



/ Gedragscode





INLEIDING

Deze Gedragscode definieert de principes, regels en verwachte gedragingen binnen de UPERIO Groep.

Deze geldt voor alle belanghebbenden van de Groep, waaronder:

- alle werknemers, ongeacht hun status, functie, land van tewerkstelling of hiërarchisch niveau;
- de bestuurders en bedrijfsfunctionarissen;
- tijdelijke werknemers, consultants, dienstverleners, onderaannemers, zakenpartners, agenten, distributeurs, evenals iedereen die handelt in naam van of namens de UPERIO Groep.

Deze Code is een referentiedocument dat de toepasselijke wetten en regels aanvult, evenals de interne reglementen van de Groep (indien van toepassing) en interne beleidslijnen.

Elke belanghebbende is verantwoordelijk voor het handhaven van deze principes en wint advies in wanneer er onzekerheid is over de interpretatie of toepassing van de Code.

Inhoud

INLEIDING.....	1
1. VERANTWOORDELIJK HANDELEN.....	1
2. ET BIEDEN VAN EEN VEILIGE, LONENDE EN BEVREDIGENDE WERKOMGEVING.....	2
2.1. Veiligheid en gezondheid van werknemers	2
2.2. Rechten en plichten van werknemers	2
2.3. Diversiteit.....	3
2.4. Talentontwikkeling en promotie.....	3
3. HET BEHOUD VAN HET MILIEU	3
3.1. Implementatie van verantwoordelijke praktijken	3
3.2. Duurzame Ontwikkelingsdoelen.....	4
4. WAARBORGEN VAN INTEGRITEIT IN DE BEDRIJFSVOERING	4
4.1. Bestrijding van corruptie.....	4
4.2. Bestrijding van invloed verhandelen	5
4.3. Bestrijding van witwassen	5
4.4. Bestrijding van belangenconflicten	5
4.5. Naleving van boekhoudkundige en financiële principes	5
4.6. Naleving van de Gifts and Hospitality Policy.....	6
4.7. Naleving van het mededingingsrecht.....	6
4.8. Respect voor vertrouwelijkheid	7
4.9. Naleving van het cybersecuritybeleid	7
4.10. Bescherming van activa	7
4.11. Intra-groep relaties	8
5. WAARBORGEN VAN DE IMPLEMENTATIE VAN DE GEDRAGSCODE EN ETHIEK	8
5.1. Reikwijdte	8
5.2. Bestuur	8
5.3. Implementatietools	9
5.3.1. Risicomapping	9
5.3.2. Interne monitoring en evaluatie	9
5.3.3. Opleiding	9
5.3.4. Disciplinaire sancties	9
5.3.5. Klokkenluidersprocedure	9

1. VERANTWOORDELIJK HANDELEN

De UPERIO Groep zorgt ervoor dat de tien principes in het Global Compact van de Verenigde Naties worden gerespecteerd en verdedigd:

- De bescherming van het internationale mensenrechtenrecht bevorderen en respecteren;
- Zorg ervoor dat zij niet medeplichtig zijn aan mensenrechtenschendingen;
- Respecteer de vrijheid van vereniging en erken het recht op collectieve onderhandelingen;
- Bijdragen aan de uitbanning van alle vormen van dwangarbeid;
- Bijdragen aan de effectieve afschaffing van kinderarbeid;
- Bijdragen aan de uitbanning van discriminatie in werkgelegenheid en beroep;
- Pas de voorzorgsaanpak toe op milieuproblemen;
- Neem initiatieven om meer milieubewustzijn te bevorderen;
- De ontwikkeling en verspreiding van milieuvriendelijke technologieën bevorderen;
- Handel tegen corruptie in al haar vormen, inclusief afpersing en omkoping.

De UPERIO Groep werkt eraan om ervoor te zorgen dat haar activiteiten worden uitgevoerd met respect voor de rechten van individuen en stimuleert de voortdurende verbetering van sociale, maatschappelijke en gezondheidsomstandigheden, die essentiële factoren zijn voor de ontwikkeling en bescherming van de rechten van mensen.

De UPERIO Groep zet zich in om waakzaam te zijn bij het identificeren van de potentiële negatieve effecten, direct of indirect, van haar activiteiten op de samenleving en het milieu, om deze te voorkomen en, indien nodig, te verhelpen.

De UPERIO Groep draagt bij aan de economische en sociale dynamiek van de regio's waarin zij actief is, en neemt in het bijzonder deel aan de ontwikkeling van werkgelegenheid in haar operationele regio's – direct op haar eigen locaties en indirect bij haar partners.

De UPERIO Groep zet zich in voor het onderhouden en bevorderen van verantwoorde en eerlijke relaties met haar partners.

