

Verklaring

2008

Internationaal Maatschappelijk
Verantwoord Ondernemen

SER

Sociaal-
Economische
Raad

Verklaring

inzake

**Internationaal Maatschappelijk
Verantwoord Ondernemen**

19 december 2008

Sociaal-Economische Raad

De Sociaal-Economische Raad (SER) adviseert de regering en het parlement over de hoofdlijnen van het te voeren sociale en economische beleid en over belangrijke wetgeving op sociaal-economisch terrein. Daarnaast is de SER belast met bestuurlijke en toezichthoudende taken met betrekking tot de publiekrechtelijke bedrijfsorganisatie (productschappen en bedrijfsschappen). De raad is voorts betrokken bij de uitvoering van enkele wetten.

De SER is in 1950 ingesteld bij de Wet op de bedrijfsorganisatie. Zitting in de SER hebben vertegenwoordigers van ondernemers en van werknemers alsmede onafhankelijke deskundigen. De raad is een onafhankelijk orgaan dat door het gezamenlijke Nederlandse bedrijfsleven wordt gefinancierd.

De SER wordt bij de uitvoering van zijn functies bijgestaan door een aantal vaste en tijdelijke commissies. Enkele vaste commissies zijn onder bepaalde voorwaarden ook zelfstandig werkzaam.

De belangrijkste adviezen die de SER uitbrengt, worden in boekvorm uitgegeven. Zij zijn tegen kostprijs verkrijgbaar. Een overzicht van recente publicaties vindt u achterin. Een uitgebreider overzicht wordt op aanvraag gratis toegezonden. Het maandblad SER-bulletin geeft uitgebreid nieuws en informatie over de SER. De SER beschikt ook over een eigen site op internet, met onder meer de samenstelling van de raad en zijn commissies, persberichten en het laatste nieuws.

© 2008, Sociaal-Economische Raad

Alle rechten voorbehouden.

Overname van teksten is toegestaan onder bronvermelding.

Sociaal-Economische Raad

Bezuidenhoutseweg 60

Postbus 90405

2509 LK Den Haag

T 070 3499 499

E ser.info@ser.nl

I www.ser.nl

ISBN 90-6587-980-3 / CIP

Inhoudsopgave

Verklaring	5
Toelichting	11
1 ILO-verklaring betreffende de fundamentele principes en rechten op het werk	
1.1 Beschrijving en toelichting	11
1.2 Tekst	13
2 Tripartite ILO-verklaring inzake multinationale ondernemingen en sociaal beleid	15
2.1 Beschrijving en toelichting	15
2.2 Tekst	21
3 OECD-richtlijnen voor multinationale ondernemingen	37
3.1 Beschrijving en toelichting	37
3.2 Tekst	41
3.3 Rol van het Nederlandse Nationale Contactpunt (NCP)	53
4 ICC-Guidance en ICC-richtlijn verantwoord inkopen	55
4.1 Beschrijving en toelichting	55
4.2 Tekst ICC-Guidance on supply chain responsibility	57
4.3 Tekst ICC-richtlijn verantwoord inkopen	63
5 Richtlijn 400 annex Handreiking van de Raad van de Jaarverslaggeving	73
5.1 Beschrijving en toelichting	73
5.2 Tekst Richtlijn 400 (relevante selectie)	77
5.3 Tekst Handreiking maatschappelijke verslaggeving (management-samenvatting)	81
Bijlagen	
1 Internationale en nationale (publiek-)private initiatieven op het terrein van (internationaal) mvo: een (niet-limitatief) overzicht	83
2 Samenstelling commissie van voorbereiding	97

Verklaring

Achtergronden en overwegingen

Sinds het SER-advies *De winst van waarden* uit 2000 hebben zich op het terrein van maatschappelijk verantwoord ondernemen (mvo) voortdurend nieuwe ontwikkelingen en initiatieven voorgedaan. Steeds meer bedrijven zien mvo als een wezenskenmerk van het moderne ondernemen, nationaal en internationaal, en rapporteren hierover in hun jaarverslag dan wel in een afzonderlijk verslag. Op alle niveaus – sectoraal, nationaal, Europees en wereldwijd – is sprake van een veelkleurig palet aan vrijwillige private en publiek-private initiatieven, zoals Global Compact en vele andere.¹

De Sociaal-Economische Raad vindt verdere stimulering en facilitering van mvo op alle niveaus geboden. In internationaal verband speelt hier ook het complexe thema van het ketenbeheer. Dit thema heeft extra aandacht gekregen door de toegenomen internationale fragmentatie van het productieproces middels buitenlandse directe investeringen of outsourcing naar landen zoals China en India.

In het advies *Duurzame globalisering: een wereld te winnen* van juni 2008 heeft de Raad de in 2000 gekozen benadering van mvo, die uitgaat van vrijwilligheid en veelkleurigheid, waarbij de overheid een stimulerende en ondersteunende rol heeft, herbevestigd. Het huidige kabinet heeft, evenals voorgaande kabinetten, deze benadering onderschreven.²

Op 10 december 2008 heeft de commissie-Frijns een herziening van *De Nederlandse corporate governance code* (2003) gepubliceerd³. Een van de elementen daarvan is een aanbeveling dat het bestuur van de vennootschap ook de voor de onderneming relevante maatschappelijke aspecten van ondernemen ter goedkeuring en toezicht voorlegt aan de raad van commissarissen. De hoofdzaak hiervan wordt vermeld in het jaarverslag.

In het genoemde advies van juni 2008 doet de raad aanbevelingen aan het bedrijfsleven en de overheid om nadere invulling te geven aan de internationale aspecten van mvo in het algemeen en aan internationaal verantwoord ketenbeheer van bedrijven in het bijzonder. In het verlengde hiervan komt de raad tezamen met de centrale ondernemers- en werknemersorganisaties (hierna partijen te noemen) thans met deze *Verklaring inzake*

-
- 1 In bijlage 1 bij dit document is een niet-limitatief overzicht van initiatieven op het terrein van internationaal mvo opgenomen.
 - 2 Zie de nota *Inspireren, innoveren, integreren; kabinetsvisie maatschappelijk verantwoord ondernemen 2008-2011* (13 december 2007), de kabinetsbrief d.d. 8 juli 2008 met een (eerste) reactie op het SER-advies, de brief van staatssecretaris Heemskerk aan de Tweede Kamer d.d. 7 november 2008 inzake MVO en corporate governance alsmede zijn brief aan de Tweede Kamer *Kansen door ketenverantwoordelijkheid* van december 2008.
 - 3 De Nederlandse corporate governance code wordt ook wel de Code Tabaksblat genoemd.

internationaal maatschappelijk verantwoord ondernemen. Hiermee wil de raad de navolging van good practices op dit terrein bevorderen.

Het begrip ketenbeheer

Onder verantwoord ketenbeheer verstaat de raad het vrijwillige maar niet-vrijblijvende commitment van bedrijven om een positieve invloed uit te oefenen op het sociaal en milieubeleid van hun toeleveranciers⁴. Een bedrijf is wettelijk niet verantwoordelijk voor hetgeen zich bij haar internationale toeleveranciers afspeelt. Een bedrijf heeft soms zeer vele toeleveranciers en kan daarom ook materieel niet verantwoordelijk gehouden worden voor alles wat er in de keten gebeurt. Wel ligt het voor de hand een groter commitment te verlangen naarmate de relaties met toeleveranciers frequenter en intensiever zijn en naarmate de kenbaarheid van de situatie bij de toeleverancier groter is.

De gebruikte instrumenten zullen hiermee rekening houden en ook overigens aangepast zijn aan de specifieke omstandigheden van iedere situatie.

Het bedoelde commitment doet overigens niets af aan de verantwoordelijkheid van nationale overheden voor de toepassing en naleving van wetgeving betreffende sociale en milieunormen.

Verklaring

1. Partijen zijn het erover eens dat verdere stimulering en facilitering van mvo op alle niveaus geboden is. Dit geldt ook voor het verder vormgeven van internationaal mvo respectievelijk ketenbeheer.

Aansluitend op de visie zoals ontwikkeld in de SER-adviezen *De winst van waarden* (2000) respectievelijk *Duurzame globalisering: een wereld te winnen* (2008) vinden partijen dat bedrijven primair zelf in dialoog met hun maatschappelijke omgeving invulling moeten geven aan (internationaal) mvo en het daarbij behorende verantwoord ketenbeheer. De diversiteit van situaties maakt het ook niet goed mogelijk of wenselijk om bedrijven precies en uniform voor te schrijven hoe ze dit vorm moeten geven. Van bedrijven mag wel de nodige transparantie worden verwacht op dit vlak. Door openheid kan de onderneming vertrouwen winnen bij haar *stakeholders*, haar reputatie versterken en mensen aan zich binden. De maatschappelijke omgeving vraagt ook een open houding en een heldere communicatie. Dat betekent dat van de onderneming ook een antwoord op gerechtvaardigde vragen wordt verwacht.

4 Voor het concept van ketenverantwoordelijkheid, zie ook hoofdstuk 4 van de toelichting bij deze Verklaring terzake de ICC-aanbevelingen annex gids voor verantwoord ketenbeheer.

2. Partijen onderschrijven het volgende normatieve kader voor de internationale aspecten van mvo en ketenbeheer, dat aangeeft wat van bedrijven mag en kan worden verwacht. Dit normatieve kader omvat de volgende elementen:

- De ILO-verklaring inzake de fundamentele principes en rechten op het werk (1998). Het gaat hierbij om de vrijheid van vereniging en recht om collectief te onderhandelen alsmede het uitbannen van dwangarbeid, kinderarbeid en discriminatie. Deze ILO-Verklaring uit 1998 is herbevestigd in de ILO-Verklaring *Social Justice for a fair globalisation* d.d. juni 2008.
- De Tripartiete ILO-verklaring inzake multinationale ondernemingen en sociaal beleid met aanbevelingen op het terrein van werk, training, arbeidsomstandigheden en arbeidsverhoudingen (2000).
- De OECD-richtlijnen voor multinationale ondernemingen (2000), die onder andere gedragsregels bevatten op het terrein van verslaglegging, werkgelegenheid en arbeidsverhoudingen, milieu, corruptie, consumentenbelangen, wetenschap en technologie, concurrentie en belastingen en die bedrijven aanbevelen om te stimuleren dat zakenrelaties, inclusief leveranciers en onderaannemers, deze gedragsregels toepassen.
- De aanbevelingen van de Internationale Kamer van Koophandel (ICC) over het vormgeven en de omgang met ketenbeheer door bedrijven (2007) respectievelijk de op basis daarvan in 2008 ontwikkelde richtlijn verantwoord inkopen⁵. Het gaat daarbij om de integratie van de ketenverantwoordelijkheid in het inkoopbeleid van bedrijven, het duidelijk maken van de verwachtingen aan toeleveranciers, het ondersteunen van toeleveranciers bij het ontwikkelen van hun eigen standaarden, het volgen van de prestaties van toeleveranciers en ten slotte het ontwikkelen van een beleid ingeval afspraken niet worden nageleefd.

Partijen zijn van mening dat deze elementen tezamen een passend kader bieden voor het bewust richten van ondernemingsactiviteiten op waardecreatie in drie dimensies – Profit, People, Planet – en daarmee wat van bedrijven mag en kan worden verwacht op het terrein van internationaal mvo en ketenbeheer in het bijzonder.

In de toelichting op deze Verklaring zijn de afzonderlijke elementen integraal opgenomen en worden deze nader toegelicht en beschreven.

3. Partijen zijn het erover eens dat het nu vooral gaat om de invulling en toepassing van dit normatieve kader in de praktijk van het internationale ondernemen, waardoor ook *good practices* op dit terrein bevorderd worden. Belangrijke elementen hierin zijn transparantie, verificatie en (interne) klachtenbehandeling⁶.

5 *ICC-guidance on supply chain responsibility* (2007) resp. *ICC-richtlijn verantwoord inkopen: Integratie van sociale en milieu-aspecten in de toeleveringsketen* (2008). Aan het slot van het laatste document zijn enkele voorbeelden genoemd van andere initiatieven op het terrein van verantwoord ketenbeheer.

Over deze invulling wordt in het reguliere jaarverslag van de desbetreffende bedrijven dan wel in een afzonderlijk verslag gerapporteerd⁷. Ook sectoren kunnen een verslag ter zake uitbrengen.

Wat de wijze van verslaglegging betreft, zijn relevant Richtlijn 400 van de Raad voor de Jaarverslaggeving (RJ) respectievelijk de bijbehorende Handreiking voor maatschappelijke verslaggeving (2003).⁸ De RJ zal deze Richtlijn uiterlijk 1 juli 2009 aanvullen met aanbevelingen aan bedrijven over hun internationale ketenbeheer.⁹

In de toelichting op deze Verklaring wordt uitgebreid ingegaan op de betekenis, inhoud en reikwijdte van deze Richtlijn c.q. Handreiking.

Ook op andere wijzen kan worden gecommuniceerd – al dan niet via de website – door bedrijven en sectoren over hun handelwijze (mission statements, bedrijfscodes, speciale rapporten, openbare bijeenkomsten enz.).¹⁰

Deze Verklaring wordt door alle centrale ondernemers- en werknemersorganisaties die zijn vertegenwoordigd in de raad namens de desbetreffende leden onderschreven en zal door hen nadrukkelijk onder de aandacht van deze leden worden gebracht.

De raad roept bedrijven en sectoren op om actief invulling hieraan te geven.

Monitoring

Mede op basis van de in punt 3 van de Verklaring genoemde verslagen zal de raad, beginnend in 2009, een jaarlijkse voortgangsrapportage opstellen. Hierin zal onder andere worden ingegaan op het aantal bedrijven dat rapporteert langs de hierboven geschetste lijnen, de verschillende onderwerpen waarover gerapporteerd wordt, *good practices*, maar ook over al dan niet gesignaleerde knelpunten en problemen.

6 Zie SER-advies *Duurzame globalisering: een wereld te winnen*, paragraaf 5.4.5

7 Volgens de KPMG *International Survey on Corporate Responsibility Accounting 2008* (2008), die betrekking heeft op de 250 grootste bedrijven ter wereld plus de 100 grootste bedrijven in 22 landen, rapporteerde 80 procent op één van beide wijzen (in 2005 was dit 50 procent). Van de 100 grootste bedrijven in Nederland rapporteerde 63 procent aldus (in 2005 29 procent). Zie ook de *Transparantiebenchmark 2007; maatschappelijke verslaggeving* (Ministerie van Economische Zaken en PricewaterhouseCoopers, december 2007). Daaruit blijkt dat van de 171 onderzochte ondernemingen (waarvan 98 beursgenoteerd) er 150 een financieel verslag publiceerden, 48 een afzonderlijk maatschappelijk verslag en 8 een afzonderlijk sociaal jaarverslag.

8 Deze zijn deels ontleend aan de richtlijnen van het *Global Reporting Initiative* (zie hiervoor ook bijlage 1 bij deze Verklaring).

9 Brief van de RJ aan de voorzitter van de SER d.d. 16 september 2008. De RJ geeft hiermee invulling aan het desbetreffende verzoek van de raad in zijn advies van juni 2008.

10 Van de 200 grootste bedrijven ter wereld had in 2008 86 procent een bedrijfscode. Van de 100 grootste bedrijven in Nederland had in 2003 54 procent een code, 10 procent was bezig met de ontwikkeling ervan (Zie SER-advies *Duurzame globalisering: een wereld te winnen*, p. 204). Zie ook *Openheid van zaken; 7 ondernemingen over communicatie met het publiek over MVO* (VNO-NCW, 2005).

Deze jaarlijkse voortgangsrapportage zal in een speciale SER-commissie worden besproken. Deze commissie komt tweemaal per jaar bijeen, voor de eerste maal in juni 2009. Afgezien van het bespreken van de bovenstaande voortgangsrapportages, heeft deze commissie een open agenda.

De raad neemt zich tevens voor om in voorjaar 2009 een conferentie over (de toepassing van) het normatieve kader te organiseren.

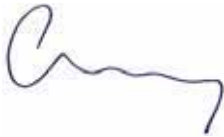
Evaluatie

De raad zal in de tweede helft van 2011 een evaluatie van de Verklaring aanvangen en deze uiterlijk op 1 juli 2012 afronden, mede op basis van de monitoring vanaf 2009.

In het vertrouwen dat er tussen nu en de genoemde datum de nodige voortgang wordt bereikt, acht de Raad in ieder geval in deze periode een wetgevingsinitiatief op dit terrein niet nodig.

Den Haag, 19 december 2008

Namens de raad



dr. A.H.G. Rinnooy Kan

Namens de centrale organisaties

Vereniging VNO-NCW



mr. B.E.M. Wientjes

Federatie Nederlandse Vakbeweging



drs. A.M. Jongerius

Koninklijke Vereniging MKB-Nederland



drs. L.M.L.H.A. Hermans

Christelijk Nationaal Vakverbond



mr.drs. F.J. Paas

*Land- en Tuinbouw Organisatie
Nederland*



A.J. Maat

*Vakcentrale voor middengroepen
en hoger Personeel MHP*



mr. E.R. Steenborg

Toelichting

In het onderstaande zijn de afzonderlijke elementen van het normatieve kader integraal opgenomen en worden ze nader toegelicht en beschreven. Daarbij wordt aandacht besteed aan de volgende punten:

- de organisatie die het document heeft opgesteld;
- het belang van de verklaring;
- de reikwijdte van het document: tot wie richt het zich en wat zijn de kernpunten;
- de relatie van het document tot de andere documenten in het normatieve kader;
- de handhaving van de in het document opgenomen normen.

1 ILO-verklaring betreffende de fundamentele principes en rechten op het werk

1 Beschrijving en toelichting

Wat is de ILO?

De Internationale Labour Organization (ILO, IAO in het Nederlands) is opgericht in 1919 als uitvloeisel van de vredesonderhandelingen na de Eerste Wereldoorlog. De ILO werd opgericht vanuit het idee dat een duurzame vrede niet mogelijk is zonder sociale rechtvaardigheid. Bijzonder is dat de ILO tripartiet is samengesteld uit regeringsvertegenwoordigers van de 181 lidstaten van de ILO, én voor ieder land een lid namens de nationale werkgeversorganisaties en een lid namens de werknemersorganisaties.

De ILO neemt verdragen en aanbevelingen aan om deze doelstellingen in meer concrete normen vast te leggen. Daarover wordt tripartiet onderhandeld tijdens de jaarlijkse internationale conferentie in Genève in juni. Voordat verdragen van de ILO bindend kunnen worden, moeten deze wel door de lidstaten worden geratificeerd.

De vier strategische doelstellingen van de ILO zijn¹:

- het bevorderen van de fundamentele rechten van werknemers wereldwijd;
- het creëren van grotere mogelijkheden voor mannen en vrouwen om passend werk en inkomen te verwerven (werkgelegenheid);
- het vergroten van de dekking en effectiviteit van sociale bescherming voor iedereen (sociale bescherming);
- het versterken van tripartisme en sociale dialoog.

1 zie: http://www.ilo.org/global/About_the_ILO/Mission_and_objectives/lang--en/index.htm

Het belang van de verklaring

De internationale arbeidsconferentie (ILC) van de ILO in 1998 heeft in een Verklaring vastgelegd dat een aantal beginselen en rechten in verband met arbeid gelden als fundamentele arbeidsnormen en daarmee universele gelding hebben. Aan deze beginselen zijn dus ook de lidstaten van de ILO gebonden die de desbetreffende ILO-verdragen, waarin deze beginselen zijn uitgewerkt, niet hebben geratificeerd. De SER heeft meermaals het belang van de fundamentele arbeidsnormen onderstreept².

Wat staat in de ILO-verklaring inzake de fundamentele principes en rechten op het werk?

De fundamentele principes en rechten op het werk betreffen:

- de vrijheid van vakvereniging en de effectieve erkenning van het recht op vrije onderhandelingen (ILO-verdragen 87 en 98);
- het uitbannen van alle vormen van dwangarbeid (ILO-verdragen 29 en 105);
- het effectief afschaffen van kinderarbeid (ILO-verdragen 138 en 182);
- het uitbannen van discriminatie in beroep en beroepsuitoefening (ILO-verdragen 100 en 111).

De ILO heeft haar lidstaten opgeroepen om de bovengenoemde acht fundamentele ILO-verdragen bij voorrang te ratificeren.

Relevantie voor ondernemingen/ relatie met de andere elementen normatieve kader

Deze ILO-verklaring legt met name vast dat naleving van de fundamentele arbeidsnormen van essentieel belang is. Deze boodschap is primair gericht op overheden. Dit geldt temeer voor de naleving van de Conventies waarin deze fundamentele rechten nader zijn uitgewerkt. Deze conventies moeten door lidstaten worden geratificeerd en geïmplementeerd. Gezien het fundamentele karakter van de arbeidsnormen is het echter van belang dat alle betrokken partijen, waaronder multinationale ondernemingen (mno's), zich bij de vormgeving van hun sociaal beleid laten leiden door deze internationaal breed gedragen arbeidsnormen. Dit weerspiegelt ook het feit dat de ILO niet alleen door overheden maar ook door werkgevers- en werknemersorganisaties wordt gedragen. Uiteraard moet dit gebeuren binnen het kader van de van toepassing zijnde wet- en regelgeving.

Toezichtmechanismen

De lidstaten dienen elke twee jaar te rapporteren over de fundamentele verdragen en iedere vijf jaar over alle andere geratificeerde verdragen. Het gaat daarbij alleen om de wijzigingen die zijn opgetreden in de betreffende periode. Er bestaat een vaste commissie die toeziet op de naleving van de verdragen met betrekking tot de vrijheid van organisatie. Het bijzondere van deze procedure is dat ook kan worden opgetreden tegen landen die de desbetreffende verdragen niet hebben ondertekend.

² Zie bijvoorbeeld: SER-advies (2000) *Sociaal-economische grondrechten in de EU* p. 11; SER-briefadvies *Globalisering* (2001); SER-advies (2008) *Duurzame Globalisering: een wereld te winnen*, p. 173.

Tot slot bestaat er een evaluatieprocedure van de verklaring inzake de fundamentele principes en rechten op het werk uit 1998. Deze evaluatiemechanisme bestaat uit twee onderdelen. Lidstaten die niet alle fundamentele verdragen hebben ondertekend, moeten aan de Raad van Beheer van de ILO rapporteren op de vier onderdelen waarop de verdragen betrekking hebben. Ten tweede brengt de Raad van Beheer een jaarlijks rapport uit over de implementatie van de fundamentele rechten.



