

# Gedragcode van B.I.G.



# Bericht van onze CEO

Beste B.I.G.-team,

Het succes van ons bedrijf steunt op de collectieve kracht van mensen die een band met elkaar hebben dankzij een buitengewone cultuur. De kern van die cultuur is ons gedeelde doel – samen vormgeven aan een duurzaam leven – en de drijvende kracht achter alles wat we doen.

In de Gedragscode van B.I.G. staat hoe we zaken willen doen en hoe we met elkaar willen omgaan. Dit document is onze leidraad om de juiste beslissingen te nemen en de hoogste ethische normen te handhaven. Het beschrijft onze ethische principes en is bedoeld als een praktisch hulpmiddel: een blauwdruk om de uitdagingen van ons bedrijf aan te pakken en zakelijke kansen te grijpen.

Lees de Gedragscode daarom aandachtig en neem de boodschap erin ter harte. Denk na over hoe je handelingen en beslissingen een weerslag hebben op anderen. Het is aan ieder van ons om deze principes uit te dragen en we rekenen erop dat jij het goede voorbeeld geeft.

De Gedragscode biedt dan wel een leidraad, maar omvat niet elke situatie. Vraag dan ook om raad als je ergens niet zeker van bent. Spreek je teamleider aan of neem contact op met de hr-, de juridische of onze interne auditafdeling.

We koesteren een cultuur van openheid, nieuwsgierigheid en open gesprekken, en we waarderen een verscheidenheid aan perspectieven in onze omgang met de veranderende wereld om ons heen.

Ons motto 'Let's shape sustainable living, together!' waarmaken, is een taak van iedereen.

Alvast bedankt voor je inzet,

Jean-Baptiste De Ruyck - CEO



# SHAPING SUSTAINABLE LIVING, TOGETHER.



# We streven ons doel na

## Ons doel

Samen vormgeven aan een duurzaam leven.

## Onze missie

Als wereldwijd familiebedrijf ontwikkelt en cocreëert Beaulieu International Group (hierna, de 'Groep') vloer- en materiaaloplossingen die de kwaliteit van leven en werken generatie na generatie verbeteren. Dat doen we steevast op een innovatieve, ondernemende en duurzame manier.

Bedrijven en merken worden uiteindelijk gevormd door hun bijdrage aan de maatschappij. Bij B.I.G. willen we actief bijdragen aan positieve verandering. Om deze visie waar te maken en de groei van ons bedrijf te ondersteunen, erkennen we dat het juiste talent aantrekken en binden belangrijk is.

Ons doel gaat verder dan louter producten, diensten of winst. We streven een hoger doel na en willen een zinvolle bijdrage leveren aan de maatschappij en mensen in het algemeen. We richten ons dan ook op het waarom van wat we doen, in plaats van alleen het wat of het hoe.

In lijn met onze missie en strategie bevordert dit doel onze duurzame groei en ondersteunt het ons engagement om te investeren in oplossingen voor de uitdagingen van morgen. Bovendien versterken we met een doelgerichte besluitvorming niet alleen onze ethische cultuur, maar minimaliseren we de ook risico's en beschermen we ons goede imago.



# We volgen ons ethische kompas

Onze Gedragscode is de basis van ons ethische kompas en dient als leidraad voor onze handelingen en beslissingen in alle aspecten van ons beroepsleven. We verwachten van eenieder van de B.I.G.-gemeenschap, ongeacht zijn of haar functie, dat hij of zij zich houdt aan onze Gedragscode.

In veel situaties is het duidelijk wat de volgende ethische stappen zijn, maar soms is het moeilijk om de beste handelswijze te bepalen. In zo'n situaties laten we ons leiden door de Gedragscode.

Volg de stappen in het schema rechts om de juiste beslissing te nemen.





# We moedigen je aan en verwachten dat je misstanden meldt

Bij B.I.G. moedigen we iedereen aan om zijn of haar mening te geven door vragen te stellen, een bezorgdheid te uiten, om advies te vragen en inbreuken op de wetgeving, onze Gedragscode, beleidsregels, industrie- of ethische normen te melden. Dat geldt letterlijk voor iedereen: medewerkers, aannemers, directeuren, verkopers en derden.

## Waarom misstanden melden?

Wangedrag melden beschermt ons goed imago en maakt onze werkplek aangenamer. We hechten veel waarde aan openheid en zetten ons in om fouten aan te pakken en te herstellen.

