

BIJLAGE: CSR CLAUSULE

De CSR clausule (Corporate Social Responsibility) werd opgesteld om veilige en eerlijke werkomstandigheden te promoten en de sociale verantwoordelijkheden na te komen.

1) Overeenstemming met de wet

Alle leveranciers en hun onderaannemers dienen zich te schikken naar de nationale wet- en regelgeving voor alle normen die in deze policy zijn beschreven. Indien de nationale wetten strijdig zouden zijn met de normen in deze policy hebben de nationale wetten voorrang, maar dienen de normen zo goed mogelijk te worden nageleefd.

2) Kinderarbeid

De belangen van het kind moeten vóór alle andere bekommernissen in overweging worden genomen. Niemand onder de wettelijke minimumleeftijd mag worden tewerkgesteld.

3) Dwangarbeid

Het gebruik van dwangarbeid, schuldslavernij, of verplichte arbeid is verboden, en werknemers moeten ontslag kunnen nemen, mits ze een redelijke opzegtermijn in acht nemen. Aan werknemers mag niet worden gevraagd om geld of identiteitsdocumenten bij hun werkgever in bewaring te geven.

4) Gezondheid en veiligheid

Werknemers moeten kunnen rekenen op een veilige, gezonde werkomgeving, die beantwoordt aan de internationale normen en nationale wetten. Dit houdt in: toegang tot schone sanitaire faciliteiten, drinkwater en, indien van toepassing, hygiënische faciliteiten voor het opslaan van voedsel. Werknemers dienen adequaat te worden geïnformeerd over gezondheids- en veiligheids-

aspecten i.v.m. hun specifieke werktaken. De werknemers moeten een aangepaste opleiding krijgen om de risico's inzake veiligheid en gezondheid in het kader van hun beroep zoveel mogelijk te beperken.

5) Vrijheid van vereniging

Voor zover de toepasselijke wetgeving het toelaat, staat het alle werknemers vrij om zich al dan niet bij een vakorganisatie of een gelijkaardige externe representatieve organisatie aan te sluiten. De werkgevers dienen een open houding aan te nemen t.o.v. de vakorganisaties, hun activiteiten, en de afgevaardigden van de vakorganisaties. De werkgevers moeten de werknemers de gelegenheid geven hun bekommernissen inzake de arbeidsomstandigheden te uiten, zonder dreiging van represailles of intimidatie.

6) Discriminatie

De onderneming dient een policy te hebben die gelijke behandeling op de werkvloer voorschrijft en onrechtmatige discriminatie verbiedt. Er mag geen discriminatie gebeuren op het vlak van aanwerving, loon, promotie, beloning, toegang tot opleiding, beëindiging van tewerkstelling en pensionering op basis van ras, huidskleur, geslacht, etniciteit, kaste, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, religie, politieke opvattingen, nationaliteit, sociale afkomst, sociale status, herkomst, invaliditeit, leeftijd, zwangerschap en lidmaatschap bij een vakorganisatie.

7) Tuchtsancties

Werknemers moeten met respect en waardigheid worden behandeld. Fysiek of verbaal misbruik, met inbegrip van ongewenst seksueel gedrag en seksueel misbruik, of eender welke vorm van pesten is verboden. Bedreigingen of andere vormen van intimidatie zijn verboden.

8) Werkuren

De werkuren van de werknemers dienen in overeenstemming te zijn met de nationale wetgeving en mogen niet overdreven hoog zijn. De werknemers moeten de mogelijkheid hebben om tenminste één halve dag per week van zeven dagen vrij te nemen.

9) Verloning

De tewerkstellingsvoorwaarden moeten op een begrijpelijke manier aan de werknemers worden voorgesteld, en de arbeidsomstandigheden moeten billijk en redelijk zijn. Ook de verloning moet billijk en redelijk zijn. De lonen en vergoedingen voor een normale werkweek moeten tenminste conform de nationale wettelijke normen zijn. Zoals bepaald door de nationale of lokale wetgeving moeten de tarieven voor overwerk hoger liggen dan de normale loontarieven. Looninhouding als tuchtmaatregel is niet toegestaan.

10) Individueel gedrag

Omkoperij, in welke vorm ook, met inbegrip van het oneigenlijk aanbieden van betalingen aan of aannemen van betalingen van werknemers of organisaties, wordt niet getolereerd.

Geen enkele vorm van fraude, corruptie, afpersing, verduistering, samenspel, belangenvermenging of andere niet ethische praktijken zullen gedoogd worden.

11) Milieu

Alle wetten en regelgevingen moeten worden nageleefd, en alle acties moeten worden ondernomen op een wijze die de hulpbronnen in stand houdt.

Er moeten processen worden geïmplementeerd om het efficiënte gebruik van eindige hulpbronnen (energie, water, grondstoffen) actief te verbeteren.

Maatregelen moeten worden geïmplementeerd om de uitstoot van schadelijke stoffen en de impact van producten en diensten op het milieu tot

een minimum te beperken. Alle afvalstoffen moeten op adequate wijze en op een milieuvriendelijke manier worden verwijderd.

Proximus behoudt zich het recht voor om gedocumenteerde bewijzen te vragen (procedure, certificering, verslag, ...) in het kader van een CSR (Corporate Social Responsibility) evaluatie.

Voor een contract met een minimaal bedrag van 125.000 €, behoudt Proximus zich het recht voor om -via een derde partij professionele CSR-organisatie- een CSR-evaluatie te vragen (e.g. [Ecovadis](#), [Achilles](#), [Oekom Research](#), [Enablon](#), [SMETA audit by SEDEX](#), ...), en dit binnen de 3 maanden na de contractondertekening.

De kost van deze professionele vragenlijst is ten laste van de leverancier.