

SOCOTEC

GEDRAGSCODE

VAN SOCOTEC GROEP

Samenvatting

Voorwoord – Bericht van de CEO van SOCOTEC Groep

CORPORATE GOVERNANCE EN IMPLEMENTATIE VAN DEZE GEDRAGSCODE P.4

- Wat is het doel van deze gedragscode?
- Voor wie is deze gedragscode bestemd?
- Is de gedragscode verplicht?
- Ethische aangelegenheden binnen de Groep
- Twijfels en vragen

ETHISCHE PRINCIPES VAN DE GROEPP.7

- Bevordering van integriteit
- Bestrijding van corruptie in al haar vormen
- Verantwoord handelen

RISICOPRAKTIJEN EN TE VOLGEN REGELS..... P.10

- Belangenverstrengeling
- Geschenken en uitnodigingen
- Ondersteuning & sponsoring
- Beroepsfraude
- Eerlijke handelspraktijken en naleving van het mededingingsrecht
- Internationale economische sancties

MAATSCHAPPELIJKE EN MILIEUVERANTWOORDELIJKHEID.....P.17

- Bescherming en naleving van mensenrechten
- Bestrijding van discriminatie en intimidatie
- Veiligheid en gezondheid
- Milieu en duurzame ontwikkeling

BESCHERMING VAN INFORMATIE, PERSOONSGEGEVENS EN DE REPUTATIE VAN DE BEDRIJVENGROEPP.20

- Vertrouwelijke informatie
- Persoonsgegevens
- Imago en reputatie van de bedrijvengroep
- Integriteit van financiële informatie

MELDING MAKEN P.23

Voorwoord

Sinds onze oprichting heeft SOCOTEC ons succes steeds gebaseerd op de kwaliteit van onze dienstverlening. Daarbij positioneren we ons als leiders wat betreft risicobeheer en naleving op het gebied van constructie, infrastructuur, apparatuur en industrie.

NAAST DEZE TECHNISCHE EXPERTISE BEN IK ERVAN OVERTUIGD DAT ONS SUCCES OOK STEEVAST RUST OP ONS VERMOGEN OM ONS WERK ELKE DAG WEER TE DOEN IN OVEREENSTEMMING MET ONZE ETHISCHE PRINCIPES.

Daarom ben ik erg trots om onze gedragscode te mogen voorstellen. Deze belichaamt onze ethische principes van integriteit, corruptiebestrijding, verantwoordelijkheid en transparantie ten opzichte van al onze stakeholders.

Onze gedragscode is een instrument dat ons begeleidt bij onze dagelijkse activiteiten en het nemen van beslissingen in een voortdurend veranderende wereld. Deze is een robuuste maatstaf voor ons, onze medewerkers bij de SOCOTEC bedrijvengroep, en al onze stakeholders. Onze gedragscode helpt ons door complexe situaties heen en zorgt ervoor dat we ethisch handelen, in overeenstemming met de wet- en regelgeving en de verwachtingen van de maatschappij in het algemeen.

Ik nodig iedereen dan ook uit om onze gedragscode door te nemen en deze toe te passen in onze dagelijkse activiteiten. Maar let op: hij vervangt ons eigen gezond verstand niet. Hij verduidelijkt alleen onze gemeenschappelijke verantwoordelijkheid en zorgt voor een sterkere cultuur van vertrouwen.

Tot slot moedig ik iedereen aan om dingen waarover we ons zorgen maken, eventuele vragen of twijfels die we hebben te delen. Onze gedragscode benadrukt hoe belangrijk het wel is te weten dat we in een complexe situatie nooit alleen staan. We mogen dus niet aarzelen om met onze manager te praten of gebruik te maken van de kanalen die vermeld staan in deze gedragscode.

Laten we samen dus nogmaals verklaren dat we integer en verantwoord willen handelen in al onze activiteiten.



HERVÉ MONTJOTIN

CEO & Uitvoerend Voorzitter
SOCOTEC Groep

1

CORPORATE GOVERNANCE EN IMPLEMENTATIE VAN DEZE GEDRAGSCODE

- Wat is het doel van deze gedragscode?
- Voor wie is deze gedragscode bestemd?
- Is de gedragscode verplicht?
- Ethische aangelegenheden binnen de Groep
- Twijfels en vragen



Wat is het doel van deze gedragscode?

Deze gedragscode is een integrale peiler van het nalevingsprogramma van de SOCOTEC bedrijvengroep.

De gedragscode heeft tot doel de ethische principes uiteen te zetten die moeten dienen als leidraad bij al onze activiteiten. Deze heeft tot doel onze medewerkers te helpen de juiste beslissingen te nemen en op een manier te handelen die in het kader van hun taken een integer voorbeeld stelt.

3 DOELSTELLINGEN VAN DE GEDRAGSCODES



Deze code beschrijft risicopraktijken en de regels die moeten worden nageleefd. Hij bevat ook concrete voorbeelden, met name van corruptierisico's.

→ De gedragscode wordt verder aangevuld met interne beleidslijnen en procedures die details geven over bepaalde specifieke onderwerpen **zoals het beleid met betrekking tot geschenken en uitnodigingen, verantwoord inkopen en meldingen.**

De gedragscode is opgesteld in overeenstemming met de geldende normen, met name

- de Franse wet van 9 december 2016 met betrekking tot transparantie, de strijd tegen corruptie en de modernisering van het economische leven (*Loi française relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique*) (de "Wet Sapin 2") en
- de nieuwste versie van de "Compliance Code" van de TIC Council.

