



[WWW.UPERIO-GROUP.COM](http://WWW.UPERIO-GROUP.COM)

**UPERIO**  
High perspectives

ETHIEK EN  
gedrags  
code

# SAMEN OP WEG NAAR EEN BETERE WERELD

01.  
02.  
03.  
04.  
05.

Inleiding

Verantwoord ondernemen

Een veilige, lonende en vervullende werkomgeving bieden

Maatregelen nemen om het milieu te beschermen

Integriteit in de bedrijfsvoering waarborgen

De uitvoering van de ethiek- en gedragscode verzekeren

Uperio, ontstaan uit de fusie van de groepen MATEBAT en ACROMET in 2018, benut de jarenlange expertise van beide groepen om de productiviteit op de werven waar we actief zijn te verbeteren door diensten van topkwaliteit te leveren aan onze klanten. Ons dichte geografische netwerk, onze diverse en direct beschikbare vloot van kranen en bijbehorende accessoires en het bewezen professionalisme van onze teams geven ons het ongeëvenaarde reactievermogen en de flexibiliteit die nodig zijn om optimale oplossingen te bieden voor zelfs de meest complexe bouwprojecten.

Het is onze ambitie om voort te bouwen op onze sterke internationale groei en zo van onze groep een toonaangevende wereldspeler te maken in de verhuur, distributie en onderhoud van torenkranen en toebehoren.

Wij zijn ons ten volle bewust van de impact van bouwactiviteiten op het milieu en zijn dan ook vastberaden om een verantwoorde en duurzame groei te realiseren. Om die reden hebben wij in 2019 samen met onze belanghebbenden een materialiteitsbeoordeling opgesteld waarin onze prioritaire thema's werden vastgesteld. Sinds 2021 voeren we gesprekken met onze medewerkers over de bijdrage die wij willen leveren aan de samenleving en de aandachtspunten voor inzet die deze bijdrage belichamen.

Dat werk heeft sociale en ecologische verantwoordelijkheid centraal gesteld in de strategie van de UPERIO Groep en heeft ons geholpen de basis te bepalen voor de toekomstige ontwikkeling van onze groep.

Dit was een cruciale fase in het versterken van ons organisatieontwerp en het formaliseren van de cultuur die onze dochterondernemingen verenigt voorbij hun geografische en historische verschillen ("The UPERIO Way"), die ook onze inzet voor een duurzame ontwikkelingsaanpak bestendigt.

Het succes van de Groep steunt ook op ieders naleving van een gedeeld kader van regels, methoden en principes die wereldwijd onze dagelijkse handelingen sturen op het gebied van veiligheid, ethiek, sociale verantwoordelijkheid en respect voor het milieu.

Deze verbintenissen, die wij tegenover onszelf en onze partners zijn aangegaan, hebben ertoe geleid dat de UPERIO Groep het Global Compact van de Verenigde Naties heeft ondertekend. Zij komen ook tot uiting in onze naleving van verdragen, wetten en voorschriften die specifiek van toepassing zijn op de gezondheid en veiligheid van personen en het milieu, evenals op de bedrijfsethiek.

Onze implementatie van deze principes wordt ondersteund door het gebruik van concrete, doeltreffende werkinstrumenten en vergemakkelijkt door een adequate organisatie.

Elk lid van de entiteiten van de UPERIO Groep is verantwoordelijk voor het in praktijk brengen van deze principes.

Het collectieve succes van de UPERIO Groep hangt af van ieders inzet voor verantwoordelijkheid en ethiek.



**Philippe COHET**  
CEO Uperio Group

# VERANTWOORD ONDERNEMEN

02

De UPERIO Groep streeft ernaar de tien principes van het United Nations Global Compact te waarborgen en te handhaven:

- De bescherming van internationaal erkende mensenrechten ondersteunen en respecteren;
- Niet medeplichtig te zijn aan mensenrechtenschendingen;
- De vrijheid van vereniging respecteren en het recht op collectieve onderhandelingen erkennen;
- Bijdragen tot de afschaffing van alle vormen van gedwongen en verplichte arbeid;
- Bijdragen tot de daadwerkelijke bestrijding van kinderarbeid;
- Bijdragen tot de beëindiging van discriminatie in arbeid en beroep;
- Een anticiperende aanpak van ecologische uitdagingen;
- Initiatieven nemen ter bevordering van een meer verantwoord milieubeheer;
- De ontwikkeling en verspreiding van milieuvriendelijke technologieën aanmoedigen;
- Bestrijding van alle vormen van corruptie, met inbegrip van afpersing en omkoping.



MENSENRECHTEN



WERK



OMGEVING



ANTI-CORRUPTIE

 De ethische en gedragscode maakt deel uit van de uitvoering van het programma van de Uperio-groep ter voorkoming van corruptie en beïnvloeding (wet Sapin 2).

 De UPERIO Groep wordt in 2023 lid van het Global Compact (organisatie die toeziet op de toepassing van de 10 beginselen van het Global Compact van de Verenigde Naties).

