



Direitos Humanos (DH) do Rabobank

O Grupo Rabobank ciente de sua responsabilidade como uma companhia multinacional, deve explicitamente apoiar todos os Direitos Humanos (DH), descritos na Declaração Universal dos Direitos Humanos, no relacionamento com funcionários, clientes ou fornecedores e com governantes. Esta atitude além de transmitir uma imagem de confiança e preocupação com o desenvolvimento global do Grupo Rabobank, também estimulará a realização de trabalhos semelhantes de seus parceiros. O código do Rabobank é baseado nos três níveis de influência do Grupo em determinadas situações, e como tal, endereça três comunidades em três diferentes enfoques:

1. No controle de suas operações, a conduta de seus empregados, suas próprias premissas e o gerenciamento dos funcionários, o Rabobank é inteiramente responsável por qualquer abuso que possa ocorrer aos direitos humanos. Sendo que a empresa contribui para com seus funcionários, bem como os funcionários contribuem para os relacionamentos externos ao banco. O Grupo deve esforçar-se com a finalidade de honrar todos os direitos de seus funcionários e tomar medidas de mensurá-los para que se assegure a realização completa destes direitos, promovendo educação e conscientização, para o monitoramento e denúncia no caso de violação do código.
2. Embora livre para escolher seus (sub-)contratantes ou fornecedores e seus respectivos clientes, o Rabobank não possui controle sobre os negócios de terceiros. O Grupo não pode exigir que estas relações busquem a perfeita realização de todos os DH, podendo conduzi-las, como exemplo. O mesmo, entretanto, tem a obrigação de não se associar com partes imorais. Consequentemente, o Grupo deve insistir para que estas relações respeitem os direitos centrais, *ius cogens*¹ ou direitos irrevogáveis, e verificar amplamente se elas respeitam tanto em palavras como em ação, ou abster-se de relacionamento com as partes que abusam dos direitos centrais.
3. O Rabobank não deve fazer negócios com países que não lhe assegure que não haja nenhum abuso dos DHs em suas premissas e considerações, ou de seus funcionários e que permita a livre escolha de clientes e outras relações de negócios. O Rabobank considera-se ser uma força indutiva nos países onde atua, podendo atuar para a melhoria do país enquanto este lhe permitida.

Na implementação das políticas acima, o Grupo iniciará sua atuação nos lugares onde a empresa pode desenvolver uma real contribuição. A primeira prioridade será aumentar a consciência sobre os DHs. Inicialmente com critérios relativamente baixos, mas que ao longo de um grande período, o Rabobank possa comprometer-se em mostrar o progresso no desenvolvimento de sua postura sobre os DHs. Um desenvolvimento gradual desta política será feita sob responsabilidade do Quadro de Gerenciamento do Grupo Rabobank.

Centralmente, uma orientação será dada tanto para a gerência quanto para os funcionários, quanto aos conceitos e conteúdos do DH. Para esta finalidade será elaborada e mantida uma cartilha, que deverá conter os princípios e as aplicações dos mesmos sobre

¹ Especificamente: direito a vida, condenar tratamentos de torturado ou indivíduos tratados de forma desumana, não ser mantido como escravo, não ser convicto de algo que não era crime quando cometido, reconhecimento de personalidade e liberdade de pensamento, consciência e religião.



os negócios. Esta cartilha deverá conter informações gerais sobre DHs, a postura é elaborada fornecendo os valores, que devem ser aderidos aos relacionamentos com as três diferentes comunidades do ambiente do Grupo.

O tema DHs será incluso nas Comunicações Externas do Rabobank e será acrescentado nos diálogos com as partes interessadas. A integridade requer que o Grupo monitore internamente as situações sobre os DHs em que se encontra e de sua conformidade com o Código de Direitos Humanos. Consequentemente, o tema será incluso no ciclo anual de reuniões e nos procedimentos de Compliance. Será também incluso um parágrafo específico na Carta de Representações do Gerenciamento do grupo e na reunião externa anual.

Será confiado aos funcionários o acesso e suporte as situações de DHs onde possam decidir sobre as normas da empresa em situações que infrinjam os DHs. Este envolvimento dos funcionários também aumenta suas responsabilidades e mostra o respeito da empresa sobre a cultura local. O Código Central de DHs será indicado em valores, que necessitam de uma operacionalização adicional detalhadas pelas normas locais. A gerência local deixará explícito quais as normas a serem conservadas na conduta com empregados, clientes e países.