

Ethische Code

van de Sofidel Groep



Samenvatting

Introductie	4
Onze missie en visie	6
Onze waarden	10
De fundamentele waarden van Sofidel	12
Waarden in actie	15
Doel van het document	16
Toepassingsgebied en referentiebeginselen	18
In het bedrijf	20
Gezondheid en veiligheid op het werk	22
Eerlijke arbeidsomstandigheden	24
Inclusie, gelijke kansen en non-discriminatie	26
Opleiding en professionele ontwikkeling	28
Vrijheid van vereniging	30
Bescherm bedrijfsmiddelen	32
Transparantie in boekhouding en bedrijfsdocumentatie	34
Informatiebeveiliging	36
Bescherming van de persoonlijke levenssfeer en persoonsgegevens	38
Transfers en reizen	40
Cadeaus en giften	42

In de samenleving	44
Respect voor de mensenrechten	46
Milieubescherming	48
Relaties met gemeenschappen	50
Betrekkingen met het openbaar bestuur, instellingen en politieke partijen	52
Bestrijding van corruptie en het witwassen van geld	54
Communicatie met de buitenwereld	56
In de markt	58
Eerlijke concurrentie	60
Belangenconflicten	62
Productkwaliteit en veiligheid	64
Innovatie	66
Verantwoord beheer van de toeleveringsketen	68
Transparantie en verantwoordingsplicht ten aanzien van consumenten	70
Sancties en handelsbeperkingen	72
Implementatie, promotie, naleving en actualisering van de Ethische Code	74
Methoden voor de uitvoering, verspreiding en governance van de Gedragscode	76
Melden van inbreuken	78
Tuchtstelsel	80
Goedkeuring en actualisering van de Ethische Code	81



Introductie

Bedrijven delen, net als alle gemeenschappen, waarden en principes.

Onze ethische code vertegenwoordigt een reisgenoot, een kompas dat ons leidt bij onze dagelijkse activiteiten.

De hoop is dat u een professioneel pad vol voldoening met ons kunt delen. Van onze kant zullen we ons uiterste best doen om u te ondersteunen, om samen gedeelde waarde te creëren.

Elke dag, zowel in Europa als in de Verenigde Staten, vinden veel mensen in de voorstellen van Sofidel – van toiletpapier tot keukenhanddoeken, van servetten en zakdoeken tot papieren handdoeken en tissuepapier – overtuigende antwoorden op hun behoeften op het gebied van persoonlijke hygiëne en de schoonmaak van huis-, vergader- en werkplekken.

We zijn er trots op, maar dit maakt ons heel verantwoordelijk.

Daarom zetten we ons elke dag in om onze prestaties op alle locaties van Sofidel te verbeteren. En dat doen we met het grootste respect voor mens en milieu, waarbij we streven naar voortdurende verbetering.

Wij zijn verheugd om onze ideeën en waarden met jullie te kunnen delen. Onze wens voor de toekomst. Van een goede toekomst.

We zijn actief in veel landen, dynamisch en we hebben veel te doen. Samen.



Luigi Lazzareschi
CEO



Onze missie en visie

Onze missie



We bevorderen een schoon leven door duurzame hygiëneproducten aan te bieden die zowel mens als milieu respecteren.



Onze visie

Gedreven door verantwoordelijkheid, transparantie en integriteit, inspireren en ondersteunen we onze mensen om te innoveren en hygiëneoplossingen te ontwikkelen die het dagelijks leven netter, schoner, handiger, veiliger en aangenamer maken en het leven van onze klanten, medewerkers, partners, aandeelhouders en de hele gemeenschap verbeteren.





Onze waarden

De fundamentele waarden van Sofidel

In elk project en elke interactie zetten we ons in om de waarden te belichamen die bepalen wie we zijn, het combineren van onze vaardigheden en middelen om een positieve, blijvende en verantwoorde impact op wel de samenleving en het milieu te creëren.

De kern van deze benadering is ons geloof in het respecteren en waarderen van hulpbronnen - of het nu menselijk, natuurlijk of cultureel is - geleid door het principe van **“Less is More”**.

Door kwaliteit boven kwantiteit en duurzaamheid boven korte termijn winst te waarderen, streven we ernaar om elke actie zinvol en elke keuze bewust te maken, zodat wat we vandaag doen bijdraagt aan een betere toekomst.



LOYALTEIT en TRANSPARANTIE

Wij geloven dat loyaliteit de pijler is die vertrouwen in stand houdt, wat essentieel is in elke relatie.

We zijn loyaal aan onze principes, onze collega's, onze klanten en onze partners: we handelen met transparantie omdat we geloven dat vertrouwen wordt opgebouwd door oprechte en consistente communicatie. Deze transparantie gaat hand in hand met eerlijkheid, omdat we iedereen willen behandelen met gelijkwaardigheid, respect en onpartijdigheid. We begrijpen dat rechtvaardigheid de fundamenten van vertrouwen versterkt en diepere en betekenisvollere verbindingen bevordert: in een steeds veranderende wereld voelen we ons verantwoordelijk voor de zorg voor de huidige samenleving, waarbij we ons volledig bewust zijn van onze rol bij het vormgeven ervan. Daarom werken we onvermoeibaar aan een betere toekomst, stap voor stap, met integriteit, verantwoordelijkheid en onwrikbare toewijding.

PRAGMATISME & VOORUITZIENDHEID

Wij geloven in de kracht van zinvolle actie vandaag om morgen blijvende impact te creëren. Onze manier van werken balanceert dagelijks realisme met een toekomstgerichte visie, met de nadruk op concrete acties die echte uitdagingen aanpakken op de impact op lange termijn. Onze aanpak is praktisch en zorgt ervoor dat elke oplossing die we bieden uitvoerbaar en efficiënt is en direct tegemoet komt aan de behoeften van onze belanghebbenden.

Voor ons betekent pragmatisch zijn dat we op feiten gebaseerde, op tijd en verantwoorde beslissingen nemen, duidelijke doelstellingen met goed gedefinieerde verplichtingen. We combineren deze pragmatische instelling met een solide en toekomstgerichte strategie en een duidelijke visie op de toekomst waarbij we consequent op koers blijven en investeren in innovatie, relaties duurzaamheid en technologieën om prioriteit te geven aan duurzame oplossingen, het creëren van waarde en duurzame resultaten.

BESCHEIDENHEID en MOED

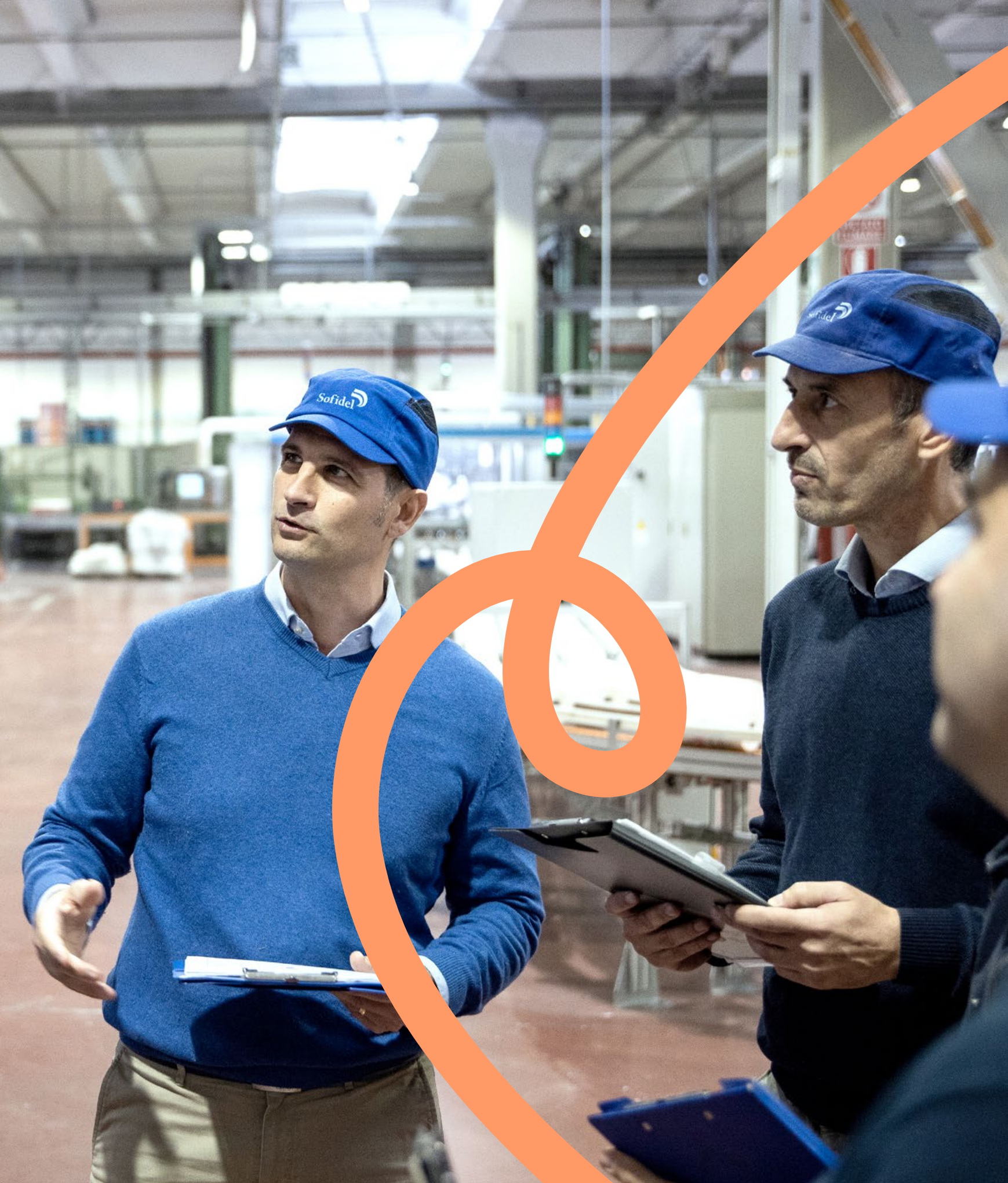
Wij geloven dat bescheidenheid de juiste houding is om op de werkplek en in de samenleving te brengen, om met evenwicht, zorg en eenvoud met elkaar om te gaan. Tegelijkertijd geloven we ook dat echte groei wordt gedreven door ondernemersmoed en ambitie. Door goed te luisteren naar de bijdragen van de mensen om ons heen en hun waarde te erkennen, worden we gedreven door een sterk verlangen om te verbeteren, altijd met een diep verantwoordelijkheidsgevoel. Op deze manier is onze bescheidenheid geen beperking maar een kracht, die ons leidt om de status-quo met integriteit en bewustzijn uit te dagen, de resultaten voor zichzelf te laten spreken en elk succes met mate tegemoet te treden, waarbij buitensporige verheerlijking wordt vermeden. Hiervoor creëren we een samenwerkingsomgeving waarin elk idee wordt gerespecteerd en niemand ooit stopt met leren, in het besef dat succes altijd het resultaat is van een collectieve inspanning. Samen streven we naar een toekomst waarin ambitie en bescheidenheid in harmonie samenwerken.

INNOVATIE & KWALITEIT

Wij geloven in de transformerende kracht van innovatie om kwaliteit te stimuleren in alles wat we doen, van onze producten en processen tot onze relaties. Onze aanpak combineert een mentaliteit van continue verbetering en geavanceerde technologieën: we beperken ons niet tot het onderzoeken van revolutionaire innovaties, maar we houden dagelijks de grootst mogelijke aandacht voor kwaliteit, ook begrepen als details die het belangrijkst zijn voor onze stakeholders. Deze mentaliteit leidt ons bij het identificeren van bewuste, toekomstgerichte kansen om het leven gemakkelijker te maken, processen te optimaliseren en waarde te genereren via onze producten en acties. We innoveren om de kwaliteit te verbeteren en streven naar kwaliteit om innovatie te inspireren.

Waarden in actie

Bedrijfswaarden komen tot leven wanneer ze een integraal deel uitmaken van de manier waarop we beslissingen nemen, met elkaar omgaan en werken in het **bedrijf**, de **maatschappij** en de **markt**. Om ervoor te zorgen dat bedrijfswaarden meer zijn dan woorden op papier zijn, moeten ze worden vertaald in acties, gedrag, beleid en dagelijkse praktijken.



Doel van
het document

Toepassingsgebied en referentiebeginselen

De Ethische Code formaliseert en verspreidt de **principes** en **richtlijnen** van het gedrag van onze werknemers en medewerkers (hierna “werknemers” genoemd) bij de uitvoering van hun werkactiviteiten en alle activiteiten die een impact kunnen hebben op de onderneming en op het imago en de reputatie van de onderneming, om hen te begeleiden bij het nemen van beslissingen en het aannemen van gedrag in overeenstemming met de waarden waarmee Sofidel zich identificeert en die de Groep leiden in al haar acties.

Onze Code kan niet voorzien in elk specifiek gedrag of elke specifieke situatie, in feite stelt het gedragscriteria vast die moeten worden nageleefd en toegepast, **zonder te aanspraak te maken op volledigheid**.