03

De UPERIO Groep waakt erover dat zijn activiteiten worden uitgevoerd met respect voor de mensenrechten en bevordert de voortdurende verbetering van de sociale, maatschappelijke en gezondheidsomstandigheden omdat zij deze beschouwt als essentiële factoren voor de ontwikkeling en bescherming van de mensenrechten.

De UPERIO Groep zal er nauwlettend op toezien dat elk mogelijk negatief gevolg van zijn activiteiten op de samenleving en het milieu, hetzij direct of indirect, wordt geïdentificeerd, voorkomen en indien nodig verholpen.

De UPERIO Groep streeft ernaar bij te dragen aan de sociaal-economische dynamiek van de gebieden waar zij actief is. Onder meer door hier bij te dragen aan de groei van de werkgelegenheid, direct in zijn eigen vestigingen of indirect in de vestigingen van zijn partners.

De UPERIO Groep verbindt zich ertoe verantwoorde en eerlijke relaties met zijn partners te onderhouden en te bevorderen.

De UPERIO Groep vraagt van zijn leveranciers en hun onderaannemers dat zij de ethische principes naleven die zijn vastgelegd in zijn Ethische en Gedragscode.

Klanttevredenheid is één van de belangrijkste doelstellingen van de Groep. Wij verwerven en behouden het vertrouwen van onze klanten door hun rechten te respecteren en uitsluitend beloftes te maken die wij kunnen nakomen.

Wanneer verschillende entiteiten van de UPERIO Groep onderling zakelijke relaties aangaan, moeten zij elkaar dezelfde eerlijkheid betrachten als klanten, leveranciers en externe partners.

In alle omstandigheden moeten werknemers eerlijk en in het belang van de UPERIO Groep handelen.

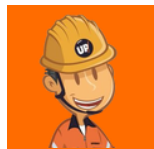
De reputatie van de UPERIO Groep en de kwaliteit van zijn diensten zijn de absolute voorwaarden voor zijn ontwikkeling en duurzaamheid.

Hoewel alle medewerkers de belangen van het bedrijf waar zij werken moeten behartigen, moeten zij zich er ook van bewust zijn dat, in het algemene belang van de UPERIO Groep, zij de goede werking en de kwaliteit van de interne en externe betrekkingen moeten waarborgen op alle gebieden: contracten die in de normale gang van zaken worden aangegaan, commerciële of financiële betrekkingen en in het bijzonder op het gebied van personeelszaken.

# EEN VEILIGE, LONENDE EN VERVULLENDE WERKOMGEVING BIEDEN

04

## Gezondheid en veiligheid van werknemers



De UPERIO Groep waakt over de gezondheid en veiligheid van zijn werknemers, ziet erop toe dat al zijn activiteiten in overeenstemming zijn met de geldende wetten en voorschriften inzake gezondheid in alle landen waar zij actief is en streeft ernaar de beproefde methoden inzake veiligheid op de werkplek toe te passen.

De UPERIO Groep beschermt zijn werknemers tegen blootstelling aan gevaarlijke stoffen of situaties tijdens de uitoefening van hun professionele taken en meldt elk potentieel risico.

De interne voorschriften en procedures die van kracht zijn bij de UPERIO Groep bepalen de gezondheids- en veiligheidsregels die van toepassing zijn op de werkplek. Werknemers worden in kennis gesteld van deze regels.

De UPERIO Groep streeft ernaar de werk-privé balans van zijn werknemers te respecteren.

## Rechten en verantwoordelijkheden van werknemers

De UPERIO Groep respecteert het recht van zijn werknemers om op eigen titel deel te nemen aan vrijwilligerswerk en/of politieke activiteiten.

De werknemers verbinden zich ertoe dat hun activiteiten in de persoonlijke levenssfeer hun vermogen om hun taken uit te voeren niet in gevaar zullen brengen en de reputatie van de Groep niet zullen schaden.

De UPERIO Groep verbindt zich ertoe om bij het verzamelen, verwerken of doorgeven van de persoonsgegevens van zijn werknemers en sollicitanten de wetgeving na te leven die van kracht is in de landen waar zij actief is.

05

De UPERIO Groep tracht de beste profielen aan te trekken, aan te werven en bij te staan in hun ontwikkeling. Ook biedt zij een vervullende werkomgeving die vertrouwensrelaties tussen werknemers bevordert.

