

**Elektronische toestemmingen**

<b>Eigenaar:</b>	Director, Corporate Responsibility & Sustainability	<b>Documentnr.:</b>	6.1.17
<b>Goedkeurder:</b>	SVP, CHRO	<b>Herzieningsdatum:</b>	22 feb 2022

**1.0 Doel**

CommScope, Inc., haar dochterondernemingen en filialen ("CommScope" of "bedrijf") doen er alles aan om ervoor te zorgen dat alle medewerkers met waardigheid en respect worden behandeld, in overeenstemming met de toepasselijke wetgeving en in lijn met de erkende normen van de [Internationale Arbeidsorganisatie \(IAO\)](#), [de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens \(UVRM\)](#), [het United Nations \(UN\) Global Compact](#), [de Gedragscode van de Responsible Business Alliance \(RBA\)](#) en de certificeringsnorm [SA8000](#).

**2.0 Bereik**

Dit beleid is van toepassing voor alle medewerkers van CommScope, inclusief tijdelijke arbeidskrachten (zoals uitzendkrachten of medewerkers op projectbasis).

**3.0 Gerelateerde documentatie, kwaliteitssysteem formulieren , data en registraties****3.1 Gerelateerde documentatie**

Nummer	Titel
SA 8000	Internationale standaard inzake sociaal aanvaardbare praktijken op de werkvloer
6.1.18	Beleid inzake kinderarbeid
N.v.t.	<a href="#">de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens</a>
N.v.t.	<a href="#">Het United Nations Global Compact</a>
N.v.t.	<a href="#">Normen van de Internationale Arbeidsorganisatie</a>
N.v.t.	<a href="#">De Gedragscode van de Responsible Business Alliance</a>
N.v.t.	<a href="#">Ethische Code en Gedragscode CommScope</a>

**4.0 Beleid**

Binnen CommScope staan de mensenrechten van onze medewerkers hoog in het vaandel en wordt iedereen met waardigheid en respect behandeld. We streven ernaar om, waar mogelijk, bij al onze activiteiten verder te gaan dan naleving van de lokale wetgeving, waarbij we ons houden aan ons beleid of aan de lokale wetgevingen, afhankelijk welke een hogere norm stelt op het gebied van:

- 4.1 **Vrij gekozen werk.** CommScope maakt geen gebruik van dwangarbeid, noch in de vorm van gevangenisarbeid, contractarbeid, slavenarbeid of vergelijkbaar. CommScope maakt zich niet schuldig aan en steunt geen mensenhandel. Er mag geen onredelijke beperking zijn betreffende de bewegingsvrijheid van medewerkers in de vestigingen, noch onredelijke beperkingen betreffende het betreden of verlaten van locaties of faciliteiten van het bedrijf. Waar gebruikelijk ontvangen medewerkers hun arbeidsovereenkomst in hun moedertaal. CommScope zal geen door de overheid uitgegeven identificatiebewijzen en/of originele kopieën van persoonlijke documenten achterhouden/bewaren, tenzij dit wettelijk vereist is. Alle werkzaamheden zijn vrijwillig en medewerkers zijn vrij om op elk moment te stoppen met werken of hun dienstverband te beëindigen met inachtneming van een redelijke opzegtermijn conform het contract van de werknemer, en zij hoeven geen wervingskosten of andere gerelateerde vergoedingen voor hun dienstverband te betalen.
- 4.2 **Geen kinderarbeid.** CommScope leeft de lokale vereisten en wetten inzake de minimumleeftijd van arbeidskrachten na en stelt geen kinderen te werk. CommScope's beleid inzake kinderarbeid beschrijft de details van haar beleid met betrekking tot kinderarbeid en jonge werknemers.
- 4.3 **Minimumloon.** CommScope houdt zich aan aan de toepasselijke wetgeving en/of erkende lokale praktijken inzake minimumloon, overuren en wettelijk verplichte uitkeringen. In overeenstemming met de lokale wetgeving zullen medewerkers voor overwerk worden gecompenseerd tegen een hoger loon dan het normale uurloon. Inhoudingen op het loon als disciplinaire maatregel zijn niet toegestaan. Voor elke salarisperiode ontvangen medewerkers tijdig een duidelijk salarisoverzicht met daarin voldoende informatie om de compensatie voor het

verrichte werk te kunnen verifiëren. Gebruikmaking van tijdelijke arbeidskrachten, freelancers en uitzendkrachten geschiedt overeenkomstig de lokale wetgeving.

