



1 Er wordt vrij gekozen voor een baan.

- 1.1 Er is geen sprake van dwangarbeid, gebonden arbeid of onvrijwillige gevangenisarbeid.
- 1.2 Werknemers hoeven geen "aanbetalingen" te doen of hun identiteitspapieren te overleggen bij hun werkgever en ze zijn vrij om met inachtneming van een redelijke opzegtermijn bij hun werkgever weg te gaan.

2 Vrijheid van vereniging en het recht op collectieve onderhandelingen worden gerespecteerd.

- 2.1 Werknemers hebben, zonder enige uitzondering, het recht om zich aan te sluiten bij vakbonden van hun eigen keuze, om deze vakbonden op te richten en om collectief te onderhandelen.
- 2.2 De werkgever staat open voor de werkzaamheden van vakbonden en voor activiteiten die door vakbonden georganiseerd worden.
- 2.3 Er wordt niet gediscrimineerd tegen vertegenwoordigers van werknemers en zij hebben toegang tot de werkplek om daar hun functies als vertegenwoordigers uit te voeren.
- 2.4 Als de vrijheid van vereniging en het recht op collectieve onderhandelingen bij de wet beperkt zijn, bevordert in plaats van verhindert de werkgever de ontwikkeling van corresponderende middelen voor onafhankelijke en vrije vereniging en onderhandelingen.

3 De arbeidsomstandigheden zijn veilig en hygiënisch.

- 3.1 Er wordt gezorgd voor een veilige en hygiënische werkomgeving, waarbij rekening wordt gehouden met de heersende kennis van de industrie en van bepaalde specifieke gevaren. Er worden geschikte maatregelen genomen om ongevallen en letsel te voorkomen die voortvloeien uit, verband houden met of zich voordoen tijdens de uitvoering van werkzaamheden, door de oorzaken van gevaren die inherent zijn aan de werkomgeving te minimaliseren voor zover dat in redelijkheid haalbaar is.
- 3.2 Werknemers krijgen regelmatig training over gezondheid en veiligheid die geregistreerd wordt en deze training wordt herhaald voor nieuwe of opnieuw ingedeelde werknemers.
- 3.3 Er wordt voor gezorgd dat werknemers toegang hebben tot schone toiletvoorzieningen en drinkwater, alsook, indien dat van toepassing is, tot hygiënische voorzieningen voor voedselopslag.
- 3.4 Huisvesting, indien daarin voorzien wordt, zal schoon en veilig zijn en voldoen aan de basisbehoeften van de werknemers.
- 3.5 De bedrijven die zich aangesloten hebben bij deze gedragscode, zullen de verantwoordelijkheid voor gezondheid en veiligheid toewijzen aan een vertegenwoordiger van het senior management.

4 Er wordt geen gebruik gemaakt van kinderarbeid.

- 4.1 Er zullen geen nieuwe kinderen aangetrokken worden voor kinderarbeid.
- 4.2 Bedrijven ontwikkelen of dragen bij aan beleidsplannen en programma's die voorzien in de overgang van een situatie waarin kinderarbeid verricht wordt naar een situatie waarin kinderen een goede opleiding volgen en blijven volgen totdat zij niet langer kinderen zijn; "kind" en "kinderarbeid" zijn gedefinieerd in de bijlagen.
- 4.3 Kinderen en personen jonger dan 18 jaar worden niet 's nachts of onder gevaarlijke omstandigheden tewerkgesteld.

4.4 Voornoemde beleidsplannen en procedures moeten voldoen aan de bepalingen van de relevante ILO-normen (normen van de International Labour Organisation).

5. Er wordt voldoende loon betaald.

5.1 Lonen en toeslagen die betaald worden voor een standaard werkweek voldoen tenminste aan de nationale wettelijke normen of aan de vergelijkbare normen binnen de industrie, afhankelijk van welke normen hoger liggen. In elk geval dienen de lonen altijd zo toereikend te zijn dat aan de fundamentele levensbehoeften voldaan kan worden en dat er een vrij besteedbaar inkomen is.

5.2 Alle werknemers ontvangen schriftelijk begrijpelijke informatie over hun arbeidsvoorwaarden met betrekking tot lonen alvorens in dienst te treden, alsook ontvangen zij steeds als zij betaald worden informatie over de bijzonderheden van hun loon voor de betreffende betalingsperiode.

5.3 Aftrek van loon als tuchtmaatregel is niet toegestaan; tevens zal aftrek van loon waarin niet voorzien is in de nationale wetgeving niet toegestaan zijn zonder de uitdrukkelijke toestemming van de betreffende werknemer. Alle tucht maatregelen moeten geregistreerd worden.

6. Werktijden mogen niet excessief zijn.

6.1 De werktijden komen overeen met de nationale wetten en vergelijkbare normen in de industrie, afhankelijk van wat een betere bescherming biedt.

6.2 In elk geval zal werknemers niet gevraagd worden regelmatig meer te werken dan 48 uur per week en wordt er ten minste één vrije dag verstrekt voor elke periode van gemiddeld 7 dagen. Overuren worden vrijwillig gemaakt, overschrijden 12 uur per week niet, worden niet op regelmatige basis gevraagd en worden te allen tijde vergoed met een toeslag.

7. Geen discriminatie.

7.1 Er is geen sprake van discriminatie bij het aannemen, vergoedingen, toegang tot opleidingen, promoties, beëindiging of pensioen gebaseerd op ras, kaste, nationale afkomst, religie, leeftijd, handicap, geslacht, burgerlijke staat, seksuele geaardheid, vakbondlidmaatschap of politiek.

8. Er wordt regelmatig werk verschaft.

8.1 Het uitgevoerde werk moet zoveel mogelijk gebaseerd zijn op een erkende arbeidsverhouding op basis van nationale wetgeving en praktijk.

8.2 Verplichtingen aan werknemers vanuit wet- en regelgeving aangaande arbeid of sociale zekerheid die voortvloeien uit de gewone arbeidsverhouding worden niet omzeild door regelingen voor aanneming, onderaanneming, thuiswerk of stages waarbij er geen daadwerkelijke bedoeling is om vaardigheden te verbeteren of regelmatig werk te verschaffen; noch zullen verplichtingen als hierboven genoemd worden omzeild door het overmatige gebruik van arbeidscontracten voor bepaalde tijd.

9. Wrede of inhumane behandeling van werknemers is niet toegestaan.

9.1 Lichamelijk misbruik of straffen, dreiging van lichamelijk misbruik, seksuele of andere intimidatie en verbaal geweld of andere vormen van intimidatie zijn verboden.