

Wereldwijd wervingsbeleid

September 2021

Dit beleid kan van tijd tot tijd gewijzigd worden.

Managers en medewerkers zullen van eventuele wijzigingen op de hoogte gesteld worden.

Beleid is het eigendom van HR

V1.0

Dit is een wereldwijd beleid



EEN WERELDWIJDE EN INCLUSIEVE ORGANISATIE

Wij zijn Weir en de groeiende wereld vertrouwd op ons. Het vertrouwd op ons dat we voortdurend opnieuw dingen uitvinden. Ons snel aanpassen en voortdurend betere, snellere en duurzamere manieren vinden om toegang te krijgen tot de hulpbronnen die het nodig heeft om te gedijen. Hiervoor is het belangrijk dat eenieder van ons het beste werk van z'n leven levert. Het is een grote uitdaging, maar het is ook spannend. En we kunnen niet wachten om er deel van uit te maken.

We zijn een wereldwijde familie en onze manier van werken streeft ernaar om al onze mensen te inspireren hun beste werk ooit te leveren. Wij zijn een door waarden geleid bedrijf, geleid door onze toewijding om hoog te mikken, elkaar te respecteren, onze klanten te verrassen, het juiste te doen en veiligheid voorop te stellen.

We bevorderen een inclusieve en diverse werkomgeving waar iedereen gelijk wordt behandeld, wat voor ons betekent:

Inclusie: het creëren van een echte inclusieve cultuur waar iedereen wordt gehoord, en waar we voor elkaar zorgen, elkaar respecteren en aanmoedigen.

Diversiteit: het creëren van een personeelsbestand dat in toenemende mate de diversiteit van de markten waarin we actief zijn weerspiegelt en die niet discrimineert.

Gelijkheid: ervoor zorgen dat mensen met alle denkbare maatschappelijke achtergronden, eerlijk binnen Weir worden behandeld.

Samen, zijn wij Weir.

BEREIK VAN DIT BELEID

Dit beleid is breed en van toepassing op alle directe wervingsinspanningen die we ondernemen. Indien we indirect personeel werven, dan werken we alleen samen met vertrouwde partners die onze hoge normen van integriteit en onpartijdigheid zullen handhaven.

Het beleid geldt niet als vervanging voor bestaande collectieve arbeidsovereenkomsten.

WERELDWIJDE VERSCHILLEN

Dit beleid bevat algemene informatie. We zijn actief in tal van landen en daarom moeten we ervoor zorgen dat we de verschillende wet- en regelgeving op al onze locaties naleven. De plaatselijke wervingsmanager en HR kunnen je informatie geven die specifiek op jouw locatie van toepassing is en zij kunnen je door het proces leiden.

ONZE PRINCIPES

- 1) We zullen de hoogste professionele normen realiseren en handhaven wanneer we mensen voor een functie benoemen.
- 2) We hanteren een eerlijk wervingsproces met een open en transparante aanpak.
- 3) We beoordelen kandidaten op basis van hun verdiensten en we zijn gericht op het selecteren van de meest geschikte persoon uit het breedst mogelijke scala aan kandidaten, en moedigen ondervertegenwoordigde groepen aan om te solliciteren.
- 4) We gebruiken ons wervingsproces om de toon te zetten voor nieuwe rekruten die zich bij ons voegen. Ze zullen een ondersteunende en inclusieve organisatie ervaren, waar ze eerlijk en respectvol behandeld worden. Beurtelings zal dit onze reputatie als 'geweldige plek om te werken' versterken.
- 5) We zullen mensen aanwerven die onze waarden belichamen en onze organisatorische prestaties en reputatie verbeteren.
- 6) We moedigen de werving van mensen met een handicap aan, en zullen zo nodig alle redelijke aanpassingen doorvoeren in alle stadia van het wervingsproces.
- 7) We zullen onze aanpak in de loop van de tijd bijwerken en aanpassen en innovatieve wervingsbenaderingen inzetten wanneer we van mening zijn dat die nuttig zouden kunnen zijn.
- 8) We hebben hoge gedragsnormen (weerspiegeld in onze Gedragscode) waaraan alle wervingsmanagers en kandidaten zich moeten houden.

