

## Mensenrechtenbeleid Carpentier Hardwood Solutions

Carpentier Hardwood Solutions zet zich in voor het respecteren en beschermen van mensenrechten in al onze activiteiten en bedrijfsactiviteiten. Wij erkennen dat onze acties een aanzienlijke invloed kunnen hebben op het leven en welzijn van de mensen en gemeenschappen waarmee wij in contact komen, waaronder onze werknemers, klanten, leveranciers en andere belanghebbenden.

### Definitie van de mensenrechten met verwijzingen (en eventuele uitleg) naar de internationale wetgeving die bestaat

Mensenrechten verwijzen naar de fundamentele rechten en vrijheden waarop alle mensen recht hebben, ongeacht hun ras, geslacht, nationaliteit, religie of andere status. Deze rechten zijn inherent aan de mens en zijn noodzakelijk voor zijn waardigheid, welzijn en ontwikkeling. Menschenrechten worden erkend en beschermd door internationaal recht, waaronder verdragen, verklaringen en gewoonterecht.

Definities van intimidatie en misbruik omvatten:

- (1) Er wordt geen gebruik gemaakt van enige vorm van - of dreiging met - fysiek geweld, met inbegrip van klappen, duwen of andere vormen van fysiek contact als middel om de arbeidsdiscipline te handhaven.
- (2) Elke vorm van verbaal geweld, waaronder schreeuwen, schreeuwen of het gebruik van bedreigende, vernederende of beledigende taal, als middel om de arbeidsdiscipline te handhaven, wordt niet gebruikt.
- (3) Seksuele intimidatie van welke aard dan ook.

Hier volgen enkele van de belangrijkste internationale instrumenten die de mensenrechten erkennen en beschermen:

1. Universele Verklaring van de Rechten van de Mens (UVRM)

De UVRM, aangenomen door de Algemene Vergadering van de Verenigde Naties in 1948, is een niet-bindende verklaring die een breed scala aan mensenrechten en fundamentele vrijheden beschrijft, waaronder burgerlijke, politieke, economische, sociale en culturele rechten.

2. Internationaal Verdrag inzake burgerrechten en politieke rechten (IVBPR)

Het IVBPR, aangenomen door de Algemene Vergadering van de Verenigde Naties in 1966, is een juridisch bindend verdrag waarin een reeks burgerlijke en politieke rechten is vastgelegd, zoals het recht op leven, vrijheid van meningsuiting en het recht op een eerlijk proces.

3. Internationaal Verdrag inzake economische, sociale en culturele rechten (ICESCR)

Het ICESCR, eveneens aangenomen door de Algemene Vergadering van de Verenigde Naties in 1966, is een juridisch bindend verdrag waarin een reeks economische, sociale en culturele rechten is vastgelegd, zoals het recht op werk, het recht op onderwijs en het recht op gezondheid.

4. Verdrag inzake de rechten van het kind (IVRK)

Het IVRK, in 1989 aangenomen door de Algemene Vergadering van de Verenigde Naties, is een juridisch bindend verdrag dat een reeks rechten voor kinderen vastlegt, waaronder het recht op onderwijs, het recht op gezondheidszorg en het recht op bescherming tegen misbruik en uitbuiting.

5. Verdrag inzake de uitbanning van alle vormen van discriminatie van vrouwen (CEDAW)

Het CEDAW, dat in 1979 door de Algemene Vergadering van de Verenigde Naties is aangenomen, is een juridisch bindend verdrag waarin een reeks rechten voor vrouwen is vastgelegd, waaronder het recht op onderwijs, het recht op werk en het recht op deelname aan het openbare leven.

6. UN Guiding Principles on Business and Human Rights (UNGPs)

De UNGPs, die in 2011 door de Mensenrechtenraad van de Verenigde Naties zijn aangenomen, bieden een kader voor bedrijven om nadelige gevolgen voor de mensenrechten in verband met hun activiteiten, producten of diensten te voorkomen en aan te pakken.