## We dulden geen vergelding

Misstanden melden vergt moed. B.I.G. verbiedt vergeldingsmaatregelen tegen iedereen die te goeder trouw een inbreuk meldt ten strengste. Je mag een melder dus niet ontslaan, degraderen, schorsen, bedreigen, aan pesterijen onderwerpen of discrimineren. Iedereen die zich schuldig maakt aan vergelding – of dit nu een medewerker, manager of directeur is – mag zich aan gepaste disciplinaire maatregelen verwachten in overeenstemming met de toepasselijke wetgeving en het bedrijfsbeleid.



# De principes van onze Speak Up-regeling

## **Gelegenheid om te melden:**

Medewerkers met een redelijk vermoeden van een inbreuk op de Gedragscode kunnen dit melden via de Klokkeluiders- of Speak Up-regeling.

## **Vertrouwelijke behandeling:**

Alle meldingen worden objectief en strikt vertrouwelijk behandeld.

## **Grondig onderzoek:**

Alle meldingen worden eerlijk en snel onderzocht door daarvoor aangewezen personeel.

## **Bescherming voor melders:**

Medewerkers die te goeder trouw een misstand melden, zullen daar geen nadelige gevolgen van ondervinden.

## **Respect voor personen:**

B.I.G. beschermt en respecteert de rechten en het imago van de personen van wie een melding wordt gemaakt.

Door een omgeving te creëren waarin iedereen zich zonder vrees voor represailles kan uitspreken, zorgt B.I.G. voor een betrouwbare en ethische werkplek voor iedereen.

**Werk mee aan onze 100 % open cultuur**

## Speak Up



**Zwijgen is niet altijd goud.  
Meld onethisch gedrag zonder vrees voor represailles.**



# Hoe misstanden melden?

Je kunt een misstand melden op een van de volgende wijzen:

- Via ons veilige, vertrouwelijke en conforme Speak Up-platform: <https://bintg.whispli.com/lp/speakup>
- Schriftelijk ter attentie van de Group Internal Audit Director of de voorzitter van het Audit Committee, per brief aan Beaulieu International Group NV, Kalkhoevestraat 16 bus 0.1, 8790 Waregem, België
- Via e-mail aan [Els.Hostyn@bintg.com](mailto:Els.Hostyn@bintg.com) or [bhw-internalaudit@bintg.com](mailto:bhw-internalaudit@bintg.com)
- Telefonisch op het nummer **+32 479 97 11 61** - Els Hostyn

Alle vragen worden snel en vertrouwelijk behandeld. B.I.G. zal al het mogelijke doen om de medewerker op de hoogte te houden van de maatregelen die worden genomen om zijn of haar bezorgdheid weg te nemen.

GA NAAR: [Ons Speak Up-beleid](#)



# HOE WE MET ONZE MENSEN OMGAAN



**WE ZIJN BEGAAN MET  
ONZE MEDEWERKERS**





# We creëren een veilige en gezonde werkplek

Bij B.I.G. hechten we veel belang aan de gezondheid en veiligheid op het werk en geven we prioriteit aan het welzijn van onze medewerkers.

We zetten ons in voor een veilige en gezonde werkomgeving, voor de preventie van werkgerelateerde letsels, voor werkomstandigheden die voldoen aan de geldende gezondheids- en veiligheidsvoorschriften of deze overtreffen, en voor het welzijn van onze medewerkers volgens internationaal gangbare normen.

Om de veiligheid en het welzijn van onze medewerkers en collega's te garanderen, streven we naar een drugsvrije werkplek. Dat houdt ook in dat je niet werkt onder invloed van stoffen die je beoordelingsvermogen kunnen aantasten of de effectieve en verantwoorde uitvoering van je taken kunnen belemmeren.

We houden ons nauwgezet aan alle toepasselijke wet- en regelgeving. We gaan verder dan loutere naleving door strenge normen, procedures, voorzorgsmaatregelen en managementsystemen toe te passen.

## Wat verwachten we van jou?

Volg alle veiligheidsregels en -voorschriften. Volg de verplichte veiligheidscursus. Meld onveilige situaties.



# We zorgen voor eerlijke arbeidsomstandigheden en behandelen mensen met respect

Bij B.I.G. doen we zaken op een manier die de rechten en waardigheid van alle mensen respecteert, in overeenstemming met alle wettelijke vereisten en arbeidswetten.

