

Gedragsscode (Code of Conduct): BEDDELEEM NV

Voorwoord Directie

Beste collega's en partners,

Bij Beddeleem streven we ernaar om ethisch, verantwoordelijk en met integriteit te handelen in al onze zakelijke activiteiten. Deze Code of Conduct geldt niet alleen voor onze medewerk(st)ers en vertegenwoordigers, maar ook voor al onze partners binnen de keten, waaronder klanten, onderaannemers, en leveranciers.

Deze Gedragsscode begeleidt ons allen bij het nemen van beslissingen en het handhaven van de hoogste normen van ethisch gedrag. Het dient als leidraad voor de omgang met collega's, klanten, leveranciers en andere belanghebbenden. We dragen gezamenlijk de verantwoordelijkheid ten opzichte van onze collega's, onze partners, het milieu en de bredere maatschappij waarin we functioneren.

Door oprechte en eerlijke acties te ondernemen, beschermen we ons bedrijf en behouden we het vertrouwen van onze Raad van Bestuur, onze partners én de stakeholders in onze bredere omgeving. Deze Gedragsscode vormt hiervoor onze ethische en op waarden gebaseerde basis. Ze geldt voor alle medewerk(st)ers van de Beddeleem-gemeenschap en iedereen die deel uitmaakt van onze waardeketen.

Deze principes zijn nauw verbonden met onze strategische visie en missie, waarbij onze vijf kernwaarden centraal staan:



*** B Committed**

Als totaalaannemer bieden we een totale ontzorging van u als eindklant. Van concept tot oplevering zorgen wij voor een vlotte en zorgvuldige afwerking, zodat u zich kunt concentreren op uw eigen kernactiviteiten. Als producent gaan we voor hoogwaardige, kwalitatieve oplossingen met de best beschikbare technologie. Onze expertise en verticale integratie stellen ons in staat om elk aspect van uw project aan te pakken, van ontwerp tot productie. U kan rekenen op een futureproof workspace die perfect is afgestemd op uw behoeften en die steeds kan meegroeien met uw bedrijf.

*** B Respectful**

Respectvol omgaan met onze klanten, ons personeel en onze businesspartners is essentieel voor het opbouwen van een succesvolle en duurzame onderneming. Onze professionele benadering zorgt voor een open communicatie en een nauwe samenwerking. Klantentevredenheid staat bij ons altijd voorop. Bij elk project denken we na over optimalisaties op vlak van duurzaamheid. Na de uitvoering volgen we dit voor u verder op via onze Service na verkoop die uw werkomgeving onderhoudt en aanpast aan eventuele veranderde noden en wensen van uw organisatie. Zo staan we altijd voor u klaar.

*** B Innovative**

We zijn vastberaden om steeds onze grenzen te verleggen en de toekomst van de bouwsector vorm te geven met innovatieve oplossingen die zowel onze klanten als het milieu ten goede komen. We combineren technische vooruitgang met een sterke focus op het verminderen van onze ecologische impact. Bij de productontwikkeling denken we na over de volledige levenscyclus en bij de uitvoering werken we met hoogwaardige, kwalitatieve oplossingen aan de hand van de meest geavanceerde technologieën. Onze innovatieve aanpak zorgt voor een efficiënte uitvoering van uw project en garandeert duurzame en futureproof resultaten.

*** B Together**

Wij geloven in samenwerking en bouwen aan langdurige relaties en partnerships. We staan klaar om uw wensen te begrijpen en te realiseren. Samen creëren we een unieke en succesvolle afwerking voor uw project. Onze betrokkenheid begint al bij de voorstudie. De Salesafdeling wordt bijgestaan door een intern Studiebureau en R&D-afdeling. Bij de toewijzing van een project maakt ons Studiebureau gedetailleerde uitvoeringsplannen en zorgt onze R&D afdeling ervoor dat projectgebonden oplossingen tot in de kleinste details uitgewerkt worden, steeds rekening houdend met onze missie om een duurzame en aangename werkplek te creëren. Onze klanten krijgen hierbij ook professionele adviezen inzake geluidsisolatie, brandweerstand, circulaire oplossingen en materialen.

*** B Healthy**

Wij hechten belang aan een gezonde werkomgeving. Met oog voor ergonomie en duurzaamheid creëren we een inspirerende werkplek die bijdraagt aan het welzijn en de productiviteit van alle medewerkers. Beddeleem realiseert de afwerking van gebouwen in een veilige, gezonde en milieuvriendelijke omgeving door het toepassen van de meest geschikte producten en technieken die tevens voldoen aan de geldende normering en regelgeving. Het met respect omgaan en ontwikkelen van onze producten en materialen zorgt ervoor dat we hun levensduur kunnen verlengen en draagt zo bij aan slimmer en efficiënter materiaalgebruik en dus ook aan een lagere ecologische impact.

Deze Gedragscode (Code of Conduct) vat de belangrijke principes samen en vertaalt onze vijf basiswaarden van de Beddeleem Groep in concreet handelen, waartoe wij verplicht zijn in het kader van onze dagelijkse business en transacties. Dit document is aanvullend op de arbeidsovereenkomst en biedt een kader voor ethisch handelen in de dagelijkse omgang met werknemers, klanten en leveranciers, evenals in onze houding ten opzichte van het bedrijf en onze omgeving.

Wij zijn ervan overtuigd dat ethische, economische en duurzame waarden hand in hand gaan. Deze gedragscode biedt praktische oriëntatie en advies, en helpt ons afwijkend gedrag te identificeren en op de juiste manier te reageren als betrokken werknemer of werkneemster. Om een eerlijk bedrijfsklimaat te garanderen, is het essentieel dat alle betrokkenen handelen naar de normen en waarden die zijn gespecificeerd in onze Code of Conduct. Dit document wordt ondersteund door de middelen en systemen voor het beheersen van de Code of Conduct, zoals opgenomen in onze beleidsverklaring.

