

Private, publiek-private initiatieven en *good-practices* op het terrein van internationaal maatschappelijk verantwoord ondernemen (MVO): een overzicht

I Internationale initiatieven¹

International Chamber of Commerce (ICC) (1918)

De ICC pleit voor een vrije internationale handel, investeringssysteem en markteconomie en heeft in 1991 een handvest voor duurzame ontwikkeling voor het bedrijfsleven opgesteld. In 2007 bracht het een Guidance uit voor bedrijven inzake ketenbeheer (zie hoofdstuk 5.4.4).

UNIAPAC (1931)

Deze internationale unie van christelijke werkgeversorganisaties (opgericht in 1931; thans is VNO-NCW lid hiervan) heeft als doel "*to promote amongst businessleaders the vision and implementation of an economy serving people and the common good of humanity at large*". In maart 2008 publiceerde zij de nota *The profit of values: a christian vision of CSR: A form of management for long-lasting enterprises*. Deze nota zal de basis vormen voor haar wereldcongres in 2009 in Mexico. Zie ook www.uniapac.org.

Internationale organisatie voor Standaardisatie (1947)

De Internationale Organisatie voor Standaardisatie (ISO) is 's werelds grootste organisatie voor het ontwikkelen van industriële standaarden op een breed terrein. Er zijn organisaties uit 157 landen aangesloten. Men is thans bezig met het ontwikkelen van een 'guidance document' voor organisaties (dus niet certificeerbaar): SO-norm 26.000. Deze zal verwijzingen bevatten naar vele bestaande codes, afspraken et cetera. Bij de ontwikkeling van deze wereldwijde normen zijn de relevante stakeholders uit 54 landen betrokken. Een en ander gebeurt in samenwerking met de ILO. Inwerkingtreding daarvan is voorzien in 2010.

World Economic Forum (1971)

Het WEF "*is an independent organisation committed to improving the state of the world by engaging leaders in partnerships to shape global, regional and industry agendas*".

Het is onafhankelijk en staat onder de supervisie van de Zwitserse regering.

Er worden vele bijeenkomsten georganiseerd, initiatieven genomen en rapporten gepubliceerd over tal van aspecten van de globalisering.

De jaarvergadering met enkele duizenden deelnemers, vindt altijd eind januari in Davos plaats.

Zie verder: www.weforum.org.

1 Grotendeels ook opgenomen in Advies *Winst van waarden* (2000).

Council for Ethical leadership (eind jaren 70)

Dit is een wereldwijde organisatie van leidende ondernemingen, opleidingen en andere professies die samenwerken op het gebied van bedrijfsethiek.

European Business Ethics Network (EBEN) (1987)

EBEN is een non-profitvereniging, ondersteund door enkele leidende Europese ondernemingen. EBEN heeft als doel ethisch en op waarden bewust management te stimuleren. Er zijn ook nationale initiatieven, waaronder in Nederland.

Social Venture Network (SVN) (1987)

SVN is een vereniging bestaande uit bedrijven en individuele business leaders met als doel: het kunnen en moeten leveren van een significante bijdrage om sociale en milieuproblemen op lokaal en mondiaal niveau op te lossen. SVN heeft onder meer de *Standards of corporate social responsibility* opgesteld. SVN Nederland organiseert enkele bijeenkomsten per jaar.

Coalition for Environmentally Responsible Economies (CERES) (1989)

Dit is een non-profitsamenwerking onder meer van investeerders, pensioenfondsen, milieubeweging en werkgelegenheidsorganisaties die in samenwerking met het bedrijfsleven werken aan het gezamenlijke doel van internationale milieuverantwoordelijkheid.

Global Reporting Initiative (GRI) (1997)

GRI werd eind 1997 in het leven geroepen door CERES met als doel op wereldschaal toepasbare richtlijnen vast te stellen voor het realiseren van een duurzaamheidsverslag op bedrijfsniveau. De opzet van deze richtlijnen is een kader voor zo'n verslag te creëren dat de nadruk legt op de samenhang tussen economische, sociale en milieuaspecten van de bedrijfsvoering.