In essentie legt het de **gedragsverwachtingen vast ten opzichte van** werknemers bij de uitvoering van professionele activiteiten en bij het beheer van relaties met collega’s, leveranciers en zakenpartners, klanten, maar ook met openbare instellingen, de gemeenschap en alle andere belanghebbenden met wie we communiceren. Met dit in gedachten is de Code, naast geïnspireerd door de plichten van zorgvuldigheid, eerlijkheid en goede trouw bij de uitvoering van het werk, bevat het verwijzingen naar de belangrijkste interne beleidslijnen en reglementen van de Groep die we hebben aangenomen, die onze medewerkers kunnen raadplegen om gedetailleerde informatie te verkrijgen over de behandelde kwesties.

Overtredingen van deze Code worden streng behandeld, tot en met beëindiging van het dienstverband. Geen enkel onwettig gedrag, zelfs niet in het belang of in het voordeel van het bedrijf, kan worden beschouwd in overeenstemming met de waarden en gedragscriteria van onze ethische code.

Met de Code of Ethics houdt Sofidel zich aan de **17 Duurzame Ontwikkelingsdoelstellingen van de Verenigde Naties (VN)** en de **Strategie van de Europese Unie**. Het is ook geïnspireerd op de beginselen van de Fundamentele Verdragen van de **Internationale Arbeidsorganisatie (ILO)**, de **beginselen van het Global Compact** dat door de VN wordt gepromoot en de ethische criteria van de **OESO** (Global Legal Standards).

DRAAGWIJDTE

De Ethische Code wordt aangenomen door de moedermaatschappij Sofidel S.p.A. en al haar dochterondernemingen (hierna ook “Sofidel” en/of de “Groep” en/of “Sofidel Groep”), als een zelfregulerend instrument voor de integratie van sociale, ethische, governance- en milieuoverwegingen in bedrijfsprocessen en -praktijken, naast de uitvoering van Wetsbesluit 231/2021.

Het is daarom wereldwijd van toepassing op alle medewerkers van Sofidel, ongeacht hun rol, in alle landen waar we actief zijn. Elke medewerker is de ontvanger van de Code en is daarom verplicht deze te kennen en zich te gedragen in overeenstemming met de principes ervan. Managers hebben een sleutelrol te spelen bij het promoten van de code, het geven van een voorbeeld voor hun teams en het ondersteunen van eventuele zorgen of meldingen.

Onze leveranciers en zakenpartners zijn ook verplicht om de principes toe te passen die vergelijkbaar zijn met die waarop onze ethische code is gebaseerd.



In het bedrijf

Gezondheid en veiligheid op het werk

Voor Sofidel zijn gezondheid en veiligheid op de werkplek essentiële elementen voor het plannen van een eerlijke en duurzame ontwikkeling met respect voor mensen.

Voor ons betekent een veilige werkomgeving het minimaliseren van de risico's op ongevallen en beroepsziekten en ervoor zorgen dat de arbeidsomstandigheden bevorderlijk zijn voor de fysieke en mentale gezondheid van werknemers. Om deze reden hechten we veel belang aan de naleving van alle huidige gezondheids- en veiligheidsvoorschriften en investeren we in het creëren van een cultuur van welzijn en gezondheidsbevordering, om de geïdentificeerde risico's te elimineren en, waar dit niet mogelijk is, deze te minimaliseren in relatie tot de kennis die is opgedaan op basis van technologische vooruitgang.

De belangrijkste doelstellingen van een gezonde en veilige werkomgeving zijn namelijk het voorkomen van arbeidsongevallen en beroepsziekten, het verbeteren van de arbeidsvreugde en het verhogen van de productiviteit.

Om deze doelen te bereiken, is het essentieel dat alle medewerkers actief samenwerken. Sterker nog, alleen door een wijdverbreide en diepgewortelde veiligheidscultuur te delen, kunnen we een veilige werkomgeving voor iedereen creëren.

SOFIDEL'S TOEWIJDING AAN U

Als werknemer kunt u van Sofidel veel aandacht verwachten om te zorgen voor een veilige en gezonde werkomgeving. Dit omvat de invoering van specifieke procedures en controle-instrumenten op dit gebied en toegang tot persoonlijke beschermingsmiddelen, evenals *“on the job”-training* en bewustmakingsprogramma's op het gebied van veiligheid, evenals activiteiten om een gezonde levensstijl te bevorderen. Sofidel geeft de hoogste prioriteit aan het melden van eventuele problemen in dit verband.

Blijf op de hoogte van lopende initiatieven door het aan uw lijnmanager te vragen.

¹ “On-the-job”-training, ook wel “on the job”-training genoemd, is een trainingsmethodologie die in het bedrijf wordt uitgevoerd en die de werknemer in staat stelt nieuwe vaardigheden te verwerven door te observeren en vooral te proberen en in praktijk te brengen wat hij of zij geleidelijk leert.

INZICHTEN
• [Beleid inzake gezondheid en veiligheid op het werk – beschikbaar op de website](#)

WAT WE VAN JOU VERWACHTEN

- Wees verantwoordelijk en voorzichtig
- Ken en leef de huidige gezondheids- en veiligheidsvoorschriften na, evenals de aangenomen veiligheidsprocedures
- Neem deel aan door het bedrijf geleverde veiligheidstrainingen
- Meld onmiddellijk alle gevonden gevaren of veiligheidsproblemen
- Gebruik persoonlijke beschermings- en veiligheidsuitrusting op de juiste manier
- Lever uw individuele bijdrage aan het behoud van een schone en opgeruimde werkomgeving
- Werk samen met collega's om een cultuur van veiligheid te bevorderen en te verspreiden
- Deelnemen aan noodoefeningen
- Onthoud u tijdens het werk van het gebruik van drugs en alcohol, evenals roken en, meer in het algemeen, neem een gezonde levensstijl aan
- Stel verbeteringen voor op het gebied van gezondheid en veiligheid in de werkgebieden waar u dagelijks werkt



Eerlijke arbeidsomstandigheden

Een eerlijke en fatsoenlijke werkomgeving erkent de menselijke bijdrage en beschermt de waardigheid van al haar werknemers in volledige overeenstemming met de internationale arbeidsverdragen.

Sofidel voldoet aan de nationale en internationale wetgeving en normen op het gebied van werknemersrechten, werving en selectie van personeel, hanteert arbeidspraktijken die gericht zijn op het creëren van een eerlijke en waardige werkomgeving voor iedereen en tolereert geen enkele vorm van onregelmatige, illegale, gedwongen of kinderarbeid.

In alle bedrijven van de Sofidel Groep wordt de arbeidsrelatie van de werknemers altijd geregeld door vormen van nationale, bedrijfs- of individuele collectieve onderhandelingen, waardoor duidelijke voorwaarden worden gegarandeerd die perfect afdwingbaar zijn door de partijen. Daarnaast wordt veel aandacht besteed aan de selectie- en aanwervingsfasen van personeel, het bevorderen van inclusie en het bestrijden van alle vormen van discriminatie, evenals aan de beloningscriteria, die voor hetzelfde verrichte werk de beginselen van billijkheid, transparantie en meritocratie respecteren. Bij het beheer van werktijden bevordert Sofidel een gezonde balans tussen werk en privéleven.

Om een eerlijke en waardige werkomgeving te garanderen, moeten alle medewerkers bijdragen aan het naleven van relevante wetten, voorschriften en bedrijfsrichtlijnen in hun rapporten.

SOFIDEL'S TOEWIJDING AAN U

Voor Sofidel staat de mens centraal, en daarom mag je als medewerker een constante inzet verwachten om een eerlijke en waardige werkomgeving te garanderen. Dit vertaalt zich in een constante monitoring van het correcte beheer van arbeidspraktijken en personeelsbeheerprocessen, evenals het verstrekken van transparante informatie in dit verband. In geval van operationele wijzigingen zijn de ondernemingen van de Groep bijvoorbeeld verplicht om de betrokken werknemers vooraf te informeren, met inachtneming van de voorziene termijnen en procedures.

Neem contact op met uw lijnmanager voor meer informatie.

WAT WE VAN JOU VERWACHTEN

- Actief meewerkt: communiceert open en eerlijk en werkt met een proactieve geest met het oog op continue verbetering
- Bevordert een waardige werkomgeving die de huidige regelgeving en richtlijnen respecteert
- Ethisch gedrag aannemen dat de rechten van werknemers en de persoon in het algemeen niet in gevaar brengt
- Als Line manager zorg je voor de correcte uitvoering van de door Sofidel gedefinieerde personeelsmanagementprocessen
- Als lijnmanager gebruikt en verbetert hij alle professionaliteit die in het bedrijf aanwezig is, en bevordert hij de ontwikkeling en groei van zijn medewerkers



Inclusie, gelijke kansen en non-discriminatie

We zetten ons in voor het creëren van een open werkomgeving waar alle medewerkers zich geaccepteerd, gerespecteerd en gewaardeerd voelen - ongeacht hun persoonlijke kenmerken, meningen of enig ander aspect van hun identiteit - en dezelfde kansen hebben.

Daarom voldoen de selectie, aanwerving, opleiding en ontwikkeling van personeel, evenals de beloning voor het verrichte werk, aan criteria van objectiviteit zonder discriminatie met betrekking tot: leeftijd, geslacht, seksuele geaardheid, handicap, politieke opvattingen, burgerlijke staat, moederschap, etnische afkomst, religie en overtuiging.

Bovendien hanteert Sofidel een principe van nultolerantie ten aanzien van alle vormen van pesten, intimidatie, zowel verbaal, non-verbaal, schriftelijk, fysiek of psychologisch, die worden uitgevoerd tussen werknemers of externe belanghebbenden.

Het is de verantwoordelijkheid van ieder van ons om ervoor te zorgen, met concrete acties in elke fase van het bestaan van het bedrijf, dat iedereen zich betrokken voelt en zijn maximale potentieel kan uiten, in de overtuiging dat een gediversifieerde werkomgeving die pluralisme waardeert, getuigt van een gezonde, groeiende groep die openstaat voor de uitdagingen van de toekomst.

SOFIDEL'S TOEWIJDING AAN U

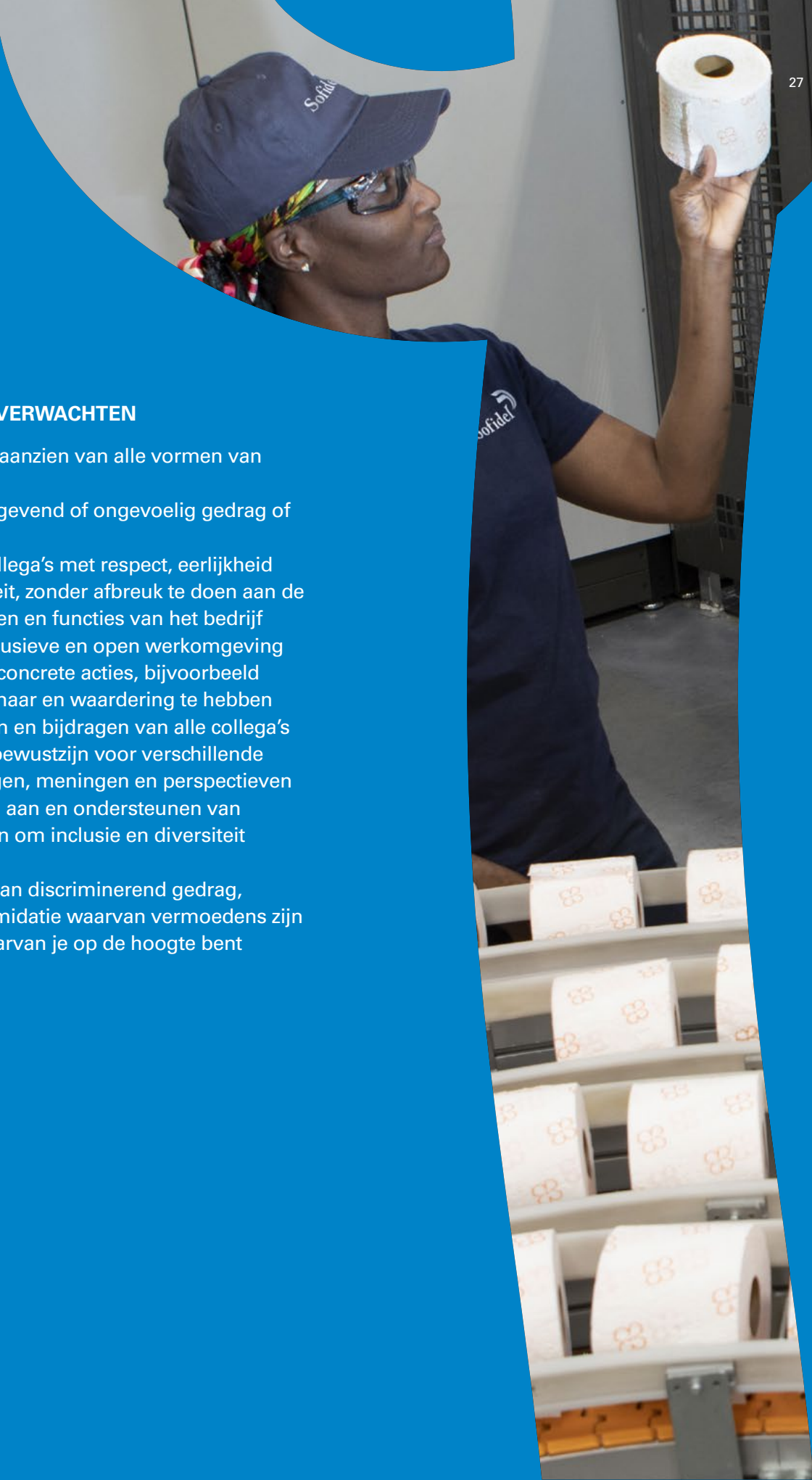
Voor Sofidel zijn mensen een strategische troef, daarom kunt u als werknemer een constante inzet verwachten om een werkomgeving te garanderen die vrij is van vooroordelen en vrij van intimidatie, met respect voor de persoonlijkheid en waardigheid van elke werknemer. Dit komt ook tot uiting in de vaststelling van verordeningen tegen discriminatie, seksuele intimidatie op het werk en pesten, die er onder meer op gericht zijn ervoor te zorgen dat de selectie-, aanwervings-, opleidings- en ontwikkelingsplannen van het personeel worden uitgevoerd zonder enige vorm van discriminatie. Bovendien leidt Sofidel de managers van de verschillende afdelingen van het bedrijf op om eventuele situaties van discriminatie of seksuele intimidatie correct te identificeren en te beheren. Neem voor meer informatie contact op met uw lijnmanager.

