

# Mensen- rechten en gelijkheids- beleid

# Inleiding

Aandacht voor mensen en respect voor de natuur zijn van oudsher essentieel voor C&A. Ofschoon het in principe de taak is van regeringen om de mensenrechten te beschermen en te bevorderen, erkennen wij echter ook onze verantwoordelijkheid om mensenrechten te respecteren en potentiële negatieve effecten op mensen actief te voorkomen, verlichten en herstellen. We streven ernaar om positief bij te dragen aan een wereld waar iedereen kan genieten van mensenrechten en gelijke behandeling.

---

## Onze verbintenis tot mensenrechten en gelijkheid

Wij verbinden ons ertoe om een cultuur van respect voor internationaal erkende mensenrechten te scheppen en te bevorderen, zoals deze zijn opgesteld in de Guiding Principles on Business and Human Rights van de VN. Wij verbinden ons aan de Internationale verklaring van de rechten van de mens (d.w.z. de VN Verklaring van de rechten van de mens, het Internationale verdrag inzake burgerrechten en politieke rechten, en het Internationale verdrag inzake economische, sociale en culturele rechten), de principes van VN Global Compact en de Verklaring inzake de fundamentele principes en rechten op het werk van de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO), bij onze eigen operationele handelingen, relaties met zakenpartners en supply chain.

We baseren onze verbintenissen op de standaards zoals die zijn neergelegd in de internationale verdragen en de aanbevelingen zoals die in alle punten van dit mensenrechtenbeleid staan. We houden ons ook aan de OECD Richtlijnen voor multinationale ondernemingen en de OECD Due Diligence handreiking voor verantwoorde supply chains in de kleding- en schoensector.

We hechten met name belang aan het respecteren van de rechten van kinderen, vrouwen en mensen die behoren tot historisch achtergestelde groepen.

Hierbij dienen de internationale normen als leidraad, zoals die o.a. zijn neergelegd in het VN Verdrag inzake de rechten van het kind, het VN Verdrag inzake de uitbanning van discriminatie van vrouwen, het IAO Verdrag inzake het uitbannen van geweld en intimidatie (nr. 190), het Internationale verdrag inzake het uitbannen van alle vormen van rassendiscriminatie, het Verdrag inzake de bescherming van de rechten van alle migrerende werknemers en hun gezinsleden, het Verdrag betreffende de status van vluchtelingen, het Internationale verdrag inzake de rechten van personen met een handicap, de Principes inzake kinderrechten en ondernemen, de VN principes voor empowerment van vrouwen, de Gender handreiking bij de UNGPs, de VN gedragsnormen om discriminatie van LGBTI personen tegen te gaan.

We houden ons, minimaal, aan de wetten en regels van de landen waar we zaken doen, en volgen internationale mensenrechtennormen zoals die in de onderhavige beleidsrichtlijnen staan, wanneer deze normen hoger liggen. Wanneer plaatselijke wetgeving de implementatie van de internationale mensenrechtennormen beperkt, zullen we er alles aan doen om alternatieven te vinden teneinde deze normen in stand te houden.

# Toepassingsgebied van het beleid

Dit beleid legt vast hoe C&A omgaat met mensenrechten in de relatie met de volgende groepen van mensen en stakeholders:

- Alle C&A werknemers, te weten vaste en tijdelijke arbeidskrachten, gezamenlijk 'werknemers' genoemd.
- Ingehuurde arbeidskrachten, werknemers van onze zakenpartners en mensen die in onze supply chain werken, gezamenlijk 'arbeidskrachten' genoemd.
- Zakelijke units in de supply chain voor onze handelsproducten, inclusief onze leveranciers, de productie-units die door hen worden gebruikt, hun onderaannemers alsmede alle pre-suppliers van goederen zoals stoffen en grondstoffen (gezamenlijk 'leveranciers' genoemd).
- Andere zakenpartners met wie C&A een contractuele relatie aangaat voor de levering van een niet-handelswaar product of dienst (gezamenlijk 'zakenpartners' genoemd).
- Mensen en gemeenschappen die invloed ondervinden van onze operationele activiteiten, zoals bewoners in de omgeving.
- C&A klanten.

