

Mensenrechtenbeleid

Versie 0.1
2023/06/23

1. Onze kijk op mensenrechten

Bij Colruyt Group willen we een positief verschil maken met alles wat we ondernemen. Daarbij vormen **onze groepsmissie en waarden** de cruciale leidraad. We werken elke dag aan een gemeenschappelijk doel: Samen duurzaam meerwaarde creëren door waardengedreven vakmanschap in retail. Het is dit doel dat ons ertoe brengt om vanuit een economische impuls sociale en ecologische meerwaarde te creëren.

Hier valt ook ons engagement voor mensenrechten onder. Als retailer en **mensgerichte organisatie** willen we verantwoordelijkheid opnemen, en vanuit onze bijzondere plaats in de waardeketen **een hefboom zijn voor transparantie en duurzame positieve verandering**. Dat doen we door samen met diverse actoren de krachten te bundelen. Maar ook voor onze medewerkers en klanten verbinden we ons tot de naleving van mensenrechten en bij uitbreiding al de op onze firma toepasselijke wetgeving. Colruyt Group neemt immers al langer een **voortrekkersrol** op als het gaat over duurzaam ondernemen.

Als Colruyt Group onderschrijven we een brede definitie van wat mensenrechten zijn. Kort gezegd, gaat het om **fundamentele rechten voor alle mensen**, wie of waar je ook bent. Het gaat niet alleen om burgerlijke en politieke rechten (bv. vrijheid van meningsuiting), maar ook om sociale, culturele en economische rechten (bv. recht op een menswaardige levensstandaard). Terwijl we de grenzen van onze mogelijkheden moeten erkennen, willen we meebouwen aan een wereld waarin eenieder zijn of haar mensenrechten echt gerespecteerd ziet. Belangrijke **mensenrechtenverdragen en standaarden** waar ons engagement bij aansluit, zijn de volgende:

- De Universele Verklaring van de Rechten van de Mens (UVRM);
- De VN Duurzame Ontwikkelingsdoelstellingen;
- Het Internationaal Verdrag inzake Burgerrechten en Politieke Rechten (IVBPR);
- Het Internationaal Verdrag inzake Economische, Sociale en Culturele Rechten;
- Het Europees Verdrag voor de Rechten van de Mens;
- Het Internationaal Verdrag over de Rechten van het Kind (IVRK);
- De VN-Richtsnoeren voor het Bedrijfsleven en de Mensenrechten (UNGP);
- Het VN Global Compact;
- De OESO-Richtlijnen voor Multinationale Ondernemingen;
- De Verklaring van de IAO over de Fundamentele Principes en Rechten op het Werk;
- Het Nationaal Actieplan Ondernemingen en Mensenrechten.

Voor de mensgerelateerde thema's hebben we een aantal '**aspiraties**' gedefinieerd. Deze worden beschouwd als waardevolle principes waar we onze dagdagelijkse beslissingen aan toetsen, namelijk:

- Vanuit Colruyt Group willen we een bijdrage leveren door ons eigen bewustzijnsniveau rond duurzaamheid te verhogen en een positieve impact te genereren in en door de activiteiten die we doen. Daarnaast willen we als mensgericht bedrijf mee streven naar een duurzamere samenleving door het **collectieve bewustzijn** mee omhoog trekken.
- We willen dat **onze medewerkers** zichzelf ten volle kunnen ontplooiën en het beste van zichzelf kunnen geven. Zo kunnen we samen het bewustzijn rond duurzaamheid en ieders individuele bijdrage verhogen. Tenslotte zijn onze medewerkers onze beste **ambassadeurs**, ook voor duurzaamheid.
- Infrastructuur staat ten dienste van heel wat mensen, in de eerste plaats van onze medewerkers. We zorgen voor een **veilige en gezonde werkplek** met oog voor fysisch comfort, minimale negatieve emissies en voldoende rust- en ontmoetingsruimtes.
- We willen ook de kennis en het bewustzijn van onze **klanten rond duurzaamheid verhogen en activeren** om concreet aan de slag te gaan. Naast producten bieden we ook diensten aan om dat waar te maken. We willen commerce doen, die goed is voor ons én volgende generaties.
- Vanuit dit besef van een sterke verbondenheid en een permanente wisselwerking willen we zinvol bijdragen voor **iedereen die met onze onderneming betrokken is**.
- We zorgen voor een goede verstandhouding met de **lokale samenleving**. Dicht bij onze retail- en productieactiviteiten zetten we in op minimale (geluids-, licht-...) overlast en hinder.

