

Domein Sustainability

BELEID: MENSENRECHTEN BIJ MEDEWERKERS IN DE WAARDEKETEN

Auteur: Astrid Van Parys – Ikopo Bentoto
2025/04/18

Inhoudstafel

1.	Context en doel van dit beleid.....	5
1.1	Algemene doelstelling van dit beleid.....	5
2.	Strategische keuzes, doelen en veranderingen	6
3.	Hoe zullen deze geïmplementeerd worden.....	10
3.1	Monitoringproces	10
4.	Scope van het beleid.....	11
5.	Wie is verantwoordelijk?	12
6.	Hoe worden stakeholders betrokken en geïnformeerd?	13

Versiegeschiedenis

Versie	Datum	Omschrijving van het document	Auteur	Checked	Validated
V0.1	011224	Opmaak beleid	AsPar		
V0.2	180425	Aanpassing beleid	AsPar		

Tabel 1 – Versiehistoriek

1. Context en doel van dit beleid

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.

Om elke dag kwalitatieve producten en diensten te kunnen aanbieden, is een goede verstandhouding en samenwerking met onze leveranciers essentieel. In dit beleid geeft inzicht in hoe we vorm willen geven aan de levens- en arbeidsomstandigheden van de arbeidskrachten verbonden met de toeleveringsketens.

Als Colruyt Group onderschrijven we het belang van **fundamentele rechten voor alle mensen**, ongeacht wie je bent of waar je woont. Het gaat zowel om burgerlijke en politieke rechten (bv. vrijheid van meningsuiting), alsook 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:

- Het Internationaal Statuut van de Rechten van de Mens;
- De OESO-Richtlijnen voor Multinationale Ondernemingen;
- De Verklaring van de IAO over de Fundamentele Principes en Rechten op het Werk;
- De VN-Richtsnoeren voor het Bedrijfsleven en de Mensenrechten (UNGP);
- De VN Duurzame Ontwikkelingsdoelstellingen;
- Het Internationaal Verdrag over de Rechten van het Kind (IVRK);
- De VN Principes voor de Empowerment van Vrouwen;
- Het Europees Verdrag voor de Rechten van de Mens;
- Verordening inzake een verbod op met dwangarbeid vervaardigde producten op de markt van de Unie.

1.1 Algemene doelstelling van dit beleid

In dit beleid staat onze visie en strategie met betrekking tot mensenrechten neergeschreven, specifiek met betrekking tot de arbeidskrachten in onze toeleveringsketens.

2. Strategische keuzes, doelen en veranderingen

Strategische keuze 1: we focussen ons op een strategisch aantal inhoudelijke topics met het oog op het mitigeren van de grootste negatieve impacten.

We maken duidelijke keuzes om maximaal onwaardige/onrechtvaardige omstandigheden te vermijden voor de arbeidskrachten verbonden aan onze toeleveringsketens. Deze keuzes zijn afgestemd op de impacten die voortkomen uit de dubbele materialiteitsanalyse, de meest voorkomende impacten uit auditresultaten, en potentiële impacten gekoppeld aan onze sourcingregio's en specifieke sectoren waarin we actief zijn. Dankzij een gefocuste aanpak kunnen een groot aantal negatieve impacten verminderen. Een aantal inbreuken komen immers vaak voor (zoals het bv bij inbreuken op redelijke werktijden). Daarenboven kunnen we ook snel handelen als er heel impactvolle inbreuken worden vastgesteld, zoals kinderarbeid of dwangarbeid.

We focussen op volgende inhoudelijke topics:

1. Redelijke werktijden

Wij zetten ons in om ervoor te zorgen dat werktijden van arbeidskrachten in onze toeleveringsketens voldoen aan de lokale wetgeving en internationale normen. Dit betekent oa. dat de maximale werkuren per week niet worden overschreden en dat arbeidskrachten recht hebben op voldoende rust- en pauzetijden. Bovendien trachten wij te waarborgen dat overuren vrijwillig zijn en eerlijk worden gecompenseerd.