1.2 Verklaring van de IAO inzake de fundamentele principes en rechten op het werk

86^e sessie, Genève, juni 1998

Overwegende dat de IAO werd opgericht uit de overtuiging dat sociale rechtvaardigheid essentieel is voor een universele en duurzame vrede;

Overwegende dat economische groei essentieel is maar niet voldoende om billijkheid, sociale vooruitgang en de uitroeiing van de armoede te verzekeren, en dat dit de nood bevestigt voor de IAO om sterke sociale beleidsprogramma's, rechtvaardigheid en democratische instellingen te bevorderen;

Overwegende dat de IAO, nu meer dan ooit, een beroep zou moeten doen op al haar middelen inzake normatieve actie, technische samenwerking en onderzoek in alle domeinen waarvoor ze bevoegd is, en in het bijzonder tewerkstelling, beroepsopleiding en arbeidsomstandigheden, om ervoor te zorgen dat, in het kader van een wereldstrategie voor economische en sociale ontwikkeling, de economische en sociale beleidsprogramma's elkaar wederzijds versterken om te komen tot een brede en duurzame ontwikkeling;

Overwegende dat de IAO in het bijzonder aandacht zou moeten besteden aan de problemen van de personen met bijzondere sociale noden, met name de werklozen en de trekarbeiders, en de internationale, regionale en nationale inspanningen met het oog op de oplossing van hun problemen mobiliseren en aanmoedigen, en een doeltreffend beleid promoten inzake hercreëren van banen;

Overwegende dat, met het oog op het behoud van de band tussen sociale vooruitgang en economische groei, de waarborg van de fundamentele principes en rechten op het werk van bijzonder belang is, aangezien het de betrokken personen de mogelijkheid biedt om vrij en met gelijke kansen het deel dat hen toekomt van de rijkdom die ze hebben helpen genereren op te eisen, en ten volle hun menselijk potentieel te verwezenlijken;

Overwegende dat de IAO de internationale organisatie is die grondwettelijk gemandateerd is en het bevoegde organisme is om internationale arbeidsnormen te bepalen en te laten naleven, en dat ze universele steun en erkenning geniet bij de bevordering van de fundamentele rechten op het werk als uitdrukking van haar grondwettelijke principes;

Overwegende dat, in een situatie van toenemende economische onderlinge afhankelijkheid, het dringend is om de onveranderlijke aard van de fundamentele principes en rechten opgenomen in de grondwet van de Organisatie te herbevestigen en hun universele toepassing te promoten;

Is het zo dat de Internationale Arbeidsconferentie,

1 Herinnert:

- a) dat door vrij toe te treden tot de IAO, alle Leden de principes en rechten opgenomen in haar Grondwet en in de Verklaring van Philadelphia hebben aanvaard, en dat ze zich hebben ingezet om het algemeen doel van de Organisatie te bereiken, en dit volgens hun beste mogelijkheden en overeenkomstig hun specifieke omstandigheden;



- b) dat deze principes en rechten werden uitgedrukt en ontwikkeld onder de vorm van specifieke rechten en plichten in Overeenkomsten die zowel binnen als buiten de Organisatie als fundamenteel worden beschouwd.
2. Verklaart dat alle Leden, ook al hebben ze de betreffende Overeenkomsten niet bekrachtigd, een plicht hebben dat voortvloeit uit het feit zelf dat ze lid zijn van de Organisatie, om te goeder trouw en conform de Grondwet, de principes inzake de fundamentele rechten die het voorwerp uitmaken van deze Overeenkomsten na te leven, te promoten en te verwezenlijken, namelijk:
 - a) de vrijheid van vereniging en de effectieve erkenning van het recht om collectief te onderhandelen;
 - b) het afschaffen van alle vormen van dwangarbeid of verplichte arbeid;
 - c) de effectieve afschaffing van kinderarbeid, en
 - d) de afschaffing van de discriminatie op het vlak van tewerkstelling en beroep.
3. De plicht erkent van de Organisatie om haar Leden bij te staan, in antwoord op hun vastgestelde en uitgedrukte noden om deze doelstellingen te bereiken door ten volle gebruik te maken van haar grondwettelijke, operationele en budgettaire middelen, met inbegrip van de mobilisering van externe middelen en steun, alsook door andere internationale organisaties waarmee de IAO banden heeft uitgewerkt aan te moedigen, krachtens artikel 12 van haar Grondwet om deze inspanningen te steunen:
 - a) door technische samenwerking en adviesdiensten aan te bieden om de bekrachtiging en de toepassing van de fundamentele Overeenkomsten te bevorderen;
 - b) door deze Leden die sommige of alle Overeenkomsten nog niet kunnen bekrachtigen bij te staan in hun inspanningen om de principes inzake de fundamentele rechten die het voorwerp uitmaken van deze Overeenkomsten na te leven, te promoten en te verwezenlijken; en
 - c) door de Leden te helpen in hun inspanningen om een gunstig klimaat te creëren voor economische en sociale ontwikkeling.
4. Beslist dat, om ten volle effect te verlenen aan deze Verklaring, een betekenisvolle en effectieve promotionele follow-up zal in werking worden gesteld conform de bepalingen opgenomen in de aangehechte bijlage, die als een noodzakelijk deel van onderhavige Verklaring zal worden beschouwd.
5. Benadrukt dat de arbeidsnormen niet mogen worden gebruikt voor protectionistische handelsdoeleinden, en dat niets uit onderhavige Verklaring en haar follow-up mag worden ingeroepen of voor dergelijke doeleinden gebruikt; bovendien mag het comparatief voordeel van welk land ook in geen geval in vraag worden gesteld door deze Verklaring of haar follow-up.

2 Tripartite ILO-verklaring inzake multinationale ondernemingen en sociaal beleid

2.1 Beschrijving en toelichting

De verklaring werd oorspronkelijk in 1977 opgesteld door regeringen en werkgevers- en werknemersorganisaties en werd vervolgens in 2000 herzien, waarbij ook de fundamentele beginselen en rechten op het werk werden opgenomen. Meer recent werd de verklaring in 2006 aangepast om de verwijzingen naar andere ILO-instrumenten bij te werken.

Belang van de verklaring

De tripartite ILO-verklaring inzake multinationale ondernemingen (MNE declaration) is van belang omdat het een zeer brede internationale tripartiete consensus verwoordt ten aanzien van wenselijk gedrag van ondernemingen op het gebied van arbeid en sociaal beleid.

Doel van de verklaring

De verklaring is erop gericht de positieve bijdrage die mno's kunnen leveren aan economische en maatschappelijke vooruitgang te stimuleren, en de problemen die voortvloeien uit hun bedrijfsactiviteiten te minimaliseren en op te lossen. De uitgangspunten van de ILO-verklaring zijn bedoeld als richtlijnen voor multinationals, regeringen, werkgeversorganisaties en vakbonden voor de vormgeving van het sociaal beleid en als inspiratiebron voor multinationals om good practices in te voeren

Relatie met andere elementen normatieve kader

De ILO-verklaring integreert de belangrijkste ILO-verklaringen en conventies en dus ook de fundamentele arbeidsnormen. De verklaring expliciteert wat op dit vlak van de mno's mag worden verwacht. De ILO-verklaring bevat de meest omvattende samenvatting van arbeidsrechten die van belang zijn voor mno's. De belangrijkste punten daarvan zijn ook opgenomen in deel IV van de OECD-richtlijnen voor multinationale ondernemingen over werkgelegenheid en arbeidsverhoudingen.

Tot wie richt zich de verklaring?

De verklaring bevat zowel aanbevelingen aan overheden als naar mno's. In de verklaring is opgenomen (paragraaf 6) dat het doel van de verklaring geen nauwkeurige definitie van een multinationale onderneming vereist. In algemene zin verstaat de verklaring onder een multinationale onderneming een onderneming die activiteiten ontplooit op het terrein van productie, distributie, diensten of anderszins in andere landen dan het vestigingsland. De eigendomsvorm van de onderneming doet er daarbij niet toe. De aanbevelingen zijn bedoeld voor alle onderdelen van mno's (moedermaatschappij en/of lokale vestigingen). Afhankelijk van de feitelijke verdeling van verantwoordelijkheden

worden de verschillende onderdelen geacht samen te werken en elkaar te helpen bij het handhaven van de normen.

De verklaring heeft niet de bedoeling om aan multinationals hogere eisen op te leggen dan aan nationaal opererende bedrijven. Dit zou hun concurrentiepositie kunnen schaden. Daarom is uitdrukkelijk bepaald dat de verklaring niet de bedoeling heeft om te discrimineren tussen multinationaal en nationaal opererende bedrijven: de in de verklaring neergelegde verwachtingen en principes gelden voor alle bedrijven.

Elementen verklaring ten aanzien van verwachtingen gedrag mno's

Het onderstaande geeft een overzicht van de aanbevelingen naar multinationale ondernemingen.

Uitgangspunten en mensenrechten: Respecteer nationale wetgeving en relevante internationale normen zoals de Verklaring universele mensenrechten. Draag bij aan de realisatie van de fundamentele arbeidsnormen. Raadpleeg de overheid en sociale partners om te verzekeren dat activiteiten aansluiten bij de ontwikkelingsprioriteiten en sociale doelstellingen en structuur van het gastland.

Werkgelegenheid: Steef naar verbetering werkgelegenheidskansen en normen, werkzekerheid en lange-termijnontwikkeling van de onderneming. Geef prioriteit aan de tewerkstelling, training en promotie van lokale mensen. Maak zo veel mogelijk gebruik van lokale afnemers. Pas het principe van gelijke behandeling overal toe. Streef naar stabiele arbeidsplaatsen en geef hierbij een voorbeeldfunctie. Maak tijdig melding bij ontslag en vermijd arbitrair ontslag.

Training: Geef relevante trainingen aan werknemers op alle niveaus zowel met oog op belangen van het bedrijf als met het oog op de ontwikkeling van het gastland. Draag bij aan programma's gericht op training, vaardigheidsontwikkeling en beroepskeuze. Geef waar mogelijk ruimte aan lokaal management om ervaringen op te doen op terreinen als arbeidsverhoudingen.

Arbeids- en leefomstandigheden: Bied geen lonen, voorzieningen en arbeidsomstandigheden aan die minder gunstig zijn dan die van vergelijkbare ondernemingen in het gastland. Als er geen vergelijkbare werkgevers bestaan, streef dan naar het aanbieden van zo goed mogelijke lonen, voorzieningen en arbeidsomstandigheden, overeenkomstig het overheidsbeleid en gericht op de basisbehoefte van werknemers en hun gezinnen. Respecteer de minimumleeftijd voor tewerkstelling. Doe al het mogelijke om de ergste vormen van kinderarbeid uit te bannen. Hanteer de hoogst mogelijke veiligheids- en gezondheidsnormen, wees transparant over de gehanteerde normen en onderzoek mogelijke risico's.

Arbeidsverhoudingen: Hanteer geen normen op het terrein van de arbeidsverhoudingen die minder gunstig zijn dan die van ondernemingen in het gastland. Geef werknemers het recht om zich te organiseren en om collectieve onderhandelingen te voeren en bescherm hen tegen anti-vakbondsdiscriminatie. Steun representatieve lokale werkgeversorganisaties. Dreig niet met overplaatsing van mensen of bedrijfsonderdelen om in goedertrouw gevoerde onderhandelingen onbillijk te beïnvloeden of om werknemers te verhinderen om zich te organiseren. Zorg dat de vertegenwoordigers van werknemers over relevante informatie over de onderneming beschikken om betekenisvolle onderhandelingen te voeren en zich een beeld te vormen van de onderneming. Voer regelmatig overleg met werknemers over zaken van wederzijds belang. Zorg voor een goede klachtenregeling.

Toezichtmechanismen

Het bestuur van de ILO heeft in 1993 het zogeheten Subcommittee on Multinational Enterprises ingesteld als onderdeel van het Committee on Legal Issues and International Labour Standards. Het mandaat van dit comité bestaat uit het doen van periodiek onderzoek naar de doorwerking van de verklaring en het uitleg geven aan de bepalingen van de verklaring.



International Labour Organization

**TRIPARTITE DECLARATION OF PRINCIPLES CONCERNING
MULTINATIONAL ENTERPRISES AND SOCIAL POLICY**

*(adopted by the Governing Body of the International Labour
Office at its 204th Session (Geneva, November 1977) as amended
at its 279th (November 2000) and 295th Session (March 2006))*

The Governing Body of the International Labour Office;

Recalling that the International Labour Organization for many years has been involved with certain social issues related to the activities of multinational enterprises;

Noting in particular that various Industrial Committees, Regional Conferences, and the International Labour Conference since the mid-1960s have requested appropriate action by the Governing Body in the field of multinational enterprises and social policy;

Having been informed of the activities of other international bodies, in particular the UN Commission on Transnational Corporations and the Organization for Economic Cooperation and Development (OECD);

Considering that the ILO, with its unique tripartite structure, its competence, and its long-standing experience in the social field, has an essential role to play in evolving principles for the guidance of governments, workers' and employers' organizations, and multinational enterprises themselves;

Recalling that it convened a Tripartite Meeting of Experts on the Relationship between Multinational Enterprises and Social Policy in 1972, which recommended an ILO programme of research and study, and a Tripartite Advisory Meeting on the Relationship of Multinational Enterprises and Social Policy in 1976 for the purpose of reviewing the ILO programme of research and suggesting appropriate ILO action in the social and labour field;

Bearing in mind the deliberations of the World Employment Conference;

Having thereafter decided to establish a tripartite group to prepare a Draft Tripartite Declaration of Principles covering all of the areas of ILO concern which relate to the social aspects of the activities of multinational enterprises, including employment creation in the developing countries, all the while bearing in mind the recommendations made by the Tripartite Advisory Meeting held in 1976;

Having also decided to reconvene the Tripartite Advisory Meeting to consider the Draft Declaration of Principles as prepared by the tripartite group;

Having considered the Report and the Draft Declaration of Principles submitted to it by the reconvened Tripartite Advisory Meeting;

Hereby approves the following Declaration which may be cited as the Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy, adopted by the Governing Body of the International Labour Office, and invites governments of States Members of the ILO, the employers' and workers' organizations concerned and the multinational enterprises operating in their territories to observe the principles embodied therein.

1. Multinational enterprises play an important part in the economies of most countries and in international economic relations. This is of increasing interest to governments as well as to employers and workers and their respective organizations. Through international direct investment and other means such enterprises can bring substantial benefits to home and host countries by contributing to the more efficient utilization of capital, technology and labour. Within the framework of



development policies established by governments, they can also make an important contribution to the promotion of economic and social welfare; to the improvement of living standards and the satisfaction of basic needs; to the creation of employment opportunities, both directly and indirectly; and to the enjoyment of basic human rights, including freedom of association, throughout the world. On the other hand, the advances made by multinational enterprises in organizing their operations beyond the national framework may lead to abuse of concentrations of economic power and to conflicts with national policy objectives and with the interest of the workers. In addition, the complexity of multinational enterprises and the difficulty of clearly perceiving their diverse structures, operations and policies sometimes give rise to concern either in the home or in the host countries, or in both.

2. The aim of this Tripartite Declaration of Principles is to encourage the positive contribution which multinational enterprises can make to economic and social progress and to minimize and resolve the difficulties to which their various operations may give rise, taking into account the United Nations resolutions advocating the establishment of a New International Economic Order, as well as subsequent developments within the United Nations, for example, the Global Compact and the Millennium Development Goals.

3. This aim will be furthered by appropriate laws and policies, measures and actions adopted by the governments and by cooperation among the governments and the employers' and workers' organizations of all countries.

4. The principles set out in this Declaration are commended to the governments, the employers' and workers' organizations of home and host countries and to the multinational enterprises themselves.

5. These principles are intended to guide the governments, the employers' and workers' organizations and the multinational enterprises in taking such measures and actions and adopting such social policies, including those based on the principles laid down in the Constitution and the relevant Conventions and Recommendations of the ILO, as would further social progress.

6. To serve its purpose this Declaration does not require a precise legal definition of multinational enterprises; this paragraph is designed to facilitate the understanding of the Declaration and not to provide such a definition. Multinational enterprises include enterprises, whether they are of public, mixed or private ownership, which own or control production, distribution, services or other facilities outside the country in which they are based. The degree of autonomy of entities within multinational enterprises in relation to each other varies widely from one such enterprise to another, depending on the nature of the links between such entities and their fields of activity and having regard to the great diversity in the form of ownership, in the size, in the nature and location of the operations of the enterprises concerned. Unless otherwise specified, the term "multinational enterprise" is used in this Declaration to designate the various entities (parent companies or local entities or both or the organization as a whole) according to the distribution of responsibilities among them, in the expectation that they will cooperate and provide assistance to one another as necessary to facilitate observance of the principles laid down in the Declaration.

7. This Declaration sets out principles in the fields of employment, training, conditions of work and life and industrial relations which governments, employers' and workers' organizations and multinational enterprises are recommended to observe on a voluntary basis; its provisions shall not limit or otherwise affect obligations arising out of ratification of any ILO Convention.



GENERAL POLICIES

8. All the parties concerned by this Declaration should respect the sovereign rights of States, obey the national laws and regulations, give due consideration to local practices and respect relevant international standards. They should respect the Universal Declaration of Human Rights and the corresponding International Covenants adopted by the General Assembly of the United Nations as well as the Constitution of the International Labour Organization and its principles according to which freedom of expression and association are essential to sustained progress. They should contribute to the realization of the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights and Work and its Follow-up, adopted in 1998. They should also honour commitments which they have freely entered into, in conformity with the national law and accepted international obligations.

9. Governments of States which have not yet ratified Conventions Nos. 29, 87, 98, 100, 105, 111, 122, 138 and 182 are urged to do so and in any event to apply, to the greatest extent possible, through their national policies, the principles embodied therein and in Recommendations Nos. 35, 90, 111, 119, 122, 146, 169, 189 and 190¹. Without prejudice to the obligation of governments to ensure compliance with Conventions they have ratified, in countries in which the Conventions and Recommendations cited in this paragraph are not complied with, all parties should refer to them for guidance in their social policy.

10. Multinational enterprises should take fully into account established general policy objectives of the countries in which they operate. Their activities should be in harmony with the development priorities and social aims and structure of the country in which they operate. To this effect, consultations should be held between multinational enterprises, the government and, wherever appropriate, the national employers' and workers' organizations concerned.

11. The principles laid down in this Declaration do not aim at introducing or maintaining inequalities of treatment between multinational and national enterprises. They reflect good practice for all. Multinational and national enterprises, wherever the principles of this Declaration are relevant to both, should be subject to the same expectations in respect of their conduct in general and their social practices in particular.

12. Governments of home countries should promote good social practice in accordance with this Declaration of Principles, having regard to the social and labour law, regulations and practices in host countries as well as to relevant international standards. Both host and home country governments should be prepared to have consultations with each other, whenever the need arises, on the initiative of either.

1 Convention (No. 29) concerning Forced or Compulsory Labour; Convention (No. 87) concerning Freedom of Association and Protection of the Right to Organise; Convention (No. 98) concerning the Application of the Principles of the Right to Organise and to Bargain Collectively; Convention (No. 100) concerning Equal Remuneration for Men and Women Workers for Work of Equal Value; Convention (No. 105) concerning the Abolition of Forced Labour; Convention (No. 111) concerning Discrimination in Respect of Employment and Occupation; Convention (No. 122) concerning Employment Policy; Convention (No. 138) concerning Minimum Age for Admission to Employment; Convention (No. 182) concerning the Prohibition and Immediate Action for the Elimination of the Worst Forms of Child Labour; Recommendation (No. 35) concerning Indirect Compulsion to Labour; Recommendation (No. 90) concerning Equal Remuneration for Men and Women Workers for Work of Equal Value; Recommendation (No. 111) concerning Discrimination in Respect of Employment and Occupation; Recommendation (No. 119) concerning Termination of Employment at the Initiative of the Employer; Recommendation (No. 122) concerning Employment Policy; Recommendation (No. 146) concerning Minimum Age for Admission to Employment; Recommendation (No. 169) concerning Employment Policy; Recommendation (No. 189) concerning General Conditions to stimulate Job Creation in Small and Medium-Sized Enterprises; Recommendation (No. 190) concerning the Prohibition and Immediate Action for the Elimination of the Worst Forms of Child Labour.



EMPLOYMENT

Employment promotion

13. With a view to stimulating economic growth and development, raising living standards, meeting manpower requirements and overcoming unemployment and underemployment, governments should declare and pursue, as a major goal, an active policy designed to promote full, productive and freely chosen employment.²

14. This is particularly important in the case of host country governments in developing areas of the world where the problems of unemployment and underemployment are at their most serious. In this connection, the general conclusions adopted by the Tripartite World Conference on Employment, Income Distribution and Social Progress and the International Division of Labour (Geneva, June 1976),³ and the Global Employment Agenda (Geneva, March 2003)⁴ should be kept in mind.

15. Paragraphs 13 and 14 above establish the framework within which due attention should be paid, in both home and host countries, to the employment impact of multinational enterprises.

16. Multinational enterprises, particularly when operating in developing countries, should endeavour to increase employment opportunities and standards, taking into account the employment policies and objectives of the governments, as well as security of employment and the long-term development of the enterprise.

17. Before starting operations, multinational enterprises should, wherever appropriate, consult the competent authorities and the national employers' and workers' organizations in order to keep their manpower plans, as far as practicable, in harmony with national social development policies. Such consultation, as in the case of national enterprises, should continue between the multinational enterprises and all parties concerned, including the workers' organizations.

18. Multinational enterprises should give priority to the employment, occupational development, promotion and advancement of nationals of the host country at all levels in cooperation, as appropriate, with representatives of the workers employed by them or of the organizations of these workers and governmental authorities.

19. Multinational enterprises, when investing in developing countries, should have regard to the importance of using technologies which generate employment, both directly and indirectly. To the extent permitted by the nature of the process and the conditions prevailing in the economic sector concerned, they should adapt technologies to the needs and characteristics of the host countries. They should also, where possible, take part in the development of appropriate technology in host countries.

20. To promote employment in developing countries, in the context of an expanding world economy, multinational enterprises, wherever practicable, should give consideration to the conclusion of contracts with national enterprises for the manufacture of parts and equipment, to the use of local raw materials and to the progressive promotion of the local processing of raw materials. Such arrangements should not be used by multinational enterprises to avoid the responsibilities embodied in the principles of this Declaration.

2 Convention (No. 122) and Recommendation (No. 122) concerning Employment Policy; Recommendation (No. 169) concerning Employment Policy; and Recommendation (No. 189) concerning General Conditions to stimulate Job Creation in Small and Medium-Sized Enterprises.

3 ILO, World Employment Conference, Geneva, 4-17 June 1976.

4 ILO Global Employment Agenda, 2003, ILO, Geneva.



Equality of opportunity and treatment

21. All governments should pursue policies designed to promote equality of opportunity and treatment in employment, with a view to eliminating any discrimination based on race, colour, sex, religion, political opinion, national extraction or social origin.⁵

22. Multinational enterprises should be guided by this general principle throughout their operations without prejudice to the measures envisaged in paragraph 18 or to government policies designed to correct historical patterns of discrimination and thereby to extend equality of opportunity and treatment in employment.⁶ Multinational enterprises should accordingly make qualifications, skill and experience the basis for the recruitment, placement, training and advancement of their staff at all levels.

23. Governments should never require or encourage multinational enterprises to discriminate on any of the grounds mentioned in paragraph 21, and continuing guidance from governments, where appropriate, on the avoidance of such discrimination in employment is encouraged.

Security of employment

24. Governments should carefully study the impact of multinational enterprises on employment in different industrial sectors. Governments, as well as multinational enterprises themselves, in all countries should take suitable measures to deal with the employment and labour market impacts of the operations of multinational enterprises.

25. Multinational enterprises equally with national enterprises, through active manpower planning, should endeavour to provide stable employment for their employees and should observe freely negotiated obligations concerning employment stability and social security. In view of the flexibility which multinational enterprises may have, they should strive to assume a leading role in promoting security of employment, particularly in countries where the discontinuation of operations is likely to accentuate long-term unemployment.

26. In considering changes in operations (including those resulting from mergers, take-overs or transfers of production) which would have major employment effects, multinational enterprises should provide reasonable notice of such changes to the appropriate government authorities and representatives of the workers in their employment and their organizations so that the implications may be examined jointly in order to mitigate adverse effects to the greatest possible extent. This is particularly important in the case of the closure of an entity involving collective lay-offs or dismissals.

27. Arbitrary dismissal procedures should be avoided.⁷

28. Governments, in cooperation with multinational as well as national enterprises, should provide some form of income protection for workers whose employment has been terminated.⁸

5 Convention (No. 111) and Recommendation (No. 111) concerning Discrimination in Respect of Employment and Occupation; Convention (No. 100) and Recommendation (No. 90) concerning Equal Remuneration for Men and Women Workers for Work of Equal Value.

6 See the two following ILO codes of practice: *HIV/AIDS and the world of work*, ILO code of practice, 2001, ILO, Geneva; *Managing disability in the workplace*, ILO code of practice, 2002, ILO, Geneva.

7 Recommendation (No. 119) concerning Termination of Employment at the Initiative of the Employer.

8 *ibid.*

TRAINING

29. Governments, in cooperation with all the parties concerned, should develop national policies for vocational training and guidance, closely linked with employment.⁹ This is the framework within which multinational enterprises should pursue their training policies.

30. In their operations, multinational enterprises should ensure that relevant training is provided for all levels of their employees in the host country, as appropriate, to meet the needs of the enterprise as well as the development policies of the country. Such training should, to the extent possible, develop generally useful skills and promote career opportunities. This responsibility should be carried out, where appropriate, in cooperation with the authorities of the country, employers' and workers' organizations and the competent local, national or international institutions.

31. Multinational enterprises operating in developing countries should participate, along with national enterprises, in programmes, including special funds, encouraged by host governments and supported by employers' and workers' organizations. These programmes should have the aim of encouraging skill formation and development as well as providing vocational guidance, and should be jointly administered by the parties which support them. Wherever practicable, multinational enterprises should make the services of skilled resource personnel available to help in training programmes organized by governments as part of a contribution to national development.

32. Multinational enterprises, with the cooperation of governments and to the extent consistent with the efficient operation of the enterprise, should afford opportunities within the enterprise as a whole to broaden the experience of local management in suitable fields such as industrial relations.

CONDITIONS OF WORK AND LIFE

Wages, benefits and conditions of work

33. Wages, benefits and conditions of work offered by multinational enterprises should be not less favourable to the workers than those offered by comparable employers in the country concerned.

34. When multinational enterprises operate in developing countries, where comparable employers may not exist, they should provide the best possible wages, benefits and conditions of work, within the framework of government policies.¹⁰ These should be related to the economic position of the enterprise, but should be at least adequate to satisfy basic needs of the workers and their families. Where they provide workers with basic amenities such as housing, medical care or food, these amenities should be of a good standard.¹¹

35. Governments, especially in developing countries, should endeavour to adopt suitable measures to ensure that lower income groups and less developed areas benefit as much as possible from the activities of multinational enterprises.