De UPERIO Groep vereist dat haar leveranciers en hun onderaannemers voldoen aan de ethische principes die zijn vastgelegd in haar Gedragscode.

Klanttevredenheid is een primaire doelstelling van de UPERIO Groep. Het vertrouwen van de klant wordt verworven en behouden door respect voor hun rechten en de voortdurende zorg om alleen toezeggingen te doen die gerespecteerd kunnen worden.

Wanneer meerdere bedrijven in de UPERIO Groep onderling zakelijke relaties onderhouden, dienen deze met hetzelfde integriteitsniveau naar klanten, leveranciers of externe partners te handelen.

In alle omstandigheden is het gedrag van de medewerkers loyaal en geïnspireerd door de belangen van de UPERIO Groep.

De reputatie van de UPERIO Groep en de kwaliteit van haar diensten vormen de voorwaarden voor haar ontwikkeling en duurzaamheid.

Alle werknemers, hoewel zij verplicht zijn de belangen van het bedrijf waarin zij werken te behartigen, zijn zich er ook van bewust dat het belang van de UPERIO Groep vereist dat iedereen de kwaliteit en soepele werking van interne en externe relaties waarborgt, ongeacht het betreffende gebied: contracten die worden gesloten in de normale bedrijfsvoering, commerciële of financiële relaties, maar ook en vooral op het gebied van personeelszaken.

2. ET BIEDEN VAN EEN VEILIGE, LONENDE EN BEVREDIGENDE WERKOMGEVING

2.1. Veiligheid en gezondheid van werknemers

De UPERIO Groep zorgt voor de gezondheid en veiligheid van haar medewerkers, zorgt ervoor dat al haar activiteiten voldoen aan de gezondheidswetten en -regels die gelden in alle landen waar zij actief is, en zet zich in voor het toepassen van de beste praktijken met betrekking tot veiligheid op de werkplek.

De UPERIO Groep beschermt haar medewerkers in de context van hun professionele missies tegen blootstelling aan gevaarlijke materialen of situaties en meldt mogelijke risico's.

De interne reglementen (indien van toepassing) en de interne procedures die binnen de UPERIO Groep van kracht zijn, beschrijven de regels met betrekking tot gezondheid en veiligheid op het werk. Ze worden onder de aandacht van de medewerkers gebracht.

De UPERIO Groep zet zich in om ervoor te zorgen dat haar medewerkers een balans tussen werk en privé behouden.

2.2. Rechten en plichten van werknemers

De UPERIO Groep respecteert het recht van haar werknemers om persoonlijk betrokken te zijn bij politieke en/of associatieve activiteiten.

Werknemers zijn ervoor verantwoordelijk dat hun privéactiviteiten de uitvoering van hun missies niet in gevaar brengen of de reputatie van de UPERIO Groep schaden.

De UPERIO Groep zorgt voor naleving van de geldende regelgeving in de landen waar zij aanwezig is, wanneer zij persoonsgegevens van haar werknemers en sollicitanten verzamelt, verwerkt of overdraagt.

In overeenstemming met Verordening (EU) 2016/679 (AVG) en de toepasselijke wetgeving hebben betrokkenen het recht op bevestiging of persoonsgegevens over hen worden verwerkt

en, indien dat het geval is, toegang tot deze persoonsgegevens.

Zij kunnen ook hun recht uitoefenen op rectificatie, wissen, beperking van verwerking of bezwaar, onder de voorwaarden die door de toepasselijke wet zijn vastgesteld.

Deze rechten kunnen worden uitgeoefend door contact op te nemen met rgpd@uperio-group.com.

Elke inbreuk of vermoedelijke inbreuk op persoonsgegevens moet onverwijld worden gemeld aan de Legal and ESG Director, de IT-afdeling en de AVG-commissie volgens interne incidentmeldingsprocedures.

De UPERIO Groep streeft ernaar de beste profielen aan te trekken, te werven en te ontwikkelen en biedt een bevredigende werkomgeving om vertrouwensrelaties tussen medewerkers te bevorderen.

De UPERIO Groep respecteert het recht op vrijheid van meningsuiting en mening van haar werknemers.

Werknemers verbinden zich ertoe open met elkaar te communiceren en onpartijdig en met het wederzijds respect te handelen dat in interpersoonlijke relaties wordt verwacht.

Werknemers moeten zich onthouden van discriminerende, lasterlijke of beledigende opmerkingen tegenover collega's, managers of werkgever, waaronder communicatie via e-mail en sociale media.

De UPERIO Groep respecteert het recht van haar werknemers om vrijwillig groepen te vormen en deel te nemen aan de bevordering en verdediging van hun professionele belangen.

De UPERIO Groep bevordert kwalitatieve sociale dialoog en consultatie met de sociale partners, evenals respect en overweging voor werknemersvertegenwoordigers in elk van de landen waar zij actief is.

