



***Jumbo en
mensenrechten***

JUMBO

Jumbo's mensenrechtenbeleid

Samenvatting

- Dit document bevat het Jumbo mensenrechtenbeleid
- Belangrijkste ambities zijn:
 - Bestaande processen worden geoptimaliseerd.
 - Ondertekenen van Women's Empowerment Principles van de VN (ambitie in 2019)
 - Vóór eind 2020 worden doelstellingen en KPI's geformuleerd voor verschillende sleutelafdelingen en –functionarissen.
 - De voortgang van ons due diligence proces is vanaf medio 2019 voor iedere geïnteresseerde in te zien op: Jumborapportage.com.
 - Op basis van de inkoopvoorwaarden zullen wij in 2019 een code voor verantwoorde inkoop publiceren.
 - Jumbo is voornemens om vóór het einde van 2019 een wereldkaart te publiceren. Op deze wereldkaart maken wij landen en producten/ingrediënten inzichtelijk voor onze huismerkproducten waar mogelijk mensenrechtenissues in het geding zijn. Dit is op basis van de uitkomsten van de risicoanalyse voor de toplist met risicoproducten en ingrediënten. Vóór eind 2020 wordt deze kaart uitgebreid en verdiept met leveranciers en productielocaties van al onze huismerkproducten en versproducten.
 - Jumbo is van mening dat certificering en audits niet een doel op zich zijn, maar wel middelen die inzicht geven in de omstandigheden in een productieketen. In ons due diligence proces gaan we verder dan certificering.
 - Een toplist met risicoproducten en -ingrediënten die naar boven komen uit onze risicoanalyse wordt in april 2019 gepubliceerd. De mogelijke mensenrechtenrisico's in deze productielanden en bij de productie van deze producten/ingrediënten, worden in kaart gebracht.
 - Ons due diligence proces wordt in lijn gebracht met de United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights en de OESO richtlijnen¹ en voor de zomer van 2019 gepubliceerd.
 - In 2019 starten we met een mensenrechten impact assessment en vanaf 2020 gaan we elk jaar minstens drie impact assessments uitvoeren in hoog risico toeleveringsketens waarbij lokale werknemers, vakbonden, boeren- en vrouwenorganisaties en NGO's betrokken zullen worden.
 - Wij zijn voornemens om vóór het einde van 2020 actief lid te worden van minimaal drie multi-stakeholder initiatieven die een actieve rol spelen in het beschermen van arbeidsrechten.
 - De bevindingen van de risico- en impactanalyse en de implementatie van verbeteracties zullen wij publiekelijk terugkoppelen naar interne en externe stakeholders. We gebruiken hiervoor onze website Jumborapportage.com.
 - Wij zijn voornemens voor het einde van 2020 een klachtenmechanisme door te voeren in de keten, gebaseerd op de UN Guiding Principles on Business and Human Rights.

Inhoudsopgave

Inleiding	4
De route naar beter	4
Inzicht in onze productieketens	4
Bescherming van mensenrechten	4
Ons commitment	5
Internationale verdragen	5
Onze aanpak	5
Verantwoordelijkheid	5
Due diligence aanpak	6
Transparantie en communicatie	6
Onze huidige focus	6
Voor medewerkers in onze winkels, distributiecentra en op de kantoren	6
Voor leveranciers en productieketens van huismerkproducten	7
Ons netwerk	8
Onze huidige inspanningen	8
Ons due diligence proces	8
Stap 1: Borg verantwoord ketenbeleid in bedrijfsvoering, toeleveringsketens en relatiemanagement	9
Stap 2: Identificeer en beoordeel potentiële en daadwerkelijke negatieve gevolgen voor mens en milieu	9
Stap 3: Integreer en neem actie om negatieve gevolgen te stoppen, voorkomen of ondervangen	10
Stap 4: Monitor implementatie en resultaten	10
Stap 5: Communiceer naar stakeholders en rapporteer over impacts en over de acties die Jumbo heeft ondernomen	11
Stap 6: Voorzie in of werk samen op klachtenmechanisme en herstel indien nodig (zoals vastgesteld in de UNGPs)	11

