

ZAKELIJKE ETHISCHE EN GEDRAGSCODE

INHOUDSOPGAVE

1.	INLEIDING	3
2.	NALEVING VAN WETTEN EN REGELSONZE BASISPRINCIPES	3
2.1.	NALEVING VAN DE WET EN REGELGEVING	3
2.2.	NALEVING VAN CONCURRENTIEREGELS	4
2.3.	NALEVING VAN REGELS MET BETREKKING TOT OMKOPING (CF. ANTI-BRIBERY POLICY – SANCTIONS POLICY)	4
2.4.	BESTRIJDING VAN WITWASSEN	4
2.5.	NALEVING VAN DE INTERNE REGELS EN PROCEDURES VAN TRACTEL	4
3.	VOORKOMING VAN BELANGENCONFLICTEN	5
3.1.	CONNECTIES MET CONCURRENTEN, KLANTEN OF LEVERANCIERS	5
3.2.	BELONINGEN, CADEAUS EN VOORDELEN	5
3.3.	OPENBARE ACTIVITEITEN	5
4.	RESPECT VOOR MENS EN MILIEU	5
4.1.	MENSENRECHTEN	5
4.2.	EEN DIALOOG MET ONZE MEDEWERKERS	6
4.3.	GEZONDHEID EN VEILIGHEID	6
4.4.	VOORKOMING VAN DISCRIMINATIE EN INTIMIDATIE	6
4.5.	BESCHERMING VAN PERSOONLIJKE GEGEVENS	6
4.6.	BESCHERMING VAN GEGEVENS VAN DERDEN	6
4.7.	MILIEU	6
5.	EEN KLIMAAT VAN VERTROUWEN MET ONZE PARTNERS	7
5.1.	ONZE KLANTEN	7
5.2.	ONZE LEVERANCIERS EN ONDERAANNEMERS	7
5.3.	ONZE ZAKENPARTNERS	7
6.	BESCHERMING VAN DE BEZITTINGEN VAN DE GROEP	7
6.1.	LOYALITEIT EN BESCHERMING VAN INFORMATIE	7
6.2.	BESCHERMING VAN DE BEZITTINGEN EN MIDDELEN VAN DE GROEP	8
7.	FINANCIËLE TRANSPARANTIE	8
8.	UITVOERING EN NIET-NALEVING VAN DE GEDRAGSREGELS	8
8.1.	PRINCIPES VOOR UITVOERING	8
8.2.	OPLETTENDHEID	8
8.3.	NIET-NALEVING VAN DE ZAKELIJKE GEDRAGSREGELS	8

1. INLEIDING

De Groep Tractel staat in een traditie van integriteit en betrouwbaarheid. Wij zetten ons in om deze kernwaarden hoog te houden bij onze medewerkers. De naleving van deze principes in de dagelijkse praktijk vormt een garantie voor de verzekerde kwaliteit van onze producten en diensten. Het is voor Tractel dan ook van het allergrootste belang om de vertrouwensrelatie met zowel de personen als de bedrijven met wie wij een zakenrelatie onderhouden, te bestendigen.

Deze Zakelijke Gedragscode beoogt geen pasklaar antwoord te bieden op alle mogelijke vraagstukken, maar is bedoeld om richtlijnen vast te stellen waar wij in geval van twijfel over de te volgen benadering naar kunnen teruggrijpen.

De Gedragscode heeft derhalve als doel om bepaalde (beroeps)ethische regels vast te stellen, die van toepassing zijn op alle medewerkers van de Groep Tractel evenals de vertegenwoordigers, gemachtigden, adviseurs en andere externe dienstverleners die voor Groep of voor de verschillende entiteiten van de Groep handelen.

Deze regels mogen niet als uitpuutend worden beschouwd, maar dienen desalniettemin door alle medewerkers te worden gevolgd in het kader van hun beroepsactiviteiten, waarbij een ieder van hen borg staat voor de reputatie van Tractel. Een aantal regels dat in deze Gedragscode worden vermeld, vloeit voort uit juridische en reglementaire verplichtingen. Het niet naleven van deze verplichtingen kan leiden tot burgerlijke of strafrechtelijke aansprakelijkheid van de overtreder(s). Afhankelijk van de situatie moeten deze regels worden uitgevoerd in overeenstemming met de plaatselijke wetten en regels.

