

## Management systeem audit rapport

Tricorp Textiles Europe BV  
10 september 2009

**FWF deelnemer sinds:** 1-6-2007

### **Informatiebronnen**

A: Database FWF

B: Sociaal jaarverslag en werkplan

C: Gearchiveerde documenten

D: Ron van Gestel (Algemeen directeur)

E: Harm Kremers (Operations manager, contactpersoon voor FWF)

F: Joep Smulders (Managing director Tricorp Textiles Asia)

### **Audit uitgevoerd door:**

Ivo Spauwen

## Index

1. Inleiding.....	3
2. Samenvatting .....	4
3. Positieve bevindingen.....	4
4. Inkoop .....	4
5. Coherent systeem voor monitoring en uitvoeren van verbeterplannen .....	5
6. Klachtenprocedure .....	6
7. Verbetering van arbeidsomstandigheden .....	6
8. Training en capaciteitsversterking .....	7
9. Informatiemanagement.....	7
10. Transparantie .....	8
11. Evaluatie van het management systeem .....	8
12. Basisvereisten deelnemerschap FWF .....	8
13. Aanbevelingen aan FWF .....	9

## 1. Inleiding

In oktober 2009 heeft Fair Wear Foundation (FWF) een management systeem audit (MSA) uitgevoerd bij Tricorp Textiles Europe BV. De MSA stelt FWF in staat om te beoordelen of Tricorp Textiles Europe BV een effectief management systeem hanteert om de Gedragscode voor de Kledingindustrie te implementeren.

Het werkplan voor 2009 en sociaal jaarverslag over 2008 van Tricorp Textiles Europe BV zijn voor de MSA als uitgangspunt gebruikt. Tijdens de MSA bij Tricorp Textiles Europe BV heeft FWF interviews afgenomen met medewerkers en is relevante interne documentatie ingezien.

FWF heeft op basis van bevindingen uit de MSA dit rapport opgemaakt. Het rapport biedt een analyse van het management systeem van Tricorp Textiles Europe BV op basis van gedetailleerde bevindingen. Op basis van de daaruit volgende conclusies worden vereisten voor verbeteringen in het management systeem van Tricorp Textiles Europe BV geformuleerd. Vereisten voor het management systeem moeten geïmplementeerd worden, zoals vermeld in het FWF Charter. In aanvulling hierop kan FWF aanbevelingen formuleren. De nummering van de vereisten en aanbevelingen correspondeert met de nummering van de conclusies.

Dit rapport is gericht op onderdelen van het management systeem van Tricorp Textiles Europe BV die als aandachtspunt voor dit jaar zijn aangemerkt. Omdat FWF de implementatie van de Gedragscode voor de Kledingindustrie als een proces benadert, is het mogelijk dat MSA rapporten van komende jaren ingaan op andere onderdelen van het management systeem.

FWF nodigt Tricorp Textiles Europe BV uit om binnen tien werkdagen na toezending van het conceptrapport te reageren op de inhoud. Vervolgens zal het rapport definitief gemaakt worden.

Rapporten van de in 2009 uitgevoerde management systeem audits worden door FWF gepubliceerd, met uitzondering van de gedetailleerde bevindingen.

## 2. Samenvatting

De management systeem audit bij Tricorp Textiles Europe BV heeft geleid tot een aantal positieve bevindingen. Tricorp heeft een lokale expert ingehuurd om de fabriek in Bangladesh te ondersteunen in de opvolging van het verbeterplan dat is vastgesteld na de audit die in januari 2008 is uitgevoerd. De in juli 2009 door FWF uitgevoerde audit om te verifiëren welke verbeteringen zijn gerealiseerd wijst oa. uit dat de communicatie tussen management en werknemers in de fabriek in Bangladesh is verbeterd, de fabriek nu beter georganiseerd en schoner, en werknemers ontvangen nu een aanwezigheidsbonus. Op een aantal vlakken is verdere inspanning nodig. Op het gebied van brandveiligheid is onvoldoende vooruitgang geboekt. Werknemers hebben nog onvoldoende inzicht in hun salarissen, sommige werknemers verdienen minder dan het lokale minimumloon en er is nog steeds sprake van excessief overwerk in de fabriek. Tricorp heeft in 2008 tevens audits uitgevoerd bij twee Chinese fabrieken. Met deze fabrieken is nog geen verbeterplan afgesproken. FWF raadt Tricorp aan om hier op korte termijn opvolging aan te geven.

