



Fair Labour Policy

In deze Fair Labour Policy definieert Vinçotte (hierna de “Werkgever”) de arbeidsnormen die gericht zijn op het bereiken van fatsoenlijke en humane werkomstandigheden. De normen van deze Policy zijn gebaseerd op (inter)nationale arbeidswetgeving, de Guidelines van de organisatie TIC Council, waarvan Vinçotte lid is, alsook de internationaal en nationaal aanvaarde goede arbeidspraktijken.

I. Werkrelatie

De werkrelatie is neergeschreven in het arbeidsreglement en de Code of Conduct die een integraal onderdeel vormen van de arbeidsovereenkomst. Beide documenten beschrijven de rechten en plichten van de Werkgever en de werknemer conform de Belgische en Europese wet- en regelgeving op het vlak van het sociaal en arbeidsrecht.

II. Non-discriminatie

Niemand mag noch direct noch indirect op grond van geslacht, ras, godsdienst, leeftijd, handicap, seksuele geaardheid, nationaliteit, politieke overtuiging, sociale groep of etnische afkomst worden gediscrimineerd in het arbeidsproces, met inbegrip van de aspecten aanwerving, vergoeding, promotie, discipline, beëindiging of pensionering.

III. Intimidatie of misbruik

Elke medewerker, elk klantencontact en om het even welke derde partij, met wie de Werkgever en de werknemer een professionele relatie onderhoudt, wordt met respect en waardigheid behandeld. Fysieke, seksuele, psychologische en verbale intimidatie of misbruik worden onder geen beding getolereerd. Dit is expliciet vermeld in het arbeidsreglement van Vinçotte.

IV. Dwangarbeid

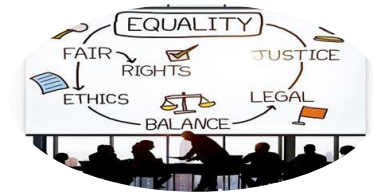
Elke vorm van dwangarbeid is verboden, met inbegrip van gevangenisarbeid, slavenarbeid, contractarbeid of andere vormen van arbeid.

De Werkgever streeft er maximaal naar om enkel professioneel samen te werken met leveranciers en andere professionele partners, die ook het verbod op dwangarbeid dienen na te leven.

V. Kinderarbeid

Werknemers moeten minstens de leeftijd van 18 jaar hebben bereikt op het ogenblik van indiensttreding, hetzij op tijdelijke of permanente basis, hetzij rechtstreeks op de payroll of via onderaanneming.

De enige uitzondering wordt gemaakt voor studenten die minimum 16 jaar moeten zijn voor administratief ondersteunende functies. Voor het uitoefenen van veiligheidsfuncties is in alle gevallen de minimumleeftijd van 18 jaar vereist.



VI. Vrijheid van vereniging en onderhandeling

Elke werknemer heeft het recht op vrijheid van vereniging. De resultaten van de collectieve onderhandelingen op bedrijfsniveau alsook deze van de sector en het land worden gerespecteerd.

VII. Gezondheid, veiligheid en milieu

De Werkgever zorgt voor een veilige en gezonde werkomgeving om ongevallen te vermijden en de bescherming van de gezondheid te vrijwaren. De Werkgever voorziet in uitgebreide veiligheidsprocedures voor al haar werknemers. De Werkgever neemt verantwoorde maatregelen om de negatieve gevolgen van de werkomgeving op het milieu tot een minimum te beperken.

VIII. Werkuren

De Werkgever respecteert de wettelijke voorschriften met betrekking tot de gewoonlijke werkregimes en het toegelaten overwerk. De uurroosters, het bewaken van de werktijd en de overuren, het respecteren van de dag-, week-, en jaargrenzen en de correcte betaling ervan, zijn vastgelegd in collectieve arbeidsovereenkomsten, goedgekeurd door de Werkgever en de diverse werknemersorganisaties.

IX. Compensatie

De Werkgever garandeert aan elke werknemer het recht op een vergoeding voor een reguliere werkweek. Deze vergoeding dient voldoende te zijn om aan zijn of haar behoeften te voldoen. Om aan die garantie te voldoen betaalt de Werkgever aan de werknemers minstens het wettelijk minimumloon. Het leidinggevend personeel volgt een eigen regeling, maar in alle gevallen liggen de uitbetaalde salarissen hoger dan de minimumlonen. Daarnaast voldoet de Werkgever ook aan de wettelijke vereisten voor het betalen van vakanties, ziektes en andere vormen van afwezigheid, zowel wettelijk als contractueel vastgelegd.

Deze *fair labour policy* is de actuele versie, nagekeken in december 2020.