---

## Betrokkenheid van stakeholders

De meningen van verschillende stakeholders, met name van degenen die eventueel direct worden geraakt door onze operationele activiteiten, zijn van essentieel belang om onze prestaties op het gebied van mensenrechten te verbeteren en goede resultaten te bereiken. Daarom verbinden wij ons ertoe, voortdurend overleg te plegen met stakeholders om een zinvolle dialoog in beide richtingen op te bouwen met vertegenwoordigers van de gemeenschap, het maatschappelijk middenveld en organisaties die worden geleid door mensen uit minderheidsgroepen.

### Werknemers en arbeidskrachten

- Het is een centraal punt bij ons om een open dialoog met onze werknemers te onderhouden en actieve betrokkenheid met hen te tonen door middel van regelmatige samenkomsten met vertegenwoordigers van onze werknemers en door lering te trekken uit enquêtes naar wat er onder de werknemers leeft, uit focusgroepen en uit klachtenkanalen.
- We verwachten ook dat in onze supply chain actief wordt gezocht en geluisterd naar de meningen van de arbeidskrachten. We vragen onze leveranciers en zakenpartners om via passende kanalen te overleggen met arbeidskrachten en hun vertegenwoordigers, bijvoorbeeld via een sociale dialoog en klachtenkanalen.

### Klanten en gemeenschappen

- We erkennen dat het bouwen aan positieve relaties met zowel klanten als gemeenschappen overal waar wij zaken doen een voorwaarde is voor onze 'sociale licentie om zaken te doen'. Wij verbinden ons ertoe, proactief overleg met hen te plegen, naar alle perspectieven te luisteren, met hen te communiceren en van hen te leren, en om serieus te kijken naar gezichtspunten die compatibel zijn met mensenrechten en waarden met betrekking tot gelijkheid.

- We zullen proactief maatregelen treffen om de negatieve effecten op mensenrechten van gemeenschappen die direct worden geraakt door onze operationele activiteiten te voorkomen, elimineren of op zijn minst tot een minimum te beperken.
- We dragen bij aan een positieve sociaal-economische ontwikkeling en betere kansen door banen te scheppen en door ons programma voor het geven aan de gemeenschap door bedrijven en werknemers.
- We waarderen de visie van klanten. We zoeken het contact met onze klanten om meer te weten te komen over hun meningen en ervaringen met onze prestaties op het gebied van mensenrechten. Klanten worden ook aangemoedigd om hun gezichtspunten te uiten via onze klantenservicekanalen alsmede onze kanalen voor het uiten van klachten en voor klokkenluiders.

## Kwetsbare en achtergestelde groepen

- We erkennen dat er een aanhoudende ongelijkheids crisis tussen en in landen bestaat en dat operationele activiteiten een ongelijke invloed kunnen hebben op mensen van verschillende geslachten, identiteiten en hun snijpunten. Sommige groeperingen zijn in onze maatschappij meer gemarginaliseerd dan andere en vereisen dus onze speciale aandacht. We proberen te begrijpen wat mensen in verschillende werkomgevingen kwetsbaar maakt, aangezien kwetsbaarheid afhankelijk van geografie en sociale omstandigheden kan verschillen.
- We streven ernaar om onze prestaties op het gebied van mensenrechten permanent te verbeteren, met speciale aandacht voor de bijzondere risico's waarmee kwetsbare groepen te maken hebben. Bij onze activiteiten vallen hieronder zowel minderheden als personen die te maken hebben met meerdere, elkaar versterkende nadelen. In onze supply chain vallen hieronder: vrouwen, thuiswerkers, uitzendkrachten, tijdelijke arbeidskrachten, migrerende arbeidskrachten en inheemse volkeren.
- Via regelmatige risicoanalyses en, waar mogelijk, directe communicatie met mensen die sociale benadeling hebben ervaren, streven wij ernaar om alle groepen die potentieel risico lopen te identificeren en dat er rekening wordt gehouden met hun positie.

