



Fair Wear Foundation

Management systeem audit rapport

Van Puijenbroek Textiel

30 september, 2009

FWF deelnemer sinds: 1februari, 2004

Informatiebronnen

A: Database FWF

B: Sociaal jaarverslag en werkplan

C: Gearchiveerde documenten

D: Huub Zegveld (Algemeen directeur)

E: Rob Kwaspens (Algemeen directeur / Contactpersoon voor FWF)

F: Anna van Puijenbroek (Inkoop)

G: Jean-Paul van de Wiel (Communicatie)

Audit uitgevoerd door:

Baldwin Beenackers (rapport)



Fair Wear Foundation

Index

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

Inleiding

In september, 2009 heeft Fair Wear Foundation (FWF) een management systeem audit (MSA) uitgevoerd bij Van Puijenbroek Textiel. De MSA stelt FWF in staat om te beoordelen of Van Puijenbroek Textiel een effectief management systeem hanteert om de Gedragscode voor de Kledingindustrie te implementeren.

Het werkplan voor 2009 en sociaal jaarverslag over 2008 van Van Puijenbroek Textiel zijn voor de MSA als uitgangspunt gebruikt. Tijdens de MSA bij Van Puijenbroek Textiel 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 Van Puijenbroek Textiel op basis van gedetailleerde bevindingen. Op basis van de daaruit volgende conclusies worden vereisten voor verbeteringen in het management systeem van Van Puijenbroek Textiel geformuleerd. Vereisten voor het management systeem moeten geïmplementeerd worden, zoals vermeld in de 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 system van Van Puijenbroek Textiel 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 Van Puijenbroek Textiel 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.

Samenvatting

Van Puijenbroek Textiel is sinds 2004 deelnemer van Fair Wear Foundation. Vanaf dat jaar heeft Van Puijenbroek Textiel elk jaar meerdere fabrieken laten auditen. Zij plaatst orders bij een beperkt aantal fabrikanten waarmee zij langdurige zakelijke relaties onderhoudt. Dit heeft sterk bijgedragen aan een effectieve aanpak in het in kaart brengen van arbeidsomstandigheden in fabrieken en het opvolgen van verbeterplannen. Als belangrijkste aanbeveling raadt FWF Van Puijenbroek Textiel aan om alle documentatie over arbeidsomstandigheden in fabrieken één systeem samen te brengen om zo het overzicht te verbeteren.

Positieve bevindingen

Conclusies

1. Van Puijenbroek Textiel is al sinds 2004 betrokken met het monitoren en opvolgen van verbeteringen met betrekking tot arbeidsomstandigheden. Regelmatig worden de fabrieken gemonitord en tijdens werkbezoeken wordt opvolging gegeven aan conclusies uit de audits.

Inkoop

Conclusies

1. Van Puijenbroek Textiel werkt met een beperkt aantal fabrieken. Met vier van deze fabrieken heeft Van Puijenbroek Textiel zakelijke relaties vanaf 1978. Één van deze fabrieken is eigendom van Van Puijenbroek Textiel. Dit bevordert de implementatie van de Gedragscode voor de Kledingindustrie.

2. In het geval de capaciteit bij deze fabrieken onvoldoende is plaatst Van Puijenbroek Textiel orders bij andere fabrieken waarmee Van Puijenbroek Textiel eveneens een langdurige relatie onderhoudt.

3. Aan het eind van ieder jaar staat de productie voor het daaropvolgende jaar voor 75% vast. Per kalenderjaar wordt met iedere fabrikant de benodigde capaciteit afgesproken, waarbij prijsafspraken op basis van productieminuten worden gemaakt. Dit bevordert langdurige relaties met leveranciers. Tevens helpt de tijdige afstemming van verwachte productie en levering excessief overwerk in fabrieken te voorkomen.

Coherent systeem voor monitoring en uitvoeren van verbeterplannen

Conclusies

1. Van Puijenbroek Textiel heeft alle fabrieken waar kleding wordt geproduceerd vanaf 2004 geaudit met FWF audit teams. Het bedrijf voldoet hiermee aan het vereiste om gedurende 3 jaar het totale inkoopvolume te hebben geaudit. Na deze 3 jaar heeft Van Puijenbroek Textiel het monitoren voortgezet. Dit bevordert een coherente opvolging van verbeterplannen.

