

Ethische Code ATALIAN



ATALIAN
GLOBAL SERVICES

VOORWOORD	3
TOEPASSINGSGEBIED	4
ONZE WAARDEN	5
ONZE VERBINTENISSEN INZAKE COMPLIANCE	6
ONZE VERBINTENISSEN TEN AANZIEN VAN ONZE KLANTEN, PARTNERS EN LEVERANCIERS	9
ONZE VERBINTENISSEN TEN AANZIEN VAN ONZE MEDEWERKERS	12
ONZE VERBINTENISSEN TEN AANZIEN VAN DE SAMENLEVING	15
HET RECHT OM VRAGEN TE STELLEN EN MELDING TE DOEN	18
ATALIAN, EEN BETROKKEN EN GEËNGAGEERDE GROEP	19
DEFINITIES VAN DE KERNBEGRIPPEN	20



Quentin VERCAUTEREN DRUBBEL
*Uitvoerend Voorzitter
van de Groep*



Bij ATALIAN, een toonaangevende internationale speler op het gebied van Facility Management, is het onze missie om bij te dragen aan het welzijn van de medewerkers van onze klanten door de uitbesteding van alle facility management diensten.

Met vestigingen in meer dan 15 landen en **meer dan 63.000** medewerkers toont onze aansluiting bij het Global Compact van de Verenigde Naties sinds 2012, samen met ons engagement om de Duurzame Ontwikkelingsdoelstellingen (DOD's) na te leven in al onze activiteiten, de ambitie van de Groep om een positieve impact uit te oefenen op haar ecosysteem.

Als Uitvoerend Voorzitter van de Atalian Groep ben ik er diep van overtuigd dat het vertrouwen van onze klanten, onze medewerkers, onze partners en al onze stakeholders de basis vormt van onze continuïteit en onze legitimiteit. Onze Ethische Code beschrijft de essentiële bouwstenen van dat vertrouwen, gebaseerd op sterke waarden die richting geven aan onze beslissingen en onze handelingen: teamgeest, gestoeld op inclusie en diversiteit in al onze activiteiten, klantgerichtheid en klanttevredenheid, maatschappelijke en ecologische betrokkenheid en een onberispelijke ethiek.

In een voortdurend veranderende wereld vormt **onze Ethische Code ons kompas**: het gemeenschappelijke referentiekader dat elke medewerker ondersteunt om dagelijks te handelen met integriteit en in overeenstemming met onze waarden.

Meer in het bijzonder hanteren wij een nultolerantiebeleid ten aanzien van elke schending van dit gemeenschappelijke kader wanneer deze in strijd is met de wet of met ons Programma voor Ethiek en Compliance.

Ik bevestig onze ambitie om elk van onze initiatieven kracht bij te zetten met een voorbeeldige aanpak, gericht op continue verbetering en een positieve impact van onze activiteiten. Deze aanpak weerspiegelt ons engagement om van ATALIAN een betrouwbare partner te maken, die voorbeeldig handelt in al zijn activiteiten en erop toeziet dat onze Ethische Code doorheen de volledige waardeketen wordt nageleefd.

Tot slot nodig ik ieder van onze medewerkers uit om onze Ethische Code als **leidraad te gebruiken bij de dagelijkse** uitoefening van hun functie en om elke mogelijke schending te melden aan hun hiërarchische verantwoordelijke, hun HR-contactpersoon of via ons Klokkenuiderssysteem (Professioneel Meldingssysteem).

Onze Ethische Code is van toepassing op alle entiteiten van de Groep, in alle landen waar wij actief zijn. Hij vormt het referentiekader voor al onze medewerkers, ongeacht hun statuut, functie of land van tewerkstelling, evenals voor iedere persoon die handelt in naam van of voor rekening van ATALIAN (uitzendkrachten, consultants en dienstverleners). Onze Gedragscode inzake Anticorruptie en onze interne beleidslijnen verduidelijken de regels en procedures die moeten worden nageleefd **om ervoor te zorgen dat onze beslissingen en handelingen in overeenstemming zijn met onze Ethische Code.**

Onze Ethische Code wordt eveneens gedeeld met onze klanten en leveranciers om hen kennis te laten maken met onze visie, onze waarden en de principes die richting geven aan ons handelen. Hij vormt bovendien **de basis van de Gedragscode** voor Leveranciers van de Groep.