World Business Council for Sustainable Development (WBCSD) (1991)

De WBCSD richtte zich aanvankelijk alleen op milieuvraagstukken, maar neemt nu ook de sociale dimensie mee. Doelstellingen zijn de zorg voor milieu en de noodzaak van duurzame ontwikkeling onder de aandacht van het bedrijfsleven brengen, het ontwikkelen van beleid waarmee het bedrijfsleven een effectieve bijdrage kan leveren aan duurzame ontwikkeling, positieve resultaten onder de aandacht van de andere leden brengen en via het wereldwijde netwerk bijdragen aan een duurzame toekomst. Aan WBCSD doen inmiddels 140 bedrijven mee (waaronder vijf uit Nederland) uit meer dan dertig landen en twintig bedrijfstakken.

Ethical Trading Initiative (ETI) (1998)

“The Ethical Trading Initiative (ETI) is an alliance of companies, non-governmental organisations (NGOs) and trade union organisations. We exist to promote and improve the implementation of corporate codes of practice which cover supply chain working

conditions. Our ultimate goal is to ensure that the working conditions of workers producing for the UK market meet or exceed international labour standards.”

Zie www.ethicaltradinginitiative.com .

Global Compact (1999)

Secretaris-generaal Kofi Annan van de Verenigde Naties riep in 1999 op het World Economic Forum in Davos bedrijven op om VN-organisaties te helpen bij het verbeteren van mensenrechten, de positie van werknemers, het milieu en de strijd tegen corruptie. Daarvoor is een *Global Compact* opgesteld, waarbij bedrijven zich vrijwillig kunnen aansluiten. Honderden – vooral grote – bedrijven hebben de tien geformuleerde principes inmiddels onderschreven. In Nederland hebben ABN AMRO, Shell, TNT en Unilever het initiatief genomen voor The Netherlands Network of the UN Global Compact (Global Compact Nederland). Herman Mulder, tot vorig jaar directeur-generaal van ABN AMRO, was trekker van dit Nederlandse 'chapter' van Global Compact, en zei hierover: "De filosofie hierachter is dat met name het internationale bedrijfsleven vanuit zijn core-strategie een belangrijke bijdrage kan leveren aan het tot stand brengen van een betere, welvarende wereld, waarvan datzelfde bedrijfsleven direct zal kunnen profiteren. Voorts speelt hierbij een rol de erkenning dat samenwerking met collega-bedrijven en andere belanghebbenden essentieel is: overhead, universiteiten, maatschappelijke organisaties."

Doel van Global Compact Nederland is dat meer bedrijven het Global Compact ondertekenen, het bevorderen van wederzijds leren door *peer review* en uitwisseling van informatie en het opzetten van gezamenlijke projecten.

De 10 principes van het Global Compact zijn:

Human Rights

- 1 Businesses should support and respect the protection of internationally proclaimed human rights.
- 2 Make sure that they are not complicit in human rights abuses.

Labour Standards

- 3 Businesses should uphold the freedom of association and the effective recognition of the right to collective bargaining.
- 4 The elimination of all forms of forced and compulsory labour.
- 5 The effective abolition of child labour.
- 6 The elimination of discrimination in respect of employment and occupation.

Environment

- 7 Businesses should support a precautionary approach to environmental challenges.
- 8 Undertake initiatives to promote greater environmental responsibility.
- 9 Encourage the development and diffusion of environmentally friendly technologies.

Anti-Corruption

- 10 Businesses should work against all forms of corruption, including extortion and bribery.