## Onze aanpak

Wij verbinden ons ertoe de mensenrechten te respecteren en hiervoor een cultuur te bevorderen door een degelijk risicobeheersysteem voor mensenrechten in te voeren en te onderhouden om risico's en negatieve gevolgen voor mensen en gemeenschappen in onze eigen activiteiten, zakelijke relaties en supply chain te beperken. Wat dit concreet betekent, wordt hier volgend beschreven:

- Het opnemen van een op rechten gebaseerde aanpak in intern beleid, operationele processen en zakelijke praktijken.
- Het vergroten van het bewustzijn voor mensenrechten door trainingsprogramma's, e-learningen en communicatiecampagnes.
- De implementatie van effectieve due diligence-processen om de negatieve effecten op mensen die door onze operationele activiteiten worden geraakt, met inbegrip van klanten en gemeenschappen, te identificeren, te voorkomen, te verlichten en waar nodig te herstellen. We doen dit zowel op regelmatige als op ad hoc basis, d.w.z. voor de ontwikkeling van nieuwe producten of het betreden van nieuwe inkoopmarkten, waarbij met name rekening wordt gehouden met de specifieke behoeften van kwetsbare groepen.

- Het onderhouden en permanent verbeteren van toegankelijke en effectieve klachtenmechanismen die zowel open staan voor interne als voor externe stakeholders, waaronder leveranciers/ zakenpartners en hun arbeidskrachten, C&A werknemers en alle derden. Mensenrechtenschendingen en misbruik, met inbegrip van maar niet beperkt tot ontoereikende arbeidsnormen, kunnen gemeld worden via ons [Fairnesskanaal](#) en kanalen voor klantenservice. We werken ook aan de ontwikkeling van effectieve bedrijfsinterne klachtenmechanismen binnen onze hele supply chain.
- Tijdig actie ondernemen om klachten over mensenrechten te onderzoeken en, waar nodig schadelijke effecten op mensen te stoppen of ten minste te verlichten. Deze acties zullen ook niet-juridische oplossingen omvatten, zoals de organisatie van corrigerende acties, compensatie voor klachten, disciplinaire maatregelen tegen verantwoordelijke personen en het opleggen van sancties aan leveranciers/ zakenpartners. Tevens nemen wij deel aan bepaalde niet-juridische, externe klachtenkanalen.
- Het bijhouden van de implementatie en resultaten van de getroffen maatregelen alsmede het communiceren van hoe op de lange termijn wordt omgegaan met effecten. Zowel in ons beleid als in de praktijk zullen we relevante corrigerende maatregelen regelmatig updaten om te voorkomen dat mensenrechten opnieuw worden geschonden.
- Details met betrekking tot de resultaten van onze risicoanalyse, implementatiestrategie en concrete maatregelen zoals lering trekken uit assessments en opbouwprogramma's voor vaardigheden, worden regelmatig gepubliceerd volgens de geldende wetgeving en in onze Duurzaamheidsverslagen, waar we verslag doen van de vooruitgang wat betreft de implementatie.
- Aangezien we het recht om op te komen over mensenrechten respecteren zullen we geen represailles nemen noch enige vorm van represailles tolereren tegenover welke persoon dan ook die, te goeder trouw, zijn zorgen uit over mensenrechten of helpt bij het onderzoek naar klachten m.b.t. mensenrechten. We verwachten van onze leveranciers en zakenpartners dat zij er hetzelfde principe op nahouden.

---

## Onze focus

Door continue risicoanalyse willen wij prioriteit geven aan prominente mensenrechtenthema's, waar de risico's het grootst zijn en waar de waarschijnlijkheid dat deze binnen onze eigen operationele activiteiten voorkomen groot is, bij onze zakenpartners en in onze supply chain. Hiervoor, uitgaande van de momenteel geïdentificeerde risico's op het gebied van mensenrechten, geven wij speciale aandacht aan de onderstaande mensenrechten.

### Kinderrechten

- Wij dulden geen kinderarbeid en zullen ervoor zorgen dat kinderen jonger dan 16 jaar niet in dienst worden genomen, met uitzondering van kinderen die een beroepsopleiding volgen. We houden ons aan de normen voor minimumleeftijden zoals vastgelegd in internationale verdragen, of aan nationale wetten en industriënormen wanneer deze strenger zijn.
- Wanneer wij kinderarbeid ontdekken zullen we ervoor zorgen dat de kinderen er na het aanklaarten van de schending niet slechter aan toe zijn, maar dat zij onderwijs en steun krijgen. Jonge arbeidskrachten mogen geen gevaarlijk werk doen en moeten adequate en speciale instructies krijgen, en een beroep leren.
- Met betrekking tot het bovenstaande verwachten wij van onze leveranciers/ zakenpartners dat zij er dezelfde principes op nahouden.
- We zullen verdere stappen ondernemen om kinderrechten binnen onze eigen activiteiten te beschermen, met inbegrip van het identificeren van de effecten van onze aanstellingspraktijk op de rechten van kinderen van onze eigen werknemers, door veilige, kindvriendelijke producten en winkelomgevingen te bieden.

