

GEDRAGSCODE



JANDENUL.COM



Documentcontrole

Documentinformatie

Bedrijfsnaam	Jan De Nul Group - JDN		
Documentsjabloon	Policy		
Documentnummer	0003		
Taal	Dutch - nl		
Documentrevisie	04.00	Volledige revisie	<input checked="" type="checkbox"/>
Documenttitel	Gedragscode		
Initiërende afdeling	Interne audit en compliance		

Beoordeling en goedkeuring

Goedgekeurd voor toepassing binnen Jan De Nul Group door	Datum
Director: F. Buyle	20-Dec-2023
Director: N. Van Ghendt	20-Dec-2023

Definities

Definitie	Betekenis
Werknemer	Iedere verwijzing naar een "werknemer" in de onderstaande tekst is ook van toepassing op de vennoten, de kaderleden en de directie.
Jan De Nul Group	Jan De Nul Group betekent Sofidra SA en al zijn verbonden ondernemingen.
Overheidsfunctionaris	Elke persoon die werkt voor de nationale, regionale of lokale overheid of voor ieder ander openbaar bestuur, iedere natuurlijke persoon die handelt voor rekening van een regering of ze vertegenwoordigt, iedere ambtenaar of werknemer van een bedrijf waarin de overheid een minderheidsaandeel heeft (met inbegrip van havenconsortia), iedere kandidaat voor een politieke functie of een politieke partij of iedere werknemer en vertegenwoordiger van (quasi) internationale organisaties (zoals de Verenigde Naties of de Wereldbank).

Afkortingen

Afkorting	Betekenis
AVG	Algemeen Reglement voor de gegevensbescherming
ILO	Internationale Arbeidsorganisatie
OESO	Organisatie voor economische samenwerking en ontwikkeling
QSSE	Kwaliteit, gezondheid, veiligheid en milieu

1 Intentieverklaring – Boodschap van de raad van bestuur

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

Trouw aan onze visie, onze missie en de waarden waar wij voor staan, zetten wij ons in om onze activiteiten op een ethische, respectvolle manier uit te oefenen in overeenstemming met de geldende wetten en reglementeringen. Deze code beschrijft enerzijds onze visie op ethisch en respectvol ondernemen en benadrukt anderzijds de waarden, gedragsnormen en de commerciële praktijken die Jan De Nul Group verwacht van al zijn werknemers. De regels die worden bepaald in deze Gedragscode vormen ook de minimumdoelstellingen die al onze tegenpartijen moeten respecteren.

In onze hoedanigheid van Raad van Bestuur, rekenen wij erop dat elke werknemer en elkeen die voor of voor rekening van het bedrijf werkt, ongeacht zijn functie en op alle niveaus van het bedrijf, zich zal houden aan deze regels en de anderen ertoe zal aanzetten om hetzelfde te doen.

De Raad van Bestuur

Dit document is eigendom van Jan De Nul Group. De informatie erin kan worden gewijzigd en ongecontroleerd gekopieerd of gepubliceerd worden. Wij garanderen noch de juistheid, noch de volledigheid ervan. Gelieve na te kijken of er updates of revisies werden doorgevoerd sinds het document werd opgesteld. Als u de informatie in dit document vertrouwt, doet u dat strikt op eigen risico.

2 Toepassingsgebied

2.1 Implementatie toepassingsgebied

Dit beleid moet worden geïmplementeerd door		Geografische afbakening
De ondernemingen van Jan De Nul Group	Ja, door alle ondernemingen van Jan De Nul Group	Wereldwijd
Waardeketen van Jan De Nul Group	Ja, zie sectie 5.7 'Samenwerking met tegenpartijen'	
Klanten van Jan De Nul Group	Geadviseerd	

Als de Gedragscode van Jan De Nul Group afwijkt van de plaatselijke reglementeringen of beleid, gelden de meest strikte regels.

2.2 Informatief toepassingsgebied

Dit beleid kan zonder beperkingen aan derden worden gecommuniceerd voor informatieve doeleinden.