9 Convention (No. 142) concerning Human Resources Development and Recommendation (No. 195) concerning Human Resources Development: Education, Training and Lifelong Learning, recalling the voluntary nature of the substance and levels of collective bargaining.

10 Recommendation (No. 116) concerning Reduction of Hours of Work.

11 Convention (No. 110) and Recommendation (No. 110) concerning Conditions of Employment of Plantation Workers; Recommendation (No. 115) concerning Workers' Housing; Recommendation (No. 69) concerning Medical Care; Convention (No. 130) and Recommendation (No. 134) concerning Medical Care and Sickness Benefits.



Minimum age

36. Multinational enterprises, as well as national enterprises, should respect the minimum age for admission to employment or work in order to secure the effective abolition of child labour and should take immediate and effective measures within their own competence to secure the prohibition and elimination of the worst forms of child labour as a matter of urgency.¹²

Safety and health

37. Governments should ensure that both multinational and national enterprises provide adequate safety and health standards for their employees. Those governments which have not yet ratified the ILO Conventions on Guarding of Machinery (No. 119), Ionising Radiation (No. 115), Benzene (No. 136) and Occupational Cancer (No. 139) are urged nevertheless to apply to the greatest extent possible the principles embodied in these Conventions and in their related Recommendations (Nos. 118, 114, 144 and 147). The list of occupational diseases and the codes of practice and guides in the current list of ILO publications on occupational safety and health should also be taken into account.¹³

38. Multinational enterprises should maintain the highest standards of safety and health, in conformity with national requirements, bearing in mind their relevant experience within the enterprise as a whole, including any knowledge of special hazards. They should also make available to the representatives of the workers in the enterprise, and upon request, to the competent authorities and the workers' and employers' organizations in all countries in which they operate, information on the safety and health standards relevant to their local operations, which they observe in other countries. In particular, they should make known to those concerned any special hazards and related protective measures associated with new products and processes. They, like comparable domestic enterprises, should be expected to play a leading role in the examination of causes of industrial safety and health hazards and in the application of resulting improvements within the enterprise as a whole.

39. Multinational enterprises should cooperate in the work of international organizations concerned with the preparation and adoption of international safety and health standards.

40. In accordance with national practice, multinational enterprises should cooperate fully with the competent safety and health authorities, the representatives of the workers and their organizations, and established safety and health organizations. Where appropriate, matters relating to safety and health should be incorporated in agreements with the representatives of the workers and their organizations.

12 Convention No. 138, Article 1; Convention No. 182, Article 1.

13 Recommendation (No. 194) concerning the List of Occupational Diseases and the Recording and Notification of Occupational Accidents and Diseases. The ILO Conventions and Recommendations referred to are listed in the Catalogue of ILO Publications on Occupational Safety and Health, ed. 2000, ILO, Geneva. See also <<http://www.ilo.org/public/english/protection/safework/publicat/index.htm>>.



INDUSTRIAL RELATIONS

41. Multinational enterprises should observe standards of industrial relations not less favourable than those observed by comparable employers in the country concerned.

Freedom of association and the right to organize

42. Workers employed by multinational enterprises as well as those employed by national enterprises should, without distinction whatsoever, have the right to establish and, subject only to the rules of the organization concerned, to join organizations of their own choosing without previous authorisation.¹⁴ They should also enjoy adequate protection against acts of anti-union discrimination in respect of their employment.¹⁵

43. Organizations representing multinational enterprises or the workers in their employment should enjoy adequate protection against any acts of interference by each other or each other's agents or members in their establishment, functioning or administration.¹⁶

44. Where appropriate, in the local circumstances, multinational enterprises should support representative employers' organizations.

45. Governments, where they do not already do so, are urged to apply the principles of Convention No. 87, Article 5, in view of the importance, in relation to multinational enterprises, of permitting organizations representing such enterprises or the workers in their employment to affiliate with international organizations of employers and workers of their own choosing.

46. Where governments of host countries offer special incentives to attract foreign investment, these incentives should not include any limitation of the workers' freedom of association or the right to organize and bargain collectively.

47. Representatives of the workers in multinational enterprises should not be hindered from meeting for consultation and exchange of views among themselves, provided that the functioning of the operations of the enterprise and the normal procedures which govern relationships with representatives of the workers and their organizations are not thereby prejudiced.

48. Governments should not restrict the entry of representatives of employers' and workers' organizations who come from other countries at the invitation of the local or national organizations concerned for the purpose of consultation on matters of mutual concern, solely on the grounds that they seek entry in that capacity.

Collective bargaining

49. Workers employed by multinational enterprises should have the right, in accordance with national law and practice, to have representative organizations of their own choosing recognized for the purpose of collective bargaining.

50. Measures appropriate to national conditions should be taken, where necessary, to encourage and promote the full development and utilization of machinery for voluntary negotiation between

14 Convention No. 87, Article 2.

15 Convention No. 98, Article 1(1).

16 Convention No. 98, Article 2(1).



employers or employers' organizations and workers' organizations, with a view to the regulation of terms and conditions of employment by means of collective agreements¹⁷.

51. Multinational enterprises, as well as national enterprises, should provide workers' representatives with such facilities as may be necessary to assist in the development of effective collective agreements.¹⁸

52. Multinational enterprises should enable duly authorized representatives of the workers in their employment in each of the countries in which they operate to conduct negotiations with representatives of management who are authorized to take decisions on the matters under negotiation.

53. Multinational enterprises, in the context of bona fide negotiations with the workers' representatives on conditions of employment, or while workers are exercising the right to organize, should not threaten to utilize a capacity to transfer the whole or part of an operating unit from the country concerned in order to influence unfairly those negotiations or to hinder the exercise of the right to organize; nor should they transfer workers from affiliates in foreign countries with a view to undermining bona fide negotiations with the workers' representatives or the workers' exercise of their right to organize.

54. Collective agreements should include provisions for the settlement of disputes arising over their interpretation and application and for ensuring mutually respected rights and responsibilities.

55. Multinational enterprises should provide workers' representatives with information required for meaningful negotiations with the entity involved and, where this accords with local law and practices, should also provide information to enable them to obtain a true and fair view of the performance of the entity or, where appropriate, of the enterprise as a whole.¹⁹

56. Governments should supply to the representatives of workers' organizations on request, where law and practice so permit, information on the industries in which the enterprise operates, which would help in laying down objective criteria in the collective bargaining process. In this context, multinational as well as national enterprises should respond constructively to requests by governments for relevant information on their operations.

Consultation

57. In multinational as well as in national enterprises, systems devised by mutual agreement between employers and workers and their representatives should provide, in accordance with national law and practice, for regular consultation on matters of mutual concern. Such consultation should not be a substitute for collective bargaining.²⁰

17 Convention No. 98, Article 4.

18 Convention (No. 135) concerning Protection and Facilities to be Afforded to Workers' Representatives in the Undertaking.

19 Recommendation (No. 129) concerning Communications between Management and Workers within the Undertaking.

20 Recommendation (No. 94) concerning Consultation and Co-operation between Employers and Workers at the Level of Undertaking; Recommendation (No. 129) concerning Communications within the Undertaking.



Examination of grievances

58. Multinational as well as national enterprises should respect the right of the workers whom they employ to have all their grievances processed in a manner consistent with the following provision: any worker who, acting individually or jointly with other workers, considers that he has grounds for a grievance should have the right to submit such grievance without suffering any prejudice whatsoever as a result, and to have such grievance examined pursuant to an appropriate procedure.²¹ This is particularly important whenever the multinational enterprises operate in countries which do not abide by the principles of ILO Conventions pertaining to freedom of association, to the right to organize and bargain collectively, to discrimination, to child labour and to forced labour.²²

Settlement of industrial disputes

59. Multinational as well as national enterprises jointly with the representatives and organizations of the workers whom they employ should seek to establish voluntary conciliation machinery, appropriate to national conditions, which may include provisions for voluntary arbitration, to assist in the prevention and settlement of industrial disputes between employers and workers. The voluntary conciliation machinery should include equal representation of employers and workers²³.

Geneva, 28 March 2006

-
- 21 Recommendation (No. 130) concerning the Examination of Grievances within the Undertaking with a View to Their Settlement.
- 22 Convention (No. 29) concerning Forced or Compulsory Labour; Convention (No. 87) concerning Freedom of Association and Protection of the Right to Organise; Convention (No. 98) concerning the Application of the Principles of the Right to Organise and to Bargain Collectively; Convention (No. 100) concerning Equal Remuneration for Men and Women Workers for Work of Equal Value; Convention (No. 105) concerning the Abolition of Forced Labour; Convention (No. 111) concerning Discrimination in Respect of Employment and Occupation; Convention (No. 138) concerning Minimum Age for Admission to Employment; Convention (No. 182) concerning the Prohibition and Immediate Action for the Elimination of the Worst Forms of Child Labour; Recommendation (No. 35) concerning Indirect Compulsion to Labour; Recommendation (No. 90) concerning Equal Remuneration for Men and Women Workers for Work of Equal Value; Recommendation (No. 111) concerning Discrimination in Respect of Employment and Occupation; Recommendation (No. 146) concerning Minimum Age for Admission to Employment, and Recommendation (No. 190) concerning the Prohibition and Immediate Action for the Elimination of the Worst Forms of Child Labour.
- 23 Recommendation (No. 92) concerning Voluntary Conciliation and Arbitration.



ANNEX

**List of international labour Conventions and Recommendations
referred to in the Tripartite Declaration of Principles concerning
Multinational Enterprises and Social Policy**

*(adopted by the Governing Body of the International Labour Office
at its 204th Session (Geneva, November 1977) as amended
at its 279th (November 2000) and 295th Session (March 2006))*

CONVENTIONS

- No. 29 concerning Forced or Compulsory Labour, 1930
No. 87 concerning Freedom of Association and Protection of the Right to Organise, 1948
No. 98 concerning the Application of the Principles of the Right to Organise and to Bargain Collectively, 1949
No. 100 concerning Equal Remuneration for Men and Women Workers for Work of Equal Value, 1951
No. 105 concerning the Abolition of Forced Labour, 1957
No. 110 concerning Conditions of Employment of Plantation Workers, 1958
No. 111 concerning Discrimination in Respect of Employment and Occupation, 1958
No. 115 concerning the Protection of Workers against Ionising Radiations, 1960
No. 119 concerning the Guarding of Machinery, 1963
No. 122 concerning Employment Policy, 1964
No. 130 concerning Medical Care and Sickness Benefits, 1969
No. 135 concerning Protection and Facilities to be Afforded to Workers' Representatives in the Undertaking, 1971
No. 136 concerning Protection against Hazards of Poisoning arising from Benzene, 1971
No. 138 concerning Minimum Age for Admission to Employment, 1973
No. 139 concerning Prevention and Control of Occupational Hazards caused by Carcinogenic Substances and Agents, 1974
No. 142 concerning Vocational Guidance and Vocational Training in the Development of Human Resources, 1975
No. 182 concerning the Prohibition and Immediate Action for the Elimination of the Worst Forms of Child Labour, 1999

RECOMMENDATIONS

- No. 35 concerning Indirect Compulsion to Labour, 1930
No. 69 concerning Medical Care, 1944
No. 90 concerning Equal Remuneration for Men and Women Workers for Work of Equal Value, 1951
No. 92 concerning Voluntary Conciliation and Arbitration, 1951
No. 94 concerning Consultation and Co-operation between Employers and Workers at the Level of the Undertaking, 1952
No. 110 concerning Conditions of Employment of Plantation Workers, 1958
No. 111 concerning Discrimination in Respect of Employment and Occupation, 1958
No. 114 concerning the Protection of Workers against Ionising Radiations, 1960
No. 115 concerning Workers' Housing, 1961



- No. 116 concerning Reduction of Hours of Work, 1962
No. 118 concerning the Guarding of Machinery, 1963
No. 119 concerning Termination of Employment at the Initiative of the Employer, 1963
No. 122 concerning Employment Policy, 1964
No. 129 concerning Communications between Management and Workers within the Undertaking, 1967
No 130 concerning the Examination of Grievances within the Undertaking with a View to Their Settlement, 1967
No. 134 concerning Medical Care and Sickness Benefits, 1969
No. 144 concerning Protection against Hazards of Poisoning arising from Benzene, 1971
No. 146 concerning Minimum Age for Admission to Employment, 1973
No. 147 concerning Prevention and Control of Occupational Hazards caused by Carcinogenic Substances and Agents, 1974
No. 169 concerning Employment Policy, 1984
No. 189 concerning General Conditions to stimulate Job Creation in Small and Medium-Sized Enterprises, 1998
No. 190 concerning the Prohibition and Immediate Action for the Elimination of the Worst Forms of Child Labour, 1999
No. 194 concerning the List of Occupational Diseases and the Recording and Notification of Occupational Accidents and Diseases, 2002
No. 195 concerning Human Resources Development: Education, Training and Lifelong Learning, 2004

ADDENDUM I

**List of international labour Conventions and Recommendations
adopted since 1977 which contain provisions relevant
to the Tripartite Declaration of Principles concerning
Multinational Enterprises and Social Policy**

(adopted by the Governing Body of the International Labour Office at its 238th Session (Geneva, November 1987), as amended at its 264th Session (Geneva, November 1995) and 279th Session (Geneva, November 2000) and 295th Session (Geneva, March 2006))

A number of international labour Conventions and Recommendations containing provisions relevant to the Declaration are referred to in footnotes in the Declaration as well as in an Annex. These footnotes do not affect the meaning of the provisions of the Declaration to which they refer. They should be considered as references to relevant instruments adopted by the International Labour Organization in the corresponding subject areas, which have helped shape the provisions of the Declaration.

Since the adoption of the Declaration by the Governing Body on 16 November 1977, new Conventions and Recommendations have been adopted by the International Labour Conference. The text below is a consolidation of the lists of Conventions and Recommendations adopted since 1977 (including those adopted in June 1977), containing provisions relevant to the Declaration. Like the footnotes included in the Declaration at the time of its adoption, the new references do not affect the meaning of the provisions of the Declaration.



In keeping with the voluntary nature of the Declaration, all of its provisions, whether derived from ILO Conventions and Recommendations or other sources, are recommendatory, except of course for provisions in Conventions which are binding on the member States which have ratified them.

List of Conventions and Recommendations adopted since 1977 (inclusive)
which contain provisions relevant to the Declaration

CONVENTIONS

	Number and title of Convention and Recommendation	Paragraphs of the declaration to which the instrument is relevant
No. 148	concerning the Protection of Workers against Occupational Hazards in the Working Environment due to Air Pollution, Noise and Vibration, 1977	37
No. 154	concerning the Promotion of Collective Bargaining, 1981	9, 50
No. 155	concerning Occupational Safety and Health and the Working Environment, 1981	37
No. 156	concerning Equal Opportunities and Equal Treatment for Men and Women Workers: Workers with Family Responsibilities, 1981	21
No. 158	concerning Termination of Employment at the Initiative of the Employer, 1982	9, 26, 27, 28
No. 161	concerning Occupational Health Services, 1985	37
No. 162	concerning Safety in the Use of Asbestos, 1986	37
No. 167	concerning Safety and Health in Construction, 1988	37
No. 168	concerning Employment Promotion and Protection against Unemployment, 1988	13
No. 170	concerning Safety in the Use of Chemicals at Work, 1990	37
No. 173	concerning the Protection of Workers' Claims in the event of the Insolvency of their Employer, 1992	28
No. 174	concerning the Prevention of Major Industrial Accidents, 1993	37
No. 176	concerning Safety and Health in Mines, 1995	37
No. 184	concerning Safety and Health in Agriculture, 2001	37

RECOMMENDATIONS

	Number and title of Convention and Recommendation	Paragraphs of the declaration to which the instrument is relevant
No. 156	concerning the Protection of Workers against Occupational Hazards in the Working Environment Due to Air Pollution, Noise and Vibration, 1977	37
No. 163	concerning the Promotion of Collective Bargaining, 1981	52, 55, 56
No. 164	concerning Occupational Safety and Health and the Working Environment, 1981	37



No. 165	concerning Equal Opportunities and Equal Treatment for Men and Women Workers: Workers with Family Responsibilities, 1981	21
No. 166	concerning Termination of Employment at the Initiative of the Employer, 1982	9, 26, 27, 28
No. 171	concerning Occupational Health Services, 1985	37
No. 172	concerning Safety in the Use of Asbestos, 1986	37
No. 175	concerning Safety and Health in Construction, 1988	37
No. 176	concerning Employment Promotion and Protection against Unemployment, 1988	13
No. 177	concerning Safety in the Use of Chemicals at Work, 1990	37
No. 180	concerning the Protection of Workers' Claims in the event of the Insolvency of their Employer, 1992	28
No. 181	concerning the Prevention of Major Industrial Accidents, 1993	37
No. 183	concerning Safety and Health in Mines, 1995	37
No. 192	concerning Safety and Health in Agriculture, 2001	37

ADDENDUM II

(adopted by the Governing Body of the
International Labour Office at its
277th Session (Geneva, March 2000))

The International Labour Conference adopted in June 1998 the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work. By this adoption, Members renewed their commitment to respect, promote and realize the following fundamental principles and rights at work, namely: (a) freedom of association and the effective recognition of the right to collective bargaining; (b) the elimination of all forms of forced or compulsory labour; (c) the effective abolition of child labour; and (d) the elimination of discrimination in respect of employment and occupation. The ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work applies to all Members. Nevertheless, the contribution of multinational enterprises to its implementation can prove an important element in the attainment of its objectives. In this context, the interpretation and application of the Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy should fully take into account the objectives of the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work. This reference does not in any way affect the voluntary character or the meaning of the provisions of the Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy.



**PROCEDURE FOR THE EXAMINATION OF DISPUTES CONCERNING THE
APPLICATION OF THE TRIPARTITE DECLARATION OF PRINCIPLES
CONCERNING MULTINATIONAL ENTERPRISES AND SOCIAL POLICY
BY MEANS OF INTERPRETATION OF ITS PROVISIONS**

*(adopted by the Governing Body of the International Labour Office
at its 232nd Session (Geneva, March 1986)²⁴)*

1. The purpose of the procedure is to interpret the provisions of the Declaration when needed to resolve a disagreement on their meaning, arising from an actual situation, between parties to whom the Declaration is commended.

2. The procedure should in no way duplicate or conflict with existing national or ILO procedures. Thus, it cannot be invoked:

- (a) in respect of national law and practice;
- (b) in respect of international labour Conventions and Recommendations;
- (c) in respect of matters falling under the freedom of association procedure

The above means that questions regarding national law and practice should be considered through appropriate national machinery; that questions regarding international labour Conventions and Recommendations should be examined through the various procedures provided for in articles 19, 22, 24 and 26 of the Constitution of the ILO, or through government requests to the Office for informal interpretation; and that questions concerning freedom of association should be considered through the special ILO procedures applicable to that area.

3. When a request for interpretation of the Declaration is received by the International Labour Office, the Office shall acknowledge receipt and bring it before the Officers of the Committee on Multinational Enterprises. The Office will inform the government and the central organizations of employers and workers concerned of any request for interpretation received directly from an organization under paragraph 5(b) and (c).

4. The Officers of the Committee on Multinational Enterprises shall decide unanimously after consultations in the groups whether the request is receivable under the procedure. If they cannot reach agreement the request shall be referred to the full Committee for decision.

5. Requests for interpretation may be addressed to the Office:

- (a) as a rule by the government of a member State acting either on its own initiative or at the request of a national organization of employers or workers;
- (b) by a national organization of employers or workers, which is representative at the national and/or sectoral level, subject to the conditions set out in paragraph 6. Such requests should normally be channelled through the central organizations in the country concerned;
- (c) by an international organization of employers or workers on behalf of a representative national affiliate.

6. In the case of 5(b) and (c), requests may be submitted if it can be demonstrated:

- (a) that the government concerned has declined to submit the request to the Office; or
- (b) that three months have elapsed since the organization addressed the government without a statement of the government's intention.

7. In the case of receivable requests the Office shall prepare a draft reply in consultation with the Officers of the Committee on Multinational Enterprises. All appropriate sources of information

24 *Official Bulletin* (Geneva, ILO), 1986, Vol. LXIX, Series A, No. 3, pp. 196-197 (to replace Part IV of the Procedures adopted by the Governing Body at its 214th Session (November 1980)). See *Official Bulletin*, 1981, Vol. LXIV, Series A, No. 1, pp. 89-90.



shall be used, including government, employers' and workers' sources in the country concerned. The Officers may ask the Office to indicate a period within which the information should be provided.

8. The draft reply to a receivable request shall be considered and approved by the Committee on Multinational Enterprises prior to submission to the Governing Body for approval.

9. The reply when approved by the Governing Body shall be forwarded to the parties concerned and published in the Official Bulletin of the International Labour Office.

3 OECD-richtlijnen voor multinationale ondernemingen

3.1 Beschrijving en toelichting

Belang van de richtlijnen

De OECD-richtlijnen voor multinationale ondernemingen (1976, geactualiseerd in 2000) zijn aanbevelingen die door de regeringen van de dertig lidstaten van de OECD en van elf andere landen¹ gezamenlijk worden gedaan aan mno's. Bij de totstandkoming daarvan waren de sociale partners via BIAC respectievelijk TUAC intensief betrokken.

Ze bevatten beginselen en normen voor goed gedrag, in overeenstemming met de van toepassing zijnde wetgeving. Naleving van de richtlijnen is vrijwillig en niet rechtens afdwingbaar (artikel 1 van de richtlijnen).

De meerwaarde van de richtlijnen zit vooral in het brede bereik van de aanbevelingen (niet alleen de hierboven genoemde elementen op het terrein van fundamentele arbeidsrechten werkgelegenheid en arbeidsverhoudingen), maar ook milieu, corruptie en consumentenbelangen en het toezicht op de interpretatie en implementatie van de richtlijnen via de Nationale Contact Punten (NCP's; zie hieronder).

Het Nederlandse bedrijfsleven heeft de OECD-richtlijnen expliciet onderschreven in het SER-advies *De winst van waarden* uit 2000 (zie p. 98 van dit advies).

Doel van de richtlijnen

De Richtlijnen hebben tot doel te bevorderen dat de activiteiten van de mno's in overeenstemming zijn met het overheidsbeleid, het wederzijdse vertrouwen in en tussen de onderneming en de samenleving waarin zij actief zijn te verstevigen, het investeringsklimaat voor buitenlandse ondernemingen te verbeteren en de bijdrage van de mno's aan duurzame ontwikkeling te vergroten².

Tot wie zijn de richtlijnen gericht?

De richtlijnen bevatten gezamenlijke aanbevelingen van regeringen aan de in hun land gevestigde multinationale ondernemingen. De richtlijnen volgen de hierboven besproken algemene definitie van multinationale ondernemingen in de ILO-verklaring over mno's. Ook deze richtlijnen hebben niet de bedoeling om te discrimineren tussen multinationalaal en nationaal opererende bedrijven: de in de richtlijnen neergelegde verwachtingen en principes gelden voor alle bedrijven.

De regeringen bevelen de mno's aan om zakenrelaties, met inbegrip van leveranciers en onderaannemers, waar mogelijk te stimuleren in hun onderneming gedrageregels toe te passen die verenigbaar zijn met de Richtlijnen.

1 Argentinië, Brazilië, Chili, Egypte, Estland, Israël, Letland, Litouwen, Peru, Roemenië en Slovenië.

2 Zie het voorwoord bij de richtlijnen, punt 1.

Belangrijkste elementen van de OECD-richtlijnen

De richtlijnen moedigen internationale bedrijven aan om bij hun activiteiten ook rekening te houden met afwegingen voortvloeiend uit de wenselijkheid van maatschappelijke verantwoord ondernemen. Belangrijke aanbevelingen daarin zijn:

Uitgangspunten en mensenrechten: Draag bij aan de economische, sociale en ecologische vooruitgang teneinde een duurzame ontwikkeling te bevorderen. Respecteer de mensenrechten van degenen die gevolgen van uw activiteiten ondervinden. Bevorder de opbouw van lokale capaciteit door nauwe samenwerking met de plaatselijke gemeenschap. Stimuleer zakenrelaties, met inbegrip van leveranciers en onderaannemers, in hun onderneming gedragsregels toe te passen die verenigbaar zijn met de Richtlijnen. Onthoudt u van ongepaste inmenging in politieke aangelegenheden in het gastland.

Informatieverstrekking: Maak regelmatig betrouwbare en relevante informatie over activiteiten van de onderneming openbaar.