Naast de gedragscode kunnen de entiteiten van SOCOTEC groep zelf specifieke beleidsteksten opstellen om te voldoen aan hun lokale wet- en regelgeving.



Ethische aangelegenheden binnen de Groep

Het **Comité Ethiek** van de groep heeft als taak toe te zien op de ontwikkeling en implementatie van het nalevingsprogramma en hierover verslag uit te brengen aan de **raad van bestuur** van de groep. Het comité heeft ook als taak om eventuele ontvangen meldingen te onderzoeken en te behandelen.

De **Compliance Officer van de groep** is belast met de ontwikkeling, bevordering en aansturing van het nalevingsprogramma van de groep. Hij/zij wordt bij zijn/haar taak ondersteund door een netwerk van **lokale Compliance Officers** die verantwoordelijk zijn voor de uitrol van het nalevingsprogramma, dat is afgestemd op de activiteiten en operationele realiteit van hun respectievelijke geografische gebied.

De **leidinggevenden** van de groepsentiteiten verbinden zich er jaarlijks formeel toe de inhoud van de gedragscode na te leven en moeten ervoor zorgen dat hun **medewerkers** deze kennen, toepassen en trainingen hierover volgen.

Voor wie is deze gedragscode bestemd?

Deze gedragscode is bestemd voor de medewerkers, managers, leidinggevenden en bestuurders van alle entiteiten van de SOCOTEC bedrijvengroep wereldwijd.

De gedragscode wordt verspreid binnen de entiteiten van de groep en bij indiensttreding gegeven aan alle nieuwe medewerkers. Hij is ook beschikbaar op de website van de groep.

De gedragscode is ook bestemd voor alle stakeholders waarmee de groep samenwerkt.

Is de gedragscode verplicht?

JA !

De in dit document opgenomen principes en regels zijn verplicht. Dat wil zeggen dat elke medewerker van onze groep ze zelf dient toe te passen en ze door anderen dient te laten toepassen.

Niet-naleving van een van deze principes kan leiden tot disciplinaire maatregelen, waaronder ontslag, onverminderd eventuele gerechtelijke vervolging.

Twijfels en vragen

De gedragscode kan niet in alle risicosituaties voorzien.

Dus als we twijfelen over hoe we ons in een concrete situatie dienen te gedragen, moeten we ons de volgende vragen stellen:

- **Is mijn beslissing in overeenstemming met de wet- en regelgeving? Is ze in overeenstemming met de ethische principes en regels van de groep?**
- **Zou ik me er goed bij voelen als mensen in mijn professionele omgeving zouden vernemen dat ik deze beslissing heb genomen of als deze op de voorpagina van de krant zou komen te staan?**
- **Zou ik kunnen rechtvaardigen dat ik mijn beslissing te goeder trouw heb genomen?**

Is het antwoord op een van deze vragen 'nee', dan is onze beslissing waarschijnlijk niet in overeenstemming is met de gedragscode.

In dat geval is het beter om niets te doen en de situatie te bespreken met jouw leidinggevende, de juridische afdeling of onze Compliance Officer.

2

ETHISCHE PRINCIPES VAN DE GROEP

- Bevordering van integriteit
- Bestrijding van corruptie in al haar vormen
- Verantwoord handelen



Bevordering van integriteit

De integriteit van onze medewerkers is, als onafhankelijke vertrouwenspartner, het belangrijkste goed voor onze bedrijvengroep. Ze vormt immers de basis van het vertrouwen dat onze klanten, dienstverleners en al onze andere stakeholders ons schenken.

Daarom is het van cruciaal belang dat onze medewerkers hun taken uitvoeren in overeenstemming met alle toepasselijke wet- en regelgeving, de regels beschreven in de gedragscode naleven en dat ze in alle gevallen integer, eerlijk en onpartijdig zijn.

Bestrijding van corruptie in al haar vormen

Onze groep beschouwt corruptie of omkoping als strijdig met onze ethische principes. **Daarom tolereert SOCOTEC groep geen enkele vorm van corruptie.**

→ Corruptie uit zich in twee vormen:

ACTIEVE CORRUPTIE

bestaat in het **aanbieden van ongeoorloofde voordelen** (geschenken, uitnodigingen enz.) aan publieke figuren of particulieren om een bepaalde handeling als onderdeel van zijn/haar functie uit te voeren of na te laten ten voordele van de omkoper.



Hierbij biedt een medewerker bijvoorbeeld een kist champagne aan een potentiële klant aan zodat deze hem/haar selecteert voor een aanbesteding.

PASSIEVE CORRUPTIE

bestaat in het **accepteren of vragen van ongeoorloofde voordelen** (geschenken, uitnodigingen enz.) om een handeling als onderdeel van onze functie uit te voeren ten voordele van de omkoper.



Hierbij wijzigt een medewerker van onze groep bijvoorbeeld zijn/haar technisch rapport in ruil voor een ticket van de klant voor een sportevenement.