Bronnen: <http://www.unglobalcompact.org/>. Global compact Nederland:

http://www.unglobalcompact.org/NetworksAroundTheWorld/country_contact/netherlands.html

Earth Charter (2000)

Het Earth Charter is een synthese van waarden, beginselen en doelstellingen die worden op grote schaal gedeeld door toenemende aantallen mensen, in alle regio's van de wereld. De beginselen van het 'Handvest voor de aarde' zijn een afspiegeling van internationaal overleg gevoerd over een periode van vele jaren. Deze beginselen zijn eveneens gebaseerd op de hedendaagse wetenschap, het internationaal recht, en de inzichten van de filosofie en godsdienst. De opeenvolgende ontwerpen van de Aarde Handvest werden verspreid over de hele wereld voor opmerkingen en debat door niet-gouvernementele organisaties, groepen, professionele organisaties, nationale commissies, en internationale deskundigen op vele terreinen.

Zie voor het Handvest:

http://www.earthcharterinaction.org/assets/pdf/charter_du2.pdf.

Europese CSR-Alliantie (2006)

In maart 2006 publiceerde de Europese Commissie een Mededeling over Corporate Social Responsibility (CSR). In het verlengde daarvan is dat jaar de Europese CSR-Alliantie opgericht, een Europees netwerk van bedrijven – waaronder een aantal Nederlandse – die willen meewerken aan de kennisuitwisseling omtrent en ter bevordering van MVO.

II Multistakeholder(sector)initiatieven

In sommige gevallen is met een summiere beschrijving of naamsvermelding volstaan. De beschrijvingen zijn veelal ontleend aan de betreffende websites.

Houtsector

In de hout- en bosbeheersector bestaat een aantal samenwerkingsverbanden en keurmerken, waarvan FSC (zie hieronder) waarschijnlijk de grootste naamsbekendheid geniet, omdat dit keurmerk – op zich net als de andere privaat gefinancierd – gesteund wordt door de Stichting Doen en ook wel door de overheid. Daarnaast zijn er echter andere activiteiten en keurmerken zoals de zogenoemde *Chain of Custody (CoC)* van de VVHN (de Vereniging van Houtondernemingen in Nederland, zie www.vvhn.nl). Bestrijding van illegale boskap is in veel van deze keurmerken een belangrijk item.

Forestry Stewardship Council (FSC)(1993)

Doelstelling: 'duurzaam hout en duurzame bosbouw' of iets uitgebreider:

"FSC is an international stakeholder owned system for promoting responsible management of the world's forests. It sets international standards for responsible forest management. It accredits independent third party organizations who can certify forest managers and forest product producers to FSC standards.

Over the past 13 years, over 90 million hectares in more than 70 countries have been certified according to FSC standards while several thousand products are produced using

FSC-certified wood and carrying the FSC trademark. FSC operates through its network of National Initiatives in 45 countries.

Oprichting: "In 1990 in California, USA, a meeting took place of a group of timber users, traders and representatives of environmental and human-rights organizations who had identified the need for an honest and credible system for identifying well-managed forests as acceptable sources of forest products. This meeting concluded that this system would include a global consensus on what is meant by good forest management, independent audits of the management and a global umbrella organization. It developed the name "Forest Stewardship Council (FSC)". In 1993 FSC was formally founded during a meeting in Canada, with 130 participants in 26 countries."

Deelnemers, organisatie etc.: zie www.fsc.org .

Verder is er onder meer de *Rainforest Alliance* (www.rainforest-alliance.org), een Amerikaanse NGO actief op het gebied van landbouw, bosbouw, toerisme en onderwijs, met een eigen Sustainable Business Forum waar ondernemingen lid van kunnen worden.

Marine Stewardship Council (1997)

Doelstelling: 'duurzame vis en visserij' of uitgebreider:

"The Marine Stewardship Council (MSC) is an independent, global, non-profit organisation with offices in the UK, USA, Australia, Japan and the Netherlands. In a bid to reverse the continued decline in the world's fisheries, the MSC is seeking to harness consumer purchasing power to generate change and promote environmentally responsible stewardship of the world's most important renewable food source. The MSC has developed an environmental standard for sustainable and well-managed fisheries. It uses a product label to reward environmentally responsible fishery management and practices. As of September 2007 there are 857 MSC-labelled seafood products sold in 34 countries worldwide. Over 7% of the world's edible wild-capture fisheries are now engaged in the program, either as certified fisheries or in full assessment against the MSC standard for a sustainable fishery. The MSC has a staff of 29 and is headed by the Chief Executive who reports to the Board of Trustees. The MSC programme works through a multi-stakeholder partnership approach, taking into account the views of all those seeking to secure a sustainable future."