Arbeid: Respecteer de rechten van werknemers om zich te laten vertegenwoordigen, niet te discrimineren tussen werknemers en bij te dragen tot de daadwerkelijke afschaffing van kinderarbeid en van elke vorm van gedwongen arbeid of dwangarbeid (de fundamentele arbeidsnormen). Dreig niet met overplaatsing van mensen of bedrijfsonderdelen om in goeder trouw gevoerde onderhandelingen onbillijk te beïnvloeden of om werknemers te verhinderen om zich te organiseren. Zorg ervoor dat de vertegenwoordigers van werknemers over relevante informatie over de onderneming beschikken om betekenisvolle onderhandelingen te voeren en zich een beeld te vormen van de onderneming. Voer regelmatig overleg met werknemers over zaken van wederzijds belang. Bied geen lonen, voorzieningen en arbeidsomstandigheden aan die minder gunstig zijn dan die van vergelijkbare ondernemingen in het gastland. Hanteer de hoogst mogelijke veiligheids- en gezondheidsnormen, wees transparant over de gehanteerde normen en onderzoek mogelijk risico's (elementen ILO-verklaring inzake multinationale ondernemingen).

Milieu: Houd rekening met de noodzaak het milieu, de volksgezondheid en de veiligheid te beschermen, een geschikt milieubeheersysteem in te voeren en in stand te houden en uw werknemers adequaat onderwijs en training te geven over milieu-, gezondheids- en veiligheidskwesties.

Bestrijding corruptie: Bied, direct noch indirect, smeergeld of andere onrechtmatige voordelen aan, en geef niet toe aan eisen teneinde opdrachten of andere ongeoorloofde voordelen te verwerven of te behouden.

Consumentenbelangen: Waarborg dat geleverde goederen en diensten voldoen aan alle overeengekomen of voorgeschreven normen ten aanzien van de gezondheid en veiligheid van de consumenten.

Wetenschap en technologie: Hanteer waar mogelijk praktijken die de overdracht en snelle verspreiding van technologie en knowhow mogelijk maken, rekening houdend met de bescherming van intellectuele eigendomsrechten.

Mededinging: Ga geen afspraken aan die de concurrentie beperken.

Belastingen: Draag bij aan de overheidsfinanciën van het gastland.

Toezichtmechanismen: het Nationaal Contact Punt

De regeringen die de richtlijnen hebben onderschreven verplichten zich hieraan bekendheid te geven en een Nationaal Contact Punt (NCP) in het leven te roepen, dat de bekendheid van de richtlijnen moet vergroten en als discussieforum moet dienen voor alle kwesties die de richtlijnen betreffen. De NCP's kunnen ook een rol spelen bij het oplossen van mogelijke problemen met betrekking tot de implementatie en naleving van de richtlijnen in specifieke gevallen. Daartoe heeft de OECD-ministerraad een aantal stappen vastgelegd en geeft het de NCP's de mogelijkheid om als bemiddelaar op te treden tussen partijen. Als partijen er toch niet uitkomen, kan het NCP een verklaring uitgeven en aanbevelingen doen over de toepassing van de richtlijnen. Het NCP kan in overleg met de partijen de resultaten van de bemiddelingsprocedure openbaar maken, tenzij vertrouwelijkheid in het belang van een effectieve implementatie van de richtlijnen is. In paragraaf 3.3. is informatie van het Nederlandse NCP opgenomen ter zake van samenstelling, werkwijze en de gehanteerde klachtenprocedure.

De landen die de OECD-richtlijnen hebben onderschreven, plegen daarover overleg in het *Investeringscomité* van de OECD. Dat comité, waarin Nederland wordt vertegenwoordigd door een ambtenaar van het Ministerie van Economische Zaken, kan een interpretatie geven van (een aspect van) de Richtlijnen of van de bijbehorende procedurele afspraken. Hierover wordt bij consensus beslist. Alle NCP's zijn gebonden aan dergelijke interpretaties. Voor zover het OECD-Investeringscomité geen interpretatie heeft vastgesteld, zijn de aangesloten landen vrij om hun eigen interpretatie te bepalen. Nederland pleegt dat op een ruimhartige wijze te doen, bijvoorbeeld ten aanzien van het begrip 'investeringsgerelateerde activiteit'.

De OECD-regels schrijven voor dat de door de NCP te behandelen vraagstukken een relatie moeten hebben met de investeringen van bedrijven. De NCP's beoordelen zelf of een vraag over de toepassing van de OECD-richtlijnen investeringsgerelateerd is. Dit wordt ook wel de investeringsnexus genoemd.

Nederland geeft aan deze investeringsnexus een ruime interpretatie die zich niet beperkt tot het eigen gedrag van de onderneming of van dochterondernemingen waarin zij beslissingsmacht heeft. Het Nederlandse NCP kijkt onder andere naar de mate van directe invloed die een onderneming in de keten heeft. Het gaat dan om de volgende vragen:

- Zijn er contacten met vaste toeleveranciers?
- Zijn er vaste contacten onder bepaalde voorwaarden?
- Heeft de onderneming directe invloed op de lokale situatie of heeft het meer effect om een ander bedrijf in de keten aan te spreken?

Met deze ruime interpretatie van de investeringsrelatie zit Nederland aan de grens van het mogelijke van de OECD-regels.³

3 Zie: SER-advies (2008) *Duurzame Globalisering: een wereld te winnen*, p. 210.

3.2 DE OECD-RICHTLIJNEN VOOR MULTINATIONALE ONDERNEMINGEN

VOORWOORD

1. De OESO Richtlijnen voor Multinationale Ondernemingen (de Richtlijnen) zijn aanbevelingen die door de regeringen aan de multinationale ondernemingen worden gedaan. Ze bevatten een aantal vrijwillig na te leven beginselen en normen voor verantwoord ondernemen, in overeenstemming met de van toepassing zijnde wetten.

De Richtlijnen hebben tot doel te waarborgen dat de activiteiten van de multinationale ondernemingen in overeenstemming met het overheidsbeleid zijn, het wederzijds vertrouwen tussen de ondernemingen en de samenlevingen waarin zij actief zijn te verstevigen, het investeringsklimaat voor buitenlandse ondernemingen te verbeteren en de bijdrage van de multinationale ondernemingen aan duurzame ontwikkeling te vergroten.

De Richtlijnen zijn onderdeel van de OESO-Verklaring inzake internationale investeringen en multinationale ondernemingen, waarvan de andere onderdelen betrekking hebben op nationale behandeling, tegenstrijdige eisen aan ondernemingen en stimuli en belemmeringen voor internationale investeringen.

2. De structuur van het internationale bedrijfsleven heeft ingrijpende wijzigingen ondergaan en ook de Richtlijnen zijn aangepast om deze veranderingen weer te geven. Met de komst van de diensten- en kennisintensieve economie hebben diensten- en technologie-ondernemingen hun intrede gedaan op de internationale markt. Grote ondernemingen nemen nog steeds het leeuwendeel van de internationale investeringen voor hun rekening, en grootschalige internationale fusies zijn een trend. Tegelijkertijd zijn echter ook de buitenlandse investeringen door kleine en middelgrote ondernemingen toegenomen, en spelen deze bedrijven inmiddels een belangrijke rol op het internationale toneel. Multinationale ondernemingen zijn, net als de nationaal opererende, in de loop der tijd met allerlei samenwerkingsconstructies en organisatievormen gaan werken. Strategische allianties en nauwere relaties met leveranciers en onderaannemers doen de grenzen van de onderneming steeds verder vervagen.

3. De snelle veranderingen in de structuur van multinationale ondernemingen worden ook zichtbaar in hun activiteiten in de ontwikkelingslanden, waar rechtstreekse buitenlandse investering sterk is toegenomen. Terwijl multinationale ondernemingen zich voorheen met name richtten tot de primaire productie en de extractieve (mijnbouwnijverheid) industrie, zien we dat ze nu gediversifieerde activiteiten ontplooiën, zoals fabricage, assemblage, markontwikkeling en dienstverlening.

4. Als gevolg van de internationale handels- en investeringsactiviteiten van de multinationale ondernemingen zijn de banden tussen de OESO-economieën onderling en met de rest van de wereld versterkt en geïntensifieerd. Deze activiteiten leveren zowel het land van herkomst als het gastland aanzienlijke voordelen op. Voordelen die worden versterkt wanneer de multinationale ondernemingen de producten en diensten waar de consumenten om vragen, tegen concurrerende prijzen leveren en wanneer ze de kapitaalverschaffers een redelijk rendement bieden. Hun handels- en investeringsactiviteiten dragen bij tot een efficiënte aanwending van kapitaal, technologie, mensen en natuurlijke hulpbronnen. Ze bevorderen de overdracht van technologische kennis tussen de verschillende delen van de wereld en de ontwikkeling van technologieën die op lokale omstandigheden

zijn afgestemd. Door middel van geïnstitutionaliseerd onderwijs en training tijdens het werk bevorderen de ondernemingen ook de ontwikkeling van het menselijk kapitaal in de gastlanden.

5. De aard, omvang en snelheid van de economische veranderingen vormen een nieuwe strategische uitdaging voor ondernemingen en iedereen die daarbij betrokken is. Multinationale ondernemingen hebben de kans om een beleid ten aanzien van goed gedrag te implementeren ten behoeve van de duurzame ontwikkeling waarin de samenhang tussen de sociale, economische en ecologische doelen gewaarborgd is. Multinationale ondernemingen zijn hiertoe des te beter in staat wanneer de handels- en investeringsactiviteiten plaatsvinden in een context van een open, competitieve en passend gereguleerde markt.

6. Veel multinationale ondernemingen hebben aangetoond dat het naleven van strenge gedragsnormen bevorderlijk is voor de groei. De markt wordt heden gekenmerkt door een intense concurrentie en de multinationale ondernemingen worden geconfronteerd met een veelheid aan parameters op juridisch, sociaal en reglementair vlak. In die context kunnen de ondernemingen soms in de verleiding komen om bepaalde relevante normen en beginselen te negeren in de hoop hiermee een concurrentievoordeel te behalen. Dergelijke praktijken van enkelen kunnen de reputatie van velen in gevaar brengen en tot onrust bij het publiek leiden.

7. Een groot aantal ondernemingen heeft als reactie op deze maatschappelijke onrust interne programma's, procedures en managementsystemen ontwikkeld om hun verbintenissen inzake goed burgerschap, goede praktijken, verantwoord ondernemen en goed werknemersgedrag kracht bij te zetten. Sommige hebben de hulp van advies-, controle- en certificatiebureaus ingeroepen om aan de opbouw van expertise op dit vlak bij te dragen. Deze inspanningen hebben ook geleid tot een maatschappelijke discussie over wat nu precies verantwoord ondernemen is. De Richtlijnen geven duidelijkheid over de gezamenlijke verwachtingen die de onderschrijvende regeringen ten aanzien van het gedrag van ondernemingen koesteren, en vormen tegelijkertijd een referentiepunt voor de ondernemingen. Kortom, de Richtlijnen zijn zowel een aanvulling als een versterking van de private initiatieven om gedragsregels van verantwoord ondernemen te definiëren en te verwezenlijken.

8. De regeringen werken met elkaar en anderen samen om het internationaal juridisch en beleidsmatig kader waarbinnen ondernemingen hun activiteiten ontplooiën, te versterken. De opbouw hiervan begon in de periode na de tweede wereldoorlog met de aanneming van de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens in 1948. Tot de meest recente instrumenten behoren de IAO verklaring omtrent de fundamentele principes en rechten op het werk, de Verklaring van Rio inzake milieu en ontwikkeling en Agenda 21, evenals de Verklaring van Kopenhagen inzake sociale ontwikkeling.

9. Ook de OESO heeft aan het internationale beleidskader bijgedragen. Recente ontwikkelingen zijn bijvoorbeeld de aanneming van de Conventie inzake de bestrijding van omkoping van buitenlandse ambtenaren bij internationale zakentransacties, van de OESO-Principes inzake corporate governance, de OESO-Richtlijnen voor de bescherming van de consument in de context van e-commerce evenals de lopende werkzaamheden aan de OESO-Richtlijnen inzake transfer-pricing voor multinationale ondernemingen en fiscale autoriteiten.

10. Het gezamenlijke doel van de regeringen die de Richtlijnen onderschrijven is het stimuleren van de positieve bijdragen die multinationale ondernemingen aan de economische, ecologische en sociale vooruitgang kunnen leveren, alsmede het minimaliseren van de problemen waartoe hun activiteiten kunnen leiden. Om dit doel te bereiken werken de regeringen samen met ondernemingen,

vakbonden en andere niet-gouvernementele organisaties die op hun manier naar hetzelfde einddoel werken.

Regeringen kunnen hiertoe bijdragen door in hun land een effectief beleidskader te scheppen, gericht op een stabiel macro-economisch beleid, een niet discriminerende behandeling van ondernemingen, een deugdelijke regelgeving en toezicht, een onpartijdig rechtssysteem en een efficiënte, integere overheid. Ook kunnen regeringen helpen door de toepassing en bevordering van passende normen en maatregelen die een duurzame ontwikkeling ondersteunen, en de doorvoering van hervormingen om de efficiëntie en de doelmatigheid van de activiteiten van de overheidssector te waarborgen. De regeringen die de Richtlijnen onderschrijven hebben zich verbonden te werken aan een voortdurende verbetering van het binnenlandse en internationale beleid, teneinde het welzijn en de levensstandaard van alle mensen te verhogen.

I. BEGRIPPEN EN UITGANGSPUNTEN

1. Deze Richtlijnen zijn aanbevelingen die door de regeringen gezamenlijk worden gedaan aan multinationale ondernemingen. Ze bevatten beginselen en normen voor goed gedrag, in overeenstemming met de van toepassing zijnde wetgeving. Naleving van de Richtlijnen door de ondernemingen is vrijwillig en niet rechtens afdwingbaar.

2. Aangezien multinationale ondernemingen over de hele wereld actief zijn, behoort internationale samenwerking op dit gebied zich tot alle landen uit te strekken. De regeringen die de Richtlijnen onderschrijven, moedigen de ondernemingen die op hun grondgebied werkzaam zijn aan om de Richtlijnen na te leven overall waar zij actief zijn, zulks met inachtneming van de bijzondere omstandigheden in elk gastland.

3. Een nauwkeurige definitie van het begrip multinationale ondernemingen is in het kader van de Richtlijnen niet noodzakelijk. In het algemeen zijn dit ondernemingen of andere entiteiten die in meerdere landen gevestigd zijn en zodanig met elkaar verbonden zijn dat ze hun activiteiten op verschillende manieren op elkaar kunnen afstemmen. Hoewel een of meer van deze entiteiten een belangrijke invloed op de activiteiten van de andere kan uitoefenen, kan de mate van autonomie binnen de onderneming van de ene multinational tot de andere sterk variëren. De onderneming kan particulier eigendom, staatseigendom of een mengvorm daarvan zijn. De Richtlijnen zijn bedoeld voor alle onderdelen van multinationale ondernemingen (moedermaatschappij en/of lokale vestigingen). Afhankelijk van de feitelijke verdeling van de verantwoordelijkheden worden de verschillende bedrijfsonderdelen geacht samen te werken en elkaar te helpen om de naleving van de Richtlijnen te bevorderen.

4. De Richtlijnen hebben niet tot doel verschillen in behandeling tussen multinationale en nationale ondernemingen in leven te roepen: zij beschrijven goed gedrag voor alle ondernemingen. Dit betekent dus dat van multinationale en nationale bedrijven hetzelfde gedrag wordt verwacht in alle situaties waarin de Richtlijnen voor beide relevant zijn.

5. Regeringen willen een zo breed mogelijke naleving van de Richtlijnen bevorderen. Hoewel erkend wordt dat kleine en middelgrote bedrijven niet over dezelfde mogelijkheden beschikken als grotere ondernemingen, willen de regeringen die de Richtlijnen onderschrijven hen desondanks aansporen zich zo goed mogelijk aan de aanbevelingen uit de Richtlijnen te houden.

6. De regeringen die de Richtlijnen onderschrijven, zouden deze niet mogen gebruiken voor protectionistische doeleinden en niet mogen gebruiken op een zodanige wijze die het comparatieve voordeel van een land waarin multinationale ondernemingen investeren, aantast.

7. Regeringen hebben het recht voorwaarden te stellen waaronder multinationale ondernemingen in hun land mogen werken, zulks met inachtneming van het internationale recht. De onderdelen van een multinationale onderneming die in verschillende landen gevestigd zijn, zijn onderworpen aan de wetten die in het desbetreffende land van toepassing zijn. Wanneer multinationale ondernemingen worden geconfronteerd met tegenstrijdige eisen van landen die de Richtlijnen onderschrijven, zullen de desbetreffende regeringen te goeder trouw samenwerken om de problemen die daaruit kunnen voortvloeien, op te lossen.

8. De regeringen die de Richtlijnen onderschrijven, zeggen daarbij toe dat zij zich zullen houden aan hun plicht ondernemingen op rechtvaardige wijze te behandelen, in overeenstemming met het internationale recht en hun contractuele verplichtingen.

9. Het gebruik van passende, internationale mechanismen voor de beslechting van geschillen, met inbegrip van arbitrage, wordt aangemoedigd ter vergemakkelijking van de oplossing van juridische problemen die kunnen ontstaan tussen ondernemingen en de regeringen van gastlanden.

10. De regeringen die de Richtlijnen onderschrijven, zullen hieraan bekendheid geven en de toepassing ervan bevorderen. Zij roepen Nationale Contactpunten in het leven die de bekendheid van de Richtlijnen moeten vergroten en als discussieforum dienen voor alle kwesties die de Richtlijnen betreffen. Bovendien nemen zij deel aan passende evaluatie- en adviesprocedures ten behoeve van kwesties die verband houden met de interpretatie van de Richtlijnen in een veranderende wereld.

II. ALGEMENE BEGINSELEN

Ondernemingen dienen het bestaande beleid in landen waarin ze werkzaam zijn, volledig te respecteren en rekening te houden met de standpunten van andere belanghebbenden. In dit verband behoren zij:

1. Bij te dragen aan de economische, sociale en ecologische vooruitgang teneinde een duurzame ontwikkeling te bevorderen;
2. De mensenrechten van degenen die gevolgen van hun activiteiten ondervinden te respecteren, zulks in overeenstemming met de internationale verplichtingen en verbintenissen die de regering van het gastland zijn aangegaan;
3. De opbouw van lokale capaciteit te bevorderen door nauwe samenwerking met de plaatselijke gemeenschap, met inbegrip van het zakenleven, alsmede door als onderneming activiteiten op de binnenlandse en buitenlandse markten te ontplooien, in overeenstemming met de vereisten van een gezonde bedrijfsvoering;
4. De ontwikkeling van menselijk kapitaal te bevorderen, in het bijzonder door het scheppen van werkgelegenheid en het bieden van scholingsmogelijkheden voor werknemers;
5. Zich ervan te onthouden uitzonderingen te bedingen of te aanvaarden die niet voorkomen in de wet- of regelgeving inzake milieu, gezondheid, veiligheid, arbeid, belasting, financiële stimuli of andere aangelegenheden;

6. Goede beginselen voor ondernemingsbestuur te ondersteunen en te handhaven, en deze in de praktijk toe te passen;
7. Doelmatige zelfreguleringsmechanismen en beheerssystemen te ontwikkelen en toe te passen, die een relatie van wederzijds vertrouwen bevorderen tussen de ondernemingen en de samenleving waarin zij actief zijn;
8. De kennis en naleving van het ondernemingsbeleid onder hun werknemers te bevorderen door dit beleid op een passende manier bekend te maken, mede door middel van trainingsprogramma's;
9. Zich te onthouden van discriminerende of disciplinaire maatregelen tegen werknemers die het management of, indien van toepassing, de bevoegde autoriteiten te goeder trouw op de hoogte stellen van praktijken die in strijd zijn met de wet, de Richtlijnen of het ondernemingsbeleid;
10. Zakenrelaties, met inbegrip van leveranciers en onderaannemers, waar mogelijk te stimuleren in hun onderneming gedragsregels toe te passen die verenigbaar zijn met de Richtlijnen;
11. Zich te onthouden van on gepaste inmenging in politieke aangelegenheden in het gastland.

III. INFORMATIEVERSTREKKING

1. De ondernemingen behoren te waarborgen dat er tijdig en regelmatig betrouwbare en relevante informatie over hun activiteiten, structuur, financiële situatie en prestaties openbaar wordt gemaakt. Deze informatie behoort voor de onderneming in zijn geheel worden verstrekt alsmede, indien van toepassing, uitgesplitst naar soorten activiteiten en geografisch gebied. Het informatiebeleid van de onderneming moet zijn afgestemd op de aard, omvang en vestigingsplaats van de onderneming, waarbij rekening wordt gehouden met kosten, vertrouwelijkheid van bedrijfsgegevens en andere overwegingen betreffende de concurrentiepositie.

2. De ondernemingen behoren hoge kwaliteitsnormen te hanteren voor hun informatieverstrekking, hun financiële administratie en hun accountantscontrole. Ook worden zij aangespoord hoge standaarden, voorzover die bestaan, te stellen voor de niet-financiële informatie, waaronder rapportering op milieugebied of sociaal gebied. De normen of het beleid die ten grondslag liggen aan de samenstelling en publicatie van financiële en niet-financiële informatie, dienen te worden vermeld.

3. De ondernemingen behoren basisgegevens te publiceren, te weten hun naam, vestigingsplaats en rechtsvorm, de naam, het adres en telefoonnummer van het moederbedrijf en de voornaamste dochterondernemingen daarvan, en het percentage waarmee zij direct en indirect deelnemen in deze dochterondernemingen, met inbegrip van de onderlinge deelnemingen.

4. Tevens behoren de ondernemingen wezenlijke informatie te verstrekken over:

- a) de financiële resultaten en de bedrijfsresultaten van de onderneming;
- b) de ondernemingsdoelstellingen;
- c) de voornaamste aandeelhouders en de verdeling van het stemrecht;
- d) de leden van de raad van bestuur en de voornaamste bestuurders, alsmede hun bezoldiging;
- e) belangrijke, voorzienbare risicofactoren;
- f) ingrijpende kwesties die de werknemers of andere belanghebbende betreffen;
- g) bestuursstructuur en beleid van de onderneming

5. Voorts worden de ondernemingen aangespoord aanvullende informatie te verstrekken die zou kunnen bestaan uit:

- a) openbare verklaringen omtrent hun waarden of gedragscodes, met inbegrip van informatie over het sociale, ethische en milieubeleid van de onderneming en de andere gedragsregels die de onderneming onderschrijft. Daarnaast kunnen de datum van aanvaarding, de landen en de onderdelen van ondernemingen waarop deze verklaringen van toepassing zijn en de prestaties in relatie tot deze verklaringen bekend worden gemaakt;
- b) informatie over systemen voor het beheersen van risico's en het waarborgen van naleving van wetten, en over verklaringen of codes inzake het ondernemingsgedrag;
- c) informatie over de relaties met werknemers en andere belanghebbenden.

IV. WERKGELEGENHEID EN ARBEIDSVERHOUDINGEN

Ondernemingen behoren, binnen het kader van van toepassing zijnde wet- en regelgeving en de heersende gebruiken op het gebied van arbeidsverhoudingen en tewerkstelling :

- 1.a. Het recht van hun werknemers te respecteren om zich te laten vertegenwoordigen door vakbonden en andere bonafide werknemersvertegenwoordigers, en behoren met de desbetreffende vertegenwoordigers hetzij individueel, hetzij via werkgeversorganisaties, constructieve onderhandelingen te voeren om overeenkomsten over de arbeidsvoorwaarden te bereiken;
 - b. bij te dragen tot de daadwerkelijke afschaffing van kinderarbeid;
 - c. bij te dragen tot de afschaffing van elke vorm van gedwongen arbeid of dwangarbeid;
 - d. wat betreft aanstelling en functie geen onderscheid tussen hun werknemers te maken op grond van ras, huidskleur, geslacht, godsdienst, politieke overtuiging, nationaliteit of maatschappelijke achtergrond, tenzij het selecteren van werknemers op hun hoedanigheden past in het kader van een door de overheid vastgesteld beleid dat in het bijzonder gericht is op een grotere gelijkheid van kansen op tewerkstelling of betrekking heeft op de inherente eisen van een functie;
- 2.a. De werknemersvertegenwoordigers de nodige faciliteiten te bieden om de totstandbrenging van doeltreffende collectieve arbeidsovereenkomsten te vergemakkelijken;
 - b. de werknemersvertegenwoordigers de informatie te verstrekken die nodig is voor zinvolle onderhandelingen over de arbeidsvoorwaarden;
 - c. het overleg en de samenwerking tussen werkgevers, werknemers en hun vertegenwoordigers over onderwerpen van gemeenschappelijk belang, te bevorderen;
- 3. Werknemers en hun vertegenwoordigers de nodige informatie te verstrekken om zich een waarheidsgetrouw en correct beeld te vormen van de activiteit en de prestaties van de entiteit of, indien van toepassing, de onderneming als geheel;
- 4. a. Op het gebied van tewerkstelling en arbeidsverhoudingen geen minder gunstige normen te hanteren dan door vergelijkbare werkgevers in het gastland worden toegepast;
 - b. doeltreffende maatregelen te nemen om de gezondheid en de veiligheid van hun werknemers in de werkomgeving te waarborgen;
- 5. In hun activiteiten zoveel mogelijk plaatselijk personeel te werk te stellen en op te leiden teneinde het niveau van kennis en vaardigheden te verbeteren, zulks in samenwerking met de werknemersvertegenwoordigers en, waar van toepassing, de desbetreffende autoriteiten;

6. Wanneer zij overwegen veranderingen in hun activiteiten aan te brengen die belangrijke gevolgen voor de bestaansmiddelen van hun werknemers zouden kunnen hebben, met name bij sluiting van een bedrijfsonderdeel dat collectief ontslag met zich meebrengt, de werknemersvertegenwoordigers en waar van toepassing, de desbetreffende autoriteiten hiervan binnen een redelijke termijn op de hoogte te stellen, en met de werknemersvertegenwoordigers en met de desbetreffende autoriteiten samen te werken om de ongunstige gevolgen zoveel mogelijk te verzachten. Rekening houdend met de bijzondere omstandigheden van elk geval, verdient het de voorkeur dat het management de betrokkenen inlicht voordat de definitieve beslissing wordt genomen. Ook andere middelen kunnen worden gebruikt om tot zinvolle samenwerking te komen teneinde de gevolgen van dergelijke beslissingen te verzachten;

7. In de context van te goeder trouw gevoerde onderhandelingen met werknemersvertegenwoordigers over arbeidsvoorwaarden, of wanneer werknemers hun recht om zich te organiseren uitoefenen, niet te dreigen een bedrijfsonderdeel geheel of gedeeltelijk uit het desbetreffende land te verplaatsen, of werknemers uit bedrijfsonderdelen uit andere landen over te plaatsen om de onderhandelingen op onbillijke wijze te beïnvloeden of de uitoefening van het recht om zich te organiseren, te belemmeren;

8. Daartoe aangewezen vertegenwoordigers van hun werknemers in staat te stellen te onderhandelen over collectieve overeenkomsten of zaken die de werknemers-werkgeversverhoudingen betreffen, en de partijen gelegenheid te bieden over aangelegenheden van wederzijds belang te overleggen met vertegenwoordigers van de werkgevers die bevoegd zijn over dergelijke zaken beslissingen te nemen.