Alle beginselen van onze Ethische Code zijn in overeenstemming met de wet- en regelgeving die van kracht is in de verschillende landen waar ATALIAN actief is.

Deze beginselen zijn onder meer gebaseerd op de volgende internationale verdragen en referentiekaders:

- de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens (1948);
- de Fundamentele Verdragen van de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO);
- de OESO-richtlijnen voor multinationale ondernemingen;
- het Global Compact van de Verenigde Naties;
- het Verdrag van de Verenigde Naties tegen corruptie;
- de Beginselen van de Wereldgezondheidsorganisatie (WHO);
- het OESO-Verdrag inzake de bestrijding van omkoping van buitenlandse ambtenaren bij internationale zakelijke transacties;
- het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie (18-12-2000).



MOED

HOUDING : INITIATIEF & VERANTWOORDELIJKHEID

Onze medewerkers vormen onze belangrijkste troef. Hun veiligheid, welzijn, persoonlijke ontplooiing en betrokkenheid zijn essentieel. Daarom moedigen wij onze medewerkers aan om initiatief te nemen en hun verantwoordelijkheden ten volle op te nemen.



AMBITIE EN BETROKKENHEID

HOUDING: REACTIVITEIT EN FLEXIBILITEIT

Om ons verder te ontwikkelen in een complexe en voortdurend veranderende wereld, tegemoet te komen aan de verwachtingen van onze stakeholders en de nieuwe maatschappelijke uitdagingen aan te gaan, reageren wij snel, innoveren wij, transformeren wij onze organisaties en geven wij onze activiteiten en beroepen voortdurend een nieuwe invulling.



OPENHEID EN RESPECT

HOUDING: INCLUSIE & DIVERSITEIT

Onze Groep, die actief is in 15 landen, is snel gegroeid door honderden ondernemingen te integreren en duizenden medewerkers met zeer uiteenlopende achtergronden, culturen en profielen samen te brengen. Deze diversiteit is een uitzonderlijke troef die ons in staat stelt een open organisatie uit te bouwen die zowel lokaal als wereldwijd verankerd is.



EXCELLENTIE

HOUDING: ETHISCH HANDELEN DOORHEEN DE VOLLEDIGE WAARDEKETEN

Wij verbinden ons ertoe ethisch en verantwoordelijk te handelen en onze verbintenissen ten aanzien van al onze stakeholders na te komen. Elke beslissing en elk proces dragen bij tot het bereiken van uitmuntendheid. Wij engageren ons om kwaliteitsvolle diensten te leveren.

Beginsel 1: Naleving van de toepasselijke wet- en regelgeving

Binnen de Atalian Groep leven wij de toepasselijke wetten, normen en regelgeving na in alle landen waar wij actief zijn. Dit beginsel is in het bijzonder, maar niet uitsluitend, van toepassing op de regelgeving inzake de bestrijding van corruptie, mededingingsbeperkende praktijken, het witwassen van geld en de financiering van terrorisme, internationale economische sancties en het arbeidsrecht

Goede praktijken:



- Integer en verantwoordelijk handelen in professionele relaties, zowel intern als extern.
- Bij een conflict tussen de Ethische Code en de wet- en regelgeving van de landen waarin wij actief zijn, steeds de strengste regel naleven.
- Vraag advies aan uw hiërarchische verantwoordelijke, de Juridische Dienst, de Complianceverantwoordelijken of Human Resources wanneer u twijfelt over de conformiteit van een situatie of een beslissing.
- Maak gebruik van het interne klokkenluidersmeldingssysteem wanneer een inbreuk of een geïdentificeerde risicosituatie wordt vastgesteld.