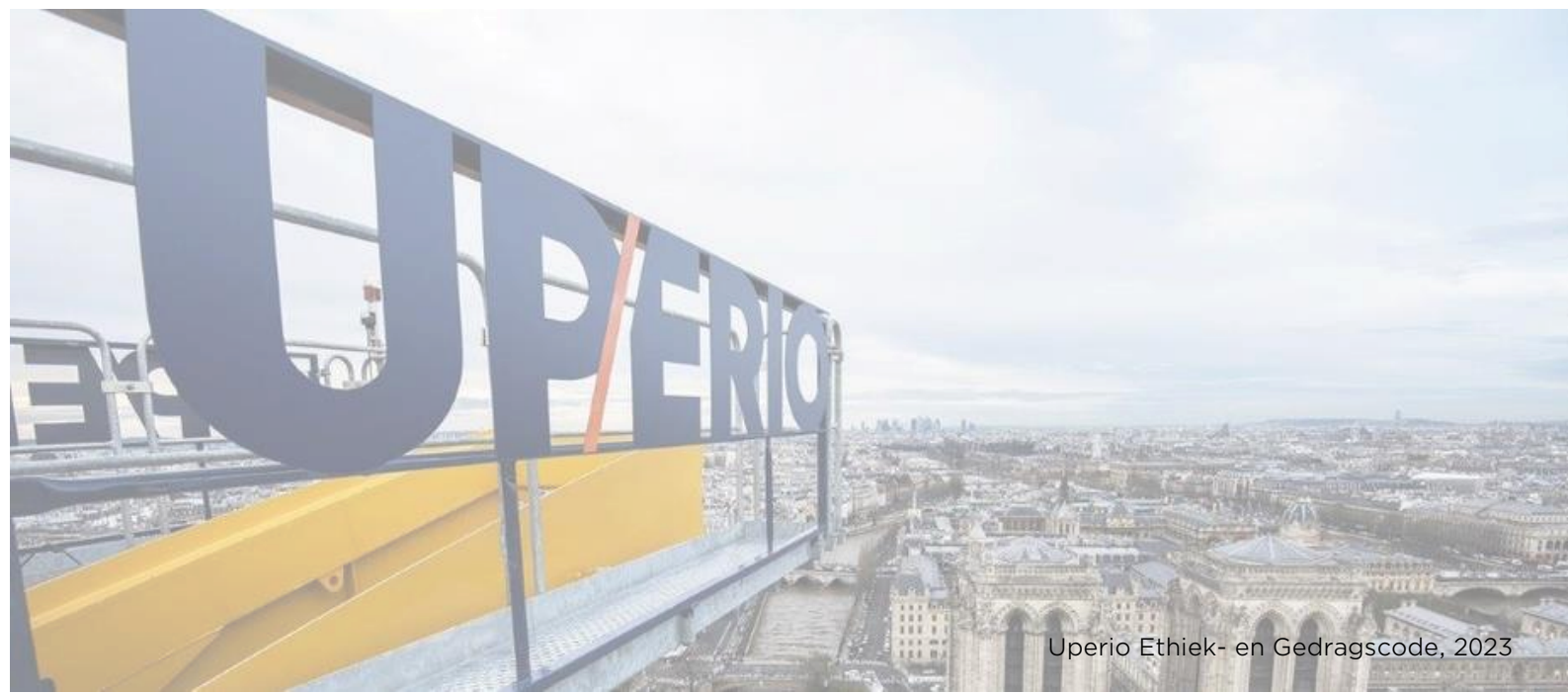
De UPERIO Groep respecteert het recht op vrije meningsuiting van zijn werknemers.

De werknemers verbinden zich ertoe met elkaar te communiceren, onpartijdig te handelen en wederzijds respect te tonen in hun onderlinge relaties.

Werknemers onthouden zich van discriminerende, lasterlijke of beledigende opmerkingen jegens hun collega's, hun managers of hun werkgever. Dit omvat met name alle communicatie via e-mail of op sociale netwerken, die moet voldoen aan de groepshandvesten.

De UPERIO Groep respecteert het recht van zijn werknemers om vrij en vrijwillig groepen te vormen of zich daarbij aan te sluiten om hun professionele belangen te behartigen en te verdedigen.

De UPERIO Groep streeft naar een kwaliteitsvolle sociale dialoog en samenwerking tussen de sociale partners, alsook naar respect en aandacht voor de werknemersvertegenwoordigers in elk van de landen waar ze actief is.



## Diversiteit op de werkplek



De UPERIO Groep viert diversiteit in profielen en professionele achtergronden en streeft ernaar dat de rechten van alle werknemers worden gerespecteerd ongeacht huidskleur, geslacht, religie, politieke overtuiging, nationale of sociale afkomst, leeftijd, beperking, vakbondslidmaatschap, seksuele geaardheid of geslachtsidentiteit.

Diversiteit en inclusie bevorderen de creativiteit en zijn kernwaarden voor de Groep.



De UPERIO Groep verbiedt elke vorm van discriminatie zowel bij aanwerving, verloning, werktijden, betaald en onbetaald verlof, zwangerschapsbescherming, werkzekerheid, functietoewijzing, beoordelingen, opleiding, loopbaan vooruitzichten als bij gezondheid en veiligheid op het werk. De UPERIO Groep verwerpt alle vormen van geweld en fysieke, seksuele, verbale of psychologische intimidatie.

Professionele diversiteit maakt integraal deel uit van de cultuur van de Uperio Groep. De Groep beschouwt gelijke kansen voor vrouwen en mannen als een kernelement van zijn personeelsbeleid.