2.3. Diversiteit

De UPERIO Groep bevordert de diversiteit van profielen en achtergronden en zet zich ervoor in dat elk van haar medewerkers van zijn rechten kan genieten, ongeacht huidskleur, geslacht, religie, politieke overtuigingen, nationale of sociale afkomst, leeftijd, handicap, vakbondslidmaatschap en seksuele geaardheid of genderidentiteit.

Diversiteit en inclusie, die creativiteit stimuleren, zijn kernwaarden van de Groep.

De UPERIO Groep verbiedt alle discriminatie, of het nu gaat om werving, beloning, werktijden en rust of betaald verlof, zwangerschapsbescherming, baan zekerheid, functietoewijzing, evaluatie, training, werkkansen en arbeidsveiligheid en gezondheid. De UPERIO Groep verzet zich tegen alle vormen van fysiek, seksueel, verbaal of moreel geweld en intimidatie.

Professionele diversiteit is een integraal onderdeel van de cultuur van de UPERIO Groep. De Groep heeft gelijke kansen voor vrouwen en mannen tot een centraal onderdeel van haar personeelsbeleid gemaakt.

De UPERIO Groep behandelt vrouwen en mannen op het werk dus gelijk, vooral op het gebied van gelijke beloning, en biedt dezelfde sociale voordelen.

De UPERIO Groep hanteert talentwerving, -ontwikkeling en -behoud van talenten die genderdiversiteit respecteren.

De UPERIO Groep bevordert de ontwikkeling van jong talent.

De UPERIO Groep werkt eraan om ervoor te zorgen dat senioren toegang hebben tot en in dienst kunnen blijven.

In een veranderende operationele omgeving zet de UPERIO Groep zich in voor het bevorderen van professionele integratie die is aangepast aan de diversiteit van profielen, met name met betrekking tot neurodiversiteit, handicap en geestelijke gezondheid.

2.4. Talentontwikkeling en promotie

De UPERIO Groep zorgt voor de ontwikkeling van de vaardigheden van haar medewerkers via talrijke trainingsprogramma's, met name

intern via de UPERIO Academie; en door interne mobiliteit te bevorderen.

De UPERIO Groep moedigt haar medewerkers aan om voortdurend zorg te tonen voor kwaliteit in de uitvoering van hun werk.

Managers zorgen ervoor dat hun teams versterkt worden door hen een kader te bieden dat bevorderlijk is voor initiatief nemen in overeenstemming met de principes en regels van de UPERIO Groep.

Om eerlijkheid, transparantie en integriteit te garanderen in al haar wervings- en personeelsbeheerprocessen, verbiedt de UPERIO Groep alle vormen van favoritisme, clientelisme en nepotisme.

Elke situatie van familie- of persoonlijke banden die waarschijnlijk een reële of vermeende belangenverstrengeling veroorzaakt, moet schriftelijk worden gemeld aan de afdeling Human Resources en zal onderworpen zijn aan een specifieke beoordeling.

Gezien de wervingsspanningen in bepaalde technische beroepen kan een uitzondering worden verleend voor het aannemen van familieleden van technici/monteurs, onder voorbehoud van voorafgaande schriftelijke toestemming van de CEO.

3. HET BEHOUD VAN HET MILIEU

3.1. Implementatie van verantwoordelijke praktijken

In alle landen houdt de UPERIO Groep zich strikt aan de geldende wetten, regels en normen op het gebied van milieukwesties.

De UPERIO Groep streeft ernaar verder te gaan dan de toepasselijke wettelijke en regelgevende milieueisen. Het betreft actief zijn locaties, medewerkers en partners bij de definitie en implementatie van verantwoorde milieupraktijken binnen haar bedrijfsactiviteiten: verantwoord vlootbeheer maakt het langdurig gebruik van kranen en apparatuur mogelijk via onderhoud; regelmatige renovaties; renovatie van de UPERIO-vloot via 3 industriële spuitcabines in de groep; geoptimaliseerd voorraad- en transportbeheer dankzij het strakke geografische netwerk van UPERIO-agentschappen en een gedeelde voorraad in de

verschillende gebieden; gebruik van gereviseerde onderdelen waar mogelijk, beheer van ons afval; een wagenpark in het proces van elektrificatie; controle van het brandstofverbruik van het wagenpark; beheer van computer- en telefonieapparatuur via huursystemen gebaseerd op het reconditioneren van apparatuur.

De UPERIO Groep wil actief deelnemen aan de ecologische transitie door zich te verbinden aan het meten en verminderen van de ecologische voetafdruk van al haar activiteiten.

