



GEDRAGSCODE

JANDENUJ.COM



1 Voorwoord

Jan De Nul Group is actief op het vlak van complexe civiele werken, uitdagende maritieme en milieuprojecten en baanbrekende realisaties in de offshore en duurzame energie over de hele wereld. Dankzij onze gekwalificeerde medewerkers en voortdurende investeringen in mensen en onze eigen uitrusting zijn we vandaag uitgegroeid tot een toonaangevend expert in deze activiteiten. Onze ambitie voor de toekomst blijft eenvoudig: samen met onze klanten projecten opleveren die voldoen aan hun wensen. Een tevreden klant, dus. Onze positie als wereldspeler willen wij behouden en verder ontwikkelen door onze activiteiten te beheren als een verantwoordelijk en betrouwbaar bedrijf. Deze gedragsregels dienen als hulpmiddel om dit doel te bereiken. Goede relaties met al onze partners zijn de sleutel tot succes, dat staat vast.

Deze code beschrijft enerzijds onze visie op ethisch en respectvol ondernemen en benadrukt anderzijds de waarden, gedragsnormen en de commerciële praktijken die Jan De Nul Group verwacht van zijn werknemers, partners, leveranciers en onderaannemers. Elke werknemer, op alle niveaus van het bedrijf, dient zich, ongeacht zijn functie, te houden aan deze regels en moet anderen inspireren hetzelfde te doen.

Dit document geldt als referentie voor iedereen die met of voor ons werkt. Dit is onze gedragscode en dus relevant voor ons allemaal.

De raad van bestuur

2 Waarden en missie

Jan De Nul Group is een internationaal bedrijf met dochterondernemingen en vestigingen over de hele wereld. De Group is een wereldspeler in de bagger-/milieu-, offshore en civiele industrie. Deze activiteiten moeten vaak, inherent aan hun aard, uitgevoerd worden in een gevoelige omgeving.

Jan De Nul Group wil:

- De gezondheid en veiligheid verbeteren
- De Rechten van de Mens beschermen en bijdragen aan het welzijn van lokale gemeenschappen
- Het milieu beschermen
- Discriminatie en corruptie vermijden
- Kwaliteit en een hoge standaard nastreven
- De talenten van zijn personeel ontwikkelen en stimuleren
- Zaken doen op een professionele en legale manier, en zo rekening houden met de internationale regels die in voege zijn
- Het bewustzijn en de belangstelling voor duurzame ontwikkeling stimuleren

Deze regels zijn de norm voor onze omgang binnen het bedrijf maar ook ten opzichte van onze aandeelhouders, partners, onze klanten en de samenleving in het algemeen.

3 Uitvoeringsgebied en toepassing

Deze code omvat de waarden en gedragsregels die de werknemers, partners, leveranciers en onderaannemers van Jan De Nul Group moeten naleven. Elke verwijzing naar een werknemer in de onderstaande tekst geldt ook voor vennoten, het management, de bestuurders en al onze handelspartners en hun werknemers.

De regels moeten worden nageleefd in alle departementen en vestigingen van Jan De Nul Group.

Door de complexiteit van de materie, lijken verschillende principes met elkaar in tegenspraak te zijn, waardoor een dilemma kan ontstaan. Mocht dit het geval zijn, neem dan contact op met de JDN Compliance Officer.

4 Onze mensen en hun werkomgeving

4.1 Respect voor elk individu

4.1.1 Gelijke kansen

- Wij hechten veel belang aan gelijke kansen en waarden en promoten daarom diversiteit op vlak van aanwerving, tewerkstelling, opleiding en promotie. Al onze medewerkers krijgen de kans om hun potentieel volledig te ontwikkelen, ongeacht hun afkomst, geslacht, seksuele geaardheid,

leeftijd, religie of politieke overtuiging. Wij hanteren een systeem dat gebaseerd is op de verdienste omdat:

- Wij getalenteerde mensen willen aantrekken
- Wij de best mogelijke service willen bieden aan onze klanten
- De samenleving steeds diverser wordt
- Mensen die eerlijk behandeld worden, productiever zijn en zich meer gewaardeerd voelen.

4.1.2 ONGEWENST GEDRAG

Ongewenst gedrag zoals (seksuele) intimidatie, agressie, geweld, discriminatie, pesten enz. is onaanvaardbaar. Wij voeren een beleid om deze situaties te voorkomen. Gebeurt het toch, dan kunnen werknemers in alle vertrouwen contact opnemen met bepaalde hiervoor opgeleide werknemers om te bemiddelen.

4.1.3 KINDER- & DWANGARBEID

Jan De Nul Group tolereert geen kinderarbeid. Wanneer er een vermoeden van kinderarbeid is bij een van onze leveranciers, onderaannemers, partners of enige andere derde partij waarmee we zakendoen, zullen we gepaste maatregelen treffen.

Jan De Nul Group tolereert ook geen enkele vorm van mensensmokkel, dwangarbeid of slavernij, noch binnen de eigen organisatie noch door onderaannemers, leveranciers of enige andere derde partijen waarmee we zakendoen.

