

BEGRO NV DICOCEL NV WESTFRO NV	Anti corruptie beleid Begro/Westfro/Dicogel	PR-DI-07.A 10/12/2020
--------------------------------------	---	--------------------------

INLEIDING

Dicogel, Begro en Westfro zijn drie groentenbedrijven gelegen in Zuid-West-Vlaanderen. Samen met het bedrijf Roger & Roger (producent van oa. Crocky aardappelchips) maken ze déél uit van één familiebedrijf. Dicogel, Begro en Westfro produceren en commercialiseren internationaal diepgevroren groenten, groentemengelingen, fruit, aardappelen en kruiden voor klanten in de retail, foodservice en de industrie. Door de fusie van deze drie bedrijven heeft het bedrijf in de afgelopen jaren een sterke positie ingenomen binnen zijn sector. Vandaag realiseren zij gezamenlijk een omzet van ca 160 mio euro met 450 vaste werknemers. In het seizoen kan het aantal nog sterk toenemen.

Dagelijks wordt er hard gewerkt om de toegewijde en geprefereerde leverancier te zijn van diepvriesgroenten met een topkwaliteit. We leveren niet alleen een consumentenproduct, we werken ook hard om productieve en lange termijn relaties op te bouwen met onze private label klanten, onze werknemers, leveranciers en zakenpartners.

Dit alles moet worden gewaarborgd in een geest van respect voor gezondheid, veiligheid, duurzaamheid en ontwikkeling van elke medewerker, het welzijn van onze werknemers, klanten en leveranciers, door alle ethische en milieustandaarden en –normen te respecteren.

De groep Begro/Westfro/Dicogel stelt alles in het werk om haar integriteit te waarborgen en haar reputatie ten aanzien van haar klanten, overheden, medewerkers, externe partners en tegenpartijen te vrijwaren. Zij streeft ernaar alle toepasselijke wetgeving en reglementering na te leven en werkt daarvoor interne beleidslijnen uit, zoals dit anti-omkoping beleid en vormt een aanvulling op de Gedragscode (Code of Conduct).

1. DOEL

De Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling (OESO) ijvert voor de bestrijding van corruptie. Corruptie is het misbruik maken van privé- of publieke functies voor privéwinst en aldus een ernstig misdrijf.

Omkoping staat haaks op de interne filosofie van de groep die eerlijkheid, transparantie en vertrouwen hoog in het vaandel voert. Omkoping is een misdrijf en wordt strafrechtelijk betugeld. Daarenboven is omkoping vaak een middel om andere frauduleuze doeleinden te realiseren. Om al die redenen hanteert de groep een nultolerantie beleid inzake elke mogelijke vorm van omkoping. De principes en regels die vervat liggen in dit beleid en in de toepasselijke wetgeving dienen dan ook in de meest strikte zin nageleefd te worden.

BEGRO NV DICOCEL NV WESTFRO NV	Anti corruptie beleid Begro/Westfro/Dicogel	PR-DI-07.A 10/12/2020
--------------------------------------	---	--------------------------

2. TOEPASSINGSGEBIED

Het anti-corruptiebeleid is van toepassing op alle activiteiten van, of in naam van, de entiteiten behorend tot de groep en op:

- de leden van de raad van bestuur, zowel de uitvoerende als niet-uitvoerende leden, van Begro/Westfro/Dicogel ;
- alle leden van de vennootschapsorganen van de overige ondernemingen behorend tot de groep Begro/Westfro/Dicogel;
- alle medewerkers werkzaam binnen Begro/Westfro/Dicogel, zowel de vaste als de tijdelijke medewerkers (bv. Uitzendkrachten, externe medewerkers, stagiairs, ...).

De groep verwacht bovendien ook van haar klanten, leveranciers, externe dienstverleners, tussenpersonen, zakelijke partners, enzoverder dat zij dezelfde strikte regels hanteren als deze vervat in dit beleid betreffende omkoping. De groep engageert zich om dit beleid te communiceren naar alle betrokken partijen en intern te ondersteunen door opleiding hieromtrent om het bewustzijn rond omkoping te vergroten en te zorgen dat iedereen de beleidsregels goed begrijpt en naleeft.

3. DEFINITIES

Begro/Westfro/Dicogel stelt heel duidelijk dat alle mogelijke vormen van corruptie en ongeoorloofde beïnvloeding, zowel direct als indirect verboden is. Dit geldt zowel bij relaties met overheden, klanten, leveranciers en voor alle partijen eerder in dit beleid beschreven. Omkoping kan zich voordoen onder verschillende vormen en in zeer diverse situaties. Hierna volgen enkele voorbeelden van situaties, relaties en samenwerkingsverbanden die traditioneel beschouwd worden als gevoelig voor het risico op omkoping.

3.1 Relatiegeschenken, voordelen en uitnodigingen

Het wederzijds aanbieden tussen personen van een klein relatiegeschenk naar aanleiding van een bijzondere gebeurtenis, een bezoek of om het eindejaar te vieren is een gebruik dat algemeen aanvaard wordt en legitiem is. Bij Begro/Westfro/Dicogel gelooft men erin dat het uitwisselen van dergelijke kleine geschenken goede en stevige zakelijke relaties en wederzijdse erkentelijkheid kan onderstrepen en in standhouden. Hetzelfde kan gezegd worden van het aanbieden van gastvrijheid (logement, maaltijden...) in het kader van een bezoek of bij georganiseerde bijeenkomsten. Het is in de zakelijke wereld ook gebruikelijk om goede commerciële contacten te onderhouden door activiteiten te organiseren die soms buiten de normale werkuren plaatsvinden en een wat informeler karakter kunnen hebben (vb. culturele of sportevenementen met mogelijkheid van zakelijke netwerking).

We moeten echter zorgen voor de bewustwording en het bewustzijn dat geschenken en gastvrijheid uitwisselen tussen partijen niet overdreven en geen vermeende omkoping is. Om te bepalen wat aanvaardbaar is en wat niet, doen we beroep op uw gezond verstand. Geschenken, bepaalde voordelen of uitnodigingen kunnen echter misbruikt worden om een bepaalde

BEGRO NV DICOCEL NV WESTFRO NV	Anti corruptie beleid Begro/Westfro/Dicogel	PR-DI-07.A 10/12/2020
--------------------------------------	---	--------------------------

beslissing ongepast te beïnvloeden en, zodoende, een omkoping te maskeren. Niet zozeer het bekostigen en aanbieden van een geschenk of een voordeel op zich vormen het risico maar wel de specifieke omstandigheden waarin dat gebeurt en de disproportionaliteit ervan.

Omwille van de verhoogde risico's op omkoping of ongepaste beïnvloeding in het kader van lopende aankoopprocedures, worden dergelijke relatiegeschenken verzameld en verdeeld onder het personeel. Geschenken die in het kader van lopende onderhandelingen worden aangeboden en die als een voordeel kunnen worden beschouwd, mogen niet aanvaard worden.

Werknemers en alle eerder vernoemde partijen mogen enkel redelijke maaltijden of uitnodigingen met een symbolische waarde aanvaarden of aanbieden die in verhouding staan tot de omstandigheden. Het is verboden deze te aanvaarden of aan te bieden indien hierdoor een vermoeden kan bestaan dat deze worden aangeboden met de intentie van het beïnvloeden van de aard van de relatie.

3.2 Liefdadigheid, goede doelen en sponsoring

Begro/Westfro/Dicogel is zich bewust van haar maatschappelijke rol en levert daarom soms bijdragen voor een goed doel. Deze bijdragen of schenkingen kunnen van geldelijke aard zijn maar nemen voornamelijk de vorm aan van goederen. In dezelfde zin doet Begro/Westfro/Dicogel soms ook aan sponsoring van bepaalde gebeurtenissen, activiteiten of organisaties. Via sponsoring verkrijgt Begro/Westfro/Dicogel bepaalde rechten en voordelen, doorgaans van publicitaire aard.

Het risico dat kan ontstaan is dat deze bijdragen, schenkingen of sponsoring gebruikt worden om onterechte voordelen te genereren of om een corrupte handeling te verdoezelen. Dergelijke uitgaven of bijdragen kunnen immers de verwachting doen ontstaan of gezien worden als een vraag naar een tegenprestatie of kunnen gebruikt worden als een manier om bepaalde voordelen over te maken aan een corrupte tegenpartij. Bij de overweging om een schenking te doen of een bijdrage te leveren aan een goed doel of aan een liefdadigheidsinstelling of bij het overeenkomen van een sponsoring moeten daarom steeds de interne richtlijnen gevolgd worden die er op gericht zijn de mogelijke belangenconflicten en de hoger vermelde risico's adequaat te beheersen.

3.3 Persoonlijke belangenconflicten en reputatierisico

Het kan soms voorkomen dat de persoonlijke belangen van personen die werkzaam zijn bij Begro/Westfro/Dicogel of handelen in naam van Begro/Westfro/Dicogel in conflict komen met de belangen van Begro/Westfro/Dicogel. Dergelijke conflicten hoeven niet automatisch te leiden tot negatieve gevolgen voor Begro/Westfro/Dicogel maar er ontstaat wel een risico indien de betrokken persoon in de verleiding zou komen om zijn of haar persoonlijke belangen voorrang te geven op de belangen van Begro/Westfro/Dicogel, wat niet aanvaardbaar is.

Indien het persoonlijke belang betrekking heeft op een geschenk, een voordeel of een uitnodiging, dan dient deze gunst trouwens, zoals vastgelegd in het betrokken beleid, steeds een

BEGRO NV DICOCEL NV WESTFRO NV	Anti corruptie beleid Begro/Westfro/Dicogel	PR-DI-07.A 10/12/2020
--------------------------------------	---	--------------------------

symbolisch karakter te hebben. Het aanbieden of aanvaarden van een overmatig geschenk, voordeel of uitnodiging is principieel niet toegestaan, zelfs indien er geen intentie zou bestaan om de begunstigde te beïnvloeden met het oog op het al dan niet stellen van een bepaalde handeling en er juridisch geen sprake is van omkoping. Een dergelijk handelen is immers strijdig met de deontologie van Begro/Westfro/Dicogel en kan leiden tot negatieve percepties, zowel intern als extern.

Schenken en legaten vormen een aparte categorie van persoonlijke belangenconflicten. Het valt soms voor dat klanten de intentie hebben om een persoon die werkzaam is voor Begro/Westfro/Dicogel te begunstigen door middel van een schenking of een legaat. Deze bijzondere vorm van begunstiging is zeer strikt omkaderd en Begro/Westfro/Dicogel heeft ook in dat verband een specifiek beleid. Het aanvaarden van een schenking of een legaat van een klant door een medewerker die commerciële relaties onderhoudt met klanten, is verboden.

4. DOCUMENTEN EN HULPMIDDELEN

- Gedragscode Begro/Westfro/Dicogel

5. VERANTWOORDELIJKHEDEN EN BEVOEGDHEDEN

NVT

6. PREVENTIEF BELEID

Begro/Westfro/Dicogel engageert zich om het bewustzijn bij elke medewerker te verhogen en in het kader daarvan opleiding te voorzien. Deze opleiding wordt verplicht voor de personeelsleden die het meest kans lopen om met corruptie in aanraking te komen, wat hun functie ook is. Begro/Westfro/Dicogel zal dit anti-corruptiebeleid intern en extern bekend maken. Er wordt ook voorzien in een klokkenluidersmechanisme met als doel het risico op corruptie tegen te gaan.

Met dit specifieke anti-corruptiebeleid stelt Begro/Westfro/Dicogel duidelijk dat zij het voorkomen en bestrijden van omkoping zeer ernstig neemt. Begro/Westfro/Dicogel hanteert dan ook een nultolerantiebeleid rond het risico op omkoping. Om de risico's van mogelijke omkoping zoveel mogelijk te beperken is Begro/Westfro/Dicogel ook erg zorgvuldig bij het selecteren of accepteren van haar klanten, leveranciers en werknemers.

Het is eenieder die onder de toepassing valt van dit beleid ook strikt verboden om anderen te instrueren of aan te zetten om over te gaan tot omkoping. In geval van twijfel of indien men vragen heeft omtrent de interpretatie of de toepassing van dit beleid dient de directie daarvan op de hoogte te worden gebracht zodat extra advies kan worden ingewonnen.

BEGRO NV DICOCEL NV WESTFRO NV	Anti corruptie beleid Begro/Westfro/Dicogel	PR-DI-07.A 10/12/2020
--------------------------------------	---	--------------------------

7. TUCHTMAATREGELEN

Begro/Westfro/Dicogel zorgt voor de naleving van dit anti-corruptiebeleid. Bij inbreuk op dit beleid, zal Begro/Westfro/Dicogel zonder enige uitzondering, privilege of immuniteit, niet aarzelen om tuchtmaatregelen en/of sancties aan te halen. De directie zal zich buigen over een evenredige en afschrikkende gepaste maatregel en zal de situatie recht trekken. Ernstige en aanhoudende schendingen van deze code, die de reputatie van de onderneming ernstig schaden, kunnen bestraft worden met het ontslag van de rechtstreeks betrokken persoon en van de hiërarchische verantwoordelijke. Bovendien wijst Begro/Westfro/Dicogel erop dat strafrechtelijke vervolgingen kunnen worden opgelegd bij overtreden van de anti-corruptiewetgeving.

8. KLOKKENLUIDERSMECHANISME

Begro/Westfro/Dicogel heeft een klokkenluidersmechanisme met betrekking tot corruptie en beïnvloeding ingevoerd en kan tevens worden toegepast bij misdrijven of oplichting met betrekking tot de boekhouding, interne controles en audits. Dit mechanisme is bedoeld om de medewerkers aan te moedigen hun bezorgdheden onverwijld bekend te maken zodat wangedrag kan worden voorkomen en/of verholpen. Het kan in gang gezet worden door telefonisch contact op te nemen met het extern advocatenkantoor Claeys & Engels, op het nummer **056/260 860**. Dit is een meldpunt waar iedereen onregelmatigheden kan melden bij een neutrale persoon.

Dit mechanisme garandeert in overeenstemming met de toepasselijke wetgeving, strikte vertrouwelijkheid met betrekking tot de identiteit van de persoon/personen ('klokkenluider') die de melding hebben gedaan, de personen waar de melding over gaat en de informatie die werd doorgegeven.

8.1 Procedure

De klokkenluider moet een redelijke grond hebben voor het vermoeden van de mistoestand die wordt gemeld. Geruchten alleen zijn dus niet voldoende. Er moet voldoende precisie zijn in de meldingen en de gemelde informatie. Meldingen moeten volgende informatie bevatten:

- De feiten waaruit de inbreuk blijkt;
- De aard van de inbreuk;
- De naam en de functie van de persoon over wie de inbreuk wordt gemeld;
- De periode of het tijdstip waarop de inbreuk betrekking heeft;
- Elk bewijs van de inbreuk en elk ander element dat de klokkenluider relevant lijkt.

8.2 Behandeling

De melding moet worden ingediend en behandeld door een persoon die binnen de organisatie speciaal werd aangeduid om de klachten te onderzoeken. Deze persoon ("de klachtenbehandelaar") is tijdens de behandeling van de melding gehouden tot het beroepsgeheim en vertrouwelijkheid, ook t.a.v. leidinggevenden, Raad van Bestuur, (tenzij zich

BEGRO NV DICOCEL NV WESTFRO NV	Anti corruptie beleid Begro/Westfro/Dicogel	PR-DI-07.A 10/12/2020
--------------------------------------	---	--------------------------

onmiddellijk bewarende maatregelen zouden opdringen), andere personeelsleden, vakorganisaties en derden.

Personen van wie gegevens worden verwerkt in het kader van een melding van een inbreuk hebben eveneens het recht om een klacht in te dienen bij de toezichthoudende autoriteit de Gegevensbeschermingsautoriteit (commission@privacycommission.be).

De klachtenbehandelaar moet kunnen opereren met voldoende onafhankelijkheid ten overstaan van de organisatie. De behandelaar moet optreden met een duidelijke aansprakelijkheid en derhalve kunnen aangesproken worden, bijvoorbeeld bij het schenden van zijn vertrouwelijkheidsplicht ten overstaan van de klokkenluider, de beklagde of derden tijdens de behandeling van de melding. De klachtenbehandelaar moet beschermd worden tegen de druk die hij zou kunnen ondergaan van de hiërarchie of de vakbonden, temeer daar de beklagde zelf iemand van de hiërarchische lijn of vakbond kan zijn.

De klachtenbehandelaar moet de klacht met een maximale discretie behandelen. De behandeling van de melding door de klachtenbehandelaar in het kader van het meldsysteem neemt een einde ingeval de klokkenluider zelf deze vertrouwelijkheid opzettelijk verbreekt.

Het meldsysteem moet bescherming voorzien van de klokkenluider en de beklagde tegen eventuele fouten van de klachtenbehandelaar. De klachtenbehandelaar moet zorgen dat persoonsgegevens:

- toereikend, relevant en niet-overmatig zijn voor de behandeling van de melding;
- beperkt blijven tot aanduidingen van feiten, en in principe geen waardeoordelen bevatten; subjectieve appreciaties moeten dus in regel worden geweerd.
- die onbewezen feiten uitmaken, uitdrukkelijk als dusdanig worden aangemerkt.
- niet langer worden bewaard dan nodig voor de behandeling van de melding, inclusief de eventuele gerechtelijke- of tuchtprocedures tegen de beklagde (gegronde melding) of tegen de klokkenluider in geval van valse meldingen of lasterlijke aantijgingen.

Het resultaat mag slechts dan aan de Raad van Bestuur worden medegedeeld wanneer de melding werd behandeld en de beschuldigingen ofwel gerechtvaardigd bleken te zijn of manifest fout.

De klokkenluider wordt door de klachtenbehandelaar op de hoogte gebracht van de uitkomst van het onderzoek. Bij een gegronde melding zal Begro/Westfro/Dicogel alles wat redelijkerwijze mogelijk is in het werk stellen om de vastgestelde inbreuk aan te pakken, alsook de persoon die de inbreuk heeft begaan inlichten over de tuchtmaatregelen. Bij een ongegronde melding zal Begro/Westfro/Dicogel de persoon over wie de melding ging, inlichten over de ongegrondheid en de klokkenluider informeren over de maatregel die zij overweegt te nemen als gevolg van een ongegronde klacht. Na beëindiging van het onderzoek worden alle gegevens, inclusief alle persoonsgegevens, verwijderd.

BEGRO NV DICOCEL NV WESTFRO NV	Anti corruptie beleid Begro/Westfro/Dicogel	PR-DI-07.A 10/12/2020
--------------------------------------	---	--------------------------

8.3 Misbruik

Indien er misbruik wordt gemaakt van dit klokkenluidersmechanisme, kunnen disciplinaire maatregelen worden genomen en/of kan er een rechtszaak worden opgestart.

8.4 Sancties

Geen enkele persoon die een melding doet, mag worden bestraft of aan een discriminerende maatregel worden onderworpen omdat hij of zij onbaatzuchtig en ter goeder trouw iets heeft gemeld via het klokkenluidersmechanisme van Begro/Westfro/Dicogel.

BEGRO N.V. DICOCEL NV WESTFRO NV	Gedragcode Begro/Westfro/Dicogel	PR-DI-08 20/02/2023
--	----------------------------------	------------------------

INLEIDING

Dicogel, Begro en Westfro zijn drie groentenbedrijven gelegen in Zuid-West-Vlaanderen. Samen met het bedrijf Roger & Roger (producent van oa. Crocky aardappelchips) maken ze déél uit van één familiebedrijf. Dicogel, Begro en Westfro produceren en commercialiseren internationaal diepgevroren groenten, groentemengelingen, fruit, aardappelen en kruiden voor klanten in de retail, foodservice en de industrie. Door de fusie van deze drie bedrijven heeft het bedrijf in de afgelopen jaren een sterke positie ingenomen binnen zijn sector. Vandaag realiseren zij gezamenlijk een omzet van ca 160 mio euro met 450 vaste werknemers. In het seizoen kan het aantal nog sterk toenemen.

Dagelijks wordt er hard gewerkt om de toegewijde en geprefereerde leverancier te zijn van diepvriesgroenten met een topkwaliteit. We leveren niet alleen een consumentenproduct, we werken ook hard om productieve en lange termijn relaties op te bouwen met onze private label klanten, onze werknemers, leveranciers en zakenpartners.

Dit alles moet worden gewaarborgd in een geest van respect voor gezondheid, veiligheid, duurzaamheid en ontwikkeling van elke medewerker, het welzijn van onze werknemers, klanten en leveranciers, door alle ethische en milieustandaarden en –normen te respecteren.

Wij zijn ons ervan bewust dat het behoud van het vertrouwen van onze stakeholders belangrijk is om ons doel te bereiken. Wij willen dit vertrouwen inhoud geven door te voldoen aan 7 principes, die in deze Gedragcode zijn vastgelegd. Het is de verantwoordelijkheid van het management om ervoor te zorgen dat alle medewerkers zich bewust zijn van deze principes en ze naleven. Het gedrag van elk van onze medewerkers is bepalend voor de reputatie van ons bedrijf. Samen maken we deze onderneming. En om onze activiteiten tot een succes te maken, moeten we ons houden aan onze Gedragcode.

1. MISSIE EN VISIE

Onze bedrijfswaarden zijn Veiligheid, Kwaliteit, Leverbetrouwbaarheid en Duurzaamheid voor de mensen, de planeet en het product. Als bedrijf, werkgever en zakenpartner moeten we ethisch, eerlijk, betrouwbaar zijn voor onze medewerkers, klanten, leveranciers en zakenpartners.

BEGRO N.V. DICOCEL NV WESTFRO NV	Gedragscode Begro/Westfro/Dicogel	PR-DI-08 20/02/2023
--	-----------------------------------	------------------------

1.1 Focus op veiligheid, gezondheid en milieu

Begro/Westfro/Dicogel streeft ernaar om een gezonde en veilige werkomgeving te creëren voor alle werknemers. We willen arbeidsongevallen vermijden voor alle werknemers, uitzendkrachten en derden. Onze bedrijven zijn SMETA geauditeerd en zijn lid van de Energie BeleidsOvereenkomst Vlaanderen (EBO).

- Veiligheid: veiligheidsregels worden gerespecteerd, incidenten worden onderzocht, gevaren worden in kaart gebracht
- Gezondheid: werkbaar werk is ons streefdoel. De nodige collectieve en persoonlijke beschermingsmiddelen staan ter beschikking, discriminatie van welke vorm ook wordt niet getolereerd. We handelen steeds op basis van wederzijds respect.
- Milieu: er wordt maximaal ingezet op reduceren van de impact van de bedrijfsactiviteiten op het milieu door toepassing van energie reducerende technieken en maatregelen.

1.2 Focus op kwaliteit

De voedingsindustrie wordt gekenmerkt door strikte normen met betrekking tot kwaliteitsprocedures en -normen. We maken onze productiestroom volledig traceerbaar. Alle 3 de bedrijven van de groep zijn bovendien IFS, BRC en ACS gecertificeerd. Permanente evaluaties, continue verbetering van de kwaliteitsprocedures, strenge controle van binnenkomende grondstoffen, testen en verificaties gedurende het hele productieproces en online meetsystemen maken onze kwaliteitsborging mogelijk. Begro/Westfro/Dicogel realiseert alle stappen in een HACCP gegarandeerde omgeving, om de veiligheid van het product te waarborgen, met respect voor mens, dier en milieu. De peilers van het beleid zijn

- Voldoen aan de wettelijke eisen
- Waarborgen van de product authenticiteit
- Continu verbeteren van de voedselveiligheids- en kwaliteitscultuur
- Inspelen op klanteneisen

1.3 Focus op leverbetrouwbaarheid

Begro/Westfro/Dicogel staat bekend om zijn continue investeringen in de nieuwste technologieën om de kwaliteit en efficiëntie van onze productie, verpakking en ons product verder te verbeteren. De implementatie van SAP heeft ervoor gezorgd dat de volledige procesflows van klanten order tot expeditie nog beter op elkaar zijn afgestemd. We hebben een eigen logistieke afdeling in huis met een volledig geautomatiseerd magazijn van afgewerkte producten. Begro/Westfro/Dicogel vestigt continu de aandacht en focus op het correct en tijdig uitleveren van de bestelde goederen en waarborgt zo via een excellente leverbetrouwbaarheid de beste service naar de klant toe.

1.4 Focus op Duurzaamheid

BEGRO N.V. DICOCEL NV WESTFRO NV	Gedragcode Begro/Westfro/Dicogel	PR-DI-08 20/02/2023
--	----------------------------------	------------------------

Begro/Westfro/Dicogel zet zich in om zijn producten op een duurzame manier te produceren en te verdelen, zowel voor de planeet als voor zijn product en zijn mensen. Door te investeren in afvalwaterzuivering, hergebruik van water, optimaliseren van verpakkingsgewicht en productie/verpakkingsverliezen draagt Begro/Westfro/Dicogel bij tot het verlagen van de ecologische voetafdruk. Daarnaast investeren we ook in het optimaliseren van het watergebruik en het gebruik van energie. De aanvoer van grondstoffen wordt maximaal uit eigen streek voorzien. Gelegen in het centrum van Europa is Begro/Westfro/Dicogel goed gepositioneerd om de logistiek te optimaliseren en het aantal kilometers te verminderen.

2. TOEPASSINGSGEBIED

- Alle medewerkers van de groep Begro/Westfro/Dicogel

3. DEFINITIES

NVT

4. DOCUMENTEN EN HULPMIDDELEN

Addendum PR-DI-08.1 A: ethische basisregels

5. VERANTWOORDELIJKHEDEN EN BEVOEGDHEDEN

NVT

6. BASISPRINCIPES

De 7 principes moeten door iedereen gerespecteerd worden.

6.1 Onze personeelsleden zijn het belangrijkste kapitaal

Begro/Westfro/Dicogel beschouwt werknemers als hun meest waardevolle bezit door alle basisrechten van de mens te respecteren. Het huidige en toekomstige succes hangt in grote mate af van de kwaliteit van zijn medewerkers. Binnen het kader van de geldende wet- en regelgeving zal Begro/Westfro/Dicogel dit doen:

- zich onthouden van elke vorm van discriminatie van werknemers bij de uitoefening van hun functie, op basis van bijvoorbeeld ras, huidskleur, geslacht, godsdienst, politieke overtuiging, nationaliteit of sociale afkomst
- het recht van haar werknemers om zich aan te sluiten bij wettelijk erkende vakbonden te respecteren
- het uitsluiten van kinderarbeid en dwangarbeid of opgelegde arbeid uit
- onze mensen in dienst nemen op basis van het gelijkheidsbeginsel

BEGRO N.V. DICOCEL NV WESTFRO NV	Gedragscode Begro/Westfro/Dicogel	PR-DI-08 20/02/2023
--	-----------------------------------	------------------------

6.2 Er wordt gezorgd voor een gezonde en veilige werkplek

We voldoen aan alle toepasselijke gezondheids- en veiligheidswetten die relevant zijn voor de werkplek. We streven naar voortdurende verbetering op het gebied van veiligheid en gezondheid. Alle ongevallen en incidenten worden onderzocht om de verbetering vast te stellen en uit te voeren. Waar mogelijk creëren we een veiligere werkomgeving voor onze medewerkers, rekening houdend met het welzijn.

6.3 We beschermen het milieu

Begro/Westfro/Dicogel streeft naar een milieuvriendelijke en duurzame bedrijfsvoering. We willen de negatieve impact van onze processen en producten op het milieu zoveel mogelijk beperken, in verhouding tot onze bedrijfsactiviteiten. Om een gestage verbetering van onze milieuprestaties te bereiken, wordt een systematische aanpak gevolgd met betrekking tot de zorg voor het milieu. Op deze manier dragen we bij aan duurzame ontwikkeling door te voorzien in de behoeften van het moment, zonder toekomstige generaties de kans te ontnemen om in hun eigen behoeften te voorzien.

6.4 Wij zorgen voor onze relaties met onze leveranciers

Begro/Westfro/Dicogel wil alleen zaken doen met leveranciers met een goede reputatie die bereid zijn de Begro/Westfro/Dicogel-normen toe te passen. De relaties met de leveranciers worden gebenchmarkt en geëvalueerd met het oog op een continue verbetering op het vlak van kwaliteit, dienstverlening, enz.

6.5 Wij sluiten geen compromissen op het gebied van omkoping en corruptie

Ons standpunt ten aanzien van omkoping en corruptie is duidelijk. Medewerkers mogen in geen enkel geval direct of indirect een ongepast (financieel) voordeel beloven, aanbieden of verstrekken aan een persoon, inclusief functionarissen van een overheid of een door de overheid gecontroleerde entiteit, om orders of diensten te verkrijgen of te behouden. Werknemers mogen ook geen gebruik maken van externe partijen om het verbod op omkoping en corruptie te omzeilen. Werknemers mogen geen (financieel) voordeel aanvaarden dat bedoeld is om hen ertoe aan te zetten zich niet aan de voorgeschreven werkzaamheden te houden.

6.6 We houden vast aan de bescherming van vertrouwelijke informatie

Werknemers van Begro/Westfro/Dicogel moeten ervoor zorgen dat vertrouwelijke informatie vertrouwelijk blijft en beschermd wordt. Vertrouwelijke informatie is informatie die uitsluitend aan de organisatie toebehoort en die Begro/Westfro/Dicogel een concurrentievoordeel geeft. Het gaat om informatie die, als ze openbaar wordt gemaakt, kan leiden tot het verlies van een bestaand concurrentievoordeel. Informatie van deze aard mag niet aan iemand buiten de organisatie worden verstrekt.

6.7 Belangenconflicten

BEGRO N.V. DICOCEL NV WESTFRO NV	Gedragscode Begro/Westfro/Dicogel	PR-DI-08 20/02/2023
--	-----------------------------------	------------------------

Begro/Westfro/Dicogel eist van zijn werknemers dat zij persoonlijke activiteiten en financiële belangen vermijden die in strijd zouden kunnen zijn met de uitvoering van hun taken. Werken bij Begro/Westfro/Dicogel betekent werken in het belang van Begro/Westfro/Dicogel.

7. NALEVING EN SCHENDINGEN VAN DE GEDRAGSCODE

Deze gedragscode communiceert de basisprincipes die u en alle anderen die voor of met Begro/Westfro/Dicogel werken moeten respecteren. Ze is van toepassing op alle medewerkers van Begro/Westfro/Dicogel, maar ook op alle stakeholders. De raad van bestuur van Begro/Westfro/Dicogel is er verantwoordelijk voor dat de Gedragscode wordt gecommuniceerd aan, begrepen en nageleefd door alle medewerkers. Hij kan niet op elke situatie anticiperen, noch neemt hij de noodzaak weg om zijn gezond verstand en professioneel oordeel te gebruiken. Ieder van ons is er verantwoordelijk voor dat de Gedragscode een integraal onderdeel wordt van onze dagelijkse activiteiten.

U kunt helpen door

- Vertrouwd raken met de Gedragscode
- Het handhaven van de principes
- Bespreken met uw collega's
- Spreken als u een mogelijke schending van onze Gedragscode opmerkt
 - Als u problemen hebt die u aan de orde wilt stellen of als u meer informatie nodig hebt over deze Gedragscode, moet u zich wenden tot uw directe manager of een andere manager. Als u het niet met hen kunt of wilt bespreken, of als u bang bent dat uw manager geen gevolg heeft gegeven aan uw meldingen, kunt u contact opnemen met de preventie adviseur en/of de vertrouwenspersoon van Attentia (Tel 02 738 75 31 en mail: psy.prev@attentia.be)

Meldingen en vragen worden op strikt vertrouwelijke basis behandeld.

BEGRO N.V. DICO GEL NV WESTFRO NV	Addendum procedure Gedragscode: Ethische basisregels	PR-DI-08.1 A 15/07/2021
---	---	----------------------------

ETHISCHE BASISREGELS

1. Werk wordt vrij gekozen

- Er bestaat geen gedwongen werk of werkverplichting
- Er wordt niet van werknemers vereist hun identiteitspapieren bij de werkgever te achter te laten en de werknemers kunnen hun werkgever verlaten na een redelijke opzegtermijn.

2. Vrijheid van vakbond en het recht op collectieve onderhandelingen worden gerespecteerd

- Alle werknemers, zonder uitzondering, hebben het recht om een vakbond te vormen of bij een vakbond van hun keuze aan te sluiten. Werknemers hebben het recht om collectief te onderhandelen.
- De werkgever heeft een open houding ten opzichte van de vakbonden en hun activiteiten.
- Werknemersvertegenwoordigers worden niet gediscrimineerd en hebben de nodige toegang om hun activiteiten uit te voeren.
- In het geval een vrije vakbond of een gemeenschappelijke onderhandeling wettelijk beperkt wordt, moet de werkgever meehelpen met de ontwikkeling van parallelle kanalen voor onafhankelijk en vrije vakbonden of gemeenschappelijke onderhandelingen.
- Er is een klokkenluiders procedure voorzien in geval een werknemer iets anoniem wil melden. Deze bestaat uit een nummer van klant ASDA en een nummer van een extern advocaten kantoor. Ook kan altijd een bericht in de brievenbus achtergelaten worden.

BEGRO N.V. DICO GEL NV WESTFRO NV	Addendum procedure Gedragscode: Ethische basisregels	PR-DI-08.1 A 15/07/2021
---	---	----------------------------

3. Werkomstandigheden zijn veilig en hygiënisch

- Een veilige en hygiënische werkomgeving wordt voorzien, rekening houdend met de huidige technologische ontwikkeling met de beperkingen en gevaren die daaraan verbonden zijn. Er worden adequate maatregelen genomen om ongelukken te voorkomen en om ervoor te zorgen dat de gezondheid niet geschaad wordt tijdens het uitvoeren van het werk. De oorzaken die tot bovenstaande zaken kunnen leiden, worden geanalyseerd en geminimaliseerd.
- Werknemers moeten regelmatig opleiding krijgen i.v.m. gezondheid en veiligheid. Dergelijke opleiding moet herhaald worden voor nieuwe of overgeplaatste werknemers.
- Er moeten propere toiletten en drinkbaar water voorzien worden. Tevens moeten hygiënische faciliteiten voorzien worden waar voedsel gestockeerd wordt.
- Refters en kleedkamers moeten proper en veilig zijn en voldoen aan de basisbehoeften van de werknemers.
- Indien de code gevolgd wordt, moet het bedrijf een senior kaderlid aanstellen die verantwoordelijk is voor de gezondheid en veiligheid.

4. Verbod op kinderarbeid

- Er mag geen kinderarbeid toegestaan worden.
- Het bedrijf zal richtlijnen opstellen of meewerken aan de opstelling ervan om de kinderen die aan kinderarbeid deelnemen te begeleiden zodat ze kwaliteitsvol onderwijs kunnen genieten tot op het moment ze geen kind meer zijn.
- Personen onder de 18 jaar mogen niet 's nachts of in gevaarlijke omstandigheden werken.

5. Minimumlonen worden betaald

- Lonen en premies voor een standaard werkweek voldoen minstens aan de wettelijke barema's of aan de normen die in de toepasselijke industriesector gangbaar zijn. Het loon moet in ieder geval hoog genoeg zijn om aan de basisbehoeften te voldoen.

BEGRO N.V. DICO GEL NV WESTFRO NV	Addendum procedure Gedragscode: Ethische basisregels	PR-DI-08.1 A 15/07/2021
---	---	----------------------------

- Iedere werknemer moet geschreven instructies ontvangen i.v.m. zijn loon en andere werkvoorwaarden vooraleer aan het werk te beginnen en moet op de hoogte zijn van alle bijzonderheden i.v.m. de uitbetaling van het loon.
- Minder loon betalen als gevolg van een disciplinaire maatregel is niet toegestaan. Minder loon betalen die niet in de wetgeving voorzien is, kan enkel gebeuren mits toestemming van de betrokken persoon. Er wordt een lijst bijgehouden met alle genomen disciplinaire maatregelen.

6. Geen buitensporige werkuren

- Werkuren voldoen aan de nationale wetten en bedrijfsstandaarden. Het stelsel met de grootste bescherming wordt gehanteerd.
- In ieder geval mogen werknemers op een geregelde basis niet meer dan 48 uur werken en ze zullen per werkperiode van 7 dagen minstens van 1 vrije dag genieten. Overuren moeten vrijwillig zijn en zullen niet meer bedragen dan 12 uur per week. Deze overuren worden niet op een regelmatige basis gevraagd en worden altijd tegen een uurtarief betaald.

7. Er wordt geen discriminatie toegepast

- Er mag geen discriminatie gebeuren i.v.m. inhuren, vergoeding, opleiding, bevordering of ontslag, ten gevolge van ras, origine, godsdienst, ouderdom, ziekte, geslacht, huwelijkse staat, seksuele geaardheid, vakbondslidmaatschap of politieke voorkeur.

8. Er wordt een regelmatige tewerkstelling aangeboden

- Alle mogelijke werk wordt verschaft d.m.v. arbeidsovereenkomst die erkend is door de nationale wetgeving.
- Verplichtingen t.o.v. werknemers i.v.m. arbeids- en sociale zekerheid die voortvloeien uit een normale arbeidsovereenkomst, zullen niet ontdoken worden door het inschakelen van subcontracting of leerlingenovereenkomsten waarbij men niet de intentie heeft om op te leiden. Bovenstaande verplichtingen mogen ook niet ontdoken worden door het overmatig gebruik van vast termijn contracten.

BEGRO N.V. DICO GEL NV WESTFRO NV	Addendum procedure Gedragscode: Ethische basisregels	PR-DI-08.1 A 15/07/2021
---	---	----------------------------

9. Geen onmenselijke of wrede behandeling wordt toegestaan

- Lichamelijke mishandeling, dreigementen i.v.m. lichamelijke mishandeling, seksuele of verbale intimidaties of enige andere vorm van intimidatie worden niet toegestaan.

10. Pesterijen en ongewenst gedrag

Pesten op het werk bestaat uit verschillende gedragingen die tot doel of gevolg hebben (naargelang er opzet in het spel is of niet) dat:

- de persoonlijkheid, de waardigheid of de fysieke of psychische integriteit van een persoon wordt aangetast
- de baan van deze persoon in gevaar wordt gebracht
- een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd

Geweld op het werk uit zich hoofdzakelijk door gedrag, woorden, bedreigingen, handelingen, gebaren of eenzijdige geschriften. Personen die hiervan het slachtoffer zijn kunnen zich wenden tot de vertrouwenspersoon.

11. Leveranciers

- Van de leveranciers worden dezelfde voorwaarden geëist. Bij elke vernieuwing van contract wordt een charter meegestuurd dat de leverancier moet ondertekenen voor het contract geldig wordt
- Dit charter is gedocumenteerd onder FM-DI-05.