INZICHTEN

- *Regelgeving inzake discriminatie op de werkplek* – beschikbaar op het intranet van het bedrijf
- *Beleid inzake seksuele intimidatie op de werkplek* – beschikbaar op het intranet van het bedrijf
- *Regels pesten op het werk* - beschikbaar op het intranet van het bedrijf

WAT WE VAN JOU VERWACHTEN

- Nultolerantie ten aanzien van alle vormen van discriminatie
- Vermijd aanstootgevend of ongevoelig gedrag of opmerkingen
- Behandelt alle collega's met respect, eerlijkheid en professionaliteit, zonder afbreuk te doen aan de verschillende rollen en functies van het bedrijf
- Bevordert een inclusieve en open werkomgeving door middel van concrete acties, bijvoorbeeld door te luisteren naar en waardering te hebben voor de meningen en bijdragen van alle collega's
- Toon respect en bewustzijn voor verschillende culturen, ervaringen, meningen en perspectieven
- Actief deelnemen aan en ondersteunen van bedrijfsinitiatieven om inclusie en diversiteit te bevorderen
- Wees je bewust van discriminerend gedrag, pesten en intimidatie waarvan vermoedens zijn uitgevoerd of waarvan je op de hoogte bent



Opleiding en professionele ontwikkeling

Voor ons betekent het bevorderen van de opleiding en professionele ontwikkeling van medewerkers het creëren van waarde voor mensen en voor Sofidel zelf, het ondersteunen van het creëren van een werkomgeving die innovatie, veelzijdigheid van vaardigheden en continue ontwikkeling stimuleert. Wij beschouwen deze elementen als essentieel voor de duurzame ontwikkeling van een bedrijf in een wereld die voortdurend verandert.

Training is een strategische investering voor een bedrijf dat wil groeien en innoveren, terwijl het een positieve en motiverende werkomgeving bevordert. De onderliggende doelstellingen zijn in feite talrijk: investeren in opleiding en professionele ontwikkeling stelt u in staat om een competentere, gemotiveerdere en geëngageerdere personeelsbestand te hebben, dat in staat is zich aan te passen aan veranderingen en snel te reageren op markttuitdagingen, waardoor de groei van het bedrijf op termijn wordt ondersteund.

In dit perspectief is het alleen mogelijk om een werkomgeving te creëren die een bron van constante groei is voor de mensen en voor de organisatie zelf, alleen als elk lid van de organisatie, ongeacht hun rol, nederig erkent dat er altijd iets nieuws te leren valt en dat verbetering een continu pad is.

SOFIDEL'S TOEWIJDING AAN U

Als werknemer kunt u van Sofidel een niet-aflatende inzet verwachten om een werkomgeving te creëren die professionele ontwikkeling ondersteunt en bevordert en investeringen in de opleiding van haar medewerkers, die het hart en de kracht van het bedrijf vormen.

Dit omvat verplichte opleidingen, maar ook initiatieven die zijn afgestemd op het type job en gebaseerd zijn op vaardigheden en attitudes, om ieders talent te cultiveren en technische en transversale vaardigheden te ontwikkelen.

Blijf op de hoogte van lopende initiatieven door uw lijnmanager te vragen en de communicatiekanalen van het bedrijf te raadplegen.

WAT WE VAN JOU VERWACHTEN

- Neemt actief deel aan trainingen die door het bedrijf worden gegeven
- Pas de nieuw verworven vaardigheden toe in de praktijk
- Streeft naar continue verbetering en luistert actief naar suggesties die kunnen voortkomen uit de werkcontext
- Proactief op zoek gaan naar kansen voor groei en ontwikkeling
- Deel de opgedane kennis met collega's en werk met hen samen om zakelijke projecten te ontwikkelen
- Toegewijd aan het voltooien van alle vereiste certificeringen
- Beheer je carrièrepad op een verantwoorde manier



Vrijheid van vereniging

Sofidel erkent het recht van al haar werknemers om te beslissen of ze zich willen laten vertegenwoordigen door een vakbond, om zich collectief of individueel te organiseren en te onderhandelen, en om zich niet aan te sluiten bij dergelijke organisaties, zonder angst voor intimidatie of vergelding.

Sofidel heeft namelijk een systeem van arbeidsverhoudingen dat gebaseerd is op een open, constante en constructieve dialoog met de vakbonden van de verschillende landen waar het actief is. Bovendien wordt in de ondernemingen van de Groep de arbeidsrelatie van werknemers altijd geregeld door vormen van nationale, bedrijfs- of individuele collectieve onderhandelingen, waarbij een systeem van relaties wordt bevorderd dat gericht is op het beschermen van de centrale plaats van de waarde van werk, zowel voor bedrijven als voor werknemers. Dit garandeert onder meer het voorkomen en/of oplossen van eventuele conflicten en een verbetering van het ondernemingsklimaat, door middel van een constructief gesprek gericht op het bevorderen van een meer serene en stabiele werkomgeving.

Een geïntegreerde aanpak van alle partijen is van essentieel belang om een klimaat van wederzijds luisteren tot stand te brengen, open voor participatie en pluraliteit van meningen, gericht op het waarborgen van en samenwerken van de vrijheid van vereniging.

SOFIDEL'S TOEWIJDING AAN U

Als werknemer kunt u van Sofidel een aanpak verwachten die een passend bedrijfsbeleid combineert met een organisatiecultuur die bevorderlijk is voor het creëren van een klimaat van respect voor de rechten van werknemers, zoals het recht op vrijheid van vereniging. Dit vertaalt zich in de erkenning van uw recht om een vakbond van uw keuze op te richten en er lid van te worden en het recht om collectief te onderhandelen, zonder angst voor vergelding of discriminatie als gevolg. Bovendien leveren de vennootschappen van de Groep geen directe of indirecte bijdragen aan vakbondsbewegingen, comités en organisaties, of aan hun vertegenwoordigers.

Neem voor meer informatie contact op met uw lijnmanager of de afdeling Human Resources.

WAT WE VAN JOU VERWACHTEN

- Respecteer het recht om te beslissen om vertegenwoordigd te worden door een vakbond, organisatie, al dan niet individueel
- Discrimineer niet op basis van vakbondsactiviteiten of lidmaatschappen
- Zich niet bemoeien met de officiële en wettelijk erkende activiteiten van werknemersvertegenwoordigers



Bescherm bedrijfsmiddelen

Het is het fundamentele voorrecht van Sofidel om haar medewerkers te voorzien van adequate, efficiënte en hoogwaardige bedrijfsmiddelen en -instrumenten, om ervoor te zorgen dat ze zo goed mogelijk kunnen werken en de groei, efficiëntie en het succes van het bedrijf op lange termijn kunnen bevorderen.

Met “*bedrijfsmiddelen en -hulpmiddelen*” verwijzen we met name naar fysieke activa zoals bedrijfssystemen, telefoon, internet, bedrijfsmachines en auto’s, maar ook naar immateriële activa zoals intellectueel eigendom, organisatiestructuren, handelsmerken en bedrijfsinformatie.

Het is daarom essentieel om deze bedrijfsmiddelen op verantwoorde wijze te gebruiken, wat betekent dat de fysieke of immateriële activa van het bedrijf niet worden verspild, genegeerd, verwaarloosd, verloren of gestolen.

Elk bedrijf heeft een specifieke rol om bij te dragen aan het succes van het bedrijf, dus het is essentieel dat ze op verantwoorde wijze worden beheerd om de bedrijfsvoering te optimaliseren en bedrijfsdoelen te bereiken.

SOFIDEL’S TOEWIJDING AAN U

Als werknemer kunt u van Sofidel verwachten dat zij u voorziet van efficiënte en kwalitatieve bedrijfsmiddelen, die nodig zijn om u in staat te stellen uw werkzaamheden correct en efficiënt uit te voeren. Bovendien krijgt u voldoende informatie en ondersteuning bij het juiste gebruik van de aan u toegewezen bedrijfsmiddelen.

Neem voor meer informatie contact op met uw lijnmanager.

WAT WE VAN JOU VERWACHTEN

- Gebruik de aan u toegewezen bronnen en hulpmiddelen uitsluitend voor zakelijke doeleinden en nooit voor persoonlijk gebruik
- Wees te allen tijde voorzichtig, verantwoordelijk, zorgzaam en veilig bij het gebruik of beheer van fysieke activa en immateriële activa van het bedrijf
- Ken en voldoe aan de interne procedures die van toepassing zijn op het gebruik van bedrijfsmiddelen en -tools
- Ken en respecteer de organisatiestructuren die het bedrijf besturen
- Gebruik nooit bedrijfsmiddelen en -apparaten voor illegale of ongepaste activiteiten die het bedrijf kunnen schaden, zowel vanuit financieel oogpunt als vanuit reputatieoogpunt
- De immateriële activa van de Sofidel Groep, zoals handelsmerken en bedrijfsinformatie, te beschermen
- Zorg voor de vertrouwelijkheid van alle gevoelige informatie en bescherm bedrijfsmiddelen tegen ongeoorloofde toegang, verlies of schade
- Onderhoud de aan u toevertrouwde middelen zorgvuldig
- Ethisch en respectvol gedrag aannemen en verspilling, diefstal of andere praktijken vermijden die schade kunnen toebrengen aan de eigendommen en organisatie van het bedrijf
- Misbruik van bedrijfsmiddelen melden waarvan je op de hoogte bent



Transparantie in boekhouding en bedrijfsdocumentatie

Onze aanpak is gericht op transparantie van de resultaten van de economische, financiële en duurzaamheidsprestaties van de Groep. Dit vertaalt zich in een voortdurende inzet om een waarheidsgetrouwe weergave te geven van bedrijfsfeiten en -informatie, waarbij ervoor wordt gezorgd dat alle bedrijfsdocumenten, zoals financiële overzichten en duurzaamheidsverslagen, nauwkeurig, snel en waarheidsgetrouw worden opgesteld.

Het waarborgen van de juistheid, volledigheid, nauwkeurigheid en waarheidsgetrouwheid van de informatie bij het bewaren en opslaan van de gereleerde bedrijfsdocumentatie beantwoordt aan cruciale doelstellingen. Ten eerste zorgt het voor naleving van wet- en regelgeving en zorgt het ervoor dat alle informatie, operaties en gegevens transparant en gemakkelijk verifieerbaar zijn. Bovendien biedt het handhaven van de nauwkeurigheid en integriteit van gegevens en informatie een solide basis voor het nemen van weloverwogen beslissingen en effectief beheer.

Alleen wanneer alle leden van de organisatie zich bewust zijn van het belang van de waarheidsgetrouwheid en nauwkeurigheid van bedrijfsinformatie en in die zin samenwerken, wordt een transparante, integrale en professionele omgeving gebouwd, essentieel voor het versterken van intern en extern vertrouwen.

SOFIDEL'S TOEWIJDING AAN U

Als werknemer kunt u verwachten dat de jaarrekening en duurzaamheidsverslaggeving van Sofidel nauwkeurig, snel en waarheidsgetrouw worden opgesteld, in volledige overeenstemming met de toepasselijke regelgeving, en dat alle bedrijfsdocumenten accuraat en volledig zijn en de feiten getrouw weergeven.

Neem voor meer tijdige informatie over uw baan contact op met uw lijnmanager.

WAT WE VAN JOU VERWACHTEN

- In overeenstemming met de opgedragen taak registreert, autoriseert en/of verifieert het financiële en commerciële transacties en boekhoudkundige gegevens op een correcte, volledige, nauwkeurige en waarheidsgetrouwe manier, waarbij de transparantie en traceerbaarheid van de verrichtingen worden gewaarborgd
- Voldoen aan de toepasselijke regelgeving en standaarden voor externe rapportage
- In overeenstemming met uw taken en verantwoordelijkheden, mag u geen bedrijfsdocumentatie vervalsen of wijzigen en laat u geen informatie weg over de economische, billijkheids- of financiële situatie van de Onderneming, waarvan de mededeling wettelijk verplicht is
- Actualiseert en archiveert bedrijfsdocumentatie, rapporten en boekhouding, volgens criteria van transparantie, correctheid, volledigheid en nauwkeurigheid
- Zorgen voor traceerbaarheid van ondersteunende documentatie
- Meldt eventuele weglatingen, wijzigingen of fouten onmiddellijk aan de instanties die verantwoordelijk zijn voor de controle, via de contactpersoon van het bedrijf en de gebieds- of installatiemanager



Informatiebeveiliging

In een externe wereld waar bedreigingen snel evolueren en het bedrijf steeds digitaler wordt, is het beschermen van zowel vertrouwelijke als privacygegevens een constante uitdaging. Om deze reden is het voor Sofidel van essentieel belang om over een adequaat informatiebeveiligingssysteem te beschikken om de continuïteit van de productie- en operationele processen en IT-systemen te waarborgen, om zijn knowhow te behouden en om gegevensverlies te voorkomen.