ONZE AANPAK

ROBUUST

Naarmate ons bedrijf verandert en evolueert, evalueren we regelmatig welke functies, structuren en werkpatronen onze strategische doelen het beste zullen dienen. Wanneer we een open functieplaats hebben dan beoordelen onze managers wat er nodig is met betrekking tot het doel van deze functie, hoe en waar het kan worden uitgevoerd en hoe de functie past in onze organisatiestructuur. Wervingsmanagers, recruiters en HR werken samen om nieuwe of herziene functies te evalueren en ze te plaatsen binnen ons wereldwijde functiekader.

GEVARIEERD

Ons scala aan functies is enorm. De vaardigheden die we nodig hebben en de soorten functies die we aanbieden, zijn zeer gevarieerd. Een groot aantal van onze functies vereisen een vaste werkplek, met vaste consistente werktijden. Andere functies kunnen flexibeler worden ingevuld, en waar mogelijk zullen we kijken naar flexibele benaderingen en werkpatronen.

BELONEND

We hebben onze beloningsstructuur zo ontworpen dat deze eenvoudig, transparant en gekoppeld is aan ons zakelijke succes. Wij leveren dit op een eerlijke en passende manier - waardoor we getalenteerde mensen kunnen aantrekken en behouden.

Door zowel individuele bijdragen en een focus op teamprestaties centraal te stellen, willen we ons doel realiseren om een collectieve verantwoordelijkheid te creëren. Bij Weir bieden we een motiverend en eerlijk pakket en we zijn er trots op dat dit ook een langdurig aandeelhouderschap voor alle medewerkers omvat.

Het is essentieel dat iedereen toegang heeft tot trainingsmogelijkheden. We zijn allemaal anders, en het maakt dus niet uit of je al een tijdje bij ons werkt, of dat je net aan de slag gaat, je wordt aangemoedigd om 'op je eigen manier te groeien'. We investeren in hoogwaardige leermogelijkheden die bij onze drukke levens passen en we willen je uitrusten met vaardigheden voor vandaag en de toekomst.

ONZE WERVINGSPRAKTIJKEN

We hebben onze praktijken in drie gebieden onderverdeeld:

- 1) Informatie die voor iedereen interessant is.
- 2) Informatie die van bijzonder belang is voor externe kandidaten.
- 3) Informatie die van bijzonder belang is voor interne managers en kandidaten.

INFORMATIE VOOR IEDEREEN

AANPASSINGEN OM AAN JOUW BEHOEFTE TE VOLDOEN

Als je een medische aandoening, handicap of speciale behoefte hebt die van invloed zou kunnen zijn op jouw prestaties tijdens (een deel van) het wervingsproces, neem dan contact op met de wervingsmanager/recruiter. Als je wilt, kun je ook met een medewerker van HR spreken. Neem alsjeblief contact met ons op: er kunnen manieren zijn waarop we ons proces kunnen aanpassen zodat je je van je best kant kunt laten zien.

De informatie die je met ons deelt zal vertrouwelijk worden behandeld en in overeenstemming met ons beleid inzake gegevensbescherming.

KANDIDATENPOOLS

Als je naar een functie solliciteert of je gegevens bij ons achterlaat via onze 'introduceer jezelf'-optie (meer informatie hieronder), dan wordt een 'kandidatenbestand' gecreëerd en word je onderdeel van een 'kandidatenpool'. Wervingsmanagers en recruiters kunnen proactief in deze pool zoeken om te zien of er kandidaten zijn die voldoen aan de eisen van hun vacature. Dit betekent dat je benaderd kan worden voor een functie waar je niet op hebt gesolliciteerd. Uiteraard is er geen verplichting om door te gaan in het proces als je geen interesse hebt in de functie.

Dit is een zeer nuttig proces: het stelt wervingsmanagers in staat om een communicatiekanaal te openen met geschikte kandidaten en, als er contact met je wordt opgenomen, dat je bewust gemaakt wordt van een functie die je misschien nog niet eerder had overwogen.

NALEVING, ACHTERGRONDCONTROLE EN MEDISCHE KEURING

Het waarborgen van de naleving van wet- en regelgeving heeft onze hoogste prioriteit. Als je solliciteert om bij ons te komen werken, moet je alle benodigde documenten overleggen waaruit blijkt dat je gerechtigd bent om te werken op de locatie waar je

solliciteert. Ten tweede ben je verplicht om de relevante certificaten te verstrekken ter ondersteuning van je vermelde kwalificaties.

We kunnen andere antecedenten onderzoeken uitvoeren als deze verplicht of noodzakelijk zijn. Deze controles zullen aan je worden uitgelegd tijdens het wervingsproces en je zult in de gelegenheid gesteld worden om vragen te stellen.