→ Andere praktijken die als corruptie kunnen worden beschouwd zijn onder meer:

OMKOPING:

dit bestaat in het aanbieden van ongeoorloofde voordelen (geschenken, uitnodigingen enz.) aan publieke figuren of particulieren zodat deze misbruik maken van hun werkelijke of vermeende invloed om een gunstige beslissing van een overheidsdienst te verkrijgen.



Hierbij heeft een medewerker van de groep bijvoorbeeld een goede vriend die een ambtenaar kent die een overheidsbeslissing kan beïnvloeden ten gunste van de groep. De medewerker betaalt zijn/haar goede vriend een geldbedrag in ruil voor zijn/haar invloed bij de ambtenaar zodat deze een gunstige beslissing voor de groep neemt.

Het risico op corruptie kan bovendien worden vergroot door de aanwezigheid van tussenpersonen bij een transactie.

Commerciële tussenpersonen (consultants, experts, agenten enz.) verstrekken advies, verlenen bijstand of handelen als vertegenwoordiger om een contractuele overeenkomst of beslissing te verkrijgen namens de groep. Ze doen dit in ruil voor een vergoeding.

Het gebruik van commerciële tussenpersonen is niet verboden in onze bedrijvengroep, maar voor het afsluiten van een overeenkomst met een agent moet wel aan bepaalde voorwaarden worden voldaan. Zo is het noodzakelijk om vooraf de juridische afdeling en onze Compliance Officer te raadplegen zodat deze een beoordeling kan uitvoeren van de integriteit van de commerciële tussenpersoon in kwestie en de juridische afdeling de overeenkomst kan goedkeuren.

STEEKPENNINGEN:

dit zijn kleine bedragen die worden betaald aan of die door overheidsfunctionarissen worden gevraagd om een transactie of de uitvoering van routinematige administratieve handelingen mogelijk te maken (bijvoorbeeld het verkrijgen van een visum, inkleding bij de douane enz.), terwijl de aanvrager hier sowieso wettelijk recht op heeft.

De SOCOTEC bedrijvengroep verbiedt alle medewerkers in het kader van hun functie dit soort betalingen aan overheidsfunctionarissen te doen, ongeacht het bedrag, tenzij de betaling gedwongen gebeurt of tenzij niet-betaling de integriteit of veiligheid van de medewerker in het gedrang zou brengen.



Verantwoordelijk handelen

Leidinggevend en managers of medewerkers zijn verantwoordelijk voor hun eigen (nagelaten) handelingen.

Deze verantwoordelijkheid houdt in dat we ons allemaal bewust moeten zijn van de impact die onze handelingen kunnen hebben op onze klanten, partners, medewerkers en op de groep in het algemeen.

Dit is een individuele én collectieve verantwoordelijkheid.

Leidinggevend en bestuurders hebben echter een grotere verantwoordelijkheid op dit gebied: zij moeten onder alle omstandigheden een voorbeeld zijn, een transparante en ethische cultuur scheppen, een klimaat van vertrouwen creëren en ervoor zorgen dat hun teams de principes naleven die in deze gedragscode zijn uiteengezet.

3 RISICOPRAKTIJKEN EN TE VOLGEN REGELS

- Belangenverstrengeling
- Geschenken en uitnodigingen
- Ondersteuning & sponsoring
- Beroepsfraude
- Eerlijke handelspraktijken en naleving van het mededingingsrecht
- Internationale economische sancties

BELANGENVERSTRENGELING

We spreken van belangenverstremgeling **wanneer de persoonlijke belangen van een medewerker in strijd zijn, of lijken te zijn, met die van SOCOTEC Groep.**

Omdat deze situatie van invloed kan zijn op de loyaliteit of onpartijdigheid van de betrokken medewerker bij de uitvoering van zijn/haar taken, is het noodzakelijk dat de **medewerker transparant handelt, de aandacht vestigt op de belangenverstremgeling en niet deelneemt aan de beoogde activiteit of transactie.**

→ Hierbij zijn er drie aandachtspunten:

1

Belangenverstremgeling kan echte **belangenverstremgeling** zijn, maar kan ook **vermeend** zijn. De onderstaande procedure moet worden gevolgd, ook in het laatste geval, omdat schijnbare belangenverstremgeling, zelfs als deze niet echt is, de groep ernstige schade kan toebrengen.

2

Het persoonlijk belang van de medewerker omvat ook het persoonlijk belang van **zijn/haar familieleden**. Het kan hierbij dus ook gaan om het belang van een familielid, een echtgenoot, een vriend enz.

3

Belangen in dit verband zijn onder meer: een **viandschappelijke of familieband** met een **klant of dienstverlener**, een **activiteit in een vereniging** die banden heeft met de groep, een **financieel belang** in een klant of leverancier/dienstverlener enz.

Onze groep respecteert het recht van haar medewerkers om zich op **persoonlijk gebied in te zetten voor politieke of verenigingsdoeleinden**, of om een bestuursmandaat uit te oefenen, op voorwaarde echter dat deze activiteiten verenigbaar zijn met hun functie en niet ten koste gaan van hun tijd op het werk. Deze activiteiten mogen de reputatie van de groep in elk geval niet schaden.

Onze bedrijvengroep staat medewerkers die tot **dezelfde familie behoren of persoonlijke relaties** hebben ook toe bij ons te werken, op voorwaarde echter dat deze situaties niet leiden tot belangenverstremgeling. In ieder geval mogen twee leden van dezelfde familie of personen met een persoonlijke relatie geen directe of indirecte hiërarchische relatie binnen het bedrijf hebben.