Van alle medewerkers van de Beddeleem Groep (werknemers en leidinggevendenden) wordt verwacht om gewetensvol te handelen, verantwoordelijkheid te nemen voor hun gedrag, en zo de reputatie en het succes van onze firma te beschermen en te bewaren. Wij zijn allen gebonden aan deze regels en moeten deze op dezelfde manier naleven. Sommige regels van deze Code of Conduct zijn ons al bekend en maken sinds lang deel uit van onze cultuur. Er zijn ook andere richtlijnen, zoals productconformiteit en -veiligheid, milieubescherming en het naleven van processen, die met recente ontwikkelingen nog belangrijker zijn geworden.

Iedereen die hieraan bijdraagt, kan vertrouwen op onze uitgebreide bescherming. Bij twijfel vragen we advies en zoeken we ondersteuning.

Wij, Directie en Management van Beddeleem, zijn ervan overtuigd dat betrokkenheid, innovatie, respect, aandacht voor fysieke en mentale integriteit, en eerlijkheid de basis vormen voor vertrouwen in ons bedrijf, onze producten, diensten en technologieën.

Aan alle medewerkers en collega's: laten we samenwerken om deze principes stevig te verankeren in ons dagelijks leven! Zo werken we samen om de weg naar de toekomst veilig te stellen voor onszelf en toekomstige generaties – als verantwoordelijke werkgever, betrouwbare partner en gepassioneerde vakmensen.

Dit in overeenstemming met onze missie :

“De werkomgeving van de toekomst realiseren door duurzaamheid, innovatie en uitmuntendheid.”

én trouw aan onze visie :

“De referentie zijn voor duurzame werkplekken door op maat gemaakte projectoplossingen en partnerships, made in Belgium”.

Namens Directie & Management Beddeleem Groep,

Nazareth, November 2024.

GEDRAGSCODE BEDDELEEM NV **(CODE OF CONDUCT)**

Algemeen

Beddeleem verbindt zich ertoe de mensenrechten te respecteren zoals gedefinieerd in de acht fundamentele verdragen van de Internationale Arbeidsorganisatie (ILO), de Richtlijnen van de Verenigde Naties voor Bedrijven en Mensenrechten, en de Internationale Verklaring van de Rechten van de Mens. Dit beleid stelt normen vast om ervoor te zorgen dat de arbeidsomstandigheden bij Beddeleem en in haar toeleveringsketens veilig zijn, dat werknemers met respect en waardigheid worden behandeld, en dat bedrijfsactiviteiten milieuvriendelijk en ethisch verantwoord worden uitgevoerd.

Een essentieel uitgangspunt van dit beleid is het begrip dat een bedrijf in al zijn activiteiten volledig moet voldoen aan de wetten, regels en voorschriften van de landen waarin het opereert. Het beleid moedigt bovendien aan om verder te gaan dan wettelijke naleving, door gebruik te maken van internationaal erkende normen om sociale en milieuvriendelijke verantwoordelijkheid en bedrijfsethiek te bevorderen. In geen geval kan naleving van het beleid leiden tot schending van lokale wetten. Wanneer nationale wetten en internationale mensenrechtennormen van elkaar verschillen, volgen we de hoogste norm; wanneer ze met elkaar in conflict zijn, streven we ernaar de internationaal erkende mensenrechten zo veel mogelijk te respecteren.

We verwachten dat het gehele bedrijf, de toeleveringsketen, gemeenschappen, mogelijk getroffen groepen, en andere relevante belanghebbenden die verbonden zijn met de bedrijfsactiviteiten, producten en diensten van Beddeleem dit beleid volgen. Deze code stelt niet-uitputtende en minimale normen neer en we moedigen je aan deze te allen tijde te overtreffen. We verklaren onze steun voor dit beleid en streven actief naar naleving van het beleid en de bijbehorende normen volgens een hierin opgenomen beheersysteem.

1. Gezondheid en veiligheid

Elk directielid/afdelingsverantwoordelijke en zijn/haar team nemen gezamenlijk alle redelijke en praktisch uitvoerbare maatregelen om de gezondheid en veiligheid van alle werknemers/werkneemsters tijdens het werk te waarborgen. Zij zijn tevens verplicht om onmiddellijk in te grijpen bij elke situatie die een directe bedreiging vormt voor het leven of de veiligheid van personen. Daarnaast streven zij ernaar andere personen te beschermen tegen gevaren voor de gezondheid en veiligheid die voortvloeien uit de activiteiten van het bedrijf. Het directielid/afdelingsverantwoordelijke is verantwoordelijk voor het handhaven van de naleving van de gezondheids- en veiligheidswetgeving, die als minimumnorm wordt beschouwd. Bovendien dient het directielid/afdelingsverantwoordelijke deze normen aan te vullen met richtlijnen voor veiligheid en gezondheid, verstrekt door de interne en externe Preventiedienst.

2. Naleving van wetten en regelgevingen

Beddeleem NV (hierna aangeduid als “Beddeleem”) is onderworpen aan de wet. De naleving van alle geldende wetten en regelgevingen is van het grootste belang en mag nooit ter discussie staan. Bovendien verwachten we van onze werknemers/werkneemsters dat ze zich houden aan de interne regels en voorschriften die specifiek van toepassing zijn in een bepaalde situatie. Deze interne regels, specifiek voor Beddeleem, kunnen strengere bepalingen bevatten dan wat wettelijk is voorgeschreven.

3. Discriminatie en intimidatie (UN GC Principe 6)

Wij omarmen diversiteit, bevorderen exclusiviteit en eerbiedigen de persoonlijke waardigheid van onze collega's.

Beddeleem respecteert de waardigheid, privacy en persoonlijke rechten van elke werknemer en streeft naar een werkplek zonder enige vorm van discriminatie en intimidatie. Discriminatie op basis van afkomst, nationaliteit, religie, geloof, ras, geslacht, leeftijd, seksuele geaardheid, handicap, burgerlijke staat, politieke overtuigingen, sociaaleconomische status of enige andere grond is niet toegestaan. Evenmin wordt enige vorm van verbale, digitale, fysieke of mentale intimidatie getolereerd.

Wij moedigen mensen aan om hun authentieke zelf naar het werk te brengen en hun perspectieven en ideeën te delen. Wij geven onze mensen de ruimte om hun volledige potentieel te bereiken.