Mogelijk word je, voorafgaand aan de aanstelling, gevraagd om informatie te verstrekken over je gezondheid indien dit essentieel is voor de functie en wettelijk is toegestaan. Anders zal er een medische keuring plaatsvinden zodra je een functie krijgt aangeboden (van toepassing op sommige, maar niet alle, locaties).

Als je een interne kandidaat bent, kan het controleren van je kwalificaties, achtergrond en gezondheid vereist zijn voor de functiewijziging. Dit wordt per functie bepaald.

GEGEVENSBESCHERMING

We zullen de relevante wetgeving volgen wanneer we de gegevens die door jou verstrekt worden tijdens het wervingsproces opslaan en verwerken. Meer informatie is beschikbaar in ons beleid inzake gegevensbescherming.

INFORMATIE – DIVERSITEIT EN INCLUSIE

Voorafgaand aan het finaliseren van een sollicitatie voor een functie zul je gevraagd worden om persoonlijke informatie te verstrekken over verschillende dimensies van diversiteit en inclusiviteit. Het beantwoorden van deze vragen is optioneel, maar we moedigen je aan om deze informatie te verstrekken omdat het ons zal helpen om onze wervingspraktijken te analyseren, reflecteren en verbeteren. De verstrekte informatie zal vertrouwelijk worden behandeld, niet toegankelijk zijn voor de wervingsmanager en niet gebruikt worden om je sollicitatie te beoordelen.

ONPARTIJDIGHEID EN DOORVERWIJZEN VAN KANDIDATEN

Een van onze kernprincipes is dat mensen met een verscheidenheid aan achtergronden eerlijk worden behandeld bij Weir. Het is daarom belangrijk om ervoor te zorgen dat de werving robuust is (inclusief voor stages, werkervaring en studentenstages). We verwelkomen en moedigen daarom het doorverwijzen van kandidaten door medewerkers en anderen aan. Als je momenteel een medewerker bent, neem dan via HR ServiceNow contact op met HR voor informatie over eventuele doorverwijzingsregelingen die op jouw locatie van toepassing zouden kunnen zijn. Familieleden, vrienden en klanten kunnen ook geschikte kandidaten voorstellen, maar vallen niet onder het doorverwijzingsbeleid.

Uiteraard moeten deze kandidaten worden beoordeeld aan de hand van dezelfde criteria als andere kandidaten. Als je betrokken bent bij het wervingsproces, moet je HR

er altijd van op de hoogte stellen dat je een kandidaat kent in een familiale of sociale context.

PRAKTIJKSTAGES (LEERLINGWEZEN), STAGES EN STUDENTENPLAATSEN

Van tijd tot tijd kunnen er studenten bij ons komen voor korte stages (enkele dagen) om onze collega's te volgen en te zien hoe we dingen hier bij Weir doen. Zo'n onbetaalde werkervaring is altijd van korte duur, met toezicht van de onderwijsinstelling van waaruit de student bij ons is gekomen. Managers moeten contact opnemen met HR om ervoor te zorgen dat de noodzakelijke SHE-, toezicht- en verzekeringsvereisten aanwezig zijn voorafgaand aan de start van de plaatsing.

Langere stages en praktijkstages zullen betaald worden. We willen sollicitanten van alle achtergronden aanmoedigen en zorgen voor billijke arbeidsvoorwaarden.

WERVINGSPARTNERS

Soms kunnen we een wervingsbureau inschakelen om namens ons naar kandidaten te zoeken. We gebruiken een 'Lijst met goedgekeurde leveranciers' (LGL) met wie wij zakelijke voorwaarden en voordelige tarieven hebben afgesproken. De bureaus zijn door HR of de wervingsmanager/recruiter geïnformeerd over de vereisten van de functie en eventuele andere voorwaarden.

We kunnen geen open sollicitaties/cv's ontvangen van bureaus die niet op onze LGL staan. Open sollicitaties/cv's moeten aan HR worden doorverwezen om contractuele problemen te voorkomen.

INFORMATIE VOOR EXTERNE KANDIDATEN

SPECULATIEVE SOLLICITATIES

Als je interesse hebt om bij Weir te komen werken, maar je ziet momenteel geen passende vacatures, dan kun je proactief 'jezelf introduceren' via onze carrièrewebsite. Deze optie is beschikbaar voor het merendeel van onze locaties. Op deze manier weten we dat je graag bij ons komt werken en kunnen we je gegevens bewaren voor toekomst gebruik. Je kunt je gegevens op elk moment verwijderen.