V. MILIEU

De ondernemingen behoren, binnen het kader van de wet- en regelgeving en administratieve gebruiken in de landen waarin zij actief zijn, en met inachtneming van de relevante internationale overeenkomsten, beginselen, doelstellingen en normen, voldoende rekening te houden met de noodzaak het milieu, de volksgezondheid en de veiligheid te beschermen en, in het algemeen hun activiteiten uit te voeren op een manier die bijdraagt aan de bredere doelstelling van een duurzame ontwikkeling. In het bijzonder behoren zij:

1. Een voor de desbetreffende onderneming geschikt milieubeheersysteem in te voeren en in stand te houden, dat onder meer de volgende elementen omvat:

- a. het verzamelen en evalueren van adequate, tijdige informatie over de milieu-, gezondheids- en veiligheidseffecten van hun activiteiten;
- b. het vaststellen van meetbare doelstellingen en, waar van toepassing, streefcijfers voor de verbetering van de milieuprestaties, alsmede het periodiek evalueren van deze doelstellingen; en
- c. het regelmatig uitoefenen van toezicht en controle op de vorderingen ten aanzien van de milieu-, gezondheids- en veiligheidsdoelstellingen en streefcijfers.

2. Rekening houdend met aspecten als kosten, vertrouwelijkheid van bedrijfsgegevens en de bescherming van intellectuele eigendomsrechten:

- a. publiek en de werknemers tijdig de nodige, adequate informatie te verstrekken over de potentiële milieu-, gezondheids- en veiligheidseffecten van hun activiteiten, waartoe ook kan behoren verslaglegging over de geboekte vooruitgang van hun inspanningen ter verbetering van de milieuprestaties; en

b. tijdig en op adequate wijze in contact te treden, en overleg te plegen met de gemeenschappen die rechtstreeks de gevolgen ondervinden van het milieu-, gezondheids- en veiligheidsbeleid van de onderneming en de uitvoering daarvan.

3. Een beoordeling te maken, en deze in de besluitvoering mee te nemen, van de voorzienbare milieu-, gezondheids- en veiligheidseffecten van de processen, goederen en diensten van de onderneming gedurende hun gehele levenscyclus. Wanneer voorgenomen activiteiten belangrijke gevolgen kunnen hebben voor het milieu, gezondheid of veiligheid en een besluit van een bevoegde autoriteit vereisen, dient een deugdelijk en toepasselijk milieueffectenrapport te worden gemaakt;

4. Indien er, gezien de wetenschappelijke en technische inzichten omtrent de risico's, gevaar voor ernstige schade aan het milieu bestaat, mede met het oog op de menselijke gezondheid en veiligheid, zich niet op het ontbreken van absolute wetenschappelijke zekerheid te beroepen om kosten effectieve maatregelen uit te stellen om deze schade te voorkomen of te beperken;

5. Rampenplannen gereed te hebben om ernstige schade voor het milieu en de gezondheid die kan voortvloeien uit hun activiteiten, met inbegrip van ongevallen en noodsituaties, te voorkomen, te beperken en te beheersen; alsmede mechanismen om de bevoegde autoriteiten onmiddellijk op de hoogte te stellen;

6. Voortdurend te trachten hun milieuprestaties te verbeteren door, waar van toepassing, activiteiten, zoals de volgende, aan te moedigen:

a) de toepassing van de technologieën en procedures, in alle onderdelen van de onderneming, die de milieuprestatienormen in het best presterende deel van de onderneming weerspiegelen;

b) de ontwikkeling en levering van producten of diensten die geen overmatige gevolgen voor het milieu hebben, bij het beoogde gebruik geen gevaar opleveren, efficiënt zijn in het gebruik van energie en andere natuurlijke hulpbronnen, en opnieuw gebruikt, verwerkt of veilig verwijderd kunnen worden;

c) het bewuster maken van hun klanten van de milieu-effecten van het gebruik van de producten en diensten van de onderneming; en

d) zoeken naar manieren om de milieuprestaties van de onderneming op de lange termijn te verbeteren.

7. Hun werknemers adequaat onderwijs en training te geven over milieu-, gezondheids- en veiligheidskwesties, waaronder de omgang met gevaarlijke stoffen en het voorkomen van milieu-ongevallen, alsmede over meer algemene aspecten van milieubeheer, zoals milieueffectenrapportageprocedures, publieksvoorlichting en milieutechnologieën.

8. Bij te dragen aan de ontwikkeling van een ecologisch zinvol en economisch doelmatig openbaar beleid, bijvoorbeeld door middel van samenwerkingsverbanden of initiatieven om het milieubewustzijn en de milieubescherming te bevorderen.

VI. BESTRIJDING VAN CORRUPTIE

De ondernemingen behoren, direct noch indirect, smeergeld of andere onrechtmatige voordelen aan te bieden, toe te zeggen, te geven of te eisen teneinde opdrachten of andere ongeoorloofde voordelen te verwerven of te behouden. Ook mag van de ondernemingen niet worden gevraagd of geëist dat zij smeergeld betalen of andere onrechtmatige voordelen verschaffen. In het bijzonder behoren ondernemingen:

1. Zich ervan te onthouden overheidsfunctionarissen of werknemers van zakenrelaties aan te bieden een gedeelte van een contractsom te betalen, of in te gaan op eisen daartoe. Ze behoren geen gebruik te maken van onderaannemingsovereenkomsten, inkooporders of adviesovereenkomsten als middel om betalingen door te sluizen naar overheidsfunctionarissen, werknemers van zakenrelaties of hun verwanten of zakenrelaties;
2. Zich ervan te overtuigen dat de beloning van tussenpersonen redelijk is en uitsluitend voor rechtmatige activiteiten. Indien relevant behoort een lijst te worden bijgehouden van tussenpersonen die in verband met transacties met overheden en staatsondernemingen worden ingeschakeld, en aan de bevoegde autoriteiten ter beschikking te worden gesteld;
3. De doorzichtigheid van hun activiteiten in de strijd tegen omkoping en afpersing te verbeteren. Zo kunnen zij zich publiekelijk uitspreken tegen omkoping en afpersing en de beheersystemen bekend maken die zij toepassen om deze uitspraken waar te maken. Ook dient de onderneming openheid en een dialoog met het publiek na te streven, om bewustwording en samenwerking in de strijd tegen omkoping en afpersing te vergroten;
4. De bewustwording en naleving van het ondernemingsbeleid tegen omkoping en afpersing onder het personeel te bevorderen, door hieraan afdoende bekendheid te geven en door middel van het opzetten van scholingsprogramma's en disciplinaire procedures;
5. Management beheerssystemen invoeren die omkoping en corruptie ontmoedigen, en financiële en fiscale administratie- en controlemechanismen in te voeren die voorkomen dat transacties "buiten de boeken" worden gehouden, geheime rekeningen worden geopend of documenten worden gemaakt die geen juist en correct beeld geven van de transacties waarop ze betrekking hebben;
6. Geen onwettige financiële bijdrage te verlenen aan kandidaten voor publieke functies, politieke partijen of andere politieke organisaties. Eventuele bijdragen behoren volledig te voldoen aan de eisen van openbaarheid en behoren aan het hoger management te worden gerapporteerd.

VII. CONSUMENTENBELANGEN

In hun relaties met consumenten behoren de ondernemingen eerlijke praktijken toe te passen bij de uitoefening van hun activiteiten inzake handel, marketing en reclame en alle redelijke maatregelen te treffen om de veiligheid en kwaliteit van de goederen of diensten die zij leveren, te waarborgen. In het bijzonder behoren zij:

1. Te waarborgen dat de goederen en diensten die zij leveren, voldoen aan alle overeengekomen of voorgeschreven normen ten aanzien van de gezondheid en veiligheid van de consumenten, met

inbegrip van die inzake waarschuwingen betreffende de gezondheid, productveiligheid, informatie op etiketten;

2. Naar gelang de aard van de producten of diensten juiste en duidelijke informatie te verschaffen over samenstelling, gebruiksveiligheid, onderhoud, opslag en verwijdering, zodat de consumenten gefundeerde keuzes kunnen maken;

3. Heldere en doeltreffende procedures te hanteren voor de behandeling van klachten van consumenten, en meewerken aan een eerlijke en snelle oplossing van geschillen met consumenten zonder nodeloze kosten of lasten;

4. Zich te onthouden van beweringen of het weglaten van informatie, noch zich in te laten met andere praktijken die bedrieglijk, misleidend, frauduleus of oneerlijk zijn;

5. De privacy van de consument te respecteren en te zorgen voor de bescherming van persoonsgegevens;

6. Volledig en op een doorzichtige manier met de autoriteiten samen te werken om ernstige bedreigingen van de volksgezondheid of veiligheid, die voortvloeien uit de consumptie of het gebruik van hun producten, te voorkomen of op te heffen.

VIII. WETENSCHAP EN TECHNOLOGIE

De ondernemingen behoren:

1. Ernaar te streven dat hun activiteiten op bevredigende wijze passen binnen de wetenschappelijke en technologische (W&T) beleidslijnen en plannen van de landen op wiens grondgebied zij hun activiteiten uitoefenen en, voor zover van toepassing, bij te dragen tot de ontwikkeling van het nationaal en lokaal kunnen op wetenschappelijk en technologisch gebied in het gastland;

2. Waar mogelijk in hun bedrijfsvoering praktijken te hanteren die de overdracht en snelle verspreiding van technologie en know-how mogelijk maken, rekening houdend met de bescherming van intellectuele eigendomsrechten;

3. Waar dit passend is, activiteiten inzake de wetenschappelijke en technologische ontwikkeling in het gastland uit te voeren die aansluiten op de behoeften van de lokale markt en werknemers uit het gastland in W&T-functies aan te stellen en hun scholing te stimuleren, rekening houdend met de commerciële behoeften;

4. Indien licenties voor het gebruik van intellectuele eigendomsrechten worden verleend of anderszins technologie wordt overgedragen, dit te doen onder redelijke voorwaarden en bepalingen, en zodanig dat wordt bijgedragen aan de ontwikkelingsperspectieven van het gastland op lange termijn;

5. Wanneer de commerciële doelstellingen zich daartoe lenen, banden aan te knopen met lokale universiteiten en openbare onderzoeksinstituten en deel te nemen aan gezamenlijke onderzoeksprojecten met lokale ondernemingen of werkgeversorganisaties.

IX. MEDEDINGING

Binnen het kader van de geldende wet- en regelgeving behoren ondernemingen hun activiteiten op een concurrerende manier uit te oefenen. In het bijzonder behoren zij:

1. Zich te onthouden van het aangaan of uitvoeren van concurrentiebeperkende afspraken tussen concurrenten:

- a) om vaste prijzen te hanteren
- b) om hun aanbestedingen op elkaar af te stemmen
- c) om productiebeperkingen of quota vast te stellen; of
- d) om markten te delen of te verdelen door klanten, leveranciers, geografische zones of activiteiten toe te wijzen.

2. Al hun activiteiten uit te voeren in overeenstemming met alle toepasselijke mededingingswetten, rekening houdend met de toepasbaarheid van de mededingingswetten van rechtsgebieden waarvan de economie waarschijnlijk schade zou ondervinden van concurrentiebeperkende activiteiten van hun kant;

3. Met de mededingingsautoriteiten van dergelijke rechtsgebieden samen te werken door, onder meer en mede afhankelijk van de toepasselijke wetten en passende waarborgen, verzoeken om informatie zo snel en volledig mogelijk te beantwoorden;

4. Hun personeel bewust te maken van het belang van naleving van alle toepasselijke mededingingswetten en het beleid dienaangaande.

X. BELASTINGEN

Het is belangrijk dat ondernemingen bijdragen aan de overheidsfinanciën van het gastland door tijdige betalingen van de door hen verschuldigde belastingen. In het bijzonder dienen zij zich te houden aan de belastingwetten en -regelgeving in alle landen waarin zij actief zijn, en alle mogelijke moeite doen om deze zowel naar de letter als naar de geest na te leven. Dit betekent mede dat zij de bevoegde autoriteiten alle informatie verschaffen die nodig is om de te heffen belasting in verband met hun activiteiten juist vast te stellen en dat zij hun praktijken bij de vaststelling van onderlinge verrekenprijzen aanpassen aan het “arm’s length principle”.

3.3 Rol van het Nederlandse Nationale Contactpunt (NCP)

Elke OECD-lidstaat is vrij zijn NCP naar eigen inzicht in te richten. In 2007 heeft de Nederlandse overheid gekozen voor een onafhankelijk NCP met eigen budget en menskracht¹. Het NCP bestaat uit vier onafhankelijke, niet-ambtelijke leden (per december 2008): mr. F.W.R. Evers (voorzitter), prof. J.F.G. Bunders-Aelen, mr. H. Mulder en L.J. de Waal) en vier adviserende, ambtelijke leden van de ministeries van EZ (tevens secretaris), SZW, VROM en BZ. De commissie valt onder de politieke verantwoordelijkheid van de Staats-secretaris van Economische Zaken, maar heeft een onafhankelijke positie. De onafhankelijke leden behoren expliciet niet tot het ambtelijk apparaat en hebben eigen bevoegdheden met betrekking tot het inrichten van de voorlichting en het behandelen van meldingen. De NCP-leden worden ondersteund door een secretariaat bij het ministerie van Economische Zaken, en een communicatiedeskundige, die werkt bij het kenniscentrum MVO Nederland, om de voorlichting over de OECD Richtlijnen vorm te geven. Het NCP-secretariaat fungeert als contactadres voor de commissie, verzorgt algemene informatie en bereidt de beoordeling en behandeling van meldingen door de commissie voor.

OECD-lidstaten zijn vrij om NCP's naar eigen inzicht in te richten. Wel zijn er OECD-aanwijzingen inzake zichtbaarheid, toegankelijkheid en transparantie. Dit laatste geeft het NCP onder meer vorm door het organiseren van stakeholdermeetings en verspreiding van zijn jaarverslag. Stakeholders van het NCP zijn de werkgevers- en werknemersorganisaties, non-gouvernementele organisaties, maar ook individuele bedrijven.

De procedure bij meldingen

Wanneer een persoon of organisatie meent dat een bedrijf zich in zijn onderneming niet aan de OECD Richtlijnen houdt, dan kan hij of zij daarvan melding maken bij het NCP. Het omgekeerde kan nadrukkelijk ook: een bedrijf dat een conflict heeft op basis van de OECD Richtlijnen met een belanghebbende kan zich wenden tot het NCP.

Indien het NCP zich bij een melding ontvankelijk verklaart, wordt een bemiddelingstraject gestart met als doel tot een oplossing van het probleem te komen. Aan het eind van dit traject zal het NCP met een eindverklaring komen waarin het verloop van het proces beschreven wordt en hoe de oplossing zich tot de OECD Richtlijnen verhoudt. Ook als onverhoopt betrokken partijen niet tot een oplossing komen publiceert het NCP een eindverklaring. In dat geval geeft het NCP, naast een beschrijving van het proces, een oordeel over de vermeende schending van de OECD richtlijnen, op basis van zijn inzicht in de feitelijke omstandigheden.

De behandeling van een melding door het NCP is geen gerechtelijke procedure, noch is naleving van de Richtlijnen juridisch afdwingbaar. Een eindverklaring is dan ook geen bestuursrechtelijk besluit waartegen in beroep kan worden gegaan.

1 Zie ook het Instellingsbesluit Nationaal Contact Punt (NCP) voor de OESO-richtlijnen voor multinationale ondernemingen d.d. 16 februari 2007. Voor meer achtergrondinformatie zij ook verwezen naar de website van het NCP: www.oesorichtlijnen.nl.

Vertrouwelijkheid

Uit hoofde van hun aanstelling bij een overheidsorgaan zijn de NCP-leden gebonden aan vertrouwelijkheid. Dit hoeft echter niet strijd op te leveren met de na te streven transparantie. Het NCP zal de status van een melding weergeven op zijn website, tenzij een van de betrokken partijen daar gegrond bezwaar tegen heeft. Indien het uitbrengen van een eindverklaring noodzakelijkerwijs openbaring van bedrijfsgevoelige informatie met zich mee meebrengt, kan het NCP er voor kiezen zo'n verklaring niet op te stellen. Hiervan wordt wel melding gemaakt op de website.

Bron: Ministerie van Economische Zaken.

4 ICC-Guidance en ICC-richtlijn verantwoord inkopen

4.1 Beschrijving en toelichting

Wat is de Internationale Kamer van Koophandel?

De International Chamber of Commerce (ICC), ook wel The World Business Organisation genoemd, zet zich sinds 1919 in voor een vrij internationaal handels- en investeringssysteem en bescherming van intellectueel eigendom. De ICC vertegenwoordigt ondernemingen uit vele sectoren in 130 landen. Een belangrijke taak van de ICC is het opstellen van codes en standaards voor het internationale bedrijfsleven. Zo heeft de ICC in 1991 een handvest voor duurzame ontwikkeling voor het bedrijfsleven opgesteld.

Eind 2007 kwam de ICC met de beleidsnota *Guidance on Supply chain responsibility*, waarin naast een algemene beschouwing ook een aantal praktische aanbevelingen aan bedrijven wordt gedaan over hoe zij het beste duurzaamheid in hun keten kunnen bewerkstelligen. In 2008 presenteerde de ICC vervolgens de *Guide to Responsible Sourcing*, waarin deze praktische aanbevelingen in een zes-stappenplan zijn uitgewerkt. In paragraaf 4.2. is de algemene beschouwing van de *Guidance on Supply chain responsibility* opgenomen; in paragraaf 4.3 de Nederlandse vertaling van de daarop gebaseerde *Guide* met daarin het zes-stappenplan¹.

Wat is het belang van de ICC- Guidance en de richtlijn verantwoord inkopen?

De waarde van de ICC-documenten ligt primair in de internationale bekendheid en toepassing ervan.

Maatschappelijke verwachtingen hebben niet alleen betrekking op de activiteiten van internationale ondernemingen en hun dochterondernemingen zelf. Met name in sectoren waarin bedrijven delen van het productieproces uitbesteden aan derden, richten maatschappelijke verwachtingen zich in toenemende mate ook op het internationale keten-beheer van ondernemingen. In veel landen laat nationale wetgeving en toezicht te wensen over.

De ICC gaat in de *Guidance on Supply Chain Responsibility* in op deze spanning, en doet in dit kader een aantal concrete aanbevelingen over hoe bedrijven zelf in hun keten conformiteit met sociale en milieucriteria kunnen stimuleren.

Wat is verantwoord ketenbeheer?

De ICC definieert ketenbeheer als een vrijwillig commitment van bedrijven om op verantwoorde wijze invulling te geven aan hun relaties met toeleveranciers². Deze verantwoorde wijze slaat zowel op sociale prestaties van de toeleverancier (bijvoorbeeld arbeidsomstandigheden), als op milieuaspecten. Gezien een bedrijf soms honderden en soms zelfs duizenden toeleveranciers heeft, kan het bedrijf moeilijk verantwoordelijk gehouden

1 De *Guidance to Supply Chain Responsibility* is in zijn geheel opgenomen als bijlage 5 bij het SER-advies *Duurzame Globalisering: een wereld te winnen*.

2 Zie *Guidance to Supply Chain Responsibility*, p. 2.

worden voor alles wat er in de keten gebeurt. Maar, wat volgens de ICC wel van bedrijven mag worden verwacht, is dat zij constructief met hun leveranciers in hun keten samenwerken om hun sociale en milieuprestaties te verbeteren. De capaciteit van bedrijven om de performance van toeleveranciers daadwerkelijk positief te beïnvloeden, hangt onder andere af van de sector en het aandeel dat het bedrijf heeft in de totale productie van een leverancier. Overigens kan van bedrijven in hun ketenbeheer naast aandacht voor de genoemde *upstream*-partners in de keten, dat wil zeggen de toeleveranciers, ook verwacht worden dat zij de *downstream*-linken in hun keten meenemen. Hierbij gaat het om een verantwoorde bedrijfsvoering van afnemers en het minimaliseren van de mogelijke negatieve impact die een product kan hebben op het milieu.

Wat staat er in de ICC-Guidance resp. ICC-richtlijn verantwoord inkopen?

De ICC benadrukt in haar Guidance dat sociale en milieuwetgeving, en het toezicht hierop, in principe een taak is van de nationale overheid. Echter, in veel delen van de wereld draagt de overheid hier momenteel onvoldoende zorg voor. Om effectieve vooruitgang te boeken op de lange termijn is het volgens de ICC onontbeerlijk dat nationale overheden meer betrokken zijn bij regulering en toezicht; dit zal ook de competitiviteit van het land in kwestie ten goede komen. In de afwezigheid hiervan, kan een bedrijf er echter niet van uitgaan dat alle lokale bedrijven voldoen aan acceptabele standaarden. Om toch aan maatschappelijke verwachtingen omtrent duurzaamheid in hun keten tegemoet te komen, mag van bedrijven worden verwacht dat zij hun invloed aanwenden om de sociale en milieuprestaties van toeleveranciers positief te beïnvloeden. Instrumenten die bedrijven hierbij kunnen hanteren, zijn: informatieverstrekking, training, audits, het opstellen van een gedragscode voor leveranciers, en monitoring van de prestaties. De ICC beveelt aan dat bedrijven hierbij het beste een risk-based benadering kunnen hanteren, waarbij inspanningen vooral uitgaan naar die toeleveranciers en activiteiten waar slechte sociale en milieuprestaties het meeste voorkomen.

In de richtlijn *verantwoord inkopen* presenteert de ICC op basis hiervan een zes-stappenplan set concrete aanbevelingen aan bedrijven om beter invulling te geven aan hun ketenbeheer:

- 1 Zorgvuldig selecteren van toeleveranciers.
- 2 Communicatie van verwachtingen van de toeleverancier over voldoen aan toepasselijke wetgeving.
- 3 Integratie van duurzaamheidscriteria in inkoopproces.
- 4 Helpen van leveranciers bij het vaststellen van hun eigen standaarden.
- 5 Monitoren van compliance van de leverancier.
- 6 Managen verwachtingen van stakeholders en rapportage over ketenbeheer.

4.2 Tekst ICC-Guidance on supply chain responsibility (algemene beschouwing)

Policy statement

ICC guidance on supply chain responsibility

Prepared by the Commission on Business in Society

Introduction

The purpose of this paper is to present ICC views on supply chain responsibility from a global and multi-sectoral perspective. These views are based on the extensive and diverse experience of ICC member companies across a broad range of sectors and geographies. Building on this experience, ICC offers practical recommendations to help companies build effective supplier relationships that will lead to good business practices across their supply chains. This document is also intended to help the public at large, including governments, intergovernmental and non-governmental organizations, gain a better understanding of the policy implications that companies have to consider when managing supply chain issues.

