



SOCIAL ACCOUNTABILITY POLICY

VISION ET ATTENTES DE JAN DE NUL GROUP
CONCERNANT LES DROITS DE L'HOMME ET DU
TRAVAIL

JANDENUL.COM



1 Induction

Les activités d'entreprise de Jan De Nul Group ont une incidence sur la société et notre planète. Guidés par notre vision, notre mission et nos valeurs, nous ne cessons d'œuvrer à la construction d'un monde durable. Nous voulons renforcer continuellement notre impact positif en nous fondant sur une politique de CSR réfléchie et solide. Les ambitions que nous poursuivons sont liées à notre portée sociale, environnementale et économique.

Notre politique de responsabilité sociale décrit les normes auxquelles nous nous référons en matière de droits de l'homme et du travail. Nous respectons dans ce cadre tous les droits de l'homme internationalement reconnus et les normes applicables et exerçons nos activités en agissant systématiquement conformément aux lignes directrices et aux systèmes ci-dessous.

Liens vers les normes et les lignes directives externes:

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

Liens vers les politiques et directives d'entreprise:

- Code of Conduct Jan De Nul Group (JDN.GF.01.40)
- Déclaration de politique QHSSE de Jan De Nul Group (JDN.QF.01.01)
- Règles QHSSE pour les sous-traitants (JDN.SF.04.05)
- CSR Policy Jan De Nul Group (JDN.GF.01.42)

Nous reconnaissons que nos partenaires commerciaux et, par extension, toutes nos parties prenantes, jouent un rôle crucial pour nous aider à réaliser cette ambition. La présente politique décrit ce que nous attendons d'eux en matière de droits du travail et de droits de l'homme.

Nous voulons que nos partenaires commerciaux progressent dans leurs efforts en vue de promouvoir et de respecter les droits du travail et les droits de l'homme. Nous attendons d'eux qu'ils impliquent leur propre chaîne d'approvisionnement dans ce cadre.

Les partenaires commerciaux doivent avertir Jan De Nul Group immédiatement si eux-mêmes, ou leurs fournisseurs/sous-traitants, ne répondent pas à ces attentes. Les fournisseurs/sous-traitants autoriseront Jan De Nul Group ou un tiers indépendant à effectuer des audits ou des contrôles sur place, avec ou sans notification préalable, afin que ces derniers puissent vérifier que les attentes décrites dans le présent document sont respectées. Le non-respect de ces attentes peut conduire à un changement dans la relation commerciale entre Jan De Nul Group et le fournisseur/sous-traitant.

2 Prévenir le travail des enfants et protéger les jeunes travailleurs

Aucun enfant (âgé de moins de 18 ans) ne sera employé dans un projet de Jan De Nul Group, sauf dans le cadre d'une formation professionnelle légale ou d'un programme d'apprentissage. Jan De Nul Group condamne toutes les formes de travail des enfants et prend des mesures appropriées en cas de suspicion de maltraitance d'enfants, que ce soit dans nos propres activités ou dans celles de nos fournisseurs ou sous-traitants. Tous les cas de ce genre doivent être signalés à la direction du projet et au département du personnel concerné pour enquête.

Nous attendons de nos partenaires commerciaux qu'ils appliquent des normes tout aussi strictes que celles mentionnées ci-dessus en ce qui concerne les enfants et les jeunes. Toute autre forme de travail des enfants doit également être interdite et des mesures appropriées doivent être prises lorsqu'il y a des indications d'infraction.

3 Prévenir l'esclavage moderne (travail forcé et traite d'êtres humains)

Jan De Nul Group n'emploie du personnel que sur la base d'un contrat convenu d'un commun accord et n'a pas recours au travail forcé ou à l'esclavage sous quelque forme que ce soit. Conformément à nos procédures internes, chaque employé doit se conformer aux exigences légales pour exercer son travail. Nos partenaires commerciaux seront sélectionnés sur cette base avant d'être ajoutés à la liste des fournisseurs approuvés. Tous les employés de Jan De Nul Group ont le devoir de signaler à la direction du projet et au département du personnel concerné tout abus, qu'il soit constaté dans nos propres activités ou dans celles de nos fournisseurs ou sous-traitants, pour une enquête plus approfondie. Jan De Nul Group garantit que ses conditions de travail sont conformes aux exigences nationales/internationales.

