



**BWI**  
Building and Wood  
Workers' International  
[www.bwint.org](http://www.bwint.org)



# INTERNATIONALE KADEROVEREENKOMST

met BESIX Group





## INHOUD

INLEIDING	3
ALGEMEEN	4
IN DETAIL	5
Naleving van vrijheid van vereniging en recht op collectieve onderhandelingen	5
Vrije keuze van tewerkstelling	6
Niet-discriminatie op het werk	6
Bescherming van arbeidsmigranten (in overeenstemming met IAO-verdragen 97 en 143)	6
Kinderarbeid	7
Billijke vergoeding	7
Arbeidsduur en rusttijden	7
Eerlijke arbeidsvoorwaarden en de veiligheid en de gezondheid van werknemers	8
Ontwikkeling	8
Dienstverleners, leveranciers en onderaannemers	8
VOORWAARDEN VAN DE OVEREENKOMST	9
COMMUNICATIE EN TOEPASSING VAN DEZE OVEREENKOMST	9
UITVOERING, TOEZICHT EN RAPPORTAGE	10
REGELEN VAN GESCHILLEN	11





## INLEIDING

Deze internationale kaderovereenkomst over *eerlijke arbeidsvoorwaarden* (hierna genoemd: "de overeenkomst") ondertekend door BESIX Group N.V. - eveneens in naam van alle bedrijven die door BESIX Group N.V. worden gecontroleerd in de betekenis van de Europese verordeningen inzake controle in vennootschapsrecht - (hierna genoemd "BESIX"), Building & Wood Workers' International (hierna "BWI") en de Europese Ondernemingsraad van BESIX Group N.V. (hierna "EOR") is uitsluitend bedoeld om het welzijn van alle bedienden en arbeiders die tewerkgesteld zijn bij BESIX Group te bevorderen en te beschermen.

Deze overeenkomst weerspiegelt duidelijk het belang dat BESIX Group hecht aan *eerlijke arbeidsvoorwaarden* voor haar bedienden en arbeiders ongeacht leeftijd, handicap, gender, huwelijk en geregistreerd partnerschap, zwangerschap en moederschap, ras (huidskleur, nationaliteit en etnische of nationale herkomst inbegrepen), religie, politieke gezindheid of geloof.

Verder weerspiegelt de overeenkomst de wil van BESIX om in alle openheid en transparantie samen te werken met BWI en zijn organisaties die welzijn bevorderen, zowel op lokaal als internationaal vlak.

Met de ondertekening van deze overeenkomst zeggen alle partijen toe dat ze bereid zijn om de mensenrechten na te leven en te bevorderen, zoals bedoeld in de Universele Verklaring van de Mensenrechten, de Verklaring van de IAO inzake de fundamentele rechten en principes op het werk, de Driepartijenverklaring betreffende de beginselen in verband met multinationale ondernemingen en het sociaal beleid van de IAO, de OESO-richtlijnen voor multinationale ondernemingen, de VN-principes voor bedrijfsleven en mensenrechten, en de IAO-verdragen, met inbegrip van de verdragen 29 en 87, 98, 100, 105, 111, 135, 138, 155 en 182<sup>1</sup>.

Sedert maart 2014 bevat de Gedragscode van BESIX eveneens de mensenrechten en het welzijn op het werk, nadat dit in april 2013 reeds werd opgenomen in de Gedragscode inzake duurzame en verantwoordelijke aankoop.

---

<sup>1</sup> C29 inzake Gedwongen Arbeid, C87 inzake de Vrijheid van vereniging en de bescherming van het recht op vrijheid van organisatie, C98 inzake het Recht van organisatie en collectieve onderhandeling, C100 inzake Gelijke Verloning, C105 inzake het Verbod op Gedwongen Arbeid, C111 inzake Discriminatie (arbeid en beroep), C135 inzake Werknemersvertegenwoordiging, C138 inzake Minimumleeftijd, C155 inzake gezondheid en veiligheid op het werk en C182 inzake de Ergste vormen van kinderarbeid



## ALGEMEEN

Deze *Gedragscodes* bedoelen en schrijven het volgende voor:

1. De partijen verplichten zich ertoe om voortdurend verbeteringen aan te brengen op het gebied van arbeidsomstandigheden, gezondheid en veiligheidsnormen op de werkvloer, positieve democratische arbeidsrelaties en correcte collectieve onderhandelingsprocedures met representatieve vakbonden.
2. BESIX past de geldende plaatselijke wetgeving en internationale arbeidsnormen over sociale zekerheid, arbeidsgerelateerd welzijn, veiligheid en organisatie van de werkplekken als minimumvereiste toe, en vraagt en bevordert de toepassing van deze vereisten bij alle onderaannemers en toeleveranciers in het land van toewijzing.
3. BESIX verzekert de correcte betaling van lonen aan al zijn bedienden en arbeiders gebaseerd op wettelijke bepalingen en onder de betalingsvoorwaarden voorgeschreven door lokale en nationale wetgeving, evenals de geldende collectieve onderhandelingen, en zal hetzelfde eisen van alle toeleveranciers en onderaannemers bij wie bestellingen worden geplaatst.

BESIX zal dienovereenkomstig voor zijn eigen werknemers en arbeiders instaan voor alle belastingen, sociale zekerheids- en pensioenbijdragen en vergoedingen op grond van de wet- en regelgeving om de wettelijke bepalingen na te leven.

BESIX erkent dat alle eigen bedienden en arbeiders een geschreven arbeidsovereenkomst moeten ontvangen.

Met deze overeenkomst doet BESIX in geen enkel opzicht afbreuk aan de rechten en plichten die reeds eerder bepaald werden in plaatselijke collectieve onderhandelingen of alle andere wettelijke bepalingen.

4. De partijen verbinden zich tot een positieve en vertrouwelijke beoordeling van de inspanningen en acties van BESIX in het perspectief van activiteiten van de overheid, de pers of andere niet-gouvernementele organisaties, en ze onderschrijven het positieve klimaat waarin deze overeenkomst werd bereikt.



## IN DETAIL

Zoals bepaald en voorgeschreven in voornoemde *Gedragcode* van maart 2014, verbindt BESIX zich tot het continu bijdragen, via plaatselijke doelmatige en correcte daden en gedrag, aan het verbeteren van *eerlijke arbeidsvoorwaarden* in elk land waar het actief is, betreffende:

### 1. Naleving van vrijheid van vereniging en recht op collectieve onderhandelingen:

- het recht van alle werknemers op vrijheid van vereniging, organisatie en collectieve onderhandelingen zoals gewaarborgd door de IAO-verdragen 87 en 98, in de vormen en modellen die het land van tewerkstelling toestaat;
- de relaties waar deze overeenkomst in voorziet en de dialoog te baseren op wederzijds respect;
- werknemersvertegenwoordigers niet te discrimineren en toegang te geven tot alle noodzakelijke werkplekken zodat ze hun verplichtingen als vertegenwoordiger kunnen nakomen (IAO-verdrag 135 en Aanbeveling 143);
- positieve houding tegenover vakbondsactiviteiten, met inbegrip van vakbondstoegang voor werknemers in het organisatieproces, ook indien een BWI-lid vakbondserkenning vraagt in overeenstemming met de toepasselijke plaatselijke wetgeving;
- plaatselijke overeenkomsten en procedures met de geselecteerde vertegenwoordigers;
- open debat met de vertegenwoordigers van BWI inzake de collectieve vertegenwoordiging met het oog op voortdurende verbetering;



## 2. Vrije keuze van tewerkstelling:

- elke vorm van gedwongen arbeid afkeuren, in alle vormen en wijzen, inclusief financiële, organisationele of structurele dwang;
- vrije toegang van de werknemers tot alle identificatiedocumenten en waardevolle voorwerpen die noodzakelijk zijn voor vrij verkeer, waarbij inbegrepen uitreisvisa voor zover er geen wettelijke bepalingen zijn die dit verbieden in het kader van gouvernementele of gerechtelijke acties. (IAO-verdragen 29 en 105);