Het handhaven van informatiebeveiliging betekent dat we bedrijfsinformatie, zoals vertrouwelijke informatie, proactief beschermen tegen verlies, misbruik of ongeoorloofde openbaarmaking.

Bovendien krijgen AI-tools het potentieel om innovatie te versnellen, de productiviteit te verhogen en het concurrentievermogen te vergroten. Sofidel promoot dan ook het verantwoorde, legitieme en duidelijke gebruik ervan.

Het waarborgen van informatiebeveiliging is een collectieve verantwoordelijkheid die de inzet en samenwerking van ieder van ons vereist. Door bewustwording, training, toepassing van gedefinieerde beveiligingspraktijken en nauwkeurig gegevensbeheer, evenals transparant en eerlijk gebruik van algoritmen en geautomatiseerde processen, is het mogelijk om samen de veiligheid van onze informatie te waarborgen.

INZICHTEN

- *Wachtwoordbeleid – beschikbaar op het intranet van het bedrijf*
- *Clean desk – beschikbaar op het intranet van het bedrijf*
- *Beveiliging van mobiele apparaten – beschikbaar op het intranet van het bedrijf*
- *Beleid voor informatieclassificatie en -verwerking – beschikbaar op het intranet van het bedrijf*

SOFIDEL’S TOEWIJDING AAN U

Als werknemer kunt u van Sofidel veel aandacht verwachten om de beveiliging van bedrijfsinformatie te waarborgen. Sofidel garandeert in het bijzonder de implementatie van een adequaat IT-beveiligingsbeheersysteem, de bescherming van informatieactiva en het correcte interne en externe beheer van alle bedrijfsinformatie. Daarnaast zijn er specifieke opleidingen gepland om het bewustzijn over het probleem te vergroten en over het juiste gedrag dat moet worden geïmplementeerd om verliezen, cyberaanvallen of misbruik te voorkomen.

Neem voor meer informatie contact op met uw lijnmanager.

WAT WE VAN JOU VERWACHTEN

- Maak bewust gebruik van bedrijfstoets en -apparaten
- Past de veiligheidspraktijken toe die door Sofidel zijn gedefinieerd
- Installeer geen niet-geautoriseerde software
- Besteed altijd aandacht aan informatiebeveiligingskwesties en leer meer over de verantwoordelijkheden en verplichtingen die verband houden met uw rol in het bedrijf
- Deel geen bedrijfsinformatie op sociale media of andere onlinediensten, tenzij u de benodigde toestemming heeft
- Gebruik de informatie waarmee u tijdens uw werk in contact komt niet om voordelen te verkrijgen of voor oneigenlijk en ongeoorloofd gebruik
- Neem deel aan door het bedrijf geleverde cyberbeveiligingstrainingen
- Meld elk mogelijk misbruik, cyberaanval of vreemde of ongebruikelijke gebeurtenis onmiddellijk aan de juiste functie



Bescherming van de persoonlijke levenssfeer en persoonsgegevens

Sofidel besteedt veel aandacht aan de bescherming van de privacy en persoonsgegevens, daarom verzamelen, verwerken en bewaren wij de persoonsgegevens van werknemers, klanten, consumenten of derden uitsluitend voor legitieme doeleinden en zetten wij ons in om hen te beschermen, in overeenstemming met de huidige regelgeving.

“*Persoonsgegevens*” verwijst naar alle informatie die kan worden gebruikt om een natuurlijke persoon direct of indirect te identificeren, zoals biografische informatie, religieuze of politieke overtuigingen, economische situatie of gezondheidstoestand.

De bescherming van de persoonlijke levenssfeer en persoonsgegevens is niet alleen van cruciaal belang om de sancties waarin de relevante wetgeving voorziet, te vermijden, maar ook om het vertrouwen van werknemers, klanten en alle andere belanghebbenden op te bouwen en te behouden. Om deze reden nemen wij alle nodige beveiligingsmaatregelen om persoonsgegevens te beschermen en ongeoorloofde verwerking te voorkomen.

Het waarborgen van de bescherming van privacy en persoonsgegevens vereist de inzet en medewerking van alle leden van het bedrijf, dit omvat bewustwording, naleving van het bedrijfsbeleid en -voorschriften en bewustzijn over dit onderwerp, essentiële elementen om een veilige en privacy vriendelijke omgeving te creëren voor werknemers, klanten en derden.

SOFIDEL'S TOEWIJDING AAN U

Als werknemer mag u van Sofidel een grote inzet verwachten om de bescherming van de privacy en persoonsgegevens te waarborgen. Dit omvat aandacht voor de naleving van de privacyregelgeving, het aannemen van interne procedures en beveiligingsmaatregelen gericht op het voorkomen en vermijden van ongeoorloofde verwerking, evenals specifieke trainingen over dit onderwerp.

Verder gebruikt Sofidel de informatie waarmee zij in aanraking komt niet voor oneigenlijk en ongeoorloofd gebruik.

Neem voor meer informatie contact op met uw lijnmanager.

INZICHTEN

- *Procedure met betrekking tot het “Beheer van inbreuken in verband met persoonsgegevens” – beschikbaar op het intranet van de onderneming*

WAT WE VAN JOU VERWACHTEN

- Wees voorzichtig wanneer u in contact komt met persoonsgegevens van derden, zorg ervoor dat er toestemming is gegeven of een overeenkomst is ondertekend
- Geef uw toestemming voor de verwerking van uw persoonsgegevens alleen voor strikt noodzakelijke doeleinden en zorg ervoor dat u geen gevoelige informatie met derden deelt
- Besteed altijd aandacht aan privacy kwesties en leer meer over de verantwoordelijkheden en verplichtingen die verband houden met uw rol in het bedrijf
- Meld mogelijke inbreuken op de privacy en persoonsgegevens waarvan u op de hoogte bent, onmiddellijk aan de juiste bedrijfsfunctie



Transfers en reizen

Met “*zakenreizen*” bedoelen we de activiteiten en kosten die verband houden met zakenreizen, zoals vliegtickets, accommodatie, maaltijden en vervoer, die nodig kunnen zijn om naar andere locaties van de Groep te reizen, conferenties, beurzen, ontmoetingen met klanten of andere zakelijke activiteiten bij te wonen.

Transfers en zakenreizen zijn cruciaal voor ons omdat ze rechtstreeks van invloed zijn op de operationele efficiëntie, bedrijfsuitbreiding en carrièregroei, maar ook op relaties en netwerken. Zakenreizen stellen ons bijvoorbeeld in staat om klanten, partners en leveranciers persoonlijk te ontmoeten, onderhandelingen te vergemakkelijken of nieuwe samenwerkingen aan te gaan die alleen maar moeilijk op afstand kunnen worden ontwikkeld. Tegelijkertijd zijn dergelijke activiteiten vaak nodig om ter plaatse technische ondersteuning en onderhoud te bieden, waardoor problemen ter plaatse worden opgelost die niet op afstand kunnen worden opgelost.

Het is dan ook belangrijk dat elke transfer en/of zakenreis in naam van Sofidel ten grondslag ligt aan een veilige, efficiënte, professionele en verantwoorde aanpak van alle medewerkers, in lijn met het waardebeeld van het bedrijf.

SOFIDEL’S TOEWIJDING AAN U

Als werknemer kunt u van Sofidel verwachten dat zij u duidelijke informatie verstrekt over de gehanteerde bedrijfsprocedures en over het juiste gedrag dat u moet aannemen tijdens zakenreizen en transfers, evenals adequate ondersteuning bij het plannen van uw zakenreizen met de hulp van de bevoegde afdeling. Neem voor meer informatie contact op met uw lijnmanager.

INZICHTEN

- *Zakenreisbeleid van Sofidel Group* – beschikbaar op het intranet van het bedrijf
- *Terugbetaalbare uitgaven via onkostenformulier* - beschikbaar op het intranet van het bedrijf

WAT WE VAN JOU VERWACHTEN

- Plan uw reizen en/of reizen van tevoren om kosten en tijd te optimaliseren
- Voldoen aan het bedrijfsbeleid met betrekking tot transfers en zakenreizen (bijv. vergoeding-sbeleid)
- Verantwoord gebruik maken van bedrijfsmiddelen en -informatie tijdens zakenreizen en/of transfers
- Besteed aandacht aan persoonlijke veiligheid en de bescherming van bedrijfsmiddelen tijdens uw zakenreizen en/of transfers
- Respecteer geplande schema’s en verplichtingen tijdens zakenreizen en/of transfers
- Tijdens zakenreizen en/of transfers bent u een ambassadeur van Sofidel, waardoor ongepast of illegaal gedrag wordt vermeden dat het bedrijf of zijn reputatie zou kunnen schaden
- Documenteer nauwkeurig en snel de kosten die tijdens de zakenreis en/of transfer zijn gemaakt
- Communiceert snel met de bedrijfsfuncties die verantwoordelijk zijn voor noodgevallen tijdens zakenreizen en/of transfers
- Respecteer de lokale wet- en regelgeving van de plaatsen die u bezoekt tijdens uw zakenreizen



Cadeaus en giften

Met “*geschenken en giften*” bedoelen we geschenken die door medewerkers of andere partijen worden gegeven of ontvangen als blijk van waardering of dankbaarheid.

Geschenken en giften kunnen voordelen opleveren voor het bedrijf, ze kunnen bijvoorbeeld een positieve bijdrage leveren aan het versterken van de relaties met klanten, leveranciers en andere belanghebbenden, evenals aan de promotie van onze producten. Het is echter belangrijk om ze professioneel te beheren, om te voorkomen dat ze situaties van belangenverstrengeling creëren of leiden tot onjuist of niet-moreel oprecht gedrag.

Daartoe is het daarom essentieel dat alle medewerkers het belang delen van een goed beheer van geschenken en giften, als een concrete vertaling van een bedrijfscultuur die gebaseerd is op integriteit en professionaliteit.

SOFIDEL’S TOEWIJDING AAN U

Als werknemer mag u van Sofidel een sterk engagement verwachten om te zorgen voor een moreel rechtvaardige werkomgeving. Dit vertaalt zich in het aannemen van procedures en werkinstructies die altijd up-to-date zijn over het onderwerp, het aanbieden van opleidingsinhoud gericht op het vergroten van het bewustzijn van het juiste gedrag dat moet worden aangenomen, evenals periodieke controle. Neem voor meer informatie of twijfels contact op met uw lijnmanager.

INZICHTEN

- *Reglement voor het beheer van geschenken ontvangen en aangeboden door medewerkers van de Sofidel Groep* – beschikbaar op het intranet van de onderneming

WAT WE VAN JOU VERWACHTEN

- Voldoen aan het bedrijfsbeleid met betrekking tot het accepteren van geschenken en giften
- Communiceer op transparante wijze alle ontvangen geschenken
- Geschenken weigeren die iemands onpartijdigheid kunnen beïnvloeden of belangenconflicten kunnen veroorzaken (alleen aanvaarding van geschenken van bescheiden waarde)
- Vraag of accepteer geen geschenken en giften die kunnen worden geïnterpreteerd als pogingen om vriendjespolitiek te verkrijgen
- Waardeer gebaren van dankbaarheid met behoud van professionele integriteit
- Bij het aanvaarden van onderscheidingen met een hoge symbolische en morele waarde, gekoppeld aan anciënniteit of andere professionele verdiensten, verplicht zich deze niet aan derden over te dragen





In de samenleving

Respect voor de mensenrechten

Sofidel besteedt veel aandacht aan de bescherming van de mensenrechten van elke mens en erkent haar verantwoordelijkheid om haar bijdrage te leveren aan de bescherming en het respect ervan, zowel binnen haar eigen organisatie als in haar waardeketen: leveranciers, klanten, lokale gemeenschappen. Sofidel respecteert en past namelijk internationale normen en conventies op het gebied van mensenrechten toe.

Deze visie maakt integraal deel uit van de cultuur en strategie van Sofidel en van haar manier van zakendoen. In feite handelen we met volledige eerbiediging van de mensenrechten en tolereren we geen enkele vorm van discriminatie, onregelmatige, gedwongen, kinderarbeid of mensenhandel of vormen van moderne slavernij in de hele waardeketen.

Een gezond en toekomstgericht bedrijf wordt niet alleen gekenmerkt door zijn vermogen om winst te maken, maar ook door zijn toewijding aan het respecteren van mensenrechten in al zijn activiteiten en zakelijke relaties. Deze toewijding vereist de actieve deelname van al haar werknemers, door middel van dagelijks gedrag en praktijken die het respect voor deze rechten in elke fase en op elk moment van het werk bevorderen.

SOFIDEL'S TOEWIJDING AAN U

Als werknemer kunt u van Sofidel verwachten dat zij de bescherming van de mensenrechten promoot en aanmoedigt, zowel intern als in haar externe betrekkingen, met volledig respect voor de mensen en gemeenschappen waarin zij actief is.

