



Flower Direct

Bloemen en planten voor retailers in Europa

Code of Conduct

Voor Flower Direct & zakenpartners

Voorwoord

Deze Code of Conduct / gedragscode dient als leidraad voor de *integere* en *zorgvuldige* wijze waarop wij ons werk doen en is gebaseerd op internationale grondbeginselen en principes.

Onze klanten hechten groot belang aan sociale en ecologische duurzaamheid, zowel in de samenwerking met zakenpartners als in de hele toeleveringsketen. In dit verband is de Code of Conduct geschreven.

Wij verwachten van onze partners hetzelfde.

Nationale wetten, regels en voorschriften die van toepassing zijn in de landen van onze zakenpartners moet tezamen met deze gedragscode in acht worden genomen.

Omkoping en andere vormen van corruptie zijn verboden.

Wij en onze partners dienen deze leidraad te raadplegen bij elke beslissing die genomen wordt en bij de dilemma's waarmee wij te maken krijgen.

Integer handelen in het dagelijkse werk betekent weloverwogen beslissingen nemen. Beslissingen nemen waarbij de belangen van alle betrokkenen (collega's, leveranciers, klanten, de samenleving enz) worden meegenomen en gewogen.

Deze Code zal ons helpen bij een beter inzicht in onze verantwoordelijkheden en kan ons helpen *het juiste* te doen.

Wij vertrouwen erop dat onze werknemers en zakenpartners onethisch of illegaal gedrag melden bij onze afdeling Quality & Compliance.

Ethisch verantwoorde werkomgeving

- *Discrimineer niet*

Elke vorm van discriminatie moeten worden voorkomen. In het bijzonder mag niemand worden gediscrimineerd op grond van leeftijd, geslacht, seksuele geaardheid, zwangerschap, handicap, nationaliteit, etnische afkomst, huidskleur, godsdienst of wereldbeschouwing, politieke overtuiging, sociale achtergrond of burgerlijke staat. Er is sprake van discriminatie wanneer een persoon wordt benadeeld op grond van bovengenoemde kenmerken of andere objectief ongerechtvaardigde omstandigheden.

Gelijke kansen voor vrouwen en mannen worden gewaarborgd in alle aspecten van de persoonlijke en professionele ontwikkeling.

- *Eerlijke behandeling*

Op de werkvloer mag geen sprake zijn van ruwe of onmenselijke dwang en verbaal geweld jegens medewerkers. Hieronder vallen in het bijzonder seksuele intimidatie, lijfstraffen, geestelijke en lichamelijke dwang en verbaal geweld jegens medewerkers. Evenmin mogen medewerkers met dergelijk gedrag bedreigd worden.

Er mag geen sprake zijn van dwangarbeid of onvrijwillige arbeid van gevangenen.

- *Loon en arbeidstijd*

Alle zakenpartners nemen alle relevante wetten, voorschriften en industriënormen inzake lonen en werktijden in acht. De lonen en andere voordelen moeten ten minste in overeenstemming zijn met de wettelijke voorschriften en de normen van de plaatselijke verwerkende industrie. Zij moeten duidelijk omschreven zijn en regelmatig en volledig worden betaald of verstrekt. Het doel is lonen en andere uitkeringen te betalen die de kosten van levensonderhoud dekken wanneer de wettelijke minimumlonen te laag zijn om dit doel te bereiken. Aftrek voor voordelen in natura is slechts in geringe mate toegestaan en alleen in redelijke verhouding tot de waarde van het voordeel in natura. De zakenpartner betaalt de wettelijke sociale uitkeringen en voordelen die de werknemers krachtens de nationale wetgeving toekomen (bv. verzekeringsuitkeringen, loon voor overwerk en betaald verlof). Bovendien moet de samenstelling van de vergoedingen regelmatig en in begrijpelijke vorm aan de werknemers worden meegedeeld. De verplichtingen die uit de arbeidsverhouding voortvloeien, worden in tekstvorm vastgelegd en in de vorm van een arbeidsovereenkomst aan de werknemer overhandigd. In principe mag de zakenpartner geen inhoudingen doen voor arbeidsmiddelen.

Werknemers mogen niet langer werken dan de wettelijk toegestane arbeidstijd. De wettelijke rustdagen moeten in acht worden genomen. Voorts mag van werknemers niet worden verlangd dat zij regelmatig meer dan 48 uur per week werken en, inclusief overwerk, niet meer dan 60 uur per week. Dit overwerk moet afzonderlijk worden betaald of overeenkomstig de nationale wetgeving worden gecompenseerd met vrije tijd. Iedere werknemer heeft recht op ten minste één vrije dag na zes opeenvolgende werkdagen.

- *Vrijheid van vereniging*

Alle zakenpartners garanderen het recht op vrijheid van vereniging. Werknemers hebben het recht zich te verenigen overeenkomstig de toepasselijke wetgeving en vakbonden en werknemersvertegenwoordigingen op te richten of zich daarbij aan te sluiten. Werknemers

hebben ook het recht om collectief te onderhandelen om kwesties in verband met de werkplek en lonen op te lossen.

De uitoefening van deze rechten mag in geen geval worden bestraft met represailles.

- *Veiligheid en gezondheid*

Alle zakenpartners zorgen voor een veilige werkomgeving. Werkplekken en werkfaciliteiten moeten voldoen aan de toepasselijke wet- en regelgeving. Elke schending van de fundamentele rechten van de mens op de werkplek en in operationele faciliteiten is verboden. Bovendien moet met name worden voldaan aan de eisen inzake brandbeveiliging en spoedeisende hulp. Met name adolescenten (jongeren) mogen niet worden blootgesteld aan gevaarlijke, onveilige of ongezonde omstandigheden die hun gezondheid en ontwikkeling in gevaar brengen. De werknemers krijgen regelmatig opleiding over gezondheid en veiligheid op de werkplek. Ook moet er gezorgd worden voor voldoende hygiënische arbeidsplaatsen. Als de zakenpartner onderdak biedt aan werknemers, zijn dezelfde vereisten van toepassing.

