

Mensenrechtenbeleid van de Socomec Groep



De Socomec Groep heeft van oudsher gekozen voor een duurzame aanpak bij het definiëren van bedrijfsstrategieën en streeft als zodanig naar het handhaven van de hoogst mogelijke normen op het gebied van werkomgeving, veiligheid en welzijn van werknemers.

Doordat de Socomec Groep actief is in verschillende landen over de hele wereld en met een groot aantal wereldwijde leveranciers werkt, wordt het bedrijf geconfronteerd met verschillende werkomstandigheden in de praktijk. De Socomec Groep zet zich in voor een nauwgezet beheer van de naleving van mensenrechten, zowel op zijn eigen locaties als in zijn toeleveringsketen.

Het mensenrechtenbeleid van de Socomec Groep heeft als doel gemeenschappelijke principes vast te stellen voor zowel werknemers als leveranciers.

Toezeggingen van de Socomec Groep

Gezondheid en Veiligheid



De Socomec Groep verplicht zich tot het bieden van fatsoenlijke, gezonde en veilige werkomstandigheden voor alle werknemers, zowel op het gebied van lichamelijke als geestelijke gezondheid.

De Socomec Groep streeft ernaar om voortdurend de werkomstandigheden van zijn werknemers te waarborgen en te verbeteren door de juiste inventarisatie en beoordeling van risico's, evenals de definitie

en implementatie van preventieve en corrigerende actieplannen. De Socomec Groep is ervan overtuigd dat elk ongeval kan worden voorkomen en zorgt er daarom voor dat zijn werknemers goed zijn opgeleid op het gebied van risico's op de werkplek en risicopreventie.

Daarom worden werknemers getraind en ondersteund in het herkennen van alle mogelijke 'bijna-ongevallen' en onveilig gedrag.

Kinderarbeid



De Socomec Groep wijst formeel elke vorm van kinderarbeid af. De leeftijd van werknemers wordt vóór indienstneming gecontroleerd aan de hand van een officieel identiteitsbewijs om er zeker van te zijn dat de minimumleeftijd voor

indienstneming, zoals bepaald door de lokale wet- en regelgeving, wordt nageleefd. Onder de leeftijd van 18 jaar moet extra zorg worden besteed aan de inhoud van het werk; de Socomec Groep heeft een minimumleeftijd van 15 jaar ingesteld voor alle werknemers, ongeacht het land.

Deze principes zijn van toepassing op de gehele waardeketen van de Socomec Groep, inclusief leveranciers en opdrachtnemers.

De Socomec Groep neemt deel aan onderwijsprogramma's in verschillende landen. Daarom steunt de Socomec Groep initiatieven om jongeren* de werkomgeving te laten ontdekken, bijvoorbeeld via stages, leercontracten of een ander programma om werkervaring op te doen. Deze acties moeten het onderwijs altijd mogelijk maken en nooit hinderen; bovendien moeten deze werkprogramma's en functie-inhoud gevaarlijk werk vermijden in termen van gezondheid en veiligheid.

** In overeenstemming met de lokale regelgeving kunnen kinderen jonger dan 15 jaar worden verwelkomd op de locatie om te leren over de activiteiten van de Socomec Groep, om een beter beeld te krijgen van een industriële omgeving, om te helpen bij hun studieoriëntatie, maar zonder actief deel te nemen aan het werk.*

Dwangarbeid



De Socomec Groep zet zich in voor het bevorderen van een werkomgeving waarin de principes van respect, waardigheid en ethisch gedrag worden nageleefd. De Socomec Groep verbiedt ten strengste

alle handelingen die kunnen leiden tot uitbuiting, schade of schending van mensenrechten, inclusief activiteiten die illegaal of onethisch zijn. Dit omvat gedrag zoals mensenhandel, seksuele uitbuiting of andere handelingen die het welzijn en de waardigheid van individuen kunnen schaden. De Socomec Groep verwacht van alle werknemers en leveranciers dat zij handelen in overeenstemming met deze principes.

De werknemers mogen vrij rondlopen en het pand verlaten aan het einde van hun werktijd.

Identiteitspapieren worden alleen gevraagd voor verificatie of registratie volgens de lokale vereisten. Deze documenten worden in geen enkel geval ingenomen.

De Socomec Groep controleert documenten om er zeker van te zijn dat het de werknemer wettelijk is toegestaan om te werken, ook wat betreft leeftijd.

Er mogen geen wervingskosten in rekening worden gebracht aan een werknemer en deze mogen ook niet worden ingehouden op het loon.

Als er huisvesting wordt aangeboden of geregeld voor werknemers, moet deze voldoen aan de huisvestings- en veiligheidsnormen van het gastland.

De Socomec Groep verwacht van zijn leveranciers een vergelijkbaar beleid tegen alle vormen van dwangarbeid.

Eerlijke lonen – vergoeding en arbeidstijd



De Socomec Groep houdt zich aan minimumlonen overal waar lokale wetgeving over dit onderwerp bestaat.

Wanneer overuren worden gemaakt, worden deze betaald naast de normale lonen en met de toepasselijke tarieven of via compenserende vrije tijd.

De regels voor het inhouden van loon en vergoedingen op de loonstrook moeten transparant worden uitgelegd aan alle werknemers.

Redelijke rustperiodes moeten strikt worden nageleefd, of het nu gaat om dagen, weken, maanden of jaren, en altijd volgens de plaatselijke voorschriften. Dit omvat het recht op betaalde vakantie.

De Socomec Groep zorgt ervoor dat de werkuren van werknemers niet meer bedragen dan de wettelijke vereisten of 60 uur per week (totale werkuren, bij afwezigheid van een wettelijke limiet).