## 3. Niet-discriminatie op het werk:

- zorgen voor eerlijke en gelijke behandeling en voor het welzijn van de bedienden en arbeiders ongeacht hun leeftijd, handicap, geslacht, burgerlijke staat, zwangerschap en moederschap, ras (inbegrepen huidskleur, nationaliteit, en etnische of nationale afstamming), religie, politieke mening of geloof, in overeenstemming met de jobvereisten en competenties van de bedienden en arbeiders;
- ervoor zorgen dat bedienden en arbeiders - met inbegrip van migranten en gedetacheerden- betaald worden aan marktvoorwaarden die van toepassing zijn in het beroepsdomein en op zijn minst volgens de wettelijke minimumvereisten;
- werknemersloon in overeenstemming met het uitgevoerde werk. (IAO-verdragen 100 en 111);

## 4. Bescherming van arbeidsmigranten (in overeenstemming met IAO-verdragen 97 en 143):

- bevorderen van mensen- en werknemersrechten van tewerkgestelde arbeidsmigranten;
- organiseren van beleid en procedures om ervoor te zorgen dat tewerkgestelde arbeidsmigranten schuldenvrij aangeworven worden en zonder een beroep te doen op arbeidsbemiddelingsbureaus of uitbestedende bedrijven die niet beschikken over de nodige bewijzen van niet-discriminatie en schuldenvrije aanwervingspraktijken;
- voorkomen dat arbeidsmigranten moeten instaan voor het commissieloon, het vervoer en de visaprocedure, of voor alle andere desbetreffende kosten voor de aanwervingsprocedure in het land van herkomst;
- alle tewerkstellingsgerelateerde documenten van tewerkgestelde arbeidsmigranten, inbegrepen het recht op wettelijke of bedrijfsvoordelen, uitgeven in een taal die ze begrijpen ofwel schriftelijk of mondeling vertaald in het geval de plaatselijke wetgeving dit niet zou toestaan;
- tewerkgestelde arbeidsmigranten toegang geven tot deze documenten wanneer ze dit willen of vragen;
- de nodige procedures en controles voorzien voor de opvangfaciliteiten van arbeiders in panden van de werkgever of gehuurde panden, en in opdrachten aan onderaannemers controleprocedures van hun opvangfaciliteiten voorzien; wanneer de panden niet conform de plaatselijke wetgeving en internationaal aanvaarde normen worden bevonden, de nodige bemiddelingsactiviteiten opstarten binnen redelijk aanvaardbare termijnen; en, in geval deze niet-conformiteit aanhoudt, alle overeenkomsten beëindigen

met de verschaffers van opvangfaciliteiten en onderaannemers, en de plaatselijke wetgever hierover informeren opdat daaropvolgende gepaste maatregelen ter bescherming en wettelijke controle voorzien worden;

#### 5. Kinderarbeid:

- kinderarbeid is niet toegestaan, waardoor in projecten en werkplaatsen en afhankelijk van plaatselijke wetgeving en culturele aanvaarding, geen enkele arbeid is toegestaan voor werknemers van minder dan 16 jaar, en in geen enkel geval voor het einde van de schoolplichtperiode in het land van herkomst en bestemming, in overeenstemming met de richtlijnen van het IAO-verdrag 138;
- voorkomen dat kinderen onder de 18 jaar arbeid verrichten die door de aard ervan of de omstandigheden waarin het wordt verricht gevaar oplevert voor de gezondheid, de veiligheid of de zedelijkheid van jongeren (IAO-verdrag 182);

#### 6. Billijke vergoeding:

- de lonen en voordelen voor werknemers stemmen overeen met de toepasselijke wetgeving en collectieve arbeidsovereenkomsten, met als doel te voorzien in de fundamentele behoefte van de werknemers aan een fatsoenlijk leven in de sociale context waarin ze leven en werken, ongeacht hun arbeidsstatuut, nationaliteit of immigratiestatus.
- mogelijke inhoudingen op het loon moeten bij het ondertekenen van de arbeidsovereenkomst worden uitgelegd aan en aanvaard door de betreffende werknemer, tenzij anders bepaald in het nationaal recht of in collectieve arbeidsovereenkomsten, gebaseerd op gemotiveerde procedures en vergezeld van de nodige ondersteunende documenten die de bediende of arbeider in staat stellen de omvang en oorzaken van de inhouding te begrijpen, in een taal die de werknemer machtig is, waardoor deze enkel gewijzigd mogen worden met schriftelijke toestemming van de individuele werknemer of met een collectieve overeenkomst;
- toegang tot een interventie- en bemiddelingsprocedure in geval de bediende of arbeider niet akkoord gaat met het ontvangen loon;
- duidelijke informatie over loonvoorwaarden, evenals specifieke informatie betreffende de betalingstermijnen (IAO-verdragen 131, 95 en 94);

