

CLAUSE CSR

La clause CSR (Corporate Social Responsibility) en matière d'achats a été élaboré pour promouvoir des conditions de travail sûres et équitables et assurer la gestion des responsabilités sociales de l'entreprise.

1) Conformité à la législation

Tous les fournisseurs et leurs sous-traitants seront en conformité avec les lois et règlements nationaux pour ce qui concerne les principes énoncés dans la présente policy. En cas de conflit entre une loi nationale et un principe de la présente policy, la loi nationale prévaudra. Il s'agira toutefois d'appliquer le principe en conflit dans la plus large mesure possible.

2) Travail des enfants

L'intérêt des enfants est à prendre en considération avant toute autre chose. Tous les employés doivent avoir atteint l'âge légal de travail.

3) Travail forcé

Il ne sera pas fait usage du travail forcé ou obligatoire. Les employés seront libres de quitter leur travail après prestation d'un préavis raisonnable. Les employés ne sont pas obligés de laisser en gage à leur employeur de l'argent ou leurs papiers d'identité.

4) Santé et sécurité

Les employés évolueront dans un environnement de travail sain et sûr, conformément aux normes internationales et aux lois nationales. Ce principe implique un accès à des toilettes propres, à un point d'eau potable et, le cas échéant, à un endroit où pouvoir stocker de la nourriture. Les employés seront suffisamment informés en matière de sécurité et de santé pour tout ce qui a spécifiquement trait à leur travail. Les employés seront formés de manière adéquate afin de réduire les risques en matière de santé et de sécurité liés à leur travail.

5) Liberté d'association

Conformément à la loi, tout employé est libre d'adhérer à un syndicat ou à une organisation représentative externe. L'employeur doit faire preuve d'une attitude ouverte par rapport aux syndicats, aux activités syndicales et aux représentants syndicaux. L'employeur doit permettre à ses employés d'exprimer leurs préoccupations concernant les conditions de travail, sans crainte de représailles ou de harcèlement.

6) Discrimination

L'employeur doit disposer de règles relatives au traitement équitable et à l'absence de toute forme de discrimination illégale sur le lieu de travail. Il ne doit pratiquer aucune discrimination au niveau du recrutement, du salaire, des promotions, des récompenses, de l'accès à la formation, de la fin de

contrat et de la pension basée sur l'origine, la couleur, le sexe, l'ethnie, l'origine sociale, l'orientation sexuelle, l'état civil, la religion, les opinions politiques, la nationalité, le handicap, l'âge, l'état de grossesse ou l'appartenance à un syndicat.

7) Règlement disciplinaire

Les employés seront traités dans le respect et la dignité. La maltraitance physique ou verbale, le harcèlement sexuel, les abus sexuels ou toute autre forme de harcèlement sont strictement interdits. Il en va de même pour les menaces ou toute autre forme d'intimidation.

8) Heures de travail

Le temps de travail des employés doit être conforme à la législation nationale en la matière et ne pas être excessif. Les employés bénéficieront d'au moins un jour de congé par semaine de sept jours.

9) Salaire

Les employés devront connaître leurs conditions de travail et bénéficier d'une rémunération et d'un contrat équitable et raisonnable. Le salaire et les avantages versés pour une semaine normale de travail seront à tout le moins équivalents au salaire minimum légal. Conformément à la législation nationale ou locale, la rémunération due pour les heures supplémentaires sera supérieure à la rémunération ordinaire. Les retraits sur salaire en guise de mesure disciplinaire sont formellement interdits.

10) Comportement individuel

Aucune forme de corruption, en ce compris des propositions de paiement inadéquates à/de la part de l'employé ou d'organisations n'est tolérée.

Aucune forme de fraude, corruption, extorsion, malversation, collusion, conflit d'intérêts ou toute autre forme de comportement non conforme à l'éthique n'est tolérée.

11) Environnement

Toutes les lois et tous les règlements devront être respectés et toutes les décisions prises devront l'être dans le respect des ressources. L'employeur disposera de procédures visant à utiliser avec un maximum d'efficacité les ressources rares (énergie, eau, matières premières). Des mesures devront avoir été prises pour réduire les émissions nocives et pour limiter l'impact des produits et services sur l'environnement. Tous les déchets doivent être traités de manière appropriée et dans le respect de l'environnement.

Proximus se réserve le droit de demander toute preuve utile (procédure, certification, rapport, ...) liée à une évaluation CSR (Corporate Social Responsibility).

Pour tout contrat d'une valeur minimale de 125.000 €, Proximus se réserve le droit de demander une évaluation CSR délivrée par une organisation

professionnelle CSR (e.g. [Ecovadis](#), [Achilles](#), [Oekom Research](#), [Enablon](#), [SMETA audit by SEDEX](#), ...), et ce endéans les 3 mois de la signature du contrat.

Le coût de ce questionnaire géré par une tierce partie est à charge du fournisseur.