Inleiding

Als familiebedrijf en toonaangevende supermarktketen staan we midden in de samenleving en voelen we ons verantwoordelijk voor de wereld om ons heen voor deze en toekomstige generaties. Het is om die reden belangrijk dat de producten die we verkopen zijn geproduceerd met aandacht voor mens, dier en milieu. Tegelijkertijd bieden we onze medewerkers een uitdagende, prettige en gezonde werkomgeving. In dit document gaan we in op de wijze waarop we ons hieraan committeren.

De route naar beter

Mensen maken Jumbo. In de breedste zin van het woord. We hebben oog en oor voor mensen binnen en buiten ons bedrijf. Als werkgever en als inkoper van ons huismerk en merkproducten, realiseren we ons dat we een verantwoordelijkheid hebben als het gaat om de manier waarop we omgaan met mensen en hoe we zaken doen met bedrijven en mensen in de productieketens. Als supermarktorganisatie doen wij zaken met partijen die overal ter wereld opereren, vaak reiken onze toeleveringsketens tot ver in het buitenland. We streven ernaar een eerlijke partner te zijn, een eerlijke prijs betalen aan leveranciers, lokale gemeenschappen te ondersteunen en te zorgen voor goede arbeidsomstandigheden voor iedereen die in ons bedrijf en bij onze toeleveringsketens werkt. Gezien het evoluerende karakter van de bedrijfs- en mensenrechtenagenda leren we nog elke dag over dit complexe thema en realiseren we ons dat er ruimte is voor verbetering.

Inzicht in onze productieketens

In samenwerking met onze leveranciers en andere ketenpartners werken wij aan verduurzaming van onze producten. We willen een positieve impact hebben in de verschillende productieketens, op zowel milieu, klimaat, dierenwelzijn als mensenrechten. Daarom willen we onze productieketens en de herkomst van onze producten goed in kaart hebben, zodat we risico's kunnen signaleren en beheersen. De arbeids- en leefomstandigheden van mensen die werkzaam zijn in de voedselketen verdienen volgens Jumbo, gezien de huidige ontwikkelingen speciale aandacht. Op verschillende manieren spant Jumbo zich in om deze te verbeteren.

Bescherming van mensenrechten

Mensenrechten zijn de fundamentele beginselen waardoor een persoon een waardig en onafhankelijk leven kan leiden zonder misbruik of schendingen. Voorbeelden hiervan zijn het recht op gelijke behandeling, vrijheid van meningsuiting, privacy, een veilige werkomgeving, sociale zekerheid, onderwijs, maar ook het recht op schoon drinkwater. Het inkomen moet zodanig zijn dat een waardig en onafhankelijk leven mogelijk is.

Helaas komt het voor dat mensen die werkzaam zijn binnen de internationale productieketens in armoede leven. Hun lonen zijn vaak aanzienlijk lager dan wat nodig is voor een waardig bestaan, zoals nagestreefd in de Sustainable Development Goals. Dit heeft veel impact op kwetsbare groepen, zoals migranten, minderheden en mensen met een beperking. Daarnaast gelden er wereldwijd voor vrouwen extra barrières: hun lonen liggen vaak lager en zij doen meer onbetaald werk.

Regeringen hebben de plicht mensenrechten te beschermen en zij hebben zich daaraan gecommitteerd middels internationale verdragen. We realiseren ons dat ondanks deze internationale verdragen en nationale wetgeving de mensenrechten nog lang niet overal worden gerespecteerd. Er zijn staten waar ernstige vormen van schendingen plaatsvinden zoals kinderarbeid of slavernij waarbij kwetsbare groepen worden uitgebuit en vakbonden vaak niet aanwezig zijn. Tegelijkertijd

willen wij onze klanten verzekeren dat zij zonder zorgen in onze winkels hun dagelijkse boodschappen kunnen doen. Daarom vervaardigen wij onze producten met aandacht voor mens, dier en milieu.