De UPERIO Groep zorgt daarom voor een gelijke behandeling van vrouwen en mannen op de werkplek, met name door een gelijke verloning en gelijke voordelen.

De UPERIO Groep past methoden voor aanwerving, ontwikkeling en behoud van talent toe die diversiteit respecteren.

De UPERIO Groep stimuleert de ontwikkeling van jong talent.

De UPERIO Groep streeft naar toegang tot de arbeidsmarkt en behoud van werk voor oudere werknemers.

De UPERIO Groep zet zich in voor de professionele integratie van mensen met een beperking.

## Talentbevordering

De UPERIO Groep verzekert de ontwikkeling van de vaardigheden van zijn werknemers door middel van talrijke opleidingsprogramma's - die intern worden aangeboden via de Uperio Academy - en door de stimulatie van interne mobiliteit.

De UPERIO Groep moedigt zijn werknemers aan om voortdurende aandacht te besteden aan de kwaliteit van hun werk.

Managers zorgen voor de verantwoordelijkheidszin van hun teams door een omgeving te creëren die hen aanmoedigt initiatieven te nemen die stroken met de principes en regels van de Groep.

## MAATREGELN NEMEN OM HET MILIEU TE BESCHERMEN

### Implementatie van ethische praktijken

In elk land waar de UPERIO Groep zaken doet, houdt zij zich strikt aan de geldende milieuwetgeving, voorschriften en normen.

De UPERIO Groep wil altijd verder gaan dan deze wettelijke en reglementaire vereisten als antwoord op maatschappelijke en sociale bekommernissen. In al zijn vestigingen en met zijn werknemers en partners neemt zij actief deel aan het definiëren en toepassen van steeds meer ethische praktijken in zijn activiteitensectoren: verantwoord vlootbeheer dat een langdurig gebruik van kranen en uitrusting mogelijk maakt door regelmatig onderhoud en herstel; beheer van staal van kranen in recyclage kanalen; geoptimaliseerd voorraad- en transportbeheer via ons dichte geografische netwerk en voorraadverdeling over de verschillende gebieden; milieuverantwoord waterbeheer, met name bij onze reinigingsactiviteiten en afvalbeheer; overschakeling van het wagenpark op elektrische voertuigen; controle van het brandstofverbruik van het wagenpark; beheer van computer- en telefoonapparatuur via huursystemen op basis van hergebruik; implementatie van telewerken om woon-werkverkeer te beperken; gebruik van videoconferenties om zakenreizen te beperken.

**De UPERIO Groep wil dus actief deelnemen aan de ecologische transitie door zich ertoe te verbinden de ecologische voetafdruk van al zijn activiteiten te meten en te verminderen.**

De UPERIO Groep neemt concrete maatregelen om het milieu te beschermen, de klimaatverandering te bestrijden en de natuurlijke rijkdommen te behouden en streeft naar een dynamische en voortdurende verbetering van het milieu ten gunste van zijn klanten, zijn medewerkers en de hele samenleving door de nodige menselijke en financiële middelen in te zetten.

Milieukwesties zijn geïntegreerd in het strategisch plan van de Groep en worden behandeld in specifieke actieplannen voor de middellange en lange termijn, samen met indicatoren om de prestaties ervan te controleren.

## Duurzame ontwikkelingsdoelen

De Agenda 2030 voor Duurzame Ontwikkeling, die in 2015 door alle lidstaten van de Verenigde Naties is aanvaard, biedt een gedeelde blauwdruk voor vrede en welvaart voor mensen en de planeet, nu en in de toekomst. Deze wordt in essentie gevormd door de 17 Sustainable Development Goals (SDG's), die een dringende oproep zijn tot actie door alle landen - ontwikkelde en ontwikkelingslanden - in een wereldwijd partnerschap. Alle belanghebbenden worden aangespoord een bijdrage te leveren: regeringen, maatschappelijke organisaties, bedrijven, investeerders en burgers.

**De UPERIO Groep draagt rechtstreeks bij tot de realisatie van de volgende duurzame ontwikkelingsdoelstellingen:**

- Verzekeren een goede gezondheid en promoot welzijn voor alle leeftijden (SDG3);
- Verzekeren gelijke toegang tot kwaliteitsvol onderwijs en bevorder levenslang leren voor iedereen (SDG4);
- Bevorder aanhoudende, inclusieve en duurzame economische groei, volledige en productieve tewerkstelling en waardig werk voor iedereen (SDG8);
- Bouw veerkrachtige infrastructuur, bevorder inclusieve en duurzame industrialisering en stimuleer innovatie (SDG9);
- Maak steden en menselijke nederzettingen inclusief, veilig, veerkrachtig en duurzaam (SDG 11);
- Neem dringend actie om de klimaatverandering en haar impact te bestrijden (SDG13);
- Versterk de implementatie middelen en revitaliseer het wereldwijd partnerschap voor duurzame ontwikkeling (SDG17).