Nous attendons de nos partenaires commerciaux qu'ils prennent des mesures appropriées pour qu'aucun employé ne soit forcé de travailler sous une contrainte mentale, physique ou financière et qu'ils concluent toujours un accord mutuellement approuvé avec des conditions claires.

4 Offrir un lieu de travail sain et sûr

Pour garantir un environnement de travail sain et sûr à tous les employés de Jan De Nul Group, un système structuré de gestion de la santé et de la sécurité a été établi, lequel est certifié par le registre d'assurance qualité de Lloyd selon la norme ISO 45001. De plus, les navires de Jan De Nul Group sont certifiés aux normes ISM et ISPS.

L'objectif général du système de gestion S&S est de maintenir toutes les questions de santé et de sécurité au travail au plus haut niveau possible. Les actions requises pour gérer les dangers et les risques associés à nos activités sont identifiées et décrites, y compris la disponibilité d'installations sanitaires, d'eau potable, d'équipements de sécurité et de moyens de formation.

Tous les employés engagés pour une certaine mission participent à des réunions de sécurité qui sont organisées afin d'impliquer tout le personnel dans des sujets pratiques relatifs à la santé et à la sécurité. Lors de ces réunions, les employés peuvent faire des recommandations sur les procédures/d'amélioration des processus afin d'accroître la productivité et l'efficacité.

Nous attendons de nos partenaires commerciaux qu'ils emploient leurs travailleurs dans un environnement de travail sain et sûr afin que ces derniers soient protégés de manière optimale contre les accidents, les blessures et les maladies. Les logements mis à leur disposition doivent être sûrs, propres et habitables. À cette fin, des normes équivalentes doivent être appliquées et les outils de gestion nécessaires doivent être utilisés.

5 Liberté d'association et droit de négociation collective

Les employés de Jan De Nul Group ont droit à la liberté de réunion pacifique et à la liberté d'association avec d'autres, y compris le droit de former des syndicats et d'y adhérer pour la protection de leurs intérêts. Tous les locaux et les équipements nécessaires sont mis à la disposition de l'organe consultatif, qui se réunit à intervalles réguliers.

Nous attendons de nos parties prenantes qu'elles respectent l'appartenance à un syndicat et les activités syndicales sans aucune forme de distinction. S'il existe des droits limités localement, nous attendons que d'autres moyens soient recherchés pour promouvoir une relation employé-employeur efficace.

6 Garantir un traitement équitable et la non-discrimination

Jan De Nul Group adhère aux principes de la législation européenne concernant l'égalité des chances. Jan De Nul Group s'engage à valoriser et à promouvoir la diversité dans tous les domaines du recrutement, de l'emploi, de la formation et de la promotion. Jan De Nul Group s'efforce de créer un environnement fondé sur la méritocratie et l'intégration, où tous les employés peuvent développer tout leur potentiel, indépendamment de leur race, leur genre, leur état civil, leur âge, leur handicap, leurs croyances religieuses, leurs opinions politiques ou leur orientation sexuelle.

Nous sommes convaincus que la préservation de la diversité :

- Est essentielle pour attirer les personnes les plus talentueuses,
- Est la clé pour fournir un service d'excellence à tous nos clients,
- Est importante pour accroître les possibilités d'avoir une entreprise durable,
- Joue un rôle majeur pour encourager l'innovation et la créativité.

Les employés victimes de comportements indésirables (p. ex. harcèlement moral, harcèlement sexuel, agression, violence, discrimination) et les employés confrontés à des conflits sur le lieu de travail peuvent s'adresser à un médiateur qui leur fournira un soutien personnel. Au sein de Jan De Nul Group, certains employés sont habilités, parallèlement à leurs fonctions habituelles, à apporter un soutien

confidentiel pour résoudre un problème. Une procédure interne précisant la manière dont les plaintes sont traitées a été établie.