3 Onze mensen en hun werkomgeving

3.1 Naleving van de sociale wetgeving

Jan De Nul Group garandeert dat de arbeidsomstandigheden van zijn personeel en zijn bemanningen overeenstemmen met zowel de nationale als de internationale eisen. Wij respecteren en ondersteunen de mensenrechten zoals bepaald in de internationale normen en principes waaronder de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens, de verklaring over de grondrechten en beginselen op het werk van de Internationale Arbeidsorganisatie (ILO), de gedragsregels van de Verenigde Naties voor bedrijven en mensenrechten en de richtlijnen van de OESO voor multinationals net zoals we in elk geval de wetten respecteren van de landen waar we actief zijn

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

3.1.1 Non-discriminatie

Wij hechten enorm veel belang aan gelijke kansen en waarden en promoten daarom diversiteit op alle mogelijke vlakken, zowel bij de aanwerving, de tewerkstelling, de opleiding als de promotie. Al onze werknemers krijgen de kans om hun potentieel volledig te ontwikkelen, ongeacht hun afkomst, geslacht of persoonlijke omstandigheden.

Wij hanteren een systeem dat gebaseerd is op de verdienste omdat:

- wij getalenteerde mensen willen aantrekken
- wij de best mogelijke service willen bieden aan onze klanten
- een veelzijdig bedrijf succesvoller en innovatiever is
- mensen die eerlijk behandeld worden, productiever zijn en zich meer gewaardeerd voelen.

3.1.2 Ongewenst gedrag

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

3.1.3 Kinder- en dwangarbeid

Jan De Nul Group tolereert geen kinderarbeid. Wanneer er een vermoeden van kinderarbeid is ongeacht of zich dat voordoet dat binnen de eigen organisatie of bij een van onze leveranciers, onderaannemers, partners of enige andere derde partij waarmee we zakendoen, zullen we gepaste maatregelen nemen.

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

3.1.4 Vrijheid van vereniging en recht op collectief overleg

De werknemers van Jan De Nul Group hebben het recht om vreedzaam samen te komen en zich te verenigen met anderen en beschikken ook over het recht om vakverenigingen op te richten en zich erbij aan te sluiten om hun belangen te verdedigen.

3.1.5 Billijke vergoeding en redelijke werktijden

Jan De Nul Group houdt zich aan de relevante nationale regels en de afgesproken industriële normen inzake verloning en werktijden.

Wij leggen geen te lange arbeidstijden op die het evenwicht tussen werk en privéleven kunnen in het gedrang brengen en als dusdanig de gezondheid en de veiligheid van de betrokken werknemer bedreigen. Bovendien respecteren wij steeds de regionale minimumsalarissen en de internationale salarisnormen.

3.1.6 Drugs en alcohol

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

3.2 Gezondheid & veiligheid

Jan De Nul Group doet er alles aan om ervoor te zorgen dat alle werknemers hun taken kunnen uitvoeren in een veilige en betrouwbare omgeving.

Wij aanvaarden niet dat een van onze werknemers, onderaannemers of mensen die voor ons werken onnodige risico's nemen en we verwachten van onze werknemers dat zij elke opdracht stopzetten die niet veilig kan worden uitgevoerd.

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

3.3 Milieu

Als bedrijf streven we ernaar om te voorkomen dat het milieu wordt geschaad en dat vervuiling wordt vermeden en willen we onze klimaatimpact drastisch verminderen en de circulaire economie aanmoedigen. Samen met onze partners, klanten, leveranciers en onderaannemers ontwikkelen we concrete initiatieven en oplossingen om onze projecten duurzaam uit te voeren, de milieu-integriteit te respecteren en tegelijkertijd onze ecologische voetafdruk te beperken.

Als absoluut minimum, moeten we daarbij de lokale wetgeving of ons eigen milieumanagementsysteem altijd naleven en daarbij gaan wij altijd uit van de strengste criteria.