2. Van Puijenbroek Textiel bespreekt de aanbevelingen en vereisten uit de audit rapporten met de fabrikanten en beschouwd deze als verbeterplannen.

3. De verbeterplannen worden tijdens werkbezoeken opgevolgd. Van alle

werkbezoeken worden verslagen gemaakt en gedeeld met alle betrokkenen.
4. Met fabrikanten die in een kalenderjaar geen productie uitvoeren wordt desondanks opvolging gegeven door middel van regelmatig overleg. Dergelijke fabrieken krijgen door de jaren heen orders worden maar niet behoren tot de kerngroep van leveranciers. Het feit dat Van Puijenbroek Textiel desondanks met deze leveranciers contact onderhoudt bevordert de mogelijkheid opvolging aan verbeterplannen te kunnen geven.

Aanbevelingen

3. Het samenvoegen van verbeterplannen en verslagen van opvolging van audits in één systeem bevordert het overzicht en biedt structureel inzicht in de voortgang van implementatie van de gedragscode.

Klachtenprocedure

Conclusies

1. Van Puijenbroek Textiel heeft twee personen aangewezen voor het opvolgen van ontvangen klachten.
2. In 2008 zijn geen klachten ontvangen van werknemers van leveranciers van Van Puijenbroek Textiel.
3. Van Puijenbroek Textiel bevordert de instelling van werknemerscomités in fabrieken met als doel om mogelijk te maken werknemers hun klachten kunnen bespreken met het management van de fabriek.

Aanbevelingen

3. FWF beveelt aan om een duidelijk gewaarborgde klachten procedure in de fabrieken in te stellen. Dit geeft ruimte aan werknemers hun klachten vertrouwelijk behandeld te zien worden.

Verbetering van arbeidsomstandigheden

Conclusies

1. Van Puijenbroek Textiel heeft door de jaren heen begeleiding kunnen geven aan fabrieken om verbeteringen te bewerkstelligen in onderwerpen zoals overuren, veiligheid en gezondheid, participatie van werknemers en het opvolgen van afspraken in collectieve arbeidsovereenkomsten.
2. Hygiëne en veiligheid blijven in sommige fabrieken aandacht vragen. Investerings en trainingen in veiligheidsmaatregelen blijven nodig.
3. Dialoog met en betrokkenheid bij besluitvormingsprocessen van werknemers krijgt onvoldoende vorm.
4. In een aantal fabrieken blijft het niveau van salarissen een zorg. In een aantal fabrieken krijgen werknemers geen duidelijk overzicht van opbouw salarissen; in andere fabrieken worden toelagen achterwege gelaten of salarissen niet berekend op basis van wat is afgesproken in de collectieve arbeidsovereenkomsten.
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.

Vereisten

4. Het dient voor werknemers in fabrieken duidelijk te zijn waarop hun salaris is

gebaseerd en berekend. Alle componenten dienen opgenomen worden in de berekening van hun salaris.

Aanbevelingen

2. FWF beveelt aan om samen met het management van de fabrieken een concreet plan van verbetering van hygiëne en veiligheid op te stellen.
3. Van Puijenbroek Textiel doet er goed aan het management te overtuigen van het informeren en betrekken van werknemers bij discussies en beslissingen op onderwerpen die werknemers aangaan.

Training en capaciteitsversterking

Conclusies

1. Medewerkers van Van Puijenbroek Textiel zijn geïnformeerd over het deelnemerschap van FWF en hebben via intranet toegang tot de activiteiten gerelateerd aan het deelnemerschap.
2. Medewerkers worden niet in detail geïnformeerd over conclusies en opvolging van audits uitgevoerd in productielocaties.
3. Medewerkers bij productielocaties worden niet geïnformeerd over de conclusies en opvolging van audits bij hen uitgevoerd.

Vereisten

3. Van Puijenbroek Textiel dient de fabrikanten te ondersteunen in het delen van informatie met betrekking tot conclusies en verbeterplannen voortkomend uit audits.

Aanbevelingen

2. Het beschikbaar stellen van relevante informatie over opvolging van conclusies en verbeterplannen aan alle medewerkers van Van Puijenbroek Textiel bevordert de kennis van activiteiten voortkomend uit deelnemerschap van FWF en betrokkenheid bij de implementatie van de Gedragscode.