#### 7. Arbeidsduur en rusttijden:

- arbeidsduur in overeenstemming met de geldende nationale wetgeving, nationale overeenkomsten en bedrijfsnormen. De duur mag onder geen enkele omstandigheid onredelijk zijn, en er mogen geen buitensporige overuren zijn, waarbij het bedrijf geen overuren op regelmatige basis mag vragen, en alle overuren moeten steeds vergoed worden in overeenstemming met wettelijke bepalingen en marktvoorwaarden, en er moet minimum een wekelijkse rustdag zijn, behalve onder bijzondere arbeidsregimes en bij extreme crisisperiodes, waarvoor het bedrijf zal staven hoe het de rustperiode naleeft;

## 8. Eerlijke arbeidsvoorwaarden en de veiligheid en de gezondheid van werknemers:

- alle maatregelen om het welzijn op het werk te waarborgen die genomen moeten worden op alle werkplaatsen en werkomgeving, met de permanente doelstelling om het welzijn op het werk te verbeteren voor deze van de onderaannemers;
- elke bediende of arbeider moet de nodige uitrusting voor gezondheids- en veiligheidsbescherming ontvangen voor het werk dat hij moet uitvoeren en zo lang als nodig, zonder kosten voor de werknemer, waarbij de nodige procedures en maatregelen opgezet worden om de beschermende uitrusting te onderhouden en waar nodig te vervangen ingeval deze niet voldoet aan de vereiste normen;
- bevorderen van een veilige en gezonde werkomgeving en goede beroepsgezondheids- en veiligheidspraktijken om kwetsuren en ziekten te voorkomen in overeenstemming met IAO-verdragen 155 en 167, en de IAO- richtlijnen voor managementsystemen voor gezondheid op de werkplek;
- kosteloos opleiden van de werknemers over beroepsrisico's en de preventieve ervan, waarvoor Comités voor veiligheid op het werk onder het nationaal recht opgericht worden;
- voor de leveranciers, aannemers en onderaannemers, een locatiespecifiek gezondheids- en veiligheidsplan voorzien en een bevoegd persoon die gezondheid en veiligheid beheert en deelneemt aan veiligheidsvergaderingen;
- organiseren van locaties op dergelijke wijze dat alle basiselementen van welzijn beschikbaar zijn, waarbij inbegrepen een voldoende voorraad gezond drinkwater, sanitaire en wasinstallaties, uitrustingen voor het wisselen van en het bewaren en drogen van kleding, infrastructuur voor het nuttigen van maaltijden en voldoende bescherming tegen klimaatomstandigheden en kantines;