What is supply chain responsibility?

Supply chain responsibility, also referred to as responsible sourcing, can be broadly defined as a voluntary commitment by companies to manage their relationships with suppliers in a responsible way. As a result of their purchasing activities, companies may have some opportunities to influence constructively their suppliers' social and environmental performance. This can be done using several incentives, including information and training, as well as audits of suppliers' practices. Whatever mechanism is used, the most effective way to achieve sustained improvement over time is through the development of a long-term collaborative relation between corporate buyers and their suppliers, through which suppliers can internalize change by participating in the shaping of social and environmental performance objectives, based on their own perception of their business capacity and needs.

A corporate commitment

Supply chain responsibility is an area of growing importance for business, particularly in sectors where production is largely outsourced (for example clothing and footwear, electronic and food products) and often takes place in developing countries where the enforcement of social and environmental legislation may be weak or ineffective. In these countries, sometimes characterized by the absence of key elements of sound public governance, companies may not be able to rely on government oversight to ensure that local working conditions and production processes meet acceptable standards.

A number of initiatives have been taken by individual companies and sector associations to assist suppliers in complying with their legal obligations. While these initiatives should not be considered as a substitute for governments' primary responsibility to enact and implement national legislation, they can play a helpful role in the improvement of social and environmental practices, notably in export-oriented sectors, which employ a large and growing share of the workforce of many developing countries.

An integral part of supply chain management

With rising raw material costs and competitive pressures on prices to consumers, it is understandable that companies seek greater efficiencies in their supply chains. But cost cannot be the only factor to be taken into consideration when negotiating business relationships with suppliers. In order to develop sourcing strategies that will support brands over the long term, it is in a company's interest to consider a comprehensive range of supply chain issues including product quality and safety, continuity of supply and delivery, and the protection of intellectual property.

As part of this process, a growing number of companies have chosen to address working conditions and ethical, environmental, health and safety, and human rights issues as an integral component of their procurement strategy, since good practice in these areas can make a significant contribution towards the ultimate goal of supply chain continuity and long-term efficiency.

Companies with brand exposure and consumer visibility have become particularly alert to the strategic importance of supply chain responsibility. As experience has shown, notably in these sectors, one incident with one supplier can cause a disproportionate amount of adverse publicity and damage to a company's reputation and brand image¹. More generally, a company's overall efforts to manage its activities in a responsible way can be seriously discredited if low standards of business conduct persist in the supply chain.

Policy implications

For companies, a commitment to supply chain responsibility has important implications both from a policy standpoint and in terms of the resources necessary to discharge this responsibility. These will vary depending on the particular circumstances of individual companies, including the commercial environment in which they operate and the nature of their supplier relationships.

The primary role of government

A basic principle for all companies is to deal with suppliers who comply with the local law in their business activities. Monitoring compliance with the law is a matter of law enforcement and the ownership of this function properly rests with government. In many parts of the world, however, the lack of government involvement in enforcing social and environmental standards makes it difficult for companies to ensure that good business practices prevail across their global supply chains. As a result, corporate buyers find themselves having to address issues that lie outside their core competencies and remit as private institutions, but which they have to shoulder to ensure business continuity and competitiveness.

While companies can help fill this gap through voluntary initiatives, it is clear that no effective long-term progress will be made without greater involvement of governments to ensure that local laws are respected and that domestic working conditions meet acceptable standards. A World Bank study showed a clear consensus among corporate buyers and suppliers that the absence of local government action presented the most significant barrier to the achievement of better social and environmental performance among suppliers².

-
- 1 "Assurance for a Sustainable Supply Chain", Discussion Paper by the Fédération des Experts Comptables Européens, June 2005.
 - 2 Strengthening implementation of corporate social responsibility in global supply chains, The World Bank Group, October 2003.

Governments should be reminded that there are significant economic and social benefits that flow from effective regulation and enforcement in this area. The drive for higher social and environmental standards can lead to increased productivity and country competitiveness, which in turn attract investment (including foreign direct investment) and help local businesses move up the value chain. Government action also captures entire economies, since national social and environmental regulations are not confined to export-oriented sectors, thereby contributing to broad economic development and the achievement of higher living standards.

A shared responsibility

Many companies have literally thousands of suppliers across the globe. It would be inappropriate from a legal standpoint, and simply impossible from a practical point of view, to expect them to be responsible for the actions of all suppliers and sub-suppliers in their supply chain. However, as a result of their purchasing activities, companies may have leverage to influence and monitor their suppliers' business conduct.

What companies can reasonably be expected to do to manage their supply chain responsibly is to work with their suppliers on a collaborative basis towards improving their social and environmental performance. This can best be achieved by using a combination of approaches and tools such as:

- providing information and training to suppliers on the development of management systems;
- organizing on-site visits and worker interviews;
- using a global supplier code as a benchmark for compliance;
- incorporating supplier requirements into commercial contracts, and
- carrying out assessments of suppliers' facilities and practices, including through independent monitoring where appropriate.

Measuring suppliers' social and environmental performance raises the question of which standards should be used as a benchmark. A minimum requirement should be compliance with applicable national legislation, including relevant labour and environmental laws. Some companies also decide to promote standards reflecting various international conventions and declarations on social and environmental issues, which may sometimes go beyond local legislation.

A useful point of reference in this respect is the Global Compact and its "ten principles" covering human rights, labour standards, the environment and anti-corruption³. These principles, which are derived from relevant intergovernmental instruments such as the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and the Universal Declaration of Human Rights, are specifically addressed to companies and have enjoyed increased recognition as a benchmark for good business practice.

The variety of supplier relationships

The expectations of the public with regard to responsible sourcing have been largely influenced by the experiences of sectors in which supply chain relationships are characterized by large multinational companies being able to exert strong influence on small suppliers. But it is important to note that the nature of supply chain relations can vary greatly across economic sectors and from company to company.

3 See www.unglobalcompact.org

A company's supply chain is constituted by all those involved, through upstream and downstream linkages, in processes and activities delivering value in the form of products or services to the user. Companies have many different types of suppliers: suppliers that provide components, parts and services for the company's products, and suppliers that provide services, resources or products that enable a company to carry out its business. In many ways, the nature of a company's business relationships with its suppliers will determine its ability to promote and influence change.

For example, some companies account for only a small percentage of their supplier's output and turnover, making it difficult for them to have an influence on their behaviour. Companies may also deal with monopolistic suppliers of specialty products, leaving them with very little leverage to impose additional requirements of any kind. In the manufacturing sector, large-scale suppliers of resource inputs (e.g. supplies from the oil industry) are often larger and able to exert more influence than their customers. In other cases, companies might engage with suppliers on short-term contracts or one-off orders, making it difficult to plan and implement long-term responsible sourcing strategies. The agricultural sector presents its own challenges as the suppliers in question are often smallholder farmers, using only their families and some casual labour to assist them. In these cases, promoting and ensuring responsible practices can become a difficult exercise as they are not employees or suppliers in the normal sense and are widely dispersed geographically.

The merits of a risk-based approach

For companies dealing with large numbers of suppliers, monitoring social and environmental compliance across the supply base may lead to logistical and financial challenges that far exceed their capacity. In this context, a risk-based approach can lead to positive results by helping companies to allocate resources more efficiently and to concentrate efforts where they are most needed, and most likely to bring about change.

An essential dimension of this approach for companies is to treat the supplier-selection phase as a key step in the process of integrating supply chain responsibility considerations into their commercial purchasing and risk management systems. When considering sourcing from low-cost countries, companies should envisage undertaking risk analysis at the outset, so that labour and environmental issues that could arise are known early on and accounted for as part of the cost-benefits analysis for such sourcing.

Because not all suppliers present risks, and many of them will have good business practices already in place, companies should focus attention and resources on high risk areas and avoid the implementation of supply chain monitoring systems that apply "across the board". For example, a leading mobile telecommunications company has developed a system to identify high-risk suppliers with which it decides to conduct more detailed evaluations and engage in corrective action in areas falling below requirements. Such an approach requires that companies weigh the costs of training their suppliers against their broader commercial interests, which could sometimes lead them to favour terminating high-risk supplier relationships.

Another matter for companies to consider is how far down the supply chain should their involvement extend. A practicable approach would be to focus on suppliers responsible for the main steps in the production process, for example, in textile and footwear production, the cutting, sewing and assembly of clothing and footwear, since this is where the greatest incidence of poor labour and environmental performance is likely to be found.

In other sectors, where risks may be more diffused down the supply chain, companies may find it most effective to work with their direct suppliers to ensure that social and environmental considerations in turn play a role in their direct suppliers' relations with second and third tier suppliers. But this approach may not be practicable for sectors that operate through middle markets, where hundreds or thousands of small producers feed into, and for which it is virtually impossible to identify the supply chain.

4.3 Tekst ICC-richtlijn verantwoord inkopen

Verantwoord inkopen

Integratie van sociale en milieu-aspecten in de toeleveringsketen

Verantwoord inkopen: inleiding

Wat is verantwoord inkopen?

Verantwoord inkopen, ook wel ketenverantwoordelijkheid genoemd, betekent dat sociale en milieu-aspecten door bedrijven vrijwillig in aanmerking worden genomen in hun beleid ten aanzien van toeleveranciers.

Deze strategie maakt tegenwoordig integraal onderdeel uit van goed ketenbeheer. Naarmate productieketens complexer worden, gaan alle bedrijven – ongeacht hun omvang of bedrijfstak – meer moeite doen om risico's in de toeleveringsketen te beheersen en duurzame relaties met toeleveranciers op te bouwen. Zorgen voor betere prestaties op het gebied van arbeidsomstandigheden en milieu in de hele productieketen is een essentieel element van dit proces aan het worden.

De ervaring leert dat één incident bij één toeleverancier een onevenredige hoeveelheid negatieve publiciteit kan opleveren, die schadelijke gevolgen kan hebben voor de reputatie en het imago van een onderneming. Daarom zijn steeds meer bedrijven zich gaan bezighouden met verantwoord inkopen.

Overigens is effectief ketenbeheer voor veel ondernemingen ook een manier om concurrentievoordeel te behalen, met name in bedrijfstakken waar de productie grotendeels wordt uitbesteed, zoals kleding, schoeisel, elektronica of voedingsmiddelen.

Voor veel bedrijven is het streven naar betere sociale en milieunormen in de toeleveringsketen een logisch verlengstuk van verantwoord ondernemen, en maakt dit streven dus ook deel uit van hun bedrijfsmodel.

De praktijk

Veel bedrijven hebben wereldwijd letterlijk duizenden toeleveranciers. Hoewel ondernemingen uiteraard niet verantwoordelijk kunnen worden gehouden voor het handelen van al hun toeleveranciers, kunnen zij via hun inkoopactiviteiten wel indirect invloed en controle uitoefenen op het gedrag van hun toeleveranciers, bijvoorbeeld op het gebied van arbeidsomstandigheden, rechten van werknemers en milieu.

In hoeverre bedrijven het gedrag van hun toeleveranciers daadwerkelijk kunnen beïnvloeden, is sterk afhankelijk van de commerciële omgeving waarin zij opereren en de aard van hun relaties met toeleveranciers. Vanwege de enorme diversiteit binnen het bedrijfsleven moeten ondernemingen een

aantal instrumenten en benaderingen overwegen, en nagaan hoe deze op hun specifieke omstandigheden kunnen worden toegesneden.

Om bedrijven te helpen hun eigen aanpak van verantwoord inkopen te ontwikkelen, beschrijft deze richtlijn van de Internationale Kamer van Koophandel (ICC) een aantal praktische stappen, vanuit zowel een wereldwijd als multisectoraal perspectief. Deze stappen zijn gebaseerd op praktijkervaringen van bedrijven uit de hele wereld die lid zijn van ICC, en zijn bruikbaar voor bedrijven van alle soorten en maten, waar ook ter wereld.

In zes stappen naar verantwoord inkopen

Hieronder wordt een aantal maatregelen beschreven die bedrijven kunnen nemen om invloed en controle uit te oefenen op de arbeidsomstandigheden en het milieubewustzijn in hun internationale toeleveringsketens.

Omdat niet alle toeleveranciers risico's opleveren en velen hun bedrijfsvoering reeds op orde hebben, moet de focus liggen op gebieden waar wél sprake is van risico's. De inspanningen moeten zich daar concentreren waar ze het hardst nodig zijn en waar de beste kansen voor verandering liggen.

Stap één: een toeleverancier kiezen

Zorgvuldig te werk gaan bij het kiezen van toeleveranciers is een van de beste manieren om te zorgen voor continuïteit en blijvende efficiency in de internationale toeleveringsketen, en voor langdurige merkentrouw.

Bij het kiezen van een toeleverancier tellen niet alleen de kosten, maar moeten vaak ook allerlei andere ketengebonden aspecten worden beoordeeld: productkwaliteit en productveiligheid, continuïteit en snelheid van levering, bescherming van intellectuele eigendom. Ook criteria zoals arbeidsomstandigheden, milieu- en veiligheidsnormen en mensenrechtenbeleid moeten in het selectieproces worden meegenomen.

Wie wil inkopen in lage-lonenlanden, moet vooraf een risicoanalyse maken, zodat arbeids- en milieuproblemen in een vroeg stadium aan het licht komen en kunnen worden meegewogen in een kosten-batenanalyse.

Om te beginnen moeten bedrijven zich verdiepen in de sociale en milieuwetgeving en de kwaliteit van de handhaving daarvan in het productieland, zodat potentiële productierisico's kunnen worden ingeschat.

Stap twee: wees duidelijk over de naleving van wet- en regelgeving

Bij het afsluiten van een contract met een toeleverancier moeten bedrijven duidelijk maken dat hun zakenpartners worden geacht zich te houden aan alle nationale wet- en regelgeving, inclusief de arbeids- en milieuwetgeving. Indien van toepassing kan hiertoe ook behoren het inachtnemen van principes van relevante internationale verdragen, die soms verder gaan dan de nationale wetgeving.

Voorbeelden daarvan zijn de *Verklaring inzake de Fundamentele Principes en Rechten op het Werk* van de Internationale Arbeidsorganisatie (ILO) en andere ILO-verdragen, en de *Universele Verklaring van de Rechten van de Mens*. Goede aanknopingspunten worden ook geboden door het 'Global Compact', dat 10 beginselen omvat op het gebied van onder meer mensenrechten, arbeidsnormen, milieu en corruptiebestrijding.

Bedrijven kunnen ook zelf een gedragscode voor toeleveranciers opstellen. Daarbij moeten zij zich wel realiseren dat het voor toeleveranciers problematisch kan zijn als zij aan een wildgroei van dergelijke codes en de bijbehorende vereisten moeten voldoen.

Om de nalevingslast voor de – vaak kleine of middelgrote – toeleveranciers te verlichten, kunnen bedrijven ook aansluiting zoeken bij een brancheorganisatie die een gezamenlijke gedragscode voor toeleveranciers heeft opgesteld voor de hele branche.

Voorbeelden van dergelijke initiatieven zijn het Business Social Compliance Initiative, de Electronics Industry Citizenship Coalition en de International Council of Toy Industries CARE Foundation.

Stap drie: integreer verantwoord inkopen in het inkoopbeleid

Bedrijven moeten verantwoord inkopen in hun eigen inkoopbeleid integreren, zodat ze het hun toeleveranciers niet zelf onmogelijk maken om de sociale en milieunormen na te leven. Inefficiënte handelwijzen, zoals spoedopdrachten, 'last-minute'-wijzigingen of bestellingen die de capaciteit van de toeleverancier te boven gaan, leiden vaak tot extreem overwerk en andere excessen, en moeten dus worden vermeden.

Er zijn twee manieren waarop bedrijven rechtstreeks verbeteringen in gang kunnen zetten: door hun inkopers beter bewust te maken van de gevolgen die hun beslissingen kunnen hebben op productieniveau; en door bij het plannen van productieschema's te zorgen voor een betere afstemming tussen hun eigen inkopers, het verkoopteam van de toeleverancier en de productie-afdelingen.

Stap vier: help toeleveranciers om eigen bedrijfsnormen vast te stellen

Het is beter om toeleveranciers te stimuleren om zelf een verantwoorde werkwijze te ontwikkelen dan om hun domweg verplichtingen op te leggen. Essentieel daarbij is om te benadrukken dat een verantwoorde bedrijfsvoering commerciële voordelen oplevert op het gebied van kwaliteit, productiviteit, contractverlenging en minder personeelsverloop.

Om veranderingen daadwerkelijk te kunnen internaliseren, moeten toeleveranciers rechtstreeks worden betrokken bij het formuleren van prestatiedoelen. Op die manier kunnen zij deze doelstellingen in hun eigen beleid integreren, uitgaande van hun eigen mogelijkheden en behoeften.

Eventueel kan een onderneming ook trainingen aanbieden om toeleveranciers te helpen hun bedrijfsvoering en prestaties te verbeteren. Dergelijke ondersteuning vormt een integraal onderdeel van de kennisoverdracht waarmee inkopen gepaard gaat. Directie en personeel kunnen bijvoorbeeld training krijgen om te leren toezicht uit te oefenen, beter om te gaan met het milieu of meer rekening te houden met gezondheid en veiligheid.

Indien er verderop in de toeleveringsketen sprake kan zijn van arbo-risico's, kunnen bedrijven proberen om er samen met hun directe toeleveranciers voor te zorgen dat sociale en milieu-aspecten ook een rol gaan spelen in de relatie toeleverancier –subtoeleverancier(s).

Stap vijf: controleren

Bedrijven kunnen hun toeleveranciers vragen om uitgebreide informatie te verstrekken over hun sociale- en milieubeleid. Ook kunnen zij ter plaatse gaan kijken in hoeverre toeleveranciers vorderen – of niet – ten opzichte van de sociale en milieugebonden prestatiedoelen. Het evalueren van deze informatie kan een vast onderdeel worden van hun beoordeling van de 'business requirements', zoals kwaliteitszorg.

Om prestatiecontroles daadwerkelijk effectief te maken, zouden de directie en de fabrieksarbeiders van toeleveranciers erbij betrokken moeten worden. Zij zouden de nodige training en instrumenten kunnen krijgen om hun eigen controlesysteem te ontwikkelen en problemen te signaleren.

Als het aantal toeleveranciers groot is, kan een risico-benadering nuttig zijn om de naleving van de regels op sociaal en milieugebied te controleren. In plaats van over de gehele linie te controleren, kunnen ondernemingen zich beter op risicovolle toeleveranciers concentreren, en op toeleveranciers die de belangrijkste stappen in het productieproces voor hun rekening nemen.

Bedrijven kunnen kosten besparen door met andere bedrijven uit dezelfde bedrijfstak samen te werken en een gezamenlijke aanpak te ontwikkelen voor het auditen van toeleveranciers.

Om het controleproces te stroomlijnen en het voor toeleveranciers eenvoudiger te maken om aan de eisen te voldoen, hebben diverse brancheorganisaties gezorgd voor overleg tussen fabrikanten van merkartikelen, toeleveranciers, detailhandelaren en klanten. Het doel hiervan is om gezamenlijke instrumenten te ontwikkelen en de ketenvereisten te rationaliseren.

Ook initiatieven gericht op het bij elkaar brengen van NGO's, vakbonden en bedrijven, kunnen helpen om een dialoog op gang te brengen en vertrouwen in het proces van naleving te bevorderen.

Stap zes: omgaan met verwachtingen van belanghebbenden en verslaglegging

Om het vertrouwen van klanten te winnen, kunnen bedrijven informatie verzamelen over de prestaties van hun toeleveranciers en deze informatie in een jaarverslag of in een andere toegankelijke vorm publiceren. Indien tot dergelijke verslaglegging wordt overgegaan zou dit moeten worden gebruikt om prestaties te meten en verbeterpunten te signaleren.

Sommige bedrijven kiezen ervoor hun eigen controle op toeleveranciers (intern of extern uitgevoerde audits) nog eens door een onafhankelijke derde te laten valideren. Het beleid van een onderneming op dit gebied zal vaak worden bepaald door de wijze waarop deze meer in het algemeen omgaat met belanghebbenden, zoals consumenten of de lokale bevolking.

Mogelijke zwakke schakels in de toeleveringsketen

Het hierboven beschreven stappenplan is bedoeld om bedrijven te helpen een eigen beleid uit te werken ten aanzien van verantwoord inkopen.

Men moet echter niet uit het oog verliezen dat het integreren van sociale en milieu-aspecten in internationale toeleveringsketens een gedeelde verantwoordelijkheid is, waar een groot aantal partijen bij is betrokken.

De rol van de overheid

Verantwoord inkopen kan veel bijdragen aan het verbeteren van de omgang met mens en milieu in alle bedrijfstakken en productieketens. Structurele vooruitgang is echter niet mogelijk als de overheid geen grotere rol gaat spelen in het opstellen en handhaven van wetten.

Benadrukt moet worden dat veel regeringen op dit gebied een positieve rol spelen. In sommige delen van de wereld ontbreekt het regeringen echter aan de wil of het vermogen om de regels te handhaven. Vrijwillige initiatieven van bedrijven kunnen dan voor een deel in deze leemte voorzien, maar mogen niet als substituut voor overheidsmaatregelen worden beschouwd.

Sommige regeringen zouden eraan herinnerd moeten worden dat goede regelgeving en handhaving grote economische en sociale voordelen opleveren. Ondernemingen die hogere sociale en milieunormen nastreven, kunnen productiever en concurrerender worden, waardoor investeringen worden aangetrokken en lokale bedrijven hoogwaardiger producten kunnen gaan produceren.

Overheidsmaatregelen hebben echter ook invloed op de economie als geheel, omdat de nationale wetgeving op sociaal en milieugebied niet is beperkt tot exportgerichte sectoren. Op die manier draagt deze wetgeving meer in het algemeen bij tot economische ontwikkeling en een hogere levensstandaard.

Omgaan met tegenvallende prestaties

In internationale toeleveringsketens kunnen de sociale- en milieuprestaties alleen worden verbeterd als alle belanghebbenden op alle niveaus bij dat proces worden betrokken, inclusief de toeleveranciers die rechtstreeks verantwoordelijk zijn voor het integreren van sociale en milieunormen in hun bedrijfsvoering.

Bedrijven moeten echter rekening houden met het risico dat sommige schakels in hun toeleveringsketen zich niet altijd aan de afspraken zullen houden.

Wanneer leveranciers niet aan de verwachtingen voldoen, of wanneer er ernstige misstanden worden ontdekt, moet het bedrijf afspraken maken met de leverancier over een realistisch tijdpad om verbeteringen door te voeren.

Als het niet lukt om oplossingen te vinden en als er geen verbetering optreedt, moet serieus worden nagedacht over het beëindigen van de samenwerking, maar alleen als laatste redmiddel. Het besluit

om de relatie met een toeleverancier te verbreken, moet zorgvuldig worden afgewogen, omdat dit tot gevolg kan hebben dat de leverancier de benodigde inkomsten voor het verbeteren van de bedrijfsvoering misloopt en de omstandigheden voor de werknemers alleen maar verder verslechteren.

Werk maken van verantwoord inkopen

Een checklist voor bedrijven die streven naar verantwoord ketenbeheer

De onderstaande checklist omvat een aantal belangrijke stappen die bedrijven kunnen zetten bij het aangaan van relaties met toeleveranciers:

- Verdiep u in de sociale en milieuwetgeving in de productielanden van beoogde toeleveranciers. Ga na hoe het zit met de handhaving in deze landen, zodat u eventuele productierisico's kunt beoordelen.
- Controleer of beoogde toeleveranciers in aanmerking komen voor onafhankelijke certificering van conformiteit tegen erkende sociale en milieunormen.
- Vertel uw toeleveranciers duidelijk wat u van hen verwacht. Maak duidelijk dat zij minimaal aan alle toepasselijke wetgeving moeten voldoen.
- Onderzoek waar sprake kan zijn van potentiële risico's bij toeleveranciers en maak afspraken over de gewenste prestaties. Maak zo nodig gebruik van een toeleveranciersgedragscode als benchmark om de naleving hiervan te beoordelen. Zorg dat eisen aan toeleveranciers, worden opgenomen in commerciële contracten.
- Maak uw inkoopmedewerkers ervan bewust welke gevolgen hun inkoopbeleid kan hebben op productieniveau.
- Beoordeel de voorzieningen en werkwijzen van toeleveranciers, onder meer door – waar nodig – onafhankelijke controle instanties in te schakelen, of door ter plaatse te gaan kijken en met werknemers te praten.
- Ga na of er sectorgebonden initiatieven zijn die nuttig kunnen zijn om beoordelingen uit te voeren en om informatie en training over verantwoorde bedrijfsvoering aan toeleveranciers te verstrekken.

Enkele voorbeelden van initiatieven op het gebied van verantwoord inkopen

Brancheorganisaties en andere samenwerkingsverbanden hebben diverse initiatieven genomen om meer specifieke richtlijnen te geven ten aanzien van de basale eisen die aan toeleveranciers kunnen worden gesteld, en om een doeltreffend kader te ontwikkelen voor het beoordelen van toeleveranciers en het aanbieden van trainingsprogramma's.