4 Onze bedrijfsmiddelen

4.1 Immateriële en materiële middelen beschermen

Elke werknemer moet zorgvuldig omgaan met de middelen (materieel of immaterieel) van ons bedrijf en mag ze uitsluitend gebruiken voor het doel waarvoor ze bestemd zijn.

Dit impliceert ook bescherming tegen bv. verlies, schade, diefstal, misbruik, enz. net als intellectueel eigendom en reputatie van de bedrijfsnaam.

Aan het eind van hun loopbaan bij ons zijn werknemers verplicht alle materiële middelen die zij van de onderneming hebben ontvangen, terug te geven.

Zij zijn ook verplicht om vertrouwelijke informatie te blijven beschermen.

4.2 Informatie en respect voor de privacy beschermen

Jan De Nul Group baseert zich op zijn beleid inzake het beveiligen van informatie, normen en procedures om zijn eigen informatie te beheren net als die van de betrokkenen en zet mensen aan om opleidingen in dit verband te volgen. Iedereen moet dit beleid, deze normen en procedures aanvaarden.

Als een werknemer geconfronteerd wordt met een onaanvaardbare situatie of vermoedt dat de veiligheid geschonden werd, dat er data verloren gingen of dat iemand zich ongeoorloofd toegang heeft verschaft, moet hij dat doorgeven aan zijn rechtstreekse overste en de ICT-afdeling.

4.2.1 Vertrouwelijkheid van de informatie

Jan De Nul Group en zijn partners zullen alle vertrouwelijke informatie beschermen die zij ontvangen. Deze informatie mag niet worden verspreid zonder toestemming en alleen voor strikte bedrijfsdoeleinden. Dat betekent dat de werknemers enkel de bedrijfsgegevens en informatie mogen raadplegen en verwerken die zij nodig hebben bij het uitoefenen van hun functie. Het is hen verboden om zich toegang te verschaffen tot iedere vorm van informatie, ze te gebruiken of publiceren voor persoonlijk gewin of voor ieder ander ongeoorloofd doel. We zullen op elk moment de vertrouwelijkheid respecteren van alle documenten die ons werden toevertrouwd, behalve in het geval van wettelijke verplichting.

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

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

4.2.2 Privacy en veiligheid van de informatie

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

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

4.3 Externe communicatie

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

5 Onze belanghebbenden en partners

5.1 Ethisch zaken doen

Werknemers van Jan De Nul Group en alle mensen die voor of voor rekening van Jan De Nul Group werkt, moeten ethisch en eerlijk omgaan met alle zakenpartners en betrokken partijen. Wij willen een professionele en positieve relatie met hen.

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

Daaronder vallen ook de verschillende fiscale wetgevingen. Wij zullen ervoor zorgen dat onze fiscale zaken transparant zijn en voldoen aan alle toepasbare fiscale reglementeringen en wetten die wereldwijd van toepassing zijn en stroken met de beste internationale standaarden.

5.2 Corruptie en omkoping

Omkoping en corruptie, oftewel een (concurrentieel) voordeel proberen te behalen door financiële of andere stimulansen aan te bieden, zijn onaanvaardbaar.

Omgaan met overheidsfunctionarissen vereist daarom extra aandacht. Wij zullen alle geldende nationale en internationale anti-omkoping- en anti-corruptiewetten naleven.

Wij zullen enkel samenwerken met zakenpartners die aan onze normen voldoen en op een integere wijze zakendoen.

Wij zullen uiterst waakzaam blijven in dit verband.

Wij hebben het grootste respect voor de lokale gemeenschappen en zullen de plaatselijke vertegenwoordigers altijd betrekken bij onze projecten.

5.2.1 Geschenken, gastvrijheid en amusement

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

Indien werknemers met onaanvaardbaar gedrag geconfronteerd worden of niet zeker zijn wat als aanvaardbaar kan worden beschouwd, dienen zij contact op te nemen met hun overste en de Compliance Officer.