4.2 Gezondheid, veiligheid en omgeving

Jan De Nul Group doet er alles aan om ervoor te zorgen dat alle werknemers hun taken kunnen uitvoeren in een veilige en betrouwbare omgeving. Daarom zag het bewustmakingsprogramma ITA (Imagine, Think, Act) het leven. Het spoort ons aan ons meer te richten op operationele controle en hierdoor risico's en gevaarlijke situaties te beperken. Wij aanvaarden niet dat een van onze werknemers, onderaannemers of mensen die voor ons werken onnodige risico's nemen en we verwachten van onze werknemers dat zij elke opdracht stopzetten die niet veilig kan worden uitgevoerd.

Als wereldspeler zijn we ons bewust van onze impact op de planeet. Daarom proberen we onze ecologische voetafdruk los te koppelen van onze groei. Dit is een moeilijke oefening die we elke dag bij het uitvoeren van onze projecten en technieken moeten maken.

Wij onderzoeken momenteel mogelijkheden om meer te bereiken met minder middelen, of beter nog, om onbeperkte mogelijkheden te creëren in een beperkte wereld. Meer innovatie en minder traditionele oplossingen. Meer hernieuwbare energie en materialen, minder fossiele.

We onderscheiden onszelf door waardevolle, duurzame oplossingen te creëren om onze impact op de planeet te minimaliseren. We streven ernaar milieuvuiling te voorkomen, ons energieverbruik aan banden te leggen met alternatieven zoals groene energie en onze MARED-afdeling waakt over de biodiversiteit. Wij concentreren ons steeds meer op het bevorderen van een circulaire economie.

De lokale wetgeving of ons eigen milieubeheersysteem, afhankelijk van wat het strengst blijkt, geldt altijd als minimum-vereiste.

Onze doelstellingen en principes in verband met gezondheid, veiligheid, beveiliging en behoud van het milieu zijn samengevat in de QHSSE-beleidsverklaring van Jan De Nul Group. Wij verwachten van onze werknemers dat zij zich aan dit beleid houden.

4.3 Naleving van de sociale wetgeving

Jan De Nul Group garandeert dat de arbeidsomstandigheden voor zijn personeel en bemanning in overeenstemming zijn met de nationale en internationale eisen. Wij respecteren en steunen de mensenrechten zoals bepaald in de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens van de Verenigde Naties.

Wij moedigen een open sociale dialoog aan met onze werknemers en hun vertegenwoordigers. De samenwerking tussen de bestaande sociale partners heeft geleid tot een dynamisch, flexibel en beschermd personeelsbestand.

4.4 Drugs en alcohol

Jan De Nul Group hanteert een nultolerantiebeleid voor het gebruik van drugs en alcohol op de werkvloer. Daarvoor werd een alcohol- en drugsbeleid opgesteld. Werknemers die ons alcohol- en drugsbeleid schenden, krijgen disciplinaire maatregelen.

4.5 Persoonlijke informatie en informatiebeveiliging

Alle informatie verzameld door de onderneming over elk van zijn werknemers, wordt als vertrouwelijk beschouwd en wordt behandeld in overeenstemming met de geldende wetgeving betreffende privacy en/of bescherming van gegevens. Geen enkele werknemer mag persoonlijke informatie van een van zijn of haar collega's verspreiden zonder voorafgaande toestemming.

Jan De Nul Group is verantwoordelijk voor het dusdanig identificeren, evalueren en melden van alle informatiebeveiligingsrisico's dat de reglementaire en conformiteitsvoorschriften worden gerespecteerd, met inbegrip van de AVG-wetgeving. Op dit vlak ontwikkelt, behoudt en controleert Jan De Nul Group deze praktijken zodat de persoonlijke informatie wordt beschermd tegen ongepaste wijzigingen, fysiek en logisch beveiligd is en enkel beschikbaar is voor bevoegde gebruikers.

5 Onze bedrijfsmiddelen

5.1 Immateriële en materiële middelen beschermen

Elke werknemer moet zorgvuldig omgaan met de middelen (materieel of immaterieel) van ons bedrijf en mag ze uitsluitend gebruiken voor het doel waarvoor ze bestemd zijn. Dit impliceert ook bescherming tegen bv. verlies, schade, diefstal, misbruik, enz. net als intellectueel eigendom en reputatie van de bedrijfsnaam.

Aan het eind van hun loopbaan bij ons zijn werknemers verplicht alle materiële middelen die zij van de onderneming hebben ontvangen, terug te geven. Zij zijn ook verplicht om vertrouwelijke informatie te blijven beschermen.

4.2 INFORMATIE BESCHERMEN

Jan De Nul Group en zijn partners zullen alle vertrouwelijke informatie die zij ontvangen, beschermen. Deze informatie mag niet worden verspreid zonder toestemming en alleen voor strikte bedrijfsdoeleinden. We zullen op elk moment de vertrouwelijkheid van alle documenten die ons werden toevertrouwd, respecteren, behalve in het geval van wettelijke verplichting.

We hebben al een sterke ICT-structuur opgebouwd en blijven daarin investeren om een optimale beveiliging van gegevens te garanderen.