# INTEGRITEIT IN DE BEDRIJFSVOERING WAARBORGEN

10

De UPERIO Groep vereist van zijn werknemers en partners dat zij zich met voorbeeldige integriteit gedragen. Niet-naleving van de voorschriften kan leiden tot strafrechtelijke sancties tegen de Groep en zijn individuele werknemers.

## Corruptiepreventie

Het begrip daad van corruptie - waarvan de definitie kan variëren naargelang het toepasselijke recht - omvat in het algemeen alle handelingen waarbij een persoon (de corrupte persoon) voor zichzelf of voor anderen giften, beloften of voordelen van welke aard ook vraagt of aanneemt met het oog op het verrichten, nalaten of uitstellen van een handeling die overeenstemt met zijn positie, plichten of mandaat ten voordele van een derde (de corrumperende persoon).

Geschenken, beloften of voordelen van welke aard dan ook kunnen bestaan uit directe voordelen, zoals betaling van contant geld, goederen in natura, kortingen of het kosteloos verrichten van werk of uit indirecte voordelen, zoals het inhuren van een goede vriend of het betalen van de schuld van een ander.

Corruptie kan voorkomen bij personen in de private sector (private corruptie) of in de publieke sector (publieke corruptie).

Een daad van corruptie geïnitieerd door een corrumperende persoon wordt beschouwd als actieve corruptie. Een daad van corruptie geïnitieerd door een corrupt persoon wordt beschouwd als passieve corruptie.

## Preventie van machtsmisbruik

Machtsmisbruik is het misbruiken door een persoon van zijn werkelijke of vermeende invloed om, in ruil voor een voordeel, voor een derde partij onderscheidingen, banen, contracten of andere gunstige beslissingen van een overheidsinstantie of -administratie te verkrijgen.

Het misbruiken van invloed kan ook worden omschreven als actief of passief, afhankelijk van de persoon die het initiatief neemt.

## Preventie van handel met voorkennis

“Voorkennis” verwijst naar informatie van specifieke, niet-openbare aard die direct of indirect betrekking heeft op één of meer emittenten van financiële instrumenten of op één of meer financiële instrumenten die, indien openbaar gemaakt, de koers van de betrokken financiële instrumenten of de koers van de daarvan afgeleide financiële instrumenten aanzienlijk zou kunnen beïnvloeden.

Het is eenieder die in het bezit is van dergelijke informatie verboden effecten (of aanverwante financiële instrumenten) van de betrokken emittent te kopen of te verkopen of dit via een makelaar te doen zolang deze informatie niet openbaar is gemaakt.

Om elk risico van onopzettelijke bekendmaking van vertrouwelijke informatie te voorkomen, zijn werknemers die over dergelijke informatie beschikken gehouden tot absolute geheimhouding en onthouden zij zich er met name van deze te vermelden via elk communicatiemiddel dat door onbevoegden kan worden geraadpleegd of op elke plaats waar zij kunnen worden afgeluisterd.

Wanneer werknemers niet zeker weten of een bepaald stuk informatie een vertrouwelijk karakter heeft, moeten zij hun leidinggevenden of andere bevoegde personen (financiële afdeling en juridische afdeling) raadplegen.

11

## Preventie van het witwassen van geld

Het witwassen van geld wordt omschreven als het investeren van criminele opbrengsten in de legale economie om hun illegale oorsprong te verhullen.

De UPERIO Groep neemt passende maatregelen om te voorkomen dat zijn activiteiten worden gebruikt als middel voor het witwassen van geld, een misdrijf dat het gebruik van contante betalingen of andere instrumenten aan toonder kan inhouden.

De UPERIO Groep hecht bijzonder veel belang aan de naleving van internationale besluiten, verdragen, wetten en voorschriften inzake exportcontrole, financiële sancties en internationale handelsbeperkingen in de landen waar de Groep actief is en aan de voortdurende naleving ervan naarmate ze veranderen.

## Preventie van belangenconflicten

Een belangenconflict kan zich voordoen wanneer de persoonlijke belangen van een werknemer, een natuurlijke persoon of een rechtspersoon die met deze werknemer verbonden of verwant is, in conflict komen of mogelijk in conflict komen met de belangen van de UPERIO Groep waarbij de onpartijdige en objectieve uitvoering van de taken van deze werknemer in het gedrang komt of zou kunnen komen.

Alle werknemers van de UPERIO Groep die zichzelf in een situatie van belangenverstremming achten, zijn verplicht de situatie te melden zodra deze zich voordoet.

Naast deze meldingsplicht zijn werknemers die vanwege hun specifieke positie en verantwoordelijkheden bijzonder vatbaar zijn voor dergelijke conflicten, verplicht periodieke verklaringen in te dienen waaruit blijkt dat er geen sprake is van belangenconflicten of situaties die aanleiding kunnen geven tot een belangenconflict.

De in dit verband in acht te nemen praktijken worden bovendien bepaald door specifieke rechtsregels en praktijken die verschillen naargelang het land, het beroep en de status.