De UPERIO Groep heeft als doel bij te dragen aan de bescherming van het milieu, de strijd tegen klimaatverandering en het behoud van hulpbronnen. Daarnaast streeft het ernaar zijn processen continu te verbeteren ten behoeve van klanten, medewerkers en, breder gezien, het gehele ecosysteem, door de juiste menselijke en financiële middelen eraan toe te wijzen.

Milieukwesties zijn geïntegreerd in het strategisch plan van de Groep en zijn onderwerp van specifieke middellange- en langetermijnactieplannen, met indicatoren om hun prestaties te monitoren.

3.2. Duurzame Ontwikkelingsdoelen

De Agenda 2030 voor Duurzame Ontwikkeling, aangenomen door alle VN-lidstaten in 2015, is een gedeeld blauwdruk voor vrede en welvaart voor mensen en de planeet, nu en in de toekomst. In het hart staan de 17 Duurzame Ontwikkelingsdoelen (SDG's), die een dringende oproep tot actie zijn van alle landen – ontwikkeld en in ontwikkeling – in een wereldwijd partnerschap. Alle belanghebbenden worden opgeroepen bij te dragen: overheden, het maatschappelijk middenveld, bedrijven, investeerders en burgers.

De UPERIO Groep draagt direct bij aan de volgende Duurzame Ontwikkelingsdoelen:

- Zorgen voor een gezond leven en het bevorderen van welzijn op alle leeftijden (SDG 3);
- Zorgen voor inclusief en rechtvaardig kwalitatief onderwijs en het bevorderen van levenslange leermogelijkheden voor iedereen (SDG 4);

- Bevorderen van duurzame, inclusieve en duurzame economische groei, volledige en productieve werkgelegenheid en fatsoenlijk werk voor iedereen (SDG 8);
- Veerkrachtige infrastructuur bouwen, inclusieve duurzame industrialisatie bevorderen en innovatie stimuleren (SDG 9);
- Ervoor zorgen dat steden en menselijke nederzettingen inclusief, veilig, veerkrachtig en duurzaam zijn (SDG 11);
- Neem dringende maatregelen om klimaatverandering en de gevolgen ervan te bestrijden (SDG 13);
- Versterk de middelen om het mondiale partnerschap voor duurzame ontwikkeling (SDG 17) te realiseren.

4. WAARBORGEN VAN INTEGRITEIT IN DE BEDRIJFSVOERING

De UPERIO Groep vereist dat haar medewerkers en partners zich voorbeeldig gedragen op het gebied van integriteit.

Het niet naleven van de regelgeving kan de UPERIO Groep – evenals haar individuele medewerkers – blootstellen aan strafrechtelijke sancties.

4.1. Bestrijding van corruptie

Het begrip corruptie – waarvan de definitie varieert afhankelijk van de toepasselijke wet – omvat doorgaans alle handelingen waarbij een persoon (de corrupte persoon) voor zichzelf of voor anderen een geschenk, een belofte of een voordeel van welke aard ook aanvraagt of accepteert met het oog op het uitvoeren, nalaten uitvoeren of vertragen van een handeling die binnen zijn taken valt, missies of mandaten ten behoeve van een derde partij (de omkoper).

Geschenken, beloften of voordelen van welke aard ook kunnen bestaan uit directe voordelen – betaling van contant geld, goederen in natura, kortingen, gratis werk verrichten – of indirecte voordelen – het inhuren

van een familielid, het betalen van een schuld namens anderen.

Corruptie kan worden gepleegd door iemand in de private sector (private corruptie) of in de publieke sector (publieke corruptie).

Actieve corruptie ontstaat wanneer de persoon die corrupteert de corruptie initieert.

Passieve corruptie treedt op wanneer de daad van corruptie wordt geïnitieerd door de persoon die gecorrumpeerd is.

4.2. Bestrijding van invloed verhandelen

Het concept van invloed verhandelen is van toepassing wanneer iemand zijn of haar reële of veronderstelde invloed misbruikt met het oog op het verkrijgen van posities, banen, contracten of andere gunstige beslissingen van een autoriteit of een overheidsinstantie ten behoeve van een derde partij, in ruil voor een voordeel.

Invloed verhandelen wordt ook beschouwd als een bezit of een verplichting, afhankelijk van de persoon die de handeling heeft geïnitieerd.

4.3. Bestrijding van witwassen

Witwassen van geld wordt gekenmerkt door het investeren van crimineel geld in de legitieme economie om de illegale oorsprong ervan te verbergen.

De UPERIO Groep neemt passende maatregelen om te voorkomen dat haar activiteiten worden gebruikt als middel voor witwassen, wat kan inhouden dat contante betalingen of andere toonderinstrumenten worden gebruikt.

De UPERIO Groep hecht bijzondere waarde aan naleving van internationale besluiten en verdragen, evenals wetten en regels met betrekking tot exportcontrole, financiële sancties en internationale handelsbeperkingen voor de landen waarin de Groep actief is, rekening houdend met hun ontwikkelingen.