- We zullen ervoor zorgen dat kinderen hun eigen visie vrij kunnen uiten, waarbij we hun belang altijd vooropstellen wanneer we hen inzetten voor marketingdoeleinden. We zullen speciale aandacht besteden aan potentiële, onbedoelde negatieve effecten van onze marketing richting kinderen.

## Dwargarbeid en arbeidsuitbuiting

- Wij verbieden alle vormen van gedwongen of verplichte arbeid, met inbegrip van schuldsavernij, arbeid in gevangenschap, lijfeigenschap, arbeid via mensenhandel en elke andere vorm van onvrijwillige arbeid. Er dient altijd gewerkt te worden op een vrijwillige basis, nooit onder bedreiging van enige straf, sanctie of politieke dwang.
- Wanneer er wordt gewerkt met uitzend- of recruiteringsbureaus zullen we er extra goed op letten dat er geen recruiteringspremies worden betaald en dat werknemers in het bezit blijven van hun eigen identiteitsdocumenten.
- We tolereren geen enkele vorm van arbeidsuitbuiting met desastreuze gevolgen, of die nou lichamelijk, geestelijk of financieel zijn. Werknemers moeten in dienst worden genomen op basis van een wettelijk erkende werknemersrelatie, ze moeten in een veilige werk- en - indien van toepassing - leefomgeving kunnen werken die vrij is van gevaren, en een eerlijke betaling en voldoende rusttijd krijgen.
- Met betrekking tot het bovenstaande verwachten wij van onze leveranciers/ zakenpartners dat zij er dezelfde principes op nahouden.

## Vrijheid van vereniging en collectieve onderhandelingen

- Wij bevestigen onze steun voor het recht van onze werknemers en arbeidskrachten op vrijheid van vereniging en collectieve onderhandelingen.
- We respecteren het recht om een vakbond te vormen of zich aan te sluiten bij een vakbond van eigen keuze zoals toegestaan door de lokale wetgeving zonder enige tussenkomst of restricties. Te goeder trouw verplichten wij ons ertoe deel te nemen aan collectieve onderhandelingen met het oog op arbeidsvoorwaarden met vertegenwoordigers van onze werknemers.
- Met betrekking tot het bovenstaande verwachten wij hetzelfde van onze leveranciers en zakenpartners, en dat zij alternatieve manieren zoeken voor een sociale dialoog tussen arbeidskrachten wanneer de lokale wetgeving restricties kent voor het vormen of lid worden van een vakbond of voor collectieve onderhandelingen.

## Gezondheid en veiligheid

- Werken in een veilige omgeving die beschermd is tegen risico's voor de gezondheid is een fundamenteel recht. Wij nemen adequate maatregelen tegen alle vormen van werkgerelateerde ziektes, letsel en ongelukken, en we bevorderen een gezond werkklimaat. We verwachten van onze leveranciers/ zakenpartners dat zij er hetzelfde principe op nahouden.
- Wanneer er een inherent en ernstig risico voor de gezondheid en veiligheid aan het werk is verbonden, halen wij onze werknemers 'van het werk af'. We bevestigen het recht van arbeidskrachten om hun werkplek te verlaten in geval van een gevaar voor letsel vanwege ernstige veiligheidsrisico's.
- Wij verbinden ons ertoe, adequate stappen te ondernemen om een veilige en hygiënische werkomgeving te creëren, met inbegrip van toegang tot sanitaire faciliteiten en regelmatige gezondheids- en veiligheidstrainingen voor onze werknemers en arbeidskrachten.
- We stellen de veiligheid en gezondheid van onze klanten voorop en zorgen ervoor dat de goederen en diensten die wij leveren voldoen aan alle overeengekomen en wettelijk vereiste normen voor de veiligheid en gezondheid van de consument.

