



IMVO-convenanten

DUURZAAM ONDERNEMEN IN INTERNATIONALE PRODUCTIEKETENS

Nederlandse bedrijven trekken voor hun sector één lijn op het gebied van Internationaal Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen (IMVO). Samen gaan ze aan de slag om misstanden zoals uitbuiting, schending van mensenrechten, dierenleed of milieuschade te voorkomen. Dit doen zij door convenanten af te sluiten met overheid, werkgevers- en werknemersorganisaties en maatschappelijke organisaties. Op deze manier willen zij internationale ketens op structurele wijze duurzaam en verantwoord maken. CNV Internationaal richt zich op zes convenanten (textiel, hout, banken, voeding, pensioenen en metaal) en werkt samen met andere spelers in de keten.

Deze factsheet zet het waarom en hoe van de IMVO-convenanten uiteen. In afzonderlijke factsheets worden de reeds ondertekende IMVO-convenanten per sector toegelicht.





WAAR KOMEN DE IMVO-CONVENANTEN VANDAAN EN WAT ZIJN HET?

Hout uit Indonesië, kleding uit Cambodja, speelgoed uit China. In Nederland doen we wereldwijd zaken. Goed voor banen, welzijn, vernieuwing en economische groei. De Nederlandse overheid, vertegenwoordigers van werkgevers- en werknemersorganisaties, consumenten en maatschappelijke organisaties verwachten dat bedrijven zakendoen met respect voor mensenrechten en milieu. Niet alleen in Nederland, maar ook in het buitenland.

De rechten en plichten van bedrijven zijn vastgelegd in de universele mensenrechten, de fundamentele internationale arbeidsnormen* van de Internationale Arbeidsorganisatie ILO en in internationale regelingen, zoals de OESO-richtlijnen voor multinationale ondernemingen* en de UN Guiding Principles on Business and Human Rights* (UNGPs, ook wel bekend als de Ruggie principles). Op grond van deze richtlijnen wordt van bedrijven verwacht dat zij op gepaste en transparante wijze onderzoek doen naar wat er binnen hun productie- of toeleveringsketen plaatsvindt om zo daadwerkelijke en potentiële ongunstige risico's van schendingen van mensenrechten te voorkomen en te verminderen en verantwoording af te leggen.

De Sociaal-Economische Raad (SER) bepleitte in 2014 in haar advies IMVO-convenanten* dat sectoren en bedrijven het initiatief nemen om convenanten over internationaal maatschappelijk verantwoord ondernemen te sluiten met de overheid, vakbonden en maatschappelijke organisaties.

KPMG bracht in 2014 de grootste risico's in kaart (lees meer in: MVO Sector Risico Analyse. Aandachtspunten voor dialoog*). Uit deze analyse bleek dat Nederland een groot aantal sectoren kent waarin de maatschappelijke risico's op schending van de OESO-richtlijnen hoog zijn. Nederlandse bedrijven besteden bijvoorbeeld hun productie uit naar het buitenland. Zo lopen ze het risico om te maken te krijgen met bijvoorbeeld corruptie, uitbuiting, milieuvervuiling of arbeidsrechtenschendingen.

Het CNV heeft een handleiding* bij deze Ruggie principles gemaakt waarmee je als vakbondsbestuurder, kaderlid of OR-lid zo aan de slag kunt.

* Waar deze documenten op internet staan is te vinden op:
www.cnvinternationaal.nl/nl/mvo/instrumenten-richtlijnen-en-keurmerken

WELKE SECTOREN LOPEN DE GROOTSTE RISICO'S EN WAT ZIJN DEZE RISICO'S?

Voor 12 sectoren zijn de risico's (geclusterd in milieu, arbeids- en mensenrechten) in kaart gebracht. Deze 12 sectoren zijn: bouw, chemie, detailhandel, energie, financiële sector, groothandel, hout en papier, land- en tuinbouw, olie en gas, metaal/elektronica, voedingsmiddelen, textiel en kleding. Risico's op het gebied van milieu zijn bijvoorbeeld: luchtverontreiniging, waterschaarste, en uitputting natuurlijke hulpbronnen. Sociale risico's op het gebied van arbeids- en mensenrechten:



WAT IS HET DOEL VAN CONVENANTEN?