SOCIALE MEDIA – KANDIDATENPROFIELEN

Waar toegestaan en relevant, kunnen we je carrière-gerelateerde profiel(en) op social media bekijken (bijv. LinkedIn). Voor sommige zeer seniore of specialistische functies, kan een breder onderzoek naar media en sociale media worden ondernomen. Dit zal in uitzonderlijke gevallen zijn.

In alle gevallen zullen wij ons houden aan de wetgeving die voor de betreffende locatie geldt.

REFERENTIES

Een groot aantal van onze vestigingen zullen je om referenties vragen van voormalige werkgevers en/of onderwijsinstellingen. Het aanbod voor werkgelegenheid wordt soms gedaan nog voordat de referenties ontvangen zijn, maar dit aanbod is dan over het algemeen afhankelijk van het ontvangen van bevredigende referenties. Als je vragen hebt, neem dan contact op met de manager die het wervingsproces behandelt of met HR.

PROEFTIJDEN

In een groot aantal van onze vestigingen zullen nieuwe medewerkers eerst een proeftijd moeten doorlopen. De duur van deze proeftijd varieert, afhankelijk van de functie, de plaatselijke wetgeving en eventuele collectieve arbeidsovereenkomsten. Het doel van een proeftijd is om beide partijen in staat te stellen om te bepalen of de functie bij jou past. Als er een proeftijd van toepassing is, zul je hiervan op de hoogte gesteld worden op het moment dat je de functie krijgt aangeboden.

INFORMATIE VOOR INTERNE MANAGERS EN KANDIDATEN

INTERNE VACATUREPLAATSING

We zullen vacatures eerst intern adverteren alvorens we ze op de externe arbeidsmarkt plaatsen. Hierdoor kun je beschikbare functies zien en erop solliciteren nog voordat externe kandidaten toegang tot de vacature hebben. Ons doel is om je aan te moedigen jezelf te ontwikkelen, om op je eigen manier te groeien en om je carrière binnen Weir verder te ontwikkelen. Af en toe worden vacatures niet geadverteerd omdat ze onderworpen zijn aan een herplaatsingsbeleid of een plaatsing van talent (meer informatie wordt hieronder gegeven).

COLLEGA'S OP DE HOOGTE HOUDEN

- 1) Je huidige manager op de hoogte houden – als je een interne sollicitant bent dan is het best practice en beleefd om je manager te informeren over je sollicitatie voor een andere interne functie.
- 2) Kandidatenpools – zoals hierboven vermeld, wanneer jij of een lid van je team (indien van toepassing) in een kandidatenpool verschijnen en een wervingsmanager/recruiter contact met je kan opnemen om de vacature die ze moeten vullen met je te bespreken.
- 3) Gesprekken tussen managers over de prestaties en carrière-ambities van kandidaten. Als jij reeds bij ons werkzaam bent en intern solliciteert naar een functie, dan kan de wervingsmanager contact opnemen met jouw manager om inzicht te krijgen in jouw sterke punten, huidige verbeteringsgebieden, interesses en prestaties. We moedigen aan dat managers tijdens het interne wervingsproces een goed dialoog aangaan. Aantekeningen van het gesprek of de e-mails die tussen de managers zijn uitgewisseld kunnen, indien gewenst, ingezien worden.
- 4) De wervingsmanager zal contact opnemen met de huidige manager om hem/haar te informeren over een aanbod aan een kandidaat. Als je een wervingsmanager bent en van plan bent om een functie aan te bieden aan een huidige medewerker, neem dan eerst contact op met de huidige manager van de kandidaat **alvorens** je de medewerker benadert.

Managers hebben een rol te spelen in het ondersteunen van de carrièregroei van hun teamleden. Door tijdens het wervingsproces met elkaar te communiceren, kunnen we ervoor zorgen dat managers geïnformeerd en voorbereid zijn op mogelijke aanstaande veranderingen in hun teams. Managers zullen samenwerken om een geschikte overplaatsingsdatum voor hun medewerker overeen te komen.