Werknemers die vinden dat hun werkplek niet voldoet aan deze principes, worden aangemoedigd om hun bezorgdheid vertrouwelijk kenbaar te maken aan HR of de vertrouwenspersonen. Beddeleem garandeert dat meldingen serieus worden genomen en dat er geen vergelding zal plaatsvinden tegen degenen die hun bezorgdheid uiten.

Beddeleem bevordert genderdiversiteit in haar Raad van Bestuur en in de bredere organisatie. Leden van de Raad van Bestuur & Directie worden geselecteerd op basis van hun bekwaamheid, vaardigheden en motivatie. Wanneer echter een mannelijke en een vrouwelijke kandidaat met gelijke kwalificaties en motivatie solliciteren, zal de voorkeur worden gegeven aan de vrouwelijke kandidaat, zolang de aanbevolen genderdiversiteitsverhouding van 1/3 vrouw tegenover 2/3 man niet wordt bereikt. Deze aanpak wordt ook gestimuleerd in andere lagen van de organisatie om een evenwichtige en diverse werkomgeving te waarborgen.

4. Dwangarbeid, verplichte arbeid en kinderarbeid (UN GC Principe 1,2,4,5)

Wij verzetten ons tegen alle vormen van gedwongen, verplichte en kinderarbeid, zowel intern als in onze volledige waardeketen. Wij ondersteunen en respecteren de bescherming van internationaal erkende mensenrechten en verzekeren dat wij niet betrokken zijn bij schendingen van mensenrechten. Wij handelen in overeenstemming met de beginselen van de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens. Onze naleving van de lokale wetgeving met betrekking tot minimumleeftijd en andere arbeidsvoorwaarden in onze fabrieken en kantoren wereldwijd is strikt. De minimumleeftijd voor tewerkstelling bij Beddeleem voldoet aan de ILO-verdragen of, indien hoger, aan de leeftijd die in de lokale wetgeving is vastgelegd.

Wij veroordelen krachtig dwangarbeid, slavernij, en alle praktijken die zowel volwassenen als kinderen uitbuiten of hen blootstellen aan schadelijke of gevaarlijke omstandigheden. Kinderarbeid, zoals gedefinieerd door de Internationale Arbeidsorganisatie (ILO), verwijst naar onaanvaardbare

vormen van kinderarbeid, dat wil zeggen werk dat mentaal, fysiek, sociaal of moreel gevaarlijk en schadelijk is voor kinderen.

Daarnaast benadrukken wij dat alle vormen van ongeautoriseerde onderaanneming strikt verboden zijn. Het inschakelen van onderaannemers zonder de juiste goedkeuring kan leiden tot situaties waarin de arbeidsomstandigheden van werknemers in de waardeketen buiten onze controle vallen, wat kan resulteren in schendingen van onze normen met betrekking tot dwangarbeid, verplichte arbeid en kinderarbeid. Beddeleem eist dat alle contractuele afspraken met onderaannemers transparant en volledig in overeenstemming zijn met onze ethische standaarden en de relevante wetgeving. Elke vorm van subcontracting moet worden voorafgegaan door een zorgvuldige beoordeling en goedkeuring om te garanderen dat deze partners voldoen aan dezelfde hoge standaarden die wij intern hanteren.

Wij nemen deze verplichtingen uiterst serieus en verwachten dat onze partners en leveranciers hetzelfde doen. Niet-naleving zal resulteren in onmiddellijke actie, inclusief mogelijke beëindiging van de samenwerking.

5. Milieuverantwoordelijkheid (UN GC Principle 7,8,9)

Wij zetten ons in voor een duurzame toekomst door milieuverantwoordelijkheid en respect voor onze omgeving in al onze bedrijfsactiviteiten te integreren. Dit omvat zowel onze eigen operaties als onze volledige waardeketen.

Wij streven naar het minimaliseren van onze negatieve impact op het milieu door proactieve maatregelen te nemen in onze productieprocessen en technologieën. Onze inspanningen zijn gericht op het bevorderen van milieupreventie, het ontwikkelen van milieuvriendelijke technologieën en het implementeren van duurzame praktijken.

Wij besteden speciale aandacht aan het klimaat, biodiversiteit, en de bescherming van bodem en water. We hebben aandacht voor het zorgvuldig gebruiken van natuurlijke hulpbronnen en nemen actieve stappen om de milieu-impact te verminderen. Onze onderzoeks- en ontwikkelingsinspanningen zijn gericht op het creëren van milieuvriendelijkere producten en diensten.

Daarnaast delen wij best practices met onze sector en nemen wij maatregelen om de milieu-impact in onze gehele waardeketen te verminderen. Wij verwachten van al onze leveranciers, onderaannemers en andere partners dat zij zich ook inzetten voor hoge milieu- en ethische normen, zoals vastgelegd in deze Gedragscode.

Deze inzet voor milieuverantwoordelijkheid is onlosmakelijk verbonden met ons respect voor mensenrechten. Wij geloven dat een verantwoorde omgang met het milieu bijdraagt aan het welzijn van alle betrokkenen en een eerlijke en duurzame wereld bevordert.

6. Belangenconflicten

Een belangenconflict doet zich voor wanneer persoonlijke belangen van een werknemer/werkneemster, bestuurder of manager (hierna aangeduid als "werknemer") conflicteren met de belangen van Beddeleem. In dergelijke situaties kan het voor de werknemer moeilijk zijn om volledig in het belang van Beddeleem te handelen.

Werknemers dienen belangenconflicten zoveel mogelijk te vermijden. Indien een belangenconflict zich voordoet of indien een werknemer geconfronteerd wordt met een situatie die een belangenconflict kan inhouden of ertoe kan leiden, is het de verantwoordelijkheid van de werknemer om dit onmiddellijk te melden aan zijn/haar verantwoordelijke, HR en/of de juridische dienst. Dit stelt ons in staat de situatie op een eerlijke en transparante manier op te lossen.

In het geval van een bestuurder wordt het (potentiële) belangenconflict voorgelegd aan de Raad van Bestuur voor beoordeling en passende actie. We streven naar een integere aanpak om ervoor te zorgen dat alle beslissingen in lijn zijn met de belangen van Beddeleem.

