



CODE DE CONDUITE ET D'ÉTHIQUE COMMERCIALE

JANDENUJ.COM



1 Message du conseil d'administration

Jan De Nul Group mène à bien des travaux civils complexes, des projets maritimes et environnementaux ambitieux et des réalisations innovantes dans l'industrie offshore et des énergies renouvelables dans le monde entier. Grâce à des employés qualifiés et à des investissements continus dans nos équipements et dans l'humain, nous sommes devenus un expert de référence dans ce domaine diversifié. Notre ambition pour l'avenir est simple : en collaboration avec nos clients, nous menons à bien des projets répondant à leurs besoins et à leur satisfaction, tout en maintenant notre position d'acteur mondial. Nous souhaitons développer cette dernière en dirigeant nos activités en tant qu'entreprise responsable et fiable. Le Code de conduite nous sert d'outil pour pouvoir atteindre cet objectif. Nous sommes fermement convaincus que de bonnes relations avec tous nos partenaires sont les clés de la réussite.

Ce Code présente notre vision éthique et respectueuse du monde des affaires, et met en évidence l'ensemble des valeurs, normes, comportement et pratiques commerciales de Jan De Nul Group attendus de notre personnel, partenaires, fournisseurs et sous-traitants. Tous les employés, à tous les niveaux de l'entreprise, quelle que soit la fonction exercée, doivent respecter et adhérer aux notions définies dans ce Code, et doivent encourager les autres à le suivre également.

Ce document doit servir de référence à l'ensemble des valeurs communes applicables aux activités par et pour tout le personnel travaillant sur nos projets. Ceci est notre Code de conduite, et s'applique à chacun d'entre nous.

Le Conseil d'administration

2 VALEURS ET MISSION

Jan De Nul Group est actif à l'échelle internationale, avec des filiales et succursales dans le monde entier, et est un acteur de premier plan dans les secteurs du dragage, de la dépollution, du génie civil et du offshore. En raison de la nature de ces activités, elles doivent souvent être exécutées dans un environnement sensible.

Jan De Nul Group s'engage à :

- Améliorer la santé et la sécurité
- Préserver les droits de l'homme et contribuer au bien-être des communautés locales
- Protéger l'environnement
- Éviter la discrimination et la corruption
- Maintenir sa qualité et un haut niveau de performances
- Développer et stimuler les talents du personnel
- Mener des affaires de manière professionnelle, dans le respect des lois et des réglementations en vigueur tout en mettant en œuvre les normes internationales de bonnes pratiques
- Inciter et sensibiliser l'intérêt pour le développement durable

Ces principes doivent guider, nos actions, notre comportement, envers, nos actionnaires, partenaires, clients et la société en général.

3 PORTÉE ET APPLICATION

Ce Code résume l'ensemble des valeurs, règles de comportement et pratiques commerciales de Jan De Nul Group qui sont attendues de nos employés, partenaires, fournisseurs et sous-traitants. Toute référence, dans le texte ci-dessous, à « un employé » s'applique également aux associés, à la direction, aux administrateurs ainsi qu'à tous nos partenaires commerciaux et leurs employés.

Ce Code doit s'appliquer à toutes les entités de Jan De Nul Group.

En raison de la complexité du sujet, il est possible que différents principes du Code vous semblent contradictoires, créant dès lors un dilemme. Dans ce cas, nous vous conseillons de contacter notre Responsable de la conformité.

4 Notre personnel et son environnement de travail

4.1 Respect de chaque individu

4.1.1 Non-discrimination

Nous croyons fermement aux principes d'égalité des chances et des valeurs et encourageons donc la diversité dans tous les domaines du recrutement, de l'emploi, de la formation et de la promotion. Tous nos employés ont la possibilité de développer pleinement leur potentiel, sans discrimination de race, de genre, d'orientation sexuelle, d'âge, de religion ou de convictions politiques.

Notre système repose sur le mérite, nous le considérons important car :

- Nous voulons attirer des talents
- Nous voulons offrir les meilleurs services à nos clients
- La société se diversifie de plus en plus
- Les personnes traitées équitablement sont plus productives et se sentent plus appréciées.

4.1.2 Comportements indésirables

Les comportements indésirables tels que le harcèlement (sexuel), l'agression, la violence, la discrimination, la persécution, etc. sont inacceptables. Nous avons des politiques pour prévenir de tels agissements et les personnes concernées peuvent contacter, en toute confidentialité, certains employés désignés qui ont été formés pour intervenir dans ces cas.

4.1.3 Travail des enfants et travail forcé

Jan De Nul Group ne tolère pas le travail des enfants et prendra des mesures appropriées en cas de suspicion de maltraitance d'enfants par l'un de nos fournisseurs, sous-traitants, partenaires ou toute autre tierce parties avec laquelle nous faisons affaire.