→ Voorbeelden van verboden praktijken



Commercieel verantwoordelijken die zich niet terugtrekken uit het besluitvormingsproces terwijl hun echtgenoot deel uitmaakt van het team van de klant dat de bij een aanbesteding ontvangen biedingen gaat beoordelen.



Het niet bekend maken van belangenverstremgeling en de situatie alleen aanpakken zonder de leidinggevende en de Compliance Officer te raadplegen.



Aandelen verwerven in een leverancier, dienstverlener of klant van de SOCOTEC bedrijvengroep.

→ Welke procedure volgen?

Voordat we iets doen of een beslissing nemen **moeten we** belangenverstremgeling, **echt of schijnbaar, steeds melden bij onze directe leidinggevende en de Compliance Officer.**

Zij zullen het potentiële risico op belangenverstremgeling analyseren en de maatregelen bepalen die moeten worden genomen.

Bovendien, als we overwegen een taak buiten de groep te accepteren (een bestuursmandaat, het lidmaatschap van een beroepsvereniging enz.) of een politiek mandaat uit te oefenen, moeten we dit vooraf steeds melden aan onze directe leidinggevende en onze Compliance Officer. Zij zullen dan het potentiële risico op belangenverstremgeling analyseren.

We moeten ook onze HR-manager informeren over elke familiale of persoonlijke band in onze lijn van leidinggevend, bijvoorbeeld wanneer een van onze familieleden een ondergeschikte van ons is. Alle meldingen worden steeds discreet en vertrouwelijk behandeld.

GESCHENKEN EN UITNODIGINGEN

Geschenken en uitnodigingen kunnen worden beschouwd als attenties die bij zakelijke betrekkingen uit beleefdheid worden gegeven.

Niettemin kunnen ze ook worden benut om ongepaste invloed uit te oefenen of een ongeoorloofd voordeel te verkrijgen. **Ze kunnen dus ook middelen tot corruptie zijn en vereisen daarom bijzondere aandacht.**

De SOCOTEC bedrijvengroep heeft een beleid met betrekking tot geschenken en uitnodigingen opgesteld waarin duidelijke regels voor het geven en ontvangen van geschenken en uitnodigingen zijn opgenomen.

→ De belangrijkste regels van het beleid met betrekking tot geschenken en uitnodigingen zijn:

Geschenken en uitnodigingen moeten:

- **redelijk zijn.**
- **van incidentele aard zijn.**
- **worden aangeboden of ontvangen buiten elke onderhandelingsperiode of aanbesteding.**

→ Voorbeelden van verboden praktijken

- ✗ Het uitnodigen van een klant (uit de openbare of privésector) voor een sportevenement tijdens de onderhandelingsperiode voor een overeenkomst.
- ✗ Het accepteren van een geschenk van een klant die wil dat de conclusies van zijn rapport worden gewijzigd.
- ✗ Het accepteren van een uitnodiging of geschenk van een leverancier of dienstverlener zodat deze door de SOCOTEC bedrijvengroep wordt gekozen voor een opdracht.
- ✗ Het accepteren van een geschenk of uitnodiging van buitensporige waarde.
- ✗ Het uitnodigen van een publieke figuur of het aanbieden van geschenken aan zo'n figuur zodat deze een overheidsbeslissing neemt ten gunste van de SOCOTEC bedrijvengroep, met name in het kader van lobbyactiviteiten.

→ Welke procedure volgen?

Voordat we een geschenk of uitnodiging aanbieden of ontvangen, moeten we het beleid met betrekking tot geschenken en uitnodigingen van de groep raadplegen en naleven en ons de volgende vragen stellen:

Wordt de uitnodiging of het geschenk uit hoffelijkheid of commercieel aangeboden om een tegenprestatie te verkrijgen?

Vindt dit plaats in het kader van een bijzondere situatie: een lopende openbare aanbesteding/consultatie, een onderhandeling over een overeenkomst, een administratieve aanvraag voor een vergunning?

Wat is de geschatte waarde van de uitnodiging of het geschenk? Is het geschenk of de uitnodiging redelijk?

Zou ik me er ongemakkelijk bij voelen als mijn professionele omgeving zou vernemen dat ik dit geschenk of deze uitnodiging heb ontvangen of aangeboden?

Is de uitnodiging of het geschenk door zijn waarde of frequentie, van dien aard dat het van invloed kan zijn op mijn onafhankelijkheid en onpartijdigheid? Zou ik dezelfde beslissing nemen als ik de uitnodiging of het geschenk niet zou accepteren?

Twijfelen we over wat we moeten doen? Dan raadplegen we onze leidinggevende of onze Compliance Officer.

ONDERSTEUNING & SPONSORING

De SOCOTEC bedrijvengroep kan besluiten om activiteiten of organisaties te ondersteunen en sponsoren om bepaalde van haar waarden, met name solidariteit, uit te dragen.

Op zichzelf zijn deze activiteiten niet onrechtmatig. **Het is echter belangrijk om waakzaam te zijn en de bestaande procedure te volgen. Deze activiteiten kunnen immers worden beschouwd als pogingen tot corruptie.**

Ondersteuning: hierbij ondersteunt een entiteit van de groep een organisatie die het algemeen belang dient (cultureel, sociaal, humanitair enz.) financieel of materieel **zonder een commerciële tegenprestatie te verwachten.**

Sponsoring: hierbij ondersteunt een entiteit van de groep een evenement (seminar, wedstrijd enz.) financieel of materieel **ten behoeve van de commerciële aandacht** die deelname aan het evenement met zich brengt.

