# SA8000:2026®-STANDAARD VOOR WAARDIG WERK

**Gepubliceerd**
1 januari 2026

www.sa-intl.org

# Inleiding

De mensenrechten van personen en gemeenschappen zijn vastgelegd in basisdocumenten die door landen en belanghebbenden zijn overeengekomen. Hiertoe behoren de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens, het Internationaal Verdrag inzake economische, sociale en culturele rechten, het Internationaal Verdrag inzake burgerrechten en politieke rechten, de IAO-verklaring inzake de fundamentele beginselen en rechten op het werk en de elf fundamentele instrumenten van de IAO, het VN-Verdrag inzake de rechten van het kind, en andere.

Via een "Beschermen, Respecteren en Herstellen"-kader (Protect, Respect, and Remedy) stellen de VN-richtsnoeren voor bedrijven en mensenrechten (UNGP's) de respectieve verantwoordelijkheden van staten (overheden) en bedrijven vast. Staten hebben de plicht om mensenrechten te beschermen, onder meer via beleid, wetgeving, regelgeving en rechtspraak. Bedrijven hebben de plicht om mensenrechten te respecteren, wat betekent dat zij moeten voorkomen dat zij nadelige gevolgen voor de mensenrechten veroorzaken of daaraan bijdragen, en dergelijke gevolgen moeten aanpakken wanneer deze zich voordoen. Deze UNGP-vereisten zijn niet alleen van toepassing op nadelige gevolgen die door een bedrijf worden veroorzaakt, maar ook op gevolgen waaraan het heeft bijgedragen of waarmee het rechtstreeks verband houdt via zijn activiteiten of zakelijke relaties. Ten slotte hebben staten en bedrijven de verplichting om respectievelijk te voorzien in of deel te nemen aan een doeltreffend rechtsherstel in het geval van schendingen van rechten.

SAI is een missiegedreven non-profitorganisatie die zich inzet voor de bevordering van mensenrechten op werkplekken over de hele wereld, gebaseerd op deze fundamentele kaders van mensenrechten. Een van de manieren waarop we deze missie nastreven is door de totstandbrenging van de **SA8000®-standaard voor waardig werk**, die organisaties helpt om hun plicht om de mensenrechten op de werkplek te respecteren in de praktijk na te leven. De SA8000-standaard werd voor het eerst gepubliceerd in 1997 en is regelmatig herzien, altijd via een proces met meerdere belanghebbenden. Dit is de vijfde editie van de standaard.

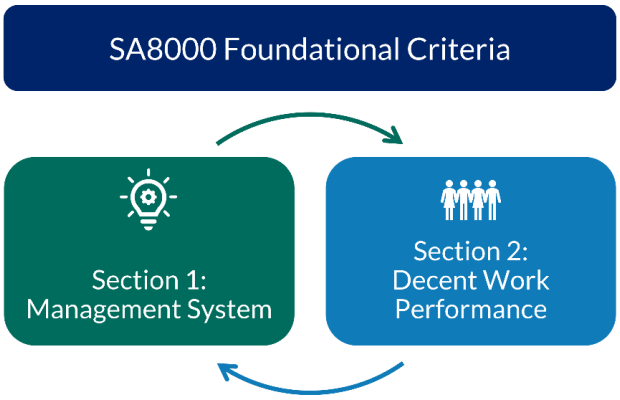
Waardig werk verwijst naar werk dat het volledige genot en de verwezenlijking van de mensenrechten van werknemers ondersteunt. Volgens de IAO omvat waardig werk "kansen op werk dat productief is en een billijk inkomen oplevert, zekerheid op de werkplek en sociale bescherming voor iedereen, betere vooruitzichten op persoonlijke ontwikkeling en sociale integratie, de vrijheid voor mensen om hun zorgen te uiten, zich te organiseren


©Social Accountability International - 2026

en deel te nemen aan de beslissingen die hun leven beïnvloeden, en gelijke kansen en behandeling voor iedereen..."[1]

De SA8000:2026-standaard stelt principes en criteria vast voor waardig werk in elke context. De principes beschrijven de fundamentele rechten van mensen die door staten moeten worden beschermd en door organisaties moeten worden gerespecteerd. De criteria bieden de specifieke vereisten voor organisaties bij het respecteren van mensenrechten op de werkplek.

**Fundamentele criteria van SA8000** stellen de overkoepelende verwachtingen vast voor organisaties die de SA8000-standaard toepassen.




**Figuur 1. SA8000:2026 secties**

**SA8000 Sectie 1: Managementsystemen: Gepaste zorgvuldigheid en bestuur** beschrijft de aanpak voor gepaste zorgvuldigheid die organisaties moeten hanteren om te zorgen voor waardig werk binnen al hun activiteiten en zakelijke relaties.

**SA8000 Sectie 2: Principes en prestatiecriteria voor waardig werk** beschrijft de mensenrechten die gepaard gaan met waardig werk en de specifieke criteria waaraan moet worden voldaan zodat werknemers hun rechten ten volle kunnen genieten en verwezenlijken. Deze twee secties zijn onderling afhankelijk: organisaties moeten zowel een managementsysteemaanpak hanteren om aan de prestatiecriteria te voldoen, als een prestatiegerichte aanpak hanteren bij het ontwikkelen en implementeren van hun managementsysteem (zie Figuur 1).

Secties 1 en 2 zijn elk onderverdeeld in meerdere clausules (subsecties), die criteria bevatten (individuele vereisten voor organisaties). Secties 1 en 2 bevatten ook principes, die de context voor de criteria bepalen. Dit zijn geen vereisten, maar een formulering van de overkoepelende rechten en plichten die door de criteria worden ondersteund.

De implementatie en interpretatie van de principes en criteria moeten gericht zijn op de aspecten van de activiteiten en interacties van een organisatie die van invloed zijn op mensenrechten met betrekking tot waardig werk.

**Definities** vormen een normatief onderdeel van de standaard en zijn opgenomen in dit document in Bijlage A.

[1] IAO, Waardig werk.


©Social Accountability International - 2026

## Tabel 1. Standaard en ondersteunende documentatie [Bijgewerkt op 1 januari 2026]

| Document | Autoriteit | Status |
|---|---|---|
| SA8000:2026-standaard | Normatief | Gepubliceerd |
| Definities | Normatief | Gepubliceerd (Bijlage A) |
| Indicatorenbank | Leidraad | Gepubliceerd |
| Leidraaddocument | Leidraad | In afwachting |

*Deze tabel wordt bijgewerkt naarmate aanvullende documenten worden ontwikkeld en afgerond.*


©Social Accountability International - 2026

# Inhoudsopgave


Inleiding ..... 1
Inhoudsopgave ..... 4
Fundamentele criteria ..... 5
Sectie 1. Managementsystemen: Goed bestuur en gepaste zorgvuldigheid ..... 6
Principes van het managementsysteem ..... 7
Criteria voor het managementsysteem ..... 8
M1: Toewijding, betrokkenheid en integratie van leiderschap ..... 8
M2: Betrokkenheid en integratie van werknemers ..... 9
M3: Betrokkenheid en integratie van belanghebbenden ..... 11
M4: Beleidstoezegging en samenhang ..... 11
M5: Context, gevolgen en risico's ..... 13
M6: Doelstellingen, planning en middelen ..... 14
M7: Bewustzijn en implementatie ..... 15
M8: Integriteit en transparantie ..... 16
M9: Monitoring en klachtenmechanismen ..... 17
M10: Strategische analyse, beoordeling en voortdurende verbetering ..... 19
Sectie 2: Principes en prestatiecriteria voor waardig werk ..... 21
D1: Bescherming van kinderen en jonge werknemers ..... 22
D2: Vrijheid van vereniging en het recht op collectief onderhandelen ..... 24
D3: Vrije en eerlijke werving, tewerkstelling en beëindiging van het dienstverband ..... 26
D4: Waardige werktijden, lonen en secundaire arbeidsvoorwaarden ..... 29
D5: Vrijwaring van discriminatie ..... 33
D6: Gezondheid en veiligheid ..... 35
D7: Privacy ..... 39
Bijlage A. Definities ..... 41



©Social Accountability International - 2026

# Fundamentele criteria

*Fundamentele verwachtingen voor alle organisaties om aan deze norm te voldoen.*

**F1** – De organisatie moet de beginselen van de norm en de internationale documenten waarop deze is gebaseerd respecteren, en ernaar streven haar prestaties voortdurend te verbeteren.

**F2** – De organisatie moet ervoor zorgen dat haar prestaties minimaal voldoen aan:

a) Wettelijke en regelgevende vereisten die relevant zijn voor deze norm;
b) Collectieve arbeidsovereenkomsten; en
c) Andere vereisten die relevant zijn voor deze norm en die de organisatie heeft onderschreven.

**F3** – Wanneer wettelijke en/of regelgevende vereisten afwijken van deze norm, moet de organisatie de criteria toepassen die het gunstigst zijn voor het personeel.

**F4 -** Wanneer wettelijke en/of regelgevende vereisten in strijd zijn met deze norm, moet de organisatie de risico's voor het personeel identificeren, voorkomen, beperken en verhelpen, voor zover wettelijk toegestaan.

**F5** – Om waardig werk voor al het personeel te waarborgen, moet de organisatie een managementsysteem opzetten, implementeren, onderhouden en voortdurend verbeteren, dat is gebaseerd op betrokkenheid van het leiderschap en betrokkenheid van werknemers en belanghebbenden.


©Social Accountability International - 2026

# Sectie 1. Managementsystemen: Goed bestuur en gepaste zorgvuldigheid

In deze sectie worden de verwachtingen beschreven met betrekking tot de manier waarop organisaties hun verantwoordelijkheid moeten nakomen om mensenrechten te respecteren onder het UNGP-kader via een managementsysteemaanpak.

Managementsystemen variëren per organisatie op basis van hun omvang, volwassenheid en context, maar er zijn gedeelde kernelementen om waardig werk te waarborgen binnen de gehele bedrijfsvoering en zakelijke relaties van een organisatie. Deze sectie beschrijft die kernelementen via een praktische stapsgewijze aanpak. Het bouwt voort op al lang bestaande SA8000-criteria en breed gebruikte en geciteerde kaders voor managementsystemen, waaronder de UNGP's, de OESO-richtlijnen inzake gepaste zorgvuldigheid voor multinationale ondernemingen, ISO Annex SL en andere.

Gebaseerd op de betrokkenheid en integratie van leiderschap, werknemers en belanghebbenden op alle niveaus, beschrijft deze sectie criteria voor de ontwikkeling en implementatie van een managementsysteem dat:

- **Doeltreffende gepaste zorgvuldigheid mogelijk maakt**: een veelomvattend en proactief proces om de werkelijke en potentiële nadelige gevolgen die een organisatie veroorzaakt, waaraan zij bijdraagt, of waarmee zij rechtstreeks verbonden is via haar activiteiten en zakelijke relaties, te identificeren, te voorkomen, te beperken en daarover verantwoording af te leggen;[2] en
- **Goed bestuur mogelijk maakt**: integer en efficiënt handelen.

**Interpretatienotitie:** Betrokkenheid van belanghebbenden is een belangrijk element van een effectief managementsysteem. Belanghebbenden zijn alle actoren die invloed kunnen hebben op, of worden beïnvloed door, de activiteiten of zakelijke relaties van een organisatie. Aangezien deze norm betrekking heeft op waardig werk, zijn personeelsleden de voornaamste rechthebbenden en daarom de belangrijkste belanghebbenden om bij het proces te betrekken. We behandelen hen afzonderlijk van andere belanghebbenden in de norm om hun belang te benadrukken. Als zodanig worden de integratie en betrokkenheid van managers behandeld in M1 en de integratie en betrokkenheid van werknemers in M2.

[2] Aangepast op basis van de UNGP's.


©Social Accountability International - 2026

## Principes van het managementsysteem

I. **Leiderschap** – De hoogste besluitvormingsorganen en de hoogste leiding van de organisatie moeten opkomen voor mensenrechten en toewijding daaraan tonen in hun activiteiten en zakelijke relaties.

II. **Verantwoording** – De leiding van de organisatie en het verantwoordelijke personeel moeten ter verantwoording worden geroepen voor hun werkelijke en potentiële nadelige gevolgen voor de mensenrechten.

III. **Zelfbeschikking & waardigheid** – Organisaties moeten het recht op zelfbeschikking en waardigheid van personeel en belanghebbenden respecteren en moeten stappen ondernemen om het personeel mondiger te maken en hun vermogen te versterken om hun rechten te begrijpen en ervoor op te komen.