2. Gezonde en veilige werkomgeving

Wij hebben aandacht voor regelmatig risicobeoordelingen, passende veiligheidsmaatregelen en trainingen in veiligheidsprocedures in onze toeleveringsketens. Daarnaast willen wij o.m. de toegang tot schoon drinkwater, sanitaire voorzieningen en nooduitgangen zoveel mogelijk waarborgen.

3. Recht op vereniging en collectieve onderhandelingen

Het is van belang dat arbeidskrachten het recht hebben om vakbonden te vormen en zich daarbij aan te sluiten, zonder angst voor represailles of discriminatie. Daarnaast streven we ervoor constructieve onderhandelingen met werkersvertegenwoordigers aan te moedigen doorheen onze toeleveringsketens.

4. Dwangarbeid, slavernij & mensenhandel

We streven ernaar om ervoor te zorgen dat alle vormen van gedwongen arbeid, slavernij en mensenhandel in onze toeleveringsketens worden geïdentificeerd en geremedieerd. Dit omvat het uitvoeren van grondige risicobeoordelingen doorheen de keten, het implementeren van strenge controlemechanismen, en het bieden van trainingen waar nodig.

5. Kinderarbeid

Vanuit historische aandacht vanuit de groep hebben we speciale aandacht voor het tegengaan van kinderarbeid in onze toeleveringsketens. We doen dit onder meer door grondige risicobeoordelingen, strenge controlemechanismen en trainingen over de gevaren en illegale aard van kinderarbeid. Daarnaast werken we samen met lokale en internationale gemeenschappen en overheden om bewustwording te vergroten en waar mogelijk bij te dragen aan alternatieve oplossingen.

Bij vastgestelde inbreuken gaan we in constructieve dialoog met de betrokken leveranciers met het oog op maximaal en langdurig herstel van de inbreuk(en). Echter, in geval van **onethische praktijken en de zwaarste inbreuken** ¹hanteren we een **zero tolerance beleid**. Als er op korte termijn geen tastbare herstelmaatregelen toegepast worden, kan de contractuele bepaling met de betrokken leverancier met onmiddellijke ingang worden stopgezet.

Strategische keuze 2: We focussen eerst op onze Private Labels in foodretail. Onze aanpak is een inspiratie voor de markt.

Doorheen de jaren zetten we in op tal van samenwerkingsmechanismen om mensenrechten te verdedigen en zoveel mogelijk te beschermen in de productketens voor onze Private Labels: internationale samenwerking ikv sociale audits (mede-stichter van Amfori BSCI), specifieke ketensamenwerkingen in kader van voedingsgrondstoffen (zie strategische keuze 4), certificering, samenwerkingen met de sector voor hoog risicovolle voedingsproducten (zie strategische keuze 5).

Dankzij de complementariteit van bovenstaande samenwerkingen kunnen we een breed 'level playing field' installeren om schendingen van mensenrechten structureel en op lange termijn aan te pakken. We nemen het voortouw in de manier hoe we die samenwerkingsmechanismen opzetten en professionaliseren. We doen dit in de eerste plaats waar onze impact het grootst is: bij onze eigenmerken. Nadien passen we dit ook toe voor nationale merken en op de toeleveringsketens die verbonden zijn aan onze eigen activiteiten.

¹ Zwaarste inbreuken worden bepaald via onze interne LOC/COC afspraken met inachtneming van het profiel van de betrokkenen en context.

De redenen om voorrang te geven aan Private Labels in foodretail zijn de volgende:

Hogere controle en verantwoordelijkheid: Private Labels vallen onder onze volledige controle, wat het – in tegenstelling tot nationale merken – het eenvoudiger maakt om hoge normen te handhaven en de naleving ervan te waarborgen. Deze directe controle creëert ook een directe verantwoordelijkheid voor de productieomstandigheden en arbeidspraktijken.

Flexibiliteit en innovatie: Private Labels bieden ons de flexibiliteit om snel in te spelen op veranderingen in consumentenvoorkeuren en regelgeving. Dit biedt de mogelijkheid om innovatieve ethische praktijken en technologieën sneller te implementeren. We denken hierbij aan onze samenwerking binnen het sectorinitiatief Sustainability Initiative Fruit and Vegetables (SIFAV) in kader van groenten en fruit [SIFAV | Sustainability Initiative Fruit and Vegetables](#) of specifieke samenwerking met nieuwe platformen in kader van mensenrechten zoals landscape assessments.