Meer specifiek focussen wij als retailer vanuit onze activiteiten in het bijzonder op volgende **materiële mensenrechtentema's**:

- Gezondheid & veiligheid
- Diversiteit & inclusie
- Menswaardige werkomstandigheden & levensstandaard
- Vrijwaring van kinder- en dwangarbeid
- Eerlijke verloning & arbeidsvoorwaarden
- Vrijheid van vereniging
- Privacy

Deze beleidstekst is **van toepassing op Colruyt Group**. Onder Colruyt Group verstaan we alle entiteiten waarover Colruyt Group controle heeft, m.a.w. Etn. Franz Colruyt NV en alle dochters.

2. Het Mensenrechtenbeleid bij Colruyt Group

2.1 Onze Producenten en Leveranciers

Colruyt Group verkoopt als retailer heel wat artikelen die geproduceerd worden in een lange en complexe bevoorradingsketen. Dat geldt voor eigenmerkproducten en (inter)nationale merken. We werken dan nauw samen met tal van producenten en leveranciers om onze klanten in hun dagelijkse behoeften te voorzien. Met deze partners willen we een professionele en verantwoorde langetermijnrelatie onderhouden, en we verwachten dan ook dat zij zich ertoe verbinden mensenrechten te respecteren. Vanuit onze positie in de keten willen we op die manier een hefboom zijn. Daarbij hebben we in het bijzonder oog voor de kleinere leveranciers en engageren we ons om hen zo goed mogelijk te ondersteunen in deze ambitie.

Stap voor stap willen we de omstandigheden in onze bevoorradingsketen verbeteren. We erkennen daarin als retailer onze verantwoordelijkheid en beseffen tegelijk dat we deel uitmaken van een veel groter ecosysteem. De complexiteit van de uitdaging vraagt om een gezamenlijke aanpak, ieder vanuit zowel een eigen als een gedeelde verantwoordelijkheid.

Om deze ambities concreet vorm te geven, hanteren we verschillende benaderingen waarbij we vandaag prioriteren op basis van o.a. onze impact en potentieel hefboomeffect (prio: eigenmerkproducten), het volume (prio: grootste volumes) en het product- of grondstoffen- en landenrisico (prio: hoog risico).

Belangrijke maatregelen die we treffen, zijn de volgende:

- Amfori BSCI-gedragcode en sociale audits

We vragen leveranciers van eigenmerkproducten om de amfori BSCI-gedragcode te ondertekenen. De gedragcode is gebaseerd op internationale conventies, zoals de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens. De controle op de naleving ervan focust op hoge-risico landen waar de bescherming van mensenrechten niet vanzelfsprekend is en gebeurt via sociale audits door erkende auditbureaus. Bij non-conformiteit wordt contact opgenomen met de producent of leverancier en ondersteuning geboden. Een stopzetting van de samenwerking volgt in principe bij ernstige schendingen of bij gebrek aan welwillendheid van de partner om samen te werken aan verbetering.

- Duurzaamheidscertificatie

Bij eigenmerkproducten kiezen we systematisch voor certificaties voor sociale en ecologische aspecten in het geval van gekende, aanzienlijke uitdagingen. Grondstoffen en producten waar we op focussen zijn onder meer koffie (Rainforest Alliance, BIO, Fair Trade), cacao (Rainforest Alliance, BIO, Fair Trade), palm(pit)olie (RSPO), vis of schaal- en schelpdieren (MSC, ILFO/ISSF, ASC, BIO), katoen (BCI, GOTS) en hout (FSC, PEFC). Ondanks de gekende beperkingen, blijft certificatie de manier bij uitstek om op grote schaal bepaalde risico's op mensenrechtenschendingen in te dijken.