Non-discriminatie



De Socomec Groep verbiedt alle vormen van discriminatie, van het wervingsproces tot de beëindiging van het contract. Kansen, werknemersrelaties en beloningen zijn uitsluitend gebaseerd op prestaties,

potentieel en kwalificaties en worden niet bepaald of beïnvloed door andere criteria zoals ras, huidskleur, etniciteit, nationaliteit, religie, geslacht, seksuele geaardheid, geslachtsidentiteit, leeftijd, handicap of een ander door de wet beschermd kenmerk.

De Socomec Groep zet zich in voor het bieden van gelijke kansen binnen een inclusieve en open omgeving, om ervoor te zorgen dat iedereen met respect en waardigheid wordt behandeld en dezelfde rechten heeft als ieder ander lid van de organisatie. De Socomec Groep wil het bewustzijn van zowel recruiters als managers over het onderwerp non-discriminatie vergroten.

Pesten



De Socomec Groep verplicht zich tot het handhaven van een respectvolle en inclusieve werkomgeving voor alle werknemers en tolereert geen enkele vorm

van pesten, hetzij verbaal, lichamelijk, seksueel of via digitale kanalen, zowel op de werkplek als daarbuiten. Deze nul tolerantie geldt ook voor managers en collega's.

Arbeidsrelatie



De Socomec Groep bevordert een gegarandeerde werkgelegenheid voor al zijn werknemers, omdat stabiel en betrouwbaar werk essentieel is voor welzijn en welvaart. Het bedrijf zet zich onder andere in voor eerlijke contracten, naleving van de arbeidswetgeving en een werkomgeving waarin werknemers kunnen groeien en hun vaardigheden kunnen ontwikkelen.

De Socomec Groep zet zich in voor het aanbieden van leer- en ontwikkelingsmiddelen binnen een ondersteunende omgeving die werknemers in staat stelt hun carriëredoelen te bepalen en te bereiken. De Socomec Groep beschouwt zijn werknemers als

waardevolle partners op lange termijn die bijdragen aan het succes van de Groep.

De Socomec Groep verplicht zich om werknemers zo lang van tevoren als praktisch mogelijk is te informeren over belangrijke veranderingen, zodat de werknemers kunnen profiteren van een passende periode om alternatieve regelingen te overwegen en zich voor te bereiden op de bovengenoemde veranderingen.

Werknemers krijgen een gedetailleerde en nauwkeurige werkovereenkomst / aanbiedingsbrief voorafgaand aan hun aanstelling en voorafgaand aan hun verhuizing, indien van toepassing, in de vorm van schriftelijke documentatie, in de taal die de werknemer begrijpt.

Vrijheid van vereniging / collectieve onderhandelingen



De Socomec Groep hecht waarde aan een open dialoog en constructieve betrokkenheid bij alle belanghebbenden

en erkent de vrijheid van vereniging en collectieve onderhandelingen zoals toegestaan door de lokale wet- en regelgeving.

Uitvoering van toezeggingen bij de Socomec Groep



Het bereik

In dit mensenrechtenbeleid wordt het standpunt van de Socomec Groep over mensenrechten gedefinieerd en krijgen de werknemers richtlijnen voor hun dagelijkse activiteiten en interacties in de waardeketen.

Communicatie van het mensenrechtenbeleid en toekomstige updates

Dit mensenrechtenbeleid is openbaar.

Onder leiding van de Ethische Commissie van de Groep zal er jaarlijks een evaluatie plaatsvinden die kan leiden tot een update van dit beleid en de daaropvolgende communicatie.

De ontwikkeling van het mensenrechtenbeleid



De Socomec Groep sloot zich in 2003 aan bij het 'Global Compact'-initiatief van de Verenigde Naties. De Socomec Groep heeft dit document vrijwillig ondertekend en heeft zich expliciet verplicht om actief bij te dragen aan de sociale en economische ontwikkeling van de landen

waarin het bedrijf actief is, met volledige inachtneming van mensenrechten, arbeidsrechten en het milieu.

In 2023 heeft de Socomec Groep samen het huidige mensenrechtenbeleid opgesteld. Hiervoor werd een

projectteam opgericht bestaande uit operationele eenheden (commerciële eenheden, industriële vestigingen, inkoop) en ondersteunende functies.

Door dit te doen heeft het projectteam de kwesties vastgesteld die moeten worden aangepakt met betrekking tot mensenrechten en heeft het team actief bijgedragen aan het produceren van een effectief en bruikbaar hulpmiddel dat kan worden gebruikt door alle werknemers en leveranciers van Socomec om afwijkingen te voorkomen.

Bewakings- en waarschuwingssysteem voor mensenrechten



Net als alle andere onderwerpen in het bedrijfsleven, moeten mensenrechten onderworpen worden aan due diligence.

De interne controleurs van de Groep zullen de verschillende onderwerpen

binnen dit beleid beoordelen tijdens het uitvoeren van de gebruikelijke bedrijfscontroles.

Oriëntaties en prioriteiten worden vastgesteld door de Ethische Commissie van de Groep.

Globale feedback over deze onderwerpen zal worden gegeven aan de Group top Governance.

Elke werknemer die van mening is dat dit beleid is geschonden, of dat een toepasselijke wet wordt overtreden, dient dit onmiddellijk te melden aan zijn/haar manager of HR-manager, of gebruik te maken van de procedure voor klokkenluiders.

Als de Socomec Groep een negatieve invloed heeft op de mensenrechten of daar direct aan bijdraagt, dan zal een passend verbeteringsproces worden gestart.