IV. **Integratie** – Organisaties moeten hun toezeggingen op het gebied van mensenrechten consequent handhaven in al hun activiteiten en zakelijke relaties.

V. **Langetermijnplanning** – Organisaties moeten managementsystemen ontwikkelen om op korte, middellange en lange termijn te plannen hoe zij de mensenrechten consequent zullen respecteren.

VI. **Responsiviteit** - Organisaties moeten proactief zijn in het begrijpen, aanpakken en herstellen van hun nadelige gevolgen en risico's voor de mensenrechten.

VII. **Transparantie** - Organisaties moeten duidelijke, nauwkeurige en relevante informatie over hun mensenrechtenprestaties en managementsysteem toegankelijk maken voor belanghebbenden.

VIII. **Participatie & inclusiviteit** – Organisaties moeten personeel op alle niveaus en andere belanghebbenden op betekenisvolle wijze betrekken bij de ontwikkeling en implementatie van hun managementsysteem.

IX. **Sociale dialoog –** Sociale dialoog moet een centrale rol spelen in de aanpak van de organisatie om waardig werk voor al het personeel te waarborgen.

X. **Ondersteuning** - Organisaties moeten voldoende investeringen, interne competenties en andere interne en externe middelen toewijzen om aan hun mensenrechtenverplichtingen te voldoen.

XI. **Voortdurende verbetering** - Organisaties moeten hun mensenrechtenprestaties en managementsysteem voortdurend verbeteren.


©Social Accountability International - 2026

- M1: Toewijding, betrokkenheid en integratie van leiderschap
- M2: Betrokkenheid en integratie van werknemers
- M3: Betrokkenheid en integratie van belanghebbenden

*Leidraadnotitie: De bepalingen M1-3 vormen de basis voor de ontwikkeling en implementatie van de overige managementsysteemcategorieën M4-10.*

- M4: Beleidstoezegging en samenhang
- M5: Context, gevolgen en risico's
- M6: Doelstellingen, planning en middelen
- M7: Bewustzijn en implementatie
- M8: Integriteit en transparantie
- M9: Monitoring en klachtenmechanismen
- M10: Strategische analyse, beoordeling en voortdurende verbetering

## M1: Toewijding, betrokkenheid en integratie van leiderschap

**M1.1** - De hoogste besluitvormingsorganen en de hoogste leiding van de organisatie moeten toewijding tonen aan de beginselen van deze norm door minimaal:

a) De beginselen van deze norm te integreren in de organisatiestrategie en prestatiemetingen;
b) De beleidstoezegging en wederzijdse verwachtingen voor zakelijke partners van de organisatie goed te keuren;
c) Periodiek een strategische managementbeoordeling uit te voeren van de prestaties van de organisatie ten opzichte van deze norm en de organisatiedoelstellingen;
d) Functionele gebieden binnen de gehele organisatie te betrekken bij het voldoen aan deze norm;
e) Verantwoordelijkheid en verantwoordingsplicht toe te wijzen voor het voldoen aan de norm via een geïntegreerd managementsysteem op alle managementniveaus; en
f) Rollen, competenties, personeelsdoelen en -prikkels, beoordelingscriteria, beloning, promoties, disciplinaire maatregelen, ontslag en


©Social Accountability International - 2026

besluitvormingsprocessen af te stemmen op de beleidstoezegging van de organisatie.

**M1.2** - De samenstelling van de besluitvormingsorganen en het management moet voldoende representatief zijn voor belanghebbenden.

**M1.3** - De verantwoordelijkheid en verantwoordingsplicht voor het voldoen aan deze norm moeten uiteindelijk bij de hoogste leiding liggen. Dit moet minimaal worden aangetoond door de integratie van de principes en criteria van deze norm in:

- Organisatiestructuur;
- Rollen en verantwoordelijkheden;
- Competenties;
- Doelen en prikkels;
- Criteria voor functioneringsbeoordeling;
- Beloning;
- Promoties;
- Ontslagen; en
- Besluitvormingsprocessen en -bevoegdheden.

**M1.4** - De hoogste leiding moet ervoor zorgen dat belangenconflicten bij het voldoen aan deze norm worden geïdentificeerd, gemeld en op passende wijze worden beheerd.

## M2: Betrokkenheid en integratie van werknemers

**M2.1 –** De organisatie moet werknemers, inclusief vakbonden en andere werknemersvertegenwoordigers, betrekken en hun inbreng integreren in de ontwikkeling en implementatie van haar managementsysteem om aan de vereisten van deze norm te voldoen, inclusief bij:

a) Het definiëren van beleid;
b) Het identificeren, beoordelen en prioriteren van nadelige gevolgen en risico's;
c) Het vaststellen van doelstellingen en het plannen van de uitvoering;
d) Het monitoren van prestaties en managementsystemen, inclusief die van zakelijke partners;
e) Het ontwerpen en beheren van klachtenkanalen en -processen; en
f) Het bepalen van herstelopties.


©Social Accountability International - 2026

**M2.2** – Indien er vakbonden aanwezig zijn, moet de organisatie met hen samenwerken om werknemers op betekenisvolle wijze bij haar managementsysteem te betrekken.

**M2.3** – De organisatie moet ervoor zorgen dat werknemers toegang hebben tot effectieve en inclusieve communicatie- en betrokkenheidskanalen, die minimaal:

a) Actief vragen om de inbreng en feedback van werknemers;
b) Werknemers in staat stellen hun belangen te behartigen bij het management;
c) Diverse vormen van participatie bieden op een voor werknemers geschikte manier;
d) Vertegenwoordiging van de demografische samenstelling van het personeelsbestand mogelijk maken;
e) Toegankelijk zijn voor alle werknemers;
f) Vertrouwd worden en actief gebruikt worden;
g) Vertrouwelijk zijn, indien gewenst;
h) Aansluiten bij de belangen en zorgen van werknemers; en
i) Niet leiden tot vergelding of represailles.

**M2.4 –** De organisatie moet een of meer teams voor sociale prestaties opzetten om het managementsysteem van de organisatie te ondersteunen en te faciliteren. De organisatie moet ervoor zorgen dat opgerichte en bestaande teams minimaal:

a) Zijn samengesteld uit een evenwichtige vertegenwoordiging van werknemers en leidinggevenden, de demografische samenstelling van het personeel en organisatorische functies en rollen;
b) Vertegenwoordiging van aanwezige vakbonden en werknemersorganisaties bevatten, als zij ervoor kiezen zitting te nemen;
c) Voorzien in onafhankelijke verkiezing van werknemersvertegenwoordigers door collega's;
d) De rol van vakbonden niet ondermijnen; en
e) De betrokkenheid van werknemers bij belangrijke managementsysteemfuncties faciliteren, waaronder: beleid bepalen; nadelige gevolgen en risico's identificeren, beoordelen en prioriteren; doelstellingen bepalen en planning maken voor de implementatie; prestaties monitoren; en klachtenmechanismen ontwerpen en beheren.


©Social Accountability International - 2026

## M3: Betrokkenheid en integratie van belanghebbenden

**M3.1** – De organisatie moet periodiek relevante belanghebbenden identificeren en prioriteren voor betrokkenheid bij haar managementsysteem om aan de vereisten van deze norm te voldoen, waarbij de eerste prioriteit wordt gegeven aan degenen die het meest door de organisatie worden beïnvloed.

**M3.2** – De organisatie moet zorgen voor een betekenisvolle betrokkenheid van belanghebbenden bij de ontwikkeling en implementatie van haar managementsysteem, in elk geval bij:

- Het definiëren van beleid;
- Het identificeren, beoordelen en prioriteren van nadelige gevolgen en risico's;
- Het monitoren van prestaties en managementsystemen, inclusief die van zakelijke partners;
- Het ontwerpen en beheren van klachtenkanalen en -processen;
- Het bepalen van herstelopties; en
- Het ontbreekt de organisatie aan de benodigde kennis.

**M3.3** – Betrokkenheid van belanghebbenden moet minimaal:

a) Actief vragen om de inbreng en feedback van relevante belanghebbenden;
b) Toegankelijk zijn;
c) Te goeder trouw worden uitgevoerd;
d) Inspelen op de zorgen van belanghebbenden; en
e) Niet leiden tot vergelding of represailles.

**M3.4** – De organisatie moet rekening houden met de behoeften, verwachtingen, zorgen en klachten van belanghebbenden bij de besluitvorming binnen de organisatie.

## M4: Beleidstoezegging en samenhang

**M4.1** - De organisatie moet een beleidsverklaring opstellen, documenteren en periodiek bijwerken waarin haar toewijding aan de beginselen van deze norm wordt verwoord. De organisatie moet zich er minimaal toe verbinden om:

a) Te voldoen aan of verder te gaan dan de eisen en beginselen van deze norm, relevante wettelijke vereisten en andere relevante vereisten;


©Social Accountability International - 2026

b) Risico's die zij veroorzaakt, waaraan zij bijdraagt, of waarmee zij rechtstreeks verbonden is via haar activiteiten of zakelijke relaties, aan te pakken door middel van maatregelen die in verhouding staan tot de ernst en waarschijnlijkheid ervan;
c) Prioriteit te geven aan oplossingen die nadelige gevolgen op zowel de korte als de lange termijn voorkomen;
d) Ethisch en integer te handelen bij het voldoen aan deze norm;
e) Geïntegreerde managementsystemen te handhaven om samenhang te waarborgen bij het voldoen aan de vereisten van deze norm;
f) Overleg te blijven voeren met en te reageren op de verwachtingen van werknemers en andere belanghebbenden, onder meer door te streven naar actieve deelname aan de sociale dialoog;
g) Rekening te houden met risico's voor het personeel bij het uitvoeren van de bedrijfsplanning en zich ertoe te verbinden de bijbehorende gevolgen te beperken; en
h) Haar prestaties en managementsystemen met betrekking tot deze norm voortdurend te verbeteren.

**M4.2** – De organisatie moet een beleid van wederzijdse verwachtingen voor zakelijke partners opstellen, documenteren en periodiek bijwerken. Dit beleid moet minimaal de volgende toezeggingen bevatten:

a) Van zakelijke partners te eisen dat zij de beginselen van deze norm, relevante wettelijke vereisten en andere relevante vereisten respecteren;
b) Gepaste zorgvuldigheid toe te passen ten aanzien van zakelijke partners;
c) Aan te pakken op welke manieren de organisatie het onvermogen van zakelijke partners om aan de bovenstaande verwachtingen te voldoen veroorzaakt, daaraan bijdraagt of daarmee verbonden is; en
d) Duidelijke verwachtingen stellen voor het beëindigen van relaties met zakenpartners, met inbegrip van passende betrokkenheid en afweging van de risico's voor het personeel alvorens zakelijke relaties te beëindigen.

**M4.3** - Het beleid, de praktijken, de doelstellingen en de stimulansen van de organisatie mogen niet in tegenspraak zijn met of afbreuk doen aan haar toewijding aan de beginselen van deze norm of de doelstellingen van de organisatie.

**M4.4** – Het beleid, de lobbyactiviteiten en andere externe interacties van de organisatie mogen niet in tegenspraak zijn met of afbreuk doen aan haar toewijding aan de beginselen van deze norm of de doelstellingen van de organisatie.


©Social Accountability International - 2026

## M5: Context, gevolgen en risico's

**M5.1** – De organisatie moet periodiek haar context vaststellen en proberen te begrijpen, met inbegrip van:

a) De eigen activiteiten van de organisatie;
b) De directe en indirecte zakelijke relaties van de organisatie;
c) De behoeften en verwachtingen van werknemers en hun vertegenwoordigers en andere relevante belanghebbenden; en
d) Andere aspecten van haar interne en externe bedrijfsomgeving, waaronder relevante regelgevende, markt-, culturele, sociale, economische en andere factoren.

**M5.2** – Rekening houdend met haar context moet de organisatie periodiek het volgende vaststellen:

a) Feitelijke en potentiële nadelige gevolgen die relevant zijn voor deze norm en die zij veroorzaakt, waaraan zij bijdraagt of waarmee zij rechtstreeks verbonden is (of die zij kan veroorzaken, waaraan zij kan bijdragen of waarmee zij rechtstreeks verbonden kan zijn) via haar activiteiten of zakelijke relaties onder normale of uitzonderlijke omstandigheden, met inbegrip van die welke specifiek zijn voor kwetsbare bevolkingsgroepen;
b) Risicofactoren die verband houden met haar feitelijke en potentiële nadelige gevolgen;
c) De mate waarin zij bijdraagt aan feitelijke en potentiële nadelige gevolgen die door haar zakenpartners worden veroorzaakt; en
d) Feitelijke en potentiële nadelige gevolgen met betrekking tot haar prestaties ten aanzien van deze norm die het gevolg kunnen zijn van kwesties op het gebied van bedrijfsethiek of integriteit.