Diepere samenwerkingsrelaties: Als retailer hebben we betrouwbare relaties opgebouwd met leveranciers van onze Private Labels. Daarnaast handhaven we al jarenlang ethische standaarden met onze eigenmerkenproducenten via onze social compliance proces (LOC & COC).

Verantwoordingsplicht: We zijn mede verantwoordelijk voor de productieomstandigheden van onze Private Labels. Dit vraagt een strikte handhaving van mensenrechtennormen en het correct informeren van stakeholders (inclusief onze consumenten).

Strategische keuze 3: we hebben specifieke aandacht voor het identificeren en behandelen van klachten bij het doorlopen van due diligence processen

Het systematisch doorlopen van het due diligence proces is een fundamenteel principe dat gekoppeld is aan ons beleid, waarbij we ons niet alleen richten op het identificeren en mitigeren van risico's, maar ook proactief mensenrechtenschendingen willen herkennen en herstellen. In dit verband heeft het Due Diligence beleid aandacht voor de belangen van arbeidskrachten (in de toeleveringsketen) en hun omgeving. Zo specificeert het DD-beleid in een van de 5 strategische keuzes dat *“we samen met (lokale) intermediaire organisaties samenwerken om ervoor te zorgen dat onze aanpak rekening houdt met de eigenheid van verschillende productketens en met de leefwereld en -omgeving van de betrokkene(n)”*.

Binnen ons due diligence proces ligt de focus vanuit een mensenrechtenperspectief met name op het opzetten van een effectief klachtenmechanisme. Dit mechanisme vormt een belangrijk instrument om mensenrechtenkwesties tijdig te signaleren en aan te pakken met een systemische benadering en oog voor langetermijnoplossing voor de betrokkene(n). We respecteren hierbij telkens de eigenheid en realiteit van elke productketen.

Voor meer informatie

- [Due Diligence beleidstekst](#) (link up te daten met gepubliceerde tekst)

Strategische keuze 4: Voor onze meest materiële Private Labels ketens zetten we in op langdurige ketensamenwerking.

In een beperkt aantal end-to-end productketens hanteren we de principes rond inclusief zakendoen. Deze principes zijn gericht op een langdurige samenwerking en meerwaarde voor alle ketenactoren die betrokken zijn in de waardenketens van de voedingsgrondstoffen, zowel voor mens als milieu. Bij het uitwerken van een langdurige ketensamenwerking vertalen we onze samenwerkingsprincipes van de groep: [Onze samenwerkingsprincipes | Colruyt Group](#). Dat houdt bijvoorbeeld in dat we samen meerwaarde creëren met de intentie dat alle betrokken partijen daar ook beter van worden; het win-win-win principe. We hebben dus zowel oog voor de meerwaarde voor de lokale gemeenschappen en hun leefomgeving als voor het commercieel rendement en financiële stabiliteit van elke betrokken ketenactor.

Ketensamenwerkingen kunnen zowel ontstaan op initiatief vanuit Colruyt Group, als in samenwerking met de sector voor de belangrijkste voedingsgrondstoffen zoals melk, vlees, koffie, cacao en fruit. In elke samenwerking, zowel binnen als buiten de landsgrenzen, hebben we oog voor het belang voor de vertegenwoordiging en vereniging van kleinere, kwetsbare leveranciers.

Tot slot verwijzen we graag naar de voornoemde Colruyt Group Foundation, waar we meewerken aan een meer inclusieve samenleving waarin iedereen zich thuis voelt, met specifieke aandacht voor mensen in kwetsbare situaties. Zo begeleiden we jongeren naar passende opleidingen en werk, zodat zij actief mee kunnen bouwen aan hun toekomst. Daarnaast ondersteunen we ook landbouwers bij het toepassen van duurzamere landbouwpraktijken. Zo creëren we een positieve impact, ook voor medewerkers van onze toeleveringsketens.