Informatiemanagement

Conclusies

1. In het leveranciers register komen fabrieksnamen voor zonder verdere details. Voor FWF is niet duidelijk in hoeverre bij deze fabrieken tussentijds orders geplaatst kunnen worden.

Vereisten

1. De vermelding van fabrieken in het register dient volledig te zijn. Dit bevordert het inzicht in de langdurige relaties die Van Puijenbroek Textiel met haar leveranciers heeft.

Transparantie

Conclusies

1. Van Puijenbroek Textiel geeft op haar website informatie en uitleg over deelname aan FWF. Het bedrijf publiceert de sociale jaarverslagen over het FWF deelnemerschap op haar website.
2. Van Puijenbroek Textiel gebruikt in haar marketing het deelnemerschap en informeert de eindgebruiker over FWF.

Evaluatie van het management systeem

Conclusies

2. Van Puijenbroek Textiel rapporteert in haar sociaal jaarverslag op basis van het werkplan. In dit verslag worden ontwikkelingen met betrekking tot concrete verbeteringen van arbeidsomstandigheden niet opgenomen.

Vereisten

2. Inzicht in de ontwikkelingen in verbetering van arbeidsomstandigheden dient tevens vermeld te worden in het sociale jaarverslag.

Basisvereisten deelnemerschap FWF

Conclusies

1. Van Puijenbroek Textiel voldoet over 2008 aan de basisvereisten van het FWF deelnemerschap: de deelnemersbijdrage is betaald, het werkplan voor 2009 en sociaal jaarverslag voor 2008 zijn ontvangen en goedgekeurd.

Aanbevelingen aan FWF

Aanbevelingen

1. Van Puijenbroek Textiel beveelt aan om meer informatie te verstrekken over audits en andere activiteiten bij deelnemende bedrijven.
2. Van Puijenbroek Textiel beveelt aan om op basis van verschillende thema's informatie te verstrekken, naast de periodieke nieuwsbrieven.
3. Tevens beveelt Van Puijenbroek Textiel aan om de nieuwsbrief in te korten en met links naar de website te verwijzen.

Improvement of labour conditions: summary of most important findings	Factory: Macedonia
	Source: audit carried out 3 and 4 November, 2008
Workers interviews	5 workers have been interviewed outside the factory premises. Interviews with 10 persons were conducted during factory visit.
Documentation	Periodic medical examination records were not kept.
Buyer-supplier relationship (duration)	since 1978
Sourcing practices (price, leadtime, quality requirements)	100% production for Van Puijenbroek
Monitoring system of FWF member company	not part of this audit
Management system factory to improve labour standards	not part of this audit
Communication, consultation and grievance procedure	not part of this audit
Employment is freely chosen	no non-compliance found
No discrimination in employment	no non-compliance found
No exploitation of child labour	no non-compliance found
Freedom of Association and the Right to Collective Bargaining	Trade union representatives should inform on their role and existence in the factory.
Payment of a Living Wage	While salaries are paid above legal minimum wage, the salaries are not allowing for decent living coverage due to economic conditions of the country.
No excessive working hours	OT is within legally prescribed limits
Occupational health and safety	Hygiene in premises should be improved; protection devices should be reinstalled; workers should wear protection clothing and assecories; employees need to be examined on health regularly.
Legally binding employment relationship	no non-compliance found
Special remarks	none