7. Externe bestuursmandaten en andere externe activiteiten

Externe activiteiten vinden buiten Beddeleem niet plaats als deze de verantwoordelijkheden van de werknemer voor Beddeleem belemmeren, risico's voor de reputatie van Beddeleem opleveren of op andere wijze in strijd zijn met de belangen van Beddeleem.

Bij twijfel over de toelaatbaarheid van een externe activiteit raadpleegt de werknemer zijn/haar verantwoordelijke of directielid.

De volgende functies en activiteiten worden slechts aanvaardbaar geacht na voorafgaande goedkeuring van de CEO:

- Extern bestuursmandaat
- Partner in een bedrijf dat concurrerende activiteiten heeft met Beddeleem
- Consultant voor een bedrijf met concurrerende activiteiten met Beddeleem

Toestemming wordt geweigerd als de functie of activiteit naar redelijke waarschijnlijkheid in strijd is met de belangen van Beddeleem of de verantwoordelijkheden van de werknemer.

Tenzij op uitdrukkelijk verzoek van Beddeleem, zal de werknemer uitsluitend op eigen risico en kosten, en in zijn vrije tijd, externe activiteiten en functies uitoefenen.

8. Familie en verwantschap

Beslissingen met betrekking tot werving en personeelsontwikkeling zullen eerlijk en objectief zijn.

Familieleden in de directe relatie (d.w.z. eerste graad, ouder-kind, of tweede graad, broer-zus relaties) en partners van werknemers kunnen alleen worden aangenomen als werknemer of consultant op basis van kwalificaties, prestaties, vaardigheden en ervaring.

Deze principes van eerlijke werkgelegenheid zijn van toepassing op alle aspecten van de tewerkstelling, inclusief vergoeding, bevorderingen en overplaatsingen, evenals in het geval dat de relatie zich ontwikkelt nadat de betrokken werknemer bij Beddeleem in dienst is getreden.

9. Zakelijke kansen

We verbinden ons er toe om de zakelijke belangen van Beddeleem te bevorderen.

Werknemers mogen niet in concurrentie treden met Beddeleem. Het is evenmin toegestaan om persoonlijk voordeel te halen uit zakelijke kansen die zij tijdens hun dienstverband ontdekken, tenzij Beddeleem uitdrukkelijk afstand doet van haar belang bij het nastreven van een dergelijke kans.

Indien werknemers zakelijke kansen willen benutten die van belang kunnen zijn voor Beddeleem, dienen zij hun verantwoordelijke daarvan op de hoogte te stellen. In overleg met de directie zal worden besloten of Beddeleem de kans wil benutten.

Zelfs indien Beddeleem besluit de kans niet na te streven, kan de werknemer de kans alleen voor zichzelf benutten als duidelijk is dat dit niet zal leiden tot directe of indirecte concurrentie met de activiteiten van Beddeleem.

In het kader van specifieke functies die mee onderhevig zijn aan vermenging van zakelijke belangen worden specifieke regels opgenomen in het arbeidscontract of de samenwerkingsovereenkomst (we denken hierbij specifiek aan clausules rond non-concurrentiebeding).

10. Concurrentie en eerlijke handel en transparante communicatie

We hechten waarde aan eerlijke concurrentie en transparante en eerlijke communicatie.

Beddeleem is vastbesloten om succesvol te concurreren in het huidige commerciële klimaat en zal dit te allen tijde doen in strikte overeenstemming met alle toepasselijke antitrust-, mededingings- en eerlijke handelswetten. Daarnaast zetten wij ons in voor faire en transparante communicatie en marketing. Onze communicatie en marketinguitingen zijn altijd waarheidsgetrouw, duidelijk en niet misleidend. We zorgen ervoor dat alle informatie over onze producten en diensten nauwkeurig en eerlijk wordt gepresenteerd. Daarom dienen werknemers zich altijd te houden aan de volgende regels:

- Commercieel beleid en prijzen worden onafhankelijk vastgesteld.
- Klanten, gebieden of productmarkten worden nooit verdeeld tussen Beddeleem en haar concurrenten, maar zullen altijd het resultaat zijn van eerlijke concurrentie.
- Klanten en leveranciers worden eerlijk behandeld.
- Alle werknemers, met name degenen die betrokken zijn bij marketing, verkoop, aankoop of regelmatig in contact staan met concurrenten, moeten ervoor zorgen dat ze op de hoogte zijn van de geldende mededingingswetgeving. In geval van twijfel dient contact te worden opgenomen met de juridische dienst voor advies en bijstand.

11. Vertrouwelijke Informatie

We koesteren en beschermen vertrouwelijke informatie en we respecteren de vertrouwelijke informatie van anderen.

Vertrouwelijke informatie omvat alle informatie die niet of nog niet openbaar is gemaakt, waaronder handelsgeheimen, bedrijfs-, marketing- en dienstenplannen, consumenteninzichten, technische en productie-ideeën, productrecepten, ontwerpen, databanken, dossiers, salarisinformatie en alle niet-gepubliceerde financiële of andere gegevens. Specifieke clausules of afspraken worden opgenomen in arbeidscontracten- samenwerkingsovereenkomsten voor specifieke functies of verwijzen naar de geldende GDPR wetgeving ter zake.

Het voortdurende succes van Beddeleem is afhankelijk van het gebruik van haar vertrouwelijke informatie en het niet openbaar maken ervan aan derden. Tenzij de wet dit voorschrijft of de directie/management toestemming geeft, is het werknemers niet toegestaan vertrouwelijke informatie openbaar te maken of dergelijke openbaarmaking toe te staan.

Deze verplichting blijft van kracht na beëindiging van de arbeidsovereenkomst of een equivalente overeenkomst. Bovendien moeten werknemers alle mogelijke inspanningen leveren om onbedoelde bekendmaking te voorkomen door bijzondere zorgvuldigheid te betrachten bij het opslaan of doorgeven van vertrouwelijke informatie. Ook hier verwijzen we naar specifieke clausules in arbeidscontracten/samenwerkingsovereenkomsten voor specifieke functies of partnerships.