Het MSC is opgericht door Unilever en WNF/WWF.

Voor deelnemers, governance structuur et cetera: zie www.msc.org .

Voluntary Principles on Security and Human Rights (2000)

Deelnemers: 17 bedrijven (uit de mijnbouw en grondstoffensector, waaronder Shell), 4 regeringen (Noorwegen, Nederland, VK, VS) en 8 NGO's

Werkwijze e.d.: zie www.voluntaryprinciples.org .

Roundtable on Sustainable Palm Oil RSPO (2003)

Doelstelling: "The RSPO is an association created by organizations carrying out activities in and around the entire supply chain for palm oil to promote the growth and use of sustainable palm oil through cooperation within the supply chain and open dialogue with its stakeholders. The RSPO aims to bring together members of the community working on palm oil to discuss and to cooperate towards this common goal."

Oprichting door onder andere Unilever en WNF/WWF .

Deelnemers, organisatie etc: zie www.rspo.org .

Equator Principles (2003)

Doelstelling: "A banking industry framework for addressing environmental and social risks in project financing. The Equator Principles are now adopted by over forty financial institutions from all over the world, covering most of the large international investment projects."

ING, Rabobank en met name ABN AMRO waren vanaf het begin bij dit initiatief betrokken. Geen multistakeholder, vanwege Amerikaanse antitrustwetgeving, met een hele licht structuur, over het algemeen wel goed gewaardeerd door NGO's.

Deelnemers, organisatie et cetera: zie www.equator-principles.com .

Business Social Compliance Initiative (BSCI) (2003).

Het BSCI is een MVO-platform voor Europese detailhandelaren. Nederlandse ondernemingen als Ahold, Hema, de Bijenkorf en Vroom & Dreesman zijn bij het BSCI aangesloten. Alle bij BSCI aangesloten ondernemingen ondergaan een onafhankelijke verificatie, aan de hand van een op internationale verdragen gebaseerde gedragscode. Daarnaast dient het BSCI als platform voor een multistakeholderdialoog met NGO's, overheden en vakbonden.

Roundtable on Sustainable Soy RSS / Task Force duurzame soja (2005)

Werkwijze, deelnemers et cetera: www.taskforceduurzamesoja.nl .

Koffie

Max Havelaar is één van de bekendste en oudste MVO-keurmerken. Onder andere door de ingebouwde prijsgarantie aan kleine koffieboeren had het keurmerk echter een blijvend 'niche'-karakter. Als vervolg en reactie daarop zijn er een aantal meer 'mainstream'-keurmerken ontstaan respectievelijk in ontwikkeling, zoals: Utz certified

Doelstelling: "one of the largest coffee certification programs in the world.

Provides independent assurance of responsible production and sourcing. Creates opportunities for farmers to improve business practices and meet market expectations. Trust mark for brands to meet their customers' expectations regarding social and environmental responsibility."

Oprichting, Deelnemers et cetera: zie www.utzcertified.org .

SMK (v/h Stichting Milieukeurmerk)

Begonnen als instelling om op multistakeholderbasis te komen tot milieukeurmerken, als zodanig de steun gekregen van VROM, ondertussen voor veel labels verbreed met de sociale component. Keurmerken werden gemaakt voor uiteenlopende zaken als 'groen goud' en duurzaam terreinbeheer. Voor de diamantsector werd gebruikgemaakt van de Kimberley-beginselen (zie www.smk.nl).