Elke medewerker van de Groep moet derhalve, ongeacht zijn of haar hiërarchische positie, integer handelen en alle regels van deze Gedragscode toepassen, binnen de grenzen van zijn/haar functie en verantwoordelijkheden. Deze regels maken deel uit van het te goeder trouw en op loyale wijze uitvoeren van de arbeidsovereenkomst. Elke medewerker moet er eveneens op toezien dat al deze regels worden toegepast in zijn/haar team of door de personen die onder zijn/haar verantwoordelijkheid vallen.

Als er evenwel twijfels rijzen over te nemen besluiten ten aanzien van de wijze van handelen op het werk of in de bedrijfsvoering, kunnen een meerdere, een lid van de Directie of de Juridisch Directeur eveneens advies geven en helpen bij het nemen van besluiten.

2. ONZE BASISPRINCIPES

2.1. Naleving van de wet en regelgeving

In het beleid van de Groep is het naleven van de wet, regelgeving en andere geldende verplichtingen het basisprincipe. Elke medewerker van de Groep moet zich in alle omstandigheden houden aan de wetten en regels die op hem/haar van toepassing zijn, in welk land dan ook. Elke activiteit die Tractel bij illegale praktijken zou kunnen betrekken, is ten strengste verboden.

Omdat de Groep in een groot aantal landen over de hele wereld vertegenwoordigd is, zijn de wetten en regels van vele landen en supranationale organisaties, zoals de Europese Unie, op haar activiteiten van toepassing.

Het is de persoonlijke verantwoordelijkheid van de medewerkers van Tractel om op de hoogte te zijn van de wetten, regels en verplichtingen die verband houden met hun werkzaamheden. Hoewel in de praktijk niet van elke medewerker verwacht wordt dat hij/zij een expert is in de verschillende wetten en regels die op zijn/haar beroepsactiviteiten van toepassing zijn, moeten de medewerkers toch een minimale kennis op dit gebied verwerven, zodat ze kunnen bepalen wanneer het nodig is aan andere medewerkers van de Groep of aan eventuele derden om advies te vragen. Overtreding van deze wetten en regels kan leiden tot civiel- en strafrechtelijke sancties.

Behalve de naleving van de normen die worden voorgeschreven door de vigerende nationale wet- en regelgeving, streeft Tractel ernaar om de wettelijke bepalingen inzake met name arbeidsrecht,

gezondheid, veiligheid, milieubescherming en fraudepreventie zowel naar de letter als naar de geest toe te passen.

2.2. Naleving van concurrentieregels

Concurrentie is een sleutelvoorwaarde voor de markteconomie en eerlijke concurrentie biedt onmiskenbare voordelen, te weten innovatie en de vervaardiging van kwaliteitsproducten. Het is daarom in het belang van Tractel om zich te ontwikkelen op markten waar open concurrentie is en om de wetgeving die erop van toepassing is, na te leven.

De meeste landen hebben wetten opgesteld met betrekking tot concurrentie, waarin concurrentiebeperkende praktijken worden verboden: collusie, misbruik van een dominante marktpositie, dumping. Op het gebied van concurrentie houdt Tractel zich strikt aan de regelgeving die van toepassing is in de verschillende landen waar de groep actief is. Het niet naleven van de regelgeving wordt altijd bestraft in overeenstemming met de wetten en regels van elk land.

Elke betrokken medewerker heeft de taak om zich op de hoogte te stellen van het beleid van de Groep op het gebied van concurrentie en de principes van dit beleid toe te passen bij de uitvoering van zijn/haar beroepsactiviteiten. Elke medewerker dient zich bij twijfel of vragen over de toepassing van dit beleid in bijzondere situaties te wenden tot de betreffende verantwoordelijke personen.

Medewerkers hebben bijvoorbeeld niet het recht om gevoelige informatie met betrekking tot concurrentie te bespreken of uit te wisselen met concurrenten van Tractel. Schriftelijke of mondelinge communicatie met concurrenten, die tot doel heeft om prijzen, provisie's of praktijken met betrekking tot offerteopstelling of toekomstige projecten op een bepaalde markt te bespreken, kunnen als kartelvorming worden gekwalificeerd en kunnen als concurrentiebeperkende praktijken worden bestraft.

Medewerkers die bericht ontvangen van een gezagsdrager die in een bepaald land verantwoordelijk is voor concurrentie, moeten de Juridische Directie van de Groep (of de Algemene Directie) hier onmiddellijk van op de hoogte stellen.

