

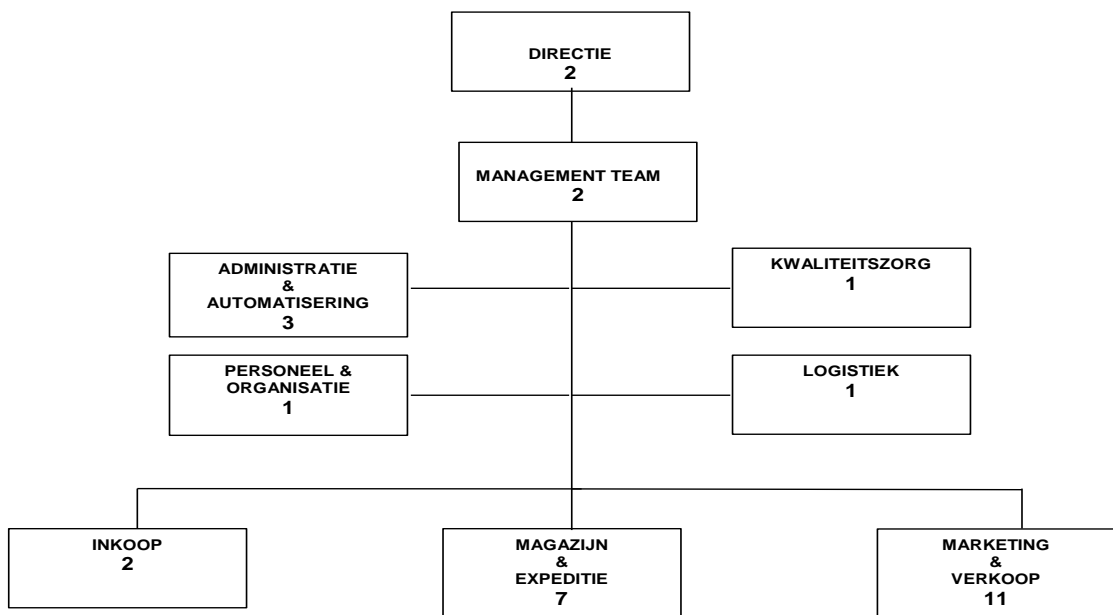


[www.heigo.nl](http://www.heigo.nl)

Start date membership

september 2005

Organisational chart





# Social Report 2012

## Contents

1. Summary: goals & achievements 2012.....	3
2. Sourcing strategy .....	4
2.1. Sourcing strategy & pricing .....	4
2.2. Organisation of the sourcing department.....	4
2.3. Production cycle .....	4
2.4. Supplier relations .....	4
2.5. Integration monitoring activities and sourcing decisions.....	4
3. Coherent system for monitoring and remediation .....	4
3.1. Factory/Country A .....	5
3.2. Factory/Country B .....	5
3.3. External production .....	5
4. Complaints procedure .....	5
5. Training and capacity building.....	6
5.1. Activities to inform staff members .....	7
5.2. Activities to inform agents .....	7
5.3. Activities to inform manufacturers and workers .....	7
6. Transparency & communication.....	8
7. Stakeholder Engagement.....	9
8. Corporate Social Responsibility .....	9

NOTE: Under each question, please focus on the improvement that has been realised in the previous year. Given that the report will be published on the website, delete the parts where we explain the question/description. Please read the accompanied guidelines carefully to know what we expect.

### 1. Summary: goals & achievements 2012

De doelstelling voor 2012 was om bij onze belangrijkste fabrikanten, Hepag en Varna Confectia, een aantal punten met betrekking tot de arbeidsomstandigheden te verbeteren. Onderstaand de belangrijkste stappen en successen welke gedurende deze periode zijn gerealiseerd.

- Er is een verantwoordelijke persoon in de fabriek voor het beheersysteem van Hepag om arbeidsnormen te verbeteren
- Er is OHS Comite geïnstalleerd van vier werknemers
- Er is een box geplaatst op een centrale locatie waar iedereen zonder enig probleem zijn of haar klachten kan deponeren.
- Er hebben zich geen situaties voorgedaan waarbij exceptioneel moest worden overgewerkt.
- Er is nieuwe software in gebruik genomen waardoor de loonadministratie op een correcte wijze kan worden verwerkt.
- Het management heeft het salarissysteem aan de werknemers toegelicht.
- De brandblussers zijn getest in januari 2012.
- De "Fire Actie en Evacuatie Plan" is ingevoerd om de werknemers te trainen en er heeft een ontruimingsoefening plaatsgevonden.
- Drie werknemers zijn nu verantwoordelijk voor het geven van eerste hulp en voor de First Aid Kit.
- De "Kamer voor rust en hygiëne voor vrouwen en zwangere werknemers" is opgeleverd conform de eisen van de lokale arbeidsinspectie.

