



cfe

CHANGING
FOR GOOD

MENSENRECHTENBELEID

1. ALGEMEEN – Toepassingsgebied en doelstelling

Dit beleid is wereldwijd van toepassing op alle directieleden en werknemers, ongeacht of ze vol- of deeltijds werken, of ze over een contract van bepaalde of onbepaalde duur beschikken, of ze op freelancebasis werken of niet (Personeel), van AANNEMINGSMAATSCHAPPIJ CFE en haar dochterondernemingen, entiteiten en filialen (AANNEMINGSMAATSCHAPPIJ CFE). Bovendien, moet elke Derde Partij die met ons werkt dit beleid respecteren en werken volgens onze waarden en ethische principes. De kernwaarden van AANNEMINGSMAATSCHAPPIJ CFE vormen de leidraad om met elkaar, business partners en gemeenschappen samen te werken. AANNEMINGSMAATSCHAPPIJ CFE Ethische en zakelijke integriteitscode vereist dat onze onderneming wordt geleid met respect, integriteit en overeenkomstig de geldende wet- en regelgeving. AANNEMINGSMAATSCHAPPIJ CFE verwacht van al haar business partners dat ze zich aan dezelfde principes houden die de reputatie van AANNEMINGSMAATSCHAPPIJ CFE waarborgen.

Dit beleid beschrijft de basisprincipes voor thema's met betrekking tot de mensenrechten.

2. ALGEMEEN MENSENRECHTENBELEID MET INBEGRIJ VAN ARBEIDSRECHTEN

Respect voor de mensenrechten van elk individu is fundamenteel voor AANNEMINGSMAATSCHAPPIJ CFE en vormt de basis van onze kernwaarden. We respecteren en beschermen mensenrechten en verzekeren dat we niemand uitbuiten, ongeacht waar we werken in de wereld. Eenieder waarmee we zaken voeren moet er dezelfde standaarden op nahouden. We zullen slavernij, kinderarbeid, dwangarbeid of mensenhandel nooit tolereren. We respecteren de fundamentele rechten en vrijheden zoals opgenomen in de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens van de Verenigde Naties.

Ons mensenrechtenbeleid sluit aan bij onze Code. De Juridische en HR-dienst van AANNEMINGSMAATSCHAPPIJ CFE zien hier op toe.

2.1 Gelijke kansen en aanwervingspraktijken

Als werkgever biedt AANNEMINGSMAATSCHAPPIJ CFE gelijke kansen. We zorgen ervoor dat elk lid van ons personeel recht heeft op gelijke kansen voor wat betreft aanwerving, carrièreontwikkeling, opleiding en verloning. Wij geloven dat dit cruciaal is om een inclusieve cultuur te ontwikkelen waarin elk individu het beste uit zichzelf kan halen. Onze aanwervingsprocedure is gebaseerd op verdienste. Elke kandidaat die de gewenste kwalificaties en ervaring kan voorleggen zal overwogen worden voor de openstaande functie. De succesvolle kandidaat zal diegene zijn die het beste voldoet aan de specifieke vereisten voor de aangeboden functie.

Kwalificaties, prestaties, vaardigheden en ervaring vormen de basis voor ontwikkeling, opleiding, verloning en carrièreontwikkeling. We tolereren geen enkele vorm van oneerlijke behandeling.

Internal use only.





cfe

CHANGING
FOR GOOD

2.2 Kinderarbeid

We engageren ons om de wet- en regelgeving betreffende de minimale arbeidsleeftijd te respecteren in elk land waar we mensen tewerkstellen. We verbieden het aanwerven van personen onder de leeftijd van 18 jaar voor functies of stages waar gevaarlijk werk aan te pas komt.

Om die reden verzekeren wij dat:

De leeftijd van al het personeel (vast of niet) bij het aanwerven wordt nagekeken. Indien er enige twijfel bestaat rond leeftijd zal er geen tewerkstelling worden aangeboden. Indien kinderarbeid wordt ontdekt dan moet de betrokken manager onmiddellijk op de hoogte gebracht worden en moet er onmiddellijk actie worden ondernomen, zonder vertraging, om de situatie te corrigeren. Werknemers en managers zijn verplicht om elk vermoeden of elke vaststelling van kinderarbeid te rapporteren.

2.3 Dwangarbeid

We verbieden het gebruik van dwangarbeid. Dit wordt gedefinieerd als arbeid of diensten die worden afgedwongen van een persoon op basis van een dreiging of sanctie, waaronder ook strafrechtelijke straffen en het verlies van rechten en privileges, en waarvoor deze persoon zich niet vrijwillig heeft aangeboden. Dit omvat slavernij, ontvoering, misbruik van openbare of penitentiaire werken, gedwongen aanwervingen, schuldsavernij, huishoudelijk personeel die onder dwang werken en interne of internationale mensenhandel.