→ Welke procedure volgen?

Voordat een SOCOTEC-entiteit kan gaan sponsoren of een activiteit of organisatie kan gaan ondersteunen, moeten we het principe en de voorwaarden ervan laten goedkeuren door:

- de algemeen directeur van de entiteit;
- de communicatie-afdeling van onze bedrijvengroep; en
- onze Compliance Officer.

→ Voorbeelden van verboden praktijken

- ✘ Ondersteuning en sponsoring van de klant tijdens een aanbestedingsperiode of onderhandelingen voor een overeenkomst.
- ✘ Het halen van persoonlijk voordeel uit de ondersteuning of sponsoring (belangenverstrengeling).
- ✘ Ondersteuning of sponsoring van een politieke organisatie, politieke partij of politicus.



BEROEPSFRAUDE

Onder beroepsfraude verstaan we **enig gedrag van een medewerker in het kader van zijn/haar functie dat erop is gericht iemand opzettelijk te misleiden.**

Het gedrag van de medewerker kan een daadwerkelijke handeling zijn, maar kan ook bestaan in stilzwijgen of het niet handelen.

Bij SOCOTEC tolereren we geen frauduleus gedrag van onze medewerkers.

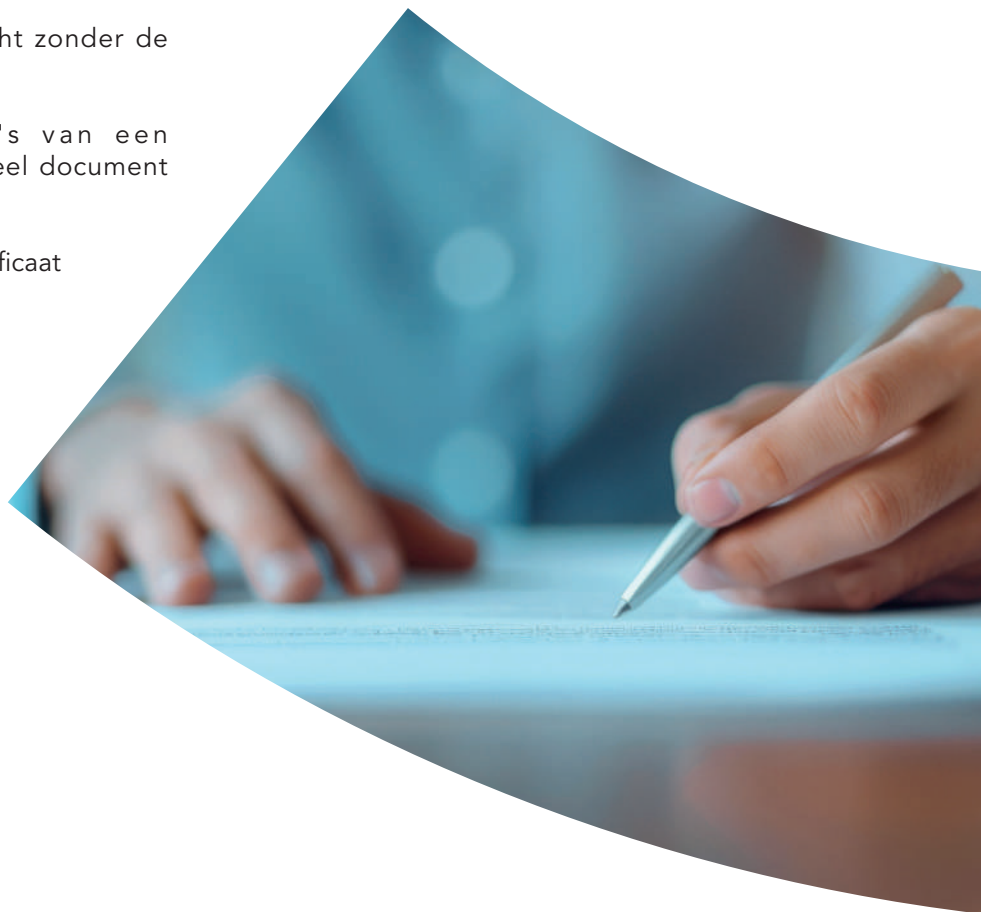
→ Voorbeelden van verboden praktijken

- ✘ | Het wijzigen van de bevoegdheid en/of kwalificatie van een bij een opdracht betrokken medewerker
- ✘ | Het ondertekenen van een document in plaats van iemand anders
- ✘ | Het wijzigen van een rapport zodat het niet meer in overeenstemming is met de werkelijkheid
- ✘ | Het opstellen van valse of foutieve certificeringen
- ✘ | Het deelnemen aan een opdracht zonder de vereiste kwalificaties
- ✘ | Het aanbrengen van logo's van een accreditatieorgaan op een officieel document zonder daadwerkelijke accreditatie
- ✘ | Het vervalsen van een trainingscertificaat

→ Welke procedure volgen?

Twijfelen we over wat we moeten doen? Dan raadplegen we onze directe leidinggevende, de juridische afdeling of de Compliance Officer.

