



SOCIAL ACCOUNTABILITY POLICY

**VISIE EN VERWACHTINGEN VAN JAN DE NUL
GROUP TEN AANZIEN VAN MENSEN- EN
ARBEIDSRECHTEN**

JANDENUL.COM

1 Inleiding

De bedrijfsactiviteiten van Jan De Nul Group hebben een impact op de mens en onze planeet. Maar gedreven door onze visie, missie en waarden bouwen we voortdurend aan een duurzame wereld. Met een doordacht en gedragen CSR-beleid willen we onze positieve impact continu vergroten. We streven ambities na die verband houden met onze sociale, ecologische en economische impact.

Onze social accountability policy beschrijft de standaarden die we nastreven met betrekking tot arbeids- en mensenrechten. We respecteren hiermee al de internationaal erkende mensenrechten en toepasbare standaarden en we realiseren onze activiteiten door consequent volgens onderstaande richtlijnen en systemen te handelen.

Link naar externe standaarden en richtlijnen

- ISO 45001
- ILO's Maritime Labour Convention (MLC)
- Sustainable Development Goals - SDG
- Global Reporting Initiatives - GRI
- Lokale regelgeving

Link naar Groepsreglementen en richtlijnen

- Code of Conduct Jan De Nul Group (JDN.GF.01.40)
- QHSSE Beleidsverklaring Jan De Nul Group (JDN.QF.01.01)
- QHSSE-regels voor onderaannemers (JDN.SF.04.05)
- CSR Policy Jan De Nul Group (JDN.GF.01.42)

We erkennen dat onze business partners en bij uitbreiding al onze stakeholders een cruciale rol spelen om ons te helpen bij het realiseren van deze ambitie. Deze policy beschrijft dus ook onze verwachtingen van hen met betrekking tot arbeids- en mensenrechten.

We verwachten van onze handelspartners vooruitgang met betrekking tot inspanningen voor promotie en naleven van arbeids- en mensenrechten. Hierbij verwachten we van onze handelspartners dat ze hun eigen toeleveringsketen zullen betrekken.

Handelspartners moeten Jan De Nul Group onmiddellijk op de hoogte brengen als zij, of hun leveranciers/onderaannemers, niet aan deze verwachtingen kunnen voldoen. Leveranciers/onderaannemers zullen Jan De Nul Group of een onafhankelijke derde partij de toelating geven om audits of controles op de site, met of zonder kennisgeving, uit te voeren om op die manier de naleving van de in dit document beschreven verwachtingen te verifiëren. Nalaten te voldoen aan deze verwachtingen kan leiden tot een wijziging in de zakelijke relatie tussen Jan De Nul Group en de leverancier/onderaannemer.

2 Kinderarbeid voorkomen en jonge werknemers beschermen

Er mogen geen kinderen (jonger dan 18 jaar) worden tewerkgesteld op een project van Jan De Nul Group, tenzij dit deel uitmaakt van een wettelijke jobopleiding of een stageprogramma. Jan De Nul Group veroordeelt alle vormen van kinderarbeid en neemt passende maatregelen in geval van verdenking van kindermisbruik, hetzij bij onze eigen activiteiten, hetzij die van leveranciers of onderaannemers. Dergelijke gevallen worden voor onderzoek gemeld aan het projectmanagement en de respectieve personeelsafdeling met het oog op verder onderzoek.

We verwachten van onze handelspartners dat ze even strenge standaarden met betrekking tot kinderen en jongeren hanteren als hierboven aangegeven. Men dient ook elke andere vorm van kinderarbeid te verbieden en gepast op te treden wanneer er aanwijzingen van inbreuk zouden zijn.

3 Het voorkomen van moderne slavernij (dwangarbeid en mensenhandel)

Jan De Nul Group heeft alleen personeel in dienst op basis van een onderling overeengekomen contract en maakt geen gebruik van verplichte arbeid of slavernij in welke vorm dan ook. Volgens onze interne procedures moet elke werknemer voldoen aan de wettelijke eisen voor het uitvoeren van werkzaamheden. Onze handelspartners worden op deze basis geselecteerd voordat ze worden opgenomen in de goedgekeurde leverancierslijst. Alle werknemers binnen Jan De Nul Group hebben de plicht om deze wanpraktijken, of ze nu bij onze eigen activiteiten of die van onze leveranciers of onderaannemers worden aangetroffen, te melden aan het projectmanagement en de respectieve personeelsdienst met het oog op nader onderzoek. Jan De Nul Group verzekert dat haar arbeidsvoorwaarden conform zijn aan Nationale/Internationale Vereisten.