Wij nemen de verantwoordelijkheid mensenrechten te respecteren in onze toeleveringsketens, zoals in de United Nations Guiding Principles for Business and Human Rights en de OESO Richtlijnen is vastgesteld. Dit is niet alleen belangrijk voor verduurzaming vanuit een zakelijk perspectief, wij zien dit ook als een morele plicht.

Ons commitment

Jumbo erkent de verantwoordelijkheid om mensenrechten te respecteren, wat betekent dat wij ons binnen ons bereik samen met leveranciers, lokale overheden, vakbonden en NGO's inzetten om mensenrechtenbescherming te versterken en mensenrechtenschendingen te signaleren en deze aan te pakken en waar mogelijk overheden daarop aan te spreken. Dit geldt zowel voor onze eigen activiteiten als voor onze toeleveringsketens, met inachtneming van de invloed die Jumbo in verschillende situaties heeft.

Internationale verdragen

We erkennen en ondersteunen de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens van de Verenigde Naties (VN), de Guiding Principles for Business and Human Rights van de VN en de OESO Richtlijnen voor multinationale ondernemingen.

De basis voor ons mensenrechtenbeleid zijn:

- United Nations Guiding Principles for Business and Human Rights
- Declaration on Fundamental Rights at Work van de Internationale Arbeidsorganisatie (ILO)
- Global Compact Principles van de VN
- OECD-FAO Guidance for responsible Agricultural Supply Chains
- Women's Empowerment Principles van de VN (ambitie ondertekening in 2019)
- Children's Rights and Business Principles van de VN
- Dhaka Principles

Onze aanpak

Verantwoordelijkheid

Voor de implementatie van het mensenrechtenbeleid heeft Jumbo een senior kernteam opgezet met deelnemers van verschillende afdelingen: Buying, Merchandising, HR, Kwaliteit, Communicatie, MVO en Legal.

Verantwoordelijk voor de beleidsontwikkeling en coördinatie van het kernteam is de directeur Corporate Communications and Sustainability, die rechtstreeks rapporteert aan de Raad van Bestuur. De uiteindelijke operationeel-verantwoordelijke functie voor het respecteren van mensenrechten in onze toeleveringsketens is de Executive Director Buying & Merchandising.

Het Kernteam Mensenrechten vergadert tweemaandelijks en formuleert aanvullende documenten voor het mensenrechtenbeleid, definieert toezichtprocedures en bewaakt de voortgang en uitvoering van de gedefinieerde actieplannen. Het team zorgt ervoor dat het thema mensenrechten op de agenda staat van de directie en de Raad van Bestuur.

Eén van de ambities van Jumbo is om voor eind 2020 voor verschillende sleutelafdelingen en -functionarissen doelstellingen en KPI's te formuleren die gekoppeld zijn ons mensenrechtenbeleid.

Due diligence aanpak

Het bestaande beleid wordt binnen ons due diligence proces ingebed in een completer pakket van risicoanalyse, actie en maatregelen om impact te monitoren en verbetering te bewerkstelligen. Het due diligence proces zal ons helpen identificeren voor welke productieketens wij meer en “dieper” informatie moeten verzamelen en op welke specifieke thema’s en risico’s wij ons voor die ketens moeten focussen. Lees meer over deze aanpak in de paragraaf “Ons due diligence proces”.

Transparantie en communicatie

Jumbo gelooft dat transparantie belangrijk is. Alle informatie over ons duurzaamheidsbeleid en de voortgang van ons due diligence proces is voor iedere geïnteresseerde in te zien op: Jumborapportage.com. Daarnaast zullen we vanaf medio 2019 onze belangrijkste uitdagingen en inspanningen op het gebied van mensenrechten in lijn met de UNGP’s en de OESO richtlijnen gaan rapporteren op Jumborapportage.com.