2.3. Naleving van regels met betrekking tot omkoping (Cf. Anti-Bribery and Anti-Corruption policy – Sanctions Policy)

Het is in elk land verboden om rechtstreeks of via een tussenpersoon steekpenningen te verstrekken, aan te bieden of te accepteren of om in te stemmen met ongegronde voordelen aan of van een overheidsambtenaar of privépersoon, met het doel om een voorkeursbehandeling te krijgen of de uitkomst van een onderhandeling waarbij de Groep een belang heeft, te beïnvloeden. Elke medewerker verplicht zich ertoe om steekpenningen, in geld of in andere vorm, als tegenprestatie voor een beslissing ten faveure van een bepaalde leverancier of onderaannemer te weigeren.

Deze praktijken zijn in de meeste landen in strijd met de wet en met het Internationale Verdrag betreffende de bestrijding van corruptie van buitenlandse overheidsambtenaren. Dit verdrag is in veel landen geldig. Als een medewerker in het kader van zijn/haar beroepsactiviteiten steekpenningen uitkeert of accepteert, stelt hij/zij zich bloot aan strafrechtelijke sancties. Ook kan zijn of haar arbeidsovereenkomst in heroverweging worden genomen.

2.4. Bestrijding van witwassen

Witwassen is een misdrijf waarbij de herkomst van geld dat afkomstig is van illegale activiteiten wordt gemaskeerd.

Tractel kiest partners met een gevestigde reputatie om de geldende wetgeving inzake witwassen van geld na te leven.

Tractel vraagt van al haar medewerkers dat zij waakzaam zijn ten aanzien van betalingen die worden uitgevoerd, zodat zij in staat zijn om elke onregelmatigheid op te merken, met name met partners waarvan het zakelijke gedrag argwaan kan wekken. Bij elke verdenking van, poging tot of daadwerkelijke schending van de geldende wetten en regels of van de interne regels van Tractel moeten zij hun meerdere, de Juridische Directie en een lid van de Algemene Directie op de hoogte stellen.

2.5. Naleving van de interne regels en procedures van Tractel

Naast het naleven van de wetten en regels moeten alle medewerkers integer zijn en de toezeggingen nakomen die ze hebben gedaan in hun contacten met klanten, leveranciers, overheidsinstanties en

andere partners van de Groep. Ze moeten partners en leveranciers allen op een gelijkwaardige manier behandelen. Eventuele voorkeuren moeten aan objectieve, transparante criteria voldoen. Tractel heeft daarom binnen de Groep interne regels en procedures ingesteld voor het dagelijks werk van de medewerkers van Tractel. Alle medewerkers van Tractel moeten deze interne regels te allen tijde naleven.

3. VOORKOMING VAN BELANGENCONFLICTEN

3.1. Connecties met concurrenten, klanten of leveranciers

Er is sprake van een belangenconflict als de persoonlijke belangen van een medewerker in strijd zijn met de belangen van de Groep in het kader van een dienstverband. Belangenconflicten ontstaan in situaties waarin een medewerker en/of zijn of haar familieleden bij het onderhandelen over, of uitvoeren van een overeenkomst of order voor een entiteit van de Groep een zakelijke relatie met een concurrent, klant of leverancier van de Groep hebben.

Een belangenconflict doet zich ook voor als een medewerker indirect of direct toelagen, leningen, garanties of diensten ontvangt, die als doel hebben een beslissing van de Groep te beïnvloeden, of als een medewerker tegelijk voor een concurrent, klant of leverancier van de Groep werkt of aanzienlijke belangen bij een concurrent, klant of leverancier van de Groep heeft.

Alle medewerkers moeten belangenconflicten voorkomen door het vermijden van directe of indirecte geldelijke relaties met een concurrent, klant of leverancier van de Groep, om een andere reden dan voor zijn/haar beroepsactiviteiten voor de Groep.

Omdat situaties waarin belangenconflicten optreden niet altijd duidelijk afgebakend zijn, heeft elke medewerker de plicht om bij twijfel over een bijzonder geval zijn of haar meerdere of, indien van toepassing, de Juridische Directie te raadplegen.

3.2. Beloningen, cadeaus en voordelen

Zakelijke attenties, zoals cadeaus, uitnodigingen, enz. moeten het karakter hebben van normale zakenrelaties en mogen geen invloed hebben op een zakelijk besluit, noch die indruk wekken.

