

code de conduite

annexe - la responsabilité sociétale

explications

santé et sécurité

Aalberts défend un environnement de travail sans accident, sécurisé et sain pour tous ses salariés et attend de vous que vous fassiez de votre mieux pour respecter ce même engagement. La sécurité est un sujet particulièrement important dans nos unités de fabrication, soumises aux réglementations de sécurité applicables aux lieux de travail. Vous devez impérativement suivre toutes les règles relatives à la sécurité applicables sur votre lieu de travail et signaler au plus vite tout accident, oubli, risque et problème environnemental potentiel à votre Manager. Vous ne devez jamais vous mettre ou mettre la santé et la sécurité d'autrui en danger, même dans un souci d'optimisation de l'efficacité. De même que nous ne tolérerons aucune violence ou menace sur le lieu de travail.

pas de travail des enfants

Aalberts se soumet à la loi et aux réglementations applicables concernant le travail des enfants et des adolescents et s'abstiendra strictement d'employer des enfants en-dessous de l'âge minimum légal.

pas de harcèlement ni de discrimination

Aalberts ne tolérera aucune sorte de harcèlement en fonction de la race, la couleur, la religion, le genre, l'orientation sexuelle, la nationalité, l'âge, le handicap, ni aucun comportement hostile, irrespectueux, abusif et/ou humiliant. Le harcèlement ou la discrimination peut prendre différentes formes, telles que verbales, visuelles ou physiques. Une telle conduite ne sera pas tolérée. L'emploi au sein d'Aalberts est basé uniquement sur le mérite individuel et les qualifications directement liées à votre fonction. Si vous-même ou un(e) de vos collègues est harcelé(e) ou victime d'une discrimination, vous devez immédiatement rapporter l'incident à votre Manager.

principe d'égalité

Pour être leader dans nos activités, nous devons être flexibles, novateurs et créatifs et avoir une capacité à intégrer le point de vue d'autres personnes. Aalberts œuvre pour l'égalité des chances pour ses salariés, que ce soit lors du recrutement, de promotions, de rémunération, de formation et du développement. Nous attendons de nos Managers qu'ils exercent leur management dans cette optique de comportement approprié.

pas de drogue ni d'alcool

Aalberts ne tolérera aucune consommation d'alcool ou de drogue pendant les heures de travail ou même en dehors de celles-ci lorsqu'une telle consommation aura un impact négatif sur vos capacités pendant les heures de travail.

exemples

Exemple 1 : Un salarié utilise un économiseur d'écran avec un dessin animé antimusulman. Un tel acte est discriminatoire et ne sera pas toléré. Appliquez- vous à respecter toute religion pratiquée par vos collègues.

Exemple 2 : Un salarié remarque que l'haleine de l'un de ses collègues sent régulièrement l'alcool. Le salarié tente d'en discuter avec son collègue sans y parvenir. Le fait de boire pouvant influencer sur le comportement de son collègue et pouvant l'amener à se blesser et à blesser d'autres personnes, le salarié devrait prévenir son Manager de la situation.

Q&R

Question 1 : Je suspecte qu'une de nos machines est dangereuse. Mon Manager ne veut pas lancer de procédure de remplacement car une telle procédure pourrait compromettre nos objectifs hebdomadaires. Que devrais-je faire ?

Réponse 1 : Si votre Manager ne prend pas les dispositions appropriées, référez-en immédiatement à Aalberts. En cas de danger, la prévention passera toujours avant les objectifs.

Question 2 : Mon collègue masculin fait régulièrement des commentaires à caractère sexuel sur mon apparence. Je me sens vraiment mal à l'aise lorsque je travaille avec lui. Que devrais-je faire ?

Réponse 2 : Premièrement, discutez de la situation avec votre Manager. Si ce dernier refuse de vous aider, signalez cette situation à Aalberts en utilisant le formulaire de contact sur le site web www.aalberts.com. Ce formulaire peut aussi être utilisé anonymement.