De convenanten hebben een tweeledig doel:

1. Op specifieke risico's concrete stappen van verbetering bereiken. Het gaat dan bijvoorbeeld om arbeidsrechtenschendingen of milieuaantasting. Dit moet gebeuren binnen een termijn van 3-5 jaar na ondertekening.
2. Een gezamenlijke oplossing bieden voor problemen die bedrijven zelf niet geheel op kunnen lossen. Een gezamenlijke aanpak gericht op structurele veranderingen. Een individueel bedrijf heeft waarschijnlijk onvoldoende invloed om bijvoorbeeld een leefbaar loon af te dwingen bij een fabrikant. In samenwerking met andere bedrijven die ook bij deze leverancier afnemen, en met ondersteuning van een ambassade die in gesprek gaat met een nationale overheid, is een gesprek over een salarisverhoging kansrijker.

De convenanten beschrijven hoe bedrijven, door vrijwillig afspraken te maken met maatschappelijke organisaties, vakbonden, kennisinstellingen en de overheid geconstateerde misstanden op het gebied van mensenrechten, arbeidsrechten en milieu structureel kunnen voorkomen, en samen te inventariseren waar invloed vergroot kan worden in fabrieken om zo meer invloed te hebben op het verbeteren van arbeidsomstandigheden. Afspraken over een aantal sector overstijgende onderwerpen, zoals IMVO-risico management (due diligence), transparantie en monitoring, zijn in ieder covenant terug te vinden. Verder verschilt de invulling per covenant. Meer hierover in de factsheets over de convenanten Bancaire sector, Duurzame Kleding en Textiel en Bevorderen Duurzaam Bosbeheer.



WIE ZIJN DE BETROKKENEN?

B

Nederlandse bedrijven, banken en brancheorganisaties, die hun verantwoordelijkheden willen nemen op het gebied van IMVO.

O

De **Nederlandse overheid** spreekt via ambassades en consulaten andere overheden aan op hun verantwoordelijkheden op het gebied van maatschappelijk verantwoord ondernemen. Overheden behoren zelf namelijk mensenrechten te beschermen en slachtoffers het recht op genoegdoening te garanderen. De Nederlandse overheid probeert internationale afspraken tussen overheden sterker te maken, in bijvoorbeeld de Europese Unie (EU), World Trade Organization (WTO), International Labour Organization (ILO), Verenigde Naties (VN), G20 en de OESO.

V

Nederlandse vakbonden zijn actief betrokken bij het voorkomen en tegengaan van misstanden op het gebied van de belangrijkste arbeidsrechten, zoals kinderarbeid, leefbaar loon en vakbondsvrijheid. Zij brengen hun internationale kennis over arbeidsrecht mee. Vakbonden zijn via vakbondsorganisaties ter plekke actief in ontwikkelingslanden. Per convenant kan het verschillen welke vakbonden betrokken zijn. Dit hangt bijvoorbeeld af van de mate waarin de vakbonden en lokale partners goed vertegenwoordigd zijn in die sector.

N

Ngo's (niet-gouvernementele organisaties) op het gebied van o.a. mensenrechten, vrede, veiligheid, natuur en milieu beschikken over kennis en netwerken in de landen of regio's waar bedrijven actief zijn en waar mogelijke misstanden plaatsvinden. Zij weten goed in hoeverre mensenrechten in diverse landen en regio's worden nageleefd. Per convenant kan het verschillen welke Ngo's betrokken zijn.

S

De **Sociaal-Economische Raad (SER)** brengt door dialoog verbindingen tot stand tussen uiteenlopende partijen of versterkt deze en komt tot gezamenlijke afspraken. Deze kennis en ervaring zet de SER in een aantal convenanten in om de partijen te helpen bij het ontwikkelen en/of uitvoeren van de IMVO-convenanten.

De meerwaarde van de convenanten zit in het aanpakken van de ergste schendingen en het delen van kennis en ervaringen.