## Naleving van boekhoudkundige en financiële principes

De verrichtingen en transacties van de Groep worden eerlijk en getrouw vastgelegd in de boekhouding van elke entiteit, overeenkomstig de interne procedures en de geldende voorschriften.

Elke werknemer die boekingen verricht, moet blijk geven van nauwkeurigheid en eerlijkheid, en het bestaan van documentatie bij elke boeking verifiëren.

Elke overdracht van middelen vereist bijzondere waakzaamheid, met name wat betreft de identiteit van de ontvanger en de reden voor de overdracht.

Elke vergoeding moet worden betaald overeenkomstig de voorwaarden van het contract en in ruil voor daadwerkelijk verleende diensten.

In geval van twijfel over de herkomst van de fondsen moeten alle verrichte of te verrichten betalingen worden gemeld aan de Administratief en Financieel Directeur van de Groep:

- Indien de fondsen afkomstig zijn van of geadresseerd zijn aan bankrekeningen van een andere partij dan de overeenkomstsluitende partij, die niet bekend is bij de werknemer en niet werd gemeld bij het aangaan van de overeenkomst;
- Als de fondsen afkomstig zijn van of geadresseerd zijn aan bankrekeningen in landen met lage of geen belastingen.

Contante betalingen zijn niet toegestaan.

## Naleving van het beleid inzake geschenken en uitnodigingen

Geschenken en uitnodigingen kunnen verschillende vormen aannemen, bijvoorbeeld uitnodigingen voor een restaurant of voor een sportief of cultureel evenement, etc.

Ze kunnen worden gegeven of ontvangen door de organisatie zelf of door één van zijn werknemers.

Geschenken en uitnodigingen zijn een normaal onderdeel van het zakenleven en vormen op zich geen corruptie.

Het aanbieden of aanvaarden van een geschenk of een uitnodiging kan echter onder bepaalde omstandigheden een daad van corruptie vormen. Bijvoorbeeld wanneer dit bedoeld is om een persoon ertoe te brengen een handeling te verrichten of na te laten waarbij hij zijn wettelijke, contractuele of professionele verplichtingen niet nakomt.



Aangeboden of ontvangen geschenken of uitnodigingen moeten altijd in overeenstemming zijn met de van kracht zijnde wetgeving in het land waar zij worden gedaan en met het beleid inzake geschenken en uitnodigingen van de betrokken partner, wanneer dat beleid bekend is.

In elk geval zijn geschenken of uitnodigingen ten strengste verboden wanneer het waarschijnlijk lijkt dat zij een zakelijke relatie of een beslissing zullen beïnvloeden.

Het aannemen of vragen van geschenken en uitnodigingen voor dergelijke doeleinden door een openbaar ambtenaar of een persoon die een particuliere positie bekleedt, hetzij voor zichzelf hetzij voor anderen, vormt een strafbaar feit van passieve corruptie.

Voorts vormt het aanbieden van dergelijke geschenken en uitnodigingen aan een overheidsfunctionaris, namens zichzelf of namens anderen, om hen ertoe aan te zetten hun werkelijke of vermeende invloed te misbruiken om onderscheidingen, banen, contracten of andere gunstige beslissingen van een overheidsinstantie of -administratie te verkrijgen, een daad van machtsmisbruik.

Het aannemen of vragen van dergelijke geschenken en gastvrijheid door een openbaar ambtenaar voor dat doel vormt een daad van passief machtsmisbruik.

Wanneer een werknemer in het kader van zijn beroepsactiviteit een geschenk of uitnodiging van redelijke waarde (ter waarde van 100 euro exclusief belasting) wenst aan te bieden dat niet bedoeld is om een beslissing te beïnvloeden, moet het geschenk of de uitnodiging als zodanig worden geregistreerd.

De vergoeding van de bijbehorende kosten moet op de juiste rekening worden geboekt en naar behoren worden aangegeven als een geschenk of een uitnodiging met de naam van de begunstigde en de naam van zijn bedrijf.

Wanneer werknemers geschenken of uitnodigingen ontvangen met een daarmee overeenkomende waarde van meer dan € 100 exclusief belasting, moeten zij dit schriftelijk aangeven bij hun manager.



## Het principe van vrije mededinging respecteren

De UPERIO Groep engageert zich voor het behoud van een vrije en onvervalste concurrentie, in overeenstemming met de geldende wetten en voorschriften en zonder de mededingingsregels te hinderen.

### Respect voor vertrouwelijkheid

Alle medewerkers verbinden zich ertoe geen interne of externe vertrouwelijke informatie of persoonlijke gegevens waarvan zij kennis krijgen, direct of indirect, bekend te maken aan personen buiten de UPERIO Groep of aan andere medewerkers waarvan de functie niet vereist dat zij dergelijke informatie ontvangen.

In regel is discretie essentieel voor het behoud van vertrouwen, zowel binnen de UPERIO Groep als in de relaties met zijn partners en klanten.