Dit vertaalt zich enerzijds in het engagement om een veilige werkomgeving te garanderen, die de eigenheid van iedereen respecteert en vrij is van discriminatie, en anderzijds in de deelname van Sofidel aan initiatieven die gericht zijn op het bevorderen van het respect voor deze rechten.

Voor meer informatie kunt u contact opnemen met uw leidinggevende of de website raadplegen.

INZICHTEN

- *Mensenrechtenbeleid* – beschikbaar op de website

WAT WE VAN JOU VERWACHTEN

- Respecteer in zowel interne als externe bedrijfsinteracties internationaal erkende mensenrechten en baseer uw rapporten op de waardigheid en het respect van elk individu
- Ken en respecteer nationale en internationale mensenrechtenwetten
- Meld gevallen van mensenrechtenschendingen onmiddellijk
- Bewustwording vergroten en bedrijfsinitiatieven ondersteunen om mensenrechten te bevorderen, zowel binnen als buiten het bedrijf
- Neemt actief deel aan trainingsprogramma's over dit onderwerp
- Helpen zorgen voor een werkomgeving die de mensenrechten van elk individu respecteert



Milieubescherming

De natuur en het respect voor het leven op aarde staan centraal in ons ontwikkelingsbeleid. Met dit in gedachten zijn we in alle landen actief in overeenstemming met internationale normen, wetten, voorschriften en nationaal beleid met betrekking tot milieubescherming, waarbij we ons ertoe verbinden de milieu-impact van onze activiteiten te verminderen en een echt duurzame ontwikkeling te bevorderen.

Dit engagement vertaalt zich in een aanpak van de productie van tissuepapier die geïnspireerd is op “ecologische omschakeling”. Ons productiemodel is ontworpen om de overgang naar een economie met een lage koolstofimpact en een verminderd verbruik van natuurlijk kapitaal te vergemakkelijken.

Een doel dat we nastreven door het verantwoord inkopen van bosgrondstoffen, het verstandig gebruik van watervoorraden, het toenemende gebruik van hernieuwbare energiebronnen tot de ontwikkeling van nieuwe producten en diensten. We werken aan het verhogen van de energie-efficiëntie van onze productiefaciliteiten, het verminderen van afval en het beperken van het gebruik van conventioneel plastic in de verpakking van onze producten.

Een aanpak dus die richting geeft aan alle bedrijfsactiviteiten, op alle rollen en organisatieniveaus.

SOFIDEL’S TOEWIJDING AAN U

Als werknemer kunt u verwachten dat Sofidel zich voortdurend inzet voor de bescherming van het milieu. Dit vertaalt zich in opleidings- en bewustmakingsactiviteiten die gericht zijn op het ontwikkelen, in overeenstemming met de uitgevoerde taken, van kennis en vaardigheden op milieugebied met het oog op het nemen van preventieve maatregelen tegen milieuschade en het beperken en – indien mogelijk – elimineren van de negatieve impact van economische activiteiten op het milieu. Daarnaast werkt Sofidel, om een eerlijke en inclusieve energietransitie te bevorderen, samen met de belangrijkste stakeholders en belangrijke non-profitorganisaties op dit gebied. Blijf op de hoogte van de milieu-initiatieven van de Groep door uw lijnmanager te raadplegen en de website te raadplegen.

INZICHTEN

- *Beleid inzake de herkomst van bossen* – beschikbaar op de website

WAT WE VAN JOU VERWACHTEN

- Denk altijd na over de milieu-impact van uw zakelijke beslissingen in uw bedrijfsprocessen en werkactiviteiten: kies voor oplossingen die het milieu en de natuurlijke hulpbronnen zo goed mogelijk beschermen
- Het is voorstander van het nemen van maatregelen om schade aan het milieu te voorkomen, in plaats van te wachten op het moment van herstel van reeds aangerichte schade
- Handelen in overeenstemming met de nationale milieuwetten en -beleid, evenals met alle specifieke instructies en procedures die door Sofidel zijn aangenomen
- Werkt mee aan het verspreiden van bewustzijn over milieukwesties binnen het bedrijf



Relaties met gemeenschappen

Sofidel voelt de verantwoordelijkheid om de doelstellingen van winst en economische groei te combineren met een sterke focus op mensen, sociale impact en de ontwikkeling van het gebied. We zijn ons ervan bewust dat we, als integraal onderdeel van de samenleving, de verantwoordelijkheid hebben om bij te dragen aan het welzijn van de gemeenschappen waarin we actief zijn en actie te ondernemen om een positieve invloed op hen uit te oefenen.

Dit vertaalt zich bijvoorbeeld in een engagement om jonge mensen te ondersteunen die de arbeidsmarkt betreden en het aangaan van samenwerkingen met verschillende non-profitorganisaties om bewustzijn te creëren over de meest urgente ecologische en sociale uitdagingen. Bovendien ligt Sofidel dicht bij de gebieden waar het actief is en werkt het aan de bevordering van hun economische, sociale en ecologische ontwikkeling. Daartoe geven sponsoring, besloten door de bevoegde kantoren, de voorkeur aan initiatieven die kwaliteitsgaranties bieden en het mogelijk maken een groot aantal burgers te betrekken.

Onze maatschappelijke verantwoordelijkheid komt ook tot uiting in educatieve verantwoordelijkheid met de inzet om studenten, docenten, school- en academische managers te helpen een meer innovatief, open en op vaardigheden gebaseerd onderwijs te creëren dat een echte ontwikkelingsfactor kan vormen. Wij zijn van mening dat de actieve en collaboratieve betrokkenheid van ieder van ons essentieel is om solide en duurzame relaties op te bouwen met lokale gemeenschappen die ons in staat stellen de duurzame ontwikkeling van het gebied waarin we actief zijn en sociaal welzijn te ondersteunen, in een klimaat van vertrouwen en wederzijdse samenwerking. Wanneer alle betrokken partijen samenwerken, wordt de impact van positieve acties versterkt.

INZICHTEN

- Beheer van donaties en sponsoring binnen Sofidel Group – beschikbaar op het intranet van het bedrijf

SOFIDEL'S TOEWIJDING AAN U

Als werknemer kunt u van Sofidel veel aandacht verwachten voor de behoeften van het gebied.

In feite ondersteunen we de gemeenschappen waarin we actief zijn met tal van initiatieven die concrete voordelen opleveren voor mens en samenleving, en we creëren samenwerkingen met organisaties en derden om de duurzame ontwikkeling van de contexten waarin we actief zijn te bevorderen. In dit kader sponsoren de ondernemingen van de Groep geen initiatieven die een politiek propagandadoel hebben en verbinden zij zich er niet aan.

Voor meer informatie, vraag uw leidinggevende en raadpleeg de website.

WAT WE VAN JOU VERWACHTEN

- Voldoet aan interne procedures en regels met betrekking tot sponsoring en donaties
- Vermijd elke vorm van corruptie, vriendjespolitiek of belangenverstrengeling door oprecht gedrag te vertonen
- Neemt op verantwoorde wijze deel aan evenementen en initiatieven die worden gepromoot of waarbij Sofidel betrokken is, waarbij hij het bedrijf op een positieve manier en met specifieke toestemming vertegenwoordigt
- Ga met respect en professionaliteit om in interacties met vertegenwoordigers van de gemeenschap
- Neemt actief deel aan de initiatieven georganiseerd door Sofidel in samenwerking met de Communities



Betrekkingen met het openbaar bestuur, instellingen en politieke partijen

Sofidel zet zich in voor het aangaan van relaties met openbare besturen, openbare instellingen en toezichthoudende autoriteiten op basis van de beginselen van transparantie en integriteit, met strikte naleving van de relevante regelgeving.

In dit verband levert de groep geen directe of indirecte bijdragen aan politieke partijen, bewegingen, commissies en organisaties, of aan hun vertegenwoordigers. Daarnaast onthoudt Sofidel zich ook van elke druk, direct of indirect.

Transparantie en integriteit in de betrekkingen met Public Authorities, openbare instellingen en toezichthoudende autoriteiten helpen bij het opbouwen en behouden van wederzijds vertrouwen. Dit is essentieel voor het opbouwen van sterke en duurzame relaties die productieve en duurzame partnerschappen initiëren, terwijl het risico op corrupte praktijken wordt voorkomen en verminderd en de reputatie van het bedrijf wordt behouden.

Om aan dit doel bij te dragen, moeten alle medewerkers met de grootste zorg handelen bij het vertegenwoordigen van het bedrijf in relaties met Public Authorities en instellingen, waarbij ze hun gedrag baseren op criteria van transparantie en integriteit.

SOFIDEL'S TOEWIJDING AAN U

Als werknemer mag je verwachten dat de relaties van Sofidel met Public Authorities en transparant en integraal zijn. Dit omvat de naleving en naleving van de toepasselijke wetgeving, maar ook duidelijke informatie over de aangenomen interne procedures en richtlijnen over het gedrag dat in de betrekkingen met deze partijen moet worden aangenomen. Neem voor meer informatie contact op met uw lijnmanager.

INZICHTEN

- *Beheer van inspecties door derden en overheidsinstanties – beschikbaar op het intranet van het bedrijf*
- *Relaties met de overheid, controle-instanties en aandeelhouders – beschikbaar op het intranet van de onderneming*

WAT WE VAN JOU VERWACHTEN

- Wees respectvol, eerlijk en professioneel in uw interacties met vertegenwoordigers van Public Authorities en openbare instellingen en voldoe aan de huidige regelgeving op dit gebied
- Werkt mee aan inspecties, onderzoeken en verificaties door de bevoegde overheidsinstanties en zorgt voor begeleide toegang tot de faciliteiten en de bruikbaarheid van documentatie
- In overeenstemming met uw taken en verantwoordelijkheden, mag u geen informatie weglaten over de economische, billijkheids- of financiële situatie van het bedrijf, waarvan de openbaarmaking wettelijk verplicht is
- Leg geen valse of onwaarachtige verklaringen af aan openbare en toezichthoudende autoriteiten
- Bied geen geschenken, geschenken of andere voordelen aan, accepteer of moedig deze niet aan Public Authorities -personeel of hun familieleden aan
- Rapporteer onmiddellijk aan de bevoegde functie alle voorstellen voor onverschuldigde voordelen door ambtenaren, ambtenaren of werknemers van overheidsdiensten, of verzoe-ken van hen om onterechte geld of voordelen
- Vermijd elke vorm van corruptie, vriendjespoli-tiek of belangenverstrengeling
- Sofidel op een positieve, verantwoordelijke manier en met toestemming van het bedrijf vertegenwoordigen wanneer u deelneemt aan evenementen en initiatieven die worden gepro-moot door Public Authorities en instellingen
- Gebruik Bedrijfsmiddelen niet om politieke partijen of persoonlijke politieke campagnes te ondersteunen



Bestrijding van corruptie en het witwassen van geld

Sofidel is van mening dat alleen ethisch verantwoord gedrag het blijvende succes van een bedrijf kan ondersteunen, en daarom verwerpt de corruptie in al zijn vormen, direct en indirect, en verbindt het zich ertoe regels en maatregelen in te voeren om het risico van corruptie in al zijn activiteiten te voorkomen en te vermijden.

Anti-omkopingswetten definiëren het als illegaal voor werknemers, het bedrijf en zakenpartners om direct of indirect geld of andere voordelen te betalen, aan te bieden of te accepteren met het oog op het verkrijgen en/of behouden van een bedrijf of het verzekeren van een oneerlijk voordeel met betrekking tot zakelijke activiteiten. Met dit in gedachten aanvaarden wij dan ook geen schenkingen, gunsten of goederen van welke aard dan ook of geven wij geschenken, met uitzondering van geschenken en daden van commerciële hoffelijkheid van bescheiden waarde. Daarnaast houden wij ons aan de huidige nationale en internationale anti-witwasregulering. Het *witwassen* van geld verwijst naar elke operatie die gericht is op het verbergen of ogenschijnlijk legitimeren van de opbrengsten van illegale activiteiten. Het is namelijk van essentieel belang dat wij elke betrokkenheid, zelfs te goeder trouw, bij criminele activiteiten van derden vermijden. Daarom controleren wij zorgvuldig de beschikbare informatie over derden en zakenpartners.

Dit alles zorgt niet alleen voor naleving van wet- en regelgeving, maar helpt ook om een intacte werkomgeving te garanderen die het risico op fraude, belangenconflicten en andere illegale activiteiten vermindert, waardoor de belangen van het bedrijf en zijn belanghebbenden worden beschermd en hoge normen voor de bedrijfsreputatie worden gegarandeerd. Door corruptie en het witwassen van geld te bestrijden, in alle omstandigheden, vormen en op welke manier dan ook, kan een ethisch verantwoorde samenleving worden gegarandeerd.

INZICHTEN

- *Anti-corruptiebeleid – beschikbaar op het intranet van het bedrijf*

SOFIDEL'S TOEWIJDING AAN U

Als werknemer kunt u adequate communicatie en training verwachten over de wetten, voorschriften en procedures die door Sofidel zijn aangenomen om de risico's en schade die gepaard gaan met illegaal gedrag duidelijk en duidelijk te maken, evenals het gerelateerde gedrag dat moet worden aangenomen. De Groep voert met name specifieke controles uit op verkoop- en aankoopactiviteiten om taken te scheiden en het risico op corruptie te verminderen, waardoor een ethische en transparante bedrijfscultuur wordt bevorderd. In dit perspectief is het bijvoorbeeld altijd nodig om een veelheid aan aanbiedingen te evalueren en te vergelijken, met beperkte uitzonderingen die nauwkeurig zijn geïdentificeerd.