Ondertekening Convenant Duurzaambeheer 22 maart 2017

WAT IS DUE DILIGENCE?

Due diligence is een veel genoemd begrip in de convenanten. Het is een instrument om structureel risico's in de productieketen in kaart te brengen. Dit betreft een continue proces van:

- **Beleidsbepaling:** Welke IMVO-stappen zijn er al gezet? Welke problemen in de keten zijn door het bedrijf al aangepakt? Wat kan er nog meer worden gedaan?
- **Risico-analyse:** Het in kaart brengen van de (potentiële) risico's. Niet ieder bedrijf weet namelijk precies wat er voorvalt in de keten. Het gaat om het in kaart brengen van de negatieve impact voor a) de betrokken werknemers op de productielocatie, b) de lokale gemeenschap en c) het milieu. Niet zozeer om de financiële, operationele en juridische risico's van het bedrijf.
- **Prioritering:** Samen met stakeholders wordt op basis van de ergste schendingen bepaald welke risico's prioriteit hebben.
- **Uitvoering:** De ergste risico's aanpakken en andere voorkomen.
- **Monitoring:** De risico's voortdurend blijven volgen om te controleren of het bedrijfsbeleid naar behoren wordt uitgevoerd en wat nog beter kan.
- **Communiceren:** Informatie delen over de acties die je als bedrijf genomen hebt. Meer en meer wordt van bedrijven verwacht dat ze laten zien dat ze mensenrechten respecteren en dat ze verantwoord en duurzaam zaken doen. Daarom moeten ze bekend maken hoe ze hiermee omgaan. Dit betekent dat bedrijven transparant moeten zijn over hun activiteiten en dat ze ook ter verantwoording kunnen worden geroepen en aangeven wat ze nu nog even niet doen.

Er wordt binnen de convenanten op toegezien dat bedrijven die het convenant ondertekenen daadwerkelijk een due diligence uitvoeren.



Het CNV en CNV Internationaal ondersteunen deze afspraken als nieuwe manier om de internationale productieketens in verschillende sectoren te verduurzamen. De samenwerking met de convenantpartners begint in Nederland, en wordt doorgezet naar de partners in de landen waar de bedrijfsketens actief zijn. CNV Internationaal maakt verbindingen met de lokale vakbondspartners. Via hen staat CNV Internationaal rechtstreeks in contact met de mensen op de werkvloer. Deze lokale vakbonden zijn zo de 'ogen en oren' in de productieketen.