- Sectorinitiatieven en internationale ketenprojecten

Voor een reeks meer risicovolle grondstoffen en producten engageren we ons voor meer samenwerking onder ketenactoren en verhoogde transparantie. Dit is in het bijzonder belangrijk

wanneer de mensenrechtelijke uitdagingen systematisch verankerd zitten. Een voorbeeld van een sectorinitiatief is 'Beyond Chocolate', een sectorakkoord dat we in 2018 mee ondertekenden en dat de levensomstandigheden van cacao producenten tegen 2030 duurzaam wil verbeteren. Bij internationale ketenprojecten werken we nauw samen met de ketenactoren om een zo duurzaam mogelijk product op de markt te brengen. In 2021 waren we actief in 8 internationale ketenprojecten die resulteerden in 46 eigenmerkproducten. Deze ketenprojecten combineren we ook met vormingsprojecten van Collibri Foundation.

2.2 Onze Medewerkers

Als waardengedreven familiebedrijf zet Colruyt Group de medewerkers en hun welzijn voorop. We willen immers dat elke medewerker zich mentaal, fysiek en sociaal goed voelt in de werkcontext. Dat geldt voor onze activiteiten in België, maar bijvoorbeeld ook voor onze collega's in Frankrijk of India. De firma streeft er dan ook naar om de mensenrechten van al onze medewerkers te respecteren en alle van toepassing zijnde wetten na te leven.

Zo vertaalt dit zich concreter in correcte arbeidsvoorwaarden, zoals een marktconform loon, ruim aanbod aan opleidingen, doorgroeimogelijkheden, en goede balans tussen werk en privé. We besteden bovendien bijzondere aandacht aan het creëren van een veilige en gezonde werkcontext voor elke medewerker en handhaven dan ook hoge gezondheids- en veiligheidsnormen via een uitgebreid intern beleid en regelmatige interne opvolg audits.

Colruyt Group gelooft verder in de kracht van diversiteit en inclusie. Dit bij de aanwerving van nieuwe medewerkers, de samenstelling van teams en ook in de dagdagelijkse samenwerking. We zijn ervan overtuigd dat diversiteit en inclusie een meerwaarde vormen voor zowel de individuele medewerkers als voor de organisatie in zijn geheel. Daarom hanteren we een nultolerantie op vlak van discriminatie en streven we naar een inclusieve onderneming waar een open dialoog en wederzijds respect centraal staan.

Vanzelfsprekend respecteren we ook alle wettelijk verplichtingen verbonden aan het sociaal overleg, en erkennen we het belang van een constructieve dialoog en samenwerking met de sociale partners. De interne 'Wegwijzer sociale ondersteuning' geeft onze medewerkers een overzicht van waarvoor zij bij wie terecht kunnen. In principe is de rechtstreekse chef het eerste aanspreekpunt voor wat te maken heeft met tewerkstelling of privéproblemen. Daarnaast voorzien specialisten extra ondersteuning en advies:

- De verantwoordelijke personeelszaken: (vertrouwelijke) gesprekken over de werksituatie, conflicten met de chef of een collega, ...

- Het opvangteam schokkende gebeurtenissen: eerste opvang na een schokkende gebeurtenis, verwerking achteraf, zoeken van gespecialiseerde hulp, ...
- De Schakel: steun bij overlijden van een familielid of collega, persoonlijke of familiale problemen, indiening van dossiers bij het Solidariteitsfonds, ...
- De vertrouwenspersoon: (vertrouwelijke) gesprekken over ongewenst seksueel gedrag op het werk, geweld op de werkvloer, pesten, stress en burn-out, conflicten of communicatieproblemen, ...
- De preventieadviseur psychosociaal welzijn: ongewenst seksueel gedrag op het werk, geweld op de werkvloer, pesten, stress en burn-out, alcohol- en drugproblemen, sociale ondersteuning, ...

2.3 Onze Klanten

De integere bedrijfsvoering waar Colruyt Group naar streeft, heeft ook een belangrijke impact op onze klanten. Zo trekken we de nultolerantie op vlak van discriminatie vanzelfsprekend door naar onze klanten. De oprichting en werking van een Data Protection Office (DPO) garandeert dan weer de bescherming van de privacy van onze klanten. Daarnaast werken we binnen de marketingafdelingen aan een waarheidsgetrouwe, realistische en duurzame kijk op onze producten en diensten. Sinds 2017 is Colruyt Group ook aangesloten bij Belgian Pledge, een initiatief waarmee we ons engageren om marketing naar kinderen jonger dan 12 jaar te beperken en aan strikte criteria te onderwerpen.