Wij informeren en consulteren op regelmatige basis mensenrechten-gerelateerde NGO’s en experts, waaronder Max Havelaar, Fairfood, Oxfam Novib en Hivos. Hiervoor wordt een stakeholderprogramma opgezet als onderdeel van ons due diligence proces. Uiteraard raadplegen we ook andere stakeholders zoals leveranciers, experts, overheden, vakbonden en brancheorganisaties.

Heel belangrijk is de communicatie met onze leveranciers. Wij delen met hen onze verwachtingen door hen te informeren over ons mensenrechtenbeleid en door middel van onze inkoopvoorwaarden op het gebied van kwaliteit en MVO die ondertekend worden als onderdeel van onze contracten. Op basis van deze inkoopvoorwaarden zullen wij in 2019 een code voor verantwoorde inkoop publiceren die we met onze leveranciers zullen doornemen. Waar nodig zullen wij bij de implementatie ondersteuning bieden aan leveranciers.

Jumbo is voornemens om vóór het einde van 2019 een wereldkaart te publiceren. Op deze wereldkaart maken wij landen en producten/ingrediënten inzichtelijk voor onze huiskamerproducten waar mogelijk mensenrechten issues in het geding zijn. Dit is op basis van de uitkomsten van de risicoanalyse voor de toplist met risicoproducten en ingrediënten. Vóór eind 2020 wordt deze kaart uitgebreid en verdiept met leveranciers en productielocaties van al onze huiskamerproducten en versproducten.

Wij zijn voornemens om in 2020 een jaarlijkse update over de voortgang van onze inspanningen op het gebied van mensenrechten en een due diligence rapport te publiceren op www.jumborapportage.com.

Onze huidige focus

Voor medewerkers in onze winkels, distributiecentra en op de kantoren

Focus: wederzijds respect, veiligheid, vertrouwenspersoon en klachtenmechanisme

Mensenrechten binnen de eigen organisatie is een belangrijk onderwerp voor ons. Het onderwerp past in ons duurzaamheidsthema Goed Werkgeverschap en is hierin opgenomen.

In 2017 is onder de naam Code Geel de Jumbo gedragscode opgesteld en breed onder de aandacht van alle medewerkers gebracht. Het bewustzijn rondom deze code wordt in 2019 uitgebreid naar de franchisenemers met wie Jumbo samenwerkt, alsmede naar de uitzendbureaus. Code Geel weerspiegelt de manier waarop Jumbo als bedrijf in de maatschappij staat en helpt de reputatie van Jumbo als organisatie en werkgever te versterken. Code Geel geeft niet alleen richtlijnen om te voldoen aan de relevante wet- en regelgeving, maar bevat ook bepalingen omtrent integer handelen, respectvol samenwerken, melden van klachten, vertrouwenspersoon en de bescherming

van bedrijfsmiddelen en -informatie. Van alle medewerkers op het hoofdkantoor, in de winkels en in de dc's wordt verwacht dat zij de code respecteren en naleven. De borging van Compliance in alle onderdelen van de organisatie is onderdeel van de doelstellingen die directie en management hanteren. De voortdurende activatie van Code Geel is opgenomen in het Internal Control Framework.

Voor leveranciers en productieketens van huismerkproducten

Jumbo begint met het toepassen van haar mensenrechtenbeleid op huismerkproducten, omdat wij daar het meest direct invloed op hebben. Daarnaast zal Jumbo in gesprekken met merkleveranciers hen vragen ons deelgenoot te maken van hun inspanningen op het gebied van mensenrechten.

Focus: arbeidsomstandigheden, kinderarbeid en dwangarbeid (ILO)

We hebben een beleid voor arbeidsomstandigheden voor onze toeleveranciers in de vorm van inkoopvoorwaarden Kwaliteit en MVO die zij ondertekenen als onderdeel van het leverancierscontract.