## Werkuren en lonen

- We respecteren het recht op rust en vrije tijd, met inbegrip van redelijke werkuren tot maximaal 48 uur per week, wettelijk voorgeschreven doorbetaalde vakanties, en minstens één dag vrij per week.
- We zullen ervoor zorgen dat al onze werknemers doorbetaald krijgen bij ziekte en zwangerschapsverlof, in overeenstemming met nationale arbeidswetgeving, waarbij we continu streven naar verbeteringen.
- Overuren dienen enkel bij wijze van uitzondering te worden toegestaan om voor korte tijd te voorzien in extra arbeidscapaciteit, met een grens van 60 uur per week, en altijd binnen de grenzen van nationale wetten of cao's. We zullen het 'recht om los te koppelen' van onze werknemers respecteren<sup>1</sup>, om een gezonde work-life balance te waarborgen.
- We verwachten van onze leveranciers/ zakenpartners dat zij er hetzelfde principe op nahouden.
- We streven ernaar om werknemers en arbeidskrachten een passend loon te betalen, d.w.z. dat dit minimaal voorziet in de basisbehoeften van personen en degenen die van hen afhankelijk zijn en dat het loon een inkomen garandeert dat een bescheiden, maar fatsoenlijk leven mogelijk maakt. Als onderdeel van onze 2028 Strategie voor gelijkheid, inclusie en mensenrechten hebben wij de toezegging gedaan om loonverschillen tussen onze werknemers vast te stellen en aan te pakken. Wat onze leveranciers en zakenpartners betreft nemen we deel aan verschillende initiatieven, inclusief die met ACT, om passende konen voor arbeidskrachten te bereiken.
- We erkennen dat onze eigen inkooppraktijken voor onze leveranciers/ zakenpartners een belangrijke rol kunnen spelen bij het plannen van hun productie, het vermijden van regelmatige overuren en het zorgen voor de betaling van arbeidskrachten. Wij verbinden ons ertoe, deze risico's te evalueren en te verlichten teneinde niet bij te dragen aan buitensporige werkuren voor de arbeidskrachten van onze leveranciers en zakenpartners.

## Respectvolle behandeling, vrijheid van ongewenst gedrag en misbruik

Alle werknemers en arbeidskrachten dienen met respect en waardigheid behandeld te worden. Wij verbinden ons ertoe, een veilige werkomgeving te bieden, vrij van geweld en ongewenst gedrag.

- Onaanvaardbaar gedrag omvat, maar is niet beperkt tot, elke vorm van intimidatie, geschreeven of grafische pesterijen, economisch ongewenst gedrag, werkgerelateerd ongewenst gedrag, ongewenste gebaren, lichamelijke agressie en impliciet of expliciet verbaal ongewenst gedrag dat lichamelijke, psychologische, seksuele of economische schade veroorzaakt.
- Wij erkennen dat wangedrag in allerlei werkgerelateerde situaties kan voorkomen, met inbegrip van situaties buiten de werkplek. Zulke situaties kunnen zich voordoen in rust- en sanitaire ruimtes, tijdens dienstreezen, bij werkgerelateerde communicatie door middel van communicatietechnologieën, in accommodaties die de werkgever heeft geregeld en bij werkgerelateerd vervoer. Ongewenst gedrag en misbruik kan expliciet gericht zijn tegen personen vanwege hun geslacht, of personen van een bepaald geslacht buitenproportioneel raken, waarbij het vaak gaat om seksuele intimidatie.
- Wij zullen passende stappen ondernemen om te voorkomen dat dit gedrag zich voordoet door risico's en gevaren vast te stellen, ook die van psycho-sociologische aard, en door onze werknemers en managers regelmatige informatie en trainingen te bieden.
- Wij zullen geen enkele vorm van denigrerende behandeling, geweld en ongewenst gedrag op de werkplek tolereren, en we zullen gemelde incidenten serieus behandelen en alle beschuldigingen in die richting snel onderzoeken.

<sup>1</sup> Het 'recht om los te koppelen' duidt op het recht van een arbeidskracht om het werk los te laten en offline te zijn, dus om niet werkgerelateerd elektronisch te communiceren, bijvoorbeeld via e-mails of andere berichten gedurende niet-werkuren (EurWORK).