Beddeleem erkent dat derden een vergelijkbaar belang hebben bij de bescherming van hun vertrouwelijke informatie. Indien derden, zoals onderaannemers, joint venture-partners, leveranciers of klanten, vertrouwelijke informatie met Beddeleem delen, zal deze informatie met dezelfde zorg worden behandeld als wanneer het vertrouwelijke informatie van Beddeleem betrof. Op dezelfde manier zullen werknemers vertrouwelijke informatie die zij tijdens hun vorige tewerkstelling hebben verkregen, beschermen.

12. Fraude en bescherming van bedrijfseigendommen

We hechten waarde aan eerlijkheid en respecteren de activa en eigendommen van Beddeleem.

Werknemers dienen zich ten allen tijde te onthouden van frauduleus of ander oneerlijk gedrag waarbij de fysieke of intellectuele eigendommen, activa of de financiële rapportering en boekhouding van Beddeleem of een derde partij betrokken zijn. Dergelijk gedrag kan niet alleen leiden tot disciplinaire maatregelen, maar ook tot strafrechtelijke vervolging.

De financiële administratie van Beddeleem vormt de basis voor het beheer van de activiteiten van Beddeleem en het nakomen van haar verplichtingen jegens diverse belanghebbenden. Daarom moet elke financiële administratie nauwkeurig zijn en in overeenstemming met de boekhoudkundige normen van Beddeleem.

Werknemers zullen de eigendommen van Beddeleem beschermen en deze alleen op een correcte en efficiënte manier gebruiken. Alle werknemers streven ernaar zowel de fysieke als de intellectuele eigendommen van Beddeleem te beschermen tegen verlies, beschadiging, misbruik, diefstal, fraude, verduistering en vernietiging. Deze verplichtingen gelden zowel voor materiële als immateriële activa, waaronder handelsmerken, knowhow, vertrouwelijke- of eigendomsinformatie en informatiesystemen.

Voor zover de toepasselijke wetgeving dit toelaat, behoudt Beddeleem zich het recht voor om te controleren en te inspecteren hoe haar activa door de werknemers worden gebruikt, inclusief de inspectie van alle e-mails, datagegevens en bestanden die op Beddeleem netwerkterminals worden bewaard.

We tolereren geen vorm van fraude en beschermen de bedrijfseigendommen met integriteit.

*Meer specifiek behoudt Beddeleem zich het recht toe om specifieke maatregelen te nemen inzake onze Beddeleem Cyber & Security Policy: **Zie bijlage : Interne Gedragscode voor ICT gebruik (V1.0).***

13. Omkoping en corruptie (UN GC Principe 10)

We verwerpen elke vorm van omkoping en corruptie en streven naar volledige afwezigheid van dergelijke praktijken binnen Beddeleem.

Werknemers mogen nooit, direct of via tussenpersonen, persoonlijke of ongepaste financiële of andere voordelen aanbieden of beloven om zakelijke of andere voordelen van een derde te verkrijgen of te behouden, ongeacht of dit een publiek of particulier persoon betreft. Evenmin is het toegestaan om een dergelijk voordeel te aanvaarden in ruil voor voorkeursbehandeling van een derde. Verzoeken om faciliterende betalingen, het geven en ontvangen van geschenken, het aangaan van sponsoring of verzoeken om het geven van politieke bijdragen moeten onmiddellijk bij de verantwoordelijke en de juridische dienst worden gemeld. De juridische dienst van Beddeleem ziet toe op de strikte naleving van de anti-omkopings- en anti-corruptieregels en houdt alle meldingen met betrekking tot het bedrijf rond dit thema bij. Meldingen en bevestigde gevallen worden vermeld in het jaarlijkse duurzaamheidsverslag.

Bovendien wordt van werknemers verwacht dat ze zich onthouden van activiteiten of gedragingen die de schijn of verdenking van dergelijk gedrag of een poging daartoe zouden kunnen wekken.

Werknemers moeten zich ervan bewust zijn dat het aanbieden of geven van ongepaste voordelen om de beslissing van de ontvanger te beïnvloeden, zelfs als hij of zij geen overheidsambtenaar is, niet alleen disciplinaire sancties kan inhouden, maar ook kan leiden tot strafrechtelijke vervolging. Ongepaste voordelen kunnen bestaan uit iets van waarde voor de ontvanger, inclusief arbeids- of adviescontracten voor nauw verwante partijen.

14. Geschenken, maaltijden en entertainment

We handelen uitsluitend op basis van kwaliteit en competentie.

Werknemers laten zich niet beïnvloeden door gunsten, noch proberen zij anderen op ongepaste wijze te beïnvloeden door gunsten te verlenen. Werknemers mogen alleen redelijke maaltijden en symbolische geschenken aanbieden of aanvaarden die passend zijn onder de omstandigheden. Ze mogen geen geschenken, maaltijden of entertainment aanvaarden of aanbieden als dit de indruk zou kunnen wekken dat de zakelijke relatie op ongepaste wijze wordt beïnvloed.

Bij het beoordelen van de situatie in het licht van het bovenstaande passen werknemers altijd de meest restrictieve lokale praktijk toe om zelfs de schijn van ongepaste handelingen te vermijden. Bij twijfel vraagt de werknemer advies aan zijn/haar afdelingsverantwoordelijke/directie, die op zijn beurt advies vraagt aan de CEO.

Een werknemer mag geen geschenken in de vorm van geld, leningen, smeergeld, of soortgelijke geldelijke voordelen aanbieden of aannemen van een derde, ongeacht de waarde ervan.

15. Vrijheid van vereniging en recht op collectieve onderhandelingen (UN GC Principe 3)

Wij ondersteunen de vrijheid van vereniging en erkennen het recht op collectieve onderhandelingen.

Wij eerbiedigen de wettelijke rechten van werknemers om zich al dan niet aan te sluiten bij werknemersorganisaties van hun keuze, waaronder vakbonden, en om collectief te onderhandelen. Wij onthouden ons van inmenging in de activiteiten van werknemersvertegenwoordigers terwijl zij hun functie uitoefenen op een manier die de normale bedrijfsactiviteiten niet verstoort. Dit omvat

ook het waarborgen van vrije toegang tot faciliteiten, van werknemers en relevante documentatie of bestanden die nodig zijn voor de uitoefening van hun taken.