Strategische keuze 5: we erkennen een leefbaar loon en inkomen als basisbeginsel in onze strategie met betrekking tot risico-voedingsgrondstoffen.

Het recht op een leefbaar inkomen en -loon, inclusief een transparante opbouw ervan, zien wij als een essentiële voorwaarde voor een menswaardig bestaan. Er wordt bovendien algemeen aangenomen dat een leefbaar loon en inkomen niet alleen bijdraagt aan het tegengaan van mensenrechtenschendingen, zoals kinderarbeid en dwangarbeid, maar ook aan het verminderen van milieueffecten, zoals ontbossing²³.

Met dit doel voor ogen streven wij ernaar om dit onderwerp blijvend te agenderen en waar mogelijk te implementeren in de ketensamenwerking waar we zelf een directe impact hebben. Dit in geval van onze eigenmerkenproducten bij risico-voedingsgrondstoffen. Deze hoog-risico grondstoffen, zoals cacao, koffie en bananen, zullen geïdentificeerd worden door onze due diligence analyse en processen.

Het toekennen van een leefbaar loon of inkomen begint vaak in ketens van een bepaalde merklaag van eigenmerkenproducten maar kan ook uitdeinen naar het volledige assortiment, zoals dit bij cacao het

² Gezamenlijke verklaring over een leefbaar loon en leefbaar inkomen van Nederland en Duitsland: [Joint Declaration NLD DEU 270121.pdf](#). België heeft zich hierbij aangesloten in 2022: [België engageert zich voor een leefbaar inkomen | FOD Buitenlandse Zaken - Buitenlandse Handel en Ontwikkelingssamenwerking](#).

³ Ondernemingen en mensenrechten 2.0 Nationaal actieplan voor de implementatie van de richtlijnen van de VN inzake ondernemingen en mensenrechten (2024-2029): [nap-bhr-2-0_nl_finaal.pdf](#)

geval is. We nemen actief leiderschap op in het kader van een sterke, pre-concurrentiële samenwerking tussen betrokken actoren met een duidelijk aantoon- en meetbare impact op de inkomsten en verloning van landbouwproducenten.

3. Hoe zullen deze geïmplementeerd worden

3.1 Monitoringproces

Via ons monitoringsproces gaan we na of arbeidsomstandigheden en mensenrechtenstandaarden consistent worden nageleefd door al onze Private Labels leveranciers binnen onze toeleveringsketen. We controleren het naleven van de Amfori gedragscode via regelmatige audits en doelgerichte controles.

Letter of Commitment (LOC) en Amfori Code of Conduct (COC)

Bij elke nieuwe samenwerking en/of introductie van een nieuw eigenmerkenproduct start er een nieuw 'Socially Responsible business engagement'. In een Letter of Commitment (LOC) verbinden PL-leveranciers zich aan de naleving van onze standaarden. Ze engageren zich ertoe om informatie te delen over hun volledige waardeketen tot op productieniveau zodat we de naleving ervan kunnen controleren.

We verplichten al onze Private Labels leveranciers om de Amfori Code of Conduct (COC) te ondertekenen. Deze geldt als standaard voor het respecteren van arbeidsomstandigheden en mensenrechten binnen deze toeleveringsketens. Op die manier verbinden ze zich aan onze standaard.

Doelgerichte controles

Voor producten uit hoog risicolanden, zoals geïdentificeerd door de Wereldbank Governance Indicators (WGI), nemen we extra maatregelen. We voeren regelmatig audits uit om de werkomstandigheden te controleren via onze partners Amfori en Sedex. Daarnaast werken wij met certificeringen op product- en grondstoffenniveau om bijzondere risico's te controleren.

In geval van specifieke risico's op producttype, oorsprong of in geval van systemische schendingen verhogen we onze controles. Dit kan onder meer in functie van

- Deelname aan sectorinitiatieven waaronder onze actieve rol in Beyond Chocolate, in kader van de bestrijding van kinderarbeid, ontbossing en het bevorderen van leefbare lonen.
- Het opzetten van specifieke product of grondstoffenketens waarbij we nauw samenwerken met ketenactoren in functie van maximale positieve impact en transparantie (cfr strategische keuze 4)
- Aanvullende controles bij product & grondstoffenketens die verhoogde aandacht vragen.