- 4.4 **Werkuren.** CommScope zal zich houden aan de toepasselijke wetgeving en/of erkende lokale praktijken inzake werkuren, pauzes en officiële feestdagen. Tenzij de toepasselijke wetgeving of lokale praktijken minder uren voorschrijven, verwacht CommScope over het algemeen niet dat medewerkers meer dan 60 uur per week werken. CommScope houdt echter wel rekening met lokale praktijken en gebruiken betreffende de uren die wekelijks worden gewerkt en leeft alle lokale wetgeving na die minder uren voorschrijft. In het algemeen wordt overwerken op vrijwillige basis verricht en krijgen medewerkers ten minste één vrije dag na zes opeenvolgende dagen te hebben gewerkt. CommScope kan echter (indien wettelijk toegestaan) afwijken van deze richtlijn in het geval van nood of vergelijkbare situatie.
- 4.5 **Geen wrede, inhumane behandeling of misbruik.** CommScope zal iedere medewerker met waardigheid en respect behandelen. In geen geval zullen medewerkers van CommScope bewust worden blootgesteld aan feitelijk of dreigend geweld (inclusief gendergerelateerd geweld), seksuele intimidatie, seksueel misbruik, lijfstraffen, mentale of fysieke dwang, pesten, openbare teschandemaking of verbaal geweld.
- 4.6 **Diversiteit, geen discriminatie en geen intimidatie.** CommScope hecht waarde aan diversiteit. CommScope heeft beleid en procedures ontwikkeld om discriminatie op de werkvloer op basis van ras, huidskleur, geloofsovertuiging, geslacht, leeftijd, seksuele geaardheid genderidentiteit en -expressie, etnische of nationale afkomst, beperking, zwangerschap, politieke voorkeur, vakbondslidmaatschap, gedekte veteranenstatus, beschermde genetische informatie, burgerlijke stand of elke andere status die wettelijk wordt beschermd te voorkomen. Medewerkers worden voorzien van redelijke voorzieningen voor hun beperking en religieuze activiteiten. Daarnaast worden medewerkers of sollicitanten niet onderworpen aan medische testen of onderzoeken die zouden kunnen worden gebruikt om te discrimineren op basis van een beschermde status.
- 4.7 **Vrijheid van vereniging.** CommScope zet zich in voor een positieve werkomgeving, waarin iedereen met waardigheid wordt behandeld en de deur voor een ieder open staat. Hoewel we, in overeenstemming met de lokale wetten, de rechten respecteren van onze medewerkers om een vakbond op te richten of lid te worden van een vakbond naar keuze, om collectief te onderhandelen en deel te nemen aan vreedzame bijeenkomsten, evenals het recht om zich van dergelijke activiteiten te onthouden, geloven we ook dat ons bedrijf en onze medewerkers het beste gebaat zijn bij een openlijke en directe omgang tussen managers en medewerkers, zonder angst voor discriminatie, represailles, intimidatie of pestgedrag.

CommScope werkt aan de continue verbetering van de arbeidspraktijken, door potentiële kwesties snel aan te pakken, de naleving te monitoren aan de hand van Key Performance Indicators, periodiek audits uit te voeren en best practices te implementeren. CommScope moedigt medewerkers aan om vragen te stellen en kwesties te melden. We handhaven een strikt beleid dat vergelding voor het te goeder trouw melden van een kwestie of vermoedelijk wangedrag verbiedt, en bieden, waar wettelijk toegestaan, mogelijkheden om anoniem melding te maken. De meldingsprocedures zijn te vinden in de [Ethische Code en Gedragscode van CommScope](#).

## 5.0 Herzieningsgeschiedenis

Publicatiedatum	DCR	Herzieningen
1 okt 2010	6.1.17	Nieuw arbeidsbeleid Eigenaar/goedkeurder: Jim Wright (SVP, Human Resources)
11 jan 2011	6.1.17	Sectie 12.0 kruisverwijzingen bijgewerkt met verwijzing naar aanvullend HR-beleid. Eigenaar/goedkeurder: Jim Wright (SVP, Human Resources)
30 nov 2020	6.1.17	Nieuw arbeidsbeleid in lijn gebracht met de branding-richtlijnen van het bedrijf. Eigenaar/goedkeurder: Robyn Mingle (SVP, CHRO)
22 feb 2022	6.1.17	Nieuw arbeidsbeleid in lijn gebracht met QMS. Alle secties bijgewerkt en in lijn gebracht met de Gedragscode van de RBA. Eigenaar: Damien O'Sullivan (Director, Corporate Responsibility & Sustainability) Goedkeurders: Robyn Mingle (SVP, CHRO)