Deze houden in dat bij de productie van producten en ingrediënten de richtlijnen voor arbeidsomstandigheden van de ILO dienen te worden nageleefd. Er wordt gecontroleerd op:

- Kinderarbeid en jonge arbeiders
- Dwangarbeid
- Vrijheid van vereniging en recht op collectieve onderhandelingen
- Discriminatie, strafmaatregelen, intimidatie en misbruik
- Contracten, lonen en arbeidsvoorwaarden
- Gezonde en veilige arbeidsomstandigheden
- Werkuren en rustmomenten
- Sociaal managementsysteem en betrokkenheid van de toeleveringsketen
- Ethisch gedrag
- Klachtenmechanisme

Jumbo accepteert niet dat medewerkers ergens in een productieketen zelf een recruitment fee moeten betalen bij recruitering. Ook zet Jumbo zich in voor vakbondsvrijheid in onze toeleveringsketens. Dit zal onderdeel worden van de code verantwoorde inkoop die in 2019 gepubliceerd wordt.

Via het IMVO-convenant zullen gesprekken gevoerd worden met vakbonden in ontwikkelingslanden over het wegnemen van barrières voor vakbondsvrijheid in toeleveringsketens.

Indien het product geproduceerd wordt in een risicoland conform BSCI dan dient de leverancier ter bewijsvoering een geldig auditrapport en/of certificaat te verstrekken waarvan bovenstaande punten een onderdeel zijn. Jumbo accepteert onder andere geldige auditrapporten van de volgende instanties BSCI, ETI/SMETA, SA8000, ICS, SIZA, Fair Trade, Rainforest Alliance, en UTZ.

Jumbo onderzoekt vervolgens elk auditrapport op mogelijke non-conformiteiten met betrekking tot bovenstaande onderwerpen. Wanneer non-conformiteiten worden gevonden, worden maatregelen getroffen en monitoren wij de opvolging en de effecten van deze maatregelen. Naast het naleven van de contractvoorwaarden, willen wij samen met leveranciers de kernoorzaken van risico's op mensenrechten en milieu identificeren en aanpakken. Waar nodig, zullen we onze toeleveranciers ondersteunen om effectieve verbeterplannen te implementeren.

Jumbo is van mening dat certificering en audits niet een doel op zich zijn, maar wel middelen die inzicht geven in de omstandigheden in een productieketen. Wij erkennen ook dat certificeringen en audits in sommige situaties beperkingen hebben die aanvullende maatregelen nodig maken. In ons due diligence proces gaan we daarom verder dan certificering, bijvoorbeeld door mensenrechten impact assessments.

Ons netwerk

Wij weten dat we als Jumbo in beperkte mate invloed hebben, bijvoorbeeld in het geval van merkproducten of in ketens van ingrediënten die in kleine hoeveelheden in onze producten worden verwerkt. Ook zijn sommige problemen op het gebied van mensenrechten te complex om als bedrijf alleen aan te pakken, bijvoorbeeld op het gebied van leefbaar loon en leefbaar inkomen van boeren.

Om de impact van ons mensenrechtenbeleid te vergroten en de beste aanpak te bepalen werken wij daarom samen met verschillende initiatieven en convenanten zoals Roundtable for Sustainable Palm Oil (RSPO), Roundtable on Responsible Soy (RTRS), Sustainability Initiative Fruit and Vegetables (SIFAV) en het IMVO Convenant Voedingsmiddelen. Jumbo is founding partner in het hazelnotenprogramma van UTZ certified en is onderdeel van de Steering Committee Hazelnuts. We hebben de intentie samenwerkingen verder te intensiveren, in eerste instantie met onze leveranciers en andere ketenpartners maar ook met partijen als lokale overheden en vakbonden. Op basis van het due diligence proces zullen hiervoor richting en keuzes worden bepaald.

Onze huidige inspanningen

In de afgelopen jaren zijn er al verschillende due diligence initiatieven gestart om meer inzichten te krijgen in ketens en bijbehorende uitdagingen op het gebied van mensenrechten. Voorbeelden hiervan zijn: hazelnoten, sinaasappelconcentraat, koffie, cashew, cacao en rozen.