Het kan grote voordelen hebben om zich bij dergelijke initiatieven aan te sluiten, omdat hierdoor een geharmoniseerde aanpak tot stand komt en overleg wordt gestimuleerd. Enkele bekende initiatieven zijn:

- het Business Social Compliance Initiative (www.bsci-eu.org), een initiatief van het Europese bedrijfsleven voor de verbetering van de arbeidsomstandigheden in alle toeleverende landen en voor alle consumentenartikelen;
- het ICTI-CARE-proces (www.icti-care.org), een initiatief van de internationale speelgoedbranche om verantwoord te produceren, gericht op veilige en menswaardige arbeidsomstandigheden voor werknemers van speelgoedfabrieken in de hele wereld;
- de Electronic Industry Code of Conduct (www.eicc.info), een gedragscode die door een aantal toonaangevende elektronicamerken en hun toeleveranciers is aanvaard en geïmplementeerd om de omstandigheden in de toeleveringsketen voor elektronica te verbeteren;
- de Fair Labour Association (www.fairlabor.org), een netwerk van bedrijven, maatschappelijke organisaties en universiteiten dat zich wereldwijd inzet voor bescherming van de rechten van werknemers en verbetering van de arbeidsomstandigheden door aan te dringen op naleving van internationale arbeidsnormen;
- het Ethical Trading Initiative (www.ethicaltrade.org), een samenwerkingsverband van bedrijven, NGO's en vakbonden dat de implementatie van gedragscodes van bedrijven met betrekking tot arbeidsomstandigheden in de toeleveringsketen bevordert;
- Worldwide Responsible Apparel Production (www.wrapapparel.org), een onafhankelijke organisatie die zich inzet voor de certificering van legale, menswaardige en ethisch verantwoorde productie in de kledingbranche;
- SA8000 (www.sa-intl.org), een uitgebreid systeem voor het beheersen van verantwoorde arbeidsomstandigheden in internationale toeleveringsketens.

Welk mechanisme ook wordt gebruikt, de beste manier om daadwerkelijk tot blijvende verbetering te komen, is en blijft het ontwikkelen van structurele samenwerkingrelaties tussen bedrijven en hun toeleveranciers, waarbij het lokale management en het personeel worden betrokken bij het formuleren van sociale en milieugebonden prestatiedoelen.

Achtergrondinformatie

Nuttige achtergrondinformatie over verantwoord inkopen is onder meer te vinden in de volgende publicaties:

- ICC guidance on supply chain responsibility. Standpunt van de International Chamber of Commerce, oktober 2007.
- Beyond monitoring: a new vision for sustainable supply chains. Business for Social Responsibility, juli 2007.
- Corporate social responsibility in China's information and communications technology sector. Foreign Investment Advisory Service en Business for Social Responsibility, juli 2007.
- Meaningful change: raising the bar in supply chain working standards. Roseann Casey, in opdracht van John Ruggie, speciale vertegenwoordiger van de Secretaris-Generaal van de VN voor mensenrechten en bedrijven, november 2006.
- Assurance for sustainable supply chains. Fédération des Experts Comptables Européens, juni 2005.
- Strengthening implementation of corporate social responsibility in global supply chains. World Bank Group, oktober 2003.

ICC is de wereldwijde organisatie van en voor het bedrijfsleven, en gezaghebbende vertegenwoordiger van ondernemingen uit alle bedrijfstakken en alle delen van de wereld. ICC zet zich in voor een open internationaal handels- en investeringsklimaat en voor de markteconomie, en helpt ondernemingen om in te spelen op de uitdagingen en kansen van de globalisering.

Topmanagers uit het bedrijfsleven en experts uit het wereldwijde ledenbestand van ICC bepalen gezamenlijk het bedrijfslevenstandpunt over algemene handels- en investeringsbeleidskwesties en over essentiële technische onderwerpen.

ICC is opgericht in 1919. Het ledenbestand omvat thans bedrijven en organisaties in 130 landen. Nederlandse ondernemingen zijn lid van ICC via ICC Nederland, de Nederlandse afdeling van ICC.

ICC-commissie 'Business in Society'

Deze richtlijn 'Verantwoord inkopen' is opgesteld door de ICC-commissie 'Business in Society'. Dit is de belangrijkste werkgroep van ICC op het gebied van maatschappelijk verantwoord ondernemen, die meedenkt over de rol van het bedrijfsleven tegen de achtergrond van de globalisering en een veranderend maatschappelijk verwachtingspatroon. De commissie is samengesteld uit hoge MVO-functionarissen van internationale ondernemingen uit uiteenlopende bedrijfstakken.

Voor meer informatie over verantwoord inkopen en andere activiteiten van deze ICC-commissie kunt u terecht op www.iccwbo.org/policy/society of een e-mail sturen naar julian.kassum@iccwbo.org (ICC Hoofdkantoor) of naar info@icc.nl (ICC Nederland).
International Chamber of Commerce

38 Cours Albert 1er, 75008 Parijs, Frankrijk
Tel.: +33 (0)1 49 53 28 28
Fax: +33 (0)1 49 53 28 59
www.iccwbo.org

ICC Nederland

Bezuidenhoutseweg 12
2594 AV Den Haag
Tel.: 070 - 3836 646
Fax: 070 - 3819 563
www.icc.nl

Copyright © 2008
International Chamber of Commerce

5 Richtlijn 400 annex Handreiking van de Raad van de Jaarverslaggeving

5.1 Beschrijving en toelichting

Wat is de Raad van de Jaarverslaggeving (RJ)?

De in 1981 opgerichte Stichting voor de Jaarverslaggeving heeft ten doel de kwaliteit van de externe verslaggeving, in het bijzonder de jaarrekening, door rechtspersonen en andere organisaties te bevorderen. Zij tracht dit doel te bereiken door het publiceren van stellige uitspraken en aanbevelingen inzake externe verslaggeving en door het gevraagd en ongevraagd adviseren aan de overheid en andere regelgevende instanties over voorschriften voor externe verslaggeving.

In het bestuur van de stichting zijn VNO-NCW, FNV, CNV, NIVRA, VBA, NOvAA, MKB-Nederland en Eumedion vertegenwoordigd.

De Raad voor de Jaarverslaggeving is als uitvoerend orgaan van de stichting samengesteld uit representanten van de verschaffers, de gebruikers en de controleurs van externe verslaggeving, belast met het opstellen en publiceren van de genoemde stellige uitspraken en aanbevelingen en met het adviseren van de overheid en andere regelgevende instanties.

Wat is het belang van Richtlijn 400?

De SER heeft het belang van transparantie ten aanzien van MVO opnieuw onderstreept in haar advies *Duurzame globalisering: een wereld te winnen*¹. De onderneming doet er goed aan duidelijkheid te verschaffen over de eigen doelstellingen en waarden en over de realisatie ervan. Door openheid kan de onderneming vertrouwen winnen bij haar *stakeholders*, haar reputatie versterken en mensen aan zich binden.

Vanuit deze achtergrond heeft de SER in zijn advies *De Winst van Waarden* uit 2000 de mogelijkheid genoemd van nadere richtsnoeren van de Raad voor de Jaarverslaggeving (RJ). Daaruit zijn in 2003 twee publicaties van de RJ voortgevloeid:

- een aanpassing van Richtlijn 400 Jaarverslag inzake het verslag van de directie voor de bestaande financiële verslaggeving;
- een handreiking voor afzonderlijke maatschappelijke verslaggeving.

Richtlijn 400 is in 2005 herzien. Op grond van artikel 2: 391 BW lid 1 wordt van ondernemingen in het jaarverslag informatie gevraagd over de niet-financiële prestatie-indicatoren, met inbegrip van milieu- en personeelsaangelegenheden, voor zover dit noodzakelijk is voor een goed begrip van de resultaten, of de positie van de onderneming. Hiermee gaf Nederland ook uitvoering aan de zogeheten Europese moderniseringsricht-

¹ Zie paragraaf 4.5.4 van het SER-advies *Duurzame globalisering*. Zie ook SER-advies *De winst van waarden* (2000), pp. 67-68.

lijn². In alle landen aangesloten bij de Europese Unie is derhalve een dergelijke regeling van kracht.

Tot wie richt de Richtlijn 400 zich?

Richtlijn 400 is in beginsel op alle grote en middelgrote rechtspersonen van toepassing. In de moderniseringsrichtlijn van de Europese Commissie wordt aangegeven dat ieder land de optie heeft om op basis van het groottecriterium uitzonderingen te maken. In Nederland is in het Burgerlijk Wetboek een gedeeltelijke uitzondering gemaakt voor middelgrote ondernemingen (zie artikel 2:397 lid 7 BW). Zij hoeven in het jaarverslag geen aandacht te besteden aan niet-financiële prestatie-indicatoren als bedoeld in artikel 391 lid 1. Kleine ondernemingen zijn al geheel vrijgesteld van de verplichting een jaarverslag op te stellen (artikel 2:396 lid 6 BW). Onderstaand kader geeft informatie over wat het BW onder middelgrote en kleine ondernemingen verstaat.

Definitie kleine en middelgrote rechtspersonen in het BW

‘Kleine rechtspersonen’ (artikel 2:396 BW) zijn rechtspersonen die voldoen aan twee of drie van de volgende vereisten (zie lid 1 van artikel 2:396 BW): 1) de activa van het totaal bedragen maximaal € 4,4 miljoen, 2) de netto-omzet van het commerciële deel bedraagt niet meer dan € 8,8 miljoen en 3) over het boekjaar werken er gemiddeld minder dan 50 werknemers.

‘Middelgrote rechtspersonen’ (artikel 2:397 BW) zijn rechtspersonen die voldoen aan twee of drie van de volgende vereisten (zie lid 1 van artikel 2:397 BW): 1) de activa van het totaal bedragen maximaal € 17,5 miljoen, 2) de netto-omzet van het commerciële deel bedraagt niet meer dan € 35 miljoen en 3) over het boekjaar werken er gemiddeld minder dan 250 werknemers. Bij middelgrote rechtspersonen gaat het om grote, maar niet om de grootste ondernemingen of concerns.

De genoemde bedragen kunnen bij algemene maatregel van bestuur worden aangepast.

Wat zijn de belangrijkste elementen over mvo van de Richtlijn 400?

De aanbevelingen uit de Richtlijn hebben betrekking op de volgende aspecten:

Algemene aspecten: de belangrijkste uitdagingen voor de onderneming, in welke mate deze bepalend zijn voor de bedrijfsstrategie, welke rol de stakeholders in dit kader vervullen, het onderlinge verband tussen de milieu-, sociale en economische aspecten alsmede maatschappelijke aspecten van de verkochte producten of diensten zoals veiligheid en kwaliteit.

² Richtlijn nr. 2003/51/EG van het Europees Parlement en de Raad van 18 juni 2003, PbEG L 178.

Milieuaspecten (planet): de houding van de onderneming tegenover het milieu, de gevolgen van milieurisico's en verplichtingen voor de financiële positie van de onderneming.

Sociale aspecten (people): werkgelegenheid, arbeidsvoorwaardenbeleid, zeggenschap, veiligheid en gezondheid etc. Tevens worden hieronder begrepen mensenrechten (waaronder werknemersrechten en beleid ten aanzien van kinderarbeid, dwangarbeid en non-discriminatie en beleid ten aanzien van corruptie).

Economische aspecten (profit): belastingen, verdeling van de toegevoegde waarde over de stakeholders, de maatschappelijke creatie en verspreiding van kennis via onderzoek en ontwikkeling, training en dergelijke.

Bij al deze aspecten wordt gevraagd aandacht te schenken aan o.a. de dialoog met de stakeholders, het beleid en de organisatie ervan ter zake, de uitvoering en de uitkomsten ervan en de toekomstverwachtingen.

Handreiking maatschappelijke verslaggeving

Behalve de aanpassing van Richtlijn 400 in 2005, heeft de Raad voor de Jaarverslaggeving ook een conceptueel kader voor afzonderlijke maatschappelijke verslaggeving ontwikkeld (de zogenoemde Handreiking voor maatschappelijke verslaggeving). De Handreiking richt zich met name op de groep middelgrote en grote ondernemingen die vallen onder de reikwijdte van de Richtlijn 400 Jaarverslag. De Handreiking kan echter ook, zo stelt de RJ in het voorwoord, door andere organisaties worden toegepast. In de handreiking worden aanknopingspunten en overwegingen gegeven. In paragraaf 5.3 is de managementsamenvatting van de Handreiking opgenomen.

De Richtlijnbepalingen annex de Handreiking inzake mvo zijn deels ontleend aan de richtlijnen van het Global Reporting Initiative (zie bijlage 1 bij de Verklaring).

Herziening Richtlijn 400 en aanbevelingen over verslaggeving over ketenbeheer

Het kabinet wil de RJ vragen om de herziene aanbevelingen voor de verslaggeving over MVO te evalueren en indien gewenst tot aanpassing of aanscherping te komen. Aangezien het terrein van de maatschappelijke jaarverslaggeving nog in beweging is, kiest het kabinet er niet voor vereisten hiervoor wettelijk vast te leggen³.

De SER heeft de RJ verzocht om vóór 1 juli 2009 op basis van de ICC-aanbevelingen over ketenbeheer en *good practices* op dit vlak aanbevelingen te ontwikkelen voor rapportage van bedrijven over hun internationale ketenbeheer als aanvulling op de Richtlijn 400, respectievelijk de Handreiking voor maatschappelijke verslaggeving. De RJ heeft positief gereageerd op dit verzoek (brief aan SER-voorzitter d.d. 16 september 2008).

3 Zie de nota *Inspireren, innoveren, integreren: kabinetsvisie maatschappelijk verantwoord ondernemen 2008-2011*, 13 december 2007, p. 12.

5.2 Tekst Richtlijn 400 (relevante selectie)

INFORMATIE OVER ASPECTEN VAN MAATSCHAPPELIJK VERANTWOORD ONDERNEMEN

117. In het algemeen is aan ondernemingsactiviteiten een drietal maatschappelijke aspecten verbonden, te weten milieu-, sociale en economische aspecten. Door bewust rekening te houden met deze drie aspecten en de hierop betrekking hebbende effecten van ondernemingsactiviteiten, wordt door de rechtspersoon een bijdrage geleverd aan duurzame ontwikkeling. Veelal wordt in dit verband gesproken over maatschappelijk verantwoord ondernemen. Er is een toenemende maatschappelijke verwachting dat rechtspersonen in hun verslaggeving informatie opnemen omtrent de effecten van de maatschappelijke aspecten van het ondernemen. Het gaat hierbij om een weergave van beleid, uitvoering, uitkomsten en toekomstverwachtingen ten aanzien van hun maatschappelijk (verantwoord) ondernemen. De maatstaven voor deze informatieverstrekking zijn nog volop in ontwikkeling.

In vergelijking met de financiële jaarverslaggeving over het ondernemen door rechtspersonen staat de verslaggeving over de maatschappelijke aspecten van het ondernemen door rechtspersonen nog in de kinderschoenen. De inhoudelijke ontwikkeling van wat als goede verslaggeving over de maatschappelijke aspecten van de ondernemingsactiviteiten van de rechtspersoon wordt beschouwd, kan alleen voluit tot wasdom komen indien richting wordt gegeven aan deze verslaggeving.

Niet alleen nationale gedachten en ideeën zijn van belang, maar ook internationale concepten en voorstellen worden benut. Een belangrijk voorbeeld hiervan is het door de Verenigde Naties (UNEP) actief ondersteunde Global Reporting Initiative (GRI).

118. In het huidige stadium van ontwikkeling van gedachten en ideeën over verslaggeving inzake de maatschappelijke aspecten van het ondernemen is het noodzakelijk dat verschaffers respectievelijk gebruikers van die verslaggeving zelf zoveel mogelijk aangeven welke informatie noodzakelijk is om te verstrekken respectievelijk welke gegevens bij voorkeur worden verkregen.

Verslaggeving over maatschappelijke aspecten van de ondernemingsactiviteiten van de rechtspersoon is er overigens niet alleen om behoeften aan informatie van gebruikers te vervullen, maar biedt de rechtspersoon ook de mogelijkheid om door middel van zijn handelen zijn maatschappelijke betrokkenheid vanuit ondernemingsdoelstellingen te laten zien.

119. Ter bevordering van de transparantie van het handelen van rechtspersonen wordt in de navolgende alinea 120 tot en met 123 een kader aangereikt dat beoogt steun en richting te geven aan de verslaggeving over maatschappelijke aspecten van het ondernemen en de ontwikkeling daarvan. Aanbevolen wordt dit kader bij de verslaggeving over maatschappelijke aspecten van het ondernemen toe te passen. Hierbij is het zinvol gehanteerde begrippen nader uiteen te zetten.

120. Aanbevolen wordt over maatschappelijke aspecten van het ondernemen te rapporteren in het jaarverslag of in een afzonderlijk document (bijvoorbeeld door middel van een apart maatschappelijk verslag, sociaal jaarverslag en/of milieujaarverslag; gewezen wordt op de Hand-

reiking voor Maatschappelijke verslaggeving, versie 2003) of in zowel het jaarverslag als een afzonderlijk verslag.

Als de rechtspersoon in zowel het jaarverslag als een afzonderlijk verslag rapporteert, ligt het in de lijn der verwachtingen dat in het afzonderlijke verslag meer gedetailleerde informatie wordt opgenomen dan in het jaarverslag. Alsdan verdient het aanbeveling in het jaarverslag bij de jaarrekening naar het afzonderlijke verslag te verwijzen. Dit geldt tevens indien slechts in een afzonderlijk document wordt gerapporteerd. Deze verwijzing in het jaarverslag kan ook het voornemen van toekomstige publicatie van een dergelijk verslag betreffen.

121. Indien noodzakelijk voor een goed begrip van de ontwikkeling, de resultaten of de positie van de rechtspersoon en groepsmaatschappijen, omvat de analyse in het jaarverslag zowel financiële als niet-financiële prestatie-indicatoren, met inbegrip van milieu- en personeelsaangelegenheden. Bij de verslaggeving over maatschappelijk ondernemen wordt aanbevolen aandacht te besteden aan alle volgende aspecten:

a. algemene aspecten

Hier worden uiteengezet de belangrijkste problemen/uitdagingen voor de rechtspersoon, in welke mate deze (mede)bepalend zijn voor de bedrijfsstrategie, welke rol in dit kader belanghebbenden bij de rechtspersoon (stakeholders) vervullen, het onderlinge verband tussen de milieu-, sociale en economische aspecten (zie onder b., c. en d.), alsmede maatschappelijke aspecten van de verkochte producten en/of verrichte diensten (bijvoorbeeld veiligheid, kwaliteit).

b. milieu-aspecten

Hierbij wordt informatie gegeven over de houding van de rechtspersoon tegenover het milieu, de gevolgen van milieurisico's en -verplichtingen voor de financiële positie van de rechtspersoon, over de houding van de rechtspersoon tegenover het milieu en over de milieuprestaties van de rechtspersoon voor zover deze gevolgen kunnen hebben voor de financiële positie van de rechtspersoon.

In de Memorie van Toelichting is ten aanzien van het begrip milieu-aangelegenheden een aanbeveling opgenomen om, samengevat, de volgende informatie te verstrekken:

1. het beleid en de programma's die door de rechtspersoon zijn vastgesteld op het gebied van milieubescherming, met name met het oog op het voorkomen van verontreiniging;
2. de verbetering die sinds de invoering van het beleid op belangrijke gebieden van milieubescherming tot stand zijn gebracht;
3. de mate waarin milieubeschermingsmaatregelen op basis van wetgeving ten uitvoer zijn of worden gelegd;
4. informatie over de milieuprestaties, zoals energie-, materiaal- en watergebruik, emissies en afvalverwijdering, mits passend en van belang voor de aard en omvang van de rechtspersoon;
5. indien de rechtspersoon een afzonderlijk milieuverlag uitbrengt, een verwijzing naar dat verslag.

Voor de onder 4. genoemde informatie, zou kunnen worden volstaan met een beknopte beschrijving van de milieu-aangelegenheden, onder verwijzing naar het milieuverlag.

c. sociale aspecten

Hieronder worden begrepen arbeidsaangelegenheden, waarbij onder meer aan de orde komen werkgelegenheid (opbouw personeelsbestand en gemiddeld personeelsverloop), arbeidsvoorwaarden, personeelsvoorzieningbeleid in relatie tot de arbeidsmarkt en sociale zekerheid (waaronder preventie van arbeidsongeschiktheid, outplacementvoorzieningen en arbeidspools), overleg tussen werknemers en management en de zeggenschapsrechten van werknemers, veiligheid en gezondheid, opleiding en training, diversiteit en ontplooiingsmogelijkheden. Tevens worden hieronder begrepen mensenrechten (waaronder werknemersrechten en beleid ten aanzien van kinderarbeid, dwangarbeid en non-discriminatie), integriteit (beleid ten aanzien van corruptie), aspecten van sociaal-maatschappelijke betrokkenheid, enzovoort.

d. economische aspecten

Hiertoe behoren de financiële bijdragen aan de maatschappij in brede zin waarin de onderneming opereert (bijvoorbeeld in de vorm van belastingen), de financiële bijdragen van de rechtspersoon aan zijn stakeholders zoals afnemers, toeleveranciers, werknemers, vermogensverschaffers en overheid, en de maatschappelijke creatie en verspreiding van kennis via onderzoek en ontwikkeling (zie ook alinea 111 tot en met 116), training en dergelijke.

- 122 Bij het verslag doen over de in alinea 121 genoemde aspecten wordt aanbevolen per relevant aspect aandacht te besteden aan de volgende elementen:
- *dialoog met de belanghebbenden (stakeholders)*
De uitgebreidheid van het verslag hierover is mede afhankelijk van de al dan niet actieve rol die belanghebbenden vervullen;
 - *beleid ter zake van het aspect*
Hierbij komen aan de orde welk beleid ter zake van het aspect wordt gevoerd, en wat daarvoor de voornaamste overwegingen zijn. De rechtspersoon kan bij zijn beleid aansluiten bij bestaande (inter)nationale verklaringen, verdragen en richtlijnen. Bij dit element komen tevens de financieel economische aspecten van het beleid aan de orde;
 - *organisatie ervan*
Bij dit element wordt ingegaan op de verdeling van taken en verantwoordelijkheden binnen de rechtspersoon en de wijze van beheersing hiervan ('governance structuur' en managementinformatiesystemen in verband hiermee);
 - *uitvoering en uitkomsten ervan*
Bij dit element wordt informatie verstrekt over de uitvoering van het beleid mede aan de hand van de in het verslagjaar behaalde resultaten bijvoorbeeld door het vermelden van getroffen maatregelen en behaalde prestaties. Tot de hier verstrekte informatie behoort tevens informatie over de toetsing van uitvoering en uitkomsten aan beleid en eerder uitgesproken verwachtingen; en
 - *toekomstverwachtingen*
Ter zake de over dit element te verstrekken informatie wordt tevens verwezen naar alinea 110 en alinea 126 tot en met 132.
- 123 Bij de verschaffing van de informatie zoals hiervoor aangegeven kan onderscheid naar segmenten van belang zijn. Aanbevolen wordt hiervoor aan te sluiten bij het daaromtrent bepaalde in hoofdstuk 350 Gesegmenteerde informatie.

INFORMATIE OVER TOEPASSING VAN EEN GEDRAGSCODE

- 124 Nederlandse beursgenoteerde rechtspersonen voor wie het Besluit van 23 december 2004 tot vaststelling van nadere voorschriften omtrent de inhoud van het jaarverslag geldt, nemen in het jaarverslag een mededeling op over de naleving van de Nederlandse corporate governance code in overeenstemming met dit Besluit. De rechtspersoon geeft aan of een gedragscode wordt gevolgd en welke gedragscode het betreft. De rechtspersoon geeft voorts aan of deze gedragscode verplicht of vrijwillig wordt gevolgd. In het jaarverslag (of in de inhoudsopgave) neemt de rechtspersoon een verwijzing op naar de beschikbare informatie over de naleving van de gedragscode (bijvoorbeeld naar de website).

5.3 Tekst Handreiking maatschappelijke verslaggeving (managementsamenvatting)

De doelstelling van deze handreiking is het bieden van een conceptueel kader dat organisaties kunnen gebruiken bij het opstellen van hun maatschappelijk verslag. Er worden aanknopingspunten en overwegingen gegeven. De gebruikersgroep van maatschappelijke verslaggeving is divers. Bovendien zijn de maatschappelijke aspecten voor iedere organisatie heel specifiek. Daarom is het, naast het gebruik van handreikingen, ook van belang een dialoog te voeren met relevante belanghebbenden (stakeholders).