5.2.2 Faciliterende betalingen

Faciliterende betalingen zijn illegale of officieuze betalingen aan overheidsfunctionarissen of personen met een certificeringsfunctie in ruil voor diensten waarop de betaler wettelijk recht heeft zonder zijn toevlucht te nemen tot een dergelijke betaling.

Wij behandelen corruptie en faciliterende betalingen op dezelfde manier. Het is dus strikt verboden aan de werknemers om faciliterende betalingen aan te bieden aan overheidsfunctionarissen of overheidsorganisaties. Wij maken een uitzondering voor afpersing/veiligheidsbetalingen die niet beschouwd worden als faciliterende betalingen. Deze betalingen worden toegestaan als u vreest voor uw gezondheid, veiligheid of vrijheid of als die van iemand anders rechtstreeks bedreigd wordt.

5.2.3 Bijdragen aan politieke partijen, giften en sponsoring

Onze werknemers moeten zich ervan vergewissen dat iedere bijdrage, gift of sponsoring gebeurt in overeenstemming met de geldende wetgeving.

Binnen Jan De Nul Group onthouden wij er ons van om politieke bijdragen te storten of een gift te doen aan een politieke kandidaat, overheidsfunctionaris, politieke partij of overheidsorganisatie.

5.2.4 Belangenconflict

Belangenconflicten kunnen de objectiviteit en de goede besluitvorming in het gedrang brengen. Bovendien kan het bestaan van een potentieel of feitelijk conflict ook de geloofwaardigheid en het gezond verstand ondermijnen.

Daarom moeten de werknemers van Jan De Nul Group iedere situatie vermijden waarbij het onpartijdig en objectief oordeel van een beslissing, mening of geloofwaardigheid wordt aangetast door hun feitelijk, potentieel of gepercipieerd voordeel.

Ook al heeft de werknemer er geen enkel daadwerkelijk belang bij, toch kan iedere situatie die voortvloeit uit persoonlijke relaties (partner, familielid, naaste, ...) of handelsrelatie, externe beroepsactiviteiten, zakenpartners, overheidsfunctionarissen en persoonlijke investeringen evolueren naar een potentieel conflict.

Alle werknemers moeten onmiddellijk ieder potentieel of feitelijk conflict meedelen aan hun overste en de Compliance Officer, om de belangenconflicten te kunnen identificeren en beoordelen. Iedere werknemers moet zich trouwens onmiddellijk terugtrekken uit de besluitvorming als er zich een belangenconflict voordoet. Ex post-beslissingen, meningen of aanbevelingen kunnen herbekeken of geannuleerd worden als de beslissing beïnvloed werd door een belangenconflict.

5.2.5 Boekhouding en administratie

Jan De Nul Group tolereert geen enkele valse, vervalste, onvolledige, onjuiste of artificiële inschrijvingen in de boekhouding van de vennootschap. Jan De Nul Group verbindt er zich toe om de boekhouding met betrekking tot de uitvoering van onze activiteiten waarheidsgetrouw bij te houden.

5.3 Omgaan met de gemeenschappen

Door de aard van onze bedrijfsactiviteiten, komen wij vaak in contact met lokale gemeenschappen. Al onze medewerkers moeten het grootste respect hebben voor deze gemeenschappen. Respecteer altijd hun gewoonten en tradities en behoud een inclusieve, diverse en open geest.

We hebben tot doel om die lokale gemeenschappen te betrekken, te engageren en op een aangepaste manier met hen communiceren.

5.4 Handelssancties en uitvoer

Wij zullen alle relevante nationale en internationale handelssancties en alle exportcontrole wetten en reglementeringen naleven.

Handelssancties zijn maatregelen opgelegd door nationale overheden en internationale organisaties om transacties met bepaalde landen, rechtspersonen en natuurlijke personen te beteugelen. Jan De Nul Group verbindt er zich toe geen enkele handelstransactie te verdoezelen met het doel om te ontsnappen aan dergelijke sancties.