We zijn tegen alle vormen van dwangarbeid, kinderarbeid en discriminatie op basis van ras, afkomst, religie, geslacht, leeftijd, seksuele geaardheid, handicap of enig ander kenmerk dat door toepasselijke wetten wordt beschermd.

## Wat verwachten we van jou?

Draag bij aan een inclusieve en respectvolle werkplek.  
Discrimineer niemand.

## **We behandelen al onze medewerkers eerlijk, ethisch, respectvol en waardig.**

We bieden gelijke kansen op tewerkstelling zonder discriminatie op grond van leeftijd, geslacht, seksuele geaardheid, handicap, ras, godsdienst, nationaliteit, burgerlijke staat, gezinssituatie, land van herkomst of andere persoonseigen factoren, in overeenstemming met de wetten en regelgeving van elk land waar we zakendoen.

## **We dulden geen enkele vorm van intimidatie of discriminatie.**

We verzetten ons tegen elke vorm van misbruik, met inbegrip van alle vormen van seksuele, fysieke en psychologische intimidatie, mentale en fysieke dwang en elk ongepast gedrag. Van een medewerker wordt verwacht dat hij of zij een positieve, harmonieuze en professionele werkomgeving in stand houdt.

## **We eerbiedigen jouw recht om een vakbond of vertegenwoordigende organisatie op te richten of je daarbij aan te sluiten.**

We eerbiedigen het recht van medewerkers om zich te verenigen, lid te worden van een vakbond van hun keuze, zich te organiseren en collectief te onderhandelen op een wettige en vreedzame manier zonder straf of inmenging, en dat in alle landen waar we actief zijn.



# HOE WE ZAKENDOEN



**WE DOEN ZAKEN  
NAAR EER EN GEWETEN**





# We vermijden belangenconflicten

De strengste ethische normen handhaven, is cruciaal om de belangen en het goede imago van B.I.G. te vrijwaren. Zelfs de geringste indruk van een belangenconflict kan het vertrouwen in ons bedrijf ondermijnen, onze integere reputatie aantasten, ons bedrijf schaden en ons goed imago besmeuren. Alle beslissingen moeten objectief zijn en uitsluitend worden genomen in het belang van ons bedrijf. Als er sprake is van een mogelijk conflict, moet je dit onmiddellijk melden, zodat we het kunnen beoordelen. Vraag bij twijfel advies en pak mogelijke conflicten proactief aan. Elke relatie of transactie die een conflict kan veroorzaken, moet je melden aan de afdeling Internal Audit.

## Enkele voorbeelden van belangenconflicten

- Werken voor, advies geven aan of managementfuncties bekleden bij concurrenten, klanten of leveranciers van ons bedrijf;
- Familieleden, vrienden of anderen met wie je een persoonlijke band hebt, aanwerven om op te treden als leverancier of aannemer van B.I.G. zonder dit te melden aan de Group Internal Audit Director en zijn of haar goedkeuring te krijgen;
- Eigendommen, informatie of middelen van B.I.G inzetten voor persoonlijk voordeel of voor het voordeel van derden;
- Een romantische relatie hebben met een manager, ondergeschikte of een zakelijke partner van B.I.G.

## Wat verwachten we van jou?

Wanneer je te maken krijgt met een mogelijk belangenconflict, vraag jezelf dan af: heeft mijn persoonlijke band of eigenbelang misschien een invloed op mijn beslissing? Is het antwoord positief of weet je het niet zeker? Vraag dan om raad.

WE DOEN ZAKEN NAAR EER EN GEWETEN

# We houden nauwkeurige dossiers bij

De integriteit, betrouwbaarheid en nauwkeurigheid van de administratie en financiële overzichten van B.I.G. zijn cruciaal voor ons voortdurende succes. Jaarrekeningen moeten de financiële toestand van B.I.G. nauwkeurig weergeven. Transacties mogen nooit frauduleus of illegaal worden geregistreerd en medewerkers die verantwoordelijk zijn voor de financiële verslaglegging moeten alle fondsen, activa en transacties nauwkeurig documenteren.



## Wat verwachten we van jou?

Zie erop toe dat onze financiële en niet-financiële documentatie integer en betrouwbaar, nauwkeurig en volledig is.