Neem voor meer informatie contact op met uw lijnmanager.

WAT WE VAN JOU VERWACHTEN

- Voldoet aan de huidige regelgeving inzake de bestrijding van corruptie en het witwassen van geld, evenals aan het beleid, de procedures en de instructies die door Sofidel over dit onderwerp zijn gedefinieerd
- Accepteer geen donaties, gunsten of goederen van welke aard dan ook, met uitzondering van geschenken en commerciële hoffelijkheid van wisselende waarde, zoals vereist door de bedrijfsprocedure
- Onthoud u in relaties met het openbaar bestuur van actief, passief of verzuim gedrag dat zelfs maar een poging tot corruptie kan zijn en bewaar schriftelijk bewijs van economische relaties met en van overheidsfunctionarissen
- Accepteer, om welke reden dan ook, geen ongeoorloofd geld of voordelen van leveranciers en medewerkers
- Bied niets aan dat in strijd is met het beleid van het bedrijf met betrekking tot geschenken en weggeefacties
- Ervoor zorgen, binnen de grenzen van hun taken, dat derden en zakenpartners betrokken zijn bij legitieme zakelijke activiteiten
- Breng uw manager en de afdeling Human Resources onmiddellijk op de hoogte van elke belofte, aanbieding of verzoek om steekpenningen of verdachte situaties



Communicatie met de buitenwereld

Communiceren met de buitenwereld betekent open, eerlijk en consequent informatie doorgeven aan klanten, partners, de media, de media en het grote publiek, zij het binnen de grenzen van de vertrouwelijkheidsverplichtingen.

We zijn ons er namelijk van bewust dat transparante corporate communicatie met de buitenwereld een fundamentele pijler is voor de reputatie en het succes van een organisatie. Om deze reden worden de relaties met de media uitsluitend beheerd door de verantwoordelijke afdelingen, in overeenstemming met de communicatiestrategie van het bedrijf.

De doelstellingen zijn talrijk: van het opbouwen van vertrouwen en geloofwaardigheid bij belanghebbenden tot het bevorderen van een beter begrip van onze producten en bedrijfspraktijken, waardoor de relaties met alle belanghebbenden worden versterkt.

Om deze doelen te bereiken, moet elk lid van de organisatie zich bewust zijn van de individuele rol die hij speelt in de externe communicatie van het bedrijf om bij te dragen aan externe communicatie die samenhangend en transparant is en de hele organisatie ten goede komt.

SOFIDEL'S TOEWIJDING AAN U

Als werknemer mag je duidelijke en actuele publieke informatie verwachten. U kunt vrij communiceren met de bevoegde kantoren, om specifieke richtlijnen te krijgen over externe communicatie of om uw kennis te verdiepen in bepaalde kwesties die u na aan het hart liggen.

Neem voor meer informatie contact op met uw lijnmanager.

WAT WE VAN JOU VERWACHTEN

- Om deel te nemen aan evenementen, commissies, verenigingen en vergaderingen, in naam en voor rekening van de bedrijven van de Groep, toestemming te verkrijgen van uw manager en overeenstemming te bereiken over berichten en inhoud met de Dienst Communicatie
- Begrijp uw individuele rol in de externe communicatie van het bedrijf en neem de verantwoordelijkheid om nauwkeurig en transparant te communiceren
- Spreek niet namens Sofidel in persoonlijke communicatie, inclusief op sociale media, zonder de juiste toestemming





In de markt

Eerlijke concurrentie

Voor Sofidel betekent “*eerlijke concurrentie*” het respecteren van de wettelijke regels die de concurrentie tussen bedrijven beschermen om de vrijemarkteconomie te beschermen. Daartoe bevorderen wij de naleving van de regelgeving inzake mededinging en consumentenbescherming en tolereren wij geen heimelijke afspraken met onze concurrenten. Met dit in gedachten beheren we ook zakelijke relaties op een transparante manier en in overeenstemming met de regels die zijn ontworpen om de goede werking van de markt te garanderen.

Dit betekent dat overeenkomsten of regelingen die de mededinging beperken moeten worden vermeden en dat haar eventuele machtspositie op de markt moet worden misbruikt ten nadele van haar concurrenten.

Daartoe worden alle leden van de organisatie opgeroepen om hun activiteiten uit te voeren door te handelen in overeenstemming met de wet- en regelgeving van het bedrijf die gericht is op het waarborgen van volledige naleving van het beginsel van bescherming van de mededinging.

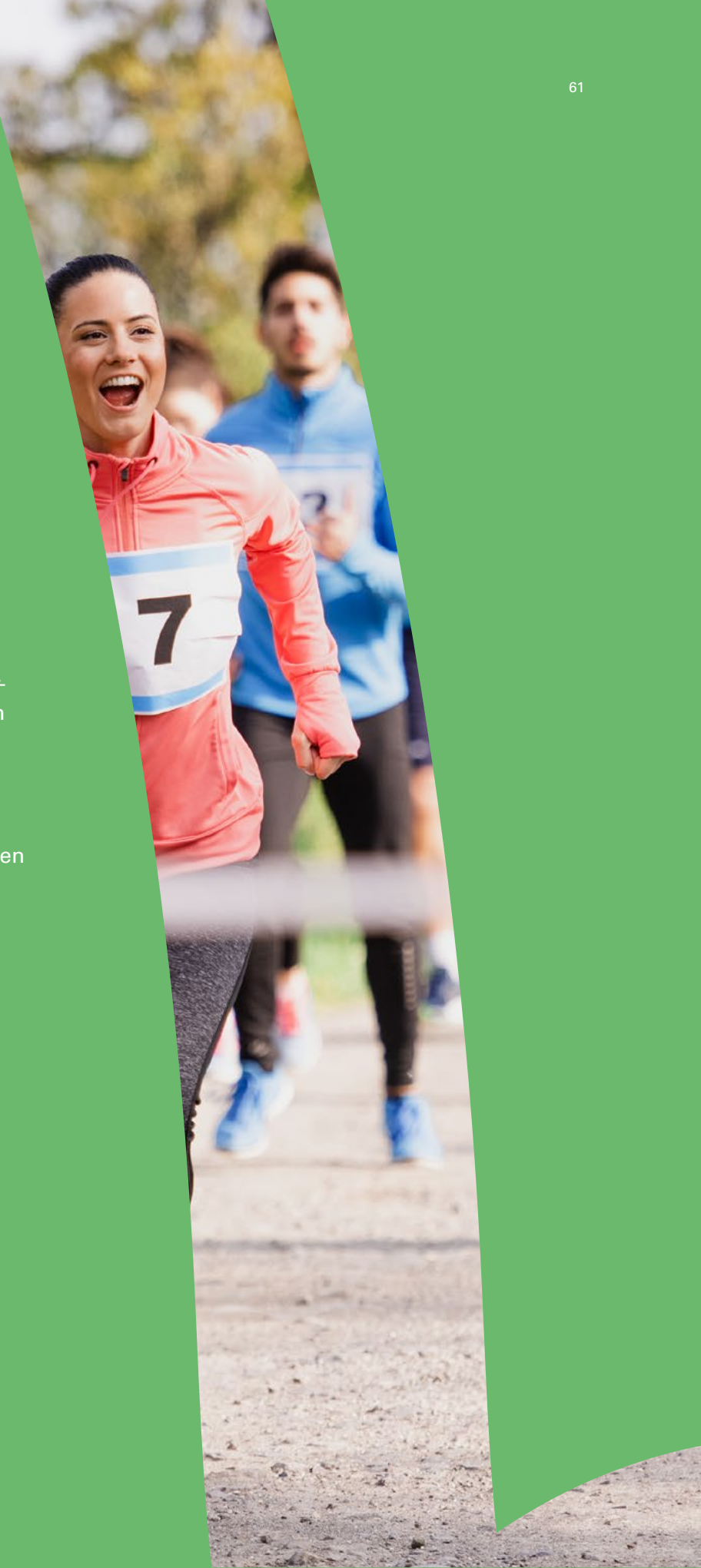
SOFIDEL’S TOEWIJDING AAN U

Als werknemer kunt u van Sofidel een goede naleving van de antitrustregelgeving en een nultolerantie ten aanzien van heimelijke praktijken met concurrenten verwachten.

Neem voor meer informatie contact op met uw lijnmanager.

WAT WE VAN JOU VERWACHTEN

- In overeenstemming met uw taken en verantwoordelijkheden, kent en voldoet u aan de antitrustwetten
- Het is verboden om vertrouwelijke of gevoelige informatie uit te wisselen met en met concurrenten
- Het is verboden om met concurrenten expliciete of impliciete mededingingsbeperkende overeenkomsten te bespreken of aan te gaan, schriftelijk of mondeling.
- Het is verboden leveranciers, partners of afnemers te beïnvloeden om de vrije mededinging te verstoren
- Verzamel alleen informatie over concurrenten uit openbaar toegankelijke bronnen



Belangenconflicten

Een “belangenconflict” is een omstandigheid waarin de belangen, plichten, verplichtingen of activiteiten van een werknemer of een familielid van zijn of haar familie ten opzichte van derden in strijd zijn of kunnen zijn met of onverenigbaar kunnen zijn met de belangen van het Bedrijf en/of de plichten of verplichtingen van de werknemer tegenover het Bedrijf in het algemeen.

Bij Sofidel vermijden we al die initiatieven en activiteiten die een belangenconflict met de Groep met zich meebrengen en die het vermogen om beslissingen te nemen die de bedrijfsdoelstellingen respecteren, kunnen belemmeren, waardoor de integriteit van onze keuzes in het gedrang komt. Het is niet mogelijk om alle situaties of relaties te definiëren die een belangenconflict kunnen veroorzaken, dus elke situatie moet afzonderlijk worden beoordeeld.

- Voorbeelden van belangenconflicten die moeten worden gemeld, zijn echter:
- Een economisch belang hebben in een bedrijf dat een concurrent, leverancier, klant of zakenpartner is van de Sofidel Groep;
 - Deelnemen aan organisaties of groepen buiten het bedrijf waarvan de belangen in strijd kunnen zijn met of in strijd kunnen zijn met de functie van de werknemer.

Weten hoe belangenconflicten effectief kunnen worden herkend en beheerd, is de verantwoordelijkheid van ieder van ons, als een cruciaal element voor het behoud van integriteit, transparantie en vertrouwen binnen en buiten het bedrijf.

INZICHTEN

- *Reglement voor het beheer van belangenconflicten – werknemers van Sofidel Group – beschikbaar op het intranet van de onderneming*

SOFIDEL’S TOEWIJDING AAN U

Als werknemer kunt u van Sofidel veel aandacht verwachten voor het voorkomen en beheersen van belangenconflicten, door het definiëren van specifieke criteria en waarborgen. Bij de selectie en aanwerving van personeel verbiedt Sofidel bijvoorbeeld vriendjespolitiek, nepotisme en elke vorm van cliëntisme, in het bijzonder het verbod voor de recruiter om familiebanden of vriendschap met de kandidaat te hebben. Bovendien mogen managers geen functies als bestuurder of andere verantwoordelijke functies in externe bedrijven bekleden, tenzij ze worden benoemd en op uitdrukkelijke wil van de Groep. Ten slotte worden specifieke controles geïmplementeerd in alle verkoop- en aankoopactiviteiten van de Groep om de taken te scheiden op een manier die de kans op belangenconflicten minimaliseert. Om belangenconflicten te voorkomen, verzoecken wij u contact op te nemen met de afdeling Human Resources om te beoordelen of er situaties zijn waarvan redelijkerwijs kan worden aangenomen dat ze een belangenconflict kunnen veroorzaken.

WAT WE VAN JOU VERWACHTEN

- Vermijd elk initiatief of elke activiteit die een belangenconflict met de Groep zou kunnen veroorzaken en het vermogen om beslissingen te nemen die in overeenstemming zijn met de bedrijfsdoelstellingen in gevaar zou kunnen brengen
- Met respect voor de persoonlijke levenssfeer en het verenigingsrecht maakt u bekend dat u lid bent van verenigingen en organisaties waarvan de doelstellingen of belangen strijdig kunnen zijn met de uitoefening van uw kantooractiviteit
- Maak betaalde relaties bekend - directe of familieleden, bestaande of onderhouden in de afgelopen vijf jaar - met personen die belangen hebben in activiteiten of zeggenschap hebben over beslissingen met betrekking tot uw taken
- Gebruik de middelen, tijd of eigendommen van uw bedrijf niet zonder toestemming voor persoonlijke of andere externe doeleinden
- Meldt onmiddellijk situaties, zelfs potentiële, belangenconflicten aan de afdeling Human Resources
- Gebruik de informatie of zakelijke kansen waarmee u in uw bedrijf in contact komt niet om voordelen te verwerven of voor oneigenlijk en ongeoorloofd gebruik
- Accepteer geen geschenken, reizen of andere voordelen van leveranciers, klanten of concurrenten - als ze zich niet houden aan zakelijke procedures - die zakelijke beslissingen kunnen beïnvloeden of de schijn van ongepaste invloed kunnen wekken
- Geen voordelen te aanvaarden of te genieten, op persoonlijke titel, die aan de Onderneming toekomen, bijvoorbeeld met betrekking tot de aankoop van goederen of diensten



Productkwaliteit en veiligheid

Productkwaliteit en -veiligheid maken deel uit van de bedrijfscultuur van Sofidel en vertegenwoordigen het managementsysteem en de stijl van de Groep in alle landen.