III International Framework Agreements tussen sociale partners

Enkele internationale sectorale werknemersorganisaties hebben met een aantal bedrijven zogeheten International Framework Agreements afgesproken, die gericht zijn op handhaving van de internationale arbeidsnormen van de ILO.

Codes of Conduct / Framework Agreements *
concluded between Transnational Companies and Global Union Federations (GUF)

Company	Employees (**)	Country	Branch	Global Union Federation	Year
Danone	100,000	France	Food Processing	IUF	1988
Accor	147,000	France	Hotels	IUF	1995
IKEA (***)	84,000	Sweden	Furniture	IFBWW	1998
Statoil	16,000	Norway	Oil Industry	ICEM	1998
Faber-Castell	6,000	Germany	Office Material	IFBWW	1999
Freudenberg	27,500	Germany	Chemical Industry	ICEM	2000
Hochtief	37,000	Germany	Construction	IFBWW	2000
Carrefour	383,000	France	Retail Industry	UNI	2001
Chiquita	26,000	USA	Agriculture	IUF	2001
OTE Telecom	18,500	Greece	Telecommunication	UNI	2001
Skanska	79,000	Sweden	Construction	IFBWW	2001
Telefonica	161,500	Spain	Telecommunication	UNI	2001
Indesit (Merloni)	20,000	Italy	Metal Industry	IMF	2002
Endesa	13,600	Spain	Power Industry	ICEM	2002
Ballast Nedam	7,800	Netherlands	Construction	IFBWW	2002
Fonterra	20,000	New Zealand	Dairy Industry	IUF	2002
Volkswagen	325,000	Germany	Auto Industry	IMF	2002
Norske Skog	11,000	Norway	Paper	ICEM	2002
AngloGold	64,900	South Africa	Mining	ICEM	2002
DaimlerChrysler	372,500	Germany	Auto Industry	IMF	2002
Eni	70,000	Italy	Energy	ICEM	2002
Leoni	18,000	Germany	Electrical/Automotive	IMF	2003
ISS	280,000	Danmark	Building Clean. & Maintenance	UNI	2003
GEA	14,000	Germany	Engineering	IMF	2003
SKF	39,000	Sweden	Ball Bearing	IMF	2003
Rheinmetall	25,950	Germany	Defence/Automotive/Electronics	IMF	2003
H&M (Hennes & Mauritz)	40,000	Sweden	Retail	UNI	2004
Bosch	225,900	Germany	Automotive / Electronics	IMF	2004
Prym	4,000	Germany	Metal Manufacturing	IMF	2004
SCA	46,000	Sweden	Paper Industry	ICEM	2004
Lukoil	150,000	Russia	Energy / Oil	ICEM	2004
Renault	130,700	France	Auto Industry	IMF	2004
Impregilo	13,000	Italy	Construction	IFBWW	2004
Electricité de France (EDF)	167,000	France	Energy Sector	ICEM / PSI	2005
Rhodia	20,000	France	Chemical Industry	ICEM	2005
Veidekke	5,000	Norway	Construction	IFBWW	2005
BMW	106,000	Germany	Auto Industry	IMF	2005
EADS	110,000	Netherlands	Aerospace	IMF	2005
Gebr. Röchling	8,000	Germany	Auto supply	IMF	2005
Schwan-Stabilo	3,000	Germany	Writing material	IFBWW	2005
Lafarge Group	77,000	France	Building materials	IFBWW / ICEM/WFBW	2005
Arcelor	95,000	Luxemburg	Steel Industry	IMF	2005
Staedtler	3,000	Germany	Writing Instruments	BWI	2006
PSA Peugeot Citroën	207,000	France	Auto Industry	IMF	2006
Royal BAM Group	27,000	Netherlands	Construction	BWI	2006
Portugal Telecom	32,000	Portugal	Telecommunication	UNI	2006
Securitas	217,000	Sweden	Security Industry	UNI	2006
Euradius	600	Netherlands	Printing	UNI	2006
France Telecom	200,000	France	Telecommunication	UNI	2006
Volker Wessels	17,000	Netherlands	Construction	BWI	2007
Brunel	3,500	Netherlands	Service Industry	IMF	2007
Umicore	14,000	Belgium	Metal / Mining	IMF / ICEM	2007
Inditex ****		Spain	Wholesaler		2007
Vallourec	18,000	France	Steel Industry	IMF	2008
Total employees covered	4,281,850				