# We dulden geen omkoping, corruptie of fraude

Geld of iets van waarde aanbieden, beloven of aannemen om zaken te doen of een ongepast voordeel te behalen, is ten strengste verboden. Dit omvat omkoping, tekenen van omkoping over het hoofd zien of iets aanvaarden dat op ons onafhankelijk oordeel kan wegen.

Deze regel geldt voor zowel de privé- als de publieke sector, waarbij speciale voorzichtigheid geboden is in de omgang met overheidsfunctionarissen, want zelfs kleine geschenken om een beslissing te beïnvloeden zijn uit den boze.

## Wat verwachten we van jou?

Je mag geen geld of iets van waarde aannemen, aanbieden of het geven ervan toestaan om zaken binnen te halen of te behouden.



# We gaan gepast om met geschenken en entertainment

Alle aangeboden of aangenomen geschenken en gastvrijheid moeten bestemd zijn voor een legitiem zakelijk doel, nauwkeurig worden opgetekend, bescheiden zijn en worden aangeboden in het kader van de normale bedrijfsvoering en in overeenstemming met de plaatselijke wetgeving. Buitensporige of onredelijke geschenken of gastvrijheid, of die nu worden gegeven of ontvangen, zijn altijd onaanvaardbaar, ongeacht de bedoeling erachter.

## De volgende zaken zijn nooit aanvaardbaar:

- Contant geld of een equivalent daarvan (bv. cadeaubonnen of cheques);
- Onfatsoenlijke of ongepaste geschenken die de het goede imago van B.I.G. kunnen schaden;
- Geschenken bij aanbestedingen, regelgevende instanties of overheidsbesluiten, of geschenken die in strijd zijn met toepasselijke wetgeving.

GA NAAR: [Het anti-omkopingsbeleid](#)

## Wat verwachten we van jou?

Neem geen geschenken of gastvrijheid aan die je vermogen om objectieve beslissingen te nemen in gevaar brengen, lijken te brengen of ongepast beïnvloeden.

# WE BESCHERMEN ONZE BEDRIJFS- MIDDELEN EN GEGEVENS





# We beschermen onze bedrijfsmiddelen

We gaan elke dag om met verschillende middelen van B.I.G., zoals fysieke eigendommen, financiële activa, informatie en immateriële activa. Deze middelen beschermen tegen verlies, schade, verspilling, diefstal of misbruik is een taak van ons allemaal.

## Types van B.I.G.-middelen:

- **Fysieke:** terreinen, gebouwen, voertuigen, machines, kantoorbenodigdheden, grondstoffen, producten en verouderde materialen;
- **Financiële:** contant geld, kredietkaarten, aandelen en hun equivalenten;
- **Informatie:** gegevens, structuur, processen van het bedrijf en in het systeem opgeslagen informatie;
- **Immateriële:** reputatie, ideeën en intellectueel eigendom (handelsmerken, octrooien, handelsgeheimen).

## Wat verwachten we van jou?

Ga zorgvuldig om met onze middelen

Hou je aan ons beveiligingsbeleid en onze protocollen, zoals wachtwoordbeveiliging, gegevensversleuteling en veilige bestandsopslag;

Gebruik bedrijfsfondsen alleen in overeenstemming met het beleid van B.I.G., met name alle financiële beleidsregels en het reis- en onkostenbeleid.



# We beschermen vertrouwelijke informatie en handelsgeheimen van B.I.G.

We respecteren de privacy van onze medewerkers, klanten, leveranciers en anderen met wie we samenwerken. We behandelen en verwerken gegevens met zorg en in overeenstemming met de geldende privacywetgeving.

Het toekomstige succes van B.I.G. staat of valt met innovatie en ons unieke intellectuele eigendom, dat ons onderscheidt in de markt. Om ons concurrentievoordeel te vrijwaren, moeten we deze activa beschermen tegen ongeoorloofde openbaarmaking of misbruik.

## Voorbeelden van vertrouwelijke informatie en intellectueel eigendom

- Bedrijfseigen knowhow en processen i.v.m. techniek en productie;
- Strategische bedrijfsplannen;
- Niet-vrijgegeven producten of diensten;
- Lopende aanvragen van octrooien en handelsmerkregistraties;
- Inkoopgegevens;
- Ideeën, plannen of informatie voor onderzoek en ontwikkeling;
- Lijsten van klanten en leveranciers;
- Persoonlijke informatie over medewerkers.