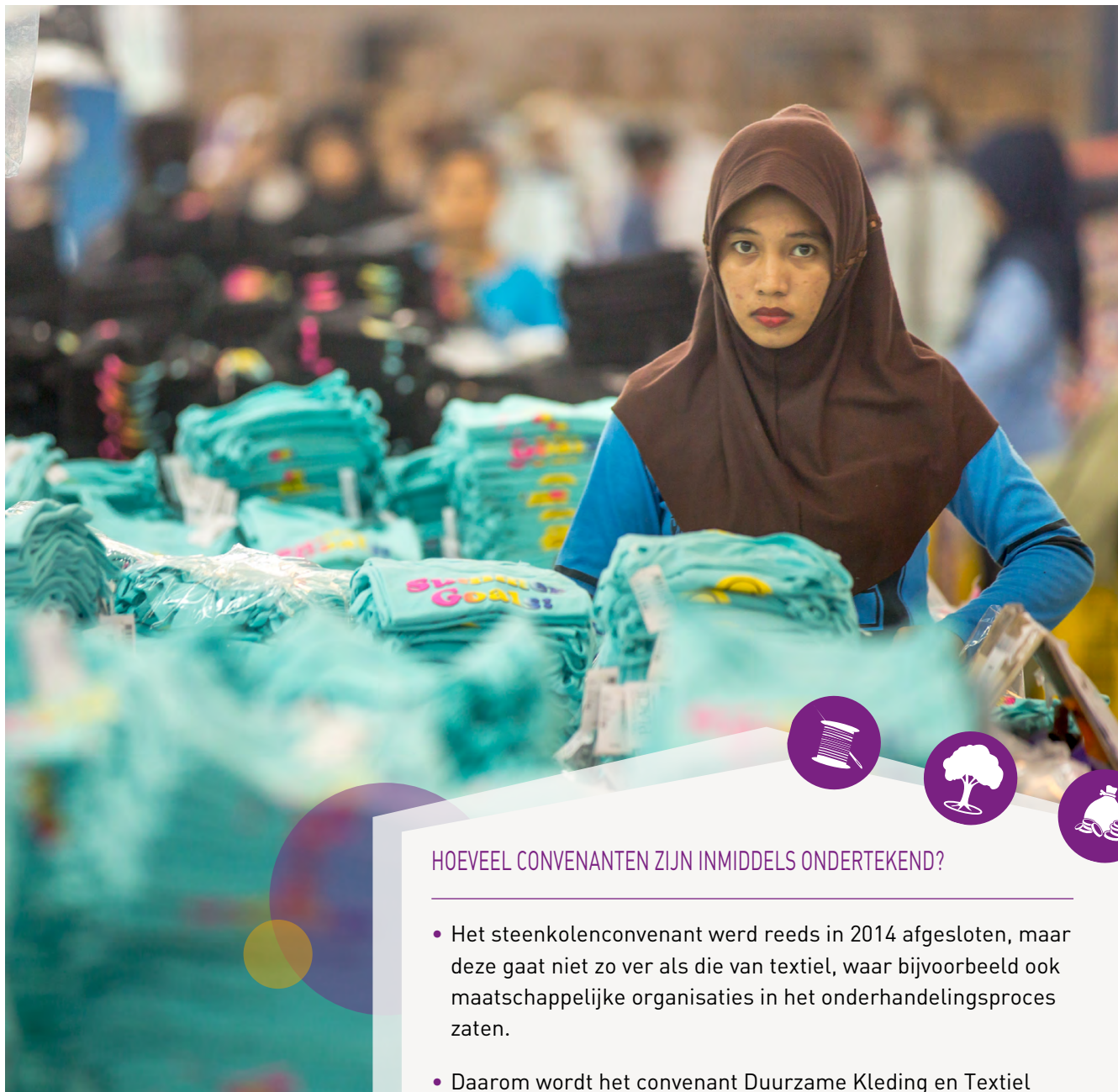
Het CNV en CNV Internationaal en lokale vakbonden kunnen:

- Bedrijven informeren over het doen van due diligence.
- Betrokken ondernemingen assisteren bij het monitoren van de arbeidsrisico's op de productielocaties en in de gemeenschappen hieromheen.
- Rapporteren over arbeidsomstandigheden en risico's ter plekke en misstanden helpen signaleren.
- In gesprek gaan met toeleveranciers over rechten zoals sociale dialoog, leefbaar loon, de vrijheid voor werknemers om zich te laten vertegenwoordigen, het recht op collectieve onderhandelingen, het uitbannen van kinderarbeid, non-discriminatie tussen werknemers, veilige en gezonde werkomstandigheden, maximale en geen excessieve werkuren en arbeidszekerheid. Afspraken die tot stand komen via sociale dialoog zijn over het algemeen duurzamer.



- Bedrijven ook informeren over de werkwijze bij de oprichting van een vakbond op locatie, ook in die landen waar het bij wet verboden is om een onafhankelijke vakbeweging op te richten (zoals in China en Vietnam) of waar werkenden zich nauwelijks kunnen organiseren vanwege antivakbondspraktijken (zoals het ontslaan van mensen die zich verenigen).
- Vermoedens van werknemers over schendingen van internationale sociale normen binnen hun bedrijf aanhoren en clusteren. Via een klachtenmechanisme van convenanten kunnen zij ernstige schendingen aan het licht brengen en behandelen. Gaat het om een schending van de OESO-richtlijnen door een Nederlands bedrijf in het buitenland, waar CNV Internationaal samenwerkt met een vakbondsorganisatie terplekke? Dan is samenwerking tussen de lokale bond en CNV Internationaal raadzaam.
- Trainingen over een goede sociale dialoog geven en daarmee onderhandelingsvaardigheden van lokale vakbonden versterken. Zie [hier*](#) voor meer over de waarde van sociale dialoog.
- Waar nodig ook druk blijven uitoefenen op werkgevers en onderzoek doen naar hoe schendingen verder te voorkomen. En overheden worden blijvend bewust gemaakt van de voorbeeldfunctie die overheden hebben door het geven van opdrachten aan alleen die bedrijven die bijvoorbeeld leefbare lonen betalen en/of kinderarbeid uitbannen.
- Bijdragen aan verschillende werkgroepen die zijn samengesteld om de plannen van de convenantpartijen uit te voeren. Dit geldt ook voor de communicatie over de convenanten.
- Zich richten op het informeren en betrekken van andere stakeholders. Gezien de belangrijke rol die consumenten spelen is het werven van medestanders voor de convenanten onder bijvoorbeeld consumentenbonden interessant.