Met “*productkwaliteit en -veiligheid*” verwijzen we naar de ontwikkeling en productie van innovatieve producten en diensten die voldoen aan de verwachtingen van consumenten en zakenpartners, een constante kwaliteit garanderen en voldoen aan de hoogste veiligheidsnormen om hun gezondheid te beschermen, evenals aan de technische specificaties van onze klanten op het gebied van kwantiteit en kwaliteit. Sofidel is zich namelijk bewust van de groeiende aandacht die consumenten hebben voor de garanties die elk product kan bieden. Om deze reden hebben we ons uitgerust met managementsystemen die voldoen aan internationale normen op het gebied van productkwaliteit en bescherming van de veiligheid van de consument.

Dit is essentieel om de productveiligheid te waarborgen en de klanttevredenheid te behouden, maar ook om de reputatie van het bedrijf te versterken en het risico op juridische en financiële schade te verminderen.

Kwaliteits- en veiligheidskwesties hebben niet alleen betrekking op de bevoegde bedrijfsfuncties die direct betrokken zijn, maar zijn een verantwoordelijkheid van ons allemaal: daarom is het essentieel dat elke medewerker zich inzet om in samenwerking met de bevoegde kantoren bij te dragen aan de voortdurende verbetering van het bedrijfsproces en het product.

SOFIDEL’S TOEWIJDING AAN U

Als werknemer kunt u een bedrijfscultuur verwachten die altijd gericht is geweest op het belang van productkwaliteit en -veiligheid. Dit zijn in feite essentiële troeven die de bedrijven van de Groep nastreven door de toepassing van strikte procedures, de constante opleiding van middelen, de monitoring van productieprocessen en het streven naar continue verbetering. Neem voor meer informatie contact op met uw lijnmanager.

WAT WE VAN JOU VERWACHTEN

- Voldoet aan de bedrijfsvoorschriften en -normen met betrekking tot productkwaliteit en -veiligheid
- In overeenstemming met uw taken, past u de kwaliteitscontroleprocedures strikt toe in alle stadia van de productie en verwerking van producten
- Meld onmiddellijk eventuele problemen met de productkwaliteit of veiligheid
- In overeenstemming met uw taken, nauwkeurige en gedetailleerde documentatie bijhouden met betrekking tot de productie- en kwaliteitscontroleprocessen
- In lijn met je taken behandel je klachten van klanten over productkwaliteit en -veiligheid op een professionele en tijdige manier
- In overeenstemming met uw taken, test en verifieer u producten om er zeker van te zijn dat ze voldoen aan de kwaliteits- en veiligheidseisen voordat ze worden verzonden



Innovatie

Met “*innovatie*” verwijst Sofidel naar de introductie van nieuwe manieren om goederen of diensten te ontwerpen, te produceren of te verkopen. Innovatie kan worden gedefinieerd als het creëren van nieuwe (of aanzienlijk verbeterde) producten (of het nu gaat om goederen of diensten), processen, marketingmethoden of organisatiemethoden in bedrijfspraktijken, in de organisatie van het werk, in relaties met externe actoren².

In een zeer dynamische context is innovatie een van de elementen die bedrijven in staat stellen de grootste kans op succes te hebben. Innoveren vertaalt zich dus in het vasthouden aan veranderingen in de omgeving, aan wetenschappelijke ontdekkingen, het impliceert de markt niet uit het oog te verliezen, antwoorden te observeren en voor te stellen die steeds meer aansluiten bij de behoeften van klanten en consumenten. Dit creëert tal van voordelen, variërend van het consolideren en versterken van een positie in de markt tot het onderscheiden van concurrenten, evenals het verhogen van het rendement en de economische groei van het bedrijf.

Innovatie is mentaliteit, voordat het een gevolg is: het betekent zichzelf voortdurend in vraag stellen, zichzelf de vraag stellen “is het mogelijk om het beter te doen?”

SOFIDEL’S TOEWIJDING AAN U

Als werknemer kunt u van Sofidel een sterke inzet verwachten om een omgeving te creëren waarin werknemers zich veilig voelen om ideeën uit te wisselen zonder angst voor kritiek, door voldoende middelen en hulpmiddelen te bieden, waaronder voortdurende training om innovatieve vaardigheden en samenwerkingsprojecten te ontwikkelen via gedeelde ruimtes en tools.

Sofidel zorgt er ook voor dat ze geen inbreuk maakt op het intellectuele eigendom van anderen wanneer ze innoveert.

Neem voor meer informatie contact op met uw lijnmanager.

² Definitie ontwikkeld door de OESO (de Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling) in 2005 en opgenomen in de Oslo Manual for Measuring Innovation.

WAT WE VAN JOU VERWACHTEN

- Neem een positieve houding aan ten opzichte van verandering en wees nieuwsgierig
- Identificeer kansen voor verbetering en innovatie en deel deze
- Wees veerkrachtig in het overwinnen van mislukkingen en obstakels die het nastreven van innovatie met zich mee kan brengen
- Samenwerken met collega’s uit verschillende gebieden en met verschillende vaardigheden, waardoor het genereren van innovatieve ideeën wordt gestimuleerd
- Identificeert on vervulde problemen en behoeften in de markt of binnen het bedrijf en stelt oplossingen voor om deze met een probleemgerichte houding aan te pakken
- Analyseer gegevens en inzichten analytisch om weloverwogen beslissingen te nemen en innovatieve ideeën te ondersteunen met hard bewijs
- Leer voortdurend en werk je vaardigheden bij om op de hoogte te blijven van nieuwe trends en technologieën
- Werk met passie en toewijding aan continue verbetering, wat een groot verschil kan maken



Verantwoord beheer van de toeleveringsketen

De supply chain is het ecosysteem waarin Sofidel zich verhoudt tot haar leveranciers voor de aankoop van goederen of diensten. Voor de Groep is het van essentieel belang om inkoopprocessen op verantwoorde wijze te beheren en leveranciers en producten te belonen die voordelen kunnen opleveren voor het milieu en de gemeenschap. We zijn ons er namelijk van bewust dat bedrijven in de huidige mondiale context een cruciale rol spelen bij het bevorderen van duurzaamheid, milieubescherming en respect voor mensenrechten in de hele waardeketen, door middel van een verantwoord beheer ervan.

Om deze uitdagingen aan te gaan, heeft ons inkoopproces een reeks duurzaamheidsprincipes aangenomen, die het bedrijf in staat stellen kosteneffectieve beslissingen te nemen, niet alleen economisch, maar ook sociaal en ecologisch om een wijdverbreide positieve impact te genereren.

Een verantwoorde benadering van het beheer van toeleveringsketens draagt niet alleen bij aan wereldwijde duurzaamheid, maar versterkt ook de veerkracht en reputatie van bedrijven op de lange termijn. Het doel is om een positieve impact te hebben op de realiteit en bij te dragen, ook door middel van aankopen, om waarde te creëren voor Sofidel en haar stakeholders.

Samenwerking met verschillende belanghebbenden is daarom van cruciaal belang om economische, ethische, sociale en ecologische uitdagingen in de toeleveringsketen aan te pakken en ervoor te zorgen dat alle belanghebbenden samenwerken aan gemeenschappelijke doelen.

INZICHTEN

- *Gedragscodes voor leveranciers* – beschikbaar op de website

SOFIDEL'S TOEWIJDING AAN U

Als werknemer kunt u duidelijke informatie verwachten over het bedrijfsbeleid en de procedures waarmee Sofidel een verantwoord beheer van de toeleveringsketen wil garanderen. Dit omvat het begrijpen van de *gedragscodes voor leveranciers*, die door het bedrijf is aangenomen om te zorgen voor een toeleveringsketen die zijn eigen duurzaamheidswaarden toepast - zoals *respect voor mensenrechten, arbeid, corruptiebestrijding en milieubescherming* - in de hoop dat zijn leveranciers deze ook zullen delen in hun zakelijke partnerschappen; evenals informatie en training over kwalificatieprocessen; Selectie en monitoring van leveranciers en zakenpartners uitgevoerd door het bedrijf. Daarnaast werkt Sofidel actief samen met alle belanghebbenden, waaronder leveranciers, lokale gemeenschappen, ngo's en klanten, om een verantwoorde toeleveringsketen te bevorderen.

Voor meer informatie over de initiatieven die in dit verband worden genomen, kunt u contact opnemen met uw lijnmanager of de website raadplegen.

WAT WE VAN JOU VERWACHTEN

- In lijn met de uitgevoerde taken, past en voldoet aan het inkoopbeleid en de procedures van het bedrijf
- Neem proactief deel aan dialogen en initiatieven die gericht zijn op het verbeteren van aanbestedingspraktijken
- Handel integer en transparant in de omgang met leveranciers en andere zakenpartners
- Meld belangenconflicten of onethisch gedrag dat u tegenkomt in uw relaties met leveranciers en zakenpartners, zoals schendingen van mensenrechten en arbeidsvoorschriften, zoals veilige en eerlijke werkomstandigheden en het verbod op kinderarbeid
- Samenwerken met leveranciers en andere belanghebbenden om duurzame en verantwoorde praktijken aan te moedigen



Transparantie en verantwoordingsplicht ten aanzien van consumenten

Sofidel maakt van de bevrediging van de behoeften van haar consumenten een van haar belangrijkste doelstellingen. De uitmuntendheid van producten en diensten en het vermogen om onmiddellijk en op een gekwalificeerde manier te reageren op de behoeften van consumenten vormen de basis van de vertrouwensrelatie die we met hen hebben.

Daartoe zetten wij ons in met deskundigheid, professionaliteit, aandacht en transparantie, om hun loyaliteit en vertrouwen te vergroten.

Dit vertaalt zich in nauwkeurige en uitgebreide informatie over de producten die we op de markt brengen, gebaseerd op objectief en onderbouwd bewijs en informatie, evenals eerlijke, waarheidsgetrouwe en eerlijke reclame-uitingen die gericht zijn op het mogelijk maken van weloverwogen aankoopbeslissingen.

Weten hoe aan de behoeften en eisen van de consument kan worden voldaan, ook door middel van nauwkeurige en waarheidsgetrouwe informatie en communicatie over de producten die door het bedrijf op de markt worden gebracht, wordt een gemeenschappelijke verantwoordelijkheid, als een cruciaal aspect om een vertrouwensrelatie te creëren en te onderhouden die in de loop van de tijd voortduurt.

SOFIDEL'S TOEWIJDING AAN U

Als werknemer kunt u van Sofidel duidelijke informatie verwachten over de ingevoerde marketing- en reclamestrategieën. In overeenstemming met de uitgevoerde taak en de toegewezen verantwoordelijkheden, worden specifieke opleidings- en bewustmakingsactiviteiten over dit onderwerp aangeboden om aan de behoeften van consumenten en klanten te voldoen, evenals aanwijzingen over het juiste gebruik van promotie- en reclamemateriaal.

Neem voor meer informatie contact op met uw referentielijnmanager.

WAT WE VAN JOU VERWACHTEN

- Gebruik alleen goedgekeurd officieel promotie- en reclamemateriaal
- Maak geen misbruik van de woordenschat, terminologie of gegevens met betrekking tot de producten die door Sofidel op de markt worden gebracht, om onjuiste of misleidende informatie te genereren
- Ken en leef de wetten met betrekking tot consumentenrecht na
- In overeenstemming met uw taken en verantwoordelijkheden, interne regels met betrekking tot promotie en reclame toepassen en naleven
- In overeenstemming met uw taken en verantwoordelijkheden verstrekt u klanten en consumenten waarheidsgetrouwe, transparante en nauwkeurige informatie over de producten die door Sofidel op de markt worden gebracht



Sancties en handelsbeperkingen

Sofidel handelt in overeenstemming met de nationale en internationale handelswetten en -voorschriften die van toepassing zijn in alle landen waar het produceert. Dit kunnen exportwetten, douane en heffingen, milieuvoorschriften, financiële voorschriften en meer zijn.

Multinationale ondernemingen kunnen namelijk om verschillende redenen, zoals politieke conflicten of veiligheidsproblemen, te maken krijgen met sancties en handelsbeperkingen van nationale en internationale autoriteiten. Deze maatregelen kunnen gevolgen hebben voor de import of export van specifieke producten of diensten. Daarnaast kunnen milieuvoorschriften handelsbeperkingen opleggen, bijvoorbeeld door de export te verbieden van producten die schadelijk zijn voor het milieu of op een niet-duurzame manier zijn gemaakt. Douanetarieven en -heffingen kunnen ook worden beschouwd als een vorm van handelsbeperking, aangezien zij de invoerkosten verhogen en de zakelijke beslissingen van bedrijven kunnen beïnvloeden.

Het vermijden van sancties en handelsbeperkingen is cruciaal voor het behoud van reputatie en bedrijfscontinuïteit, het behouden van toegang tot internationale markten en het bevorderen van positieve zakelijke relaties, zowel in eigen land als internationaal.