## Wat verwachten we van jou?

Bespreek vertrouwelijke zaken niet op openbare plaatsen of met familie of vrienden.

Laat derden een vertrouwelijkheidsovereenkomst ondertekenen voordat je informatie met ze deelt.

Hou rekening met de privacy en bescherm de privégegevens van anderen.

GA NAAR: [Beleid voor de bescherming van knowhow en handelsgeheimen van B.I.G.](#)

**WE DOEN EERLIJK ZAKEN**





# We voldoen aan de internationale handels- en antiwitwaswetten

## Wat verwachten we van jou?

Zie erop toe dat we voldoen aan alle lokale wet- en regelgeving.

Meld je bezorgdheid over mogelijke witwaspraktijken of activiteiten die een inbreuk op sancties kunnen vormen.

B.I.G. is wereldwijd actief. Daarom houden we ons strikt aan handelswetten en sancties, omdat deze cruciaal zijn voor ons bedrijf en ons goed imago. Overtredingen kunnen leiden tot zware straffen en sancties, die invloed hebben op B.I.G. en zijn team (directie, management en personeel). Bovendien kunnen ze ons goede imago ernstig schaden en onze Groep kan zelfs sancties opgelegd krijgen die ons uitsluiten van verdere deelname aan de internationale handel.

Daarom eisen we van zowel ons bedrijf als onze partners dat ze deze normen naleven; elke schending sluit uit dat een derde zaken kan doen met B.I.G.

We werken niet samen met partijen waarop een sanctie rust en faciliteren geen witwaspraktijken, financiering van terrorisme of andere criminele activiteiten. We doen geen zaken met personen, entiteiten, overheden of landen als dit in strijd is met geldende (economische) sancties.

WE DOEN EERLIJK ZAKEN

# We zetten ons in voor eerlijke en oprechte handelspraktijken



## Wat verwachten we van jou?

Stel geen daden die de mededingingswetgeving zouden kunnen schenden.

Geef transparante, juiste, waarheidsgetrouwe en goedgekeurde informatie en beweringen over onze producten die voldoen aan alle toepasselijke vereisten van ons bedrijfsbeleid.

Bij B.I.G. zien we erop toe dat onze bedrijfspraktijken volledig in overeenstemming zijn met de mededingingswetten van elk land waar we zakendoen.

We zetten ons in voor eerlijke handelspraktijken omdat we geloven dat transparantie en integriteit de hoekstenen zijn van langdurige relaties met klanten en een goed imago. Onze marketingbenadering berust op vertrouwen, open communicatie en ethisch handelen.

We zijn eerlijk, open en trots wanneer we de voordelen van onze producten en oplossingen bij onze klanten aanprijzen. Het vertrouwen in onze producten en onze Groep staat of valt met eerlijkheid en de bewijzen die onze beweringen staven.

Ons succes hangt nauw samen met het vertrouwen dat onze klanten in ons stellen. We bouwen een hechte en langdurige band op met onze klanten, en dat kan alleen als we eerlijk en integer zijn.



## WE DOEN EERLIJK ZAKEN

### Do's:

- Promoot alleen producten die goedgekeurd zijn voor verkoop in jouw regio.
- Zie erop toe dat onze etikettering, reclame en promotiematerialen voldoen aan alle toepasselijke vereisten van ons bedrijfsbeleid.
- Maak alleen gebruik van reclame- en promotiemateriaal met de vereiste goedkeuring op grond van ons bedrijfsbeleid.
- Doe juiste, waarheidsgetrouwe en evenwichtige beweringen over onze producten, ondersteund door de juiste producttesten of -gegevens.

### Don'ts:

- Producten promoten zonder voorafgaande goedkeuring voor de marketing ervan.
- Niet-goedgekeurd gebruik of gebruik dat afwijkt van de instructies op het etiket van onze producten voorstellen of aanmoedigen.
- De voordelen van onze producten overdrijven of mogelijke risico's verdoezelen.
- Beweringen doen die niet worden ondersteund door relevante producttests of gegevens.
- Concurrenten in diskrediet brengen met valse of misleidende beweringen.
- Goedgekeurd reclame- of promotiemateriaal wijzigen zonder toestemming.