Onder de handelssancties valt ook de uitvoer van goederen voor tweeeërlei gebruik. Onder "goederen voor tweeeërlei gebruik" verstaat men producten die zowel voor operationele doeleinden op onze schepen en voor onze werken kunnen gebruikt worden als voor militaire doeleinden.

5.5 Vrije concurrentie

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

Wij zullen de toepasbare concurrentieregels respecteren ongeacht het betreffende activiteitendomein. Iedere operatie die kan leiden tot een collusie met eventuele concurrenten of handelspartners om de concurrentie op de markt te beperken is ontoelaatbaar. Dat omvat onder andere prijsafspraken, gecoördineerde biedingen, het delen van gevoelige informatie betreffende

contracten en aanbestedingen van concurrenten, het toewijzen van klanten, leveranciers of geografische zones of iedere andere vorm van uitsluitingsgedrag.

Het mededingingsrecht verbiedt niet dat men concurrenten ontmoet onder leiding van beroepsorganisaties. Al onze werknemers moeten er evenwel over waken dat zij niet betrokken raken in ongepaste discussies. De werknemers mogen enkel openbaar bekende informatie verzamelen over onze concurrenten en zakenpartners en moeten iedere andere soort informatie weigeren.

Deze houding moet garanderen dat Jan De Nul Group geen enkele mededingingswet schendt. In het tegenovergestelde geval kunnen er niet enkel aan Jan De Nul Group, maar ook aan de werknemers die (on)vrijwillig de concurrentieregels hebben geschonden, gerechtelijk of disciplinaire maatregelen worden opgelegd.

Elke werknemer die geconfronteerd wordt met een (poging) tot een concurrentiebeperkende situatie moet dit aan zijn rechtstreekse overste en de Compliance Officer melden. Deze laatste zal de (potentiële) schendingen onderzoeken en het Compliance-comité op de hoogte brengen van het aantal opgestelde verslagen gedurende een bepaalde periode en de aard en het onderwerp van die verslagen. Bovendien bevelen wij de werknemers aan om in geval van twijfel contact op te nemen met de Compliance Officer of de Juridische Afdeling als de betrokken werknemers er niet zeker van zijn of dit aanvaardbaar is volgens de concurrentieregels.

5.6 Bestrijding van witwassen van geld en terrorismefinanciering

Bij het witwassen van geld wordt de illegale oorsprong van inkomsten of eigendommen verdoezeld.

Wij zijn uiterst waakzaam bij de uitvoering of de inning van geldoverdrachten zodat wij ons steeds kunnen houden aan de geldende wetten en regels inzake de bestrijding van het witwassen van geld en terrorismefinanciering. Voor Jan De Nul Group een relatie aangaat met verschillende tegenpartijen, worden deze beoordeeld aan de hand van een screening.

5.7 Samenwerken met tegenpartijen

In het kader van onze dagelijkse activiteiten werken wij samen met mensen die niet tewerk gesteld worden door Jan De Nul Group of met ondernemingen die Jan De Nul Group niet in bezit heeft en niet controleert.

Jan De Nul Group werkt enkel samen met tegenpartijen die aan al onze criteria voldoen. Voor we een relatie aangaan, volgen wij onze interne procedure voor de beoordeling van tegenpartijen. Bij deze beoordeling wordt al dan niet dieper in detail getreden in functie van de tegenpartij.

Wij vragen ook onze leveranciers om zich te committeren aan onze Gedragscode voor leveranciers.

6 Naleving en controle

6.1 Leidraad bij twijfelgevallen

Jan De Nul Group is actief op internationaal vlak, heeft overal ter wereld filialen en vestigingen en is één van de toonaangevende actoren op het vlak van de civiele, maritieme en offshore industrie. Er bestaat geen enkel document waarin alle situaties kunnen aan bod komen die zich kunnen voordoen in het kader van onze activiteiten. Als u geconfronteerd wordt met een situatie waarin u niet precies weet hoe u te gedragen of hoe te reageren, gebruik dan uw gezond verstand.