**M5.3** - De organisatie moet haar risico's periodiek beoordelen, prioriteren en documenteren op basis van de ernst van nadelige gevolgen en de ernst en waarschijnlijkheid van potentiële nadelige gevolgen.

**M5.4** – Voor geprioriteerde risico's moet de organisatie de grondoorzaken vaststellen, rekening houdend met potentiële oorzaken waaronder:

- Oorzaken in het managementsysteem;


©Social Accountability International - 2026

- Operationele oorzaken, met inbegrip van het bedrijfsmodel van de organisatie; en
- Externe oorzaken, waaronder die van sociale, culturele, regelgevende en/of ecologische aard.

## M6: Doelstellingen, planning en middelen

**M6.1** – De organisatie moet periodiek organisatiedoelstellingen vaststellen, documenteren en bijwerken. Deze doelstellingen moeten erop gericht zijn om:

a) Te voldoen aan of verder te gaan dan de eisen en beginselen van deze norm, relevante wettelijke vereisten en andere relevante vereisten;
b) Te voldoen aan de beleidstoezeggingen van de organisatie;
c) De risico's van de organisatie aan te pakken;
d) Kwesties op het gebied van bedrijfsethiek en integriteit aan te pakken die relevant zijn voor deze norm;
e) Kwesties op het gebied van voorbereiding op en reactie op noodsituaties aan te pakken die relevant zijn voor deze norm;
f) Sociale dialoog na te streven, onder meer ter ondersteuning van tripartiete en andere bindende overeenkomsten, om haar doelstellingen te bereiken; en
g) De prestaties en managementsystemen van de organisatie met betrekking tot deze norm voortdurend te verbeteren.

**M6.2** - Om risico's aan te pakken die zij veroorzaakt of waaraan zij bijdraagt, moet de organisatie (met gepaste aandacht voor onbedoelde gevolgen) acties plannen om:

a) Een einde te maken aan nadelige gevolgen;
b) Toekomstige nadelige gevolgen te voorkomen;
c) Risico's te beperken; en
d) Herstelmaatregelen te waarborgen voor individuen en groepen die door nadelige gevolgen zijn getroffen.

**M6.3** - Om risico's aan te pakken waarmee zij rechtstreeks verbonden is, moet de organisatie plannen om samen te werken met relevante belanghebbenden, waaronder zakenpartners, en haar invloed aan te wenden om hen ertoe te bewegen die risico's te beëindigen, te voorkomen en te beperken en de gevolgen ervan te herstellen.


©Social Accountability International - 2026

**M6.4** – De organisatie moet periodiek de acties en processen definiëren en plannen die nodig zijn om haar doelstellingen te bereiken. Daarbij moet de organisatie rekening houden met de volgende noodzakelijke aspecten:

- Managementsystemen – met inbegrip van mondelinge en schriftelijke beleidslijnen en procedures, rollen en verantwoordelijkheden, documentatie, stimulansen en doelen voor personeel, opleiding en capaciteitsopbouw, monitoring, bewustzijn van werknemers en belanghebbenden, en indicatoren en meetgegevens;
- Middelen – met inbegrip van financiële, materiële, personele en informatiemiddelen, zoals benodigde competenties en externe expertise, infrastructuur, media en informatiesystemen; en
- Relaties – met inbegrip van sociale dialoog, ondersteuning van relevante tripartiete en andere bindende overeenkomsten, en relaties met zakenpartners, overheid en andere interne en externe belanghebbenden.

## M7: Bewustzijn en implementatie

**M7.1** – De organisatie moet haar geplande processen en acties implementeren en de toegewezen middelen inzetten, waarbij plannen en middelen periodiek worden aangepast waar nodig om blijvende relevantie en doeltreffendheid te waarborgen.

**M7.2** – De organisatie moet ervoor zorgen dat personeel over voldoende bewustzijn en begrip beschikt, toegang heeft tot informatie en beschikt over communicatiekanalen met betrekking tot:

- Hun wettelijke rechten;
- Hun rechten zoals gedefinieerd in deze norm;
- Risico's met betrekking tot hun werk;
- Beleid, doelstellingen, acties en processen van de organisatie;
- Hun rollen en verantwoordelijkheden bij het behalen van de doelstellingen en toezeggingen van de organisatie;
- Relevante mechanismen en kanalen voor hun betrokkenheid bij het managementsysteem; en
- Relevante mechanismen en kanalen voor de bescherming van hun rechten, met inbegrip van mechanismen voor toegang tot rechtsherstel.

**M7.3** – De organisatie moet ervoor zorgen dat belanghebbenden naar behoren op de hoogte zijn van:


©Social Accountability International - 2026

- Relevante risico's;
- Beleidslijnen, doelstellingen, acties en processen van de organisatie; en
- Kanalen voor hun betrokkenheid en bescherming van rechten zoals gedefinieerd in deze norm.

**M7.4** – In haar interacties met zakenpartners moet de organisatie:

a) Ervoor zorgen dat zakenpartners over voldoende bewustzijn en begrip beschikken, toegang hebben tot informatie en beschikken over communicatiekanalen met betrekking tot het beleid, de doelstellingen, acties en processen van de organisatie;
b) Ervoor zorgen dat haar zakelijke voorwaarden en praktijken het vermogen van zakenpartners om aan de door haar gestelde wederzijdse verwachtingen te voldoen, niet ondermijnen;
c) Zakenpartners ondersteuning bieden om risico's te beëindigen, te voorkomen, te beperken en te herstellen, evenredig met de bijdrage van de organisatie aan die effecten;
d) Ernaar streven de administratieve lasten van wederzijdse verwachtingen voor zakenpartners waar mogelijk te minimaliseren; en
e) Zakelijke relaties niet beëindigen als reactie op risico's, tenzij:
    i. De zakenpartner er herhaaldelijk niet in slaagt het risico aan te pakken na passende betrokkenheid en ondersteuning van de organisatie; EN
    ii. De risico's van het beëindigen van de relatie niet groter zijn dan het oorspronkelijke risico.

**M7.5** – Gedocumenteerde informatie die relevant is voor het voldoen aan de eisen van deze norm moet:

- Beschikbaar en geschikt zijn;
- Nauwkeurig en duidelijk zijn;
- Effectief beheerst worden; en
- Identificeerbaar zijn.

## M8: Integriteit en transparantie

**M8.1** – Bij het voldoen aan de eisen van deze norm moet de organisatie integer handelen en communiceren.


©Social Accountability International - 2026

**M8.2** – De organisatie moet periodiek publiekelijk rapporteren over haar processen en resultaten die relevant zijn voor deze norm. De openbare rapportage moet minimaal:

a) Transparant, waarheidsgetrouw en duidelijk zijn;
b) Voldoen aan de behoeften en verwachtingen van belanghebbenden;
c) De beleidstoezegging van de organisatie bevatten;
d) De bedrijfsactiviteiten van de organisatie beschrijven;
e) Communiceren over hoe de organisatie haar risico's aanpakt;
f) Op verzoek informatie verstrekken over het gebruik van klachtenmechanismen en de resultaten van klachtenprocedures;
g) Voldoen aan wettelijke, regelgevende en andere rapportagevereisten; en
h) Passend toegankelijk en beschikbaar zijn voor belanghebbenden.

**M8.3** – De organisatie moet op transparante en open wijze samenwerken met bevoegde derden, onder meer door toegang te verlenen tot vereiste documentatie, dossiers, materialen, personen en werkgerelateerde omgevingen.

## M9: Monitoring en klachtenmechanismen

**M9.1** – De organisatie moet haar prestaties ten aanzien van deze norm en haar managementsystemen voor het voldoen aan de eisen van deze norm monitoren. De monitoring moet minimaal:

a) De uitvoering van geplande acties en processen beoordelen;
b) De naleving van deze norm beoordelen;
c) De prestaties van relevante zakenpartners ten aanzien van vastgestelde wederzijdse verwachtingen beoordelen; en
d) Passend gedocumenteerd zijn.

**M9.2** – De organisatie moet informatie uit meerdere bronnen opnemen in haar monitoringprocessen, waaronder voor zover relevant:

- Beoordeling en prioritering van risico's;
- Geplande indicatoren en meetgegevens;
- Interne en externe klachtenmechanismen en communicatiekanalen;
- Betrokkenheid en communicatie met werknemers;
- Klachten en zorgen van belanghebbenden;


©Social Accountability International - 2026

- Sociale dialoog en feedback uit relevante tripartiete en andere bindende overeenkomsten;
- Openbaar beschikbare nieuws- en informatiebronnen;
- Interne en externe audits; en
- Externe deskundigen.

**M9.3** – De organisatie moet een klachtenmechanisme instellen, onderhouden en monitoren waarmee personeel zorgen, kwesties, klachten, incidenten en grieven die relevant zijn voor deze norm kan aankaarten met betrekking tot de organisatie of haar zakenpartners. De klachtenmechanismen van de organisatie voor personeel moeten:

- Legitiem, toegankelijk, voorspelbaar, billijk, transparant, op dialoog gebaseerd, verenigbaar met rechten en een bron voor voortdurende verbetering zijn;
- De vertrouwelijkheid van gebruikers waarborgen;
- Niet leiden tot represailles tegen gebruikers, noch door de organisatie, noch door andere partijen; en
- Niet leiden tot inkomensverlies voor personeel dat deelneemt aan klachtenprocedures.

**M9.4** – De organisatie moet een klachtenmechanisme instellen, onderhouden en monitoren waarmee externe belanghebbenden zorgen, kwesties, klachten, incidenten en grieven die relevant zijn voor deze norm kunnen aankaarten met betrekking tot de organisatie of haar zakenpartners. De klachtenmechanismen van de organisatie voor externe belanghebbenden moeten:

- Legitiem, toegankelijk, voorspelbaar, billijk, transparant, op dialoog gebaseerd, verenigbaar met rechten en een bron voor voortdurende verbetering zijn;
- De vertrouwelijkheid van gebruikers waarborgen;
- Niet leiden tot represailles tegen gebruikers, noch door de organisatie, noch door andere partijen; en
- Niet leiden tot inkomensverlies voor personeel dat deelneemt aan klachtenprocedures.

**M9.5** – De organisatie moet te goeder trouw deelnemen aan externe klachten- en herstelprocedures met betrekking tot nadelige gevolgen voor de mensenrechten en risico's die zij heeft veroorzaakt, waaraan zij heeft bijgedragen of waarmee zij rechtstreeks verbonden is via haar activiteiten of zakelijke relaties.

**M9.6** - De uitkomsten van monitoring en klachtenmechanismen moeten leiden tot acties (waaronder wijzigingen in managementsystemen, middelen en/of relaties) om:


©Social Accountability International - 2026

a) Een einde te maken aan nadelige gevolgen;
b) Toekomstige nadelige gevolgen te voorkomen;
c) Risico's te beperken; en
d) Herstelmaatregelen te waarborgen voor individuen en groepen die door nadelige gevolgen zijn getroffen.

## M10: Strategische analyse, beoordeling en voortdurende verbetering

**M10.1** – De organisatie moet periodiek haar prestaties ten aanzien van haar doelstellingen en deze norm beoordelen. Tijdens deze beoordeling moet de organisatie minimaal het volgende evalueren:

a) De vooruitgang in de richting van het bereiken van haar doelstellingen;
b) De doeltreffendheid van haar geplande en geïmplementeerde acties en processen;
c) De geschiktheid en toereikendheid van geplande en geïmplementeerde acties, processen en middelen;
d) De doeltreffendheid van haar managementsysteem; en
e) Mogelijkheden om haar prestaties te verbeteren.

**M10.2** – De organisatie moet informatie uit meerdere bronnen opnemen in haar beoordeling, waaronder voor zover relevant:

- Beoordeling en prioritering van risico's;
- Monitoringprocessen;
- Interne en externe klachtenmechanismen en communicatiekanalen;
- Betrokkenheid en communicatie met werknemers;
- Klachten en zorgen van belanghebbenden;
- Sociale dialoog en feedback uit relevante tripartiete en andere bindende overeenkomsten;
- Openbaar beschikbare nieuws- en informatiebronnen;
- Interne en externe audits; en
- Externe deskundigen.