Te vermijden gedrag:



- Een wet of regelgeving overtreden bij de uitoefening van uw functie.
- Praktijken die in strijd zijn met de Ethische Code tolereren, aanmoedigen of verbergen.
- Voordelen, geschenken of gunsten aanvaarden of aanbieden die de professionele onpartijdigheid, onafhankelijkheid of objectiviteit in het gedrag kunnen brengen.
- Gedrag vertonen dat het imago, de reputatie of de geloofwaardigheid van ATALIAN kan schaden.

Praktijkvoorbeeld

Tijdens onderhandelingen met een uitzendkantoor stelt de commercieel verantwoordelijke u voor om buiten de officiële onderhandelingen een regeling te treffen om de weging van de selectiecriteria voor uitzendprofielen te herzien. Wat doet u?

- > U moet dit voorstel resoluut afwijzen en eraan herinneren dat de regels die van toepassing zijn op het bestek en de aanbestedingsprocedure voor iedereen gelijk zijn. U kunt hem uitnodigen om zijn vragen over deze vereisten te stellen tijdens een vergadering in het kader van de selectieprocedure of per e-mail. Daarnaast moet u de situatie onmiddellijk melden aan uw leidinggevende, uw Complianceverantwoordelijke of de Complianceafdeling.

Beginsel 2: Naleving van onze interne beleidslijnen

Bij ATALIAN worden onze interne beleidslijnen strikt nageleefd, evenals de Gedragscode inzake Anticorruptie van de Groep en alle operationele procedures en processen.

Onze interne beleidslijnen vormen een onmisbaar kader om de kwaliteit, veiligheid en integriteit van onze dagelijkse activiteiten te waarborgen. Ieder van ons is verantwoordelijk om deze beleidslijnen te kennen, te begrijpen en op voorbeeldige wijze toe te passen.

Goede praktijken:



- De geldende interne beleidslijnen en procedures naleven.
- Deelnemen aan opleidingen en kennismaken van de communicatie over de interne beleidslijnen en procedures.
- Waken over de kwaliteit, de betrouwbaarheid en de conformiteit van het geleverde werk, met inachtneming van de interne normen en vereisten.

Te vermijden gedrag:



- Een interne beleidslijn of procedure opzettelijk omzeilen, ongeacht de reden, ook in geval van dringende omstandigheden, om redenen van snelheid of operationeel gemak.
- De vakspecifieke werkvoorschriften negeren.
- Beslissingen communiceren zonder vooraf te controleren of zij in overeenstemming zijn met de interne beleidslijnen.

Praktijkvoorbeeld

Een leverancier biedt u een gratis dienst of een geschenk aan om de totstandkoming van een overeenkomst te vergemakkelijken, in ruil voor een snelle goedkeuring zonder alle interne stappen te doorlopen die zijn voorgeschreven in het Aankoopbeleid. Wat doet u?

- > U moet dit ongepaste voordeel duidelijk weigeren en eraan herinneren dat elke aankoopbeslissing in overeenstemming moet zijn met de interne beleidslijnen en op objectieve wijze moet worden genomen. Daarnaast brengt u uw leidinggevende, uw Complianceverantwoordelijke, de Complianceafdeling en de Directie Compliance op de hoogte, aangezien deze situatie kan worden beschouwd als een poging tot corruptie.

Beginsel 3: Relaties met de overheidsinstanties

De relaties van ATALIAN met overheids-, administratieve en gerechtelijke autoriteiten zijn gebaseerd op de beginselen van legaliteit, transparantie en loyale samenwerking. Bij al hun contacten met overheidsinstanties moeten de medewerkers van de Groep zich voorbeeldig gedragen en handelen in overeenstemming met de toepasselijke wetgeving en de ethische verbintenissen van ATALIAN. De relaties met de autoriteiten mogen in geen geval worden gebruikt om een voorkeursbehandeling te verkrijgen of een overheidsbeslissing te beïnvloeden.