Voor hazelnoten uit Turkije zijn wij sinds 2015 founding partner voor UTZ hazelnuts. Samen met UTZ richten we ons op het uitbannen van kinderarbeid, veilige werkomstandigheden, meer effectieve landbouwmethodes en zorg voor een beter milieu. Dit moet leiden tot een duurzame productie en pluk van hazelnoten in Turkije.

Met onze leverancier hebben wij de productieketen van sinaasappelsap inzichtelijk gemaakt. Hier zijn wij aan het kijken hoe wij middels Rain Forest Alliance certificering de leefomstandigheden op de sinaasappelplantages in Brazilië kunnen verbeteren.

In samenwerking met Stichting Max Havelaar heeft Jumbo in 2014 klimaatneutrale, biologische en Fairtrade gecertificeerde koffie geïntroduceerd. Deze koffie is afkomstig uit de regio Oromia in Ethiopië. 75% van de kleine boeren in deze regio halen hun inkomen uit koffie. Samen met Max Havelaar is gekeken hoe de leefomstandigheden verbeterd kunnen worden en ontbossing tegengegaan kan worden.

De cashewketen blijkt een zeer complexe keten en niet altijd even transparant. Hiervan weten we dat de cashewproductie voornamelijk door kleine boeren wordt geproduceerd op het Afrikaanse continent en vervolgens richting India en Vietnam gaan om een volgende processtap te ondergaan. Er blijkt meer onderzoek nodig te zijn naar de exacte keten en de risico's inzake mensenrechten.

Betreft Cacao zijn wij ons aan het beraden welke middelen (certificering) we nu moeten in gaan zetten om daadwerkelijk op basis van geografische risico's een positieve impact te kunnen realiseren.

Ons due diligence proces

Ons due diligence proces wordt in lijn gebracht met de United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights en de OESO richtlijnen¹. Onze huidige focus en inspanningen worden hierin meegenomen. Dit zal in een apart document voor de zomer 2019 worden gepubliceerd. De eerste versie van dit document zal onder andere een mensenrechten due diligence mapping van de hoog risico toeleveringsketens van voedsel bevatten. Eerder in dit document aangeduid als de toplist met risicoproducten/ ingrediënten. Ook zal er een impactanalyse en verbeterplan komen waarin we stapsgewijs aangeven hoe we de geïdentificeerde risico's zullen aanpakken. Het gaat uit van een

¹OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct

brede visie op risicomanagement waarin behalve mensenrechten ook milieu en dierenwelzijn een onderdeel zijn. “Risiko” definiëren we hierbij als de mogelijke negatieve impact die wij (direct of indirect) hebben op mens, dier en milieu.

Due diligence is voor Jumbo een cyclisch proces waarin door verbinding met en monitoring van onze productieketens, onze inzichten in de risico's en onze mogelijk impact voortdurend worden gevoed en verbeterd. Het is ons doel dat we hierdoor en door de juiste samenwerkingen aan te gaan in de loop der tijd steeds meer positieve impact kunnen genereren.

Op basis van de OESO richtlijnen¹ hebben we de volgende stappen gedefinieerd voor ons due diligence proces. Stakeholders, met name directe belanghebbenden (zoals arbeiders en kleine boeren) of hun vertegenwoordigers (zoals vakbonden of NGO's) zullen in alle relevante fasen van het MVO risicomanagement programma betrokken, geconsulteerd en geïnformeerd worden.

Stap 1: Borg verantwoord ketenbeleid in bedrijfsvoering, toeleveringsketens en relatiemanagement

Hierboven is ons mensenrechtenbeleid beschreven, hoe dit is belegd in onze organisatie, hoe dit beleid is doorvertaald in onze toeleveringsketens en in welke netwerken wij participeren. Andere aspecten zoals milieu en dierenwelzijn zullen in ons due diligence proces meegenomen worden. Jaarlijks rapporteren wij op onze website jumborapportage.com wat de ontwikkelingen en resultaten zijn in de vorm van een due diligence rapport.