Bron: Sorted by year of concluding / signing the agreement © Robert Steiert (IMF) / Marion Hellmann (BWI) – 2007.
Zie: K. Papadakis (2008 *Research on transnational social dialogue and International Framework Agreements (IFAs)*, *International Labour Review*, vol. 147 (2008) – nr. 1, pp. 101-103.

IV Enige Nederlandse en Amerikaanse ondernemingsvoorbeelden (good practices)

Unilever

Unilever is een bedrijf dat geldt als voorbeeld van *best practice* op het gebied van MVO. In de Transparantieladder 2007 staat Unilever op de tweede plaats, en in de *Dow Jones Sustainability Index* is het bedrijf voor het achtste jaar op rij de wereldleider in de categorie voedselindustrie. Unilever hoorde bij de oprichters van het *United Nations Global Compact*, en heeft aan de hand daarvan een eigen Gedragscode ontworpen. De naleving hiervan noemt Unilever “een essentieel onderdeel van ons succes als bedrijf”², en wordt beoordeeld door de raad van bestuur, ondersteund door de Auditcommissie en de Corporate Risk Commissie. Naar aanleiding van deze Gedragscode zijn er maatregelen getroffen om medewerkers in staat te stellen vertrouwelijk te rapporteren over mogelijke problemen.

Op het gebied van ketenverantwoordelijkheid in het bijzonder, scoort Unilever in de Transparantiebenchmark 2007 maximaal. Dit duidt op een transparante verslaggeving ten aanzien van ketenverantwoordelijkheid, inclusief een toelichting op de activiteiten die ondernomen worden om te komen tot een verantwoord ketenbeheer³. Naast de algemene Gedragscode heeft Unilever ook een *Business Partner Code* ontwikkeld, die van toepassing is op de meer dan 8400 leveranciers van Unilever. De *Business Partner Code* is toegespitst op ketenverantwoordelijkheid, en is daarmee vergelijkbaar met gedragscodes die gebruikt worden door Nike, Levi Strauss & Co. en de Fair Wear Foundation. Het betreft richtlijnen op het gebied van arbeidsomstandigheden, integriteit en milieu. Unilever voert een interne verificatie van de code, die gebaseerd is op positieve stimulering. Op deze manier krijgen leveranciers de mogelijkheid om transparantie te bieden over het ondernemingshandelen, maar lopen niet direct het risico te worden afgewezen als ze niet aan alle richtlijnen voldoen. Unilever assisteert en stimuleert de leveranciers vervolgens tot verbetering. Alle nieuwe leveranciers worden, alvorens een contract getekend wordt, gekwalificeerd door een manager van Unilever. Leveranciers kunnen gevraagd worden specifieke verbeteringen door te voeren, binnen een gebonden tijdsplan. Alleen als na verificatie blijkt dat de nodige verbeteringen zijn doorgevoerd, komt het contract tot stand. In 2006 hebben alle leveranciersmanagers van Unilever hiertoe een formele training gehad.

2 <http://www.unilever.nl/onzewaarden/missieuitgangspunten/onzegedragscode.asp>

3 PriceWaterhouseCoopers (2007) *Transparantiebenchmark 2007: Maatschappelijke verslaggeving*, in opdracht van het ministerie van Economische Zaken, pp. 45-46, 69.