**M10.3 –** De uitkomsten van deze beoordeling moeten:

a) De basis vormen voor de periodieke beoordeling en prioritering van risico's en monitoringprocessen van de organisatie;
b) Richting geven aan de organisatiestrategie en besluitvorming; en


©Social Accountability International - 2026

c) Waar nodig leiden tot wijzigingen in het beleid van de organisatie, de middelen, doelstellingen, processen en acties.

**M10.4** – De organisatie moet zorgen voor een continue verbetering van de prestaties op het gebied van waardig werk en van de managementsystemen binnen haar activiteiten en zakelijke relaties, onder meer door:

a) Voortdurend risico's op alle prioriteitsniveaus aan te pakken;
b) Kansen te identificeren en benutten om de werkomstandigheden verder te verbeteren dan vereist volgens deze norm; en
c) Kansen te identificeren en benutten om de betrokkenheid en integratie van werknemers en belanghebbenden in het managementsysteem van de organisatie te vergroten.


©Social Accountability International - 2026

# Sectie 2: Principes en prestatiecriteria voor waardig werk

In deze sectie worden de fundamentele mensenrechten (principes) beschreven die verband houden met waardig werk, evenals de specifieke eisen (criteria) om waardig werk te realiseren.

Elke clausule begint met een overzicht van principes. Dit zijn fundamentele mensenrechten die door staten moeten worden beschermd en door bedrijven moeten worden gerespecteerd. Sommige fundamentele rechten gelden voor alle mensen, andere alleen voor werknemers, en weer andere voor specifieke groepen mensen (zoals kinderen). Rechten zijn absoluut, wat betekent dat ze gelijkelijk van toepassing zijn op alle mensen, werknemers of andere aangeduide groepen.

Om de mensenrechten volledig te respecteren, moeten organisaties voorkomen dat zij inbreuk maken op mensenrechten en moeten zij eventuele nadelige gevolgen voor de mensenrechten waarbij zij betrokken zijn, aanpakken. De principes in deze sectie definiëren de specifieke mensenrechten met betrekking tot waardig werk die organisaties moeten respecteren. Ze leggen geen specifieke vereisten op aan organisaties, maar bepalen veeleer de context voor de criteria in elke clausule.

De criteria bevatten de vereisten voor organisaties. Dit zijn de resultaten die organisaties moeten behalen om aan te tonen dat zij de principes respecteren. Waar principes van toepassing zijn op alle mensen, werknemers of andere brede groepen, zijn criteria van toepassing op het personeel (of andere specifieke belanghebbenden) van de organisatie. Dit vormt het toepassingsgebied van de verantwoordelijkheid van de organisatie onder de norm.

- D1: Bescherming van kinderen en jonge werknemers
- D2: Vrijheid van vereniging en het recht op collectief onderhandelen
- D3: Vrije en eerlijke werving, tewerkstelling en beëindiging van het dienstverband
- D4: Waardige werktijden, lonen en secundaire arbeidsvoorwaarden
- D5: Vrijwaring van discriminatie
- D6: Gezondheid en veiligheid
- D7: Privacy


©Social Accountability International - 2026

# D1: Bescherming van kinderen en jonge werknemers

## Principes

*Fundamentele mensenrechten die door staten moeten worden beschermd en door bedrijven moeten worden gerespecteerd in het kader van werk.*

I. Kinderen hebben het recht om beschermd te worden tegen kinderarbeid.
II. Kinderen, met inbegrip van jonge werknemers, hebben het recht om in hun basisbehoeften te voorzien.
III. Kinderen, met inbegrip van jonge werknemers, hebben het recht op fysieke, mentale, spirituele, morele en sociale ontwikkeling.
IV. Kinderen, met inbegrip van jonge werknemers, hebben het recht om onderwijs te volgen, vrij van arbeid die hen de mogelijkheid ontneemt om naar school te gaan.
V. Kinderen, met inbegrip van jonge werknemers, hebben het recht op een eerlijke behandeling, veiligheid en bijzondere bescherming tijdens hun werk.
VI. Kinderen, met inbegrip van jonge werknemers, hebben het recht om gehoord en vertegenwoordigd te worden op de werkplek.

## Prestatiecriteria

*Specifieke prestatie-eisen voor organisaties om te laten zien dat zij deze rechten in de context van werk respecteren.*

**D1.1** - De organisatie moet de rechten van kinderen, met inbegrip van jonge werknemers, respecteren.

**D1.2** – De organisatie mag geen kinderen jonger dan 15 jaar in dienst nemen (of jonger dan de leerplichtige leeftijd, indien deze hoger is). Uitzonderingen zijn mogelijk wanneer situaties voldoen aan de definitie van 'legaal werkend kind / legaal werkende kinderen' in deze norm.

**D1.3** - De organisatie moet ervoor zorgen dat de tewerkstelling van jonge werknemers:

a) De sociale, morele en fysieke ontwikkeling van de werknemers beschermt en geen gevaar vormt voor hun algemene gezondheid en welzijn;
b) Niet zo veeleisend is dat het ten koste gaat van hun schoolprestaties;


©Social Accountability International - 2026

c) Loon en arbeidsvoorwaarden biedt die in verhouding staan tot die van volwassen werknemers in vergelijkbare functies; en
d) De limieten voor de arbeidstijd niet overschrijdt, waaronder:
    i. 8 uur werk op één dag (of het wettelijk maximum indien dit minder dan 8 uur is),
    ii. 10 uur per dag voor school, werk en reistijd samen (of het wettelijk maximum indien dit minder dan 10 uur is), en
    iii. Niet plaatsvindt gedurende de nachtelijke uren.

**D1.4** – Wanneer niet-werkende kinderen aanwezig zijn in werkgerelateerde omgevingen, moet de organisatie zorgen voor:

a) Bescherming tegen gevaren en gezondheidsrisico's;
b) Voorzieningen voor basisbehoeften afgestemd op de leeftijd van elk kind (bijv. toegang tot voedsel, drinkwater, toiletvoorzieningen, enz.);
c) Adequaat en continu toezicht door volwassenen; en
d) Het niet verstoren van de processen van de organisatie.

**D1.5 –** De organisatie moet doeltreffende managementsystemen ontwikkelen en implementeren om te voldoen aan of verder te gaan dan de eisen en principes met betrekking tot de bescherming van kinderen en jonge werknemers binnen al haar activiteiten en zakelijke relaties, met inbegrip van:

a) M1: Toewijding, betrokkenheid en integratie van leiderschap;
b) M2: Betrokkenheid en integratie van werknemers;
c) M3: Betrokkenheid en integratie van belanghebbenden;
d) M4: Beleidstoezegging en samenhang;
e) M5: Context, gevolgen en risico's;
f) M6: Doelstellingen, planning en middelen;
g) M7: Bewustzijn en implementatie;
h) M8: Integriteit en transparantie;
i) M9: Monitoring en klachtenmechanismen; en
j) M10: Strategische analyse, beoordeling en voortdurende verbetering.


©Social Accountability International - 2026

# D2: Vrijheid van vereniging en het recht op collectief onderhandelen

## Principes

*Fundamentele mensenrechten die door staten moeten worden beschermd en door bedrijven moeten worden gerespecteerd in het kader van werk.*

I. Werknemers hebben het recht om onafhankelijke vakbonden en andere werknemersorganisaties naar eigen keuze op te richten, zich erbij aan te sluiten en eraan deel te nemen om hun belangen te behartigen en te beschermen.
II. Werknemers hebben het recht op collectieve onderhandelingen over hun belangen en op onderhandelingen te goeder trouw door werkgevers en werkgeversorganisaties.
III. Werknemers hebben het recht om gevrijwaard te blijven van discriminatie, pesterijen, intimidatie of represailles op grond van hun status binnen of banden met vakbonden en andere werknemersorganisaties.

## Prestatiecriteria

*Specifieke prestatie-eisen voor organisaties om te laten zien dat zij deze rechten in de context van werk respecteren.*

**D2.1** - De organisatie moet de rechten van personeel respecteren en erkennen om vrijelijk vakbonden en andere werknemersorganisaties naar eigen keuze op te richten, zich erbij aan te sluiten en eraan deel te nemen, en om collectief te onderhandelen.

**D2.2** – De organisatie moet ervoor zorgen dat personeelsleden worden geïnformeerd over hun rechten om vakbonden en andere werknemersorganisaties naar eigen keuze op te richten, zich erbij aan te sluiten en eraan deel te nemen, zonder nadelige gevolgen of represailles van de organisatie.

**D2.3** - De organisatie moet ervoor zorgen dat zij zich direct noch via derden mengt in de oprichting, de werking of het beheer van vakbonden of andere werknemersorganisaties.

**D2.4** – De organisatie moet ervoor zorgen dat leden van vakbonden en andere werknemersorganisaties, werknemersvertegenwoordigers en alle personeelsleden die


©Social Accountability International - 2026

betrokken zijn bij het organiseren van werknemers, niet worden onderworpen aan discriminatie, pesterijen, intimidatie of represailles op grond van hun vakbondslidmaatschap of -activiteiten.

**D2.5** – De organisatie moet ervoor zorgen dat leden van vakbonden en andere werknemersorganisaties, werknemersvertegenwoordigers en alle personeelsleden die betrokken zijn bij het organiseren van werknemers, op billijke wijze toegang hebben tot leden in werkgerelateerde omgevingen.

**D2.6** - De organisatie moet te goeder trouw collectieve onderhandelingen voeren met werknemersvertegenwoordigers, vakbonden en andere werknemersorganisaties, indien zij daarom verzoeken.

**D2.7** – Wanneer er een sectorale collectieve arbeidsovereenkomst bestaat, moet de organisatie haar verplichtingen uit hoofde van die overeenkomst respecteren en nakomen. Dit sluit aanvullende collectieve onderhandelingen door vakbonden of andere werknemersorganisaties op organisatieniveau niet uit, mits dergelijke overeenkomsten gunstiger zijn voor werknemers dan eventuele geldende sectorale overeenkomsten.

**D2.8 -** De organisatie moet ervoor zorgen dat medezeggenschapscommissies op de werkplek, waaronder sociale prestatieteams, en andere werknemersgroepen zich niet mengen in de oprichting, de werking of het beheer van vakbonden en andere werknemersorganisaties, of in collectieve onderhandelingen.

**D2.9 –** De organisatie moet doeltreffende managementsystemen ontwikkelen en implementeren om te voldoen aan of verder te gaan dan de eisen en principes met betrekking tot vrijheid van vereniging en het recht op collectief onderhandelen binnen al haar activiteiten en zakelijke relaties, met inbegrip van:

a) M1: Toewijding, betrokkenheid en integratie van leiderschap;
b) M2: Betrokkenheid en integratie van werknemers;
c) M3: Betrokkenheid en integratie van belanghebbenden;
d) M4: Beleidstoezegging en samenhang;
e) M5: Context, gevolgen en risico's;
f) M6: Doelstellingen, planning en middelen;
g) M7: Bewustzijn en implementatie;
h) M8: Integriteit en transparantie;
i) M9: Monitoring en klachtenmechanismen; en


©Social Accountability International - 2026

j) M10: Strategische analyse, beoordeling en voortdurende verbetering.

## D3: Vrije en eerlijke werving, tewerkstelling en beëindiging van het dienstverband

### Principes

*Fundamentele mensenrechten die door staten moeten worden beschermd en door bedrijven moeten worden gerespecteerd in het kader van werk.*

I. Mensen hebben recht op zelfbeschikking en waardigheid tijdens de werving, het dienstverband en de beëindiging daarvan.
II. Mensen hebben het recht om gevrijwaard te blijven van misleiding, dwang, uitbuiting, intimidatie, bedreigingen en geweld.
III. Mensen hebben het recht op een waardige en eerlijke behandeling door alle werkgerelateerde personen.
IV. Mensen hebben het recht om gevrijwaard te blijven van moderne slavernij, mensenhandel en dwangarbeid of verplichte arbeid.

### Prestatiecriteria

*Specifieke prestatie-eisen voor organisaties om te laten zien dat zij deze rechten in de context van werk respecteren.*

**D3.1** - De organisatie moet de rechten van personeel en sollicitanten op vrije en eerlijke werving, tewerkstelling en beëindiging van het dienstverband respecteren.

**D3.2** - De organisatie moet ervoor zorgen dat personeelsleden en sollicitanten de toepasselijke voorwaarden voor werving, tewerkstelling en beëindiging van het dienstverband begrijpen en er vrijwillig mee instemmen, onder meer door:

a) Het gebruik van toegankelijke en begrijpelijke taal/talen en communicatiemethoden;
b) Een duidelijke, nauwkeurige en volledige beschrijving van relevante processen, functiedetails en arbeidsomstandigheden;


©Social Accountability International - 2026

c) Een duidelijke, nauwkeurige en volledige arbeidsovereenkomst; en
d) Waar van toepassing een duidelijke, nauwkeurige en volledige beschrijving van de leefomstandigheden.