Voor het optimaliseren van onze bestaande systemen en het implementeren van ons due diligence proces worden bestaande interne overlegstructuren en teams vanuit verschillende afdelingen, waaronder inkoop en assortiment management, ingezet. Wij zijn voornemens om vanaf 2019 de training van onze inkopers en assortimentsmanagers zodanig aan te passen om respect voor mensenrechten en milieu centraal te stellen. Vóór einde 2020 zullen al onze inkopers en assortimentsmanagers de nieuwe training doorlopen.

Ook zijn wij voornemens om de beloning van relevante medewerkers (bijvoorbeeld inkopers, assortimentsmanagers en kwaliteitsmanagers) te koppelen aan respect voor mensenrechten en duurzaamheid.

Onze leveranciers worden meegenomen in de borging van het beleid door onze code voor verantwoorde inkoop en waar nodig worden er trainingen en begeleiding aangeboden.

Stap 2: Identificeer en beoordeel potentiële en daadwerkelijke negatieve gevolgen voor mens en milieu

Met de ketendata die wij beschikbaar hebben en die continu worden geverifieerd en geactualiseerd, kunnen wij identificeren waar onze producten worden geproduceerd en waar de grondstoffen voor deze producten vandaan komen (land van herkomst). Op basis van die kennis zijn wij een brede risico en impact analyse gestart waarbij interne en externe informatiebronnen en stakeholders worden betrokken. De productieketens en de landen van herkomst die uit die analyse als hoog-risico naar voren komen worden onder de loep genomen en doorgelicht. Dit is de verantwoordelijkheid van multidisciplinaire teams en gebeurt in nauwe communicatie en samenwerking met onze leveranciers. Meer informatie over deze analyse is te vinden in ons due diligence proces en een overzicht van de geïdentificeerde risico's in die productieketens zal ook inzichtelijk worden gemaakt in april 2019 op onze website Jumborapportage.com.

Aanvullend zullen we in 2019 starten met een mensenrechten impact assessment en vanaf 2020 gaan we elk jaar minstens drie impact assessments uitvoeren in hoog-risicotoeleveringsketens waarbij lokale werknemers, vakbonden, boeren- en vrouwenorganisaties en NGO's betrokken zullen

worden. De impact assessments zullen gebaseerd zijn op wereldwijd erkende methodologieën en als standaard de volgende onderwerpen bevatten: gender, arbeidsomstandigheden en (leefbaar) lonen en/of inkomens. De resultaten en/of de vooruitgang van de assessments zullen in onze jaarlijkse rapportage worden gepubliceerd en waar leefbare lonen/inkomens niet worden verdiend, zal Jumbo, waar mogelijk in samenwerking met anderen, actie ondernemen om het gat tussen huidige lonen/inkomens en leefbare lonen/inkomens te dichten. Dit doen wij in een samenwerking tussen inkoop, kwaliteit, mvo en assortimentsmanagement. Hierdoor kunnen we komen tot een verantwoord inkoopbeleid.

Stap 3: Integreer en neem actie om negatieve gevolgen te stoppen, voorkomen of ondervangen

Onze volgende stap is de informatie vanuit de risico- en impactanalyse tegen ons beleid en praktijk aan te houden en de benodigde acties te bepalen en te ondernemen. De multidisciplinaire teams waarin ook inkoop en assortimentsmanagement vertegenwoordigd zijn, bekijken wat Jumbo zelf kan doen. Bijvoorbeeld door de inkoper in gesprek te laten gaan met een leverancier, of met de MVO manager en/of kwaliteitsmanager een gezamenlijk bezoek af te leggen aan een productielocatie, of met nieuwe technologie als blockchain verdergaande transparantie te verschaffen. Uiteraard is er in ernstige gevallen ook de optie om de relatie met een leverancier te beëindigen, echter deze mogelijkheid wordt secuur ingebed in een beslisboom waarbij verschillende maatregelen worden overwogen of toegepast voordat wordt overgegaan tot beëindiging van leverantie en contract.