Goede praktijken:



- Nauwkeurig, volledig en tijdig reageren op rechtmatige verzoeken van de bevoegde autoriteiten.
- Uitsluitend de gevraagde informatie verstrekken, met strikte naleving van de regels inzake vertrouwelijkheid, gegevensbescherming en de bescherming van bedrijfsgeheimen.
- De Juridische Dienst onmiddellijk op de hoogte brengen van elke controle of elk onderzoek dat wordt ingesteld door een overheidsinstantie.
- Alle uitwisselingen en ondernomen acties in het kader van een officieel verzoek registreren en documenteren.

Te vermijden gedrag:



- Een voordeel, betaling, geschenk of dienst aanbieden, beloven of aanvaarden die een overheidsbeslissing kunnen beïnvloeden.
- Niet op eigen initiatief namens de Atalian Groep optreden tegenover een overheidsinstantie zonder de onderneming en de bevoegde diensten en verantwoordelijken daarvan vooraf in kennis te stellen.
- Documenten, gegevens of informatie die door een bevoegde autoriteit worden opgevraagd, verbergen, wijzigen, vernietigen of de toegang ertoe vertragen.

Praktijkvoorbeeld

Een inspecteur van een bevoegde Belgische overheidsinstantie meldt zich aan op een vestiging en vraagt om bepaalde documenten te raadplegen. Wat doet u?

- > U moet de inspecteur op een professionele en hoffelijke manier ontvangen en onmiddellijk uw leidinggevende en de Juridische Dienst op de hoogte brengen, zodat de gevraagde informatie en documenten kunnen worden verstrekt met naleving van de interne regels inzake vertrouwelijkheid, de toegestane reikwijdte en de traceerbaarheid. U mag nooit informatie verbergen, wijzigen of achterhouden.

Beginsel 1: Kwaliteit en operationele uitmuntendheid

De tevredenheid van onze klanten vormt de kern van onze prioriteiten. Wij verbinden ons ertoe betrouwbare en aangepaste diensten te leveren, aandachtig te luisteren naar hun behoeften, onze dienstverlening voortdurend te verbeteren door middel van innovatieve, duurzame oplossingen met een hoge toegevoegde waarde, en daarbij een onberispelijke kwaliteit te waarborgen bij elk van onze interventies.

Goede praktijken:



- Actief luisteren naar de behoeften van de klant, met aandacht en zonder vooroordelen.
- De verbintenissen nakomen die wij tegenover onze klanten, partners en leveranciers zijn aangegaan.
- Streven naar klanttevredenheid en de kwaliteit van de geleverde diensten waarborgen.
- Steeds snel en professioneel reageren, ook in geval van operationele beperkingen of moeilijkheden.

Te vermijden gedrag:



- Verzoeken of klachten van klanten negeren of zonder opvolging laten.
- Bij de voorgestelde oplossingen de eigen belangen of die van het eigen team bevoordelen.
- Negatieve feedback of klachten van klanten minimaliseren of bagatelliseren.
- Een verzoek van een klant, partner of leverancier dat strijdig lijkt te zijn met een beginsel van de Ethische Code zelfstandig behandelen, zonder de Compliance-verantwoordelijke daarbij te betrekken.

Praktijkvoorbeeld

U bent vestigingsverantwoordelijke. Tijdens een vergadering uit een klant zijn ontevredenheid over de schoonmaakdiensten die ATALIAN levert op een van zijn belangrijkste vestigingen. Welk gedrag wordt van u verwacht?

- > U moet aandachtig naar de klant luisteren, de besproken elementen noteren en gerichte vragen stellen om na te gaan of deze situatie een geïsoleerd geval betreft of zich ook op andere vestigingen voordoet. Vervolgens moet u een passende oplossing voorstellen en erop toezien dat een doeltreffende opvolging wordt verzekerd om de volledige tevredenheid van de klant te waarborgen.