4.4. Bestrijding van belangenconflicten

Een belangenconflict kan ontstaan wanneer de persoonlijke belangen van een werknemer, of die van natuurlijke of rechtspersonen met wie hij of zij verbonden is of met wie hij of zij nauw

bestaat, conflicteren met of waarschijnlijk conflicteren met de belangen van de UPERIO Groep en kunnen compromitteren, of de indruk wekken dat de onpartijdige en objectieve uitvoering van zijn of haar functie in gevaar kan komen.

Het concept van "naaste familieleden" wordt in brede zin begrepen, inclusief echtgenoot, partner, samenwonende partner, directe voorouders en nakomelingen, broers, zussen, zwagers en schoonzussen, elke persoon die in het huis van de werknemer woont, evenals elke persoon met wie de werknemer een financiële of zakelijke relatie heeft.

Werknemers van de UPERIO Groep die zich in zo'n feitelijke of potentiële situatie bevinden, zijn verplicht dit onverwijld schriftelijk te melden aan de Legal and ESG Director van de Groep.

Naast dit rapport moeten werknemers die bijzonder blootgesteld zijn aan hun taken en verantwoordelijkheden jaarlijks een verklaring afleggen waarin wordt verklaard dat er geen belangenconflicten zijn of situaties aanwijzen die waarschijnlijk tot een belangenconflict kunnen leiden.

Daarnaast worden de praktijken die op dit gebied gerespecteerd moeten worden geregeld door wets- en gebruiksregels die variëren per land, beroep en status.

4.5. Naleving van boekhoudkundige en financiële principes

Elke medewerker die betrokken is bij het uitgeven van aanbiedingen, contracten, facturen, kredietnota's, bestellingen of bonnetjes moet ervoor zorgen dat alle transacties nauwkeurig en eerlijk worden vastgelegd. Dergelijke documenten moeten voldoen aan de geldende wetten, voorschriften en de interne procedures van de betreffende UPERIO Groep-entiteit.

De activiteiten en transacties die door de Groep worden uitgevoerd, worden eerlijk en getrouw vastgelegd in de boekhouding van elk bedrijf, in overeenstemming met de geldende reglementen en interne procedures.

In het bijzonder moet elke medewerker die boekhoudkundige administratie maakt nauwkeurig en eerlijk zijn en ervoor zorgen dat de documentatie die bij elke boeking hoort bestaat.

Elke overboeking van fondsen vereist bijzondere waakzaamheid, met name wat betreft de identiteit van de ontvanger en de reden van de overboeking.

Elke betaling moet worden gedaan onder de voorwaarden die in het contract zijn vastgelegd en in ruil voor daadwerkelijk geleverde diensten.

In geval van twijfel over de herkomst van de fondsen, moet de te doen betaling worden gemeld aan de Chief Financial Officer van de Groep, in het bijzonder:

- Als de gelden afkomstig zijn van of bestemd zijn voor bankrekeningen van een andere entiteit dan de aannemer, die niet bekend zijn bij de werknemer en niet gerapporteerd bij het sluiten van het contract;
- Als het geld afkomstig is van of bestemd is voor bankrekeningen uit staten met lage of nul belasting.

Contante betalingen zijn niet toegestaan.

Alle medewerkers moeten de informatiesystemen gebruiken die door de UPERIO Groep zijn opgezet voor het beheer en de traceerbaarheid van de operaties, om zo de integriteit, veiligheid en naleving van de verwerkte gegevens te garanderen.

4.6. Naleving van de Gifts and Hospitality Policy

Geschenken en gastvrijheid kunnen verschillende vormen aannemen, zoals uitnodigingen voor een restaurant, een sport- of cultureel evenement, of elke andere vorm van gastvrijheid.

Ze kunnen worden aangeboden of ontvangen door de organisatie zelf of door een van haar medewerkers.

Geschenken en gastvrijheid zijn gangbare praktijken in het bedrijfsleven en vormen op zich geen corrupte handelingen.

Het aanbieden of accepteren van een geschenk of uitnodiging kan echter onder bepaalde omstandigheden een daad van corruptie vormen, met name wanneer het bedoeld is om de uitvoering of niet-uitvoering van een handeling in strijd met juridische, contractuele of professionele verplichtingen te beïnvloeden of als beïnvloedend te zien.

Geschenken of uitnodigingen die worden aangeboden of ontvangen moeten altijd voldoen aan de geldende wetgeving in het land waar ze zijn gemaakt en, waar die bestaan, aan het geschenken- en gastvrijheidsbeleid van de betreffende partner.