## 7. De International Bill of Rights

De International Bill of Rights is een verzamelnaam voor de drie belangrijkste documenten die wereldwijd de basis vormen voor de bescherming van mensenrechten. Deze documenten zijn:

- De Universele Verklaring van de Rechten van de Mens (UVRM) (1948)
- Het Internationaal Verdrag inzake Burgerlijke en Politieke Rechten (IVBPR) (1966)
- Het Internationaal Verdrag inzake Economische, Sociale en Culturele Rechten (IVESCR) (1966)

Deze internationale instrumenten vormen de basis voor de erkenning en bescherming van mensenrechten op internationaal niveau. Het is belangrijk voor bedrijven, regeringen en individuen om de mensenrechten te respecteren en te handhaven, omdat ze essentieel zijn voor het bevorderen van vrede, rechtvaardigheid en gelijkheid voor iedereen.

### Definitie van de Eight Fundamental Conventions of the International Labor Organization

1. Vrijheid van vereniging en bescherming van het recht op collectieve onderhandelingen (Conventie nr. 87): Deze conventie waarborgt het recht van werknemers en werkgevers om vakbonden op te richten, lid te worden van vakbonden en collectief te onderhandelen over arbeidsvoorwaarden.
2. Het recht op vakbondsvrijheid en bescherming van het recht om te organiseren (Conventie nr. 98): Deze conventie beschermt werknemers tegen anti-vakbondsmaatregelen en waarborgt het recht op collectieve onderhandelingen.
3. Verbod op dwangarbeid (Conventie nr. 29): Deze conventie verbiedt alle vormen van dwangarbeid, inclusief slavernij, schuldslavernij en gedwongen arbeid als straf voor een misdrijf.

4. Afschaffing van gedwongen arbeid (Conventie nr. 105): Deze conventie eist de afschaffing en het uitbannen van gedwongen arbeid in al haar vormen.
5. Verbod op kinderarbeid (Conventie nr. 138): Deze conventie streeft naar de afschaffing van kinderarbeid en stelt de minimumleeftijd vast waarop kinderen mogen werken en de voorwaarden waaronder bepaalde lichte vormen van werk zijn toegestaan voor oudere kinderen.
6. Verbod op de ergste vormen van kinderarbeid (Conventie nr. 182): Deze conventie richt zich op de afschaffing van de ergste vormen van kinderarbeid, zoals slavernij, gedwongen dienstbaarheid, mensenhandel, gebruik van kinderen in de prostitutie en de productie en handel in drugs.
7. Gelijke beloning voor gelijk werk (Conventie nr. 100): Deze conventie beoogt gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers voor gelijkwaardig werk, en verbiedt discriminatie op het gebied van beloning op basis van geslacht.
8. Non-discriminatie in werkgelegenheid en beroep (Conventie nr. 111): Deze conventie stelt dat er geen discriminatie mag zijn op basis van ras, huidskleur, geslacht, religie, politieke overtuiging, nationale afkomst of sociale afkomst met betrekking tot werkgelegenheid en beroep.

Het naleven van deze fundamentele conventies is van groot belang voor het waarborgen van fatsoenlijke arbeidsomstandigheden en het beschermen van de rechten van werknemers over de hele wereld.

Deze internationale instrumenten vormen de basis voor de erkenning en bescherming van mensenrechten op internationaal niveau. Het is belangrijk voor bedrijven, regeringen en individuen om de mensenrechten te respecteren en te handhaven, omdat ze essentieel zijn voor het bevorderen van vrede, rechtvaardigheid en gelijkheid voor iedereen.

## Concreet streven wij ernaar deze principes na te leven op de volgende manier:

### 1. Opheffing van discriminatie

Wij verbinden ons ertoe alle vormen van discriminatie, met inbegrip van maar niet beperkt tot discriminatie op grond van etniciteit, ras en geslacht, in onze tewerkstellings- en beroepspraktijken te elimineren. Wij streven naar een diverse en inclusieve werkplek waar alle werknemers met respect en waardigheid worden behandeld.