- Besefend dat geweld en ongewenst gedrag vaak voorkomen in situaties van ongelijke machtsverhoudingen zullen wij passende stappen ondernemen om personen tijdens en na het onderzoek te beschermen tegen vergelding. Gedurende de behandeling van de klacht zullen we onze werknemers begeleiding bieden, met inbegrip van gendergerelateerde steun in geval van seksuele intimidatie.
- Van managers die klachten over (seksuele) intimidatie krijgen en van werknemers die (potentiële) gevallen van seksuele intimidatie opmerken wordt verwacht dat ze dit soort gedrag onmiddellijk melden bij vertegenwoordigers van Mensen & Cultuur (People & Culture) of via C&A klachtenkanalen. Dit kan vertrouwelijk of anoniem gemeld worden. We moedigen arbeidskrachten ook aan om mogelijke overtredingen te melden via C&A klachtenkanalen wanneer zij de interne procedures hiervoor op hun werkplek niet vertrouwen.
- Wij zullen geen verbod op het bespreken van beschuldigingen van seksuele intimidatie opnemen in geheimhoudingsovereenkomsten die door onze werknemers worden ondertekend, noch dergelijke beperkingen opleggen in schikkingsvoorwaarden. Vormen van seksuele intimidatie die een criminele overtreding volgens de wet vormen zullen we aangeven bij de politie.
- We verwachten van onze leveranciers en zakenpartners dat zij er dezelfde principes op nahouden.

## Gelijkheid, inclusie en vrijheid van discriminatie

- Wij beschouwen gelijke behandeling van alle werknemers en arbeidskrachten zoals dit is neergelegd in de kernverdragen van de IAO als een fundamenteel principe.
- Mensen worden door ons alleen geworven, in dienst genomen, geplaatst, getraind, betaald en bevorderd op basis van hun prestaties, vaardigheden, ervaring en de vacature-eisen.
- Wij tolereren geen enkele vorm van directe of indirecte discriminatie op basis van leeftijd, handicaps, genderidentiteit, seksuele geaardheid, etniciteit, ras, nationaliteit, religie, sociaal-maatschappelijke achtergrond, zwangerschap, burgerlijke of gezinsstaat, vakbondslidmaatschap of enig ander bereik van identiteit en raakpunten daarmee. Wij ondersteunen positieve discriminatie om voor gelijke kansen te zorgen zoals bepaald door de wet.
- Wij verbinden ons ertoe om gelijkheid regelmatig te evalueren en daarbij te kijken naar de resultaten voor werknemers van alle achtergronden en identiteiten bij C&A. We zullen kwalitatieve en kwantitatieve methodes om gegevens te verzamelen hanteren, uitgaande van de rechten-gebaseerde aanpak en voor zover wettelijk toegestaan.
- Wij verbinden ons tot gelijke betaling voor mensen van alle geslachten en geheel los van hun identiteit. We zullen loonverschillen voor vrouwen en minderheden beoordelen en actie ondernemen om die te dichten. Hierbij gaan we verder dan de minimale regels voor gelijke betaling, voor zover zulke maatregelen wettelijk zijn toegestaan.
- Bij ons handelen letten we sterk op de eerlijkheid van processen en resultaten, rekening houdend met de verschillen tussen onze werknemers.
- We erkennen dat sommige groepen, onder wie vrouwen en niet-binaire personen, personen behorend tot groepen die met racisme te maken hebben, etnische minderheden, de LGBTI+ gemeenschap en personen met een handicap, in het verleden te maken hebben gehad met marginalisering, uitsluiting en systematische ongelijke behandeling. We zullen voortdurend bezig zijn met het vaststellen en elimineren van obstakels bij de toegang tot gelijke en eerlijke kansen overeenkomstig de behoeften van onze werknemers en om iedereen te ondersteunen bij het bereiken van zijn of haar volledige potentieel ongeacht individuele omstandigheden.