Geen enkele medewerker mag beloningen, cadeaus of andere voordelen van een concurrent, klant of leverancier van de Groep accepteren of hun deze aanbieden. Alleen cadeaus of voordelen die een kleine waarde hebben en die niet in contant geld worden uitgekeerd - contant geld is in alle gevallen verboden - mogen worden geaccepteerd, mits ze in overeenstemming zijn met de geldende commerciële gebruiken en niet in strijd met de wetten en regels zijn.

In bepaalde omstandigheden en in sommige landen zijn zakelijke attenties verboden. Een ieder van ons dient het beleid dat op hem of haar van toepassing is, na te leven.

3.3. Openbare activiteiten

De Groep respecteert de verplichtingen van medewerkers die als burger deelnemen of wensen deel te nemen aan het openbare leven.

Deze medewerkers mogen de Groep echter niet moreel of financieel bij deze activiteiten betrekken. Ook mogen medewerkers die betrokken zijn bij de besluitvorming van een openbare of andere instantie niet deelnemen aan beslissingen door deze instantie die de Groep betreffen (bijvoorbeeld het toekennen van een vergunning, goedkeuring of aanbesteding).

Het is van wezenlijk belang dat medewerkers, bij de uitoefening van hun politieke activiteiten, de geldende wetten aangaande politieke campagnes en verkiezingen niet overtreden.

Noch de bezittingen, noch de financiële middelen van Tractel mogen gebruikt worden voor de financiering van politieke activiteiten of zaken die er verband mee houden.

4. RESPECT VOOR MENS EN MILIEU

4.1. Mensenrechten

Tractel streeft ernaar de internationaal erkende mensenrechten na te leven in alle landen waar Tractel actief is.

Illegale, gedwongen of verplichte arbeid zijn voor leveranciers en onderaannemers van Tractel ten strengste verboden.

4.2. Een dialoog met onze medewerkers

Tractel moedigt haar medewerkers aan om alle vragen of zorgen te bespreken met en te uiten aan hun meerdere. Represailles of pogingen tot represailles tegen een medewerker die zich te goeder trouw uitspreekt zijn ten strengste verboden en worden niet geaccepteerd.

4.3. Gezondheid en veiligheid

De gezondheid en veiligheid van de medewerkers hebben prioriteit voor de Groep. Elke medewerker heeft het recht om in veilige en gezonde arbeidsomstandigheden te werken. Ook heeft elke medewerker de plicht om hier zelf aan bij te dragen door zich verantwoordelijk te gedragen. Elke medewerker heeft de verantwoordelijkheid om zijn/haar beroepsactiviteiten uit te oefenen met inachtneming van de hygiëne- en gezondheidsregels die op zijn/haar werkplek van toepassing zijn en om deel te nemen aan opleidingen die in dit kader aangeboden worden.

De Groep streeft er bovendien naar om de principes van hygiëne en veiligheid te doen naleven in het kader van de onderneming in ruimere zin, uitgebreid met haar partners.

Respect voor mensen is ook een belangrijke waarde voor de Groep; alle medewerkers moeten zich eerlijk en loyaal opstellen ten opzichte van alle personen met wie ze contact hebben. Medewerkers moeten zich er met name van overtuigen dat de werknemers van hun partners en leveranciers legaal in dienst zijn en dat er geen gebruik wordt gemaakt van kinderarbeid.

4.4. Voorkoming van discriminatie en intimidatie

Er is een grote verscheidenheid aan culturen en mensen in de Groep aanwezig. Tractel beschouwt dit als een belangrijke toegevoegde waarde. Vanwege de verplichtingen die Tractel als werkgever heeft, is de Groep vastbesloten om haar werknemers gelijke kansen te bieden wat betreft het verwezenlijken van ambities en de ontwikkeling van hun loopbaan, ongeacht hun afkomst of geloof. Tractel duldt geen enkele vorm van discriminatie of intimidatie. Deze principes zijn ook van toepassing op personeelswerving door de Groep.

Het maken van kwetsende opmerkingen tegen een andere medewerker betreffende zijn of haar etnische achtergrond, geslacht, leeftijd of religie, of het vertonen van ongewenst seksueel getint gedrag, wordt beschouwd als intimidatie en is binnen de Groep verboden.

4.5. Bescherming van persoonlijke gegevens

De Groep is gehouden het privéleven van haar medewerkers, klanten, leveranciers en partners te allen tijde te respecteren en te beschermen.