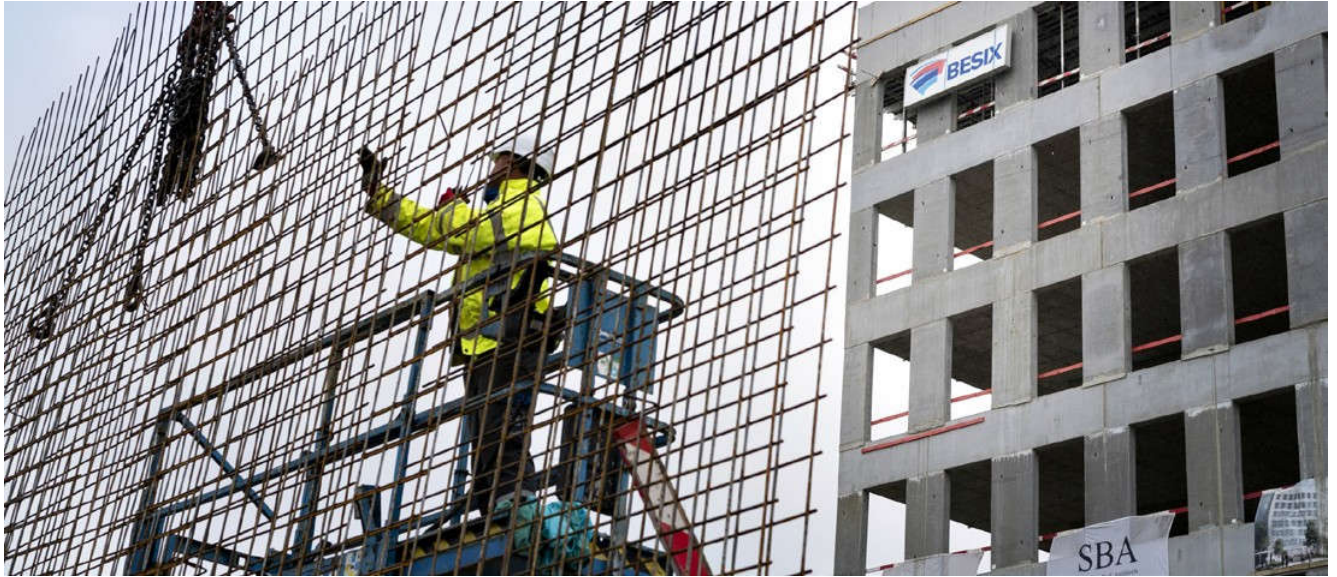
## 9. Ontwikkeling:

- de nodige opleidingsprogramma's om te verzekeren dat de bedienden en arbeiders hun taken kwalitatief en veilig kunnen uitvoeren;
- toegang van de bedienden en arbeiders tot opleidingsprogramma's om hen in staat te stellen hun competenties en kennis van nieuwe technologieën en uitrustingen te verhogen;
- regelmatige informatie aan bedienden en arbeiders over hoe klimaatgerelateerde ziekten te vermijden, meer bepaald zonnesteek, zonnebrand of andere desbetreffende ziekten in het land van plaatsing zoals malaria, gele koorts, HIV en aids;

## 10. Dienstverleners, leveranciers en onderaannemers:

- waarborgen en opnemen van verantwoordelijkheid zodat alle rechtstreekse leveranciers en aannemers handelen volgens de principes waarop deze overeenkomst gebaseerd is, ongeacht het land waarin ze handelen, wat zal bijdragen aan het algemene doel van positieve impact op mensen en omgeving.





## VOORWAARDEN VAN DE OVEREENKOMST

Elke wijziging of toevoeging aan deze overeenkomst moet op voorhand door alle partijen goedgekeurd worden.

Alle interpretaties van deze overeenkomst zijn enkel geldig wanneer goedgekeurd door alle betrokken partijen. Elke interpretatie kan voorzien worden van wederzijds ondertekende verklarende nota's die aan deze overeenkomst worden toegevoegd.

## COMMUNICATIE EN TOEPASSING VAN DEZE OVEREENKOMST

BESIX staat ervoor in dat alle voornoemde gecontroleerde vennootschappen een kopij ontvangen van de ondertekende overeenkomst in de passende taal.

BESIX staat er eveneens voor in dat alle organen van werknemersvertegenwoordiging van deze bedrijven een kopij ontvangen van deze overeenkomst.

## UITVOERING, TOEZICHT EN RAPPORTAGE

Er wordt een referentiegroep opgericht, samengesteld uit minstens de HR-directeur van BESIX Group en de verantwoordelijke MVO van BESIX Group, evenals een vertegenwoordiger van elke bij BWI aangesloten vakvereniging in België, een vertegenwoordiger van de EOR en een BWI-coördinator. Deze groep komt een keer per jaar samen, of wanneer nodig, en evalueert de verslagen inzake naleving en de toepassing van de overeenkomst. Indien nodig kunnen en zullen de leden van de referentiegroep technische experts uitnodigen.