- Onze verbintenis tot gelijkheid omvat het vinden van manieren om tegemoet te komen aan de behoeften van mensen die bijzondere steun of aanpassing van de werkplek nodig hebben, o.a. maatregelen of faciliteiten voor mensen met een handicap, religieuze behoeften of verantwoordelijkheden binnen een gezin.
- Voor het bedienen van onze klanten hanteren we dezelfde waarden. Wij verbinden ons tot het bevorderen van een retailomgeving waar mensen van elke leeftijd en alle vaardigheden, elke lichaamsgesteldheid, alle geslachten en seksuele geaardheden, elke etnische afkomst en met elke levensloop welkom worden geheten. We plaatsen inclusie in het middelpunt van onze productontwikkelingsstrategieën.
- We zullen verantwoorde en inclusieve marketingpraktijken inzetten die de diversiteit van onze klanten reflecteren en benadrukken en die stereotypen proactief doorbreken.
- We verwachten van onze leveranciers/ zakenpartners dat ze in hun praktijken vrijheid van discriminatie waarborgen.
- Wij verbinden ons tot het promoten van gelijkheid in de samenleving door de hefboomwerking van ons bedrijf in te zetten, met inbegrip van onze indirecte inkoop- en aanbestedingspraktijken. Dit omvat het bevorderen van bewuste gelijkheid en inclusie alsmede het zakendoen met ondernemingen die worden geleid door vrouwen of minderheden.

## Privacy

- Wij respecteren de privacy van, en verbinden ons tot het beschermen van de persoonsgegevens van onze werknemers, klanten en arbeidskrachten van leveranciers/ zakenpartners.
- Wij verwerken persoonsgegevens in overeenstemming met de geldende privacywetgeving, inclusief de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) van de Europese Unie (EU).
- We verzamelen alleen noodzakelijke persoonsgegevens met een legitiem doel en zorgen voor een heldere communicatie hierover via ons Gegevensbeschermingsbeleid.

## Invloed op het milieu

We bevestigen het recht op een schoon, gezond en duurzaam milieu. We erkennen het intrinsieke verband tussen klimaatverandering en de mensenrechten van huidige en toekomstige generaties. We geloven dat het voorkomen van natuurverval van vitaal belang is bij het respect voor mensenrechten.

Onze verbintenissen tot de reductie van de uitstoot van broeikasgassen, een degelijk waterbeheer, veiligere chemicaliën, afvalreductie en duurzamere materialen zijn vastgelegd in onze [2028 Duurzaamheidsstrategie](#). Het grootste deel van deze verbintenissen houdt verband met onze supply chain aangezien de grootste invloed op het milieu bij de inkoop van grondstoffen en het vervaardigen van producten ligt. Met het oog op het vermijden en verzachten van de negatieve effecten op het milieu en op het mensenrecht op een schoon milieu werken we aan:

- clear, science-based, regularly reviewed climate targets;
- reducing our greenhouse gas emissions according to our targets;
- eliminating the use of hazardous chemicals and substituting them with safer alternatives, while assessing and verifying on-site chemical and wastewater management systems and practices to prevent any harmful release into the environment;
- reducing blue water consumption; and
- focusing on sourcing more sustainable materials and collaboration in relevant multi-stakeholder initiatives.

## Anti-corruptie en integriteit

- We erkennen dat corruptie een negatieve invloed heeft op de sociaal-economische ontwikkeling en schending van mensenrechten in de hand werkt. Corruptie ondermijnt justitie, democratie en de rechtsstaat.
- Wij handelen te allen tijde integer en wij laten ons niet in met enige vorm van directe of indirecte corruptie, afpersing of omkoping.
- Ons gedrag als bedrijf stemt, minimaal, overeen met de geldende wetgeving op het gebied van anti-omkoping en anticorruptie en we verwachten van onze leveranciers/ zakenpartners dat zij te allen tijde voldoen aan de geldende wetgeving.
- In onze 'Ethische code'<sup>1</sup> en 'Gedragscode' hebben wij verbintenissen tot anticorruptie-maatregelen opgenomen, die voor ons zullen dienen als verdere leidraad bij het vaststellen en voorkomen van enige vorm van corruptie.

## Bestuur en implementatie

Bij C&A Europe ligt de verantwoordelijkheid voor de implementatie van dit beleid uiteindelijk bij het Europese C&A Management Team. Deze verantwoordelijkheid omvat het overwegen van potentiële effecten op de mensenrechten in verband met belangrijke strategische beslissingen over onze operationele activiteiten en de supply chain, alsmede de goedkeuring van strategieën die bijdragen aan de permanente verbetering van C&A's prestaties op het gebied van de mensenrechten.