* <https://bit.ly/2rqQZms>



HOE WORDEN DE CONVENANTEN GEFINANCIERD?

De convenanten worden gefinancierd door de betrokken partijen. De bijdrage van de vakbonden en maatschappelijke organisaties is in tijd en capaciteit. De bedrijven zoeken samen met de Nederlandse overheid (internationaal) steun en structurele financiering voor de in het convenant genoemde activiteiten.

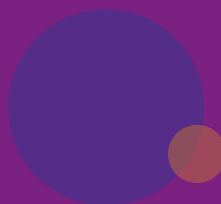
HOEVEEL CONVENANTEN ZIJN INMIDDELS ONDERTEKEND?

- Het steenkolenconvenant werd reeds in 2014 afgesloten, maar deze gaat niet zo ver als die van textiel, waar bijvoorbeeld ook maatschappelijke organisaties in het onderhandelingsproces zaten.
- Daarom wordt het convenant Duurzame Kleding en Textiel beschouwd als het eerste IMVO-convenant. Deze werd op 4 juli 2016 ondertekend.
- Op 28 oktober 2016 volgde het convenant voor de Bancaire sector.
- Op 22 maart 2017 werd het convenant Bevorderen Duurzaam Bosbeheer afgesloten.
- Het convenant Verantwoord Goud is 19 juni 2017 en het convenant Plantaardige Eiwitten op 21 september 2017 ondertekend.
- Het Voedingsmiddelenconvenant is ondertekend op 28 juni 2018.
- In diverse andere sectoren wordt eveneens gewerkt aan convenanten: in de sierteelt, de verzekeringsbranche, land- en tuinbouw, de metaalsector en ook in de pensioensector.



Meer informatie over de afzonderlijke convenanten vindt u online:
www.cnvinternationaal.nl/nl/mvo/mvo-convenanten

Informatie over overige convenanten wordt te zijner tijd toegevoegd.



Over CNV Internationaal

Al meer dan 50 jaar steunt CNV Internationaal vakbondswerk in ontwikkelingslanden. Samen met partnerorganisaties beschermt en bevordert CNV Internationaal de rechten van werknemers op basis van het christelijk sociaal gedachtengoed. De sociale dialoog, het pluralisme van de vakbeweging en de individuele verantwoordelijkheid van de werknemers zijn daarbij kernwaarden. De missie van CNV Internationaal is om bij te dragen aan fatsoenlijk werk in ontwikkelingslanden door de positie van werknemers in zowel de formele als de informele economie te versterken via sterke sociale partners en door duurzaamheid in de keten te bevorderen. In Nederland draagt CNV Internationaal samen met de CNV Vakcentrale en vakbonden bij aan fatsoenlijk werk in ontwikkelingslanden via lobby, beleid en bewustwording. Het werk van CNV Internationaal is komende jaren vooral gericht op de thema's: sociale dialoog, arbeidsrechten in productieketens en (jeugd) werkgelegenheid en inzetbaarheid.

CNV Internationaal

Postbus 2475 • 3500 GL Utrecht
www.cnvinternationaal.nl

Foto's: CNV Internationaal, Bas de Meijer, en Maarten Schuth
© 2018 CNV Internationaal

cnv Internationaal