Nike⁴

Nike is momenteel vooraanstaand op het gebied van ketenverantwoordelijkheid. Onlangs is het bedrijf genoteerd in de top tien van het *SustainAbility Global Reporters Program*, wat duidt op een hoge mate van transparantie. Nike heeft een eigen geformuleerde gedragscode, en zorgt via een interne, speciaal opgeleide afdeling voor een verificatie. Deze afdeling werkt nauw samen met onafhankelijke organisaties, zoals het multistakeholder-initiatief *Fair Labor Association (FLA)*. Nike brengt uitgebreid rapport uit over haar ondernemingshandelen, en formuleert ook doelen voor in de toekomst⁵. Zo wil het bedrijf in 2011 de arbeidsomstandigheden in haar fabrieken verder verbeteren, haar ecologische voetprint minimaliseren en buitengesloten jongeren over de hele wereld toegang geven tot de voordelen van sport. Het rapport bevat ook een gedetailleerde lijst met alle 700 namen en adressen van de fabrieken waar Nike mee samenwerkt. Aangezien Nike is aangesloten bij de FLA kunnen klachten via het klachtensysteem van de FLA aan Nike gericht worden.

In haar laatste *Corporate Responsibility Report FY05-06* verschaft Nike inzicht in de stand van zaken betreffende het naleven van de gedragscode door gecontracteerde fabrieken.

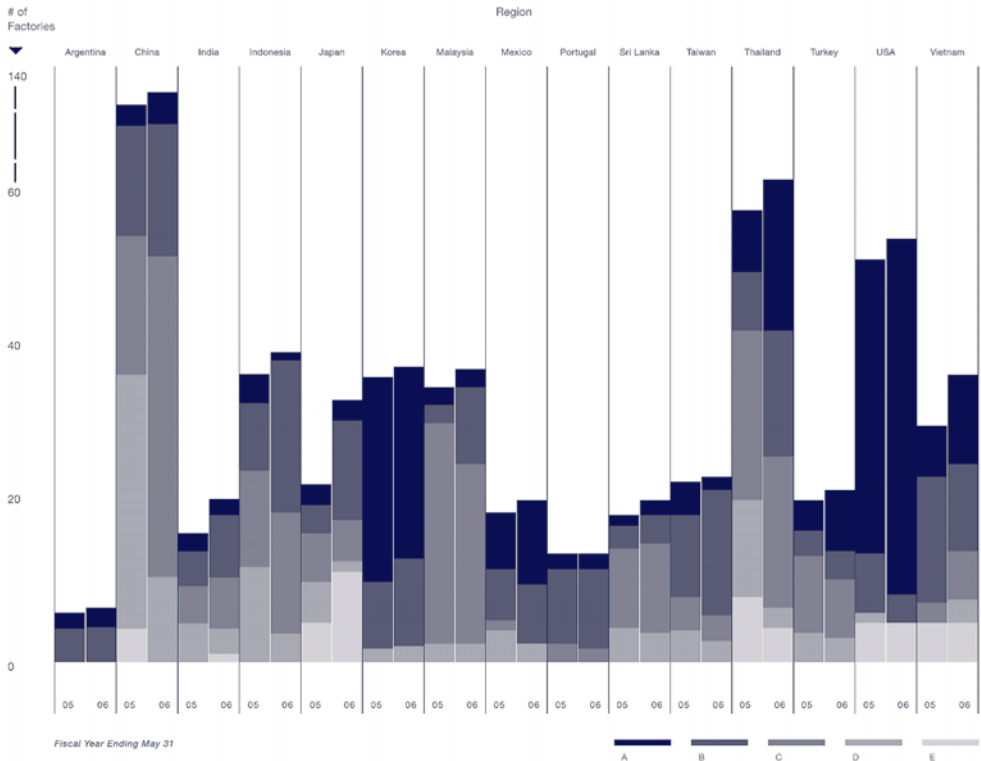
- A Fabriek handelt volledig in overeenstemming met de gedragscode, handelt naar *best practices*, dient als voorbeeld voor andere fabrieken.
- B Fabriek handelt grotendeels in overeenstemming met de gedragscode, kleine systeemfouten komen voor, fabriek maakt vooruitgang.
- C Fabriek handelt niet in overeenstemming met de gedragscode, serieuze systeemfouten komen voor, fabriek maakt geen vooruitgang.
- D Fabriek handelt niet in overeenstemming met de gedragscode, trekt zich niets aan van de gedragscode, wil niet of kan geen verbetering tot stand brengen, misleidt opzettelijk controleurs, er worden ernstige systeemfouten geconstateerd.
- E Onvoldoende informatie beschikbaar.