De même, Jan De Nul Group ne tolère aucune forme de trafic d'êtres humains, de travail forcé ou d'esclavage, que ce soit dans sa propre organisation ou par ses sous-traitants, fournisseurs ou toute autre tierce partie avec lesquels il fait affaire.

4.2 Santé, sécurité et environnement

Jan De Nul Group met tout en œuvre pour que les employés puissent effectuer leurs tâches dans un environnement sûr et sécurisé. Notre programme de sensibilisation ITA (Imagine, Think, Act) a été élaboré et mis en place dans cette optique, afin de nous permettre de nous concentrer davantage sur le contrôle opérationnel et – ce faisant – de réduire les risques et les situations dangereuses. Nous n'acceptons pas de, nos employés, sous-traitants ou des personnes travaillant pour notre

compte, qu'ils prennent des risques inutiles et nous leur demandons et attendons d'arrêter toute tâche qu'ils ne peuvent exécuter en toute sécurité.

En tant qu'acteur mondial, nous sommes conscients de notre impact sur la planète c'est pourquoi, nous essayons de dissocier notre empreinte environnementale de notre croissance. C'est un exercice difficile, que nous devons garder tous les jours à l'esprit tout en exécutant nos projets et techniques.

Nous étudions diverses possibilités pour faire plus avec moins de ressources ou, mieux encore, pour créer des occasions illimitées dans un monde limité. Plus d'innovation et moins de solutions classiques. Plus d'énergie et de matériaux renouvelables, moins de fossiles.

Nous nous distinguons en créant des solutions de valeur et durables afin de minimiser notre impact sur la planète. Nous nous efforçons de prévenir la pollution et de réduire notre consommation d'énergie en recherchant des alternatives telles que l'énergie verte et en protégeant la biodiversité avec l'aide de notre département MARED. Nous nous concentrons, de plus en plus, sur la promotion de l'économie circulaire.

La législation locale ou notre propre système de gestion environnementale doivent toujours être respectés, en fonction de ce qui sera le plus contraignant.

Nos objectifs, buts et principes relatifs à l'hygiène, à la sécurité, à la santé et à la préservation de l'environnement sont résumés dans la Déclaration de politique QHSSE de Jan De Nul Group. Nous attendons de nos employés qu'ils se conforment à cette politique.

4.3 Conformité à la législation sociale

Jan De Nul Group garantit que les conditions de travail de son personnel et de son équipage sont conformes aux exigences nationales et internationales. Nous respectons et soutenons les droits de l'homme tels qu'ils sont définis dans la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme des Nations Unies.

Nous encourageons le dialogue social ouvert avec nos employés et leurs représentants. La collaboration avec les différents partenaires sociaux a donné lieu à un personnel flexible, dynamique et protégé.

4.4 Drogues et alcool

Jan De Nul Group applique une politique de tolérance zéro en matière de consommation de drogues et d'alcool sur le lieu de travail. Nous avons, déjà, une politique sur l'alcool et les drogues. Tout employé qui enfreindrait notre politique sur l'alcool et les drogues fera l'objet de mesures disciplinaires.

4.5 Données personnelles et sécurité des informations

Tous les informations personnelles recueillies par la société sur ses employés sont considérés comme confidentielles et sont traitées conformément à la législation en vigueur sur la protection de la vie

privée et/ou des données. Aucun employé ne peut diffuser des informations personnelles de ses collègues sans son accord préalable.

Jan De Nul Group doit identifier, évaluer et signaler tout risque concernant la sécurité des informations de telle sorte à respecter les exigences réglementaires et de conformité, y compris le GDPR. Dans ce cadre, il développe et surveille les pratiques afin de s'assurer que les informations et données soient, protégées contre toutes modifications inappropriées, soient physiquement sécurisées et soient uniquement accessibles aux utilisateurs autorisés.

5 Ressources de la société

5.1 Protection des actifs matériels et immatériels

Chacun est tenu de traiter les actifs matériels et immatériels de notre société avec soin et de les utiliser aux fins prévues. Les employés doivent protéger tous nos actifs contre p. ex. la perte, les dommages, le vol, l'abus, etc., y compris la propriété intellectuelle, la réputation du nom de la société, etc.

Avant leur départ, les employés devront restituer tous les biens matériels qu'ils ont reçus de la société. Ils continueront à être soumis et à respecter la confidentialité des informations.

5.2 Protection des informations

Jan De Nul Group et ses partenaires se sont engagés à protéger toutes les informations confidentielles qu'ils échangent. La diffusion de ces informations ne peut se faire que sous autorisation et le seront uniquement aux seules fins de l'activité de l'entreprise. Nous respectons, à tout moment, la confidentialité de la documentation qui nous est confiée, sauf en cas d'obligation légale.