Als we getuige zijn van fraude, moeten we dit melden, hetzij direct op het platform van onze groep, hetzij via onze directe leidinggevende, de juridische afdeling of de Compliance Officer.



EERLIJKE HANDELSPRAKTIJKEN EN NALEVING VAN HET MEDEDINGINGSRECHT

De SOCOTEC bedrijvengroep verbindt zich ertoe eerlijk zaken te doen en te handelen in overeenstemming met de toepasselijke wet- en regelgeving inzake het mededingingsrecht. Alle praktijken die hiermee in strijd zijn, zoals oneerlijke concurrentie, onwettige afspraken en misbruik van dominante handelspositie zijn dan ook verboden.

Medewerkers mogen geen gedrag vertonen dat erop is gericht de concurrentie oneerlijk of onwettig te belemmeren of te beperken.

→ Voorbeelden van verboden praktijken

- ✘ Het maken van prijsafspraken of het verdelen van markten (op basis van klant, geografisch gebied).
- ✘ Het uitwisselen van gevoelige commerciële informatie zoals prijzen met een concurrent in verband met een aanbesteding.
- ✘ Het samenwerken met een concurrent met als hoofddoel de concurrentie op een bepaald project uit te schakelen.
- ✘ Het openbaar doen van lasterlijke uitspraken met betrekking tot de kwaliteit van de diensten, vaardigheden of prijzen van een concurrent.

→ Welke procedure volgen?

De regels van het mededingingsrecht zijn complex en kunnen van land tot land verschillen. Daarom **bevelen we aan om bij twijfel de juridische afdeling of de Compliance Officer te raadplegen voor advies.**

Aangezien de hierboven genoemde verboden praktijken vaak voorkomen tijdens **meetings met concurrerende bedrijven of bijeenkomsten van beroepsverenigingen**, moeten we bijzonder waakzaam zijn tijdens zulke bijeenkomsten. Als we daarom getuige zijn van gesprekken die een probleem zouden kunnen vormen, moeten we ons absoluut terugtrekken uit de situatie en onze directe leidinggevende en Compliance Officer hiervan op de hoogte stellen.



INTERNATIONALE ECONOMISCHE SANCTIES

De SOCOTEC bedrijvengroep verbindt zich ertoe alle internationale regelgeving inzake economische sancties na te leven.

Om dit te kunnen doen, stelt de SOCOTEC bedrijvengroep aan haar medewerkers een lijst ter beschikking met landen die onderworpen zijn aan Europese en Amerikaanse financiële of commerciële sancties en beperkingen. Deze lijst is te raadplegen op het intranet of bij de Compliance Officer.

→ Voorbeelden van verboden praktijken



Het deelnemen aan een project dat moet worden uitgevoerd in een land dat op de lijst met landen onderworpen aan sancties staat zonder vooraf de Compliance Officer van onze groep te raadplegen.



Het ondertekenen van een overeenkomst met een bedrijf dat is gevestigd in een land dat op de lijst met landen onderworpen aan sancties staat zonder vooraf de Compliance Officer van onze groep te raadplegen.

→ Welke procedure volgen?

Zodra een project een directe of indirecte link heeft met een land dat op de lijst met landen onderworpen aan sancties staat, moeten we de Compliance Officer van onze groep raadplegen. Hij/zij zal dan de te zetten stappen aangeven.

In ieder geval moet het Comité voor Verplichtingen en Investingen van de groep vooraf de transactie goedkeuren.



4

MAATSCHAPPELIJKE EN MILIEUVERANT- WOORDELIJKHEID

- Bescherming en naleving van mensenrechten
- Bestrijding van discriminatie en intimidatie
- Veiligheid en gezondheid
- Milieu en duurzame ontwikkeling



Bescherming en naleving van de mensenrechten

De bescherming en het respect voor mensen staan centraal voor SOCOTEC groep.

De SOCOTEC bedrijvengroep verbindt zich ertoe een werkomgeving te scheppen en te onderhouden die de mensenrechten en het arbeidsrecht naleeft, ongeacht het land waar we actief zijn.

De SOCOTEC bedrijvengroep verbindt zich er ook toe de geldende internationale normen na te leven en te bevorderen in haar relaties met haar medewerkers en partners, met name:

- de [Universele Verklaring van de Rechten van de Mens van de Verenigde Naties](#);
- de acht fundamentele verdragen van de [Internationale Arbeidsorganisatie \(IAO\)](#); met name op het gebied van dwangarbeid en kinderarbeid;
- de beginselen van het Migratiepact van de Verenigde Naties.

De rijkdom van de SOCOTEC bedrijvengroep bestaat in haar medewerkers.

Daarom voert SOCOTEC groep een personeelsbeleid dat is gebaseerd op de waardigheid en eerlijke behandeling van mensen, steeds met respect voor hun rechten en persoonlijke vrijheden.

Bestrijding van discriminatie en intimidatie

SOCOTEC groep hecht erg veel waarde aan diversiteit en gelijke kansen. Alle medewerkers moeten dan ook aan deze waarden bijdragen en zich eraan houden, ongeacht waar ze zich bevinden.

SOCOTEC groep bestrijdt en bestraft daarom elke vorm van discriminatie.