GA NAAR: [Handleiding voor de naleving van het mededingingsrecht](#)

# **WE STREVEN NAAR EEN OPEN COMMUNICATIE**





# We communiceren en gebruiken sociale media op een verantwoorde manier

## Sociale media

B.I.G. ondersteunt een verantwoord gebruik van sociale media door medewerkers, die de onderstaande principes in acht moeten nemen:

- Wees open en eerlijk, en gebruik je echte naam;
- Toon respect, respecteer auteursrechten en hou je aan de vertrouwelijkheid;
- Beperk berichten tot je expertisegebied en gebruik afbeeldingen zorgvuldig.

Denk eraan: content op sociale media is openbaar, moeilijk te verwijderen en kan een blijvende weerslag hebben op zowel jou als B.I.G.

Doeltreffend communiceren bevordert de samenwerking, de transparantie en het vertrouwen, binnen B.I.G. en met belanghebbenden. (Sociale) media zijn belangrijke kanalen en verantwoord communiceren is doorslaggevend om ons goed imago te vrijwaren.

Alle externe communicatie kan worden gezien als een officiële verklaring van het bedrijf. Om een consequente communicatie te waarborgen, moeten alle informatieverzoeken van externe partijen, waaronder journalisten, via de afdeling Corporate Communications lopen.

## Wat verwachten we van jou?

Stuur alle externe verzoeken om informatie door naar Corporate Communications.

Communiceer met zorg, integriteit en gezond verstand, vooral op sociale media.

Deel geen vertrouwelijke informatie of bespreek geen gevoelige zakelijke thema's op persoonlijke profielen.

Maak geen negatieve opmerkingen over B.I.G. en ga niet in discussie met critici.

GA NAAR: [Richtlijnen voor sociale media](#)

# ONZE ROL IN DE SAMENLEVING



**WE HANDELEN VERANTWOORD**





# We zetten volledig in op duurzaamheid

We nemen onze verantwoordelijkheid voor een betere wereld en onderschrijven ons motto 'shaping sustainable living, together'. Daarbij willen we uiteindelijk willen de VN-doelen voor duurzame ontwikkeling halen en toepassen.

Ons stappenplan 'Route 2030' is er dan ook op gericht om onze koolstofvoetafdruk tegen 2030 helemaal weg te werken en tegelijkertijd het welzijn van onze mensen en gemeenschappen te bevorderen. Dit stappenplan omvat 5 pijlers en we nodigen je uit om samen met ons aan een duurzame toekomst te werken dankzij de onderstaande voornemens.

## In het kader van Route 2030 onderschrijven B.I.G. en zijn partners het volgende:

- we nemen onze verantwoordelijkheid voor de weerslag van onze activiteiten door de directe gevolgen ervan op het milieu te beperken, terwijl we besparen op het gebruik van kostbare hulpbronnen zoals energie en water;
- we bieden onze medewerkers kansen om zich te ontwikkelen en te groeien in een veilige, gezonde en inclusieve omgeving, en we dragen positief bij aan de gemeenschappen om ons heen;
- we werken naar een circulaire economie met de volledige toeleveringsketen in gedachten;
- we nemen stappen tegen de klimaatverandering door de balans van onze broeikasgasemissies op nul te brengen, in onze eigen activiteiten, maar ook in de volledige waardeketen;
- we handelen ethisch en verantwoord, met een moreel kompas dat iedereen in dezelfde richting leidt, terwijl we ons open en transparant voor een duurzame wereld inspannen.



# We werken samen met partners die onze duurzaamheidsaanpak onderschrijven.

We streven ernaar om alleen samen te werken met partners die ons engagement op het vlak van verantwoord ondernemen delen, want hun handelingen hebben een rechtstreekse invloed op ons goede imago. We verwachten van onze partners dat ze integer handelen, de toepasselijke wetgeving naleven en zich aan deze Gedragscode houden.

Leveranciers moeten zich ook houden aan onze Gedragscode voor leveranciers. Ons risicobeheerprogramma voor derden beoordeelt en deelt leveranciers in volgens een laag, gemiddeld of hoog risico op het gebied van anti-omkoping, mensenrechten en milieu-impact. Zo kunnen we deze risico's doeltreffend beperken. We kunnen pas zakendoen nadat de partners onze sanctiescreening en risicobeoordeling hebben doorstaan.

Als je vermoedt dat een zakenpartner zich misdraagt, meld dit dan via onze communicatiekanalen. We moedigen partners ook aan om hun bezorgdheid over mogelijke inbreuken op de wet of de Gedragscode kenbaar te maken en te melden.