FWF beveelt Tricorp aan om samenwerking te zoeken met andere afnemers van fabrieken in het uitvoeren en opvolgen van audits. FWF constateert dat Tricorp lange termijn relaties van minimaal vijf jaar heeft met de vier leveranciers die samen 95 % van het inkoopvolume van Tricorp vertegenwoordigen. Tricorp heeft nog geen beleid om stapsgewijs bij te dragen aan de verhoging van salarissen van werknemers in fabrieken richting een leefbaar loon.

## 3. Positieve bevindingen

Conclusies
1. Tricorp heeft een lokale consultant ingehuurd om de fabriek in Bangladesh te ondersteunen in de opvolging van het verbeterplan.

## 4. Inkoop

Conclusies
1. Tricorp onderhoudt lange termijn relaties van minimaal 5 jaar met 4 leveranciers die samen 95 % van het inkoopvolume van Tricorp vertegenwoordigen. Dit ondersteunt de implementatie van de Gedragscode voor de Kledingindustrie.
2. Bij het selecteren van een nieuwe leveranciers wordt het niveau van arbeidsomstandigheden in de fabriek globaal gecheckt. Tricorp vraagt bestaande rapporten van audits reeds die door andere afnemers zijn uitgevoerd niet op. Verbeteringen in arbeidsomstandigheden komen pas ter sprake wanneer er een relatie met de leverancier is opgebouwd.
3. Het feit dat Tricorp flexibel is met levertijden van stockorders helpt mee om excessief overwerk bij leveranciers als gevolg van krappe levertijden te voorkomen. Tricorp heeft nog geen beleid om salarissen van werknemers van fabrieken stapsgewijs te verhogen naar een leefbaar loon.

### **Aanbevelingen**

2. FWF beveelt aan om bij de selectie van bestaande leveranciers direct te bespreken dat arbeidsomstandigheden voor Tricorp van belang zijn. Wanneer de leverancier aangeeft hier beleid op te hebben kan Tricorp in een vroeg stadium een kopie van een eventueel reeds bestaand audit rapport opvragen en hier op voortborduren.

## **5. Coherent systeem voor monitoring en uitvoeren van verbeterplannen**

### **Conclusies**

1. Tricorp heeft in 2008 audits uitgevoerd bij 3 leveranciers. Op basis van het rekeningoverzicht van leveranciers concludeert FWF dat deze 3 leveranciers 76% van het inkoopvolume van Tricorp omvatten. Hiermee voldoet Tricorp aan het vereiste percentage voor monitoring (FWF vereist van deelnemers die 2 jaar zijn aangesloten dat ze audits uitvoeren bij leveranciers die minimaal 60% van het inkoopvolume omvatten).
2. De audits die Tricorp door een extern bureau in China heeft laten uitvoeren waren gericht op de Chinese arbeidswetgeving. Tijdens de audits zijn medewerkers niet op de hoogte gebracht van de Gedragscode voor de Kledingindustrie van FWF.
3. Tricorp heeft nog geen opvolging gegeven aan audits die bij twee Chinese leveranciers zijn uitgevoerd. Er is nog geen verbeterplan afgesproken met deze fabrieken.
4. Tricorp heeft een lokale consultant ingehuurd om de fabriek in Bangladesh te ondersteunen in de opvolging van het verbeterplan.
5. Tricorp werkt niet samen met andere afnemers van leveranciers bij het in kaart brengen en verbeteren van arbeidsomstandigheden in fabrieken.

### **Aanbevelingen**

2. Wanneer Tricorp een extern bureau inschakelt voor het uitvoeren van audits is het zaak om aan te geven dat Tricorp streeft naar stapsgewijze implementatie van de FWF Gedragscode voor de Kledingindustrie. Het audit team dient op de hoogte te zijn van de FWF Gedragscode voor de Kledingindustrie, en dient informatie over de Code te verspreiden onder werknemers.
3. FWF beveelt aan om ook in China een lokale expert in te schakelen om fabrieken te ondersteunen in het verbeteren van de arbeidssituatie op basis van de uitkomsten van uitgevoerde audits. FWF kan Tricorp in contact brengen met betrouwbare organisaties die voldoende kennis en ervaring in huis hebben.
5. FWF beveelt aan om samenwerking te zoeken met andere afnemers van fabrieken. Door gezamenlijk één audit uit te voeren en één verbeterplan af te spreken wordt het voor de fabriek makkelijker om arbeidsomstandigheden te verbeteren. Daarnaast wordt hierdoor op kosten bespaard door de fabriek en afnemers.