Improvement of labour conditions: summary of most important findings	Factory: Macedonia	Factory: Macedonia
	Source: audit carried out on 4 and 5 November 2008	Source: audit carried out on 18 and 19 June 2009 on behalf of FWF
Workers interviews	5 workers were interviewed outside factory premises, all female. During the factory visit another 9 workers were interviewed.	5 workers were interviewed outside factory premises, all female. During the factory visit another 6 workers were interviewed.
Documentation	Lacking were periodic medical examination log and emergency evacuation plan. Code of Labour practices was posted.	Lacking were periodic medical examination log. No collective bargaining agreement available.
Buyer-supplier relationship (duration)	since 1978	since 1978
Sourcing practices (price, leadtime, quality requirements)	100% of the capacity is used for production for Van Puijenbroek	100% of the capacity is used for production for Van Puijenbroek
Monitoring system of FWF member company	not part of this audit	not part of this audit
Management system factory to improve labour standards	not part of this audit	not part of this audit
Communication, consultation and grievance procedure	not part of this audit	not part of this audit
Employment is freely chosen	no non-compliance	no non-compliance
No discrimination in employment	no non-compliance	no non-compliance
No exploitation of child labour	no non-compliance	no non-compliance
Freedom of Association and the Right to Collective Bargaining	No collective bargaining agreement was signed.	No collective bargaining agreement was signed.
Payment of a Living Wage	No transportation compensation is paid for.	No transportation and nourishment compensation are paid for.
No excessive working hours	OT is within legal limits, and paid according to the law.	There is no OT, due to reduced orders only one shift a day of production.
Occupational health and safety	OHS representatives are present, however not known to their role; protection devices still not reinstalled; workers are not wearing protection clothing; bad sanitation conditions. Air conditions have been improved. Periodic medical examination has not been performed. Fire detection system not functioning.	Protection devices still not reinstalled; workers are not wearing protection clothing; bad sanitation conditions. Air conditions have been improved. Periodic medical examination has been partially performed, however no records available. Fire detection system not functioning.
Legally binding employment relationship	legal contracts available, all deductions done according to legal rules.	legal contracts available, all deductions done according to legal rules.
Special remarks	none	none

Improvement of labour conditions: summary of most important findings	Factory: Macedonia
	Source: audit carried out on 5 and 6 November 2008
Workers interviews	5 workers were interviewed outside factory premises; 7 workers were interviewed during factory visit.
Documentation	Lacking are medical leave log, accident register, OHS training log and policy and fire safety policy. Emergency evacuation plan. Code of Labour practices was posted.
Buyer-supplier relationship (duration)	since 1978
Sourcing practices (price, leadtime, quality requirements)	around 20% of total production at Shuntov is produced for Van Puijenbroek
Monitoring system of FWF member company	not part of this audit
Management system factory to improve labour standards	not part of this audit
Communication, consultation and grievance procedure	not part of this audit
Employment is freely chosen	no non-compliance
No discrimination in employment	no non-compliance
No exploitation of child labour	no non-compliance
Freedom of Association and the Right to Collective Bargaining	No trade union or any other form of representation exists; Management allows trade union. Collective bargaining agreement not signed.
Payment of a Living Wage	Employees do not know how their salaries are calculated; Medical leave is covered by the company.
No excessive working hours	OT exists, decreasing as a result of decreasing orders.
Occupational health and safety	hygiene issues in premises; OSH representative not present/elected; workers are not trained on OSH and fire safety; no OSH and fire safety policies available. No periodic medical examination conducted.
Legally binding employment relationship	no non-compliance
Special remarks	none

Improvement of labour conditions: summary of most important findings	Factory: Tunisia
	Source: audit carried out on 28 and 29 May 2007
Workers interviews	6 workers have been interviewed prior to factory visit, outside premises. 24 workers have been interviewed during factory visit.
Documentation	Lacking are leave register, maternity leave register, sick leave register, register of disciplinary measures. Not all workers were interested in the code.
Buyer-supplier relationship (duration)	since 1978
Sourcing practices (price, leadtime, quality requirements)	Keftex produces for 100% for Van Puijenbroek
Monitoring system of FWF member company	not part of this audit
Management system factory to improve labour standards	not part of this audit
Communication, consultation and grievance procedure	not part of this audit
Employment is freely chosen	no non-compliance
No discrimination in employment	no non-compliance
No exploitation of child labour	no non-compliance
Freedom of Association and the Right to Collective Bargaining	No trade union exists, a consultative committee of workers has been established, which role workers are not familiar with and do not show interest in knowing.
Payment of a Living Wage	new employees should be clasified and paid according to the collective bargaining agreement.
No excessive working hours	those who work overtime should be paid according to the premium rules.
Occupational health and safety	emergency exit routes are not marked; protection equipment is not always used by workers; ventilation is not adequate; no evacuation plan posted; no manual for fire extinguishers provided for.
Legally binding employment relationship	Not all personnel files are properly maintained.
Special remarks	none