Ten slotte willen we inzetten op het toegankelijk maken van lekkere en evenwichtige voeding voor zoveel mogelijk mensen. Dit onder meer door de nutritionele samenstelling van ons assortiment te verbeteren, maar ook met initiatieven als 'Aan tafel in 1-2-3 euro' of de voedselscheningen aan sociale organisaties. We vermelden daarbij ook graag de Nutri-Score, die klanten helpt om bewuste en gezonde voedingskeuzes te maken. Deze handige keuzewijzer laat toe in een oogopslag de voedingswaarden van producten binnen eenzelfde assortiment te vergelijken. De Nutri-Score staat op de verpakkingen van alle Boni Selection- en Spar-producten en is ook online beschikbaar.

3. Due Diligence

Colruyt Group organiseert zich zoveel mogelijk naar het 'due diligence'-principe (redelijke zorgvuldigheid) en dit ook voor potentiële of daadwerkelijke mensenrechtenschendingen. Het kan dan gaan om overtredingen die verband houden met activiteiten van onszelf, partners of actoren in de keten. De nodige processen moeten toelaten schendingen maximaal te voorkomen, te beperken of stop te zetten.

We baseren ons hiervoor in de eerste plaats op de *OESO-Richtlijnen voor Multinationale ondernemingen* en

de VN-Richtsnoeren inzake het Bedrijfsleven en de Mensenrechten.¹ De OESO biedt een referentiekader dat dynamisch, preventief en risico-georiënteerd is. Het maakt mogelijk processen van continue verbetering te structureren en meer transparantie te creëren over risico's. Dit telkens gedreven vanuit de eigenheid van het bedrijf en de bredere context waarin we ons als retailer bevinden. Volgende stappen worden onderscheiden:

1. We bepalen & integreren het beleid m.b.t. mensenrechten
2. We identificeren & evalueren de voornaamste risico's en impacten
3. We nemen maatregelen die stoppen, voorkomen of beperken
4. We monitoren de effectiviteit van onze maatregelen
5. We rapporteren & communiceren over wat goed en minder goed gaat
6. We zorgen voor herstel of werken hieraan mee, en verhogen bewustwording en vakmanschap

4. Algemene bepalingen

4.1 Governance & Opmvolging

Onze ambities m.b.t. mensenrechten worden opgevolgd door het Sustainability departement in nauwe samenwerking de directieleden.

Natuurlijk draagt de leiding van iedere operating unit binnen Colruyt Group verder de verantwoordelijkheid om ons engagement m.b.t. mensenrechten te onderschrijven en implementeren. De operaties van de operating units zijn in lijn met de toepasselijke wetgeving en het intern beleid. De eindverantwoordelijkheid ligt uiteindelijk bij de Domeinraad Sustainability en het Directiecomité onder leiding van de CEO.

Het is belangrijk te vermelden dat duurzaamheid een onderdeel uitmaakt van de overkoepelende Enterprise Risk Management-processen van Colruyt Group en formeel als groepsrisico geïdentificeerd werd.

4.2 Stakeholder Engagement

Als Colruyt Group hebben we een strategische plaats in de keten. Echter, we zijn ons er erg van bewust dat we maar één actor uitmaken binnen een breder ecosysteem. Om het risico op mensenrechtenschendingen te minimaliseren, hebben we dan ook de krachten te bundelen. Het is om die reden dat we in dialoog gaan en samenwerken met diverse stakeholders (business partners, sectorfederaties, overheden, ngo's, sociale

¹ OESO Guidelines for Multinational Enterprises, [Guidelines - Organisation for Economic Co-operation and Development \(oecd.org\)](https://www.oecd.org/guidelines-organisation-for-economic-co-operation-and-development/); UN Guiding Principles on Business and Human Rights, [guidingprinciplesbusinesshr_en.pdf \(ohchr.org\)](https://www.unhcr.org/refugees/ohchr.org/).

en ecologische organisaties, ...). Zo verzamelen we input om onze aanpak m.b.t. mensenrechten verder vorm te geven, en complexe uitdagingen doeltreffend en met focus het hoofd te bieden.