## 6. Klachtenprocedure

### Conclusies

1. Tricorp heeft een duidelijke interne taakverdeling om klachten van werknemers van leveranciers te behandelen.
2. De klachtenprocedure van FWF is niet bij alle leveranciers van Tricorp bekend gemaakt aan werknemers.
3. FWF heeft tot dusver nog geen klachten ontvangen van werknemers van leveranciers van Tricorp.

### Vereisten

2. Tricorp dient de klachtenprocedure van FWF bekend te maken bij alle leveranciers. Dit kan Tricorp doen door de worker information sheet naar een nieuwe leverancier te sturen nadat er een order bij deze leverancier geplaatst is, en er tijdens bezoeken aan de fabriek op toe te zien dat dit document in de werkplaats is opgehangen op een plek waar werknemers het kunnen lezen.

## 7. Verbetering van arbeidsomstandigheden

### Conclusies

1. In de fabriek in Bangladesh zijn in het afgelopen 1,5 jaar een aantal verbeteringen gerealiseerd. De communicatie tussen management en werknemers is verbeterd. Er is geen sprake meer van verbale intimidatie of mishandeling. Werknemers ontvangen een aanwezigheidsbonus. De fabriek is beter georganiseerd en schoner. Werknemers spraken vrijuit tijdens de tweede audit.  
Op een aantal gebieden is onvoldoende of geen vooruitgang geboekt. Er is vooruitgang geboekt op het gebied van brandveiligheid, maar de werkomgeving is nog steeds onvoldoende veilig. Er is een Workers Participatory Committee (WPC) getraind na de eerste audit, maar het WPC is niet actief geweest in de laatste 5 maanden die aan de tweede audit vooraf gingen. Werknemers hebben onvoldoende inzicht in hun salarissen. Sommige werknemers verdienen minder dan het lokale minimumloon. Er is nog steeds sprake van excessief overwerk.
2. Tricorp heeft nog geen opvolging gegeven aan audits die bij twee Chinese leveranciers zijn uitgevoerd. Er is nog geen verbeterplan afgesproken met deze fabrieken. De audits maken duidelijk dat er een aantal belangrijke onderwerpen zijn waarop veel vooruitgang geboekt kan worden: veiligheid & gezondheid, betaling van een leefbaar loon, excessief overwerk en vrijheid van vakvereniging & collectieve onderhandeling. Dit beeld strookt met de algemene trend in China.  
*FWF heeft op basis van de uitkomsten van audits uitgevoerd door FWF teams (en indien van toepassing: door FWF in behandeling genomen klachten van werknemers) een overzicht samengesteld van het niveau van arbeidsomstandigheden in fabrieken. Dit overzicht is als bijlage in dit rapport opgenomen.*

### **Aanbevelingen**

2. FWF beveelt Tricorp aan om op korte termijn een verbeterplan af te spreken met de Chinese fabrieken. Het is van grote toegevoegde waarde om een fabriek te ondersteunen in de opvolging van het verbeterplan. Dit kan bijvoorbeeld door een lokale expert in China in de arm te nemen die het management kan ondersteunen in betere organisatie in de fabriek waardoor de arbeidsproductiviteit omhoog gaat en er ruimte ontstaat voor verbeteringen tav. lonen en overwerk. Daarnaast raadt FWF bedrijven aan om met lokale NGOs samen te werken om werknemers te trainen om zo bij te dragen aan een betere sociale dialoog in fabrieken. FWF heeft een breed netwerk opgebouwd in de belangrijkste industriële regio's in China en brengt Tricorp graag in contact met betrouwbare organisaties die relevante kennis en ervaring in huis hebben.