Van discriminatie spreken we wanneer een of meerdere personen anders en negatief worden behandeld vanwege een persoonlijke eigenschap: hun politieke of religieuze overtuiging, het land waar ze vandaan komen, hun etnische afkomst, leeftijd, geslacht, seksuele oriëntatie, lichamelijke toestand, vakbondslidmaatschap of handicap.

SOCOTEC waakt erover dat het volgende gedrag niet voorkomt binnen onze groep:

- Gedrag dat een intimiderend of beledigend klimaat schept ten opzichte van enige medewerker van de groep;
- Gedrag dat de gevoelens van anderen kan kwetsen. Dat wil zeggen opdringerig gedrag, gewelddadig gedrag of enige attitude van seksuele aard, met inbegrip van maar niet beperkt tot ongewenst fysiek contact, handelingen of uitspraken, schriftelijk of mondeling, met seksuele connotaties, en de verspreiding van onfatsoenlijk beeldmateriaal.

Onze bedrijvengroep neemt geen maatregelen tegen medewerkers die deze feiten te goeder trouw melden.

De SOCOTEC bedrijvengroep wil iedereen er graag aan herinneren dat haar medewerkers en hun vooruitgang alleen kunnen worden beoordeeld op hun vaardigheden, de kwaliteit van hun werk en hun engagement.



Veiligheid en gezondheid

De SOCOTEC bedrijvengroep ondersteunt haar klanten bij het voorkomen van risico's en het beheer ervan op het gebied van kwaliteit, gezondheid, veiligheid en milieu.

Ten aanzien van haar medewerkers verbindt SOCOTEC groep zich tot het waarborgen van een veilige en gezonde werkomgeving op al haar bedrijfsterreinen en op alle locaties waar haar opdrachten worden uitgevoerd. Hierbij leeft onze bedrijvengroep dezelfde normen na, ongeacht de daadwerkelijke geografische locatie.

De groep waakt over de gezondheid en veiligheid van haar medewerkers door ervoor te zorgen dat de geldende gezondheidswet- en -regelgeving op alle locaties wordt nageleefd en door het trainen van haar teams op het gebied van de toepasselijke regelgeving met betrekking tot hygiëne en veiligheid op het werk.

Onze positie als vertrouwenspartner vereist bovendien van ons dat we een voorbeeld zijn en steeds de juiste prestaties leveren op deze gebieden.

Milieu en duurzame ontwikkeling

Als maatschappelijk verantwoord ondernemer hebben we MVO-verbintenissen opgesteld op milieu-, sociaal, ethisch en governancegebied en met betrekking tot verantwoord inkopen.

Voor elk van deze verbintenissen stellen we lokaal en wereldwijd doelen voor onszelf vast. De vooruitgang die we boeken op het gebied van deze doelen en de maatregelen die we ervoor nemen, worden in detail beschreven in het duurzaamheidsrapport dat we elk jaar publiceren en worden gecommuniceerd in een maandelijks nieuwsbrief.

Onze maatregelen voor duurzame ontwikkeling en de bescherming van het milieu en zijn onder meer:

- Het verminderen van het energieverbruik door rationeel en doordacht met energie om te gaan, met name in onze gebouwen en door voor ons wagenpark over te schakelen op elektrische voertuigen;
- Het verminderen van het papierverbruik en het doordacht gebruik van de middelen van het bedrijf;
- Het bieden van een duurzaam dienstverband, door onze medewerkers een actief beleid met betrekking tot opleidingen en kwalificaties te bieden zodat ze inzetbaar blijven op de arbeidsmarkt;
- Het implementeren van actieplannen voor het verminderen van de uitstoot van broeikasgassen;
- Het verminderen van afval en het systematisch hergebruiken van afval dat kan worden gerecycled.

5 BESCHERMING VAN INFORMATIE, PERSOONSgegevens EN DE REPUTATIE VAN DE BEDRIJVENGROEP

- Vertrouwelijke informatie
- Persoonsgegevens
- Imago en reputatie van de bedrijvengroep
- Integriteit van financiële informatie



Vertrouwelijke informatie

Alle niet-openbaar beschikbare informatie met betrekking tot de SOCOTEC bedrijvengroep die in het bezit is van medewerkers in het kader van hun functie, is vertrouwelijk.

Vertrouwelijke informatie omvat met name commerciële, financiële, technische en marketinginformatie, knowhow en intellectuele eigendomsrechten van SOCOTEC groep.

Onze medewerkers verbinden zich ertoe deze informatie vertrouwelijk te behandelen. Zij mogen deze niet aan onbevoegden vrijgeven en mogen deze niet vermelden op openbare plekken waar de vertrouwelijkheid ervan niet kan worden gegarandeerd.

Alle medewerkers verbinden zich ertoe de interne procedures van de groep, met name de regels inzake IT-beveiliging, met betrekking tot de bescherming van informatie na te leven. Neem voor vragen met betrekking tot gegevensbeveiliging contact op met de IT-verantwoordelijke.

Persoonsgegevens

Alle persoonsgegevens van de medewerkers van onze groep en van derden worden door SOCOTEC groep verzameld en verwerkt in overeenstemming met de toepasselijke regelgeving inzake gegevensbescherming.