We verwachten van onze handelspartners dat ze gepaste maatregelen nemen opdat geen enkele werknemer werken moet uitvoeren onder mentale, fysieke of financiële dwang en dat men steeds een wederzijds goedgekeurde overeenkomst aangaat met daarin duidelijke voorwaarden.

4 Het bieden van een gezonde en veilige werkplek

Om een gezonde en veilige werkomgeving te garanderen aan alle medewerkers binnen Jan De Nul Group is een gestructureerd Gezondheids- & veiligheidsmanagementsysteem (H&S-managementsysteem) opgezet, dat gecertificeerd is door Lloyd's Register QA volgens de ISO 45001-norm. Bovendien zijn de schepen van Jan De Nul Group ISM- en ISPS-gecertificeerd.

Het algemene doel van het H&S-managementsysteem is om alle zaken op het gebied van veiligheid en gezondheid op het werk op het hoogst mogelijke niveau te houden. De vereiste acties om de gevaren en risico's in verband met onze activiteiten te beheersen worden geïdentificeerd en beschreven, met

inbegrip van de beschikbaarheid van sanitaire voorzieningen, drinkwater, veiligheidsuitrusting en opleidingsmiddelen.

Alle medewerkers die bij het werk betrokken zijn, nemen deel aan veiligheidsbijeenkomsten die worden georganiseerd om al het personeel te betrekken bij de praktische H&S-onderwerpen. Tijdens deze bijeenkomsten kunnen medewerkers aanbevelingen doen voor procedures / procesverbeteringen om de productiviteit en efficiëntie te verhogen.

We verwachten van onze handelspartners dat ze hun medewerkers tewerkstellen binnen een gezonde en veilige werkomgeving zodat ze optimaal beschermd zijn tegen ongevallen, letsels en ziektes. De ter beschikking gesteld accommodaties moeten veilig, schoon en aangepast zijn om te wonen. Hiervoor dienen gelijkwaardige standaarden toegepast te worden en de nodige managementtools in gebruik zijn.

5 Vrijheid van vereniging en het recht of collectieve onderhandelingen

Werknemers binnen Jan De Nul Group hebben de vrijheid van vreedzame vergadering en de vrijheid van vereniging met anderen, met inbegrip van het recht om vakbonden op te richten en zich bij vakbonden aan te sluiten voor de bescherming van hun belangen. Alle nodige lokalen en apparatuur worden ter beschikking gesteld van het overlegorgaan, dat op regelmatige tijdstippen bijeenkomt.

We verwachten van onze stakeholders dat ze, zonder enige vorm van onderscheid, het lidmaatschap en de activiteiten van vakbonden respecteren. Indien er lokaal beperkte rechten zijn, verwachten we dat er alternatieve manieren gezocht worden om een effectieve werknemer/werkgever-relatie te bevorderen.

6 Zorgen voor een eerlijke behandeling en non-discriminatie

Jan De Nul Group houdt zich aan de beginselen van de Europese wetgeving inzake gelijke kansen. Jan De Nul Group zet zich in voor het waarderen en bevorderen van diversiteit op alle gebieden van werving, tewerkstelling, opleiding en promotie. Jan De Nul Group werkt aan een omgeving die gebaseerd is op meritocratie en inclusiviteit, waarin alle werknemers hun volledig potentieel kunnen ontwikkelen, ongeacht hun ras, geslacht, burgerlijke staat, leeftijd, handicap, religieuze overtuiging, politieke overtuiging of seksuele geaardheid.

We zijn ervan overtuigd dat het beheer van diversiteit:

- essentieel is om de meest getalenteerde mensen aan te trekken,
- de sleutel is tot het leveren van een uitstekende service aan al onze klanten,
- belangrijk is om de kansen op een duurzame bedrijfsvoering te vergroten,
- een belangrijke rol speelt bij het stimuleren van innovatie en creativiteit.

Werknemers die te maken krijgen met ongewenst gedrag (bijv. pesterijen, seksuele intimidatie, agressie, geweld, discriminatie) en medewerkers die geconfronteerd worden met conflicten op de

werkvloer kunnen contact opnemen met een bemiddelaar, die hen individueel zal ondersteunen. Binnen Jan De Nul Group zijn werknemers aangesteld die naast hun normale taken de bevoegdheid hebben om vertrouwelijke ondersteuning te bieden bij het oplossen van dergelijke problemen. Er is een interne procedure vastgesteld voor de behandeling van klachten.