## **8. Training en capaciteitsversterking**

### **Conclusies**

1. Medewerkers van Tricorp die vanuit hun functie niet direct betrokken zijn bij het FWF deelnemerschap worden over afspraken met fabrieken geïnformeerd wanneer er een verbeterplan is afgesproken naar aanleiding van een audit.
2. Bestaande leveranciers van Tricorp zijn geïnformeerd over de consequenties van het FWF deelnemerschap geïnformeerd door middel van questionnaires en informele gesprekken tijdens fabrieksbezoeken. Nieuwe leveranciers van Tricorp worden niet structureel over de consequenties van het FWF deelnemerschap geïnformeerd door middel van de standaard questionnaire. Dit wordt door Tricorp gedaan nadat de relatie voldoende ontwikkeld is.
3. Werknemers van de leverancier in Bangladesh zijn voldoende geïnformeerd over het FWF deelnemerschap. Tricorp heeft bij deze leverancier een lokale expert aangesteld die de fabriek ondersteuning heeft geboden op het gebied van verbeteringen in de arbeidssituatie. FWF heeft niet kunnen verifiëren of werknemers van de overige leveranciers voldoende zijn geïnformeerd over de consequenties van het FWF deelnemerschap.

### **Vereisten**

2/3. Tricorp dient alle leveranciers en werknemers in deze fabrieken te informeren over de consequenties van het FWF deelnemerschap.

## **9. Informatiemanagement**

### **Conclusies**

1. Tricorp heeft geen vaste procedure voor het bijwerken van het leveranciersregister dat naar FWF wordt gestuurd wanneer het werkplan wordt ingeleverd.
2. Het leveranciersregister dat FWF heeft ontvangen bevat informatie over de 4 leveranciers die 95% van het inkoopvolume van Tricorp omvatten. Tijdens de management systeem audit is gebleken dat Tricorp tevens werkt met 19 andere leveranciers waar kleine orders worden geplaatst. Deze leveranciers zijn niet opgenomen in het leveranciersregister. Volgens Tricorp komt dit voort uit het feit dat de samenwerking met deze leveranciers in 2009 is gestart.

**Vereisten**

2. Tricorp dient bij het indienen van het werkplan in leveranciersregister alle leveranciers te vermelden waar in het afgelopen jaar orders geplaatst zijn.

**10. Transparantie****Conclusies**

1. Tricorp heeft het sociaal jaarverslag over 2007 op haar website geplaatst. Het sociaal jaarverslag over 2008 is niet openbaar gemaakt op de website van Tricorp.  
2. Tricorp communiceert over het FWF deelnemerschap richting klanten en ander extern publiek door middel van een verwijzing op de website, showroombord, vermelding in catalogus, briefpapier.

**Vereisten**

1. Volgens de vereisten van het FWF deelnemerschap dient Tricorp het jaarverslag over 2008 publiek beschikbaar te maken.

**Aanbevelingen**

1. FWF beveelt Tricorp aan om in jaarverslagen meer informatie te geven over het niveau van arbeidsomstandigheden in fabrieken.

**11. Evaluatie van het management systeem****Conclusies**

1. Tricorp evalueert na audits en tijdens het schrijven van het jaarverslag / werkplan de voortgang in het verbeteren van arbeidsomstandigheden in fabrieken.  
2. Tricorp verzamelt op informele wijze feedback van leveranciers over de wijze waarop de Gedragscode voor de Kledingindustrie wordt geïmplementeerd.

**Aanbevelingen**

2. FWF beveelt aan om in het sociaal jaarverslag en in het werkplan informatie op te nemen over de reacties die Tricorp ontvangt van leveranciers rondom de vereisten die voortvloeien uit het FWF deelnemerschap.

**12. Basisvereisten deelnemerschap FWF****Conclusies**

1. Tricorp voldoet over 2008 aan de basisvereisten van het FWF deelnemerschap: de deelnemersbijdrage is betaald en er is een werkplan ingediend voor 2009.