Stel de volgende vragen om u te laten leiden:

- Doe ik iets illegaal?
- Kan ik mijn daden rechtvaardigen bij mijn overste?
- Indien mijn acties intern en extern openbaar zouden gemaakt worden, zou ik me dan nog op mijn gemak voelen?

Als u op één van deze vragen "neen" antwoordt of twijfelt, raden wij u ten stelligste aan om contact op te nemen met uw overste en/of Compliance Officer.

6.2 Controle

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

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

6.3 Melden van problemen

Het -te goeder trouw- melden van een inbreuk op de code garandeert de continuïteit van Jan De Nul Group. Elke medewerker moet zich daarom zeker niet geïntimideerd voelen om (mogelijke) inbreuken te melden aan zijn of haar overste. Indien nog steeds geen passende maatregelen werden genomen, nadat een inbreuk van deze code werd gemeld aan de hiërarchische overste wordt de werknemer verzocht om de zaak onder de aandacht te brengen van de Compliance afdeling of de vertrouwenspersonen van Jan De Nul Group. De Compliance Officer of de vertrouwelijke bemiddelaars kunnen altijd persoonlijk gecontacteerd worden of er kan een mail worden gestuurd naar het volgende adres: compliance@jandenul.com.

Het staat u ook vrij om ons klokkenluidersysteem te contacteren via [Whistleblowing reporting system | Jan De Nul](#). Hoewel niet aanbevolen, zijn via dit kanaal anonieme meldingen mogelijk. In dit geval

kan de Klokkenluider echter niet worden geïnformeerd/op de hoogte worden gehouden over de status van het onderzoek of kan hij/zij niet gecontacteerd worden voor extra informatie.

Jan De Nul Group zet zich in om alle gesignaleerde meldingen nauwgezet en gedetailleerd te onderzoeken en er lessen uit te trekken. Jan De Nul Group zal niet dulden dat een werknemer slachtoffer wordt omdat hij een (mogelijk) gerechtvaardigde schending heeft gemeld. Bij de verwerking van meldingen, wordt de confidentialiteit steeds gerespecteerd.

De Compliance Officer zal het Compliance-comité van Jan De Nul Group steeds op de hoogte houden van het aantal meldingen gedurende een bepaalde periode en de aard en het onderwerp van de meldingen. Bovendien zal bij het bepalen van de te nemen maatregelen rekening worden gehouden met de suggesties en/of opmerkingen van het Compliance-comité, met inachtneming van de beginselen van vertrouwelijkheid, onpartijdigheid en billijkheid.

7 Implementering

Toepassing binnen Jan De Nul Group

Dit beleid wordt gecommuniceerd via:	JDN Connect en de website van JDN. Dit wordt zowel intern als extern gecommuniceerd.
Dit beleid wordt geïmplementeerd door middel van:	Communicatie / publicatie
De verantwoordelijkheid voor de toepassing van dit beleid ligt bij:	Het management en de Compliance Officers
Dit beleid is afgestemd op:	De Gedragscode van de leveranciers van Jan De Nul Group
Dit beleid zal geëvalueerd, herzien en geüpdatet worden:	Door het management van Jan De Nul Group en regelmatig worden bijgewerkt zodat het relevant blijft, de input van betrokken partijen eraan wordt toegevoegd net als de veranderende omstandigheden, de wijzigingen in wetteksten en certificaten en de nieuwe kennis en mogelijkheden van Jan De Nul Group.

Implementatie in de waardeketen

Dit beleid wordt gecommuniceerd via :	De website van JDN, contracten en aankoopvoorwaarden (zie Gedragscode van de leveranciers)
Dit beleid wordt geïmplementeerd door middel van:	Communicatie / publicatie
De verantwoordelijkheid voor de toepassing van dit beleid ligt bij:	Het commerciële management en de projectverantwoordelijken De Compliance Officers
Dit beleid is afgestemd op:	De Gedragscode van de leveranciers van Jan De Nul Group
Dit beleid wordt medegedeeld aan:	Alle tegenpartijen van Jan De Nul Group