



Modern Slavery Act 2015

CHAPTER 30

Belgian Pork Group draagt Ethische code heel hoog in het vaandel. Daarom werken wij heel nauw samen met onze vakbonden, werven wij zoveel mogelijk de mensen rechtstreeks aan en zetten wij sterk in op partnership. Hiervoor organiseren wij op alle niveaus verschillende overlegmomenten zodat iedereen inspraak heeft in de manier van werken en organiseren wij op regelmatige momenten events voor onze werknemers.

Als basis vertrekken wij van de Internationale BSCI code.

1. Werk geschiedt op basis van vrije wil

Het is duidelijk dat bij ons niemand werkt omwille van moeten, alles gebeurt zoveel mogelijk op basis van directe sollicitaties en zo weinig mogelijk op basis van interim. Dus de mensen nemen zelf de beslissing om te kiezen voor vast werk. Wanneer iemand zijn opzeg geeft wordt meestal in overleg een einde gemaakt aan het contract.

2. Recht op lidmaatschap van een vakbond en CAO

De vakbond is onze beste communicatie partner. In een onderneming van meer dan 100 mensen is het altijd moeilijk iedereen te bereiken. De nota's van de vakbondsorganisatie worden veel meer gelezen dan de onze, vandaar hebben we een wekelijks informeel contact met de vakbonden. Dit naast de wettelijke voorziene vergaderingen van zowel ondernemingsraad, comité en syndicale delegatie.

3. Arbeidsomstandigheden zijn veilig en hygiënisch

Hierbij zijn van toepassing: welzijnswet 04/08/1996 (wet betreffende het welzijn van de werknemers op het werk) en A.R.A.B. (Algemeen Reglement voor Arbeidsbescherming), codex (codex over het welzijn op het werk)

Opnieuw komt hier de goede relatie met de vakbonden ter sprake we houden ons zo weinig mogelijk bezig met de administratieve details, maar door de wekelijkse vergadering met de afgevaardigden en de maandelijkse vergadering van het comité zijn we onmiddellijk op de hoogte van wat er leeft binnen de mensen. We willen hierbij beklemtonen dat in deze materie we beschikken over een interne veiligheidsverantwoordelijke.

4. Kinderarbeid is verboden

Dit wordt sowieso door de Belgische wetgeving verboden en wordt dan ook toegepast. Zelfs jobstudenten die toegelaten worden vanaf 15 jaar kunnen bij ons slechts vanaf 16 jaar aan de slag.

5. Minimumloon wordt betaald

Voor de betaling van de lonen baseren we ons op de functieclassificatie (zie CAO van 2002 van de functieclassificatie).

6. Geen buitensporige werktijden

Zoals akkoord gekomen met de ondernemingsraad en bepaald in het verslag van de installatievergadering O.R. van 14.05.1987 en installatievergadering O.R. van 20.07.1991 'flexibiliteit', wordt gewerkt met een gemiddelde van 38 uren per week op jaarbasis. Alle te veel gepresteerde uren worden in compensatieverlof genomen. Een vast aantal uren per dag en een vast aantal uren per week is nooit vooraf te bepalen. Wij werken aan vleesproducten die voor spoedige ontaarding vatbaar zijn. Wij baseren ons op CAO's ter invoering van een flexibele uurregeling (flexibiliteit, 4 dagenweek, zie bijlage XI en XII van het arbeidsreglement).

7. Geen discriminatie

op gebied van loon, geslacht, ... (zie bijlagen VII en VIII van het arbeidsreglement).

8. Vast werk wordt geboden

Zoals reeds geschetst gebruiken wij geen contracten van bepaalde duur en zo weinig mogelijk interim. Iedereen die wil blijven en aan de basisvoorwaarden voldoet kan ook blijven.

9. Grof geweld en een onmenselijke behandeling van het personeel wordt niet geduld.

(Zie arbeidsreglement bijlage VI)

In eerste instantie verwijzen wij hier naar de non-discriminatie formule. Een dubbele controle op onze verantwoordelijken door vergaderingen met de eerste lijn in aanwezigheid van de lijnverantwoordelijken en zonder de ploegverantwoordelijken. Elke vorm van geweld wordt geweerd door de onmiddellijke afdanking tegenover elke geweldpleging te stellen.