In samenwerking met werknemersvertegenwoordigers gebruiken wij collectieve onderhandelingen als een constructief forum voor het aanpakken van arbeidsomstandigheden, arbeidsvoorwaarden en betrekkingen tussen werkgevers en werknemers.

16. Niet-naleving van deze gedragscode

Wij verplichten ons om de gedragscode te raadplegen, de bepalingen ervan strikt na te leven en indien nodig advies in te winnen.

Elke werknemer draagt de verantwoordelijkheid ervoor te zorgen dat alle voorschriften van deze gedragscode volledig worden nageleefd. Het inwinnen van advies bij de verantwoordelijke, HR of de juridische dienst is cruciaal wanneer nodig. Het handhaven van correct gedrag en het naleven van de hoogste normen van integriteit vormt de persoonlijke verantwoordelijkheid van elke werknemer, een verantwoordelijkheid die niet kan worden gedelegeerd. Bij twijfel moeten werknemers altijd de basisprincipes van deze gedragscode volgen. Niet-naleving kan leiden tot disciplinaire maatregelen, inclusief mogelijk ontslag, en indien gerechtvaardigd, tot gerechtelijke procedures of strafrechtelijke sancties.

17. Illegaal of niet-conform gedrag melden

Wij nemen de verantwoordelijkheid om ervoor te zorgen dat we altijd integer handelen in de gehele waardeketen. Dit geldt niet alleen voor onze eigen medewerkers, maar ook voor onze leveranciers, onderaannemers en andere zakelijke partners.

Iedereen binnen onze waardeketen moet alle praktijken of handelingen die in het kader van deze gedragscode ongepast of zelfs illegaal zijn, melden aan hun verantwoordelijke, aan HR of aan de juridische dienst. Indien het gezien de aard van de melding passend is, kunnen meldingen van schendingen rechtstreeks worden gedaan aan hogere niveaus, waaronder de CEO.

In overeenstemming met de EU-klokkenluidersrichtlijn 2019/1937 en alle omzettingen in nationaal recht door de EU-lidstaten, kunnen meldingen ook worden gedaan via de klokkenluiderskanalen van Beddeleem (zie bijlage bij deze gedragscode). Dit waarborgt een veilige en vertrouwelijke manier om eventuele zorgen te uiten zonder angst voor vergelding.

Deze Gedragscode vertegenwoordigt de ethische normen en waarden van Beddeleem en is van toepassing op alle medewerkers, leveranciers, onderaannemers en andere zakelijke partners binnen onze waardeketen.

Bijlage: Klokkenluider policy

Inhoud:

- 1. Wat is klokkenluiden?**
- 2. Klokkenluiderskanalen**
- 3. Behandelingsprocedure**
- 4. Klokkenluidersbescherming**
- 5. Privacy en bescherming van persoonsgegevens**

1. Wat is klokkenluiden?

In overeenstemming met de EU Klokkenluidersrichtlijn 2019/1937 en de nationale omzettingen ervan binnen de EU-lidstaten, heeft Beddeleem een klokkenluiderssysteem geïntroduceerd. Dit systeem omvat interne meldingskanalen en heeft als doel werknemers en andere belanghebbenden verbonden aan Beddeleem (klanten, leveranciers, enz.) te faciliteren en aan te moedigen om onethisch gedrag of wetsovertredingen binnen Beddeleem te rapporteren.

Het klokkenluidersprogramma maakt integraal deel uit van de brede nalevingsstrategie van Beddeleem (code of conduct/gedragscode, arbeidsreglement, antitrustrichtlijnen, GDPR-policy, veiligheidsopleidingen, enz.). Het systeem kan worden gebruikt om zaken aan te kaarten die binnen het toepassingsgebied van de wetgeving inzake de bescherming van klokkenluiders vallen. Voorbeelden van relevante onderwerpen zijn onder andere racisme, discriminatie, intimidatie, omkoping, corruptie, risico voor de veiligheid van werknemers of het publiek, gegevensbescherming en privacy, inbreuken op de cyberveiligheid, witwassen van geld, bescherming van het milieu, en belastingontduiking.

Bij elke melding zal worden beoordeeld of de geuite bezorgdheid binnen de werkingssfeer van het klokkenluiderssysteem valt. Als uit het initiële onderzoek blijkt dat de melding niet onder het toepassingsgebied van de regeling valt, wordt de melding niet verder behandeld en wordt de klokkenluider hiervan op de hoogte gesteld.

Werknemers moeten er rekening mee houden dat ontevredenheid over tewerkstelling, zoals loon, andere contractuele voorwaarden en managementstijl, niet via het klokkenluiderssysteem moet worden gemeld. Dergelijke bezorgdheden worden beter besproken via de gebruikelijke kanalen, zoals het management of de personeelsdienst.

2. Klokkenluiderskanalen

Meldingen kunnen worden ingediend via e-mail aan de bevoegde vertrouwenspersonen of anoniem via de specifieke portal : 'Meldingskanaal (met QR code) op onze intranet Sharepoint pagina (zie bijlagen).

Bij anonieme meldingen via de websites is het essentieel op te merken dat het IP-adres of de machine-ID van de computer waarmee de melding wordt gemaakt, niet wordt geregistreerd. Anonieme klokkenluiders moeten echter rekening houden met het feit dat het onderzoek kan worden belemmerd of vertraagd als zij tijdens het onderzoek op hun anonimiteit blijven aandringen.

Alle meldingen worden onafhankelijk en onpartijdig behandeld door de juridische dienst van Beddeleem NV. De juridische dienst zal samenwerken met lokaal personeel van Beddeleem. Dit personeel is specifiek aangewezen door de relevante verantwoordelijke om het onderzoek naar aanleiding van een klokkenluidersmelding uit te voeren. De lijst van dergelijke lokaal aangewezen medewerkers is te vinden via de "Whistleblowing" tegel op SharePoint of kan worden opgevraagd bij de verantwoordelijke of de juridische dienst.