Nous attendons de nos parties prenantes qu'elles ne tolèrent à tout le moins aucune forme de comportement indésirable et discriminatoire. Les motifs possibles de discrimination comprennent, sans s'y limiter, le sexe, la race, la couleur, la religion, l'origine ethnique et sociale, la nationalité, l'orientation sexuelle, les opinions politiques, la santé, le handicap ou l'âge.

7 Pratiques disciplinaires

Lors de leur embauche, les nouveaux employés reçoivent le règlement intérieur et le code de conduite, et assistent à des séances d'information sur la sécurité. Les règles et les responsabilités en matière de sécurité sont clairement identifiées et expliquées.

Des mesures disciplinaires ne sont prises qu'en cas de violations répétées du règlement intérieur et du code de conduite. Il peut s'agir d'atteintes à la santé ou à la sécurité, de manquements de l'employé dans l'exécution de son contrat et aux règles et au code de conduite y étant mentionnés, pour autant qu'ils ne soient pas considérés comme une erreur grave. Les contrevenants sont passibles de mesures disciplinaires telles qu'une réprimande, une suspension temporaire sans rémunération ou le transfert vers un autre département ou service.

Les contrevenants peuvent introduire un recours contre une telle décision, directement ou par l'intermédiaire de leurs représentants syndicaux auprès du service du personnel concerné.

Certains faits sont considérés comme une erreur grave pouvant justifier une rupture immédiate du contrat, sans préavis ni dédommagement. Les erreurs graves peuvent être un état d'ébriété sur le chantier ou à bord d'un navire, la consommation ou le trafic de drogues, la violence et une agression physique envers des collègues ou d'autres personnes, etc.

Les punitions corporelles, la coercition mentale ou physique et les violences verbales à l'encontre des travailleurs ne sont en aucun cas tolérées. Les mesures disciplinaires sont appliquées de manière équitable et sont documentées par le département du personnel concerné.

Nous attendons de nos parties prenantes qu'elles réagissent de manière acceptable aux infractions ou aux violations des directives internes. Dès le début de leur embauche, les employés doivent être informés de toutes les attentes, des sanctions possibles et de la procédure de recours contre des décisions.

8 Garantir des salaires équitables et des horaires de travail raisonnables

La collaboration entre les différents partenaires sociaux donne lieu à un effectif dynamique, flexible et protégé. Jan De Nul Group n'applique que des horaires de travail légalement autorisés et conformes aux exigences de l'entreprise. Sa principale préoccupation est que les tableaux de service, les installations et les processus soient conçus de manière à permettre au personnel de se reposer et de

se détendre suffisamment pour pouvoir exercer ses fonctions en toute sécurité. Cela permet en outre d'avoir les idées claires dans un corps sain.

Il est possible d'y déroger dans certaines circonstances, par exemple en cas de difficultés et d'exigences de fonctionnement particulières. Ainsi, les travaux de dragage/offshore nécessitent des heures de travail allongées et un horaire continu. Toutefois, le minimum d'heures de repos généralement applicable aux membres de l'équipage à bord est conforme aux limites de la Convention du travail maritime (CTM) de 2006 de l'Organisation internationale du Travail et les procédures de travail et les dispositions sur le lieu de travail sont basées sur ce programme.

Jan De Nul Group établit des calendriers de congés spécialement adaptés et bien équilibrés pour ses employés expatriés, conformément aux pratiques internationales de l'industrie. Les expatriés peuvent ainsi continuer à vivre en harmonie avec leur famille et les associations sociales.

Nous attendons de nos parties prenantes qu'elles renoncent à des heures de travail excessives, qui empêcheraient de garantir un équilibre entre vie professionnelle et vie privée et qui mettraient en danger la santé et la sécurité du travailleur concerné. Lors de la fixation des heures de travail, les lois ou directives en vigueur doivent être respectées. Les travailleurs doivent pouvoir refuser des heures de travail excessives sans risque de discrimination.