Toezicht op en monitoring van het naleven van de mensenrechten en due diligence processen is opgedragen aan de Bestuursraad voor Mensenrechten, de Human Rights Governance Council, waar ook verantwoordelijke leidinggevenden deel van uitmaken.

### Implementatie in eigen operationele activiteiten:

- We hebben de 2028 Strategie voor gelijkheid, inclusie en mensenrechten in het leven geroepen, die ons leidt bij het realiseren van gelijkheid, inclusie en het respecteren van de mensenrechten, en die onderbouwd wordt door een meerjarig actieplan.
- Wat onze eigen activiteiten betreft zijn onze verdere verbintenissen gedetailleerd vastgelegd in onze 'Ethische code', die we steeds verder ontwikkelen om te dienen als leidraad voor onze werknemers om ervoor te zorgen dat ons gedrag, ook op zakelijk gebied, conform is aan de principes van dit beleid.

### Implementatie in zakelijke relaties en onze supply chain:

- Bij onze zakelijke relaties streven we ernaar om zaken te doen met bedrijven die onze waarden en principes delen.
- Wij verbinden ons ertoe, samen te werken met onze leveranciers/ zakenpartners en andere externe stakeholders teneinde alle potentiële negatieve effecten op arbeidskrachten en lokale gemeenschappen te voorkomen en aan te pakken.

<sup>1</sup> Voor C&A Europe wordt de Ethische code uitgerold over de inkooporganisatie in Azië.

- Via onze 'Gedragscode' en de daaraan gekoppelde ondersteunende richtlijnen hebben we onze verwachtingen tegenover onze leveranciers vastgelegd wat betreft naleving van de wet, arbeids- en mensenrechten, milieubescherming en ethische normen, inclusief stappen die genomen moeten worden om dit te waarborgen. We evalueren productie-units aan de hand van onze Gedragscode, en we identificeren en herstellen situaties waarin deze niet wordt nageleefd. Bovendien ondersteunen C&A's eigen lokale teams bewustwording en bieden scholing en vaardigheidstrainingen om de werkomstandigheden continu te verbeteren en om de diepere oorzaken van overtredingen aan te pakken.
- We zullen de relaties met onze leveranciers/ zakenpartners gebruiken om hen aan te zetten tot het nemen van adequate stappen ter bescherming van de mensenrechten. Alleen wanneer onze leveranciers/ zakenpartners niet bereid zijn om verantwoordelijkheid voor het respecteren van de mensenrechten te nemen behouden wij ons voor om deze relaties te beëindigen, waarbij we rekening houden met onze verbintenis tot een verantwoordelijke ontbinding van de relatie op basis van de Algemene Voorwaarden.
- Aangezien wij het inherente risico voor mensenrechten in onze supply chain erkennen werken wij eraan om risico's en effecten op dit vlak binnen de supply chain van de handelswaar aan te pakken, stap voor stap tot op het niveau van de grondstoffen. We denken continu na over potentiële negatieve effecten op de mensenrechten met het oog op onze inkoop- en aanbestedingspraktijken en passen deze navenant aan. Onze verbintenissen worden verder gespecificeerd in onze Duurzaamheidsstrategie 2028.

---

## Outlook

Wij zien respect voor de mensenrechten en zorg voor de natuur als blijvende verbintenissen die nooit stil staan. We streven ernaar om op deze gebieden steeds beter te worden, en om hierbij goed te kijken naar de resultaten van onze inspanningen en naar de feedback van interne en externe stakeholders en betrokken groepen. Hiertoe doen wij door heldere communicatie verslag van onze vorderingen.

Dit mensenrechtenbeleid is ontworpen door de groep Mensen & Cultuur (People & Culture) en de afdeling Globale Duurzaamheid (Global Sustainability), goedgekeurd door het C&A Management Team, ter gelegenheid van de Internationale Dag van de Mensenrechten. Wij zullen handelen om de letter en de geest van de internationale verdragen inzake mensenrechten in ere te houden en om de waardigheid van alle mensen die direct of indirect door ons bedrijf worden beïnvloed te bevorderen.

Dit beleid wordt regelmatig geëvalueerd en minstens om de vijf jaar ge-update.

Düsseldorf, december 2022

Ondertekend door de CEO in naam van het C&A Europe Management Team