## Wat verwachten we van jou?

Screen alle partners voordat we zaken met ze doen.

GA NAAR: [Gedragscode voor leveranciers en Due Diligence-procedure bij derden](#)



# We respecteren de mensen- rechten

De mensenrechten ondersteunen en eerbiedigen is fundamenteel voor de manier waarop wij als bedrijf werken.

We eerbiedigen de mensenrechten zoals die beschreven staan in de Internationaal Statuut van de Rechten van de Mens, de Verklaring van de IAO inzake de Fundamentele Principes en Rechten op het Werk en andere internationale normen. We volgen de 'UN Guiding Principles on Business and Human Rights' en de beginselen van het Global Compact van de VN. Waar nationale en internationale normen verschillen, passen we de strengste norm toe; als ze in strijd zijn, pleiten we zoveel mogelijk voor internationale mensenrechten.

We dulden geen schendingen van mensenrechten en verwachten van onze medewerkers en partners dat ze deze waarden ook uitdragen. Medewerkers kunnen bezorgdheid hierover melden aan onze Mensenrechtenfunctionaris of via onze klokkenluidersprocedure.

GA NAAR: Internationaal Statuut van de Rechten van de Mens en Verklaring van de IAO



# Global Compact van de VN: 10 principes

## Mensenrechten

### Principe 1

Bedrijven moeten de bescherming van internationaal afgekondigde mensenrechten steunen en respecteren; en

### Principe 2

Bedrijven moeten erop toezien dat ze niet medeplichtig zijn aan schendingen van de mensenrechten.

## Arbeid

### Principe 3

Bedrijven moeten de vrijheid van vereniging en de daadwerkelijke erkenning van het recht op collectieve onderhandelingen handhaven;

### Principe 4

Bedrijven moeten alle vormen van gedwongen en verplichte arbeid uitbannen;

### Principe 5

Bedrijven moeten kinderarbeid daadwerkelijk afschaffen; en

### Principe 6

discriminatie in arbeid en beroep uitbannen.

## Milieu

### Principe 7

Bedrijven moeten een op het voorzorgsbeginsel gebaseerde aanpak van milieuproblemen ondersteunen;

### Principe 8

Bedrijven moeten initiatieven nemen om een grotere verantwoordelijkheid voor het milieu te bevorderen; en

### Principe 9

de ontwikkeling en verspreiding van milieuvriendelijke technologieën aanmoedigen.

## Anticorruptie

### Principe 10

Bedrijven moeten alle vormen van corruptie bestrijden, met inbegrip van afpersing en omkoping.

GA NAAR: [De tien principes van het Global Compact van de VN](#)

# Tot slot

We verwachten van alle medewerkers dat ze de Gedragscode volgen, de wet naleven en zich houden aan het beleid van B.I.G. Alle medewerkers ontvangen een kopie van de Zakelijke gedragscode en ethiek bij hun indiensttreding bij B.I.G. We vragen hun om het document aandachtig door te lezen en een ontvangstbevestiging ervan te ondertekenen. De Gedragscode kan van tijd tot tijd worden bijgewerkt en zal worden gecommuniceerd via onze interne communicatieplatforms. Een exemplaar van de Gedragscode is voor alle medewerkers ook beschikbaar op het intranet van B.I.G. of kan worden aangevraagd bij de Group Internal Audit Director. Wil je een voorval melden? Maak dan gebruik van ons Speak Up-kanaal.



## Vrijstellingen en wijzigingen

In zeldzame gevallen waarin de strikte toepassing van de Gedragscode tot onbillijkheden kan leiden, kunnen medewerkers via de Group Internal Audit Director een verzoek tot ontheffing indienen. Voor goedkeuring is toestemming nodig van de Internal Audit Director, de juridische afdeling en de raad van bestuur.

## Bijkomende ondersteuning

Voor situaties die niet in de Gedragscode worden behandeld, kun je contact opnemen met je teamleider, de hr-afdeling, Internal Audit of de juridische afdeling. Maak gebruik van het Speak Up-kanaal om een misstand te melden.

## Schendingen

Schendingen van het beleid kunnen leiden tot sancties zoals voorzien in de arbeidswetgeving.



# Feedback

Deel eventuele aanbevelingen om onze Gedragscode, beleidsregels of processen te verbeteren en B.I.G. beter te beschermen.

Bedankt voor je medewerking