Hoewel maatschappelijke verslaggeving vooral geschiedt door productie- en dienstverlenende organisaties is deze tevens relevant voor andere organisaties zoals overheidsinstellingen en maatschappelijke organisaties.

In het maatschappelijke verslag wordt informatie gegeven over de economische, milieu- en sociale aspecten van de organisatie en de effecten van de bedrijfsvoering op de maatschappij. Een van de doelstellingen van maatschappelijke verslaggeving is het informeren van stakeholders van de organisatie. Tegelijkertijd wordt op deze wijze tegenover stakeholders verantwoording afgelegd over de wijze waarop de organisatie haar verantwoordelijkheden op verschillende terreinen heeft ingevuld. Het maatschappelijk verslag biedt een uitgangspunt voor de dialoog tussen organisaties en hun stakeholders.

Maatschappelijke verslaggeving voorziet echter niet alleen in de informatiebehoefte van stakeholders, maar heeft tevens voordelen voor de opstellers, zoals inzicht in nieuwe marktkansen, meer inzicht in risico's, verbetering van reputatie, vergroting van de motivatie van werknemers, vermindering van conflictvorming, bijdrage aan de bedrijfscultuur en/of interne cohesie. Ook kan het leiden tot lagere vermogenskosten.

De informatie in het maatschappelijk verslag is begrijpelijk, relevant, betrouwbaar en vergelijkbaar. Het beeld dat wordt geschetst in het maatschappelijk verslag is representatief voor de werkelijke situatie. De informatie in het maatschappelijk verslag wordt gepresenteerd volgens een logische structuur van beleid, doelstellingen, management, prestaties en toekomstige ontwikkelingen. Voor een juiste interpretatie van de behaalde prestaties is informatie nodig over de organisatie waarover wordt gerapporteerd, de reikwijdte van het verslag en het verslaggevingsbeleid.

Wijzigingen in de grondslagen of wijze van presentatie moeten op toereikende wijze worden toegelicht. In het maatschappelijk verslag wordt informatie gegeven over de visie van de organisatie op maatschappelijk verantwoord ondernemen en haar beleid op dit gebied. Voorts wordt informatie gegeven over de wijze waarop maatschappelijk verantwoord ondernemen is ingebed in de bestuursstructuur en de managementsystemen. Ook wordt informatie gegeven over de dialoog met stakeholders en de resultaten daarvan. Het is daarbij belangrijk de informatie over de economische, sociale en milieuprestaties in een juiste context te plaatsen en op een toereikende wijze toe te lichten. De wijze van presentatie is zodanig gestructureerd dat vergelijking in de tijd mogelijk is.

Het maatschappelijk verslag kan op verschillende manieren worden gepubliceerd: afzonderlijk of gebundeld met de financiële verslaggeving. Het heeft de voorkeur dat organisaties jaarlijks hun maatschappelijk verslag publiceren, indien mogelijk gelijktijdig met het financiële jaarverslag. Organisaties die via internet informatie publiceren kunnen ervoor kiezen deze informatie vaker te actualiseren. Organisaties stellen hun maatschappelijke verslag op verzoek beschikbaar. Om de toegankelijkheid te bevorderen wordt op de website van de betreffende organisatie aangegeven of de organisatie al dan niet een maatschappelijk verslag publiceert.

Ten behoeve van een vergelijking in de tijd wordt van organisaties verwacht dat zij maatschappelijke verslagen van tenminste drie opeenvolgende jaren bewaren.

Bijlage

Internationale en nationale (publiek-)private initiatieven op het terrein van (internationaal) mvo: een (niet-limitatief) overzicht¹

I. Internationale initiatieven

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 maatschappelijk verantwoord ondernemen (mvo).

Business Leaders Initiative on Human Rights (2003)

Dit is een initiatief van een aantal topbestuurders uit het bedrijfsleven onder voorzitterschap van Mary Robinson, ex-premier van Ierland en ex-Hoge Commissaris van de VN voor de mensenrechten. Het is een “programme to help develop the corporate response to human rights”.

Op 4/5 december 2008 werd door BLIHR een grote conferentie georganiseerd in Parijs naar aanleiding van het 60-jarig bestaan van de Universele Verklaring voor de Rechten van de Mens.

Het initiatief loopt in beginsel van 2003-2009.

Mary Robinson is tevens voorzitter van het initiatief *Realizing Rights: the Ethical Globalization Initiative (2002)*.

Foundation for Natural Leadership (2002)

Deze stichting heeft als doel de ondersteuning – middels diverse ‘transformation programs’ – van de ontwikkeling van 21e-eeuws leiderschap c.q. de bewustwording van de verbinding tussen natuur en mensheid. Dit vanuit een paradigmaverschuiving van (af)gescheidenheid naar interconnectiviteit.

Earth Charter (Handvest van de Aarde) (2000)

In 1987 heeft de VN-commissie-Brundtland opgeroepen om te komen tot een nieuw handvest dat fundamentele principes voor duurzame ontwikkeling bevat. Tijdens de Aardetop in Rio de Janeiro 1992 is er aan een ontwerp voor het handvest gewerkt. In 2000 is dit vastgesteld na jarenlange consultaties van niet-gouvernementele organisaties, professionele organisaties, nationale commissies en internationale deskundigen.

1 Dit overzicht is een actualisering van de betreffende bijlage uit het SER-advies *Duurzame Globalisering: een wereld te winnen* (juni 2008).

Het Handvest van de Aarde doet een sterk moreel appel op verantwoordelijkheden van mensen en landen naar elkaar, toekomstige generaties en de natuur. Het formuleert een aantal principes: respect en zorg voor alle levensvormen, ecologische integriteit, sociale en economische rechtvaardigheid, democratie, geweldloosheid en vrede. Deze principes worden vervolgens uitgewerkt.

Eén van de dragers van het initiatief, de Nederlandse ex-premier Ruud Lubbers, vergelijkt het Handvest van de Aarde met de Universele verklaring van de rechten van de mens (1948), die internationaal een belangrijke morele status heeft gekregen. In het najaar van 2008 is het Earth Charter Handbook gepubliceerd ten behoeve van al degenen, die van het Charter 'werk' willen maken in de praktijk.

Zie verder www.earthcharterinaction.org.

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 corruptie. Daarvoor is een *Global Compact* opgesteld, waarbij bedrijven zich vrijwillig kunnen aansluiten. Honderden – vooral grote – bedrijven hebben de tien geformuleerde principes inmiddels onderschreven.

De tien 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.

In de *ICC-Guide to responsible sourcing* (2008) (zie toelichting bij SER-Verklaring) wordt gerefereerd aan deze principes.

In Nederland hebben ABN Amro, Shell, TNT en Unilever in 2006 vervolgens het initiatief genomen voor The Netherlands Network of the UN Global Compact (Global Compact

Nederland). Thans heeft dit ca. 35 leden. 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. Onder auspiciën van Global Compact Nederland vond juni 2008 een conferentie plaats bij Akzo Nobel over ketenbeheer².

Per november 2008 heeft een aantal van de Nederlandse Global Compact-bedrijven (Akzo-Nobel, Essent, Fortis, KLM, Philips, Rabobank, Shell en Unilever) het initiatief genomen voor een speciaal project rondom bedrijven en mensenrechten. Aanleiding voor het project is het rapport "Protect, Respect and Remedy: A Framework for Business and Human Rights" van professor John Ruggie, Harvard Professor en Speciaal Vertegenwoordiger van de Secretaris-Generaal van de Verenigde Naties voor bedrijven en mensenrechten. Het rapport geeft een aanzet voor het verduidelijken van de verantwoordelijkheden van overheden, bedrijven en andere actoren in het respecteren van mensenrechten in het wereldwijd zakendoen. Het project heeft als doel de implicaties van het rapport voor de deelnemende bedrijven in kaart te brengen en te kijken welke nieuwe kansen de voorstellen bieden voor bedrijven. De bevindingen van het project zullen worden gedeeld met andere nationale en internationale bedrijven. Tevens is het de intentie om "good practices" op te stellen die zullen worden ingebracht in de tweede fase van het mandaat van Professor Ruggie waarin hij zijn voorstellen nader zal uitwerken en concretiseren.

Zie <http://www.unglobalcompact.org>

Global compact Nederland: http://www.unglobalcompact.org/NetworksAroundTheWorld/country_contact/netherlands.html

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 Reporting Initiative (GRI) (1997)

Het Global Reporting Initiative (GRI) is een wereldwijde netwerkorganisatie onder auspiciën van de Verenigde Naties (UNEP), met haar hoofdkwartier in Amsterdam. De visie van het Global Reporting Initiative is dat verslaglegging over de economische, milieu-, en sociale performance van bedrijven net zo routinematig en vergelijkbaar kan en zal worden als financiële verslaglegging. Het GRI bewerkstelligt dit door het ontwikkelen en continu verbeteren van haar duurzaamheidsverslagleggingsraamwerk, waarvan de G3-Richtlijnen de hoeksteen vormen. Deze richtlijnen vormen het meest gebruikte verslagleggingkader ter wereld.

² Zie voor het verslag van deze conferentie: http://generator.vnoncw.intermax.nl/upload/279123_7087_1217932848496-Symposium_verslag.pdf

De G3-Richtlijnen bestaan enerzijds uit principes, en anderzijds uit 79 milieu-, sociale en economische indicatoren, allen gestoeld op internationale verdragen en codes. Elke indicator is onderbouwd door een specifiek technisch protocol, dat onder andere verwijst naar internationaal juridische en algemeen geaccepteerde verdragen, codes, en normen waar die relevant zijn. De principes gaan bijvoorbeeld over materialiteit, evenwicht en accuraatheid. Het principe van materialiteit maakt het mogelijk dat bedrijven in samenspraak met hun stakeholders een gerichte keuze kunnen maken in de thema's, waarover zij rapporteren. Het GRI wordt gedragen door een uniek wereldwijd "multi-stakeholder"-netwerk van zo'n 30.000 personen uit bedrijven, ngo's, vakbonden, investeerders, academici, en accountants. De richtlijnen zijn beschikbaar als publiek goed voor bedrijven en organisaties over de hele wereld.

Onderzoek van KPMG uit 2008 in 22 landen wijst uit dat meer dan 70 procent van bedrijven die duurzaamheidsrapporten publiceren, hiervoor de GRI-richtlijnen hanteren. De meerderheid van Nederlandse beursgenoteerde bedrijven behoren daarbij.

Richtlijn 300 van de RJ refereert aan de GRI-richtlijnen.

GRI en Global Compact vormen een strategische alliantie. Zo zijn bijvoorbeeld de zogenaamde "*Communication on Progress*", die UN Global Compact leden maken, gebaseerd op de GRI-richtlijnen.

Uit onderzoek in 2007, over beweegredenen voor gebruik van GRI-richtlijnen, bleek dat veel bedrijven ontdekken, dat ze waarde creëren gaande het proces van het ontwikkelen van een duurzaamheidsverslag. Voor hen geldt het motto: "*What you can measure, you can manage; what you can manage, you can change*".

Social Accountability International (SAI) (1997)

SAI is een in de USA ontstaan multi-stakeholderinitiatief ter bevordering van fundamentele arbeidsnormen en goede arbeidsomstandigheden. De bekendste certificatiestandaard die men ontwikkeld heeft, is de SA8000 (1997; herzien in 2001).

Zie www.sa-intl.org

International Union for the Conservation of Nature (IUCN) (1948) /IUCN Nederlands Comité (1996)

Ook bekend als The World Conservation Union. Deze richt zich op het tegengaan van het verlies aan biodiversiteit. Het is de enige natuurbeschermingsorganisatie die zowel staten als ngo's als leden heeft. Daarnaast beschikt het over een groot netwerk van wetenschappers, verdeeld over zes commissies. De in Nederland gevestigde leden (de Staat en 35 organisaties) zijn verenigd in het Nederlands Comité, dat in 1996 werd erkend door IUCN. Het heeft een brugfunctie tussen ngo's, de overheid, bedrijfsleven en wetenschap (zie www.iucn.nl).

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.

Coalition for Environmentally Responsible Economies (CERES) (1989)

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

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.

European Business Ethics Network (EBEN) (1987)

EBEN is een non-profit vereniging, 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.

Caux Round Table (1986)

De CRT is een internationaal netwerk van leiders uit het bedrijfsleven, met als doel een "moral capitalism". Het bevordert implementatie van de *CRT-Principles for business*, waardoor "sustainable and socially responsible prosperity can become the foundation for a fair, free and transparent global society".

Zie www.cauxroundtable.org

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.

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

Greenleaf Center for Servant Leadership (1970)

De zakenman Robert Greenleaf introduceerde het concept van 'servant leadership' in een essay uit 1970, waarna de oprichting van dit centrum volgde. Men streeft ernaar om dienend leiderschap hét leiderschapsconcept te laten zijn van de 21 e eeuw als uitdrukking van MVO. De Stichting Servant leadership is de officiële vertegenwoordiger hiervan in Nederland. Er is onder haar vlag een Academy opgericht en er vinden diverse andere activiteiten plaats (bijv. een Europees congres Servant leadership in Bussum op 19 november 2008).

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 MVO-'guidance document' (niet-certificeerbaar) inzake MVO ten behoeve van organisaties: ISO 26.000. Dit document zal verwijzingen bevatten naar vele bestaande codes, afspraken etc. Bij de ontwikkeling hiervan zijn de relevante stakeholders uit 54 landen betrokken. Een en ander gebeurt in samenwerking met de ILO. Inwerkingtrekking daarvan is voorzien eind 2010.

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

II. Enkele nationale initiatieven

Initiatief Duurzame Handel (2007)

Op 30 juni 2007 is door het Nederlandse kabinet met maatschappelijke organisaties, bedrijven en vakbonden in Schotland het Initiatief Duurzame Handel (IDH) gestart. Het richt zich op verduurzaming van internationale ketens. De gedachte hierbij is dat ketens met aandacht voor sociale en ecologische aspecten een bijdrage leveren aan de millenniumdoelstellingen op het terrein van armoedevermindering, een duurzame leefomgeving in ontwikkelingslanden en eerlijke handel. Het gaat in het IDH vooral om verduurzaming van productieketens in sectoren waar tot op heden nog weinig ervaring is opgedaan met mvo en ketenverantwoordelijkheid en het vergroten van de impact van bestaande initiatieven in tal van sectoren. IDH wil een bundelaar van kennis en ervaringen

zijn. De twee pijlers van het IDH zijn de verbeter- en ontwikkelprogramma's en het intersectoraal leerprogramma (ISL).

In 2008 hebben vier sectoren, te weten natuursteen, soja, cacao en hout- en bosproducten, aangegeven knelpunten met betrekking tot duurzaamheid in hun keten aan te gaan pakken in het kader van het IDH door een concreet verbeterprogramma dat wordt gedragen door een consortium van partijen binnen de sector. Daarnaast hebben de sectoren toerisme en thee aangegeven ook met verduurzaming in hun keten aan de slag te willen. Zij starten met een ontwikkelprogramma van een half jaar, met de indiening van een verbeterprogramma als resultaat. In de komende jaren zullen ook andere sectoren verbeteren en ontwikkelprogramma's binnen het IDH indienen en uitvoeren.

Dutch Employers' Cooperation Program (2005)

Het Dutch Employers' Cooperation Program (DECP) is in 2005 van start gegaan. Het is een publiek-privaat partnership van de Nederlandse centrale ondernemingsorganisaties en het ministerie van Buitenlandse Zaken, gericht op het versterken van de werkgeversorganisaties in 36 partnerlanden, grotendeels ontwikkelingslanden, vanuit de overtuiging dat dit zal bijdragen aan een duurzame economische ontwikkeling in deze landen (zie ook DECP Annual report 2007).

MVO Nederland (2004)

MVO Nederland is in 2004 door het ministerie van Economische Zaken opgericht, mede naar aanleiding van het SER-advies van 2000. Het is een kennis- en netwerkorganisatie die het bedrijfsleven stimuleert om maatschappelijk verantwoord te ondernemen. MVO Nederland richt zich vooral op het midden- en kleinbedrijf en met name op de voorhoede van het peloton: ondernemers die met mvo aan de slag willen maar (nog) niet precies weten hoe. MVO Nederland doet het volgende om mvo te stimuleren:

- bijeenbrengen van bedrijfsleven, maatschappelijk veld, overheid, onderwijs en onderzoek
- om samen te zoeken naar effectieve oplossingen voor maatschappelijke vraagstukken;
- verzamelen en verspreiden van zoveel mogelijk voorbeelden, instrumenten, verhalen en publicaties over mvo;
- het bouwen aan een steeds groter netwerk van organisaties die maatschappelijk verantwoord ondernemen;
- organiseren van bijeenkomsten voor het uitwisselen van kennis en ervaring;
- het zoeken van de publiciteit op het gebied van mvo;
- starten van mvo-projecten op basis van concrete vragen en behoeften.

De financiering van MVO Nederland liep oorspronkelijk tot 1 januari 2009. Het kabinet heeft inmiddels besloten deze te verlengen tot het einde van de kabinetsperiode. De directie en het bestuur van MVO Nederland worden bijgestaan door een Programmaraad, waarin o.a. VNO-NCW en MKB-Nederland betrokken zijn.

MVO-Platform (2002)

Het MVO-Platform is een samenwerkingsverband van 33 ngo's (Amnesty International, Oxfam NOVIB, ICCO etc.) en een aantal vakbonden. De nadruk bij de werkzaamheden ligt op mvo in ontwikkelingslanden.

Stichting Samenleving&Bedrijf (2000)

S&B werd in 2000 opgericht als initiatief van diverse ministeries en ABN-AMRO, Ordina, Rabobank, Randstad en Shell. De Stichting S&B heeft rond de 26 grotere bedrijven als contribuerende leden. Haar doelstellingen zijn vergelijkbaar met die van MVO Nederland. De leden zien mvo als een zakelijke investering in duurzame oplossingen. De Stichting ontwikkelt diverse activiteiten (waaronder ook een jaarlijks overleg met de minister-president). In 2009 zal de Stichting ondergebracht worden bij MVO-Nederland, waardoor de laatste ook specifiek aandacht aan grote bedrijven zal geven.

Vereniging van Beleggers voor Duurzame Ontwikkeling (VBDO) (1996)

De VBDO is een Nederlandse organisatie die de belangen van duurzame beleggers vertegenwoordigt. Er zijn ca. 1000 aangesloten particuliere en institutionele beleggers. Men streeft naar verduurzaming van het kapitaalverkeer. Men voert een dialoog met beursgenoteerde ondernemingen, bezoekt aandeelhoudersvergaderingen, voert onderzoeken uit en organiseert bijeenkomsten. In 2007 publiceerde de VBDO voor de tweede keer een *Benchmark Maatschappelijk Verantwoord Ketenbeheer*. Het betreft een onderzoek naar de inspanningen van 32 grote beursgenoteerde ondernemingen bij het verduurzamen van hun toeleveringsketen.

Het vakbondsmedefinancieringsprogramma (1985)

Het Vakbondsmedefinancieringsprogramma draagt in meer dan honderd landen bij aan de bestrijding van armoede, de verdeling van inkomen en de empowerment van de armen door het ondersteunen van vakbonden op de volgende thema's: het verdedigen van de rechten van werknemers en hun vakbonden, het bestrijden van discriminatie, kinderarbeid en dwangarbeid; het promoten van sociale bescherming; het bevorderen van sociale dialoog.

Zie ook: FNV Mondiaal (2008) Jaarverslag 2007, Amsterdam; CNV Internationaal (2008) Jaarverslag 2007, Utrecht.

Programma Uitzending Managers (1978)

Het Programma Uitzending Managers (PUM) is een initiatief van VNO-NCW: het zendt op verzoek seniormanagers en experts als vrijwilliger uit naar landen in de Derde Wereld en Oost-Europa. Zij geven rechtstreeks advies aan ondernemingen en instellingen die behoefte hebben aan specialistische kennis en ervaring.

III. Nationale en internationale multi-stakeholder-(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 zgn. 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 o.a. 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.

Visserij: 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 opricht door Unilever en WNF/WWF.

Voor deelnemers, governance structuur etc.: zie www.msc.org

Mijnbouw en Grondstoffensector: Voluntary Principles on Security and Human Rights (2000)

Deelnemers: 17 bedrijven (uit de mijnbouw en grondstoffensector, w.o. Shell), 4 regeringen (Noorwegen, Nederland, VK, VS) en 8 ngo's

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

Kledingindustrie: Fair Wear Foundation (2001)

De Nederlandse Fair Wear Foundation (FWF) is een multi-stakeholderinitiatief 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.

Voor overige informatie zie www.fairwear.nl

Palmolie: 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 o.a. Unilever en WNF/WWF.

Deelnemers, organisatie etc: zie www.rspo.org

Financiële sector: 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 multi-stakeholder, vanwege Amerikaanse anti-trust-wetgeving met een heel lichte structuur, over het algemeen goed gewaardeerd door ngo's.

Deelnemers, organisatie etc.: zie www.equator-principles.com

Detailhandel: 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 multi-stakeholder-dialoog met ngo's, overheden en vakbonden.

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

Voor werkwijze, deelnemers etc.: zie www.taskforceduurzamesoja.nl

Stichting Duurzame Voedingsmiddelenketen (DuVo) (ca 1995)

De Stichting Duurzame Voedingsmiddelenketen (DuVo) brengt een aantal gerenommeerde bedrijven uit alle schakels van de keten samen bij hun zoektocht naar mogelijkheden om de duurzaamheid van hun handelen te verbeteren. De Stichting heeft in het midden van de jaren negentig een proces op gang gebracht dat bestaat uit een drietal elementen, te weten:

- Een dialoog met relevante stakeholders, die moet leiden tot een gezamenlijk gedeeld begrip. Op basis daarvan kunnen meetbare criteria worden ontwikkeld voor aansturing en monitoring van een verbeterproces.
- Kennisontwikkeling, teneinde feitelijke informatie te kunnen aanbieden om de dialoog inhoudelijk te verbeteren.
- Open kennisuitwisseling om zo veel mogelijk partijen te laten delen in de verworven inzichten.

Sedert 1999 worden regelmatig door DuVo dialoogbijeenkomsten georganiseerd, telkens met een ander thema. Over die bijeenkomsten, en meer in het algemeen over de voorgaande activiteiten van DuVo, wordt uitgebreid gerapporteerd in regelmatig uitgegeven boekjes. DuVo ziet als voornaamste doel de leden te inspireren en daardoor te helpen bij het voeren van hun eigen duurzaamheidsbeleid. Uitwisseling van ervaringen speelt daarbij een grote rol (zie: <http://www.duvo.nl>).

Keurmerken

Max Havelaar

Max Havelaar is één van de bekendste en oudste mvo-keurmerken. O.a. door de ingebouwde prijs-garantie aan kleine koffieboeren had het keurmerk echter een blijvend 'niche'-karakter. Als vervolg en reactie daarop zijn er een aantal meer 'mainstream'-keurmerken ontstaan resp. 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 etc.: zie www.utzcertified.org

SMK (v/h Stichting Milieukeurmerk)

Begonnen als instelling om op multi-stakeholderbasis 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).

IV. International Framework Agreements tussen sociale partners

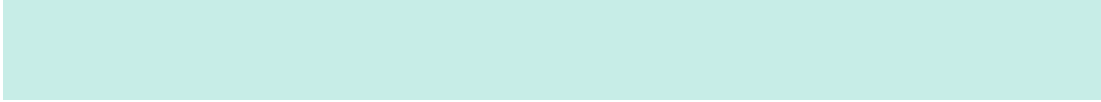
Enkele internationale sectorale werknemersorganisaties hebben met een aantal bedrijven zogeheten International Framework Agreements afgesproken, die gericht zijn op handhaving van de internationale arbeidsnormen van de ILO.

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.



**Deze verklaring is voorbereid door de ad-hoc-Commissie Internationaal
Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen (IMVO)**

Onafhankelijke leden

dr. A.H.G. Rinnooy Kan (voorzitter)

prof. dr. J.H. Garretsen

prof. mr. P.F. van der Heijden

Ondernemersleden

mr. J.W. van den Braak (VNO-NCW)

drs. G. van der Grind (ITO-Nederland)

drs. K.B. van Popta (MKB-Nederland)

Werknemersleden

mr. P.J. Gortzak (FNV)

drs. E. Haket (MHP)

K.I. van Splunder (CNV)

Secretariaat

dr. B. van Riel

mr. A. van den Bosch-de Gier

drs. J. Parlevliet

The logo for SER (Sociaal-Economische Raad) features the letters 'SER' in a bold, yellow, sans-serif font. The letters are set against a dark purple rectangular background. Above the purple rectangle, there are three horizontal yellow lines of varying lengths, creating a decorative header element.

Sociaal-
Economische
Raad

Bezuidenhoutseweg 60
Postbus 90405
2509 LK Den Haag
www.ser.nl

ISBN 90-6587-980-3 / CIP