Tractel verzamelt, verwerkt en gebruikt persoonlijke gegevens van haar medewerkers en in voorkomend geval van zijn partners om zijn bedrijfsactiviteiten te kunnen uitvoeren. De Groep verplicht zich ertoe zich te houden aan de verplichtingen die de Europese regelgeving haar stelt waar deze van toepassing is, en in voorkomend geval, aan de plaatselijke wetten en regels inzake het verzamelen, verwerken en gebruik van persoonlijke gegevens.

4.6. Bescherming van gegevens van derden

Klanten, leveranciers en andere partners vertrouwen ons soms hun vertrouwelijke gegevens toe. Om onze belofte van vertrouwelijkheid na te komen dienen wij vertrouwelijke gegevens van derden te behandelen volgens de voorwaarden die zij aan de onthulling ervan stellen en onder strikte naleving van alle toepasselijke wetten en regels.

4.7. Milieu

Vanwege de verplichtingen die de Groep heeft op het gebied van duurzame ontwikkeling, maakt het milieuaspect al vele jaren deel uit van haar strategie en cultuur. Deze verplichtingen betreffen de strijd tegen klimaatverandering, de vermindering van afvalproductie en schadelijke lozingen in lucht of water en het behoud van ons erfgoed.

Elke medewerker heeft de taak om, binnen de grenzen van zijn/haar werkzaamheden, bij te dragen aan de inspanningen en verplichtingen van de Groep door zich te houden aan de toepasbare regelgeving op het gebied van milieubescherming. Elke medewerker is verplicht om eventuele risicosituaties of de niet-naleving van regels, als hij/zij daarvan op de hoogte is, te melden aan de bevoegde verantwoordelijke personen.

Een bewust gebruik van water en energie, het beheer van afval en giftige stoffen, en de kwaliteit van de binnenlucht zijn een gemeenschappelijke zorg voor alle medewerkers van de Groep. Met name de beperking en de scheiding van afval zijn inspanningen waaraan alle medewerkers deelnemen.

5. EEN KLIMAAT VAN VERTROUWEN MET ONZE PARTNERS

5.1. Onze klanten

Tractel verplicht zich ertoe zijn klanten fatsoenlijk en eerlijk te behandelen en producten en diensten te leveren die aan hun kwaliteitseisen voldoen.

In dit verband en om deze sfeer van vertrouwen te bewaren geeft de Groep in haar reclame-uitingen en commerciële aanbiedingen alleen juiste informatie over haar producten en diensten

Tractel eist van al haar medewerkers dat zij zich vergewissen van de juistheid van de informatie die zij aan een klant verstrekken, en dat gevoelige informatie van een klant vertrouwelijk blijft.

5.2. Onze leveranciers en onderaannemers

De keuze voor een partner van Tractel – leverancier of onderaannemer – berust op objectief door de Groep vastgestelde criteria zoals betrouwbaarheid, integriteit, prestaties, kwaliteit van de dienstverlening en/of producten, aantrekkelijkheid van het aanbod in het licht van de behoeften van Tractel, enz.

Tractel stelt alles in het werk om zijn onderaannemers en leveranciers zo onpartijdig mogelijk te behandelen en door alternatieve oplossingen te verkennen geen situatie te laten ontstaan waarin Tractel van hen afhankelijk is.

Tractel eist dan ook van zijn leveranciers en onderaannemers dat zij de wettelijke bepalingen naleven die op hen van toepassing zijn.

5.3. Onze zakenpartners

Tractel vraagt van al haar partners, met name ten aanzien van haar klanten en prospects, dat zij “ethisch handelen”. Elke vorm van corruptie en elke praktijk die in strijd is met de wet of het principe van ethisch handelen zou Tractel kunnen worden aangerekend en haar reputatie kunnen schaden.

6. BESCHERMING VAN DE BEZITTINGEN VAN DE GROEP

6.1. Loyaliteit en bescherming van informatie

Een goed beheer van de Groep wordt gerealiseerd door het overdragen van betrouwbare informatie aan bevoegde ontvangers. De informatie moet objectief geanalyseerd en gecontroleerd kunnen worden. Ook is een goede bescherming van informatie noodzakelijk als deze vertrouwelijk moet blijven.

Onder vertrouwelijke informatie wordt verstaan: niet-openbare gegevens of documenten van strategische, financiële, technische of commerciële aard, zoals productieprocedures, industriële kennis, commerciële of industriële projecten, financiële plannen, financiële prognoses, marketingstudies of klanten- of leveranciersbestanden, waarvan de onthulling aan derden schade zou berokkenen aan de belangen van de Groep.