Nous avons mis en place une structure TIC solide et continuons d'investir dans celle-ci pour garantir la sécurité optimale de nos données.

Jan De Nul Group se soumet à toute loi et/ou législation, en ce sens, dans les pays dans lesquels il travaille.

6 Nos parties prenantes et partenaires

6.1 Communication avec le public

Dans ses communications avec le public, Jan De Nul Group doit être uniquement représenté par des personnes ayant des compétences spécifiques et dont les responsabilités professionnelles incluent la communication avec le public et/ou les médias.

6.2 Relations avec les communautés

En raison de la nature des services que nous fournissons, nous sommes souvent en contact avec les communautés locales. Tous nos employés doivent avoir le plus grand respect pour ces collectivités locales et comprendre que nous sommes des invités dans leur pays. Nous devons toujours respecter leurs us et coutumes.

Nous devons être conscients que, dans certains cas, notre présence peut être considérée comme importune ou donner lieu à des pratiques inconnues pour les populations. La communication est essentielle à cet égard : avant le début des travaux, il est essentiel d'essayer de clarifier concrètement le contrat et de répondre aux préoccupations de la population au mieux de nos capacités. Il convient de s'assurer que des représentants locaux soient impliqués dans le projet et de les rencontrer régulièrement afin de réagir rapidement à toute plainte ou mécontentement. Cette approche permettra de créer une coopération de confiance entre les deux parties et d'entretenir de bonnes relations à long terme.

6.3 Faire des affaires de façon éthique

Les employés du Jan De Nul Group doivent traiter de manière éthique et équitable tous les partenaires et intervenants commerciaux. Nous voulons avoir une relation professionnelle et positive avec eux.

Nous nous engageons à respecter la loi dans tous les pays où nous travaillons et à mener nos activités commerciales de manière franche et honnête, dans le respect mutuel.

6.4 Corruption

La corruption, c.-à-d. tenter d'obtenir un avantage (concurrentiel) par une incitation financière ou d'une autre nature, est inacceptable. Traiter avec des responsables publics oblige à une vigilance accrue. Nous respectons toutes les lois nationales et internationales en vigueur en matière de lutte contre la corruption.

Nous désignons des partenaires commerciaux dont la conduite est conforme, en tout temps, à nos exigences et qui font des affaires avec intégrité. Enfin, nous restons très vigilant sur ce sujet.

6.5 Hospitalité et cadeaux

Nous ne tolérons pas qu'un employé offre ou reçoive des cadeaux ou d'autres avantages sauf si cela est considéré comme une forme de courtoisie normale, sans intention d'influencer une décision personnelle ou commerciale. Nous comptons sur nos employés pour qu'ils fassent preuve de bon sens en la matière et exercent leur faculté de jugement.

Si des employés sont confrontés à des situations inacceptables ou hésitent sur ce qui peut être considéré comme acceptable, ils doivent contacter le Responsable de la conformité.

6.6 Sanctions commerciales – libre concurrence

Nous respectons toutes les lois commerciales nationales et internationales pertinentes et veillons à respecter toutes les sanctions commerciales applicables. De plus, nous nous engageons à ne pas dissimuler des transactions commerciales dans le but d'échapper à de telles sanctions.

Nous exerçons nos activités de manière claire et transparente et prenons part à une concurrence libre et loyale.

6.7 Lutte contre le blanchiment d'argent et le financement du terrorisme

Nous sommes très vigilants lors de l'exécution ou de la réception de transferts d'argent afin de nous conformer, en tout temps, aux lois et règles en vigueur relatives à la lutte contre le blanchiment d'argent et le financement du terrorisme.

7 Conformité et surveillance

7.1 Surveillance

Jan De Nul Group et sa direction sont responsables de la mise en application du présent Code. La responsabilité de la conformité au Code au quotidien est déléguée à la direction. Le Responsable de la conformité vérifiera régulièrement au respect du Code. Nous ferons en sorte que le présent Code soit communiqué à chaque employé et que la formation nécessaire soit prévue.

Toute infraction au Code fera l'objet de mesures disciplinaires.

La dénonciation – de bonne foi – de toute violation du Code permet de protéger la pérennité de Jan De Nul Group. Par conséquent, les employés ne doivent pas hésiter à signaler tout manquement à leur supérieur hiérarchique. Si, après la notification au supérieur hiérarchique d'une infraction au Code, des mesures appropriées ne sont toujours pas prises, les employés sont encouragés à soumettre l'affaire au Responsable de la conformité en personne.

7.2 Révision périodique

Le présent Code de conduite sera révisé par la direction de Jan De Nul Group et mis à jour une fois par an.

Si un écart de compréhension et/ou contradictions se produisent dans la traduction du texte, alors l'esprit et l'intention exprimés dans la version originale anglaise prévaudront.