Klokkenluiden is altijd vertrouwelijk, wat betekent dat de identiteit van de klokkenluider, het onderwerp van de melding en andere in de melding genoemde personen, zoals getuigen, vertrouwelijk blijven. Deze informatie wordt niet bekendgemaakt aan anderen dan de juridische dienst, de betrokken verantwoordelijke of de lokaal door de verantwoordelijke aangewezen behandelaars. Tijdens het onderzoeksproces kan echter informatie en bijstand worden ingewonnen bij andere personen binnen of buiten Beddeleem, zoals advocaten of andere experts. In dat geval

wordt het beroepsgeheim en de vertrouwelijkheid van de verwerking gewaarborgd. Niemand op wie de melding betrekking heeft of die banden heeft met de vermoedelijke inbreuk zal ooit bij de behandeling en het onderzoek van de melding worden betrokken, tenzij de klokkenluider uitdrukkelijk akkoord gaat.

3. Behandelingsprocedure

Indien de melding wordt gedaan per e-mail of via het luik op de website, zal de klokkenluider binnen 7 dagen een ontvangstbevestiging van zijn/haar melding ontvangen. Na de melding wordt een onafhankelijk en onpartijdig onderzoek uitgevoerd, waarbij alle feitelijke en juridische aspecten van de melding in overweging worden genomen. Tijdens het onderzoek kunnen aan de klokkenluider verdere vragen worden gesteld. Indien het aangewezen personeel dit noodzakelijk acht gezien de ernst van de melding, kan de melding worden geëscaleerd naar de verantwoordelijke of naar het Directiecomité van Beddeleem.

Binnen een periode van maximaal 3 maanden na ontvangst van de melding zal de klokkenluider feedback ontvangen over zijn/haar melding en het resultaat van het onderzoek. Eventuele noodzakelijke corrigerende maatregelen zullen altijd worden gebaseerd op de resultaten van een grondig onderzoek.

Alle werknemers zijn verplicht volledig mee te werken aan interne onderzoeken en dienen op verzoek waarheidsgetrouwe informatie en de benodigde documentatie te verstrekken. Tijdens een onderzoek verkregen informatie dient door alle werknemers vertrouwelijk te worden behandeld.

4. Klokkenluidersbescherming

Beddeleem waardeert meldingen die te goeder trouw worden gedaan, zelfs als na onderzoek blijkt dat ze ongegrond zijn. Het bedrijf tolereert geen (pogingen tot) vergelding tegen een klokkenluider die te goeder trouw een vermoedelijke inbreuk meldt of meewerkt aan een onderzoek naar een dergelijke inbreuk. Daarnaast verzet Beddeleem zich sterk tegen elke poging om een klokkenluider te belemmeren bij het melden van een vermoeden van inbreuk.

Wanneer een klokkenluider een (vermoedelijke) inbreuk op de wet meldt, en niet alleen een vermoedelijke schending van de ethische code/code of conduct, die onder de toepasselijke nationale klokkenluiderswetgeving valt, dan geldt de wettelijke bescherming tegen vergelding. Misbruik van dit beleid wordt niet getolereerd, en opzettelijke valse beschuldigingen zullen worden behandeld als een disciplinaire overtreding.

Voor de specifieke interne procedure en afspraken verwijzen we naar de Bijlagen “Klokkenluider Policy Beddeleem NV”.

5. Privacy en bescherming van persoonsgegevens

5.1 Doel van de verwerking van persoonsgegevens

Het doel van het verwerken van persoonsgegevens is om het klokkenluidersysteem van Beddeleem uit te voeren en de verwerking van ontvangen meldingen binnen dit kader te faciliteren. De persoonsgegevens worden gebruikt voor het onderzoeken van meldingen en, indien nodig, het voorbereiden, indienen of verdedigen van juridische procedures. Alle

bedrijven binnen de Beddeleem fungeren als verwerkingsverantwoordelijken voor persoonsgegevens via het klokkenluiderssysteem dat wordt beheerd door Beddeleem NV. De juridische dienst van Beddeleem fungeert als de gegevensverwerker. De bescherming van persoonsgegevens wordt gewaarborgd door het sluiten van een gegevensverwerkingsovereenkomst.

5.2 Categorieën van verwerkte persoonsgegevens

Een melding kan persoonsgegevens bevatten van zowel de klokkenluider zelf als van de personen over wie de melding gaat (de betrokkenen), indien van toepassing, en zelfs gegevens over derden. De verzamelde gegevens kunnen naam, functie en andere relevante informatie omvatten. Documenten in verschillende vormen, waaronder tekst, beeld en video, kunnen deel uitmaken van een melding. Alle persoonsgegevens die via het klokkenluiderssysteem worden verzameld, worden met maximale vertrouwelijkheid behandeld.

5.3 Juridische grond voor de verwerking van persoonsgegevens

Het is essentieel om persoonsgegevens te verwerken voor het onderzoeken en voorkomen van onethisch gedrag of wetsovertredingen die worden gemeld via het klokkenluiderssysteem. Deze verwerking is noodzakelijk (i) om te voldoen aan de wettelijke verplichting om een klokkenluiderssysteem op te zetten en (ii) om een gerechtvaardigd belang na te streven dat over het algemeen wordt beschouwd als prevalerend boven het belang van de betrokkene bij de bescherming van zijn persoonsgegevens, zoals bepaald in artikel 6, lid 1, onder f) van de Algemene verordening gegevensbescherming (AVG). Informatie over mogelijke strafbare feiten wordt alleen verwerkt wanneer de verwerking is toegestaan volgens de wetgeving van de Europese Unie of een lidstaat en passende waarborgen biedt voor de rechten en vrijheden van de betrokkenen, zoals bepaald in artikel 10 van de AVG. In sommige gevallen kunnen meldingen gevoelige persoonsgegevens bevatten, zoals vakbondslidmaatschap, politieke overtuiging, godsdienst, gezondheidstoestand, seksuele geaardheid en biometrische gegevens. Dergelijke gegevens worden alleen verwerkt als de verwerking niet alleen een legitiem belang dient, maar ook wettig is op grond van artikel 9 van de AVG.