Persoonsgegevens zijn gegevens die betrekking hebben op geïdentificeerde of identificeerbare natuurlijke personen. Hierbij kan het gaan om identificatiegegevens (telefoonnummer, e-mailadres), professionele gegevens (positie en functie), financiële gegevens (inkomen, salaris), geografische gegevens (postadres, geografische locatie), gevoelige gegevens (gezondheid, vakbondslidmaatschap, religieuze overtuiging) enz.

De SOCOTEC bedrijvengroep verbindt zich ertoe:

- de betrokken personen te informeren over het feit dat de gegevens worden verzameld;
- alleen strikt noodzakelijke gegevens te verzamelen om haar missie uit te voeren;
- de toegang tot deze gegevens te beperken tot personen die deze gegevens nodig hebben;
- de gegevens op een veilige manier op te slaan;
- de gegevens te wissen of te anonimiseren; en
- de rechten van de betrokkenen te respecteren.

Voor alle vragen met betrekking tot de bescherming van persoonsgegevens, kunnen we contact opnemen met onze AVG-contactpersoon of de Functionaris Gegevensbescherming via dataprotection@socotec.nl.



Imago en reputatie van de bedrijvengroep

Gezien onze rol als onafhankelijke vertrouwenspartner zijn het imago en de reputatie van de SOCOTEC bedrijvengroep van strategisch belang en vereisen ze bijzondere aandacht van al onze medewerkers.

Dit houdt onder meer in dat medewerkers:

- bij het gebruik van de merken en het logo van SOCOTEC de huisstijl volgen. Deze wordt gepubliceerd door de afdeling Communicatie en Marketing van de groep;
- geen informatie openbaar maken die SOCOTEC groep zou kunnen schaden, met name op sociale media, fora, websites enz.
- alle verwarring vermijden tussen persoonlijke meningen en uitspraken namens de groep. Media van de groep (e-mail, briefpapier enz.) mogen bijvoorbeeld nooit worden gebruikt voor het verspreiden van persoonlijke meningen.

We mogen dus onder geen enkele omstandigheid namens SOCOTEC groep officieel communiceren, intern of extern, mondeling of schriftelijk... Tenzij we daarvoor uitdrukkelijk toestemming hebben van de afdeling Communicatie van de groep.

In crisissituaties moeten we steeds het crisismanagementproces raadplegen dat beschikbaar is op ons intranet of bij de kwaliteitsverantwoordelijke.

Integriteit van financiële informatie

De boekhouding van SOCOTEC groep moet steeds volledig, precies en betrouwbaar zijn en worden bijgehouden in overeenstemming met de geldende wet- en regelgeving.

Alle financiële en boekhoudkundige informatie moet er immers correct in worden opgenomen. Uitgaven moeten gerechtvaardigd zijn en te goeder trouw worden gedaan, in overeenstemming met de interne procedures van de groep.

Zo is het bijvoorbeeld strikt verboden om de bankrekeningen van de groep te gebruiken om illegale financiële transacties of corrupte handelingen te verhullen.

6 MELDING MAKEN



Wanneer melding maken?

Als we worden geconfronteerd met een daadwerkelijke of vermeende schending van de wet- en regelgeving of de gedragscode, moeten we hiervan melding maken.

Bijvoorbeeld:

- Bij gedrag of een situatie die in strijd is met de gedragscode
- Bij een misdrijf, misdaad of overtreding van de wet- en regelgeving
- Bij een ernstige en duidelijke schending van de wet- of regelgeving
- Bij een ernstige bedreiging of nadeel voor het algemeen belang



Wie kan melding maken?

Elke medewerker en elke derde kan melding maken, op voorwaarde dat hij/zij handelt:

- te goeder trouw;
- zonder enige financiële tegenprestatie te verlangen.

Hoe melding maken?

Meldingen kunnen worden ingediend:

- door **direct contact op te nemen met de Compliance Officer, of met de directe leidinggevende of de juridische afdeling die de Compliance Officer van de groep moet op de hoogte stellen van de melding**; of
- direct op het platform van SOCOTEC groep op: <https://alerts.socotec.com/entreprises>

Dit platform is **beveiligd en vertrouwelijk** en stelt medewerkers in staat om situaties anoniem te melden als ze dat wensen.

Hoe worden meldende medewerkers beschermd?

→ Bescherming tegen represailles en disciplinaire maatregelen

Zodra de melder voldoet aan de meldvoorwaarden, **kan hij/zij nooit het onderwerp zijn van represailles of sancties of disciplinaire maatregelen.**

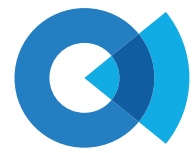
Als echter niet aan de meldvoorwaarden is voldaan, dit wil zeggen als de melder te kwader trouw melding heeft gemaakt, bijvoorbeeld om een collega schade toe te brengen, kan de melder worden gesanctioneerd en aansprakelijk worden gesteld.

→ Vertrouwelijkheidsgarantie

Alle informatie die in het kader van een melding wordt verstrekt, wordt vertrouwelijk behandeld. Dit wil zeggen dat de identiteit van de melder, de identiteit van de personen die in de melding worden genoemd en de documenten of informatie die worden doorgegeven worden beschermd.

→ Opmerking

De regels met betrekking tot het verwerken van de melding staan in detail beschreven in de procedure van de groep met betrekking tot het meldsysteem.



SOCOTEC

Gedragscode
SOCOTEC Groep
Versie 2025

Contact
ethics.committee@socotec.com