TALENTPROFIELEN EN TALENTPLAATSING

Door het gedeelte met talentprofielen in Workday actueel te houden met je carrièredoelen, interesses en ervaringen kun je wervingsmanagers helpen. Recruiters hebben toegang tot deze informatie wanneer ze op zoek zijn naar kandidaten en zij kunnen contact met je opnemen over mogelijke kansen binnen het bedrijf.

Soms kunnen we een medewerker overplaatsen naar een functie die we niet hebben opengesteld voor andere sollicitanten. Dit doen we door ons talentproces te gebruiken om medewerkers te identificeren die naar een nieuwe functie overplaatst kunnen worden op basis van hun capaciteiten en potentieel.

ONSTLAG/INKRIMPING EN HERPLAATSING

Door de evolutie van ons bedrijf kunnen we soms collega's hebben die het risico lopen ontslagen of wegbezuinigd te worden. Als je een medewerker bent die geïnteresseerd is in een andere functie dan kan het gebeuren dat andere collega's voorrang krijgen om te solliciteren, of dat de vacature alleen openstaat voor een bepaalde groep collega's. Dit

gebeurt in het kader van eerlijke herstructurerings- en herplaatsingsprocessen; ons overkoepelende doel is om de impact van herstructureringen op onze collega's te minimaliseren. In sommige locaties zijn er zeer specifieke en strikte regels rondom dit onderwerp en je plaatselijke HR-team zal al je vragen hierover kunnen beantwoorden.

ONS WERVINGSPROCES

We hanteren een wereldwijd wervingsproces. Als gevolg van de verschillende vereisten van onze plaatselijke vestigingen zijn sommige aspecten hiervan gedecentraliseerd en andere aspecten zullen door de wervingsmanager en HR-partner worden overeengekomen.

ONZE SELECTIEMETHODEN VOOR ALGEMENE WERVING

Onze selectiemethoden zijn ontworpen om te beoordelen of de functie bij je past en of je geschikt bent voor de functie. We kiezen voor methoden waarmee we je vaardigheden en ervaringen objectief kunnen toetsen aan de specifieke vaardigheden vereist voor de functie. Ten tweede willen we beoordelen of jouw prestaties tijdens het wervingsproces overeenkomen met onze waarden, die een centraal onderdeel van Weir uitmaken.

We gebruiken enkele van de volgende selectiemethoden:

- 1) Telefonische, virtuele of persoonlijke interviews
- 2) Functie gerelateerde praktische tests of technische screening
- 3) Beoordelingscentra
- 4) Psychometrische tests
- 5) Een andere selectiemethode, indien nodig voor een specifieke functie.

WERVING SENIOR LEIDINGGEVENDE

We hebben een wereldwijd selectieproces voor leidinggevendenden dat consistent is binnen de hele organisatie. Het is gebouwd op ons kadermodel voor leidinggevendenden, waardoor we kandidaten kunnen identificeren die niet alleen geschikt is voor de functie, maar ook de Weir Group. We selecteren leiders voor nu en voor de toekomst

We identificeren intern talent door middel van prestatiebeoordelingen, hun betrokkenheid met collega's en hun successieplanning. Getalenteerde externe kandidaten worden in eerste instantie geworven door samen te werken met onze headhunter.

Als je geselecteerd bent als kandidaat voor een leidinggevende functie dan zul je uitgenodigd worden om deel te nemen aan ons wereldwijde selectieproces. Het proces is hetzelfde voor interne en externe kandidaten en bestaat uit:

- 1) Eerste gesprek
- 2) Leiderschapsbeoordeling
- 3) Interview met leidinggevende team
- 4) Eindgesprek (indien vereist).

AANVERWANTE INFORMATIE

Wereldwijd beleid inclusie, diversiteit en gelijkheid

Wereldwijde normen en protocollen voor veiligheid, gezondheid en het milieu

Wereldwijd beleid inzake gegevensbescherming

Wereldwijde gedragscode

Beleid inzake Weirs toeleveringsketen (inclusief verklaringen inzake moderne slavernij)

Wereldwijd en plaatselijk reisbeleid en rijprotocollen

Wereldwijd en plaatselijk onkostenbeleid

Wereldwijd beleid inzake informatiebeveiliging.

CONTACTINFORMATIE

Als je een externe kandidaat bent en je wilt graag contact met ons opnemen over een specifieke functie, neem dan contact op met de manager/recruiter die in de vacature staat vermeld.

Als je een manager of medewerker bent en je vragen hebt over dit beleid, of over het werving- en selectieproces, neem dan via HR ServiceNow contact op met HR.