Jan De Nul Group offre à tous ses employés un salaire compétitif, adapté aux normes de paiement du secteur et complété par des avantages extralégaux, en fonction du niveau de vie du pays d'origine de l'employé, comme une assurance maladie supplémentaire.

Les salaires minimums régionaux et les normes salariales internationales sont respectés en tout temps.

Les principaux enjeux de la politique de rémunération sont les suivants :

- L'identification et le respect des exigences légales minimales au niveau local/national ;
- Le salaire minimum national/régional est au moins garanti ;
- Avantages sociaux légalement requis tels que les soins médicaux, l'assurance accidents ;
- Les salaires versés satisfont au moins aux exigences minimales légales et Jan De Nul Group veille à ce qu'ils répondent également aux besoins fondamentaux du travailleur ;
- Les salaires sont payés dans les délais et le personnel reçoit une fiche de paie précise, comprenant les détails du calcul du salaire.

Nous attendons de nos partenaires commerciaux qu'ils rémunèrent leurs employés conformément aux normes légales minimales, aux conditions fixées dans le cadre de négociations collectives contraignantes ou aux normes des droits de l'homme internationalement reconnues. Ces rémunérations doivent être adaptées de manière à assurer un niveau de vie suffisant.

9 Respecter les communautés locales

Le succès de Jan De Nul Group en tant qu'entreprise dépend de notre capacité à produire des résultats positifs pour nos parties prenantes, y compris les communautés dans lesquelles nous exerçons nos activités. « Nous voulons nouer des relations durables avec les membres des communautés en les impliquant dans nos projets dès le début dans la mesure du possible. Chaque fois que nous menons des opérations près de communautés locales, nous cherchons à collaborer et à nous associer avec elles pour réduire les aspects négatifs de nos activités et maximiser les avantages sociaux et économiques

que nous pouvons leur apporter. Nous voulons nous assurer que nos développements seront une valeur ajoutée au voisinage, dont tout le monde pourra être fier ».

Nous attendons de nos partenaires commerciaux qu'ils respectent les droits de l'homme au sein des communautés concernées. En outre, nous voulons les encourager à réduire les impacts négatifs autant que possible.

10 Système de gestion

Les directeurs des ressources humaines respectifs veillent à ce que toutes les exigences légales relatives au travail et aux conditions de travail soient respectées.

Jan De Nul Group a déjà défini un cadre pour garantir la conformité et l'amélioration continue du système de gestion de la qualité, de la santé, de la sûreté, de la sécurité et de l'environnement. Ce cadre est examiné une fois par an. Une Déclaration de politique QHSSE, signée par le directeur de Jan De Nul Group, précise que nos efforts répondent à toutes les exigences et réglementations légales en vigueur et affirme l'engagement de Jan De Nul Group à s'améliorer en continu en vue d'assurer des activités durables. En outre, un Code de conduite distinct, validé par le directeur de Jan De Nul Group, souligne l'engagement du groupe à s'efforcer de fournir des biens et des services de manière éthique. Ce Code est en cours d'intégration dans les processus de la qualité tels que la gestion des non-conformités et le contrôle des documents.

Bien que le développement du Système de gestion de la responsabilité sociale de Jan De Nul Group soit toujours en cours, la gestion intégrée est une tendance importante qui nécessitera de nouveaux investissements dans l'implication et la formation.

11 Plaintes et personnes de confiance

Jan de Nul Group encourage chacun à signaler toute violation du droit du travail et des droits de l'homme. Pour ce faire, il suffit de prendre contact avec la direction du projet ou la personne de confiance de Jan De Nul Group.

Jan De Nul Group s'engage pleinement à examiner attentivement et à traiter toutes les plaintes soumises. Jan De Nul Group ne tolérera pas qu'un employé se retrouve en position de victime après avoir déposé une plainte justifiée.