5.4 Rechten van de personen wiens gegevens worden verwerkt

De personen die worden genoemd in de melding ontvangen doorgaans kennisgeving van de melding, het resultaat van eventuele onderzoeken en informatie over hoe ze hun recht op bezwaar/correctie kunnen uitoefenen. Als er echter een specifiek risico bestaat dat het verstrekken van deze informatie het lopende onderzoek of de verkrijging van noodzakelijke bewijzen in gevaar brengt, kan de kennisgeving worden uitgesteld of achterwege gelaten totdat het risico niet langer aanwezig is. Deze praktijk wordt gehanteerd in overeenstemming met de regels van artikel 23 van de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) en de nationale implementatie daarvan. De personen van wie persoonsgegevens worden verwerkt, hebben het recht om inzage te krijgen in de verwerkte persoonsgegevens. Het uitoefenen en/of beperken van dit recht is echter onderworpen aan wet- en regelgeving die niet volledig wordt beschreven in dit document. Beddeleem behoudt zich bijvoorbeeld het recht voor om de uitoefening van dit recht te beperken wanneer dit noodzakelijk en

proportioneel is om het onderzoek en de follow-up van de melding te waarborgen of om de identiteit van de klokkenluider te beschermen.

5.5 Het bewaren en verwijderen van persoonsgegevens

De persoonsgegevens die in verband met meldingen worden verwerkt, worden bewaard zolang dit noodzakelijk is voor het lopende onderzoek en de daaropvolgende stappen. In het geval dat de initiële screening van de melding aantoonst dat deze buiten het toepassingsgebied van het Beddeleem-klokkenluidersysteem valt of als er geen bewijs is voor de gemaakte melding, zal Beddeleem de melding en de bijbehorende persoonsgegevens zo spoedig mogelijk verwijderen.

5.6 Bekendmaken van persoonsgegevens

De juridische dienst van Beddeleem NV is verantwoordelijk voor de initiële beoordeling van ontvangen meldingen. Over het algemeen zullen geen persoonsgegevens die via het klokkenluidersysteem zijn verzameld, aan externe partijen worden bekendgemaakt. Niettemin kan openbaarmaking in specifieke gevallen voorkomen, waaronder:

- Openbaarmaking aan een externe adviseur, zoals een advocaat of accountant, voor een grondig onderzoek van de melding;
- Openbaarmaking aan bevoegde autoriteiten, zoals de politie en het openbaar ministerie, indien dit nodig is voor eventuele gerechtelijke stappen;
- Andere openbaarmaking die wettelijk verplicht is.

5.7 Contactgegevens

Vragen over de verwerking van persoonsgegevens in verband met het klokkenluidersysteem kunnen worden gericht aan de vertrouwenspersonen /HR.

BIJLAGEN: Specifieke toepassing / tool : Kennisgeving PERSONEEL Klokkenluider Policy BEDDELEEM NV Kennisgeving + Meldingskanaal via intranet Sharepoint Beddeleem (i.s.m. Phronesys).

BIJLAGE : PERSONEELSMEDEDELING BEDDELEEM NV : KLOKKENLUIDER POLICY (Sharepoint Beddeleem NV) – Oktober 2023.

Beste collega's,

Naar aanleiding van de nieuwe wetgeving voor het melden van mogelijke inbreuken / mistoestanden is een systeem van "Klokkenluider" uitgewerkt, ook op niveau van Beddeleem NV.

Je kan een melding doen over mogelijke inbreuken / mistoestanden die gebaseerd zijn op informatie die je uit je werkomgeving kreeg of zelf mee geconfronteerd wordt.

Het systeem van klokkenluider is bewust 'laagdrempelig' qua toegang en gebruik gehouden en iedere melding wordt ook strikt vertrouwelijk behandeld door de vertrouwenspersoon (= Marleen De Baere) en is vanaf heden actief.

Hieronder vindt u meer uitleg over de werking van de platform van de Klokkenluider:

Via onderstaande link, kan je je melding verder invullen, al dan niet anoniem.

BEDDELEEM



Welkom op het intern meldingskanaal van Beddeleem nv

Het doel van deze pagina is om interne medewerkers en eventuele derden die kennisnemen van de inbreuken in het kader van de domeinen die vallen onder het toepassingsgebied van de klokkenluiderswet, in staat te stellen deze te melden via ons intern meldingskanaal.

Iedereen die een melding wil doen in de zin van de klokkenluiderswet, wordt verzocht bij voorkeur dit interne kanaal te gebruiken in de plaats van het extern kanaal of de openbaarmaking. De externe kanalen of openbaarmaking mogen alleen worden gebruikt als de melder van een inbreuk kan aantonen dat het interne kanaal er niet voor kan zorgen dat de gemelde inbreuk adequaat of effectief kan worden verholpen.

Onze klokkenluiderspolicy kan ad valvas en op Sharepoint worden geraadpleegd.

☒ Ik wil een anonieme melding doen

Onderwerp *

Toelichting *

Betrokken personen

Betrokken ondernemingen

Voorkeur wijze van verdere communicatie

☐ Geen terugkoppeling

☒ Terugkoppeling via e-mail ontvangen

E-mailadres *

Verstuur melding

Dit e-mailadres wordt anoniem verwerkt door de leverancier en niet gedeeld met Beddeleem NV. Deze gegevens worden enkel gebruikt om terugkoppeling te kunnen geven m.b.t. uw melding.

PS : Deze procedure is besproken en goedgekeurd door de Ondernemingsraad van oktober 2023 en CPBW (Comité) van december 2023.

De volgende normen zijn gebruikt bij het opstellen van deze Code en kunnen nuttige bronnen van aanvullende informatie zijn. De volgende standaarden kunnen al dan niet worden onderschreven door elke deelnemer.

- ILO Code of Practice in Safety and Health
www.ilo.org/public/english/protection/safework/cops/english/download/e000013.pdf
- ILO International Labor Standards
www.ilo.org/public/english/standards/norm/whatare/fundam/index.htm
- ISO 14001
www.iso.org
- Universal Declaration of Human Rights
<https://www.un.org/en/universal-declaration-human-rights/>
- United Nations Convention Against Corruption
<https://www.unodc.org/unodc/en/treaties/CAC/>
- United Nations Convention on Rights of the Child
<https://www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/crc.aspx>
- United Nations Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women
<https://www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/CEDAW.aspx>