Improvement of labour conditions: summary of most important findings	Factory: Tunisia	Factory: Tunisia
	Source: audit carried out on 30 and 31 October 2007	Source: audit carried out on 28 and 29 October 2009 on behalf of FWF
Workers interviews	5 workers were interviewed outside factory premises, 45 were interviewed during factory visit	25 workers were interviewed during factory visit; another 22 workers were specifically interviewed on health and safety issues.
Documentation	not available were leave documentation (including maternity leave register and sick leave); juvenile documents; medical documentation (including yearly medical check); accident register; fire certification.	not available were leave documentation (including maternity leave register and sick leave)
Buyer-supplier relationship (duration)	since 1994	since 1994
Sourcing practices (price, leadtime, quality requirements)	Company produces for Van Puijenbroek	Company produces for Van Puijenbroek
Monitoring system of FWF member company	not part of this audit	not part of this audit
Management system factory to improve labour standards	not part of this audit	not part of this audit
Communication, consultation and grievance procedure	not part of this audit	not part of this audit
Employment is freely chosen	no non-compliance	no non-compliance
No discrimination in employment	no non-compliance	no non-compliance
No exploitation of child labour	no non-compliance	there is no record of juvenile workers.
Freedom of Association and the Right to Collective Bargaining	disciplinary decisions are not signed by manager; there is no complaints procedure; workers are not aware of possibility to elect workers representative committee.	collective bargaining agreement is not posted; there is no complaints procedure; sanctioning policy is not clear to the workers
Payment of a Living Wage	Workers under 18 are considered juvenile and only paid 85% of legal wage while not having an apprentice contract but a normal contract; annual leave is not included in payslip and no extra day is calculated for after 5 years; on output bonus, no calculations for social security is applied for; not all workers are considered according to correct salary level.	factory does not pay output bonus because of difficulty to calculate productivity as required by CBA; maternity leave is considered as absence in the calculation of performance bonus; some workers are not considered in the correct salary level according to the CBA. Decrease in salary, based on decrease of working hours, due to less production request is not discussed with workers representatives nor the labour inspectorate
No excessive working hours	OT register is incomplete	Details of OT are deleted once salaries are paid
Occupational health and safety	Workfloor is chaotic; evacuation plan is not available; emergency exits are not marked; fire extinguishers are not sufficient in number, may be not accessible; first aid box is not well equipped; personal protective devices is not provided for; hygiene issues in toilets and canteen; no OHS policy and no training on OHS available.	evacuation plan is not available; emergency exits are not marked; personal protective devices is not provided for; hygiene issues in toilets and canteen; no OHS policy and no training on OHS available.
Legally binding employment relationship	9 workers do not have signed contract yet; registration in social fund hasn't been done within 48 hours; contracts are signed by the workers but not by management.	registration of new workers in social funds hasn't been done within 48 hours
Special remarks	none	none

Improvement of labour conditions: summary of most important findings	Factory: Tunisia
	Source: audit carried out on 10 and 11 June 2008
Workers interviews	12 workers were interviewed outside factory premises. 32 workers were interviewed during factory visit.
Documentation	not available were leave documentation (including maternity leave register and sick leave); OT register is not kept; time registration is incorrect; time cards for workers are not kept; disciplinary notes are incomplete; accident register, fire register and sickness register are not kept. Code of labour practices was posted, but only French version and not the Arabic version.
Buyer-supplier relationship (duration)	since 2008
Sourcing practices (price, leadtime, quality requirements)	Company produces 15% for Van Puijenbroek
Monitoring system of FWF member company	not part of this audit
Management system factory to improve labour standards	not part of this audit
Communication, consultation and grievance procedure	not part of this audit
Employment is freely chosen	no non-compliance
No discrimination in employment	no non-compliance
No exploitation of child labour	no non-compliance
Freedom of Association and the Right to Collective Bargaining	collective bargaining agreement is not posted; there is no complaints procedure; there is no workers committee; some disciplinary actions are taken without consultation of workers committee as needed.
Payment of a Living Wage	some salaries are not paid according to qualifications; calculation of annual leave is not done according to CBA; transportation benefit is not done according to CBA; calculation of working hours is not clear and not done according to CBA
No excessive working hours	OT register is incomplete
Occupational health and safety	emergency exists are not marked and available; personal protective devices is not provided for; hygiene issues in toilets; there is no canteen; fire extinguishers are not sufficiently available.
Legally binding employment relationship	some contracts have not been signed by management; new workers have probation time of three months without a contract and being registered at social funds hasn't been done within 48 hours
Special remarks	none