### 2. Uitbanning van intimidatie en misbruik

Wij tolereren geen enkele vorm van intimidatie of misbruik op de werkplek en wij zetten ons in om dergelijke incidenten te voorkomen en snel en effectief aan te pakken.

### 3. Afschaffing van dwangarbeid en kinderarbeid

Wij verbinden ons ertoe alle vormen van gedwongen of verplichte arbeid en activiteiten waarvan bekend is dat ze tot gedwongen arbeid leiden, zoals mensenhandel, uit te bannen. Wij verbieden ook het gebruik van kinderarbeid en bieden adequate bescherming aan werknemers boven de wettelijke arbeidsleeftijd en onder de 18 jaar.

### 4. Preventie van te lange werktijden

Wij erkennen het belang van evenwicht tussen werk en privéleven en het voorkomen van buitensporige werktijden. Wij streven ernaar onze werknemers eerlijke en redelijke werktijden te bieden en hun welzijn en productiviteit te ondersteunen.

### 5. Vrijheid van vereniging en collectieve onderhandelingen

Wij erkennen het recht van onze werknemers op vrijheid van vereniging en collectieve onderhandelingen, en wij respecteren hun recht om zich te organiseren en te onderhandelen over hun arbeidsvoorwaarden.

### 6. Veilig en gezond werken

Wij streven naar een veilige en gezonde werkomgeving voor onze werknemers, klanten, leveranciers en andere belanghebbenden. Wij geven prioriteit aan de volgende aspecten van veilig en gezond werken:

- Toegang tot water, sanitaire voorzieningen en hygiëne (WASH)
- Voorbereiding en reactie op noodsituaties
- Procedures voor het hanteren van gevaarlijke materialen
- Beheersystemen die gezondheids- en veiligheidsrisico's aanpakken
- Adequate bouw, elektriciteit en brandveiligheid van het gebouw

## 7. Verstrekking van wettelijk minimumloon en uitkeringen

Wij bieden onze werknemers het wettelijk minimumloon en alle wettelijk verplichte voordelen, waaronder werkgeversbijdragen voor sociale uitkeringen en diensten.

## 8. Streven naar een leefbaar loon

Wij streven ernaar onze werknemers een leefbaar loon te bieden dat de levensbehoeften dekt (bijv. voedsel, water, huisvesting, gezondheidszorg, onderwijs, kleding, vervoer, kinderopvang, vrij besteedbaar inkomen).

## 9. Eerlijke en ethische handelspraktijken

Wij zetten ons in voor eerlijke en ethische bedrijfspraktijken en verbieden corruptie en omkoping in al onze activiteiten en bedrijfsactiviteiten. Het bedrijf zet zich in voor transparantie en het bijhouden van alle geschikte documentatie voor beoordeling door zijn klanten (voor contractfabrikanten/leveranciers) en/of gekwalificeerde partijen.

## 10. Aanvullende prioritaire kwesties

Wij identificeren en prioriteren bijkomende mensenrechtenkwesties via ons risicobeoordelingsproces, inclusief maar niet beperkt tot inheemse rechten, en nemen passende maatregelen om deze kwesties aan te pakken.

### Conclusie

Dit beleid is van toepassing op al onze activiteiten en activiteiten en dient als leidraad voor onze werknemers, leveranciers en andere belanghebbenden.

Wij erkennen dat het handhaven van de mensenrechten een voortdurende inspanning en inzet vereist, waarvoor wij ons daarvoor blijven inzetten.

Waar het nationale recht en de internationale mensenrechtennormen verschillen, wordt de hoogste norm gevolgd; als ze elkaar tegenspreken wordt de internationale mensenrechtennormen zoveel mogelijk geëerbiedigd.

Dit via monitoring en het nemen van corrigerende maatregelen waar nodig.

### **Handtekening van de Directie**

Stefan Vander Sichele  
15/01/2025