In elk geval zijn geschenken en uitnodigingen die een redelijke waarde overschrijden, gelijk aan €100 excl. btw of het equivalent bedrag in lokale valuta, of die als waarschijnlijke invloed op een zakelijke relatie of besluitvorming kunnen worden gezien, strikt verboden.

Het aannemen van dergelijke geschenken of uitnodigingen, voor zichzelf of voor anderen, door een ambtenaar of een persoon die een privéfunctie uitoefent, kan een daad van passieve corruptie vormen.

Evenzo vormt het aanbieden aan een publieke ambtenaar, voor zichzelf of anderen, een dergelijke gift of uitnodiging met het oog op het verkrijgen van een onderscheiding, een voordeel, een contract of een andere gunstige beslissing, een daad van actieve beïnvloedingshandel. Het accepteren of aanvragen van dergelijke voordelen door een openbaar ambtenaar vormt een daad van passief beïnvloedingshandelen.

Wanneer een werknemer een geschenk of uitnodiging van een redelijke waarde van maximaal €100 wil aanbieden, excl. btw of het equivalent daarvan in lokale valuta, en niet bedoeld is om een beslissing te beïnvloeden, moet dit geschenk of deze uitnodiging als zodanig worden geregistreerd.

De vergoeding van de bijbehorende kosten moet worden opgenomen op de juiste rekening en als gift of gastvrijheid worden opgegeven, waarbij de naam van de begunstigde en diens bedrijf worden vermeld.

Wanneer een werknemer een gift of uitnodiging ontvangt ter waarde van €50 tot €100 excl. btw (of gelijkwaardig in lokale valuta), moet hij of zij dit schriftelijk aan zijn of haar manager melden.

4.7. Naleving van het mededingingsrecht

De UPERIO Groep zet zich in voor het behouden van vrije en onverstoorde concurrentie, in overeenstemming met de geldende wetten en praktijken, zonder belemmering van de mededingingsregels.

De UPERIO Groep voert al haar activiteiten strikt uit in overeenstemming met nationale en Europese regels met betrekking tot het mededingingsrecht. Als zodanig zet UPERIO zich in om vrije, gezonde en onverstoorde concurrentie te behouden en elke praktijk te voorkomen die een obstakel vormt voor de toepasselijke regels.

In het bijzonder zijn de volgende zaken streng verboden:

- elke overeenkomst, uitdrukkelijk of stilzwijgend, met als doel of effect het vrije spel van de concurrentie te veranderen;
- elke coördinatie van prijzen, met name het vaststellen van identieke prijzen, het beperken van kortingen, of elke uitwisseling van informatie die waarschijnlijk de prijsstrategie van een concurrent kan beïnvloeden;
- de gecoördineerde toewijzing van markten, klanten of geografische gebieden;
- overeengekomen beperkingen op productie, capaciteit of diensten;
- uitwisselingen van gevoelige informatie (prijzen, kosten, marges, commerciële omstandigheden, biedingsintenties, schattingen, verwachte volumes, enz.) die de normale commerciële onzekerheid tussen concurrenten zouden verminderen.

Elke situatie die als concurrentiebeperkende coördinatie kan worden geïnterpreteerd, direct of indirect, moet onmiddellijk onder de aandacht van de CEO worden gebracht.

4.8. Respect voor vertrouwelijkheid

Elke werknemer verplicht zich ertoe geen interne of externe vertrouwelijke informatie of persoonsgegevens die onder zijn of haar aandacht worden gebracht, direct of indirect te verstrekken aan personen buiten de UPERIO Groep of aan andere medewerkers van wie deze kennis niet vereist is.

In het algemeen is discretie essentieel om vertrouwen te behouden, zowel binnen de UPERIO Groep als in de relaties die zijn opgebouwd met haar partners en klanten.

De UPERIO Groep zorgt ervoor alle externe vertrouwelijke informatie die aan haar wordt gecommuniceerd te beschermen en deze

informatie alleen te gebruiken voor geautoriseerde doeleinden, met alle passende voorzorgsmaatregelen.

4.9. Naleving van het cybersecuritybeleid

Als onderdeel van hun taken verbinden alle medewerkers zich ertoe te voldoen aan alle bepalingen van het Information System Security Policy (ISSP), het IT-handvest en de interne procedures van de UPERIO Groep.

Elke gebruiker is dan ook verplicht uitsluitend gebruik te maken van de informatiesystemen die door de UPERIO Groep beschikbaar zijn gesteld, in overeenstemming met de aan hen toegekende toegangsrechten.

Het is de verantwoordelijkheid van de gebruiker om de vertrouwelijkheid van zijn inloggegevens te waarborgen, onverwijld elke afwijking of poging tot inbraak te melden, en om te onthouden van installatie of gebruik van ongeautoriseerde software of apparatuur.