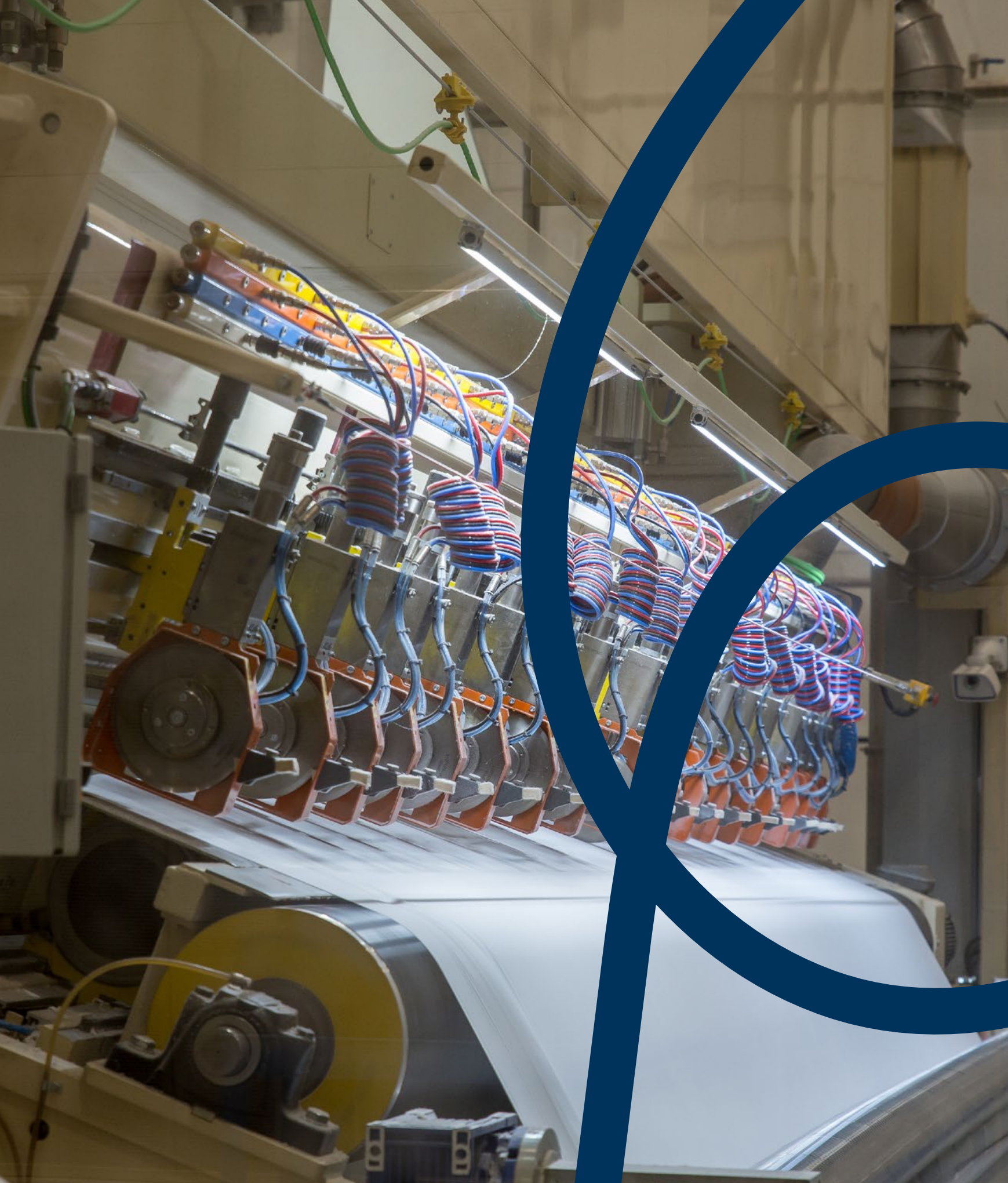
Dit impliceert de noodzaak om het belang van het aannemen van een compliance-mentaliteit in alle bedrijfsactiviteiten te verspreiden, wat essentieel is om ervoor te zorgen dat het bedrijf op verantwoorde wijze op de markt opereert, in volledige overeenstemming met de relevante regelgeving.

SOFIDEL'S TOEWIJDING AAN U

Als werknemer kunt u van Sofidel extreme aandacht verwachten om te voldoen aan de toepasselijke handelswet- en regelgeving, wat zich kan vertalen in tijdige informatie over de procedures en systemen die door het bedrijf zijn aangenomen, evenals updates over nieuwe wetten en commerciële regelgeving of over sancties en handelsbeperkingen die van invloed kunnen zijn op de activiteiten van het bedrijf. Neem voor meer informatie contact op met uw lijnmanager.

WAT WE VAN JOU VERWACHTEN

- Controleer in overeenstemming met uw functie de benodigde documentatie voor geïmporteerde en geëxporteerde producten
- Kennis van en naleving van de toepasselijke regelgeving inzake sancties en beperkingen op handel en grensoverschrijdende controles
- Werk in overeenstemming met uw taken samen met de douaneautoriteiten en/of in ieder geval met de relevante controleautoriteiten door waarheidsgetrouwe en nauwkeurige informatie te verstrekken
- Meld eventuele twijfels hierover aan de verantwoordelijke functies
- Woon alle trainingssessies bij waarbij u betrokken bent



Implementatie,
promotie, naleving
en actualisering
van de
Ethische Code

Methoden voor de uitvoering, verspreiding en governance van de Gedragscode

Sofidel is zich ervan bewust dat de naleving en naleving van de Ethische Code afhangen van de verantwoordelijkheid en het engagement van alle ontvangers om deze te implementeren. Met dit in gedachten wordt de naleving van de Code beheerst door de volgende hoekstenen:

- Individuele verantwoordelijkheid van elke ontvanger van de Code van erkenning ervan, begrip van de vastgelegde waarden en gedragscriteria en de correcte toepassing ervan;
- In geval van twijfel over het te volgen gedrag, moeten de medewerkers van Sofidel contact opnemen met hun manager of met de afdeling Human Resources;
- Initiatieven om de code en in het algemeen een gedeelde cultuur op het gebied van duurzaamheidskwesties te promoten en te verspreiden;
- De afdeling Human Resources is verantwoordelijk voor de correcte toepassing van de principes en regels die zijn vastgelegd in de Ethische Code. Daartoe zal het alle nodige hulp bieden en alle rapporten en suggesties analyseren om het te verbeteren;
- Verantwoordelijkheid van de leidinggevenden en managers van de Groep om de Ethische Code te communiceren en te verspreiden binnen hun regio en hun teams, waarbij medewerkers worden aangemoedigd om elk gedrag dat in strijd is met de daarin verankerde principes aan het licht te brengen;
- Beheer van meldingen van mogelijke schendingen van de Ethische Code via de juiste kanalen, zoals aangegeven in de paragraaf “*Melding van schendingen*”.

PROMOTIE EN VERSPREIDING

Sofidel zet zich in voor het bevorderen en garanderen van de kennis van deze Code en het implementeren van meerdere verspreidings- en communicatie-initiatieven.

Ten eerste, om het document toegankelijk te maken voor al haar medewerkers, ook rekening houdend met eventuele taalbarrières, worden de Ethische Code en de updates ervan vertaald in alle talen van de landen waarin de Groep actief is en worden ze aan de medewerkers overhandigd samen met een nota waarin de inhoud en de doeleinden ervan worden toegelicht.

Deze communicatiemethode heeft de waarde van de aanplakking van de Deontologische Code in het handelsregister overeenkomstig de geldende bepalingen.

Om de kennis van de Ethische Code te waarborgen en de toepassing ervan door alle medewerkers te vergemakkelijken, organiseert de Groep bovendien tal van opleidingsinitiatieven. Bovendien wordt de Code of Ethics gepubliceerd op de website van de onderneming ten behoeve van alle geïnteresseerde externe stakeholders.

Het engagement van Sofidel om de Ethische Code te promoten en na te leven, wordt gerapporteerd en gecommuniceerd als onderdeel van de duurzaamheidsinformatie die door de Groep wordt gepubliceerd.

Melden van inbreuken

Sofidel neemt het respect voor en de naleving van de Ethische Code ernstig. Elke overtreding van deze Code moet onmiddellijk worden gemeld, zelfs anoniem, via het daarvoor bestemde platform, dat toegankelijk is via de sectie Governance van de website van de onderneming www.sofidel.com of rechtstreeks via de volgende link sofidelgroup.integrityline.com. Als alternatief is er de mogelijkheid van een directe of externe ontmoeting op verzoek van de klokkenluider.

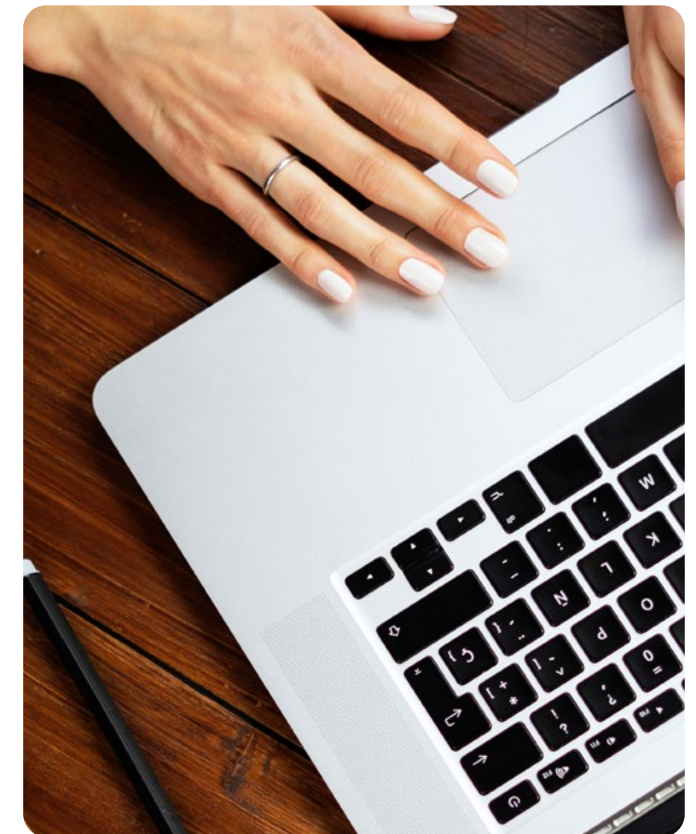
Het verslag wordt, voor zover het Sofidel betreft, beheerd door het **Klokkenluiderscomité**, samengesteld uit de Risk Management & Compliance Director, Internal Audit Manager en Human Resources, Organisation & Safety Director; voor zover het dochterondernemingen betreft, door een **Klokkenluider die** over het algemeen wordt geïdentificeerd als een lid van de lokale HR-functie. Er worden alternatieve kanalen aangeboden in geval van een belangenconflict met de klokkenluider.

Deze personen kunnen, indien zij dit effectiever of noodzakelijker achten voor het onderzoek, eventueel de bevoegde bedrijfsfuncties, controleorganen of externe consultants/professionals inschakelen. Alle partijen die betrokken zijn bij het beheer van de melding zijn verplicht om de vertrouwelijkheid van de melder en de andere betrokkenen en de vertrouwelijkheid van de aan hen doorgegeven informatie te waarborgen.

De klokkenluider hoeft niet bang te zijn voor repercussies in het geval dat hij of zij schendingen van de Ethische Code meldt.

Sofidel moedigt transparantie aan en ondersteunt degenen die schendingen melden of oprechte zorgen uiten, zelfs als ze ongelijk blijken te hebben. Niemand zal worden ontslagen of onderworpen aan disciplinaire maatregelen, bedreigingen of andere ongunstige behandeling voor het melden van een overtreding. Medewerkers van de Groep mogen niet dreigen of represailles nemen tegen degenen die schendingen van de Code melden. Iedereen die zich op deze manier gedraagt, zal worden onderworpen aan disciplinaire maatregelen.

Voor meer informatie verwijzen wij u naar het Groepsbeleid en de lokale procedures die op de website van het bedrijf zijn gepubliceerd.



Tuchtstelsel

De naleving van de waarden en gedragsregels die zijn vastgelegd in de Ethische Code wordt beschouwd als een fundamenteel onderdeel van de contractuele verbintenissen die de werknemers ten aanzien van Sofidel zijn aangegaan. Indien inbreuken op deze Code worden vastgesteld, behoudt Sofidel zich het recht voor om disciplinaire maatregelen te nemen, gedifferentieerd in functie van de ernst en binnen de grenzen van het geldende regelgevingskader en de geldende contractuele bepalingen.

Goedkeuring en actualisering van de Ethische Code

De Ethische Code wordt goedgekeurd door de Raad van Bestuur van de Groep, onder voorbehoud van het advies van het Comité voor Controle, Risico en Duurzaamheid, dat ook latere updates goedkeurt, om deze aan te passen aan de evolutie van de externe en interne cultuur, evenals aan de regelgeving die relevant is voor de Ethische Code zelf.

Deze versie van het wetboek werd goedgekeurd op 07/03/2025 en vervangt elke vorige editie.



Om maximale verspreiding en promotie te garanderen, is de ethische code opgesteld met een inclusieve logica, waarbij gebruik wordt gemaakt van regelafstand, lettertypen, kleuren waardoor iedereen met hetzelfde kwaliteitsniveau van de inhoud kan genieten, volgens de richtlijnen voor het opstellen van groepsdocumenten, die als referentie nemen de vereisten die zijn vastgesteld door de zogenaamde Stanca-wet (wet nr. 4 van 9 januari 2004).



www.sofidel.com

Sofidel 