We verwachten van onze stakeholders minimaal dat zij geen enkele vorm van ongewenst en discriminerend gedrag tolereren. Mogelijke gronden van discriminatie zijn, maar zijn niet gelimiteerd tot, geslacht, ras, kleur, godsdienst, etnische en sociale afkomst, nationaliteit, seksuele geaardheid, politieke overtuiging, gezondheid, handicap of leeftijd.

7 Disciplinaire procedures

Bij hun aanwerving krijgen nieuwe werknemers de richtlijnen van het huishoudelijk reglement en de gedragscode en nemen ze deel aan veiligheidsintroducties. Veiligheidsregels en -verantwoordelijkheden worden duidelijk geïdentificeerd en toegelicht.

Disciplinaire maatregelen worden alleen genomen bij herhaalde overtredingen van de interne regels en de gedragscode. Het gaat hierbij onder meer om overtredingen op het gebied van gezondheid of veiligheid, tekortkomingen van de werknemer met betrekking tot de uitvoering van zijn contract en de hoger genoemde regels en gedragsregels, voor zover deze niet als een ernstige fout worden beschouwd. Overtreders kunnen gesanctioneerd worden door, bijvoorbeeld, een berisping, een tijdelijke schorsing zonder betaling van loon of overplaatsing naar een andere afdeling of divisie.

De overtreder kan tegen deze beslissing in beroep gaan bij de bevoegde personeelsdienst, hetzij rechtstreeks, hetzij via zijn of haar werknemersvertegenwoordigers.

Bepaalde feiten worden beschouwd als een ernstige fout. Een dergelijke ernstige fout kan een onmiddellijke schending van het contract, zonder voorafgaande kennisgeving of schadevergoeding, rechtvaardigen. Ernstige fouten kunnen bijvoorbeeld zijn: dronkenschap op de site of aan boord van een schip, gebruik van of handel in drugs, geweld en fysieke agressie tegen collega's en anderen, enz.

Onder geen enkele omstandigheid worden lijfstraffen, geestelijke of lichamelijke dwang en verbaal misbruik van werknemers getolereerd. De disciplinaire maatregelen worden op een eerlijke manier beheerd en gedocumenteerd door de bevoegde personeelsdienst.

We verwachten dat onze stakeholders overtredingen van interne richtlijnen op een aanvaardbare manier aanpakken. De werknemers dienen bij aanvang van de tewerkstelling op de hoogte gesteld te worden van alle verwachtingen, mogelijke sancties en de procedure om eventueel in beroep te gaan tegen beslissingen.

8 Het verstrekken van eerlijke lonen en redelijke werkuren

De samenwerking tussen de bestaande sociale partners heeft geleid tot een dynamisch, flexibel en beschermd personeelsbestand. Jan De Nul Group hanteert alleen wettelijk toegestane werkroosters die in overeenstemming zijn met de vereisten binnen haar respectieve ondernemingen. De

belangrijkste overweging is dat werkroosters, -faciliteiten en -processen zo zijn ontworpen dat het personeel de mogelijkheid heeft om voldoende rust en ontspanning te behouden zodat ze hun taken op een veilige manier kunnen uitvoeren. Dit leidt ook tot een helder hoofd in een gezond lichaam.

Hiervan kan in bepaalde omstandigheden worden afgeweken, bijv. wanneer men geconfronteerd wordt met problemen en bij heel specifieke operationele vereisten. In dit verband vereisen de bagger- & offshorewerken langere werktijden en een doorlopend werkschema. Wel volgen we met de algemeen geldende minimumrusttijden voor bemanningsleden aan boord de richtlijnen en limieten van het Maritiem Arbeidsverdrag van de IAO van 2006 en ook onze werkprocedures en -regelingen zijn op dit schema gebaseerd.

Jan De Nul Group stelt speciaal aangepaste en evenwichtige verlofregelingen op voor haar expats, in overeenstemming met de internationale sectorpraktijken. Dit stelt expats in staat om een goede balans tussen werk en privéleven te vinden, in harmonie met hun gezins- en sociaal leven.

We verwachten van onze stakeholders dat ze afzien van excessieve werkuren. Dit zou immers de balans tussen werk en privéleven en dus ook de gezondheid en veiligheid van de betrokken werknemer in gevaar brengen. Bij het vastleggen van de werkuren dienen de geldende wetten of richtlijnen toegepast te worden. Werknemers moeten zonder gevaar voor discriminatie buitensporige werkuren kunnen weigeren.