We moeten te allen tijde verzekeren dat:

- elk lid van het personeel geïnformeerd is over de bepalingen van hun tewerkstelling zoals functieomschrijving, werkuren, enz.;
- al onze werknemers werken op vrijwillige basis en dat ze geen enkele vorm van gedwongen arbeid gebruiken of ondersteunen;
- het personeel vrij is om zijn/haar tewerkstelling te beëindigen zolang ze de wettelijke opzegtermijn bij hun werkgever respecteren;
- we niet betrokken zijn bij of steun bieden aan mensenhandel.

2.4 Werkuren, lonen en voordelen

We evalueren prestaties op basis van de functievereisten en houden rekening met werkomstandigheden en correcte marktvergelijkingen om verloningen te bepalen.

Werknemers ontvangen een loon en voordelen dat voldoet aan of hoger ligt dan het wettelijk vereiste minimum zonder enige vertraging. We communiceren op een duidelijke manier aan al onze werknemers over de verloning waar ze recht op hebben.

Bovendien is iedere compensatie die betaald wordt aan werknemers overeenkomstig de geldende wetgeving betreffende overuren en wettelijke voordelen.

Elk beroep dat gedaan wordt op tijdelijke, interim of uitbestede werkrachten is overeenkomstig de lokale wetgeving.



cfe

CHANGING
FOR GOOD

2.5 Vrijheid van vereniging en van vergadering

We erkennen de rol van wettelijke en onafhankelijke arbeiders- en werknemersvertegenwoordiging bij het creëren van een constructieve werkomgeving. Hier worden werknemers vertegenwoordigd door wettelijk erkende verenigingen of door een alternatief erkend werknemersorgaan. Wij engageren ons om een constructieve dialoog op te stellen met hun vrij gekozen vertegenwoordigers.

We zullen te goeder trouw onderhandelen met deze vertegenwoordigers.

2.6 Een veilige en gezonde werkomgeving

De veiligheid en gezondheid van ons personeel is van het grootste belang en vormt te allen tijde onze hoogste prioriteit. Ons beleid voorziet in een veilige en gezonde werkomgeving dat voldoet aan de geldende wet- en regelgeving rond veiligheid en gezondheid maar ook aan de interne vereisten. We streven continu naar het behoud van een veilige, gezonde en productieve werkomgeving in samenspraak met ons personeel en/of hun vertegenwoordigers. Elk geïdentificeerd risico op ongevallen, letsels en gezondheidsimpact wordt aangepakt en opgelost.

2.7 Een sociaal veilige werkomgeving

We engageren ons voor een werkomgeving zonder geweld, intimidatie en andere onveilige of versturende condities als gevolg van interne of externe dreigingen. Er worden, indien nodig, beschermingsmaatregelen getroffen en behouden voor het personeel met respect voor hun privacy en waardigheid.

2.8 Discriminatie, pesterijen en disciplinaire maatregelen

We verwachten van onze medewerkers dat ze anderen met respect behandelen en dat ze situaties die als ongepast kunnen worden aanzien vermijden. Feedback, kritiek en confrontaties moeten steeds plaatsvinden op een gepaste en respectvolle manier. Er moet rekening gehouden worden met culturele gevoeligheden aangezien iets dat acceptabel is in een bepaalde cultuur dat niet altijd is in een andere. Vrijheid van discriminatie is een fundamenteel mensenrecht. Werknemers mogen niet gediscrimineerd worden op basis van geslacht, leeftijd, ras, godsdienst of elk ander kenmerk dat geen verband houdt met hun werkprestaties. Wij engageren ons om de werkomgeving van AANNEMINGSMAATSCHAPPIJ CFE vrij te houden van pesterijen, seksuele intimidatie en misbruik.

We beschouwen dit gedrag als ongewild, ongewenst en aanstootgevend en zullen dit niet tolereren. Dit geldt ook voor elke vorm van vergelding tegen een persoon die een klacht heeft ingediend of informatie heeft gegeven met betrekking tot mogelijke schendingen van dit mensenrechtenbeleid.

Aanklachten voor discriminatie, pesterijen of misbruik zullen, indien bewezen, leiden tot disciplinaire maatregelen. Dit kan gaan van een ernstige waarschuwing tot ontslag afhankelijk van de situatie en de beoordeling van onze Corporate HR-dienst. Bovendien kan dit leiden tot wettelijke maatregelen. Hetzelfde geldt voor valse en kwaadwillige beschuldigingen van discriminatie, pesterijen of misbruik.

Internal use only.