Er moet een gezondheids- en veiligheidsfunctionaris voor de werknemers worden aangesteld uit het managementgebied, die verantwoordelijk is voor de invoering en naleving van gezondheids- en veiligheidsnormen op de werkplek.

- *Disciplinaire maatregelen*

Disciplinaire maatregelen moeten worden genomen binnen het kader van de nationale wetgeving en de internationaal erkende mensenrechten. Er moet worden afgezien van elke ongepaste tuchtmaatregel, zoals met name het inhouden van salaris, sociale uitkeringen of documenten (bv. identiteitskaarten) en het verbod om de werkplek te verlaten. Voorts respecteert de handelspartner het ontslagrecht van zijn werknemers.

- *Kinderarbeid en bescherming van minderjarigen*

Zakenpartners maken geen gebruik van kinderarbeid en houdt zich aan de voorschriften ter bescherming van minderjarigen. De minimumleeftijd om te werken mag niet lager zijn dan de leeftijd waarop de leerplicht eindigt. Werknemers mogen in geen geval jonger zijn dan 15 jaar (of 14 jaar indien de nationale wetgeving dit toestaat overeenkomstig IAO-verdrag 138). De nationale regelgeving en de internationale normen voor de bescherming van minderjarigen moeten worden nageleefd. Bovendien mogen adolescenten (jongeren) 's nachts niet werken.

Milieu

- *Wetgeving ter bescherming van het milieu*

Alle zakenpartners houden zich aan de relevante wet- en regelgeving inzake milieubescherming. De activiteiten van de zakenpartner voldoen aan de eisen van de afvalwetgeving en aan die van de emissie- en waterbescherming. Alle voorschriften betreffende gevaarlijke stoffen worden door de handelspartner nageleefd. Dit geldt met name voor de opslag, de behandeling en de verwijdering van gevaarlijke stoffen. De werknemers moeten worden geïnformeerd over de omgang met gevaarlijke materialen en stoffen.

- *Hulpmiddelen en milieu-effecten*

Milieuverontreiniging moet worden vermeden of althans zoveel mogelijk worden beperkt met evenredige middelen. De bescherming van het milieu en het klimaat en de bevordering van de

biodiversiteit zijn een permanente opdracht die alleen kan worden vervuld door het niveau van bescherming voortdurend te verbeteren via een permanente vermindering van het verbruik van hulpbronnen en van afval. De zakenpartner levert hiervoor passende inspanningen in het kader van zijn zakelijke activiteiten.

Naleving

- *Onderaannemers*

Onderaannemers die door zakenpartners worden gebruikt voor het verlenen van zijn diensten, moeten voldoen aan de normen die in deze gedragscode zijn vastgelegd. De zakenpartners moeten hen op de hoogte brengen van de inhoud van deze gedragscode en eisen dat de hier vermelde eisen en normen worden nageleefd.

- *Melding van schendingen en verplichting tot samenwerking*

Indien zakenpartners aanwijzingen krijgen die wijzen op een niet onbelangrijke schending van deze gedragscode, moet hij dit onmiddellijk melden. De zakenpartner is verplicht om op verzoek schriftelijke informatie over schendingen te verstrekken. De informatie moet een gedetailleerde beschrijving bevatten van de overtreding, de betrokken personen en de gevolgen van de overtreding die zich hebben voorgedaan of mogelijk zijn (bijvoorbeeld officiële maatregelen). De zakenpartner werkt mee aan ophelderingsmaatregelen in verband met een overtreding. De kennisgeving geschiedt met inachtneming van de rechtmatige belangen van de zakenpartner en met inachtneming van de rechten van de werknemers, in het bijzonder de gegevensbescherming en de bescherming van zakelijke geheimen. Dit geldt ook voor schendingen door onderaannemers van de zakenpartner.

Voorts wordt een intern meldingssysteem voor schendingen van deze normen ingesteld; werknemers die meldingen doen, mogen om deze reden niet worden gestraft of benadeeld.

Audits

Alle zakenpartners maken het mogelijk de naleving van deze gedragscode te controleren. Daartoe verstrekt hij schriftelijke informatie op verzoeken om inlichtingen en maakt hij inspecties ter plaatse van zijn activiteiten mogelijk. De zakenpartner verschaft inzicht in de relevante documentatie voor de nodige inspectie. Derden (b.v. auditors) kunnen worden belast met de uitvoering van de inspectie.

Op verzoek staat de zakenpartner toe dat onderaannemers die voor de uitvoering van de dienst worden gebruikt, hem overeenkomstige inspectierechten verlenen.

Beëindiging

In geval van een inbreuk op de in deze gedragscode vervatte verplichtingen kan de zakenpartner een redelijke termijn worden gegeven om de situatie recht te zetten of, indien dit gezien de aard van de inbreuk niet mogelijk is, kan een waarschuwing worden gegeven. Indien de zakenpartner de termijn laat verstrijken zonder corrigerende maatregelen te nemen of indien er herhaalde overtredingen zijn, kan de contractuele relatie zonder opzegtermijn worden beëindigd. In geval van herhaalde of ernstige inbreuken kan de contractuele relatie zonder opzegtermijn worden beëindigd, zelfs zonder het stellen van een termijn of het geven

van een waarschuwing. Verdere rechten, in het bijzonder een eventuele eis tot schadevergoeding, blijven hierdoor onverlet.