Jan De Nul Group zal alle wetten en regelgevingen van de landen waarin ze werken, naleven.

6 Onze belanghebbenden en partners

6.1 Communicatie met het publiek

Jan De Nul Group mag voor externe communicatie enkel vertegenwoordigd worden door personen die aangesteld en opgeleid zijn voor communicatie met het publiek of de media.

6.2 Omgaan met de gemeenschappen

Door de aard van onze bedrijfsactiviteiten, komen wij vaak in contact met lokale gemeenschappen. Al onze medewerkers moeten het grootste respect hebben voor deze gemeenschappen en begrijpen dat wij te gast zijn in hun land. Respecteer altijd hun zeden en gewoonten.

We moeten er ons van bewust zijn dat wij soms als indringers worden ervaren en dat onze activiteiten hen onbekend en vreemd kunnen lijken. In dit opzicht is communicatie essentieel: vóór de werkzaamheden moeten we al duidelijk proberen maken wat het contract precies inhoudt en zo goed mogelijk reageren op hun eventuele onrust. Zorg ervoor dat de plaatselijke vertegenwoordigers betrokken zijn bij het project en maak regelmatig afspraken met hen om snel te kunnen reageren op eventuele klachten. Deze aanpak leidt tot een vruchtbare samenwerking tussen beide partijen en op lange termijn tot goede relaties.

6.3 Ethisch zaken doen

Werknemers van Jan De Nul Group moeten ethisch en eerlijk omgaan met alle zakenpartners en belanghebbenden. Wij willen een professionele en positieve relatie met hen.

Wij verbinden ons ertoe steeds de lokale wet, in elk land waar we werken, na te leven, op een open en eerlijke manier zaken te doen en elkaar wederzijds te respecteren.

6.4 Corruptie en omkoping

Omkoping en corruptie, ofte een (concurrentieel) voordeel proberen te behalen door financiële of andere stimulansen aan te bieden, zijn onaanvaardbaar. Omgaan met openbare ambtenaren vereist daarom extra aandacht. Wij zullen alle geldende nationale en internationale anti-omkoping en – corruptiewetten naleven.

Wij zullen enkel samenwerken met zakenpartners die aan onze normen voldoen en op een integere wijze zakendoen. Hierover zullen wij steeds zwaar waken.

6.5 Gastvrijheid en geschenken

Wij zullen niet toestaan dat werknemers zomaar geschenken of andere voordelen geven of krijgen. Tenzij dit bedoeld is als een vorm van hoffelijkheid zonder de intentie om een individuele of zakelijke beslissing te beïnvloeden. Wij vertrouwen erop dat onze werknemers blijf geven van gezond verstand en discreet zullen optreden op dit vlak.

Indien werknemers met onaanvaardbaar gedrag geconfronteerd worden of niet zeker zijn wat als aanvaardbaar kan worden beschouwd, dienen zij contact op te nemen met de interne toezichthouder.

6.6 Handelssancties – open concurrentie

Wij zullen alle relevante nationale en internationale handelswetten naleven en ervoor zorgen dat we alle geldende handelssancties naleven. Bovendien verbinden wij er ons toe geen enkele handelstransactie te verbergen met het doel om te ontsnappen aan dergelijke sancties.

We zullen op een duidelijke en transparante manier zakendoen en zullen ons inzetten voor een open en eerlijke concurrentie.

6.7 Bestrijding van witwassen van geld en terrorismefinanciering

Wij zullen zeer waakzaam zijn bij het uitvoeren of ontvangen van geldtransacties om te allen tijde te voldoen aan de geldende wet- en regelgeving betreffende bestrijding van witwaspraktijken en terrorismefinanciering.

7 Naleving en controle

7.1 Controle

Jan De Nul Group en zijn management zijn verantwoordelijk voor het implementeren van deze code. Het dagelijks toezicht op de naleving wordt aan het management toevertrouwd. De naleving ervan zal regelmatig gecontroleerd worden door de interne toezichthouder. We zullen ervoor zorgen dat deze code aan elke werknemer zal worden meegedeeld en dat de nodige opleiding wordt voorzien.

Elke inbreuk op deze code zal onderworpen worden aan disciplinaire maatregelen.

Het -te goeder trouw- melden van een inbreuk op de code garandeert de continuïteit van Jan De Nul Group. Elke medewerker moet zich daarom niet geïntimideerd voelen om inbreuken te melden aan zijn of haar overste. Indien nog steeds geen passende maatregelen werden genomen, nadat een inbreuk van deze code werd gemeld aan de overste, wordt de werknemer verzocht om de zaak onder de aandacht te brengen van de interne toezichthouder.

7.2 Periodieke revisie

Deze gedragscode zal jaarlijks herzien en geüpdatet worden door het management van Jan De Nul Group.

Deze vertaling is een officieuze vertaling van de originele Engelse tekst van de Code of Conduct. Als er een discrepantie in begrip en / of tegenstrijdigheden optreedt in de vertaling van de tekst, dan zullen de geest en intentie uitgedrukt in de originele Engelse versie de bovenhand krijgen.