Werknemers moeten zich verantwoordelijk gedragen en voldoen aan goede beveiligingspraktijken, met name op het gebied van e-mailbeheer, internetsurfen, gegevensopslag en mobiliteit.

De werknemer neemt deel aan bewustwordings- en trainingsacties die door de Groep worden georganiseerd.

Elke schending van de regels zoals vastgelegd in het Information System Security Policy (ISSP), het IT-Handvest en de interne procedures van de UPERIO Groep zal waarschijnlijk de verantwoordelijkheid van de auteur met zich meebrengen en kan onderworpen worden aan disciplinaire maatregelen.

In geval van twijfel of een bijzondere situatie moet de werknemer onmiddellijk de betreffende IT-afdeling waarschuwen door zijn rapport naar het volgende adres te sturen:

alerte.cybersecurite@uperio-group.com.

4.10. Bescherming van activa

Elke medewerker zorgt voor de integriteit van de activa van de Groep.

Dit zijn niet alleen roerende goederen, onroerend goed of immateriële goederen die

door de wet worden vastgesteld en gedefinieerd. Ze bevatten ook de ideeën of knowhow die door de medewerkers van de UPERIO Groep zijn ontwikkeld.

Lijsten van klanten en onderaannemers of leveranciers, informatie over contracten, technische of commerciële praktijken, commerciële aanbiedingen en technische studies, alle gegevens of informatie waartoe werknemers toegang hebben bij de uitvoering van hun taken, maken ook deel uit van de activa van de UPERIO Groep. Deze elementen zijn beschermd. Deze plicht blijft bestaan ondanks het vertrek van de werknemer.

Geen gelden of activa van de Groep worden gebruikt voor illegale, persoonlijke of niet-gerelateerde doeleinden die verband houden met de activiteiten van de UPERIO Groep.

Alle documenten of informatie die betrekking hebben op intellectueel, industrieel en artistiek eigendom, of knowhow die direct of indirect door de Groep is ontwikkeld, moeten als vertrouwelijk worden beschouwd door de medewerker die toegang heeft tot deze en die zich onthoudt van openbaarmaking, of van enig gebruik van andere dan door de UPERIO Groep goedgekeurd.

4.11. Intra-groep relaties

Wanneer meerdere bedrijven in de UPERIO Groep ertoe worden gebracht om zakelijke relaties met elkaar aan te gaan, houden zij met dezelfde waakzaamheid de loyaliteit van klanten, leveranciers of externe partners in de gaten.

In het belang van de Groep hebben zij alle maatregelen genomen om geschillen te voorkomen.

Indien een geschil niet voorkomen had kunnen worden, wordt een rechtvaardige oplossing gezocht, waarbij elk wordt gedreven door een geest van verzoening, transparantie en goede trouw.

Algemeener geldt, hoewel alle werknemers verplicht zijn de belangen van het bedrijf waarin zij werken te behartigen, maar zij zijn zich er ook van bewust dat het belang van de Groep vereist dat iedereen de kwaliteit en soepele werking van interne relaties waarborgt, ongeacht het betreffende gebied: contracten die worden gesloten in het normale bedrijfs-, handels- of financiële verloop, maar ook, en met name op

het gebied van personeelszaken, bijvoorbeeld binnen groepsmobiliteit.

5. WAARBORGEN VAN DE IMPLEMENTATIE VAN DE GEDRAGSCODE EN ETHIEK

5.1. Reikwijdte

De Gedragscode streeft ernaar integriteit in de werking van de UPERIO Groep te waarborgen.

De Gedragscode wordt verspreid en toegepast in alle bedrijven van de UPERIO Groep.

De Gedragscode en de bijbehorende principes moeten door elke medewerker van de UPERIO Groep worden gerespecteerd.

Contracten die zijn gesloten met partners, onderaannemers, leveranciers, klanten of tussenpersonen moeten voldoen aan de regels van deze Gedragscode.

5.2. Bestuur

De UPERIO Groep heeft een bestuursstelsel aangenomen om de verspreiding, het begrip en de effectieve implementatie van deze gedragscode te waarborgen. Dit stelsel is afhankelijk van verschillende complementaire actoren, die elk opereren binnen duidelijk gedefinieerde rollen en verantwoordelijkheden.

De ESG-commissie, verbonden aan het Strategisch Comité, draagt bij aan de definitie van de gedragsregels op het gebied van ethiek, sociale en milieuverantwoordelijkheid. Het zorgt voor naleving van deze principes, beoordeelt de ESG-strategie van de Groep en analyseert de bijbehorende rapporten en indicatoren.

De Auditcommissie, die ook rapporteert aan de Strategische Commissie, zorgt ervoor dat boekhoudkundige principes voldoen aan de geldende normen, onderzoekt de moedermaatschappij en geconsolideerde financiële overzichten en zorgt voor de effectieve implementatie van interne controle en risicobeheer.

