

# Beleidsverklaring Sociaal Verantwoord Ondernemen



Doel van deze verklaring is aan te tonen dat wij als bedrijf onze verantwoordelijkheid nemen op het gebied van sociaal verantwoord ondernemerschap, en welke verwachtingen wij hebben naar onze leveranciers. Noordhuys bestaat uit meerder entiteiten, namelijk;

Noordhuys Growing teelt gangbare agf producten voor the Greenery.

Noordhuys Staffing verzorgt de personeelszaken van medewerkers welke op uitzendbasis werkzaam zijn.

Noordhuys Packing verpakt gangbare en biologische agf producten van Noordhuys Growing en externe bedrijven.

Bedrijven waar Noordhuys nauw mee samenwerkt worden gevraagd om een verklaring te tekenen aangaande het opereren volgens de ETI Base code, deze verklaring wordt jaarlijks herzien.

Noordhuys werkt onder de gedragscode van ETI (Ethical Trade Initiative). Deze gedragscode is gebaseerd op belangrijke internationale verdragen voor de bescherming van arbeidsrechten. Hieronder vallen ook de International Labour Organization (ILO) verdragen en aanbevelingen. De gedragscode beschrijft onder andere de volgende zaken:

1. Er is geen sprake van discriminatie (onderscheid, uitsluiting of voorkeur) op basis van ras, nationaliteit, religie, handicap, geslacht, seksuele geaardheid, moederschap, leeftijd, politieke opvattingen, lidmaatschap van een vakbond of politieke partij.
2. Het inhuren en of aannemen van medewerkers gebeurt eerlijk, transparant en volgens de geldende Nederlandse wetgeving. Als bedrijf conformeren we ons aan de voor ons bedrijf geldende CAO of minimaal aan geldende wetgeving.
3. Alle medewerkers die werk van gelijke waarde uitoefenen, hebben dezelfde rechten, krijgen dezelfde sociale uitkeringen, arbeidsvoorwaarden en opleidingsmogelijkheden.
4. Disciplinaire straffen (mentaal, fysiek of verbaal) zijn niet toegestaan. Boetes, inhoudingen e.d. zijn transparant en duidelijk vastgelegd. Medewerkers worden bij aanvang van werkzaamheden hierop gewezen.
5. Als bedrijf houden we alleen wettelijke en/of in CAO geregelde inhoudingen in op het salaris. Alle andere inhoudingen gaan vooraf in overleg met de werknemer en worden aantoonbaar vastgelegd, met hierin een goedkeuring van beide partijen.
6. Jongeren mogen bij ons werken vanaf de leeftijd die wettelijk is vastgesteld en de daarmee samenhangende werkzaamheden die zij mogen uitvoeren.
7. Op ons bedrijf vindt er alleen arbeid plaats op basis van vrijwilligheid en gelijke beloning. Medewerkers die op ons bedrijf werkzaam zijn, zijn niet verplicht gehuisvest op het bedrijf.
8. Als bedrijf nemen we geen originele documenten in van onze medewerkers. In geval van paspoort / ID card maken wij een kopie van het document voor in het personeelsdossier.
9. Overwerk is niet structureel en gebeurt in overleg. De werktijden inclusief overwerk per week overstijgen normaal niet de 48 uur.
10. Werknemers zijn vrij in hun keuze om lid te worden van een vakbond.
11. Risicogroepen, zoals zwangere vrouwen en jonge werknemers onder de 18 jaar, zijn niet bezig met werk dat gevaarlijk is voor de gezondheid en /of veiligheid van henzelf of derden. Jongeren werken niet met gewasbeschermingsmiddelen. Bij het werken in gewassen waarin chemische gewasbescherming is toegepast worden de wettelijk vastgestelde herbetredingseisen gehanteerd. Jonge werknemers hoeven niet over te werken. Voor hen gelden de wettelijk vastgelegde werktijden.

Prepared by:	Authorised by:	Procedure:	Version:	Date:	Page
Hans Fase	Joris Buijs	94	1	05-03-2025	Page 1 of 2

12. Medewerkers kunnen zoals eerder vermeld via meerdere kanalen terecht met klachten, vragen en/ of ideeën. Voor het personeel moet er een manier zijn om klachten in te dienen zonder voor persoonlijke consequenties te hoeven vrezen. Door de werknemers ertoe te stimuleren actief met klachten of suggesties te komen, kan de efficiëntie van de bedrijfsactiviteiten verhoogd worden.
1. Een eerste stap in het proces is het toepassen van hoor en wederhoor. Een medewerker bespreek in beginsel eerst de klacht met degene tegen wie de klacht zich richt. Leidt dat gesprek niet tot het gewenste resultaat, dan heeft de klager de mogelijkheid tot het indienen van de klacht bij de werkgever via de klachten box, de vertrouwenspersoon of bij Noordhuys Staffing.
  2. De klacht kan vervolgens ingediend worden bij de leidinggevende, welke zorgdraagt voor een correcte afhandeling inclusief registratie binnen 14 dagen. De klacht zal in behandeling genomen worden door afdeling HR om een onafhankelijk proces te kunnen garanderen. De taal van de medewerker mag geen barrière zijn voor een correcte (schriftelijke en/ of mondelinge) afhandeling. Indien mogelijk wordt de klacht opgelost. Ondernomen acties moeten passend zijn voor de ernst en frequentie van de problemen. Is dit echter niet mogelijk dan wordt de klager in ieder geval binnen 3 werkdagen, na het verstrijken van de eerste termijn van 14 dagen, mondeling of schriftelijk op de hoogst gesteld hoe de klacht verder behandeld zal worden.
  3. Wanneer een werkgever in gebreke blijft kunnen werknemers die een klacht hebben contact opnemen met de paritaire commissie glastuinbouw. Aan deze commissie is een vertrouwenspersoon verbonden tot wie werknemers zich kunnen richten geval van klachten over discriminatie, seksuele intimidatie en andere vormen van ongelijke behandeling. De vertrouwenspersoon is bereikbaar onder telefoonnummer 020-2050239 van het Mediation centre te Amsterdam. Zie ook cao Glastuinbouw, artikel 39"D.
13. Als bedrijf verzekeren wij dat elk teken van een schending van bovenstaande principes maatregelen genomen worden. Deze maatregelen zullen door alle betrokken partijen binnen 3 maanden na invoering worden geëvalueerd.

Verdere uitwerking en meer informatie vindt u op: <http://www.ethicaltrade.org/eti-base-code>

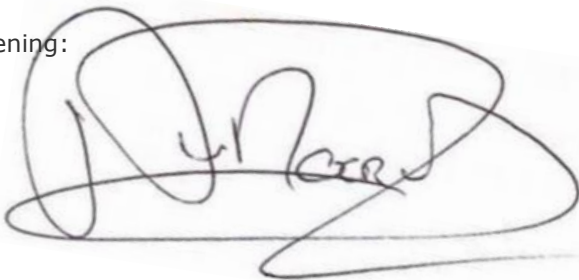
Ondertekend namens directie/management

Datum: 05-03-2025

Naam: Theo van Noord

Functie: Algemeen directeur

Handtekening:



Prepared by:	Authorised by:	Procedure:	Version:	Date:	Page
Hans Fase	Joris Buijs	94	1	05-03-2025	Page 2 of 2