiseren voor Heigo.
- Heigo of een vertegenwoordiger van Heigo ten alle tijden de bron mag bezoeken waar de Heigo-producten worden vervaardigd;

De voorschriften van deze gedragscode vormen de minimumvoorschriften en derhalve is dat de norm waaraan Heigo en haar zakenpartners zich moeten houden. Indien u zich aan striktere normen houdt, verzoeken wij u de desbetreffende documenten aan ons te verstrekken, zoals certificaten en/of verslagen waarin dit wordt bevestigd.

Elst, 10 april 2024

Heigo Nederland B.V.

P.J.G. Goossens

Algemeen directeur



Bevestiging verplichting leverancier

Hierbij stem ik in met en onderteken ik, als leverancier voor Heigo, de gedragscode.

Door ondertekening van deze pagina verbind ik mij ertoe de voorschriften in de gedragscode na te leven.

Datum

Bedrijfsnaam

Handtekening/stempel/zegel van bedrijf

E-mailadres

Handtekening van CEO

**** Wij danken u hartelijk voor het ondertekenen van deze gedragscode ****