De rol van de referentiegroep bestaat uit:

- bespreken en bijwerken van de laatste ontwikkelingen, het beleid en de structurele wijzigingen, en andere domeinen die een impact hebben op de arbeidsomstandigheden van de bedienden en arbeiders van BESIX;
- een permanente dialoog onderhouden over arbeidsrelaties in BESIX.

De referentiegroep kan een controlebezoek aan een projectlocatie van BESIX uitvoeren om de situatie op het terrein te evalueren wat betreft de uitvoering van de principes van deze overeenkomst. De kosten van dit controlebezoek moeten besproken worden door de Partijen.

Alle ondertekenende partijen erkennen dat doeltreffende plaatselijke controle van deze overeenkomst het plaatselijke management, de werknemers en hun eventuele vertegenwoordigers, gezondheids- en veiligheidsvertegenwoordigers moet betrekken en de eventueel plaatselijke erkende vakbonden.

Om plaatselijke en nationale vakbondsvertegenwoordigers aangesloten bij BWI een rol te kunnen laten spelen in de controleprocedures, wordt hen voldoende tijd gegeven voor opleiding en deelname aan de controleprocedures, waarvan ze ruim op voorhand op de hoogte gesteld worden. Dit is kosteloos voor BESIX.

Eens BESIX Group is geïnformeerd en toestemt, zal BESIX Group ervoor instaan dat ze over voldoende informatie beschikken, toegang krijgen tot werknemers en de nodige inspectierechten om doeltreffend de naleving van deze overeenkomst te controleren.

BWI zal over deze overeenkomst communiceren aan de betreffende niet-gouvernementele en gouvernementele instellingen om de positieve geest te benadrukken waarin de ondertekenende partijen deze overeenkomst hebben ondertekend.

BESIX verzekert dat BWI en de EOR toegang zullen hebben tot alle verslagen, activiteiten en opvolging van deze overeenkomst. Daarom wordt de voortgang van deze overeenkomst een terugkerend punt in alle plenaire vergadering van de EOR voor de toepassingsgebieden van deze EOR-overeenkomst.

BESIX Group stelt de nodige bronnen ter beschikking voor de uitvoering van deze overeenkomst.

Er wordt een gezamenlijk verslag gepubliceerd na elke vergadering van de referentiegroep. Er wordt minstens een gezamenlijk verslag gepubliceerd na de jaarlijkse gewone vergadering van de referentiegroep.

Een gezamenlijk verslag (of een gezamenlijke samenvatting) wordt ingevoegd in het tweejaarlijks MVO-verslag van BESIX Group.



## REGELEN VAN GESCHILLEN

De ondertekenende partijen begrijpen dat de overeenkomst een poging tot aanhoudende verbetering is.

Voor geschillen op Europees niveau erkennen de partijen de bestaande EOR-structuren.

Voor geschillen op globaal niveau wordt een open communicatie opgezet tussen het algemeen secretariaat van BWI en het hoofd Human Resources van BESIX Group en het hoofd Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen van BESIX Group voor een volledig en goed begrip van elk voorval of geschil.

BESIX Group informeert elk voornoemde gecontroleerde vennootschap over de procedure om een klacht te formuleren vanwege de bedienden, arbeider of relevant organen. Deze klachten moeten in principe verlopen volgens de *Gedragcode* van BESIX Group.

Elke klacht moet worden gericht aan en behandeld door de lokale directie van BESIX.

Indien de lokale directie het probleem niet kan oplossen, dan wordt het doorverwezen naar het nationale niveau, waarbij de nationale vakorganisatie(s) en de BESIX-directie van het land desgevallend worden betrokken.

In het geval de klacht niet behandeld kan worden door het bedrijfs-, lokaal of national niveau, wordt de klacht gecommuniceerd aan het hoofd Human Resources van BESIX Group en het hoofd Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen van BESIX Group.

Als het geschil onopgelost blijft, dan wordt het doorverwezen naar de referentiegroep, voor bespreking op de volgende geplande vergadering, of ervoor, afhankelijk van de hoogdringendheid van het voorval.