De UPERIO Groep streeft ernaar alle externe informatie van vertrouwelijke aard die zij ontvangt te beschermen en deze informatie alleen te gebruiken voor geautoriseerde doeleinden, waarbij zij alle voorzorgsmaatregelen neemt.

### Bescherming van activa

De integriteit van de activa van de Groep is ieders verantwoordelijkheid.

Dit is niet beperkt tot uitsluitend het meubilair, de gebouwen en de immateriële activa zoals geïdentificeerd en gedefinieerd door de wet. Het omvat ook de ideeën en deskundigheid ontwikkeld door werknemers van de Groep.

Lijsten van klanten, onderaannemers of leveranciers, informatie over contracten, technische of commerciële methoden, handelsvoorstellen, technische studies en alle gegevens of informatie waarvan de werknemers in de uitoefening van hun functie kennis kunnen nemen, behoren eveneens tot de activa van de Groep. Deze elementen zijn beschermd. Deze plichten blijven van kracht, ongeacht of de werknemer bij het bedrijf blijft.

Fondsen of eigendommen van de Groep mogen niet worden gebruikt voor illegale of persoonlijke doeleinden of voor doeleinden die geen verband houden met de activiteiten van de Groep.

Elke werknemer die toegang heeft tot documenten of informatie met betrekking tot intellectuele, industriële en artistieke eigendom of knowhow die direct of indirect door de Groep is ontwikkeld, moet deze vertrouwelijk houden en mag deze niet openbaar maken of op een andere manier gebruiken dan toegestaan door de UPERIO Groep.

## Intragroepsrelaties

Wanneer meerdere entiteiten van de UPERIO Groep zakelijke relaties met elkaar aangaan, moeten zij elkaar dezelfde eerlijkheid betrachten als klanten, leveranciers en externe partners. In het belang van de Groep moeten zij alle gepaste maatregelen nemen om geschillen te voorkomen. Als een geschil onvermijdelijk is, streven zij naar een eerlijke oplossing waarbij elke partij handelt in een geest van verzoening, transparantie en goede wil.

Meer in het algemeen moeten alle werknemers het belang van het bedrijf waar zij werken verdedigen, maar zij moeten zich er ook van bewust zijn dat het hogere belang van de Groep vereist dat zij toezien op de goede werking en de kwaliteit van de interne relaties op alle gebieden: contracten die in het kader van de normale bedrijfsvoering worden gesloten, commerciële of financiële betrekkingen en in het bijzonder op het gebied van human resources, bijvoorbeeld wat betreft de mobiliteit binnen de Groep.

# DE UITVOERING VAN DE ETHIEK- EN GEDRAGSCODE VERZEKEREN

## Toepassingsgebied

De Ethische en Gedragscode is bedoeld om de integriteit in de werking van de UPERIO Groep te waarborgen.

Deze Code wordt verdeeld aan en gehanteerd door alle entiteiten van de UPERIO Groep.

Alle werknemers van de UPERIO Groep dienen de Code en zijn richtlijnen na te leven.

Contracten met partners, onderaannemers, leveranciers, klanten of tussenpersonen moeten voldoen aan de regels van deze Ethische en Gedragscode.

16

## Bestuur

Om een optimale uitdraging en naleving van de in deze Ethische en Gedragscode vervatte normen en waarden te garanderen, heeft de UPERIO Groep bestuursregelingen getroffen die aangepast zijn aan het profiel en de operationele realiteit van de Groep.

Deze bestaat uit:

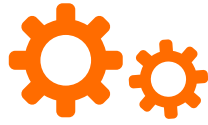
- Het MVO-comité, binnen het Comité van Toezicht, heeft als taak bij te dragen aan de opstelling van de gedragsregels die het kader vormen voor het gedrag van managers en werknemers op het gebied van ethiek en sociaal-ecologische verantwoordelijkheid, toe te zien op de naleving van deze regels en na te denken over de strategie van de UPERIO-groep op dit vlak en de inhoud van de hierop betrekking hebbende verslagen;
- Het Auditcomité, binnen het Comité van Toezicht, heeft meer bepaald de taak erop toe te zien dat de door de Groep gehanteerde boekhoudkundige principes in overeenstemming zijn met de geldende boekhoudkundige normen, de vennootschappelijke en geconsolideerde jaarrekeningen te onderzoeken en toe te zien op de daadwerkelijke uitvoering van de interne controleprocedures en het risicobeheer binnen de Groep;
- Het Comité Benoemingen en Verloningen, binnen het Comité van Toezicht, belast met het uitvoeren van jaarlijkse evaluaties en het uitbrengen van voorstellen en adviezen aan het Comité van Toezicht over de volgende onderwerpen: i. Het bestuderen van alle kwesties die relevant zijn voor de benoeming, verloning en voordelen van leidinggevende bedrijfsfunctionarissen en het doen van voorstellen dienaangaande aan het Comité van Commissarissen; ii. De benoeming van

leden van het Comité van toezicht en het bedrag van de jaarlijkse bezoldiging van de leden van het Comité van toezicht.