De ESG en Communicatiemanager, onder de verantwoordelijkheid van de CEO, is verantwoordelijk voor de implementatie van de principes in deze Code en voor het leiden van goede praktijken op het gebied van ethiek, sociale en milieuverantwoordelijkheid binnen de hele Groep.

De Legal and ESG Director, die rapporteert aan de Chief Financial Officer van de Groep, zorgt voor de implementatie van interne regelgeving en procedures, verifieert de naleving van praktijken, helpt medewerkers bij de interpretatie van de Code en behandelt gevoelige situaties, met name wat betreft belangenconflicten of naleving.

Managers en medewerkers, evenals alle belanghebbenden die namens de Groep handelen, spelen ook een essentiële rol: zij moeten zich voorbeeldig gedragen, zorgen voor naleving van de principes van deze Code, advies inwinnen bij twijfel en elke situatie of praktijk melden die daarmee in strijd kan zijn.

Samen garanderen deze actoren een consistente, effectieve governance die in lijn is met de waarden van de UPERIO Groep, waardoor de juiste toepassing van deze Code in alle entiteiten en in alle landen waar de Groep actief is, wordt gewaarborgd.

5.3. Implementatietools

5.3.1. Risicomapping

De risicomapping maakt het mogelijk om de risico's van blootstelling van de Groep aan alle soorten gedrag in strijd met deze Code te identificeren en te prioriteren, met name externe aansporingen voor corrupte doeleinden en ernstige schendingen van mensenrechten, fundamentele vrijheden, gezondheid, veiligheid van personen en milieu.

Deze risico's worden beoordeeld met betrekking tot partners, geografische gebieden en sectoren van activiteit.

Deze kaart wordt regelmatig herzien om rekening te houden met de evolutie van de omgeving waarin de operaties plaatsvinden.

5.3.2. Interne monitoring en evaluatie

De controle over naleving van de Gedragscode is geïntegreerd in het bestaande interne controlesysteem binnen de UPERIO Groep.

De interne en externe controleprocedures die door de UPERIO Groep zijn ingevoerd, maken het mogelijk om te waarborgen dat rekeningen niet worden gebruikt om corruptie of invloed te verbergen, en om de zorgvuldigheidsmaatregelen te evalueren die zijn genomen om alle vormen van corruptie en invloed te voorkomen en te bestrijden.

5.3.3. Opleiding

De UPERIO Groep heeft zich uitgerust met passende trainings- en onboardingtools voor nieuwe medewerkers. Ze zijn samen gegroepeerd in de UPERIO Academie.

Deze trainingsprogramma's zijn gedefinieerd in hun inhoud en de keuze van de betrokken medewerkers met betrekking tot de risicomapping (in termen van functieprofiel, geografie en beroep). Er wordt regelmatig training gegeven aan de managers en medewerkers van de Groep, die het meest blootgesteld zijn aan de risico's van corruptie, invloed en witwassen van geld.

5.3.4. Disciplinaire sancties

Het niet naleven van de regels van de Gedragscode, het interne reglement (of een gelijk document) en de interne procedures die van toepassing zijn binnen de bedrijven die ze in dienst hebben, kan een schending vormen die kan leiden tot passende maatregelen in overeenstemming met de bepalingen van de interne regelgeving en de geldende wetten en regels.

Indien nodig kan de UPERIO Groep passende en tijdige maatregelen nemen om een einde te maken aan de vastgestelde schending, inclusief eventuele disciplinaire sancties die passend en in verhouding zijn tot de ernst van de waargenomen overtreding, overeenkomstig de bepalingen van het intern reglement (of een gelijkwaardig document), de toepasselijke wetten en regels.

5.3.5. Klokkenluidersprocedure

Elke medewerker die vragen heeft over het juiste gedrag of de interpretatie van deze Gedragscode, kan advies inwinnen bij zijn manager of de afdeling Personeelszaken. Werknemers die zich bewust worden van daadwerkelijke of mogelijke overtredingen van deze Code worden aangemoedigd deze via de juiste meldkanalen te melden.

De UPERIO Groep heeft een uitbesteed klokkenluiderssysteem opgezet onder directe verantwoordelijkheid van het Uitvoerend Comité, waardoor meldingen kunnen worden verzameld en verwerkt.

Dit waarschuwingssysteem is toegankelijk via de volgende link:

<https://uperio.integrityline.app/>

In overeenstemming met de toepasselijke regelgeving garandeert dit systeem de vertrouwelijkheid van de procedure binnen de door de toepasselijke wet gestelde grenzen.

Geen enkele vorm van represailles wordt getolereerd tegen mensen die dit systeem te goeder trouw hebben gebruikt, zelfs als de vermoedens aan de basis van het rapport onjuist blijken te zijn.