De grafiek op pagina 311 geeft aan hoe fabrieken hierop scoren in verschillende landen waar toeleveranciers van Nike zijn gevestigd.

4 In het SER-advies, *De winst van waarden*, was er enige twijfel over het imago van Nike. Nike had toen al een gedragscode opgesteld, maar de naleving hiervan liet te wensen over. Inmiddels heeft Nike een flinke slag gemaakt op het gebied van ketenverantwoordelijkheid. Zie: SER (2000) *De winst van waarden*, publicatienr. 00/11, Den Haag, pp. 70-71.

5 Zie Nike, *Innovate for a better World – Nike FY05-06 Corporate Responsibility Report*.

Chart 21
Factory Rating Trends by Top Production Countries, FY05-FY06



Bron: Nike, *Innovate for a better World – Nike FY05-06 Corporate Responsibility Report*, p. 38.

Levi Strauss & Co.

Levi Strauss & Co. (LS&Co.) was in 1991 de eerste multinationale onderneming die een eigen gedragscode invoerde⁶. Ook LS&Co. voert een eigen interne verificatie omtrent zijn gedragscodes, met behulp van een speciaal hiervoor opgezette afdeling. Als een bedrijf niet voldoet aan de gedragscodes, wordt een tijdgebonden actieplan opgezet. Als aan het einde van de afgesproken periode de omstandigheden niet voldoende veranderd zijn, wordt het contract met de fabriek verbroken.

LS&Co. is momenteel niet aangesloten bij een multistakeholderinitiatief. Tot eind 2006 was LS&Co. lid van het Britse Ethical Trading Initiative (ETI), maar omdat LS&Co. niet bereid was de gedragscode ‘leefbaar loon’ over te nemen werd het bedrijf eind 2006 uit ETI gezet. De gedragscode van LS&Co. wordt beschreven in het Terms of Engagement Guidebook, en hierin wordt onder andere het hebben van een discrete, effectieve klachtenprocedure genoemd. LS&Co. wordt niet genoemd in het Sustainability Global Reporters Program.

6 Levi Strauss & Co., (2007) *Terms of Engagement Guidebook*, p. 10. <http://www.levistrauss.com/Citizenship/>. http://www.mcgraw-hill.com/cr/docs/marketplace_spsurvey.pdf.

Fair Wear Foundation (2001)

De Nederlandse Fair Wear Foundation (FWF) is een multistakeholderinitiatief van werkgeversorganisaties, vakbonden en NGO's in de kledingindustrie. De FWF werkt met een gedragscode, en door ondertekening verplichten de deelnemende bedrijven zich tot een verificatie van de arbeidsomstandigheden in de fabrieken, uitgevoerd door FWF. De transparantie van de bedrijven wordt gewaarborgd door FWF; FWF rapporteert jaarlijks over de jaarverslagen, de verificatie die is uitgevoerd, schendingen die zijn geconstateerd en welke afspraken ter verbetering er zijn gemaakt. Daarnaast heeft de FWF een klachtenprocedure waar werknemers en hun vertegenwoordigers in kledingfabrieken die leveren aan FWF-deelnemers, een klacht kunnen indienen over hun arbeidsomstandigheden of de manier waarop de gedragscode wordt geïmplementeerd. Deze klachtenprocedure is zorgvuldig omschreven en er wordt vervolgens ook uitgebreid gerapporteerd over de uitkomst van de behandeling van een klacht.

Overige informatie: zie www.fairwear.nl.