Jan De Nul Group biedt al haar werknemers een competitief loonpakket aan, aangepast aan de betalingsnormen van de sector en aangevuld met extralegale voordelen die beantwoorden aan de levensstandaard van de werknemers in het land van herkomst, zoals een extra ziektekostenverzekering.

De regionale minimumsalarissen en internationale salarisnormen worden te allen tijde gerespecteerd.

De kernpunten van het bezoldigingsbeleid zijn:

- Identificatie en naleving van lokale / nationale wettelijke minimumvereisten;
- Als minimumnorm respecteren we het nationale / regionale minimumloon;
- Wettelijk verplichte sociale voorzieningen zoals medische zorg, ongevalverzekering;
- De betaalde lonen voldoen minstens aan de wettelijke minimumvereisten en Jan De Nul Group zorgt ervoor dat ze ook voldoen aan de basisbehoeften van onze werknemers;
- Lonen worden tijdig uitbetaald en het personeel ontvangt een gedetailleerde loonfiche, met een gedetailleerde loonberekening.

We verwachten dat onze handelspartners hun werknemers vergoeden volgens de wettelijke minimumnormen en conform de voorwaarden die zijn vastgelegd in bindende collectieve onderhandelingen of internationaal erkende mensenrechtenstandaarden. Deze compensaties dienen evenredig te zijn met een toereikende levensstandaard.

9 Respect voor lokale gemeenschappen

Het succes van Jan De Nul Group als onderneming hangt af van het leveren van positieve resultaten aan onze stakeholders, inclusief de gemeenschappen waarin we werkzaam zijn. “We streven ernaar om duurzame relaties met leden van lokale gemeenschappen op te bouwen door hen waar mogelijk

in een zeer vroeg stadium bij onze projecten te betrekken. Overall waar onze activiteiten in de buurt van lokale gemeenschappen plaatsvinden, proberen we met hen samen te werken om de negatieve aspecten van onze activiteiten te verminderen en de sociale en economische voordelen die we kunnen bieden, te maximaliseren. We willen er zeker van zijn dat onze projecten een aanvulling zijn voor de lokale gemeenschap waar iedereen trots op kan zijn"

We verwachten van onze handelspartners dat ze de mensenrechten binnen de betrokken gemeenschappen respecteren. Bovendien willen we hen aanmoedigen om de negatieve effecten waar mogelijk te reduceren.

10 Management Systeem

De respectieve Human Resources Managers zijn onze vertegenwoordigers die ervoor zorgen dat aan alle wettelijke eisen met betrekking tot arbeid en arbeidsomstandigheden wordt voldaan.

Jan De Nul Group heeft al een kader vastgesteld om de naleving en de voortdurende verbetering van het kwaliteits-, gezondheids-, veiligheids-, beveiligings- en milieumanagementsysteem te garanderen. Dit managementsysteem wordt één keer per jaar gecontroleerd. In onze QHSSE-beleidsverklaring, ondertekend door de directeur van Jan De Nul Group, bevestigen we ook dat onze inspanningen voldoen aan alle toepasselijke wettelijke vereisten en voorschriften en dat Jan De Nul Group zich inzet voor voortdurende verbetering om een duurzame bedrijfsvoering te waarborgen. Bovendien werd een afzonderlijke Gedragscode goedgekeurd door de directeur van Jan De Nul Group, die het engagement van de groep schetst om te streven naar de ethische aankoop van goederen en diensten. Deze Gedragscode wordt geïntegreerd in onze kwaliteitsborgingsprocessen zoals het beheer van non-conformiteiten en de controle van documenten.

Alhoewel de ontwikkeling van het Managementsysteem Maatschappelijke Verantwoordelijkheid (Social Accountability Management System) binnen Jan De Nul Group nog steeds aan de gang is, is een geïntegreerd managementsysteem wel al een belangrijke trend, die verdere investeringen in betrokkenheid en opleiding zal vergen.

11 Klachten en vertrouwenspersonen

Jan De Nul Group moedigt iedereen aan om inbreuken betreffende arbeids- en mensenrechten te melden. Dit kan door contact op te nemen met het projectmanagement of met de vertrouwenspersoon van Jan De Nul Group.

Jan De Nul Group verbindt er zich volledig toe om alle gemelde klachten zorgvuldig te bestuderen en op te lossen. Jan De Nul Group zal niet tolereren dat een werknemer slachtoffer wordt omwille van het indienen van een gerechtvaardigde klacht.