- Het Uitvoerend Comité van de Groep, dat bestaat uit vertegenwoordigers van verschillende afdelingen van de UPERIO Groep, heeft als voornaamste taak de bevordering van de principes van de Code voor Ethiek en Gedrag, het stimuleren van de ontwikkeling van beste praktijken op deze gebieden, het toezicht op de naleving van de Code, het analyseren en prioriteit geven aan de geïdentificeerde risico's op basis van regelmatig herziene risico-inventarisatie en het aansturen van het beheer van en het toezicht op het binnen de Groep ingestelde waarschuwingssysteem;
- Manager MVO en Communicatie, onder de verantwoordelijkheid van de CEO van de UPERIO Groep, belast met de implementatie van de principes van de Ethische en Gedragscode en het bevorderen van de beproefde methoden op deze gebieden;
- Compliance Manager, onder de verantwoordelijkheid van de Administratief en Financieel Directeur, belast met de uitvoering van de voorschriften en procedures van de Uperio Groep en de controle op de naleving van de procedures.

17

## Hulpmiddelen



### Risico-inventarisatie

Door het inventariseren van de risico's kan worden nagegaan in hoeverre de Groep blootstaat aan het risico op elk gedrag dat in strijd is met deze Code, met inbegrip van externe pogingen tot corruptie en ernstige schendingen van de mensenrechten, de fundamentele vrijheden, de gezondheid, de persoonlijke veiligheid of het milieu. Deze risico's worden beoordeeld op het niveau van onze partners, geografische gebieden en activiteitensectoren.

De inventarisatie wordt regelmatig herzien om rekening te houden met veranderingen in onze operationele omgeving.



### Controle en evaluatie

De controle op de naleving van de Ethische en Gedragscode is geïntegreerd in het interne controlesysteem van de UPERIO Groep.

Dankzij de interne en externe boekhoudkundige controleprocedures van de UPERIO Groep kan worden gewaarborgd dat de boekhouding niet wordt gebruikt om daden van corruptie of machtsmisbruik te verbergen en kunnen de gepaste zorgvuldigheidsmaatregelen ter voorkoming en bestrijding van alle vormen van corruptie en machtsmisbruik worden nagetrokken.

18

### Opleiding



Bij de UPERIO Groep zijn de nodige opleidings- en trainingsinstrumenten voorzien.

De inhoud van de opleidingsprogramma's is gedefinieerd en de op te leiden werknemers zijn geselecteerd op basis van de geïntegreerde risico's (in verband met functie, geografie en beroep). Er wordt regelmatig opleiding gegeven aan de managers en de medewerkers van de Groep die het grootste risico lopen om te worden blootgesteld aan corruptie, machtsmisbruik en het witwassen van geld.

Op het vlak van sociale verantwoordelijkheid krijgen rekruteerders, directeurs en managers een opleiding in discriminatie preventie en worden de aanwervingsprocedures nauwlettend gevolgd.

19

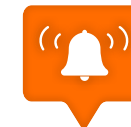
### Disciplinaire sancties



Elk verzuim van een werknemer om de regels in de Ethische en Gedragscode en meer in het algemeen in het Intern Reglement (of een gelijkwaardig document) van het bedrijf waarvoor hij werkt na te leven, kan worden beschouwd als een overtreding.

Indien nodig kan de UPERIO Groep onmiddellijk de nodige maatregelen nemen om een einde te maken aan de vastgestelde overtreding, met inbegrip van het opleggen van gepaste disciplinaire sancties die in verhouding staan tot de ernst van de vastgestelde overtreding, overeenkomstig de bepalingen van het Intern Reglement (of elk gelijkwaardig document) en de geldende wet- en regelgeving.

### Klokkenluidersprocedure



Elke werknemer die twijfelt over de juiste aanpak van een bepaalde situatie of over de interpretatie van de in de Code vermelde regels of die rechtstreeks of onrechtstreeks een inbreuk op deze Code vaststelt, moet contact opnemen met zijn of haar leidinggevenden, personeelsmanagers of de bevoegde organisatie die belast is met het ontvangen van klokkenluidersmeldingen.

De Groep heeft een uitbested klokkenuidersysteem opgezet onder de directe verantwoordelijkheid van het Uitvoerend Comité dat meldingen van werknemers over schendingen of risico's op schendingen van de voorschriften van deze Code verzamelt en verwerkt.

Elke werknemer kan gebruik maken van deze klokkenluidersregeling door te mailen naar:

[whistleblowing@uperio-group.com](mailto:whistleblowing@uperio-group.com).

In overeenstemming met de van kracht zijnde regelgeving garandeert dit systeem de vertrouwelijkheid van het proces binnen de door de geldende wetgeving gestelde grenzen.

Er zullen geen vergeldingsmaatregelen worden getolereerd tegen personen die te goeder trouw van dit systeem gebruik hebben gemaakt. Zelfs niet indien de vermoedens die aan de melding ten grondslag liggen ongefundeerd blijken te zijn.