Deze initiatieven en controles zijn momenteel vooral gericht op de voedselproductieketens.

4. Scope van het beleid

Ons beleid is geldig voor de werknemers van de toeleveringsketens die verbonden zijn aan de bedrijfsactiviteiten van Colruyt Group. Het betreft upstreamketens van de producten en diensten die:

- we verkopen of aanbieden in onze commerciële winkelpunten (directe aankopen). Dit geldt zowel voor eigenmerken als voor nationale merken.
- we als bedrijf nodig hebben in het kader van de werking van onze activiteiten (bijvoorbeeld in het kader van onze infrastructuur en de dagelijkse werking).

In dit beleid focussen we ons op de volgende thematische insteek voor arbeidskrachten in de toeleveringsketen die zich wereldwijd situeren.

- Betrokkenheid en bescherming van arbeidskrachten
- Recht op vereniging en collectieve onderhandelingen
- Eerlijke verloning
- Veiligheid en gezondheid
- Bescherming van jonge arbeidskrachten
- Geen dwangarbeid, mensenhandel of slavernij
- Ethisch zakelijk gedrag
- Geen discriminatie, geweld of intimidatie
- Menswaardige werktijden
- Geen kinderarbeid
- Geen onzekere tewerkstelling
- Bescherming van het milieu

Deze ketens kunnen zich zowel binnen België als internationaal situeren.

Algemeen gesteld maken we geen onderscheid tussen type werknemers, noch in functie van de verschillende sectoren waar ze werkzaam zijn, noch in type functie die ze uitoefenen of type van dienstverband. We erkennen uiteraard dat **er specifieke kwetsbare groepen** zijn zoals kinderen, vrouwen, arbeidsmigranten, etnische minderheden en inheemse mensen, waaronder lokale landbouwers, die een verhoogd risico lopen in wereldwijde toeleveringsketens op uitbuiting, discriminatie en onrechtvaardige arbeidsomstandigheden. Zij verdienen specifieke aandacht in het controleren van en het toezien op hun mensenrechten. Binnen de voedingsgerelateerde industrieën zijn systemische problemen zoals kinderarbeid, slavernij en dwangarbeid het meest wijdverspreid, waardoor extra aandacht en gerichte maatregelen noodzakelijk zijn.

5. Wie is verantwoordelijk?

De Chief Purchasing Officer leidt het mensenrechten-beleid en draagt de verantwoordelijkheid voor de realisatie ervan. Het is de Chief Purchasing Officer die de nodige veranderingen en acties bepaalt om de vooropgestelde doelstellingen te behalen.

Het is de verantwoordelijkheid van het Service Center Sustainability onder leiding van de Corporate Sustainability Officer om de nodige rapportering te verzorgen en zo mee te waken over de effectiviteit van de uitvoering van het beleid.

De eindverantwoordelijkheid over de uitvoering van het overkoepelende duurzaamheidsbeleid van Colruyt Group ligt uiteindelijk bij het Directiecomité van Colruyt Group onder leiding van de CEO.

6. Hoe worden stakeholders betrokken en geïnformeerd?

- a. Beschrijving van hoe stakeholders en hun belangen worden meegenomen in de opmaak van dit beleid
- b. Beschrijving van hoe dit beleid beschikbaar wordt gemaakt voor potentieel geïmpacteerde stakeholders

De belangen van de Partners van de waardeketens:

- AMFORI, N Wider, certificatiemechanismen... voor gross van de eigenmerkproducten
- Nationale ketens via coöperatieve partnervormen
- Specifiek overleg ikv voedingsrisico grondstoffen (cacao) zoals Beyond Chocolate
- Regelmatig overleg met NGO's e.d.
- Informatie-uitwisseling met internationale organisaties zoals CIFAL Flanders e.d.
- Overleg met overheden zoals Enabel
- Samenwerking met sectororganisaties

Gedetailleerde revisiegeschiedenis

Rev	Pagina	Referentie	Type	Beschrijving
0.0	-	-	-	Creatie van het document

Tabel 2 - Gedetailleerde revisiegeschiedenis