Als het geschil onopgelost blijft, dan kunnen alle partijen gezamenlijk beslissen om er een externe bemiddelaar aan te stellen. Deze bemiddelaar wordt gezamenlijk gekozen door alle leden van de referentiegroep. De kosten van de bemiddeling worden gedragen door alle ondertekende partijen.



## DUUR

De overeenkomst na de ondertekening door alle partijen geldt voor onbeperkte duur tenzij een partij de andere in kennis stelt dat hij de overeenkomst wenst te beëindigen of te wijzigen met inachtneming van een schriftelijke opzeggingstermijn van zestig (60) dagen.

Ondertekend in Brussel, België, op 14 december 2017

**Rik Vandenberghe**  
Chief Executive Officer, BESIX Group

**Geert Aelbrecht**  
Hoofd Human Resources,  
BESIX Group

**Frédéric de Schrevel**  
Secretary General, BESIX Group

**Mathieu Dechamps**  
General Manager Business Unit  
International

**Jean Polet**  
General Manager Business Unit  
Europe

**Pierre Sironval**  
General Manager Business Unit  
Middle East

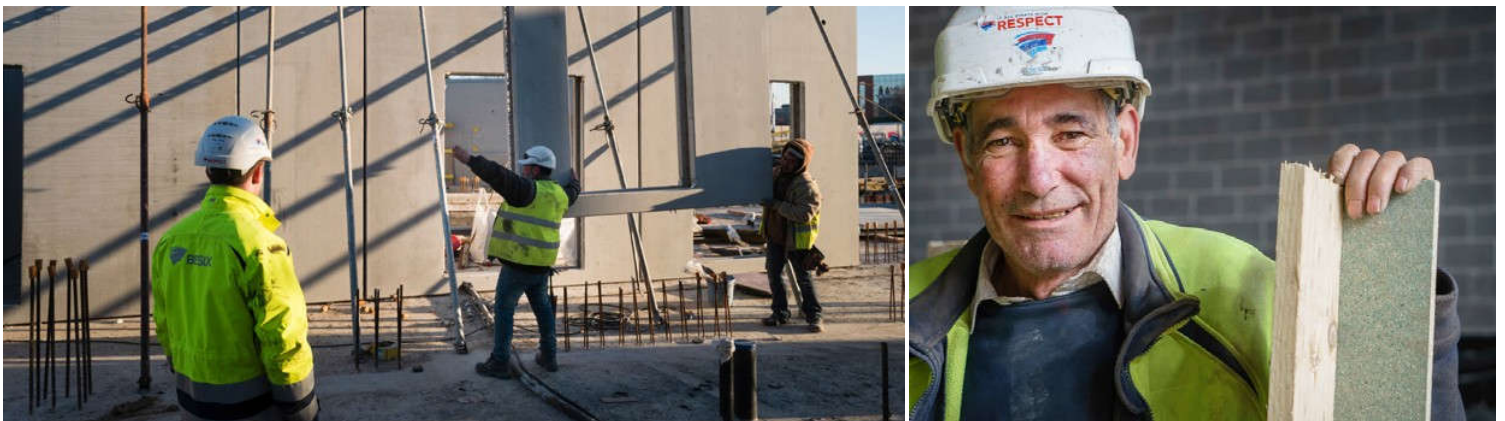
**Ambet Yuson**  
Algemeen Secretaris, BWI

**Guy Winandy**  
Voorzitter EOR van BESIX Group

Getuigen:

**Pierre Cuppens**  
Algemeen Secretaris,  
ACV-CSC

**Gianni De Vlaminck**  
Algemeen Secretaris voor de Bouw,  
ABVV





**BWI**  
Building and Wood  
Workers' International  
[www.bwint.org](http://www.bwint.org)

Route des Acacias 54  
CH-1227 Carouge GE  
Switzerland

Tel.: +41 22 827 37 77  
Fax: +41 22 827 37 70  
Email: [info@bwint.org](mailto:info@bwint.org)  
[www.bwint.org](http://www.bwint.org)



Avenue des Communautés 100  
1200 Woluwe-Saint-Lambert  
Belgium

Tel.: +32 (0)2 402 62 11  
Email: [communication@besix.com](mailto:communication@besix.com)  
[www.besix.com](http://www.besix.com)