Indien de problematiek groter of complexer is dan wij als organisatie kunnen managen, zullen wij overwegen ons aan te sluiten bij sector- of keteninitiatieven om gezamenlijk actie te kunnen ondernemen op een bepaald issue in een specifieke sector of regio, contact te zoeken met lokale partijen zoals leveranciers, overheden en vakbonden en bijvoorbeeld capacity building services aan te bieden, zoals training voor medewerkers van productielocaties in bepaalde landen. Waar mogelijk, al dan niet in samenwerkingsverbanden en convenanten, zullen wij lokale partijen zoals arbeiders, boeren, vakbonden, NGOs en overheden benaderen voor advies en samenwerking in het aanpakken van de geïdentificeerde risico's. Wij zijn in dit kader voornemens om vóór het einde van 2020 actief lid te worden van minimaal drie multi-stakeholder initiatieven die een actieve rol spelen in het beschermen van arbeidsrechten. Wij zullen rapporteren welke resultaten deze samenwerkingen opleveren in relatie tot ons mensenrechtenbeleid.

Ook staan we open om samen aan verbetering te werken met grote leveranciers of importeurs die met andere klanten dezelfde onderwerpen bespreken met betrekking tot de ketens die zij beheren. Jumbo is aangesloten bij het IMVO convenant Voedingsmiddelen.

Jaarlijks zullen wij een actieplan publiceren waarin wij aangeven wat er voor het komend jaar de prioriteiten zijn op basis van de risico- en impactanalyse met daarin duidelijke doelstellingen en ambities geformuleerd.

Stap 4: Monitor implementatie en resultaten

Als de benodigde acties bepaald zijn, zal gemonitord worden hoe de situatie verbetert. Hierbij is dataverzameling en -validatie essentieel. De data zullen steeds in de context van onze risico- en impactanalyse (stap 2) worden gecheckt en beschikbaar worden gemaakt aan de multidisciplinaire teamsom hun prestaties ten opzichte van hun doelstellingen (KPI's) te kunnen volgen. De informatie uit de monitoring voedt tevens weer de risico- en impactanalyse.

Het opvragen en valideren van geldige sociale audits en certificaten vormt een onderdeel van de monitoring. Daarnaast zullen wij additionele technieken ontwikkelen om op specifieke onderdelen en mogelijke impacts informatie te vergaren. Hierbij zullen onder andere mensenrechten impact assessments en klachtenmechanismen een rol spelen, questionnaires en andere manieren van datacollectie, leveranciersbezoeken en capacity building programma's.

Stap 5: Communiceer naar stakeholders en rapporteer over impacts en over de acties die Jumbo heeft ondernomen

Over de bevindingen vanuit de risico- en impactanalyse en de implementatie van verbeteracties zullen wij terugkoppeling geven naar interne en externe stakeholders. We gebruiken hiervoor onze website Jumborapportage.com om zo op een meer constante manier te informeren. Ook plaatsen we hier het due diligence rapport als onderdeel van onze jaarlijkse rapportage. We hebben een centraal contact- c.q. informatiepunt voor vragen en klachten. Dit geldt ook voor vragen vanuit onze eigen organisatie over hoe om te gaan met aan duurzaamheid en mensenrechten gerelateerde onderwerpen.

Stap 6: Voorzie in of werk samen op klachtenmechanisme en herstel indien nodig (zoals vastgesteld in de UNGPs)

Wij zien het als essentieel dat Jumbo ook vanuit een klachtenmechanisme wordt geïnformeerd over impact en eventuele mensenrechten schendingen. Op basis hiervan kunnen wij bepalen wat we kunnen en moeten doen met onze leveranciers om schade te herstellen en herhaling te voorkomen. Wij zijn voornemens een klachtenmechanisme voor eind 2020 door te voeren in de keten, gebaseerd op de UN Guiding Principles on Business and Human Rights.