Op dezelfde wijze heeft informatie die betrekking heeft op het privéleven, zoals persoonsgegevens van medewerkers, klanten of leveranciers van de Groep, een vertrouwelijk karakter en moet in overeenstemming met de geldende wetgeving met alle nodige voorzorgsmaatregelen worden behandeld om te voorkomen dat ze openbaar worden.

De plicht tot geheimhouding is ook van toepassing op informatie die door partners aan de Groep is toevertrouwd.

Zelfs na het vertrek van een medewerker blijft de geheimhoudingsplicht van kracht.

6.2. Bescherming van de bezittingen en middelen van de Groep

Elke medewerker is verantwoordelijk voor het juiste gebruik en de bescherming van de bezittingen en middelen van de Groep. Onder deze bezittingen en middelen worden met name verstaan de intellectuele eigendomsrechten verstaan, zoals bedrijfsgeheimen, octrooien, merken, evenals voorzieningen, ICT-programma's en dergelijke. Deze bezittingen en middelen moeten gebruikt worden in overeenstemming met hun professionele doelen. Ze mogen niet voor persoonlijke doeleinden gebruikt worden, behalve als er in het kader van opgestelde procedures uitdrukkelijk toestemming voor is gegeven. Ten slotte is het de taak van elke medewerker om de bezittingen en middelen van de Groep te beschermen tegen beschadiging, vervalsing, fraude, verlies of diefstal.

7. FINANCIËLE TRANSPARANTIE

Om de Groep goed te kunnen beheren en betrouwbare informatie te kunnen publiceren, is de integriteit van de boekhoudkundige registraties van essentieel belang. De registers, boeken en staten van de boekhouding en de maatschappelijke en geconsolideerde rekeningen van de verschillende entiteiten van de Groep moeten de transacties die door deze entiteiten zijn uitgevoerd op een waarheidsgetrouwe en passende manier weergeven, in overeenstemming met de boekhoudkundige principes die van toepassing zijn en de interne procedures voor reporting en controle.

Elke werknemer die boekhoudkundige registraties verricht, moet op een precieze en eerlijke wijze te werk gaan en zich ervan overtuigen dat er geëigende stukken of documenten bestaan (bijvoorbeeld facturen) die met elke registratie overeenkomen.

De financiële middelen of bezittingen die niet geboekt zijn, kunnen niet worden bewaard of aangehouden, tenzij het bezit ervan toegestaan is volgens de boekhoudkundige regels en principes die van toepassing zijn, na inspectie door externe accountants.

8. UITVOERING EN NIET-NALEIVING VAN DE GEDRAGSREGELS

8.1. Principes voor uitvoering

Elke entiteit van de groep heeft de verantwoordelijkheid om deze gedragsregels uit te voeren in overeenstemming met de plaatselijke voorschriften, die voortvloeien uit toepasbare wetten en regels of de status van de medewerkers.

8.2. Oplettendheid

Elke medewerker heeft de plicht om oplettend te zijn wat betreft de toepassing van deze regels, of die nu betrekking hebben op hem of haarzelf of op zijn of haar werkomgeving. Elke medewerker heeft het recht om een wanprestatie te signaleren.

De identiteit van de medewerker die de wanprestatie heeft gesignaleerd, zal geheim worden gehouden als dit in een bepaalde situatie noodzakelijk is. Geen enkele entiteit van de Groep mag strafmaatregelen nemen tegen een medewerker die te goeder trouw een situatie heeft gesignaleerd waarin men zich niet aan de gedragsregels hield.

8.3. Niet-naleving van de zakelijke gedragsregels

Het naleven en toepassen van de regels in deze Gedragscode is verplicht voor alle medewerkers van de Groep, in overeenstemming met hun taken en verantwoordelijkheden.

Bij onzekerheid of twijfel over de toepassing van bepaalde gedragsregels of in bijzondere situaties, moet de medewerker hierover verslag uitbrengen aan zijn/haar hiërarchische meerdere die de Juridische Directie op de hoogte zal brengen. In uitzonderlijke gevallen, als het informeren van de hiërarchische meerdere te gevoelig ligt omdat anonimiteit en vertrouwelijkheid nodig zijn, doet de Algemene Directie van Tractel een beroep op de hulp van een derde gesprekspartner. Dit is:

