

# Gedragcode



**BRAND > SAFWAY®**

At Work For You™

## EEN bericht van de President en CEO





### **BrandSafway Teamleden:**

We zijn trots op de diversiteit van ons globale team, onze cultuur van inclusie en eerlijkheid en de reputatie van ons bedrijf voor integriteit. Als werknemer van Brand Industrial Services, Inc. en diens filialen (“BrandSafway”) hebben we uw steun nodig bij het behouden en bouwen van onze reputatie, het creëren van een eerlijke en inclusieve cultuur en het handhaven van de hoogst mogelijke normen in onze branche.

De verwachtingen van onze klanten, collega's en gemeenschappen, in de verbonden en transparante wereld waarin we leven en werken, worden steeds hoger. Help ons te voldoen aan deze verwachtingen door deze Gedragscode zorgvuldig te lezen, diens inhoud te begrijpen en door diens principes toe te passen in alles wat u doet. Door samen te werken aan het creëren van een cultuur van eerlijkheid en onze reputatie voor integriteit te handhaven, zullen we nieuwe klanten blijven winnen, onze huidige klanten behouden en van ons bedrijf de geprefereerde werkgever maken in onze branche en een fantastische plaats voor iedereen om te werken.

Onze Gedragscode, die van toepassing is op alle werknemers van BrandSafway, evenals op alle derden die ons kunnen vertegenwoordigen, werd ontwikkeld om richtlijnen te bieden om u en alle anderen bij ons globaal team te helpen bij het beschermen van onze cultuur, samen te werken met integriteit en consistent het juiste te doen. Wanneer u zichzelf in een situatie bevindt waarin u onzeker bent over wat te doen of hoe te handelen, gelooft dat er zich een overtreding van de Gedragscode heeft voorgedaan, of u een vraag heeft over een compliance-kwestie, weet dan dat we hier zijn om u te helpen. We staan klaar om u te helpen en ondersteunen om het juiste te doen.

Spreek vrijuit, deel uw bezorgdheden en rapporteer mogelijke overtredingen. We zetten ons in voor een omgeving waarin open en eerlijke communicatie de verwachting is, niet de uitzondering. We willen dat u zich comfortabel voelt in het benaderen van uw leidinggevende, manager of Human Resources-vertegenwoordiger. Bovendien biedt de BrandSafway EthicsPoint Hotline (“Hotline”), waar beschikbaar, een vertrouwelijke methode om integriteitskwesties of -bezorgdheden te rapporteren.

Bedankt dat u de tijd heeft genomen om onze gedragscode te lezen en te begrijpen, uw inzet voor de waarden van BrandSafway en voor het handhaven van de hoogste normen in onze branche. Laat ons samenwerken om geschiedenis te schrijven in onze branche!



**Karl Fessenden**

President en Chief Executive Officer  
Brand Industrial Services, Inc.



# Inhoudsopgave



Inleiding en doel

Wat wordt van u verwacht

Wat wordt verwacht van BrandSafway-leidinggevenden

Wat gebeurt er wanneer een integriteitszorg geopperd wordt met betrekking tot hoe zaken uitgevoerd moeten worden

07

Naleving van wetten, regels en regelgeving

Hoe informatie wordt gerapporteerd

Bedrijfseigendom

17

BrandSafways gemeenschap

Milieu, gezondheid en veiligheid

Onthullingen aan het publiek

Vrijstellingen en conclusie

23



# Inleiding en doel

**B**rand Industrial Services, Inc. en diens filialen (“BrandSafway”) zijn toegewijd aan oprechtheid, eerlijk handelen, wederzijds respect en de hoogste ethische normen in alles wat we doen. We vragen u met ons mee te doen bij het omarmen van deze integriteitsgeest en bij het ondersteunen van onze cultuur van inwilliging en inclusie.

Onze reputatie wordt elke dag gebouwd door onze acties en door het gedrag van iedereen die werkt namens BrandSafway. Daarom moeten onze interacties met klanten, leveranciers, het publiek en collega's steeds onberispelijk zijn. Omwille van deze reden is het belangrijk dat de principes, die hierin weergegeven staan, een tweede natuur voor u worden, samen met elke persoon die namens BrandSafway werkt.

Ongeacht de zakelijke vereisten en de druk van het behalen van commerciële successen verwachten we nooit dat u, BrandSafway-werknemers of alle anderen die zakendoen namens ons bedrijf, uw persoonlijke integriteit in gevaar brengt om de belangen van BrandSafway te begunstigen. Een dergelijk compromis zou uiteindelijk alleen maar onze beste belangen ondermijnen.

We willen ook dat u begrijpt dat de Gedragscode van BrandSafway niet elke situatie behandelt waarin vragen rond ethisch zakelijk gedrag mogelijk geopperd kunnen worden. De principes die hierin uiteengezet staan, zijn echter bedoeld om toegepast te worden op een breed scala aan omstandigheden. Raadpleeg uw manager, Human Resources-vertegenwoordiger of de Chief Compliance Office voor advies wanneer een situatie, die deze Gedragscode niet vermeld, zich voordoet of om meer te weten over de lokale beleidsregels die van toepassing zouden zijn op uw locatie.

Houd er rekening mee dat: Niets in deze Gedragscode of gerelateerde communicatie creëert of impliceert een arbeidsovereenkomst of een arbeidsperiode.

## **WIE MOET DE BRANDSAFWAY GEDRAGSCODE VOLGEN?**

De Gedragscode geeft belangrijke principes weer die alle individuen en entiteiten, die voor of namens BrandSafway en diens dochterondernemingen en filialen werken, moeten volgen ongeacht locatie of functie. Het houden aan deze Code is de verantwoordelijkheid van al onze werknemers. Derden die BrandSafway vertegenwoordigen, zoals consultants, agenten, vertegenwoordigers, verdelers en onafhankelijke aannemers, zijn ook vereist zich te gedragen in overeenstemming met deze Code en onze nalevingscultuur.

De Chief Compliance Officer van BrandSafway is verantwoordelijk voor het beheren van de implementatie en uitvoering van deze Gedragscode, inclusief:

- Het toezicht houden op consistent beheer- en naleven van de Code, naarmate noodzakelijk toegepast en in overeenstemming met lokale wetten;
- Het uitvoeren van of toezicht houden op onderzoeken naar gerapporteerde schendingen van de Code;
- Het coördineren van passende reacties op wangedrag en het nemen van maatregelen om herhaling van wangedrag te voorkomen;

- Het zorgen voor en het toezien op de naleving van gepaste disciplinaire maatregelen, tot en met en inclusief, maar niet beperkt tot, schorsing en beëindiging van dienstverband, als reactie op enig wangedrag of schendingen van de Code
- Het coördineren van alle noodzakelijke en goedgekeurde opleidingsprogramma's over onderwerpen die door de Code behandeld worden; en
- Het beantwoorden van vragen en advies geven aan werknemers met betrekking tot de BrandSafway Gedragscode of dergelijke [eventuele] derden waarop deze Code van toepassing is.

### **WAAR DE BRANDSAFWAY GEDRAGSCODE EN BELEIDSREGELS VAN TOEPASSING ZIJN**

De BrandSafway Gedragscode en toepasselijke bedrijfsbeleidsregels zijn overal van toepassing waar BrandSafway zaken voert [zakelijk actief is], in zoverre dit door de [en waar dit door de] wet toegestaan wordt. Omdat BrandSafway overal ter wereld zakelijk actief is, zijn onze activiteiten afhankelijk van de wetten en reglementeringen van veel verschillende landen, overheden en agentschappen.

Naast deze Code is iedereen verantwoordelijk voor het kennen en volgen van de lokale wetten en reglementeringen waar ze werken of zakendoen. Naast de lokale wetten moet u er ook van bewust zijn dat uw lokale zaken en acties afhankelijk kunnen zijn van buitenlandse wetten. De wereldwijde activiteiten van BrandSafway zijn bijvoorbeeld onderworpen aan de Amerikaanse Foreign Corrupt Practices Act en de Britse Bribery Act.

Wanneer u vragen heeft over de geldende wetten die van toepassing zijn op uw activiteiten, dient u de Chief Compliance Officer van BrandSafWay of de juridische afdeling ervan te contacteren.





# Wat wordt er van u verwacht

Onze nalevingscultuur en ethisch gedrag hangt af van elke BrandSafway-werknemer die de BrandSafway Gedragscode begrijpt en toepast. Het is ontzettend belangrijk dat u het belang van uw rol begrijpt in het handhaven van onze reputatie voor integriteit en in ons bijstaan bij het creëren van een eerlijke en inclusieve cultuur.

We verwachten van elke BrandSafway-werknemer om het volgende te doen:

## I. Onze Code en Beleidsregels begrijpen:

- De BrandSafway-gedragscode lezen, begrijpen en naleven.
- Alle vereiste opleidingsprogramma's rond ethiek en compliance bijwonen.
- Uzelf vertrouwd maken met beleidsregels en reglementeringen die specifiek zijn voor uw job, bedrijfseenheid en locatie.
- Uw manager, Human Resources-vertegenwoordiger of de BrandSafway-Chief Compliance Officer raadplegen, mocht u verduidelijking vereisen over een onderdeel van de Gedragscode.

## II. Handel met Integriteit:

- Verantwoord uw activiteiten op eerlijke en accurate wijze.
- Breng uw persoonlijke integriteit niet in opspraak, zelfs niet wanneer u hiertoe geïnstrueerd wordt door een andere persoon. Handelen op aangeven van een ander persoon is geen rechtvaardiging voor het overtreden van deze Code.
- Verzoek nooit een ander persoon deze Code of een wet of reglementering te overtreden.
- Begrijp en volg deze Code, toepasselijke beleidsregels van het bedrijf, de specifieke beleidsregels van uw afdeling en toepasselijke wetten en reglementeringen.

## III. Spreek vrijuit:

- BrandSafway moedigt werknemers sterk aan om vrijuit te spreken en onmiddellijk mogelijke integriteitsproblemen of -vragen met betrekking tot ethiek-, discriminatie- of pesterijproblemen op te werpen en om vermoede overtredingen van deze Code en andere toepasselijke wetten, reglementeringen en onze beleidsregels te rapporteren.
- BrandSafway verbiedt absoluut vergelding tegen iedereen die een bezorgdheid rond integriteit opwerpt of helpt aan te pakken. Wanneer u aanvoelt [denkt] dat er wraak op u genomen werd of dat u onrechtvaardig behandeld werd na het opwerpen van een bezorgdheid, wordt er van u verwacht dit te rapporteren net zoals u elke andere bezorgdheid rond integriteit zou rapporteren. Vergeldingsgedrag kan grond zijn voor disciplinaire [maatregelen] acties inclusief, maar niet beperkt tot, schorsing en beëindiging van het dienstverband van de overtreder.
- Er zijn verschillende methodes die u kun gebruiken om uw bezorgdheden rond integriteit te uiten. U dient het kanaal en de taal te gebruiken waarbij u zich het meest comfortabel voelt en die het meest geschikt is voor de situatie. Terwijl in de meeste gevallen uw rechtstreekse [directe] leidinggevende, manager of Human Resources-vertegenwoordiger bezorgdheden rond integriteit zullen kunnen aanpakken en oplossen, zijn dit niet uw enige opties. Andere rapporteringsopties omvatten het volgende managementniveau, bedrijfsauditors, de Chief Compliance Officer, onze raad van bestuur of onze EthicsPoint-hotline. Informatie over hoe een rapport in te dienen via de EthicsPoint-hotline kan gevonden worden op uw werklocatie.

- We respecteren uw vertrouwelijkheid, en alleen mensen die nodig zijn om het gemelde integriteitsprobleem te onderzoeken en aan te pakken, hebben toegang tot de informatie die u verstrekt. Behalve in hoeverre noodzakelijk zullen uw identiteit of persoonlijke gegevens niet vrijgegeven worden aan personeel, behalve diegenen die bevoegd zijn om het rapport te onderzoeken.
- Waar beschikbaar en toegestaan door de wet kunt u een volledig anoniem rapport opmaken via de EthicsPoint-hotline, maar dit kan het wel moeilijker maken voor ons om het rapport te onderzoeken. We zullen u niet kunnen informeren over de status van het onderzoek wanneer uw rapport anoniem is en u geen contactgegevens geeft. Regels met betrekking tot het anoniem rapporteren van bezorgdheden rond integriteit variëren in veel landen. Bijvoorbeeld veel landen (voornamelijk in de Europese Unie) verbieden anoniem rapporteren of beperken anoniem rapporteren tot overtredingen van interne controles voor financiën, boekhouding, bankwezen en anti-corruptie.
- Wees u ervan bewust dat het doelbewust maken van een valse beschuldiging of het leveren van valse informatie grond kunnen vormen voor disciplinaire actie tot en met en inclusief, maar niet beperkt tot, schorsing en beëindiging van uw dienstverband en/of het starten van strafrechtelijke en/of burgerlijke procedures volgens de toepasselijke wetgeving.



# Wat wordt verwacht van BrandSafway-leidinggevenden

Het creëren van een nalevingscultuur en het omarmen van de integriteitsgeest zijn kernverantwoordelijkheden van elke BrandSafway leidinggevende. We moeten kunnen vertrouwen op iedereen die een leidinggevende rol bij BrandSafway heeft om hoge ethische normen vorm te geven en ons te helpen ze te handhaven. Of u nu een functionaris, directeur, een verantwoordelijke of manager van een klein team bent, we verwachten van elke BrandSafway-leidinggevende het volgende:

## I. Het goede voorbeeld geven

- Door uw acties en gedrag tonen wat het betekent om te handelen met integriteit en om te handelen in overeenstemming met de principes van deze Code, onze beleidsregels en de wet;
- Houd rekening met naleving en integriteit bij de evaluatie van ondergeschikten; en
- Zorg ervoor dat het streven naar goede bedrijfsresultaten de integriteitsgeest, naleving van deze Code, onze beleidsregels of de wet niet in gevaar brengt.

## II. Promoot Naleving

- Streef naar een omgeving waarin schendingen van deze Code ernstig genomen worden en waarin werknemers aangemoedigd worden om hun bezorgdheden te opperen zonder vrees voor vergelding;
- Houd een actieve dialoog in stand met werknemers met betrekking tot bezorgdheden rond integriteit; en
- Communiceer met werknemers over onze verwachtingen met betrekking tot naleving van deze Code en onze beleidsregels evenals mogelijke wijzigingen ervan naarmate wanneer deze geïmplementeerd worden.

## III. Reageer op bezorgdheden van werknemers

- Behandel bezorgdheden van werknemers met respect. Neem ze ernstig en pak ze correct en vertrouwelijk aan.
- Moedig werknemers aan om onmiddellijk schendingen van deze Code, onze beleidsregels of de wet te rapporteren. Leidinggevenden die op de hoogte gebracht werden van een schending zijn verantwoordelijk om ervoor te zorgen dat dit correct gerapporteerd wordt wanneer de werknemer dit niet doet.
- Neem goedgekeurde disciplinaire actie nadat een onderzoek voltooid is.

## IV. Wees verantwoordelijk

- BrandSafway-leidinggevenden spelen een vitale rol in het handhaven van de beleidsregels van BrandSafway en in het bevorderen van ethisch gedrag. In bepaalde landen kunnen BrandSafway-leidinggevenden verantwoordelijk gehouden worden voor schendingen van deze Code, ons beleid of de wet door werknemers onder hun gezag.

# Wat gebeurt er wanneer er een bezorgdheid rond integriteit geopperd wordt

## I. Onderzoeken

- We zijn toegewijd tot het onmiddellijk onderzoeken van alle gerapporteerde bezorgdheden rond integriteit, inclusief vermoedelijke schendingen van deze Code. Eerlijke en succesvolle onderzoeken vereisen de medewerking en vertrouwelijkheid van alle betrokkenen. Wanneer u deel uitmaakt van een onderzoek of ondervraagd wordt met betrekking tot een onderzoek moeten we kunnen rekenen op uw eerlijkheid, integriteit en vertrouwelijkheid.
- Rol van de Chief Compliance Officer -- De Compliance Officer is verantwoordelijk voor het onderzoeken van bezorgdheden rond integriteit en kan aspecten van onderzoeken naar anderen toe delegeren. Informatie met betrekking tot onderzoeken zal in vertrouwen bewaard worden. Wanneer vereist door de wet, op advies van het Juridische team van BrandSafway of naarmate anders correct, kan de Chief Compliance Officer de zaak onder onderzoek rapporteren en relevante informatie leveren aan externe instanties of aan anderen binnen BrandSafway, die dergelijke informatie vereisen. De Chief Compliance Officer moet ook regelmatig de status van deze onderzoeken en toepasselijke trends rapporteren aan het auditcomité van de Raad van Bestuur.
- Rol van onze werknemers -- De samenwerking van werknemers en de vertrouwelijkheid van onderzoeken zijn essentieel voor de doeltreffende implementatie van deze Code. Alle werknemers zijn vereist om mee te werken aan het onderzoek naar elke bezorgdheid rond integriteit en om de vertrouwelijkheid van het onderzoek te bewaren.

## II. Straffen voor schendingen van deze Code

We nemen deze Code zeer serieus. Schendingen van de Code kunnen grond vormen voor disciplinaire actie, onderworpen aan lokale wetten, tot en met en inclusief, maar niet beperkt tot, schorsing en beëindiging van het dienstverband en/of het opstarten van gepaste strafrechtelijke en/of burgerlijke procedures, volgens de toepasselijke wetgeving. Waar en wanneer geschikt zullen schendingen van de Code gemeld worden aan de relevante instanties voor onderzoek, voor vervolging of schadeloosstelling. Afhankelijk van lokale wetten kunnen disciplinaire maatregelen genomen worden tegen BrandSafway-werknemers voor schendingen van de Code, zoals:

- Het toestaan van of het deelnemen aan schendingen van deze Code;
- Opzettelijk achterhouden van informatie of het verstrekken van valse of misleidende informatie tijdens een onderzoek;
- Codeschendingen die resulteren uit het nalaten om op adequate manier toezicht te houden op ondergeschikten; en
- Vergelding of represailles tegen iemand die een bezorgdheid rond integriteit rapporteert.



# Hoe zaken uitgevoerd moeten worden

De manier waarop we zakendoen is een belangrijke weerspiegeling van wie we zijn als bedrijf. We moeten de klanten, leveranciers, concurrenten en werknemers van BrandSafway altijd behandelen met oprechtheid, eerlijkheid en integriteit. Manipulatie, verheling, misbruik van geprivilegieerde informatie, onjuiste voorstelling van relevante feiten of mogelijke oneerlijke werkwijzen mogen niet gebruikt worden om misbruik te maken van anderen terwijl men optreedt als vertegenwoordiger van BrandSafway.

## I. Sociale Verantwoordelijkheid

BrandSafway gelooft in zijn rol als goede verantwoorde onderneming en drukt zijn steun uit voor fundamentele mensenrechten en diens toewijding om bedrijfspraktijken te vermijden die mensenrechten met de voeten treden, inclusief illegale discriminatie en mensensmokkel. Dit betekent het zorgvuldig beheren van zaken zoals welzijn van het personeel, milieu, veiligheid en gezondheid en de mogelijke impact van onze activiteiten op lokale gemeenschappen.

BrandSafway moedigt werknemers aan, maar vereist hen niet, om actief te zijn in hun lokale gemeenschap op manieren zoals liefdadigheidsactiviteiten of politieke betrokkenheid, in zoverre er geen afbreuk gedaan wordt aan het werk van de werknemer. Echter geen enkele werknemer mag onder druk worden gezet of van hen worden vereist actief te zijn in de lokale gemeenschap of om tijd of geld te besteden aan liefdadigheids- of politieke activiteiten.

Liefdadigheids- of politieke bijdragen van BrandSafway-fondsen of middelen kunnen enkel gemaakt worden volgens de toepasselijke beleidsregels van het bedrijf.

## II. Zakendoen met Aannemers en Leveranciers

De transacties van BrandSafway op de markt mogen niet worden aangetast door de schijn van vriendjespolitiek of ongepaste invloed. Aannemers en leveranciers moeten geselecteerd worden op basis van duidelijke en objectieve criteria. Relevante overwegingen omvatten prijs, product- en dienstverleningskwaliteit, leveringsschema, reputatie voor ethisch gedrag en hoge gezondheids-, veiligheids- en milieunormen.

BrandSafway verwacht dat diens aannemers, leveranciers, agenten en vertegenwoordigers deze Code, de toepasselijke wetten en andere relevante BrandSafway-beleidsregels zullen naleven.

## III. Ongepaste betalingen, corruptie en omkoperij

Alle ongepaste betalingen zoals omkoperij, smeergeld of onrechtvaardige fooien of geschenken om voordeel te halen uit elke situatie zijn nooit aanvaardbaar. BrandSafway verbiedt uitdrukkelijk ongepaste betalingen in al hun bedrijfszaken, in elk land doorheen de wereld, zowel in overheids- als privésectoren. Ongepaste betalingen omvatten “smeergeld”, welke worden gedaan om transacties te vergemakkelijken, vaak met overheidsinstanties, ongeacht of dergelijke faciliterende betalingen legaal of gebruikelijk zijn in de lokale jurisdictie.

Ongepaste betalingen mogen niet verward worden met redelijke en beperkte geschenken, bedrijfsentertainment en reis- en leefuitgaven van klanten, rechtstreeks gerelateerd aan de promotie van het BrandSafway-bedrijf, tenzij de begunstigde beleidsregels heeft die dit verbieden. Deze zaken zijn acceptabel, afhankelijk van deze Code en elk bedrijf, zakelijk of regionaal beleid, zoals een reis- en

entertainmentbeleid of een vergoedingsbeleid voor zakelijke onkosten. Onthoud dat het aanbieden of regelen van persoonlijke aansporingen om zaken veilig te stellen strikt verboden is.

Tips of fooien voor diensten kunnen gegeven worden in overeenstemming met wettelijke en lokale praktijken; u moet echter gevoelig zijn voor de context waarin dergelijke fooien betaald worden zodat ze niet verkeerd geïnterpreteerd kunnen worden als omkoperij. Vergoedingen of commissies mogen niet betaald worden wanneer de hoeveelheid of betalingsmethode suggereert dat een omkopsom betaald zal worden. Alle betalingen moeten duidelijk en accuraat opgenomen worden in de boekhouding van BrandSafway. Als u onder bepaalde omstandigheden om betaling wordt gevraagd, waarvan u denkt dat deze dubbelzinnig zijn, dient u advies in te winnen bij uw manager of de Chief Compliance Officer.

BrandSafway zal nooit van u vereisen om - of vragen naar- een vergoeding of gunst in ruil om beschouwd, ingehuurd, gepromoveerd, overgeplaatst te worden of blijvende tewerkstelling te hebben. Het is een schending van deze Code voor iedereen die om dergelijke vergoedingen of gunsten vraagt in ruil voor tewerkstellingsvergoeding [mogelijk dienstverband] en dit moet als een schending van de Code gerapporteerd worden.

#### IV. Belangenvermenging

BrandSafway-werknemers moeten ervoor zorgen dat hun persoonlijke en andere professionele activiteiten niet zorgen voor belangenvermenging bij hun verantwoordelijkheden naar BrandSafway toe. Elke BrandSafway-werknemer heeft een verplichting om elke activiteit te vermijden dat het voorkomen heeft van een belangenvermenging of dit produceert.

Een “belangenvermenging” komt voor wanneer de privébelangen van een individu de belangen van BrandSafway in de weg staan of op één of andere manier inconsistent zijn. Wanneer een werknemer, kaderlid of directeur actie onderneemt of belangen heeft die inconsistent zijn met het doel en de effectieve prestaties van zijn of haar werk, kan er zich belangenvermenging voordoen. Mogelijke belangenvermengingen kunnen het volgende omvatten maar zijn niet beperkt tot:

- Het vertegenwoordigen van BrandSafway bij zaken waarin u een persoonlijk of financieel belang heeft;
- Zakendoen met leveranciers waarin u of naaste familieleden een persoonlijk of financieel belang hebben anders dan een investering van minder dan 1% in een beursgenoteerd bedrijf;
- Het zoeken van persoonlijke voordelen of geschenken, die uw zakelijk oordeel kunnen beïnvloeden van, of werken namens, klanten, aannemers of leveranciers;
- Het verkeerd gebruik van BrandSafway-hulpmiddelen, uw positie of invloed voor ongepast persoonlijk voordeel of om uw externe activiteiten of belangen te promoten;
- Concurreren met of werken namens een concurrent van BrandSafway;
- Bezighouden met handel met voorkennis; of andere omstandigheden waarin uw persoonlijke belangen kunnen afwijken van de beste belangen van BrandSafway.

Zonder specifieke goedkeuring moet belangenvermenging vermeden worden. Raadpleeg uw manager of de Chief Compliance Officer als u twijfelt of een transactie gepast is of dat er een conflict mogelijk is. Het is moeilijk om alle omstandigheden en situaties te beschrijven die beschouwd kunnen worden als een belangenvermenging. Grijze gebieden zullen redelijk beschouwd worden met volledige erkenning van de samengaan omstandigheden. Wanneer er een duidelijke mogelijkheid op een belangenvermenging is, zal de werknemer een redelijke tijd gegeven worden om de vermenging te corrigeren. In bepaalde rechtsgebieden zijn zekere belangenvermengingen verboden onder toepasselijke wetgeving en werknemers mogen een dergelijke activiteit, die kan resulteren in een schending van de toepasselijke wetgeving, niet ondernemen.

#### V. Onthulling van mogelijke belangenconflicten

Werknemers, die bezig zijn met acties of relaties die kunnen resulteren in een mogelijk belangenconflict, moeten het mogelijk conflict onthullen zodra het zich voordoet voor beoordeling en goedkeuring door het management om de beste belangen van BrandSafway te beschermen. Dergelijke onthullingen zullen, indien specifiek vereist, schriftelijk worden ingediend.

#### VI. Externe tewerkstelling

Extra of bijkomende tewerkstelling voor fulltime werknemers wordt afgeraden en kan illegaal zijn. Wanneer u een tewerkstellingscontract of overeenkomst met BrandSafway heeft, kan het specifiek

extra of bijkomende tewerkstelling uitsluiten. Waar het niet contractueel verboden is en niet illegaal om te doen, is extra of bijkomende tewerkstelling niet verboden wanneer deze niet in de weg staat van uw taken bij BrandSafway of anders in strijd zijn met de belangen van BrandSafway. Fulltime BrandSafway-werknemers mogen nooit werken voor concurrenten, leveranciers of klanten van BrandSafway. Wanneer u extra of bijkomende tewerkstelling heeft, rapporteer dit dan aan het geschikte managementpersoneel.

#### **VII. Externe Belangen**

BrandSafway-werknemers, die verantwoordelijk zijn voor transacties met derden, zijn verboden enig economisch belang in bedrijven of zaken te hebben waarmee BrandSafway zakendoet of concurreert. Aandelenbelangen bij overheidsbedrijven worden niet als schending beschouwd tenzij deze van dergelijke waarde zijn dat ze het oordeel van een werknemer over zaken van BrandSafway zouden kunnen beïnvloeden.

#### **VIII. Externe Directeurschappen**

Het is onze werknemers verboden te functioneren als directeurs, beheerders, raadgevers of consultants van enige andere commerciële entiteit (behalve niet-commerciële of liefdadigheidsentiteiten) tenzij ze vooraf schriftelijke goedkeuring krijgen van de Chief Compliance Officer, hetgeen niet onredelijk of willekeurig weerhouden zal worden.

#### **IX. Bedrijfsmogelijkheden**

Werknemers zijn BrandSafway verplicht om haar legitieme belangen te behartigen wanneer de gelegenheid zich voordoet en het is verboden om:

- Voor zichzelf kansen te benutten die worden ontdekt door het gebruik van bedrijfseigendommen, informatie of positie
- Bedrijfseigendom, informatie of positie gebruiken voor persoonlijke winst; en concurreren met BrandSafway.

#### **X. Geschenken, gunsten en entertainment**

Bedrijfsgeschenken, gunsten en entertainment kunnen in de weg staan van het gedrag van gezonde en objectieve bedrijfsrelaties en moeten voorzichtig benaderd worden. Waar anders niet verboden door de wet of reglementeringen zal geen officer, directeur of werknemer buitensporige geschenken, ongebruikelijke gastvrijheid, overvloedig entertainment of andere gunsten van derden geven of aanvaarden, die illegaal, smakeloos, in cash of een equivalente vorm van cash zijn, op een vergoedingsbasis of die anders het bedrijfsoordeel van de ontvanger kan beïnvloeden of de indruk kan geven van beïnvloeding.

Geschenken en entertainment voor overheidsbeambten kunnen verboden of beperkt worden door de wet of reglementeringen. Raadpleeg de Chief Compliance Officer voordat u een geschenk geeft of entertainment biedt aan een overheidsbeambte.

Geschenken, gunsten en entertainment kunnen enkel aan anderen gegeven worden op kosten van BrandSafway wanneer ze voldoen aan de volgende criteria:

- Ze zijn consistent met de geaccepteerde BrandSafway-bedrijfspraktijken en zijn correct opgenomen in de boeken en administratie van het bedrijf;
- Ze zijn van voldoende beperkte waarde en in een vorm dat ze niet opgevat kunnen worden als omkoperij of steekpenning;
- Ze zijn niet strijdig met toepasselijke lokale wetgeving of algemeen aanvaarde ethische of sociale normen; en
- Openbare onthulling van de feiten, inclusief de identiteit van de ontvanger, zal niet resulteren in complicaties voor beiden.

#### **XI. Leningen**

Geldleningen van BrandSafway aan een werknemer van het bedrijf vereisen voorafgaande goedkeuring van de Raad van Bestuur of de door hen aangewezen persoon.



# Naleving van wetten, regels en reglementeringen

**B**randSafway is toegewijd aan vrije, eerlijke en ethische bedrijfspraktijken en naleving van alle toepasselijke wetten. Het niet naleven van toepasselijke wetten kan operationele vertragingen veroorzaken, onze reputatie beschadigen en BrandSafway blootstellen aan strafrechtelijke en burgerlijke boetes en/of verlies van exportprivileges.

Het is ook belangrijk op te merken dat u, samen met alle andere BrandSafway-werknemers, beboet kunt worden of strafrechtelijk vervolgd kunt worden door het schenden van toepasselijke wetten. Om al deze redenen is het van cruciaal belang dat u zich bewust bent van de toepasselijke wetten, regels en voorschriften en hieraan blijft voldoen.

## I. Concurrentie en Antitrustwetten

Concurrentie- en antitrustwetten beschermen het vrije ondernemerschap en verbieden gedrag dat handel beperkt of eerlijke concurrentie beperkt. Deze wetten zijn van toepassing op elk niveau van ons bedrijf. Ze zijn bedoeld om praktijken zoals misbruik van de marktpositie, prijsafspraken, verdeling van de markt of Biedingen tegen te gaan. Het is voor BrandSafway-werknemers ten strengste verboden overeenkomsten of afspraken te bespreken of aan te gaan met onze concurrenten met betrekking tot dingen zoals de prijsstelling van onze diensten of producten, het toewijzen van markten, regio's of klanten, het boycotten van bepaalde klanten of leveranciers, het beperken of anders regelen van productie of anders het aan banden leggen van handel of het bezig houden van roof- of anti-concurrentiële economische praktijken die door de wet verboden zijn.

Er kunnen aanzienlijke sancties van toepassing zijn op bedrijven en werknemers van het bedrijf die bij dit soort gedrag betrokken zijn; deze omvatten aanzienlijke geldboetes en gevangenisstraf.

## II. Handelscontrole, Sancties en Anti-boycotwetten

Veel landen waar BrandSafway actief is, hebben wetten die import en export regelen en / of wetten die te maken hebben met economische sancties of economische boycots. Om exportcontrole en importwetten na te leven is het belangrijk om te begrijpen wat u verzendt/ontvangt, naar of van wie u verzendt/ontvangt en waar een zending naartoe zal gaan. Het is BrandSafway verboden zaken of financiële transacties te doen met elke persoon of entiteit die geïdentificeerd staat op een toepasselijke Verboden Partijen-lijst of Sancties-lijst. Antiboycotwetten verbieden bedrijven en individuen om deel te nemen aan sancties of boycots waartegen dat land zich verzet. Boycotverzoeken kunnen in allerlei vormen voorkomen, maar worden vaak gezien in uitnodigingen voor biedingen, ontwerpcontracten, aankooporders, kredietbrieven en verzenddocumenten of instructies. Terwijl bepaalde boycotaanvragen voor de hand liggen, is een andere boycottaal dat niet.

## III. Zakendoen met Overheden en Overheidsvertegenwoordigers

BrandSafway kan zakendoen met nationale overheden of overheidsbedrijven. Bij elke interactie moeten medewerkers van BrandSafway de hoogste ethische normen toepassen en voldoen aan de toepasselijke wet- en regelgeving die betrekking heeft op het omgaan met vertegenwoordigers van de overheid, waaronder de Britse Bribery Act en de Foreign Corrupt Practices Act (FCPA), die het geven van iets van waarde direct of indirect verbiedt aan functionarissen van buitenlandse regeringen of buitenlandse politieke kandidaten om zaken te verkrijgen of te behouden. BrandSafway-werknemers die zakendoen buiten de Verenigde Staten moeten vertrouwd zijn met de vereisten van de UK Bribery Act en de FCPA. Bij het zakendoen met wetgevers, reglementeringsagentschappen, veldagenten van de overheid of andere openbare functionarissen, politieke partijen, partijfunctionarissen of politieke kandidaten van een land mogen BrandSafway-werknemers zich niet inlaten met enig gedrag dat bedoeld is om zaken te verkrijgen, te behouden of te voeren, dergelijke personen of hun medewerkers op ongepaste wijze te beïnvloeden om ongepaste acties te ondernemen, het vermijden van hun vereiste taken of anderszins

te vermijden bij de uitvoering van hun taken. Als een algemeen voorstel mogen betalingen, geschenken of andere dingen van waarde, om welke reden dan ook, niet gegeven worden aan een wetgever, juridische of andere overheidsbeambte. Dit geldt overal waar we actief zijn, ook al is de betaling door werknemers van BrandSafway aan buitenlandse overheids- of quasi-overheidsvertegenwoordigingen om de uitvoering van routinematige overheidsmaatregelen te vergemakkelijken of te bespoedigen, waarbij geen sprake is van afleiding om zaken te gunnen aan of door te gaan met zakendoen, mogelijk gebruikelijk is- en toegestaan door- de lokale wetgeving. BrandSafway verwacht dat diens agenten van derden, verdelers en vertegenwoordigers deze Code en onze beleidsregels zullen naleven bij hun vertegenwoordiging van BrandSafway.

#### IV. Interne informatie, handel met voorkennis en tippen

“Handel met voorkennis”-wetten verbieden de aankoop of verkoop van aandelen door personen die op de hoogte zijn van relevante niet-openbare informatie over een bedrijf evenals de onthulling van relevante niet-openbare informatie over een bedrijf aan anderen die dan handelen in de aandelen van het bedrijf. Deze transacties staan normaal bekend als “handel met voorkennis” of “tippen”. Deelnemen aan handel met voorkennis of tippen stelt BrandSafway en de individuen, die betrokken zijn bij dergelijke activiteiten, bloot aan ernstige burgerlijke en strafrechtelijke aansprakelijkheid, inclusief drievoudige schadevergoeding, boetes en gevangenisstraf.

Geen werknemer van het bedrijf, die op de hoogte is van relevante niet-openbare informatie met betrekking tot het bedrijf, kan, ofwel rechtstreeks ofwel via familieleden of andere personen of entiteiten, de aandelen van het bedrijf kopen of verkopen (ander dan overeenkomstig een vooraf goedgekeurd handelsplan dat Regel 10b5-1 naleeft onder de Securities Exchange Act van 1934, zoals geamendeerd), of kan een andere actie beginnen om een persoonlijk voordeel te bekomen via het gebruik van relevante niet-openbare informatie of die informatie doorgeven aan anderen buiten het bedrijf, inclusief familie en vrienden. Bovendien mag geen werknemer die, tijdens het werken voor BrandSafway, relevante niet-openbare informatie leert kennen over een bedrijf waarmee BrandSafway zakendoet, zoals een klant of leverancier van BrandSafway, handelen in de aandelen van dat bedrijf tot de informatie openbaar wordt of niet langer relevant is. Informatie is “niet-openbaar” tot het beschikbaar gemaakt is voor investeerders, zowel huidige als toekomstige, bv. onthuld in een persbericht of gepubliceerd op een platform dat beschikbaar is voor huidige en toekomstige investeerders. “Relevante informatie” omvat, maar is niet beperkt tot, informatie gerelateerd aan belangrijke nieuwe markten, verkoop- en omzetcijfers, belangrijke contracten, wijzigingen in management, regulerende en wettelijke ontwikkelingen en plannen voor overnames en fusies.



# Hoe informatie gerapporteerd wordt

## I. Documenten en Dossiers

Onze bedrijfsdossiers, rapporten en belastingaangiftes moeten accuraat, waarheidsgetrouw en volledig voorbereid worden, hetgeen betekent dat u alle bedrijfsgerelateerde informatie eerlijk en volledig moet rapporteren en registreren.

BrandSafway-werknemers moeten ervoor zorgen dat:

- Alle facturen, betalingen of alle andere administratie of interne transacties zijn conform aan klantencontracten en goedkeuringsmechanismes.
- Er wordt voor geen enkel doel een niet-bekendgemaakt of niet-geregistreerd fonds of creditpost opgericht.
- Er worden geen opnames gedaan van een uitbetalingsaccount behalve via cheque of andere aanvaardbare manieren van overdracht, die gewoonlijk gebruikt worden door grotere banken en dan enkel door bevoegde werknemers. Geen cheque zal betaalbaar naar “cash” of een andere niet-identificeerbare begunstigde gemaakt worden.
- Er zullen geen valse of kunstmatige boekingen gemaakt worden in de boeken en dossiers van BrandSafway of enige dochtermaatschappij voor welke reden dan ook, en geen werknemer zal zich bezighouden met een regeling die resulteert in dergelijke boekingen.
- Geen enkele betaling is goedgekeurd of gedaan met de bedoeling of het begrip dat een deel van een dergelijke betaling zal worden gebruikt voor een ander doel dan dat vermeld in de documenten die de betaling ondersteunen.
- Documenten en dossiers worden bewaard in overeenstemming met toepasselijk dossierhandhavingbeleid.

## II. Boekhoudprocedures en regelingen

Werknemers die betrokken zijn bij het creëren of registreren van financiële transacties zijn verantwoordelijk om ervoor te zorgen dat alle transacties onmiddellijk, accuraat en volledig geregistreerd zijn in onze boeken en dossiers, om de voorbereiding

van financiële balansen toe te staan, bij naleving van het Financiën en boekhoudbeleid van BrandSafway of beleidsregels die specifiek zijn voor uw regio of bedrijf en lokale wetten en reglementeringen en de V.S. algemeen aanvaarde boekhoudprincipes en om verantwoordelijkheid voor al onze activa te behouden.

Het is verboden voor alle BrandSafway-werknemers elke onafhankelijke accountant, betrokken bij het auditen of beoordelen van de financiële balansen van BrandSafway, onder druk te zetten, te misleiden of op frauduleuze manier beïnvloeden.

## III. Ondersteunende Documentatie

Ondersteunende documentatie voor transacties zoals facturen, controleaanvragen, check requests en reiskostenrapporten moeten accuraat en volledig de feitelijke transacties beschrijven.

BrandSafway-fondsen mogen niet worden betaald met de bedoeling of het begrip dat enig deel van een dergelijke betaling zal worden gebruikt voor een ander doel dan beschreven in het document dat een dergelijke betaling ondersteunt. Ondersteunende documentatie moet accuraat zijn en bewaard blijven zoals voorzien door de wet of de BrandSafway-beleidsregels.

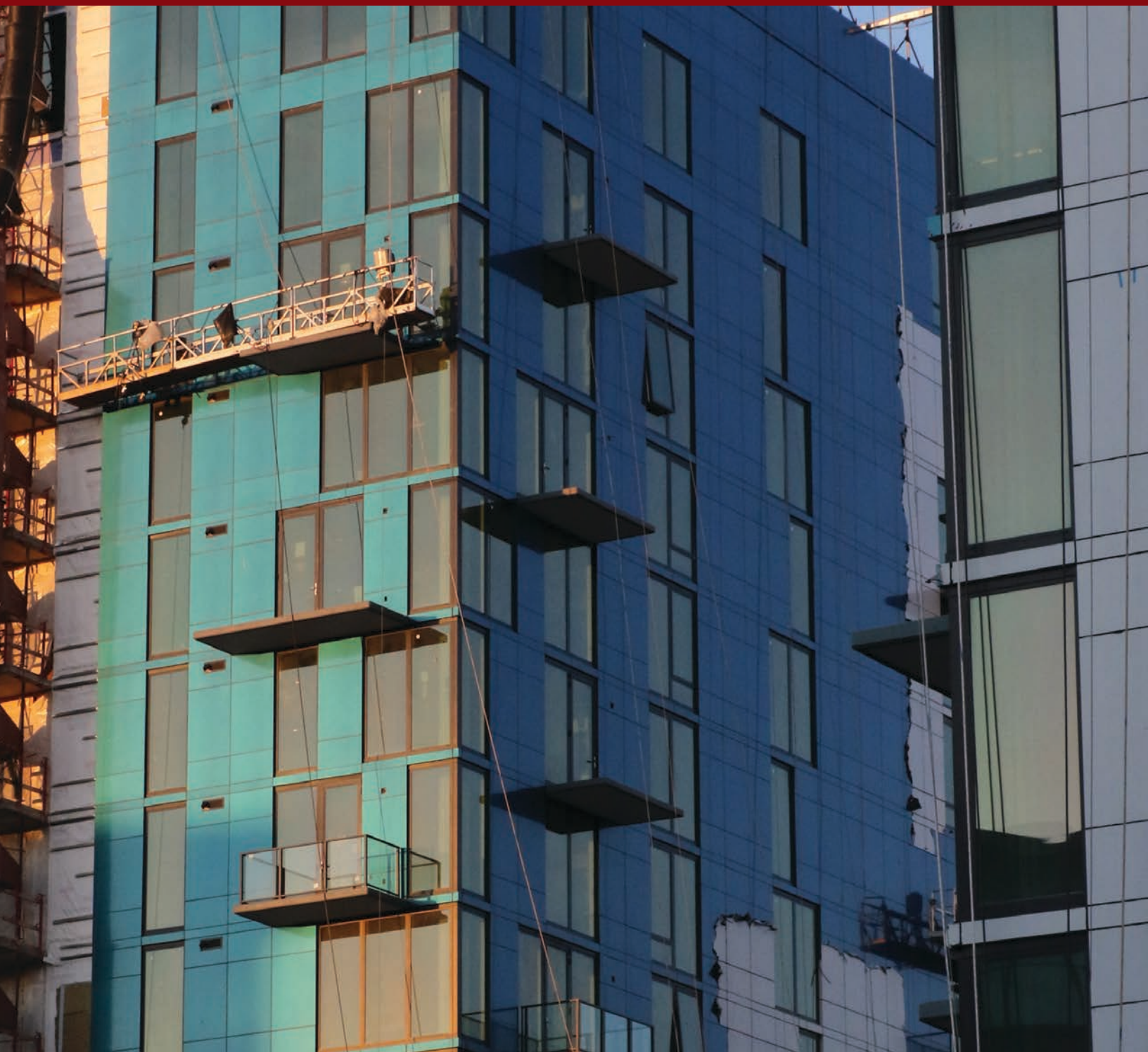
Het is voor BrandSafway-werknemers ten strengste verboden document of dossiers te wijzigen, vernietigen of vervalsen, met de bedoeling het onderzoek of correcte administratie van dergelijke zaak binnen het rechtsgebied van elk overheidsagentschap te belemmeren, beïnvloeden of verhinderen.

#### IV. Onjuiste voorstellingen, vervalsen van dossiers en fraude

Het is belangrijk dat elke vorm van fraude ontdekt, gerapporteerd en vooral belet wordt. Niemand mag een verkeerde voorstelling van zaken - of het vervalsen van gegevens- rationaliseren of zelfs maar overwegen. Schendingen van deze Code en deze beleidsregels kunnen grond vormen voor disciplinaire actie, tot en met en inclusief, maar niet beperkt tot, schorsing en beëindiging van tewerkstelling en/of het opstarten van gepaste strafrechtelijke of burgerlijke procedures, volgens de toepasselijke wet.

#### V. Machtiging van Bevoegdheidsbeleid

Alle medewerkers moeten zich houden aan de limieten van autoriteit die zijn gedefinieerd in het beleid van Delegation of Authority (DOA).



# Bedrijfseigendom

Zorg dragen voor bedrijfseigendom is essentieel voor het leiden van een veilig, rendabel bedrijf en het beveiligen van onze activa is de verantwoordelijkheid van alle BrandSafway-werknemers. BrandSafway-werknemers moeten bedrijfsmiddelen en -eigendom gebruiken en onderhouden met zorg en respect en beschermen tegen slijtage en misbruik.

BrandSafway-middelen zijn niet enkel fysiek eigendom, materiaal en inventaris maar ook andere tastbare activa zoals aandelen en cash, kantoor materiaal, voorraden en informatiesystemen. Het omvat ook intellectuele eigendom zoals klantenlijsten, prijszettinginformatie, software, patenten, handelsmerken, auteursrechten en andere bedrijfseigene informatie en kennis.

## I. Producten en Diensten

Onze producten en diensten zijn het eigendom van BrandSafway. Bijdragen gemaakt door werknemers tijdens hun tewerkstelling voor de ontwikkeling, verbetering en implementatie van BrandSafway-producten of -diensten zijn eigendom van BrandSafway en blijven dit ook na beëindiging van de tewerkstelling van desbetreffende werknemer.

## II. Fondsen

Werknemers zijn persoonlijk verantwoordelijk voor elk BrandSafway-fonds dat hen werd toevertrouwd. BrandSafway-fondsen omvatten maar zijn niet beperkt tot munteenheden, cheques, creditcards of klantenkaarten, postwissels, port, rekeningen, terugbetalingsclaims, te betalen rekeningen, te ontvangen rekeningen, offertes, looncheques, onkostenterugbetalingen en facturen. Werknemers moeten zorg dragen voor de bescherming, het gebruik en het registreren van BrandSafway-fondsen door:

- Zich te houden aan de BrandSafway-beleidsregels voor de beveiliging van bedrijfsfondsen;
- Ervoor te zorgen dat BrandSafway goede waarde ontvangt in ruil voor bedrijfsfondsen of persoonlijke fondsen die door het bedrijf worden terugbetaald;
- Alleen vergoeding vragen voor onkosten die redelijk, actueel en toegestaan zijn; en
- Ervoor zorgen dat dossiers die we goedkeuren een geschikt gebruik van BrandSafway-fondsen weerspiegelen, accuraat en eerlijk zijn en tijdig voorbereid zijn.

## III. Computers, Servers en Software

BrandSafway-computers, -servers, -elektronische mediasystemen en alle informatie ingevoerd in de BrandSafway-computersystemen zijn het eigendom van BrandSafway, onderhevig aan toepasselijke wetgeving. BrandSafways e-mailsysteem, elektronische communicatiesystemen en Internet toegang is voorzien en zijn bedoeld om gebruikt te worden op een doeltreffende, ethische, niet-kwetsende en wettige manier voor het voeren van de bedrijfszaken. BrandSafway kan occasioneel persoonlijk gebruik van de e-mail en internetdiensten toestaan, op voorwaarde dat dergelijk gebruik doeltreffend, ethisch, niet-kwetsend en wettig is en niet in de weg staat van het voeren van bedrijfszaken of het uitvoeren van de werkgerelateerde verplichtingen van de werknemers.

Werknemers worden verwacht toepasselijke BrandSafway beleidsregels te volgen of beleidsregels specifiek voor uw regio of bedrijf en om goed gezond verstand en gereserveerdheid te gebruiken bij het persoonlijk gebruik van deze hulpmiddelen. Dit niet doen is een schending van deze Code en kan resulteren in de stopzetting van toegang tot enkele of alle hulpmiddelen voor persoonlijk gebruik. Elke poging om de computerbeveiligingen van BrandSafway uit te schakelen, tenietdoen of omzeilen

kan grond vormen voor disciplinaire acties tot en met en inclusief, maar niet beperkt tot, schorsing en beëindiging van de tewerkstelling.

Een groeiend aantal landen legt strengere regels op voor het verzamelen, verwerken en gebruiken van "persoonlijke gegevens" (naam, thuis- en kantoorcontactinformatie, enz.). BrandSafway-werknemers moeten zich houden aan de toepasselijke wetten en reglementeringen van rechtsgebieden waarvan de persoonlijke gegevens verzameld worden en waarin ze verwerkt of gebruikt worden, in aanvulling op de beleidsregels van BrandSafway en alle toepasselijke contractuele verplichtingen.

Het gebruik van sociale netwerken kan een waardevol instrument zijn. Echter, wanneer niet correct uitgevoerd kunnen sociale netwerken u en BrandSafway blootstellen aan extra risico. Gebruik nooit sociale netwerken om informatie over BrandSafway of uw bedrijfseenheid te plaatsen tenzij correct goedgekeurd. Werknemers worden ten stelligste aangeraden niet (direct of indirect) een account aan te maken op sociale media-platformen op naam van BrandSafway en/of iets op het sociale media-platform voor en/of namens BrandSafway te communiceren of plaatsen. Wanneer u iets geplaatst ziet op sociale netwerken dat foutieve informatie over BrandSafway of uw bedrijfseenheid kan bevatten, neem dan contact op met uw manager of de Chief Compliance Officer.

#### **IV. Bedrijfseigen- en Vertrouwelijke Informatie**

Alle werknemers hebben een plicht om de bedrijfseigen- en vertrouwelijke informatie van BrandSafway te beveiligen en beschermen tegen niet-toegestane onthulling. Wanneer het bedrijf gebonden is door striktere vertrouwelijkheidsverplichtingen onder een contract zal de werknemer dergelijke striktere verplichtingen naleven. Deze plicht blijft bestaan na beëindiging van het dienstverband om welke reden dan ook.

Vertrouwelijke informatie omvat alle niet-openbare informatie welke betrekking heeft op BrandSafway, inclusief niet-aangekondigde product-, bedrijfs- of financiële informatie, overname- en afsplitsingsplannen, concurrentiële positie, bedrijfsstrategieën, klantinformatie, productkosten en alle andere niet-openbare informatie, die interessant kan zijn voor concurrenten of schadelijk kan zijn voor BrandSafway, onze klanten of leveranciers, indien onthuld.

Bedrijfseigen informatie omvat patenten, handelsmerken, auteursrechten, bedrijfsgeheimen en alle andere gevoelige of privé technische, financiële en bedrijfsinformatie. Niet-toegestane openbaarmaking kan de waarde ervan voor ons elimineren en ook anderen oneerlijk voordeel opleveren.

Bedrijfseigen- en vertrouwelijke BrandSafway-informatie mag niet aan iemand onthuld worden zonder correcte toestemming. Houd bedrijfseigen- en vertrouwelijke documenten beschermd en veilig. In de loop van normale bedrijfsactiviteiten kunnen leveranciers, klanten en concurrenten u soms informatie onthullen die bedrijfseigen is voor hen. Deze vertrouwelijke mededelingen moeten gerespecteerd worden.

Over het algemeen is het niet ongepast om openbare informatie over een concurrent te verzamelen of om ervan gebruik te maken in het voeren van onze zaken. Concurrerende informatie moet ethisch verzameld worden en in overeenstemming met wetten en reglementeringen die de bedrijfseigen informatie van concurrenten beschermen. Het is bijvoorbeeld gepast om dergelijke informatie te verzamelen via openbare bronnen, inclusief websites, advertenties, brochures of openbare presentaties, maar het is niet gepast voor werknemers om bedrijfseigen informatie van een vroegere werkgever te gebruiken, of die vroegere werkgever nu een concurrent is of niet. BrandSafway respecteert de bedrijfseigen- of vertrouwelijke informatie van onze concurrenten en verwacht van onze werknemers zich te hoeden voor het ontvangen van dergelijke bedrijfseigen- of vertrouwelijke informatie. Als u niet zeker weet of een bepaalde bron van concurrentiegegevens geschikt is, neem dan contact op met de Chief Compliance Officer of een lid van de juridische afdeling.

#### **V. Voorkomen van diefstal**

Beperk verliezen als gevolg van diefstal of verduistering van BrandSafway-eigendom door normale voorzorgsmaatregelen te nemen en door bedrijfsmiddelen op een voorzichtige manier te verwerken. Zet gereedschap, voorraad en materialen achter slot en grendel, rapporteer verdachte personen of activiteiten en vermijd gesprekken over vertrouwelijke BrandSafway-informatie in de aanwezigheid van onbevoegde personen.

# BrandSafways gemeenschap

Het personeel van BrandSafway weerspiegelt veel culturen, volkeren, talen en levensstijlen en we streven ernaar werknemers aan te trekken, ontwikkelen en behouden die even divers zijn als de markten waarop we actief zijn. BrandSafway is toegewijd aan het ontwikkelen en behouden van een inclusieve werkomgeving, vrij van discriminatie, hetgeen de kracht van onze diversiteit omhelst en waar werknemers elkaar met respect behandelen.

Om deze doelstellingen te stimuleren, heeft BrandSafway een diversiteitverklaring van het bedrijf gecreëerd. We vragen u te doen wat u kan om de diversiteitscultuur van BrandSafway te ondersteunen en bevorderen. Door samen te werken, kunnen we helpen een niet-discriminerende wereld te creëren, gebaseerd op een dieper begrip, wederzijds respect en een toewijding aan menselijk fatsoen en eerlijkheid.

## I. Richtlijnen Eerlijk Tewerkstelling

We nemen alle tewerkstellings- en andere bedrijfsbeslissingen zonder te discrimineren op basis van leeftijd, volk, burgerschap, invaliditeit, geslacht, ras, religie, nationale oorsprong, huwelijksstatus, seksuele oriëntatie, militaire dienst, veteranenstatus of andere karakteristieken, beschermd door de wet. We verbieden discriminatie met betrekking tot tewerkstellingsvoorwaarden. Daarnaast nemen we wettig bevestigende maatregelen om de kansen op werk voor vrouwen, minderheden, mensen met een handicap en veteranen te vergroten.

## II. Positieve Werksfeer

We verbieden alle vormen van pesterijen. Dit omvat alle vormen van vernederend, beledigend, beschadigend of intimiderend gedrag, gericht naar elke werknemer, gerelateerd aan geslacht, ras, volk, seksuele oriëntatie, fysieke of mentale lichamelijke ongeschiktheid, leeftijd, religie, veteranenstatus, nationale oorsprong of elke andere wettelijke beschermde status.

Bovendien mogen BrandSafway-werknemers zich niet bezighouden met aanvallen, vijandig fysiek contact of intimidatie, vechten, pesten, verbale bedreigingen of fysiek letsel of geweld, of alle andere acties die bedreigend, vijandig of grof van aard zijn terwijl zij zich op het eigendom van BrandSafway of op BrandSafway-zaken bevinden.

Iedereen die intimidatie pleegt of goedkeurt, kan worden onderworpen aan disciplinaire maatregelen, met inbegrip van, maar niet beperkt tot, schorsing en beëindiging van het dienstverband.

## III. Ongewenste intimiteiten

We zijn toegewijd aan het principe dat geen enkele werknemer, functionaris, directeur of enige persoon die is aangesloten bij BrandSafway mag worden blootgesteld aan seksuele intimidatie. We streven ernaar een werkplaatsomgeving te bieden die respect en gelijke kansen bevordert en die vrij is van illegale discriminerende praktijken, inclusief ongewenste intimiteiten.

We verbieden ongewenste seksuele avances/ongewenste intimiteiten, het vragen om seksuele gunsten en ander verbaal of fysiek gedrag van seksuele aard evenals sexueel aanstootgevende tentoonspreidingen in de professionele instelling of op enige andere manier of vorm. Vergelding tegen elke werknemer, die correct bezorgdheden rond ongewenste intimiteiten opwerpt of een klacht van ongewenste intimiteiten indient, is ten strengste verboden. Na een vertrouwelijk onderzoek kunnen er disciplinaire maatregelen worden genomen tegen elke persoon die een ander seksueel lastig valt of wraak neemt op een ander, met inbegrip van, maar niet beperkt tot, schorsing en beëindiging van het dienstverband.

## IV. Ongepaste Relaties

Seksuele of romantische relaties met wederzijds goedvinden geven aanleiding tot bezorgdheid over machtsmisbruik wanneer daarbij een lid van het management en personen over wie zij gezag hebben,

zijn betrokken. Zelfs als er geen negatieve gevolgen voor de deelnemers zijn, kunnen dergelijke romantische contacten mogelijk een belangenconflict creëren of de deelnemers blootstellen aan beschuldigingen van oneerlijk of voorkeursgedrag van collega's. Alle werknemers moeten de mogelijke negatieve gevolgen van seksuele of romantische liaisons op de werkplek erkennen. Dergelijke relaties moeten zorgvuldig door de deelnemers beschouwd worden en eventuele bezorgdheden van andere partijen over het gedrag van de deelnemers of het effect dat hun relatie kan hebben op de werkplek, moeten gerapporteerd worden aan uw Human Resources-vertegenwoordiger, tenzij anderszins verboden door wet- of regelgeving.

#### V. Privacy op de Werkplek

We respecteren de privacyrechten van werknemers. Persoonlijke dossiers, persoonlijk identificeerbare informatie en andere privé-informatie met betrekking tot onze werknemers worden enkel bijgehouden voor zakelijke, wettelijke of contractuele doeleinden en enkel zolang dit vereist is door de wet, overheidsreglementeringen of zolang dit nuttig is.

Toegang tot werknemersdossiers is beperkt tot bevoegde BrandSafway-werknemers die een legitieme en relevante bedrijfsvereiste hebben om toegang te krijgen tot de dossiers. Persoonlijke werknemersinformatie zal niet geleverd worden aan iemand buiten BrandSafway zonder gepaste toestemming.

Bij het streven naar het handhaven van de privacy van werknemers, behoudt BrandSafway zich het recht om, in overeenstemming met de toepasselijke wetgeving, het gebruik van bedrijfseigendommen te controleren, inclusief maar niet beperkt tot kantoren, bureaus, kluisjes, tassen en voertuigen, in overeenstemming met de toepasselijke wetgeving. Bovendien kunnen communicatie- en computersystemen van BrandSafway, zoals computernetwerken, databestanden, e-mail, internetgebruik en voicemail, door het bedrijf gecontroleerd worden of er toegang toe verkregen worden in overeenstemming met de toepasselijke wetgeving om te zorgen voor de integriteit van de technologie, het beschermen tegen fraude en misbruik, onbevoegde toegang of gebruik te detecteren en voor andere bedrijfsdoeleinden.

#### VI. Vakbonden en Werkvertegenwoordiging

Waar collectieve vertegenwoordiging bestaat, streeft BrandSafway ernaar om een relatie op te bouwen met die vertegenwoordigende organisaties, gebaseerd op de principes van te goeder trouw en wederzijds respect.





# Milieu, gezondheid en veiligheid

Veiligheid is waarde nummer één van BrandSafway. Voor ons is niets belangrijker dan uw veiligheid, samen met de veiligheid van uw collega's en onze klanten. We zijn toegewijd aan het creëren en onderhouden van een veilige en gezonde werkplek en aan het beheren van onze zaken om mogelijke impact op het milieu te minimaliseren. BrandSafway is toegewijd aan het tegemoetkomen aan - of overschrijden van - alle reglementaire vereisten met betrekking tot werknemersgezondheid en-veiligheid en de bescherming van het milieu.

Elke BrandSafway-werknemer heeft een belangrijke rol in het helpen om een cultuur van veiligheid te promoten en daarom wordt van elke BrandSafway-werknemer verwacht om:

- Geplaatste waarschuwingen en reglementeringen na te leven.
- Elk incident of letsel, opgelopen tijdens het werk, of elke bezorgdheid over het milieu of de veiligheid die u heeft, onmiddellijk aan de juiste leiding te melden.
- Onze Milieu-, gezondheid en veiligheid (EHS) beleidsregels en handleidingen en periodieke Veiligheidsbulletins en Waarschuwingen, die af en toe uitgevaardigd zullen worden, te begrijpen en na te leven.
- Hun Stop Werk-verplichting uit te oefenen elke keer dat ze een taak of werking identificeren waarbij er bezorgdheden zijn dat de regeling van EHS risico loopt of dat er mogelijke schendingen van Levensreddende Regels (LSR) zijn.

## I. Veiligheidsbeleidsregels en Programma's

We omarmen een vastberaden toewijding om het milieu te beschermen en de veiligheid, gezondheid en welzijn van onze medewerkers, klanten, andere aannemers, het publiek en het milieu te behouden. Onze cultuur van zorgen voor, en het betrekken van alle werknemers in onze EHS-programma's, zal veilig gedrag en de proactieve eliminatie van gevaren inspireren. Ons bedrijf is toegewijd aan:

- Onze werknemers de gelegenheid geven tot uitstekende EHS-prestaties door gespecialiseerde opleidingen, het juiste materiaal en brancheleidende procedures te bieden.
- Werknemers in staat te stellen ervoor te zorgen dat BrandSafway veilige producten en diensten aan onze klanten levert, om deel te nemen aan onze EHS-successen en om veilige werkpraktijken en -gedrag aan te moedigen.
- Het naleven en auditen van onze werkplekken en menselijke prestaties, inclusief het aanmoedigen van positief gedrag en naarmate nodig tussenbeide komen om ervoor te zorgen dat EHS doelstellingen en idealen bereikt worden.
- Het controleren van onze EHS-prestaties met behulp van toonaangevende en achterblijvende indicatordata, trendanalyse, input van medewerkers, feedback van gezondheids- en veiligheidscommissies en best practices uit de branche.
- Het communiceren van onze EHS-prestatieresultaten, corrigerende acties en preventieve maatregelen naar werknemers, klanten en andere belanghebbenden toe.
- Het voortdurend verbeteren van ons EHS-programma en -processen om brancheleidende prestaties te behouden.

## II. Alcohol en Drugs op de Werkplek

Het verkeerd gebruik of misbruik van alcohol en andere drugs vertegenwoordigt een belangrijke bezorgdheid voor onze werknemers en BrandSafway op het vlak van de verliezen in productiviteit in de werkplek, ongevallen, afwezigheden, laattijdigheid en geschillen, evenals menselijke en gezondheidskosten voor individuen, hun gezinnen en de gemeenschap.

We zijn toegewijd aan het leveren van een veilige werkomgeving, die vrij is van misbruik van middelen. Medewerkers moeten zich fit op het werk melden om hun taken uit te voeren, vrij van de invloed van illegale of niet-toegestane drugs of alcohol. Het gebruik, bezit of de verhandelen van illegale of niet-toegestane drugs of alcohol tijdens bedrijfstijd, in gebouwen van BrandSafway of op klantenlocaties is verboden. BrandSafway-management zal illegale activiteiten rapporteren aan de geschikte autoriteiten. Werknemers moeten er ook voor zorgen dat elk geneesmiddel op voorschrift, die ze zouden kunnen innemen, ze op geen enkele manier beïnvloedt of belet in de uitvoering van hun taken.

Bovendien kunnen werknemers verzocht worden om mee te werken aan aangekondigde, niet-aangekondigde of willekeurige medicijn- en/of alcoholtests waar dergelijke testen toegestaan zijn door lokale wetgeving. Wanneer het gebruik van onwettige of illegale drugs of alcohol bevestigd is, kan BrandSafway disciplinaire actie opleggen tot en met en inclusief, maar niet beperkt tot, schorsing en beëindiging van tewerkstelling.

## III. Beschermen van het milieu

We zijn toegewijd tot het nemen van alle geschikte maatregelen om ervoor te zorgen dat producten, diensten, transport en afvalbeheersactiviteiten van BrandSafway consistent zijn met beste praktijken in milieubescherming en lokale wetten die van toepassing zijn op de bescherming en het beheer van het milieu. Dit omvat het toewijzen van bevoegd personeel om de milieubeheersprogramma's van BrandSafway te beheren, samen te werken met overheden en branchegroepen om geschikte normen te ontwikkelen, onze werkingsfaciliteiten te beheren om de vrijgave van vervuilmiddelen te verminderen of elimineren, het informeren van werknemers en gemeenschapsbewoners over relevante milieuregelingszaken, enkel zakendoend met fatsoenlijke afvalverwerkingsaannemers, en het naleven van alle toepasselijke wetten en reglementeringen. Er wordt van werknemers verwacht dat ze alle toepasselijke wetten, regels en reglementeringen naleven die relevant zijn voor de bescherming van het milieu.

In bepaalde rechtsgebieden zijn er substantiële boetes die van toepassing zijn op activiteiten die het milieu schaden. Deze kunnen van toepassing zijn op BrandSafway en op de betrokken werknemers.







# Onthullingen naar het publiek toe

Om ervoor te zorgen dat alle onthullingen van BrandSafway-informatie, inclusief maar niet beperkt tot informatie gerelateerd aan financiële prestaties, relevante contracten en andere informatie die belangrijk is voor investeerders en het algemene publiek, accuraat zijn en ten volle de toepasselijke wetten en reglementeringen naleven. Alle dergelijke onthullingen mogen enkel gemaakt worden via specifiek bestaande kanalen. Tenzij u specifiek toestemming heeft om dit te doen is het verboden voor BrandSafway-werknemers en/of derden, waarop deze Code van toepassing is, BrandSafway-zaken te bespreken met effectenanalisten, vertegenwoordigers of de pers of andere media, overheidsofficials en andere externe personen.

## I. Persvragen en Mediacontact

Woordvoerders van het bedrijf zijn beschikbaar om te reageren op alle mediavragen en om te waken tegen de nonchalante onthulling van vertrouwelijke of gevoelige informatie. Werknemers moeten mediaverzoeken altijd richten aan de Vice President of Communications and Branding van BrandSafway. Werknemers mogen nooit BrandSafway-zaken bespreken met nationale of lokale media tenzij specifiek toegestaan om dit te doen.

## II. Overheidsvragen en Onderzoeken

Het is ons beleid dat alle medewerkers meewerken aan alle wettige verzoeken om informatie van onderzoeksinstanties of -agentschappen van de overheid en quasi-overheid. Werknemers moeten altijd eerlijk en waarheidsgetrouw omgaan met dergelijke functionarissen en dergelijke vragen of onderzoeken onmiddellijk melden aan een lid van de juridische afdeling. Wanneer u onzeker bent over de mate van uw verplichting om een vraag naar informatie van een overheidsagentschap na te leven, moet u advies vragen aan de Chief Compliance Officer of de Juridische dienst van BrandSafway.

# Vrijstellingen & Conclusie

## **VRIJSTELLINGEN**

Vrijstellingen van deze Code worden doorgaans niet verleend. Werknemers kunnen schriftelijke aanvragen voor vrijstelling bij de Chief Compliance Officer indienen.

## **CONCLUSIE**

Het beoordelen van de juiste gedragslijn in elke situatie is niet eenvoudig noch mechanisch. Deze Code richt zich niet op het vermelden van alle omstandigheden waarbij ambiguïteit kan bestaan of vragen kunnen opduiken. Elke werknemer wordt aangemoedigd om actief dergelijke situaties te benaderen, zijn goed verstand te gebruiken, zichzelf grondig te informeren en meteen vermoede schendingen te rapporteren. Enkel door de richtlijnen in deze Code te volgen kunnen we onze hard bevochten reputatie voor integriteit en ethisch gedrag behouden en blijven groeien.



Brand Industrial Services, Inc.  
1325 Cobb International Dr., Ste A-1 | Kennesaw, GA VS 30152  
BrandSafeway.com