**D3.3 -** De organisatie moet eventuele wijzigingen in de arbeidsvoorwaarden of voorwaarden voor beëindiging van het dienstverband vooraf duidelijk communiceren aan de getroffen personeelsleden, met voldoende tijd voor personeel om desgewenst alternatieve regelingen te treffen.

**D3.4** - De organisatie moet ervoor zorgen dat personeelsleden en sollicitanten bewegingsvrijheid hebben bij de werving, het dienstverband en de beëindiging daarvan, waaronder:

a) Voortdurende toegang tot identiteitsbewijzen en andere belangrijke documenten;
b) Vrijwillig, niet-buitensporig overwerk, waar van toepassing;
c) Vrijwaring van bedreigingen, losgelden of het vasthouden van personen of achterhouden van lonen of eigendommen;
d) Redelijke fysieke autonomie en bewegingsvrijheid in werkgerelateerde omgevingen; en
e) Vrijheid om hun vaardigheden en kennis zonder ongepaste beperkingen in een nieuwe baan te gebruiken.

**D3.5** - De organisatie moet ervoor zorgen dat personeelsleden en sollicitanten gevrijwaard blijven van financiële lasten in verband met werving, tewerkstelling en beëindiging van het dienstverband, waaronder:

- Schuldslavernij;
- Financiële sanctie;
- Kosten;
- Diefstal of verbeurdverklaring van loon; en
- Uitbuitende stukloonsystemen.

**D3.6** - De organisatie moet ervoor zorgen dat kosten en vergoedingen die verband houden met werving, tewerkstelling en beëindiging van het dienstverband noch geheel, noch gedeeltelijk worden gedragen door het personeel of sollicitanten.


©Social Accountability International - 2026

**D3.7** - De organisatie moet ervoor zorgen dat personeelsleden en sollicitanten gevrijwaard blijven van pesterijen en intimidatie bij de werving, het dienstverband en de beëindiging daarvan, waaronder:

- Fysiek en seksueel geweld;
- Bedreigingen aan het adres van henzelf of anderen; en
- Psychisch en emotioneel geweld.

**D3.8** - De organisatie zorgt ervoor dat disciplinair beleid en disciplinaire praktijken:

- Duidelijk worden gecommuniceerd aan personeelsleden bij hun aanwerving;
- Consistent en eerlijk worden toegepast binnen de gehele organisatie; en
- Duidelijk worden gedocumenteerd en gecommuniceerd aan het betrokken personeel.

**D3.9** - De organisatie zorgt ervoor dat haar arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden, waaronder locatie, huisvesting, beschikbaarheid van privécommunicatiekanalen, beschikbaar vervoer, werkrooster en dergelijke, het personeel niet onevenredig isoleren.

**D3.10** – De organisatie zorgt ervoor dat haar arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden, waaronder locatie, huisvesting, beschikbaarheid van privécommunicatiekanalen, beschikbaar vervoer, werkrooster en dergelijke, personeel er niet onevenredig toe dwingen gescheiden te zijn van kinderen en personen ten laste.

**D3.11** - Wanneer de organisatie deelneemt aan of gebruikmaakt van leerwerktrajecten, stages of beroepsopleidingsprogramma's, zorgt zij ervoor dat functies die via deze programma's worden gecreëerd:

a) Niet worden gebruikt ter vervanging van reguliere banen;
b) Voor een vooraf bepaalde duur zijn;
c) Niet worden beloond onder het wettelijk minimumloon; en dat deze
d) Bijdragen aan de ontwikkeling van de vaardigheden, professionele competentie en/of andere werkgerelateerde kwaliteiten van het personeel.

**D3.12** - De organisatie zorgt ervoor dat elke beëindiging van het dienstverband eerlijk en transparant verloopt, waaronder:

a) Niet-discriminerend;


©Social Accountability International - 2026

b) Adequate toewijzing van middelen om te voldoen aan contracten, bindende collectieve arbeidsovereenkomsten en toepasselijke wet- en regelgeving;
c) Tijdige betaling van ontslagvergoedingen, lonen en andere compensaties; en
d) Grootschalige afvloeiingen uitsluitend als uiterste redmiddel toepassen.

**D3.13 –** De organisatie ontwikkelt en implementeert effectieve managementsystemen om te voldoen aan of verder te gaan dan de vereisten en principes die verband houden met vrije en eerlijke werving, tewerkstelling en beëindiging van het dienstverband in al haar activiteiten en zakelijke relaties, waaronder:

a) M1: Toewijding, betrokkenheid en integratie van leiderschap;
b) M2: Betrokkenheid en integratie van werknemers;
c) M3: Betrokkenheid en integratie van belanghebbenden;
d) M4: Beleidstoezegging en samenhang;
e) M5: Context, gevolgen en risico's;
f) M6: Doelstellingen, planning en middelen;
g) M7: Bewustzijn en implementatie;
h) M8: Integriteit en transparantie;
i) M9: Monitoring en klachtenmechanismen; en
j) M10: Strategische analyse, beoordeling en voortdurende verbetering.

## D4: Waardige werktijden, lonen en secundaire arbeidsvoorwaarden

### Principes

*Fundamentele mensenrechten die door staten moeten worden beschermd en door bedrijven moeten worden gerespecteerd in het kader van werk.*

I. Mensen hebben recht op een behoorlijke levensstandaard die gezondheid, veiligheid en deelname aan de maatschappij ondersteunt.
II. Mensen hebben recht op een eerlijke vergoeding voor hun tijd, arbeid en andere bijdragen.
III. Mensen hebben recht op redelijke werkroosters, inclusief toekenning van voldoende verlof.


©Social Accountability International - 2026

## Prestatiecriteria

*Specifieke prestatie-eisen voor organisaties om te laten zien dat zij deze rechten in de context van werk respecteren.*

**D4.1** – De organisatie respecteert de rechten van het personeel op werktijden, lonen en secundaire arbeidsvoorwaarden die een behoorlijke levensstandaard ondersteunen.

**D4.2 -** De organisatie respecteert het recht van personeel op ten minste een leefbaar loon of leefbaar inkomen (of het wettelijk minimumloon, indien dit hoger is) en op het ontvangen van wettelijk verplichte secundaire arbeidsvoorwaarden.

**D4.3 -** Wanneer contextuele belemmeringen de organisatie beletten om zelfstandig leefbare lonen en inkomens aan het personeel te verstrekken, werkt de organisatie samen met relevante belanghebbenden om deze aan te pakken, onder meer door:

a) De sociale dialoog aan te gaan, onder meer ter ondersteuning van relevante tripartiete en andere bindende overeenkomsten; en
b) Samen te werken met zakenpartners, de overheid en andere interne en externe belanghebbenden.

**D4.4** - De organisatie respecteert het recht van het personeel op redelijke werktijden, die minimaal:

a) Reguliere werkuren beperken tot 48 uur per week (of het wettelijk toegestane maximum, indien dit lager is); en
b) Overuren beperken tot 12 uur per week (of het wettelijk toegestane maximum, indien dit lager is).

**D4.5** – De organisatie zorgt ervoor dat overwerk:

a) Vrijwillig is, tenzij de nationale wetgeving en een bindende collectieve arbeidsovereenkomst dit toestaan;
b) Tegen een overwerktarief wordt uitbetaald;
    a. In gevallen waarin een overwerktarief niet wettelijk is vastgelegd, zijn de in het land gangbare overwerktarieven in verschillende sectoren van toepassing;
c) Per werkweek wordt berekend, tenzij de nationale wetgeving en een bindende collectieve arbeidsovereenkomst dit toestaan;


©Social Accountability International - 2026

d) Voldoet aan relevante wettelijke vereisten en andere relevante vereisten; en
e) Niet op regelmatige basis vereist is, onder meer als gevolg van een ontoereikende planning of het niet uitbetalen van een leefbaar loon of leefbaar inkomen.

**D4.6** - De organisatie zorgt ervoor dat de werkroosters van het personeel, inclusief uren:

a) Een behoorlijke levensstandaard ondersteunen;
b) Voorspelbaar zijn en aansluiten bij de behoeften van het personeel;
c) Geen risico's voor de gezondheid en veiligheid opleveren;
d) Voldoende pauzes en rustperiodes omvatten;
e) Geen gebruikmaken van middeling van uren om personeel toeslagen voor overwerk te onthouden;
f) Voorzien in ten minste één rustdag van 24 uur na zes opeenvolgende werkdagen, tenzij een van de onderstaande uitzonderingen van toepassing is:
    i. De nationale wetgeving en een bindende collectieve arbeidsovereenkomst dit toestaan, of
    ii. Een IAO-verdrag dit toestaat, of
    iii. Langer aaneengesloten werk vereist is door uitzonderlijke omstandigheden en het personeel zelf om de extra aaneengesloten dagen verzoekt;
g) Personeel voorzien van voldoende betaald en onbetaald verlof, waaronder:
    i. Ziekteverlof,
    ii. Gezinsverlof,
    iii. Vakantieverlof, en
    iv. Officiële feestdagen;
h) Rekening houden met de behoefte aan flexibiliteit op basis van de demografische samenstelling van het personeel; en
i) De toegang tot bedrijfsvoorzieningen of overheidsregelingen niet oneerlijk beperken.

**D4.7** - Wanneer personeel wettelijk is vrijgesteld van overwerkvergoeding, maximumwerktijden en andere vereisten, zorgt de organisatie ervoor dat:

a) De beloning gelijk is aan of hoger is dan het bedrag dat zij zouden verdienen door hetzelfde aantal uren te werken tegen het leefbare loon met overwerktoeslagen; en
b) Personeel een redelijke mate van zeggenschap heeft over de gewerkte uren.

**D4.8** - De organisatie verstrekt alle verschuldigde lonen en secundaire arbeidsvoorwaarden regelmatig, tijdig en op een voor het personeel geschikte wijze.


©Social Accountability International - 2026

**D4.9 -** Naast het belonen van personeel voor de tijd die is besteed aan het uitoefenen van hun functie, biedt de organisatie personeel een passende vergoeding voor:

- Tijd waarin zij verplicht op hun werkplek aanwezig moeten zijn;
- Verloren werktijd als gevolg van een werkgerelateerd letsel of werkgerelateerde ziekte; en
- Verloren werktijd als gevolg van deelname aan trainingen, sociale prestatieteams of klachtenprocedures.

**D4.10** – De organisatie zorgt ervoor dat personeel regelmatig salarisstroken ontvangt waarop de gewerkte uren en de samenstelling van de verschuldigde lonen, vergoedingen en inhoudingen duidelijk, volledig en accuraat zijn vermeld.

**D4.11 -** In het geval van een verstoring van de bedrijfscontinuïteit geeft de organisatie prioriteit aan de betaling van ontslagvergoedingen, lonen en andere compensaties aan het personeel.

**D4.12** - De organisatie zorgt ervoor dat disciplinaire inhoudingen op het loon of de uren:

a) Alleen worden ingehouden op het verschuldigde loon als de nationale wetgeving en een bindende collectieve arbeidsovereenkomst dit toestaan;
b) Redelijk zijn en voor een beperkte tijdsduur;
c) Het loon niet onder het leefbare loon brengen (of het wettelijk minimumloon, indien dit hoger is); en
d) De mogelijkheid bieden om in beroep te gaan.

**D4.13** – De organisatie zorgt ervoor dat het gebruik van stukloon, deeltijdwerk, seizoensarbeid, kortlopende contracten, thuiswerkers, personeel dat niet in loondienst is en regelingen voor thuiswerken:

a) Beheerst en op feiten gebaseerd is;
b) Niet in strijd is met de vereisten van deze norm;
c) Lonen en uren biedt die een behoorlijke levensstandaard ondersteunen;
d) Geen onevenredige gezondheids- en veiligheidsrisico's met zich meebrengt; en
e) Transparant, voorspelbaar en gunstig is voor het personeel.

**D4.14 –** De organisatie ontwikkelt en implementeert effectieve managementsystemen om te voldoen aan of verder te gaan dan de vereisten en principes die verband houden


©Social Accountability International - 2026

met waardige werktijden, lonen en secundaire arbeidsvoorwaarden in al haar activiteiten en zakelijke relaties, waaronder:

a) M1: Toewijding, betrokkenheid en integratie van leiderschap;
b) M2: Betrokkenheid en integratie van werknemers;
c) M3: Betrokkenheid en integratie van belanghebbenden;
d) M4: Beleidstoezegging en samenhang;
e) M5: Context, gevolgen en risico's;
f) M6: Doelstellingen, planning en middelen;
g) M7: Bewustzijn en implementatie;
h) M8: Integriteit en transparantie;
i) M9: Monitoring en klachtenmechanismen; en
j) M10: Strategische analyse, beoordeling en voortdurende verbetering.

## D5: Vrijwaring van discriminatie

### Principes

*Fundamentele mensenrechten die door staten moeten worden beschermd en door bedrijven moeten worden gerespecteerd in het kader van werk.*

I. Mensen hebben recht op onderwijs en werk.
II. Mensen hebben recht op non-discriminatie, inclusief gelijke toegang en kansen in onderwijs- en arbeidsprocessen.
III. Mensen hebben recht op een werkomgeving die hun mentale, emotionele en psychosociale welzijn ondersteunt.
IV. Mensen hebben recht op vrijwaring van elke vorm van ongewenst gedrag, met inbegrip van pesterijen, pesten en intimidatie.

### Prestatiecriteria

*Specifieke prestatie-eisen voor organisaties om te laten zien dat zij deze rechten in de context van werk respecteren.*


©Social Accountability International - 2026

**D5.1** - De organisatie respecteert het recht van het personeel op vrijwaring van discriminatie.

**D5.2** - De organisatie zorgt ervoor dat personeel gelijke toegang en kansen heeft en wordt gevrijwaard van discriminatie bij alle interacties met de organisatie, waaronder:

- Werving en selectie;
- Dienstverband en arbeidsvoorwaarden;
- Functieplaatsing;
- Functioneringsbeoordeling en feedback;
- Opleiding en mentorschap;
- Promoties en kansen;
- Klachten;
- Lonen en secundaire arbeidsvoorwaarden, waaronder huisvesting, vervoer, maaltijden, partner- en gezinsuitkeringen, en andere voorzieningen;
- Disciplinaire procedures; en
- Ontslag en pensionering.

**D5.3** - De organisatie zorgt ervoor dat het personeel gevrijwaard blijft van ongewenst gedrag, met inbegrip van pesterijen, pesten en intimidatie in werkgerelateerde omgevingen en door werkgerelateerde personen.

**D5.4** - De organisatie neemt redelijke maatregelen om rekening te houden met de verschillen tussen personeelsleden, waaronder:

- Bekwaamheden;
- Religieuze en traditionele gebruiken;
- Geletterdheid en taalniveau;
- Behoeften op het gebied van persoonlijke hygiëne;
- Zorgtaken; en
- Andere behoeften die het vermogen van het personeel om hun functie uit te oefenen niet onevenredig beïnvloeden.

**D5.5** - De organisatie zorgt ervoor dat personeel als onderdeel van hun dienstverband niet wordt onderworpen aan invasieve medische/lichamelijke ingrepen, waaronder:

- "Maagdelijkheidstests";
- Zwangerschapstests;
- Hiv/aids-tests; en


©Social Accountability International - 2026

- Andere medische/lichamelijke tests, onderzoeken of ingrepen die niet relevant zijn voor hun specifieke rol.

Uitzonderingen kunnen alleen worden gemaakt:

a) Voor zover noodzakelijk om ernstige nadelige gevolgen en risico's voor het individu of ander personeel te identificeren, te voorkomen en te beperken; en
b) Wanneer dit vooraf duidelijk is gecommuniceerd en overeengekomen met het personeel.

**D5.6 –** De organisatie moet effectieve managementsystemen ontwikkelen en implementeren om te voldoen aan of verder te gaan dan de vereisten en beginselen in verband met vrijwaring van discriminatie in haar gehele bedrijfsvoering en zakelijke relaties, waaronder:

a) M1: Toewijding, betrokkenheid en integratie van leiderschap;
b) M2: Betrokkenheid en integratie van werknemers;
c) M3: Betrokkenheid en integratie van belanghebbenden;
d) M4: Beleidstoezegging en samenhang;
e) M5: Context, gevolgen en risico's;
f) M6: Doelstellingen, planning en middelen;
g) M7: Bewustzijn en implementatie;
h) M8: Integriteit en transparantie;
i) M9: Monitoring en klachtenmechanismen; en
j) M10: Strategische analyse, beoordeling en voortdurende verbetering.

## D6: Gezondheid en veiligheid

### Principes

*Fundamentele mensenrechten die door staten moeten worden beschermd en door bedrijven moeten worden gerespecteerd in het kader van werk.*

I. Mensen hebben recht op veilige en gezonde werkgerelateerde omgevingen.
II. Mensen hebben recht op fysiek en mentaal welzijn.


©Social Accountability International - 2026

III. Mensen hebben het recht om zichzelf uit een situatie van dreigend gevaar te verwijderen zonder daarvoor toestemming te vragen.

## Prestatiecriteria

*Specifieke prestatie-eisen voor organisaties om te laten zien dat zij deze rechten in de context van werk respecteren.*

**D6.1** - De organisatie respecteert de rechten van het personeel op gezondheid en veiligheid, met inbegrip van fysiek, sociaal en mentaal welzijn.

**D6.2** - De organisatie wijst een competente managementvertegenwoordiger aan wiens verantwoordelijkheden onder meer bestaan uit het zorgen voor veilige en gezonde werkgerelateerde omgevingen voor het personeel en het voldoen aan de gezondheids- en veiligheidseisen van deze norm.

**D6.3** - De organisatie identificeert periodiek gevaren en beoordeelt en prioriteert de bijbehorende gezondheids- en veiligheidsrisico's in werkgerelateerde omgevingen die de organisatie veroorzaakt, waartoe zij bijdraagt of waarmee zij rechtstreeks verbonden is via haar activiteiten of zakelijke relaties onder normale of uitzonderlijke omstandigheden. De organisatie betrekt zowel de directe als de langetermijn- of cumulatieve effecten in haar overweging van risico's.

**D6.4** - De organisatie pakt de risico's van gevaren op de werkplek adequaat aan, met inbegrip van, maar niet beperkt tot:

- Gevaarlijke stoffen;
- Gevaarlijke apparatuur, werkomgeving en/of nutsvoorzieningen (bijv. machines, luchtkwaliteit, elektriciteit, verlichting, stof, ziekteverwekkers, geluid, temperatuur, gevaren voor letsel, enz.); en
- Ergonomie.

**D6.5** - De organisatie pakt de risico's van natuurrampen en door de mens veroorzaakte rampen en noodsituaties adequaat aan, met inbegrip van, maar niet beperkt tot:

- Brand en explosie/implosie;
- Aardbevingen;


©Social Accountability International - 2026

- Overstromingen;
- Droogte;
- Extreme omgevingsomstandigheden, waaronder extreme temperaturen;
- Andere noodsituatie (niet-brandgerelateerd);
- Ziekteverwekkers (overdraagbare ziekten); en
- Andere voorzienbare abnormale omstandigheden of noodsituaties.

**D6.6** - De organisatie pakt de risico's van alle andere omstandigheden die een gevaar kunnen vormen voor het personeel adequaat aan, met inbegrip van, maar niet beperkt tot:

- Constructieve veiligheid van gebouwen en faciliteiten;
- Veilige en hygiënische omstandigheden (badkamers, keukens, huisvesting, enz.); en
- Veiligheid van het vervoer.

**D6.7 -** De organisatie pakt de risico's van psychosociale gevaren adequaat aan, met inbegrip van, maar niet beperkt tot:

- Onredelijke deadlines of werkverwachtingen;
- Agressief gedrag, pesten of intimidatie door werkgerelateerde personen;
- Onvoldoende persoonlijke privacy in werkgerelateerde omgevingen;
- Gebrek aan transparantie of tegenstrijdige verwachtingen; en
- Onredelijk gebrek aan zekerheid of stabiliteit in het dienstverband.

**D6.8 -** De organisatie zorgt ervoor dat het personeel over voldoende bewustzijn en begrip beschikt, toegang heeft tot informatie en beschikt over communicatiekanalen over:

- Gevaren die verband houden met de taken van het personeel en de bijbehorende gezondheids- en veiligheidsrisico's;
- Bijbehorende beleidslijnen, procedures, rollen en verantwoordelijkheden; en
- Hun rechten op het gebied van gezondheid en veiligheid.

**D6.9** - In het geval van werkgerelateerd letsel verleent de organisatie eerste hulp en ondersteunt zij het getroffen personeel bij het verkrijgen van medische vervolgbehandeling.

**D6.10** - De organisatie verstrekt, onderhoudt en vervangt passende persoonlijke beschermingsmiddelen, indien nodig, op kosten van de organisatie.


©Social Accountability International - 2026

**D6.11** - De organisatie zorgt ervoor dat werkgerelateerde omgevingen (ongeacht of deze in eigendom zijn, worden gehuurd of worden afgenomen van een dienstverlener) schoon en veilig zijn, voldoen aan de basisbehoeften van gebruikers en het personeel redelijke toegang bieden tot:

- Schone toiletvoorzieningen;
- Drinkwater;
- Geschikte ruimten voor maaltijdpauzes;
- Hygiënische voorzieningen voor voedselopslag (indien van toepassing);
- Kleedkamers en veilige opbergruimte (indien van toepassing); en
- Privéruimten voor ouders die borstvoeding geven (indien van toepassing).

**D6.12** - De organisatie zorgt ervoor dat door de werkgever verstrekte huisvesting, vervoer, voeding en andere goederen en diensten voldoen aan de relevante nationale en internationale kwaliteitsnormen.

**D6.13 –** De organisatie ontwikkelt en implementeert effectieve managementsystemen om te voldoen aan of verder te gaan dan de vereisten en beginselen in verband met gezondheid en veiligheid in haar gehele bedrijfsvoering en zakelijke relaties, waaronder:

a) M1: Toewijding, betrokkenheid en integratie van leiderschap;
b) M2: Betrokkenheid en integratie van werknemers;
c) M3: Betrokkenheid en integratie van belanghebbenden;
d) M4: Beleidstoezegging en samenhang;
e) M5: Context, gevolgen en risico's;
f) M6: Doelstellingen, planning en middelen;
g) M7: Bewustzijn en implementatie;
h) M8: Integriteit en transparantie;
i) M9: Monitoring en klachtenmechanismen; en
j) M10: Strategische analyse, beoordeling en voortdurende verbetering.


©Social Accountability International - 2026

# D7: Privacy

## Principes

*Fundamentele mensenrechten die door staten moeten worden beschermd en door bedrijven moeten worden gerespecteerd in het kader van werk.*

I. Mensen hebben recht op een redelijke verwachting van privacy in hun persoonlijke leven en in werkgerelateerde omgevingen.
II. Mensen hebben het recht om op de hoogte te zijn van en te begrijpen hoe hun persoonsgegevens worden gebruikt.
III. Mensen hebben recht op een redelijke mate van controle over hun persoonsgegevens.

## Prestatiecriteria

*Specifieke prestatie-eisen voor organisaties om te laten zien dat zij deze rechten in de context van werk respecteren.*

**D7.1** - De organisatie respecteert de privacyrechten van het personeel.

**D7.2** - De organisatie verzamelt, verwerkt en gebruikt uitsluitend persoonsgegevens van personeel:

a) Om redenen die rechtstreeks verband houden met het werk en/of de diensten van het personeel;
b) Voor de doeleinden waarvoor ze oorspronkelijk zijn verzameld;
c) Op een wijze die de persoonlijke autonomie van het personeel respecteert;
d) Op beperkte basis bij het nemen van beslissingen over dienstverband, promotie of ontslag; en
e) Op niet-discriminerende wijze.

**D7.3** - De organisatie zorgt ervoor dat de verzameling, verspreiding, het gebruik, het beheer en de verwijdering van persoonsgegevens van personeel ten minste:

a) Accuraat, geldig en betrouwbaar is;
b) De soorten en hoeveelheid verzamelde gegevens tot een minimum beperkt;
c) Passende beveiliging en vertrouwelijkheid biedt;


©Social Accountability International - 2026

d) Ervoor zorgt dat gegevens niet langer worden bewaard dan noodzakelijk is voor het gespecificeerde en legitieme doel;
e) De intellectuele-eigendomsrechten van het personeel respecteert; en
f) Rekening houdt met risico's die specifiek zijn voor kwetsbare bevolkingsgroepen.

**D7.4** - De organisatie zorgt ervoor dat het personeel over voldoende bewustzijn en begrip beschikt, toegang heeft tot informatie en beschikt over communicatiekanalen over:

- Het verzamelen en gebruiken van hun persoonsgegevens;
- Bijbehorende beleidslijnen, procedures, rollen en verantwoordelijkheden; en
- Hun rechten, waaronder hun recht om de verzameling en het gebruik te weigeren of te beperken, voor zover van toepassing.

**D7.5 –** De organisatie ontwikkelt en implementeert effectieve managementsystemen om te voldoen aan of verder te gaan dan de vereisten en beginselen in verband met privacy in haar gehele bedrijfsvoering en zakelijke relaties, waaronder:

a) M1: Toewijding, betrokkenheid en integratie van leiderschap;
b) M2: Betrokkenheid en integratie van werknemers;
c) M3: Betrokkenheid en integratie van belanghebbenden;
d) M4: Beleidstoezegging en samenhang;
e) M5: Context, gevolgen en risico's;
f) M6: Doelstellingen, planning en middelen;
g) M7: Bewustzijn en implementatie;
h) M8: Integriteit en transparantie;
i) M9: Monitoring en klachtenmechanismen; en
j) M10: Strategische analyse, beoordeling en voortdurende verbetering.


©Social Accountability International - 2026

# Bijlage A. Definities

**Gepubliceerd: 1 januari 2026***

*Definities kunnen periodiek worden bijgewerkt.*

**Definities waren verkeerd genummerd in een eerdere versie van dit document; deze versie corrigeert dat.*

| | |
|---|---|
| 1 | **Nadelige gevolgen:** Een effect op een individu of groep dat hun vermogen om hun mensenrechten te genieten, uit te oefenen of te verwezenlijken ontneemt of vermindert, zoals gedefinieerd in de principes van D1-7 in deze norm.[3] |
| 2 | **Bevoegde derden:** Partijen met een wettelijk of contractueel recht op interactie met de organisatie. Dit kan auditors, auditteamleden en vertegenwoordigers van SAI omvatten. |
| 3 | **Zakenpartner(s):**[4] Entiteit waarmee de organisatie een zakelijke relatie heeft met het doel haar bedrijfsdoelstellingen te behalen. Omvat entiteiten waarmee de organisatie een directe of indirecte relatie heeft over haar gehele waardeketen, stroomopwaarts en stroomafwaarts, zoals recruiters en wervingsbureaus, leveranciers, onderaannemers, agenten, licentiehouders, makelaars/tussenpersonen, distributeurs, dienstverleners en minderheids- en meerderheidsbelangen in joint ventures. |
| 4 | **Zakelijke relatie(s):** De relaties die een organisatie heeft met zakenpartners, entiteiten in haar waardeketen en elke andere overheids- of niet-overheidsentiteit die rechtstreeks verbonden is met haar activiteiten, producten of diensten. Deze omvatten directe en indirecte relaties over de gehele waardeketen van de organisatie, stroomopwaarts en stroomafwaarts, zoals recruiters en wervingsbureaus, leveranciers, onderaannemers, agenten, licentiehouders, makelaars/tussenpersonen, distributeurs, dienstverleners en minderheids- en meerderheidsbelangen in joint ventures.[5] |
| 5 | **Kind(eren):** Ieder persoon jonger dan 18 jaar. |

[3] Aangepast op basis van de Richtlijnen van de VN voor het bedrijfsleven en mensenrechten (UNGP's).
[4] Aangepast op basis van de GRI Standards Glossary 2022.
[5] Aangepast op basis van de UNGP Reporting Framework Glossary, Shift.


©Social Accountability International - 2026

| | |
|---|---|
| 6 | **Kinderarbeid:**[6] Werk dat kinderen van hun jeugd, hun potentieel en hun waardigheid berooft, en dat schadelijk is voor hun fysieke en mentale ontwikkeling. Het omvat werk dat:<br>a) Mentaal, fysiek, sociaal of moreel gevaarlijk en schadelijk is voor kinderen; en/of<br>b) Hun scholing belemmert door: hen de mogelijkheid te ontnemen om naar school te gaan, hen te dwingen de school voortijdig te verlaten, of van hen te vereisen dat zij proberen het volgen van onderwijs te combineren met buitensporig lang en zwaar werk.<br><br>**Ergste vormen van kinderarbeid:**[7]<br>a) Alle vormen van slavernij of praktijken die vergelijkbaar zijn met slavernij, zoals de verkoop van en handel in kinderen, schuldslavernij, horigheid en dwangarbeid of verplichte arbeid, met inbegrip van de gedwongen of verplichte rekrutering van kinderen voor gebruik in gewapende conflicten;<br>b) Het gebruiken, ronselen of aanbieden van een kind voor prostitutie, voor de productie van pornografie of voor pornografische voorstellingen;<br>c) Het gebruiken, ronselen of aanbieden van een kind voor illegale activiteiten, in het bijzonder voor de productie van en handel in drugs zoals gedefinieerd in relevante internationale verdragen; en<br>d) Werk dat door zijn aard of de omstandigheden waaronder het wordt verricht, waarschijnlijk schadelijk is voor de gezondheid, de veiligheid of de goede zeden van kinderen.<br><br>**Omgeving(en) die gevaarlijk zijn voor kinderen:**[8] Werk dat door zijn aard of de omstandigheden waaronder het wordt verricht, waarschijnlijk schadelijk is voor de gezondheid, de veiligheid of de goede zeden van kinderen; dit omvat, maar is niet beperkt tot, werk dat:<br>• Werknemers blootstelt aan fysieke, psychologische of seksuele schade;<br>• Ondergronds, onder water, op gevaarlijke hoogten of in besloten ruimten plaatsvindt;<br>• Het gebruik van gevaarlijke machines, uitrusting en gereedschappen inhoudt, of het handmatig hanteren of vervoeren van zware lasten; |

[6] IAO, Wat is kinderarbeid.
[7] IAO, Verdrag betreffende de ergste vormen van kinderarbeid, 1999 (nr. 182).
[8] IAO, Wat is kinderarbeid.


©Social Accountability International - 2026

| | |
|---|---|
| | • Zich in een ongezonde omgeving bevindt die kinderen bijvoorbeeld kan blootstellen aan gevaarlijke stoffen, agentia of processen, of aan temperaturen, geluidsniveaus of trillingen die schadelijk zijn voor hun gezondheid; of<br>• Onder bijzonder moeilijke omstandigheden plaatsvindt, zoals werk gedurende lange uren of tijdens de nacht, of waarbij het kind op onredelijke wijze wordt vastgehouden op het terrein van de werkgever. |
| 7 | **Behoorlijke levensstandaard:** Een behoorlijke levensstandaard biedt ruimte voor mentaal en fysiek welzijn, zekerheid en deelname aan de maatschappij door een individu en diens gezin. Elementen van een behoorlijke levensstandaard omvatten voedsel, water, huisvesting, onderwijs, gezondheidszorg, vervoer, kleding en andere essentiële behoeften, inclusief voorzieningen voor onverwachte gebeurtenissen.[9] |
| 8 | **Discriminatie:** In de context van waardig werk, beslissingen over werving, tewerkstelling of beëindiging van het dienstverband die zijn gebaseerd op iemands persoonlijke kenmerken, in plaats van diens werkgerelateerde capaciteiten. Persoonlijke kenmerken die niet mogen worden gebruikt als reden om iemand te discrimineren omvatten: ras; huidskleur; religie; kaste; geboorte; etniciteit; geslacht (inclusief zwangerschapsstatus, genderidentiteit en seksuele geaardheid); nationale, territoriale of sociale herkomst; nationaliteit; handicap; leeftijd; status van, aansluiting bij of activiteiten voor een vakbond; burgerlijke staat; familie- of zorgverantwoordelijkheden; politieke overtuiging; militaire of veteranenstatus; genetische informatie; ziekte of aandoening die geen verband houdt met het vermogen om de functie uit te oefenen; en alle andere kenmerken die geen verband houden met het vermogen van de persoon om de functie uit te oefenen. |
| 9 | **Tewerkstelling:** Voor de doeleinden van deze norm verwijst tewerkstelling naar elk personeelslid dat direct of indirect via een derde partij in dienst is genomen, binnen de organisatie of haar zakenpartners. Het omvat de relatie van de organisatie met al het personeel. |
| 10 | **Uitzonderlijke omstandigheden:** Gebeurtenissen of omstandigheden die de organisatie aanzienlijk verstoren en die buitengewoon zijn en buiten de invloedssfeer van de werkgever vallen, waaronder aardbevingen, overstromingen, branden, nationale noodtoestanden, overmacht of periodes |

[9] Global Living Wage Coalition, Wat is een leefbaar loon.


©Social Accountability International - 2026

| | |
|---|---|
| | van langdurige politieke instabiliteit. De definitie omvat geen piekproductieperioden die te voorzien zijn, feestdagen of seizoensgebonden schommelingen. |
| 11 | **Vergoedingen en kosten gerelateerd aan werving:** Alle vergoedingen of kosten die personeel moet maken om werk te verkrijgen, ongeacht de manier waarop, het tijdstip waarop of de locatie waar deze worden opgelegd of geïnd. Dergelijke vergoedingen en kosten mogen nooit ten laste komen van het personeel. Ze omvatten, maar zijn niet beperkt tot:[10]<br>• Betalingen voor wervingsdiensten aangeboden door arbeidsbemiddelaars, hetzij publiek of privaat, en alle andere betalingen die worden gedaan voor de werving, doorverwijzing of plaatsing van personeel;<br>• Andere kosten gerelateerd aan de werving van personeel, waaronder advertenties, het verspreiden van informatie, het regelen van sollicitatiegesprekken, het indienen van documenten voor overheidsvergunningen, het verifiëren van referenties, het organiseren van reizen en transport, en de plaatsing in een baan;<br>• Medische kosten, verzekeringskosten, kosten voor vaardigheids- en kwalificatietesten, kosten voor training en inwerkperioden, apparatuurkosten, reis- en verblijfkosten, administratiekosten en andere kosten die vereist zijn voor het personeel om met het werk te kunnen beginnen; en<br>• Steekpenningen/andere ongepaste prikkels aan arbeidsbemiddelaars, werkgevers of andere tussenpersonen om werk te verkrijgen.<br>*Deze lijst bevat geen vergoedingen en kosten gerelateerd aan tewerkstelling en beëindiging van het dienstverband, die eveneens niet ten laste van het personeel mogen komen.* |
| 12 | **Klachtenmechanisme(n):** Een systematisch proces waarmee belanghebbenden grieven kunnen aankaarten en om herstel kunnen verzoeken met betrekking tot werkelijke en potentiële nadelige mensenrechteneffecten van een organisatie.[11] |
| 13 | **Gevaar:** Een intrinsieke toestand of situatie die het potentieel heeft om schade, letsel, ziekte of beschadiging te veroorzaken. |

[10] Aangepast op basis van IAO, "Algemene beginselen en operationele richtlijnen voor eerlijke werving en Definitie van wervingsvergoedingen en gerelateerde kosten."
[11] Aangepast op basis van de UNGP's.


©Social Accountability International - 2026

| | |
|---|---|
| 14 | **Integriteit:** Transparantie, nauwkeurigheid, samenhang en naleving van de principes van deze norm. |
| 15 | **Wettelijk werkend(e) kind(eren):** Een kind dat werkzaam is in een van de volgende toegestane situaties:<br>I. **Jonge werknemer** – Een kind ouder dan 15 jaar (of ouder dan de leerplichtige leeftijd, indien deze hoger is), dat werk verricht dat voldoet aan de eisen van deze norm;<br>II. **Kind(eren) dat/die lichte arbeid verricht(en)**[12]: Kinderen in de leeftijd tussen 13 en 15 jaar (12 tot 14 jaar in sommige landen) die werk verrichten dat:<br>a) Het schoolbezoek van het kind niet in gevaar brengt en niet zo veeleisend is dat het ten koste gaat van de leerprestaties,<br>b) De sociale, morele of fysieke ontwikkeling van het kind niet in gevaar brengt en geen gevaar vormt voor de algemene gezondheid en het welzijn van het kind,<br>c) Niet meer bedraagt dan 4 uur per dag of 14 uur per week,<br>d) Niet plaatsvindt tijdens nachturen,<br>e) Niet plaatsvindt in een omgeving die gevaarlijk is voor kinderen of jonge werknemers,<br>f) Voorziet in competent toezicht door volwassenen, en<br>g) Voldoet aan de vereisten van deze norm;<br>I. **Kind(eren) dat/die meehelpt/meehelpen in gezinsverband** – Kinderen die familieleden ondersteunen of helpen in het huishouden, op de boerderij of in het bedrijf, met werk dat:<br>a) Het schoolbezoek van het kind niet in gevaar brengt en niet zo veeleisend is dat het ten koste gaat van de leerprestaties,<br>b) De sociale, morele of fysieke ontwikkeling van het kind niet in gevaar brengt en geen gevaar vormt voor de algemene gezondheid en het welzijn van het kind,<br>c) Niet plaatsvindt in een omgeving die gevaarlijk is voor kinderen of jonge werknemers, en<br>d) Voorziet in begeleiding van en toezicht door een volwassen lid van het directe gezin of een wettelijke voogd; |

[12] Aangepast op basis van IAO-Verdrag 138.


©Social Accountability International - 2026

| | |
|---|---|
| | II. **Kind(eren) werkzaam in de amusementssector** - Kinderen en jonge werknemers in de amusementssector die onderworpen zijn aan wettige overeenkomst(en), die:<br>a) Is goedgekeurd door een bevoegde overheidsinstantie,<br>b) Is goedgekeurd door een ouder of wettelijke voogd van het kind of de jonge werknemer,<br>c) Is goedgekeurd door de werkgever of zaakwaarnemer van het kind of de jonge werknemer,<br>d) Is goedgekeurd door de jonge werknemer (alleen in het geval van overeenkomst(en) voor jonge werknemers),<br>e) Geen risico inhoudt op aantasting van het sociale, morele of fysieke welzijn van het kind of de jonge werknemer,<br>f) De werkuren per dag en per jaar beperkt (inclusief het voorzien in adequate slaap- en rustperioden en beperkingen op werk tijdens nachturen),<br>g) De gezondheid en veiligheid van het kind of de jonge werknemer waarborgt,<br>h) Voorziet in de voortzetting van het onderwijs van het kind of de jonge werknemer,<br>i) Ervoor zorgt dat een deel van de inkomsten opzij wordt gezet in een trust ten behoeve van het kind of de jonge werknemer,<br>j) Voldoet aan de vereisten van deze norm, en<br>k) Waarborgt dat alle contractvoorwaarden worden begrepen en nageleefd door alle betrokken partijen. |
| 16 | **Leefbaar inkomen:** Het netto jaarinkomen dat een huishouden op een bepaalde locatie nodig heeft om een behoorlijke levensstandaard voor alle leden van dat huishouden te kunnen bekostigen.[13] |
| 17 | **Leefbaar loon:** De beloning die een werknemer op een bepaalde locatie ontvangt voor een standaardwerkweek en die toereikend is om een behoorlijke levensstandaard voor de werknemer en diens gezin te bekostigen.[14] |
| 18 | **Management:** Functies met beslissingsbevoegdheid, waaronder de bevoegdheid om aan te nemen, te ontslaan, formeel disciplinaire maatregelen te nemen, te bevorderen en lonen vast te stellen. |

[13] Living Income Community of Practice, Het concept.
[14] Global Living Wage Coalition, Wat is een leefbaar loon?


©Social Accountability International - 2026

| | |
|---|---|
| 19 | **Kan/mogen:** Geeft een mogelijkheid aan. Het wordt in deze norm niet gebruikt om een toestemming aan te duiden. |
| 20 | **Betekenisvolle betrokkenheid van belanghebbenden:** Gekenmerkt door tweerichtingscommunicatie; het is afhankelijk van de goede trouw van deelnemers aan beide zijden. Het is responsief, voortdurend en omvat in veel gevallen het betrekken van relevante belanghebbenden voordat besluiten zijn genomen.[15] |
| 21 | **Mentaal welzijn:** Doet zich voor wanneer een individu kan omgaan met de normale stress van het leven, productief kan werken en een bijdrage kan leveren aan diens gemeenschap.[16] |
| 22 | **Nachturen:** 22:00 – 06:00 uur, of zoals gedefinieerd in de nationale wetgeving. |
| 23 | **Niet-werkend(e) kind(eren):** Kind(eren) dat/die geen arbeid verricht(en), bijv. kinderen in door de werkgever gefaciliteerde crèches, kinderdagverblijven of scholen; kinderen uit de gemeenschap die per ongeluk werkzones kunnen betreden; kinderen die hun ouders vergezellen naar het werk; en kinderen van personeel die in werkgerelateerde omgevingen wonen. |
| 24 | **Organisatie:** De entiteit die verantwoordelijk is voor het voldoen aan de eisen van deze norm. Organisaties kunnen zijn: bedrijven, vennootschappen, boerderijen, plantages, coöperaties, ngo's, overheidsinstellingen of enige andere entiteit die nadelige gevolgen en risico's gerelateerd aan deze norm kan veroorzaken, ertoe kan bijdragen of er rechtstreeks mee verbonden kan zijn. |
| 25 | **Periodiek:** (1) Met regelmatige tussenpozen, (2) wanneer de omstandigheden veranderen, en (3) wanneer monitoring, klachten, niet-naleving of grieven daartoe aanleiding geven. |
| 26 | **Persoonsgegevens:** Alle informatie over een geïdentificeerde of identificeerbare persoon; een identificeerbare persoon is iemand die direct of indirect kan worden geïdentificeerd, zoals aan de hand van een naam, identificatienummer, locatiegegevens, online identificator, of een of meer |

[15] Aangepast op basis van de OESO-richtlijnen voor gepaste zorgvuldigheid inzake maatschappelijk verantwoord ondernemen.
[16] WHO, Gezondheid en welzijn.


©Social Accountability International - 2026

| | |
|---|---|
| | elementen die kenmerkend zijn voor de fysieke, fysiologische, genetische, psychische, economische, culturele of sociale identiteit van die persoon.[17] |
| 27 | **Personeel:** Ieder individu, op elk niveau, dat werkzaamheden verricht voor een organisatie of diens zakelijke partners. Dit omvat, maar is niet beperkt tot, directeuren, leidinggevenden, managers, toezichthouders, werknemers, leerlingen, stagiairs, jonge werknemers, kinderen die lichte arbeid of werkzaamheden in de amusementssector verrichten (maar geen kinderen die helpen in een gezinssituatie), en personeel dat rechtstreeks door de organisatie is gecontracteerd. Het omvat individuen in de informele economie, arbeidsmigranten met of zonder papieren, en anderen die werkzaamheden verrichten voor de organisatie of haar zakelijke partners die gewoonlijk wellicht niet onder de traditionele opvattingen van 'personeel' vallen, waaronder:<br>I. Indirect personeel: Individuen die arbeid leveren aan de organisatie en die worden ingehuurd via een derde partij of zelfstandige zijn (bijv. personeel geworven via een recruiter of wervingsbureau, chauffeurs, thuiswerkers, kleine boeren, platformwerkers, en beveiligings-, onderhouds-, schoonmaak-, kantine- of specialistisch personeel, enz.); en<br>II. Door de overheid voorgeschreven personeel: Personeel, al dan niet rechtstreeks of indirect verbonden aan de organisatie, van wie de arbeid wordt beheerd of gecoördineerd in overeenstemming met de vereisten die zijn vastgesteld door een overheidsinstantie (of een door een overheidsinstantie aangewezen autoriteit) (bijv. programma's voor arbeidstoeleiding of maatschappelijke ondersteuning).<br><br>Voor de doeleinden van deze norm is personeel de groep primaire rechthebbenden. |
| 28 | **Psychosociaal welzijn:** Het gevoel ten volle te kunnen deelnemen op de werkplek zonder ongewenst gedrag en zich te kunnen uitspreken, risico's te nemen en fouten te maken zonder angst voor negatieve gevolgen.[18] |
| 29 | **Herstellen/herstelmaatregel(en):** Herstel van persoon/personen of gemeenschappen naar een situatie die gelijkwaardig is aan, of zo dicht mogelijk ligt bij, de situatie waarin zij zich zouden hebben bevonden als er geen nadelig |

[17] Algemene verordening gegevensbescherming (AVG).
[18] Aangepast van: Edmondson, Amy. "Psychological Safety and Learning Behavior in Work Teams." Administrative Science Quarterly.


©Social Accountability International - 2026

| | |
|---|---|
| | gevolg had plaatsgevonden, met inbegrip van financiële of niet-financiële compensatie en maatregelen om herhaling van het gevolg te voorkomen.[19] |
| 30 | **Respecteren:** Vermijden dat nadelige gevolgen worden veroorzaakt of waaraan wordt bijgedragen, en daadwerkelijke en potentiële nadelige gevolgen aanpakken die de organisatie veroorzaakt, waaraan zij bijdraagt, of waarmee zij rechtstreeks verband houdt.[20] |
| 31 | **Risico('s):** Een maatstaf voor de ernst van daadwerkelijke nadelige gevolgen en voor de waarschijnlijkheid en ernst van potentiële nadelige gevolgen. |
| 32 | **Risicofactor(en):** Kenmerken, omstandigheden of gedragingen die de waarschijnlijkheid of ernst van nadelige gevolgen vergroten. |
| 33 | **Ernst:** Schaal, omvang of het onherstelbare karakter van een potentieel nadelig gevolg, rekening houdend met de ernst ervan, het aantal potentiële of daadwerkelijke getroffenen, de onomkeerbaarheid ervan en eventuele beperkingen van het vermogen om getroffen personen binnen een redelijke termijn te herstellen in een situatie die gelijkwaardig is aan die van vóór het gevolg.[21] |
| 34 | **Moeten/dienen:** In deze norm duidt de term "moeten" of "dienen" (shall) op een vereiste. |
| 35 | **Belanghebbende(n):** Ieder individu of organisatie die invloed kan uitoefenen op of beïnvloed kan worden door de acties en beslissingen van een bedrijf. De primaire focus ligt op getroffen of potentieel getroffen belanghebbenden, dat wil zeggen personen wier mensenrechten zijn of kunnen worden aangetast door de activiteiten, producten of diensten van een bedrijf. Relevante belanghebbenden zijn onder meer werknemers, gemeenschappen en hun vertegenwoordigers, waaronder vakbonden, maatschappelijke organisaties en anderen met ervaring en expertise met betrekking tot de impact van bedrijven op mensenrechten.[22] |

[19] Aangepast van OESO-richtlijnen inzake gepaste zorgvuldigheid voor verantwoorde toeleveringsketens in de kleding- en schoeiselbranche.
[20] Aangepast op basis van de UNGP's.
[21] Aangepast van de OESO-richtlijnen inzake gepaste zorgvuldigheid voor verantwoorde toeleveringsketens in de kleding- en schoeiselbranche.
[22] UNGP's.


©Social Accountability International - 2026

| | |
|---|---|
| 36 | **Topmanagement:** De groep of persoon/personen met de bevoegdheid om financiële en beleidsbeslissingen te nemen voor de organisatie. Dit kan al dan niet hetzelfde zijn als het hoogste besluitvormingsorgaan. |
| 37 | **Werknemer(s):** Al het niet-leidinggevend personeel, met inbegrip van junior managers, ploegleiders of supervisors die coördinerende, maar geen besluitvormende bevoegdheid hebben en vergelijkbare loontarieven en secundaire arbeidsvoorwaarden hebben als andere werknemers. |
| 38 | **Werknemersorganisatie(s):** Door werknemers geleide organisaties, waaronder vakbonden en belangenorganisaties, opgericht met als doel de rechten en belangen van werknemers te bevorderen en te verdedigen, onder meer door overleg met het management. |
| 39 | **Werkgerelateerde omgeving(en):** Een fysieke of virtuele ruimte waar personeel werkt of aanwezig moet zijn als voorwaarde voor hun functie of om aan de vereisten van hun functie te voldoen. Werkgerelateerde omgevingen omvatten:<br>• Werkplek of werklocatie;<br>• Door de werkgever ter beschikking gestelde en door de werkgever gesubsidieerde huisvesting;<br>• Door de werkgever verzorgd vervoer;<br>• Online communicatieplatforms die worden gebruikt als onderdeel van het werk van het personeel;<br>• Openbare of externe locaties die het personeel bezoekt als onderdeel van zijn functie;<br>• Door de werkgever ter beschikking gestelde recreatie-, kleed-, kinderopvang- en eetruimtes;<br>• Door de werkgever ter beschikking gestelde sanitaire voorzieningen;<br>• Ruimtes die worden gebruikt door thuiswerkers en werknemers op afstand;<br>• En andere. |
| 40 | **Werkgerelateerde persoon/personen:** Individuen waarmee personeel te maken kan krijgen in het kader van zijn functie, hetzij op de werkplek, tijdens de uitoefening van zijn functie, of als onderdeel van zijn relatie met zijn werkgever. Dit omvat al het personeel, zakelijke partners (waaronder klanten, leveranciers en dienstverleners) en derden die namens de organisatie of het management optreden. |


©Social Accountability International - 2026