Van externe geplaatste productie is 87% uitgevoerd bij fabrikanten in low-risk landen (Portugal en Polen) of bij fabrieken waar een audit is uitgevoerd. Van de aankoopwaarde kleding is 93% aangekocht bij leden van FWF of hebben leveranciers een questionnaire aangeleverd.

## 2. Sourcing strategy

### *2.1. Sourcing strategy & pricing*

De strategie is erop gericht om zoveel mogelijk gebruik te maken van de mogelijkheden die huidige geselecteerde fabrikanten ons bieden.

### *2.2. Organisation of the sourcing department*

Deze is onder gebracht bij de afdeling inkoop welke onder directe leiding staat van de directie.

### *2.3. Production cycle*

De productcyclus verloopt over meerdere jaren. Deze is echter per model of productgroep verschillend en wordt vooral beïnvloed door nieuwe ontwikkelingen in combinatie met vragen vanuit de markt.

### *2.4. Supplier relations*

Indien een verzoek van de afdeling verkoop niet onder te brengen is bij bestaande fabrikanten dan meldt afdeling inkoop dit aan de directie met het verzoek om naar andere mogelijkheden te mogen kijken. Afhankelijk van het verzoek beslist de directie hierover. Na goedkeuring van de directie gaat de afdeling inkoop op zoek naar een nieuwe fabrikant. Bij het zoeken maakt de afdeling inkoop gebruik van een vast aantal selectiecriteria welke door de directie zijn vastgesteld en staan beschreven in het ISO-systeem van Heigo.

### *2.5. Integration monitoring activities and sourcing decisions*

Het is de bevestiging van het beleid om zoveel mogelijk gebruik te maken van de reeds geselecteerde leveranciers. Verder willen we waar mogelijk meer inkopen bij FWF-leden.

### 3. Coherent system for monitoring and remediation

Please read the accompanied guidelines to see what we expect in this section.

#### **3.1. Factory A/Country A**

Bulgarije, Hepag.

In 2012 is deze fabriek vier keer bezocht door de directie.

Er zijn geen algemene klachten ingediend, kleine problemen zijn direct door het management van de fabriek opgelost.

De bevindingen tijdens deze bezoeken worden direct aan het einde van het bezoek besproken. Eventuele verbetervoorstellen worden direct aan het management van de fabriek voorgelegd. Desgewenst helpt Heigo bij de implementatie ervan.

Bij de eerst volgende bezoeken wordt de follow-up geanalyseerd en wanneer nodig wordt er bijgestuurd.

De arbeidsvoorwaarden zijn verder geoptimaliseerd. Dit betreft onder andere de werkomstandigheden, geen excessieve arbeidstijden en de betaling van een marktconform basisloon. Er vindt geen discriminatie plaats op basis van geslacht en of leeftijd. Hierbij is kinderarbeid uitgesloten.

#### **3.2. Factory B/Country B**

Diversen landen. Tijdens de leveranciersbeoordelingen wordt er navraag gedaan over de stand van zaken.

Heigo is een kleine organisatie met beperkte mogelijkheden. Hierdoor maken wij gebruik van questionnaires, andere verklaringen, certificaten en auditrapporten van fabrikanten of leveranciers. Wanneer fabrikanten of leveranciers hierover beschikken vragen wij deze op en bekijken we de inhoud. Staan hier verbeteringen in genoemd dan doen wij uitvraag bij de fabrikant of leverancier wat de stand van zaken hierin is.

De informatie vanuit de fabrikant en leveranciers toetsen wij met informatie welke we via andere kanalen krijgen, bijvoorbeeld collega-bedrijven, Modint, AVAG en HCW. Veelal komen wij ook via deze kanalen andere fabrikanten en leveranciers op het spoor, zijnde mond-tot-mondreclame. En door de fabrikant of leverancier te vragen of deze werkt voor andere afnemers in West-Europa.

#### **3.3. External production**

Zie antwoorden onder 3.1 en 3.2



## Social Report 2012

### 4. Complaints procedure

Klachten worden op een correcte en snelle wijze door ons afgehandeld. Een klacht kan worden gemeld bij Dennis van Aalten, Hoofd Interne Zaken.

Bij de ontvangst van de klacht wordt deze vastgelegd in het digitale klachtensysteem. De klacht krijgt een uniek volgnummer en de voortgang wordt via onze het klachtensysteem bewaakt.

Vanuit het digitale klachtensysteem wordt er maandelijks een analyse gemaakt om eventuele diepere oorzaken van de ontvangen klachten aan te pakken. Wanneer het nodig mocht zijn passen wij het beleid aan.