### 13. Aanbevelingen aan FWF

#### Aanbevelingen

1. Tricorp zou graag meer in contact komen lokale organisaties in China die met FWF samenwerken.
2. Tricorp ziet toegevoegde waarde in adviserende rol van FWF, bijvoorbeeld in het ontwikkelen voor een gezamenlijke strategie te komen voor landen als China, Bangladesh, India en Turkije. Tricorp ziet graag dat FWF een platform ontwikkelt voor bedrijven waarmee zij informatie kunnen uitwisselen over het werken aan arbeidsomstandigheden in specifieke landen of met specifieke leveranciers.
3. Tricorp werkt met Nederlandse overheden die in aanbestedingen vragen om aandacht voor maatschappelijk verantwoord ondernemen. Tricorp zou graag zien dat FWF aan overheden duidelijk maakt op welke wijze verbeteringen in arbeidsomstandigheden onder druk kunnen komen te staan als er door hen op het scherpst van de snede wordt onderhandeld over prijzen en levertijden.

<b>Improvement of labour conditions: summary of most important findings</b>	<b>Factory: Bangladesh</b>	<b>Factory: Bangladesh</b>
	<b>Source: audit carried out on 3 and 4 January 2008</b>	<b>Source: audit carried out on 19 and 20 July 2009</b>
<b>Workers interviews</b>	6 workers interviewed during off-site interviews. During the audit several short interviews were conducted. In addition, half an hour-long meeting was held with randomly selected workers. This group included male and female workers from different categories.	17 workers interviewed during off-site interviews. During the audit several short interviews were conducted on the shop floor. In addition, half an hour-long meeting was held with randomly selected workers during lunch. This group included male and female workers from different categories.
<b>Documentation</b>	In general the factory lacks appropriate documentation.	Attendance cards were found to be incorrect. Grievance register is not kept properly.
<b>Sourcing practices (price, leadtime, quality requirements)</b>	Not part of this audit.	Buying policies of clients occasionally contribute to additional overtime work in the factory.
<b>Monitoring system of FWF member company</b>	FWF Code of Labour Practices is not posted in the workplace.	The factory was audited twice during the past 1.5 years and received assistance from an external consultant to improve its compliance with labor standards it failed to make substantial progress. The consultant provided basic training programme to raise workers' awareness on the labour law.
<b>Management system factory to improve labour standards</b>	Not part of this audit.	The factory itself does not monitor working conditions in the workplace.
<b>Communication, consultation and grievance procedure</b>	Not part of this audit.	Training is not provided regularly to workers. Workers are insufficiently aware of the labour law and the FWF Code of Labour practices. Disciplinary actions were taken without following the procedure that was initiated last year.
<b>Employment is freely chosen</b>	No non-compliance found.	Overtime work is sometimes mandatory.
<b>No discrimination in employment</b>	No evidence of discrimination was found.	The factory does not have a transparent performance appraisal system for wage increments.
<b>No exploitation of child labour</b>	The factory has no proper age verification system.	Workers register does not contain the birth date of workers.
<b>Freedom of Association and the Right to Collective Bargaining</b>	There is no functioning participation committee in the factory.	A Workers Participatory Committee (WPC) was established after the last audit but it has not been active for last 5-6 months.
<b>Payment of a Living Wage</b>	Workers do not receive a pay slip and don't understand how their wages are calculated. Workers do not get leave to which they are legally entitled. Salary payment dates are later than the legally required 7 working days of next month.	Workers do not receive a pay slip. Some workers receive less than the minimum wage. Wages in the factory do not meet the level of a living wage in Bangladesh. The factory is providing attendance bonus to workers.
<b>No excessive working hours</b>	Factory makes use of excessive hours of work. Overtime is mandatory during shipping periods. Overtime payment rates are below the legally required rates.	Excessive overtime was found in May and June 2009.
<b>Occupational health and safety</b>	The factory has not taken sufficient measures with regard to fire safety. Factory is not in good condition regarding machine safety. Workers do not use personal protective equipment. There is a leaking overhead tank on the roof of the factory.	The factory improved on fire safety but still some aisles are blocked by furniture and goods. Two fire extinguishers are out of order. The number of toilets is not sufficient. There is no misbehaviour/harassment/abuse in the factory.
<b>Legally binding employment relationship</b>	The factory lacks all personal worker files that are legally required.	The factory does not give an appointment letter to newly appointed workers.
<b>Special remarks</b>	The audit team met with good co-operation from the management, workers and all other consulted persons and organisations. Whatever requested information was provided. Management was open to show everything to the audit team.	The communication channel with management is good; workers can directly approach to top management. Factory is better organised and cleaner compared to the previous audit in January 2008. Auditors found that workers spoke freely during worker interviews.