## Social Report 2012

### 5. Training and capacity building

#### *5.1. Activities to inform staff members*

De directie informeert tijdens vergaderingen het management over het gekozen beleid rond Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen in combinatie met de deelname aan FWF. Het management wordt gevraagd mee te denken over mogelijkheden op dit gebied. En over MVO en om de deelname aan FWF actief tijdens externe contacten aan de orde te stellen.

#### *5.2. Activities to inform agents*

De huidige geselecteerde agenten zijn geïnformeerd over onze deelname in FWF en de eisen vanuit de FWF Gedragscode. Zij zijn op de hoogte en worden tijdens de leveranciersbeoordelingen daar nogmaals op gewezen dat het voldoen aan de eisen vanuit de FWF Gedragscode voor Heigo mede bepalend is bij hen aan te kopen. In de contacten bieden wij onze hulp aan in het concretiseren van zaken.

#### *5.3. Activities to inform manufacturers and workers*

De huidige geselecteerde fabrikanten zijn geïnformeerd over onze deelname in FWF en de eisen vanuit de FWF Gedragscode. Zij zijn op de hoogte en worden tijdens de leveranciersbeoordelingen daar nogmaals op gewezen dat het voldoen aan de eisen vanuit de FWF Gedragscode voor Heigo mede bepalend is bij hen aan te kopen. In de contacten bieden wij onze hulp aan in het concretiseren van zaken.



## Social Report 2012

### 6. Transparency & communication

Heigo communiceert de deelname aan FWF zeer actief. In al onze offertes en Europese aanbestedingen wijzen wij hier nadrukkelijk op. In aanbestedingstrajecten waar arbeidsomstandigheden onvoldoende als eis of wens staan beschreven stellen we hier vragen over. In communicatie naar de markt is het een vast onderdeel.

Verder is deelname vermeldt op onze website en bedrijfsfolders.



## Social Report 2012

### 7. Stakeholder Engagement

Heigo is een kleine organisatie met een beperkt aantal belanghebbende welke veelal binnen Nederland en Europa zijn gepositioneerd. De belanghebbende zijn verdeeld over intern en extern.

Intern:

- Medewerkers,
- Management,
- Aandeelhouders.

Extern:

- Leveranciers,
- Klanten.

De belangrijkste thema's die betrekking hebben op de belanghebbende concentreren zich op het maatschappelijk verantwoord ondernemen in het algemeen. Om dit kracht bij te zetten communiceren wij ons MVO beleid via de verschillende communicatie mogelijkheden zoals de website, webshop, briefpapier, bedrijfsfolder en dergelijke. Daarnaast zijn we aangesloten bij brancheorganisaties als Modint, AVAG en HCW.

## Social Report 2012

### 8. Corporate Social Responsibility

De andere activiteiten op het gebied van maatschappelijk verantwoord richten zich vooral op het personeelsbeleid.

Ons personeelsbeleid is er op gericht dat onze medewerkers het verschil maken in het succes van onze organisatie en dat wij oog willen hebben voor maatschappelijke zaken. Dit vertaald zich naar de volgende concrete zaken vanuit ons personeelsbeleid:

- Bij het invullen van vacatures binnen Heigo wordt eerst gekeken naar mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt zoals langdurig werklozen, herintreders of arbeidsongeschikten. De praktijk leert dat deze mensen super gemotiveerd zijn en graag gebruik maken van een nieuwe kans tot het toetreden binnen de arbeidsmarkt. Heigo werkt hiervoor intensief samen met organisaties als het UWV en Jobstap die door middel van een gerichte (job)coaching en begeleiding de kansen hiervoor vergroot. Binnen het huidige personeelsbestand van Heigo heeft 10% van de medewerkers een arbeidsongeschiktheidsuitkering en worden er 2 medewerkers met een verstandelijke handicap op hun werkplek extra begeleid.
- Heigo is in Nederland marktleider in de levering van bedrijfskleding aan sociale werkvoorzieningschappen. Mede door deze contacten besteden wij een aantal werkzaamheden uit aan lokale werkvoorzieningschappen. Daarnaast bieden wij een sociaal werkvoorzieningschap de kans om nieuw toegewezen cliënten/medewerkers “snuffelstages” te laten doen bij Heigo. In korte tijd kan deze cliënt/medewerker ervaren of het werken in bijvoorbeeld een handelsorganisatie iets voor de toekomst kan zijn.
- Heigo heeft met Werkzin een samenwerkingsverband. Werkzin is een initiatief van Pluryl. Veel van de deelnemers aan Werkzin zijn jongeren met een licht verstandelijke handicap die net van school komen en voor wie de stap naar werk of begeleid werk te groot is. Maar ook jongeren (en volwassenen) die op de wachtlijst staan voor dagbesteding of de sociale werkvoorziening kunnen bij Werkzin terecht. Of die een tijdje uit de roulatie zijn geweest en willen re-integreren. Heigo besteedt eenvoudige werkzaamheden uit aan Werkzin.