Beginsel 2: Vertrouwen in onze zakelijke relaties

Wij bouwen met onze klanten, partners en leveranciers duurzame relaties op die gebaseerd zijn op transparantie en wederzijds respect. Wij waarborgen de vertrouwelijkheid van hun informatie en handelen steeds snel en doeltreffend. Vertrouwen vormt de hoeksteen van onze duurzame zakelijke relaties.

Goede praktijken:

- 
- Transparant communiceren en te goeder trouw handelen ten aanzien van klanten, partners en leveranciers, ook in geval van moeilijkheden, onvoorziene omstandigheden of incidenten.
 - Duurzame professionele relaties opbouwen die gebaseerd zijn op wederzijds respect, betrouwbaarheid en vertrouwen.
 - Een passend niveau van vertrouwelijkheid waarborgen voor de uitgewisselde informatie en persoonsgegevens, overeenkomstig de contractuele verbintenissen en de interne beleidslijnen.
 - Snel en verantwoordelijk handelen bij de behandeling van vragen, bezorgdheden of gemelde risico's van onze klanten, partners of leveranciers, in het bijzonder wanneer deze betrekking hebben op ethische kwesties.

Te vermijden gedrag:

- 
- Onjuiste, onvolledige of misleidende informatie verstrekken, ongeacht of dit opzettelijk of uit nalatigheid gebeurt.
 - Vertrouwelijke informatie openbaar maken buiten een contractueel kader of zonder de vereiste toestemming.
 - Verzoeken van klanten, partners of leveranciers met betrekking tot geïdentificeerde risico's negeren en/of deze niet melden aan de leidinggevende, in het bijzonder wanneer zij betrekking hebben op ethische of compliancegerelateerde kwesties.
 - Commercieel gevoelige informatie op ongepaste of onbeveiligde wijze uitwisselen of delen.

Praktijkvoorbeeld

Tijdens een gesprek vraagt een leverancier u om informatie over de offerte die door een andere inschrijver in het kader van de aanbestedingsprocedure werd ingediend. Wat moet uw antwoord zijn?

- > U moet weigeren deze vertrouwelijke informatie bekend te maken, het belang van de naleving van de regels inzake aanbestedingsprocedures en vertrouwelijkheid opnieuw benadrukken en het gesprek vervolgens richten op de vragen van de leverancier om zijn offerte beter af te stemmen op onze behoeften. Daarnaast moet u dit incident onmiddellijk melden aan uw leidinggevende, uw Complianceverantwoordelijke of de Complianceafdeling.

Beginsel 3: Duurzaamheid als hefboom voor prestaties

Wij ontwikkelen duurzame partnerschappen waarin prestaties en verantwoordelijkheid hand in hand gaan. De integratie van niet-financiële criteria (Environmental, Social & Governance – ESG) in onze commerciële praktijken vormt een essentiële hefboom om evenwichtige, verantwoorde en waardecreërende relaties op lange termijn te waarborgen.

Goede praktijken:



- Ervoor zorgen dat de aangeboden diensten, evenals de gebruikte uitrustingen, machines en producten in overeenstemming zijn met het Beleid inzake Verantwoord Inkopen van de Groep en met de toepasselijke wettelijke en reglementaire vereisten.
- Kennismaken van de duurzaamheidsverwachtingen van onze klanten en de verbintenissen naleven die de Atalian Groep ten aanzien van deze verwachtingen is aangegaan in het kader van de commerciële relatie.
- Onze klanten, partners en leveranciers betrekken bij de ontwikkeling van onze ESG-strategie door middel van een constructieve dialoog, zodat de risico's en kansen die verband houden met onze activiteiten gemakkelijker kunnen worden geïdentificeerd.

Te vermijden gedrag:



- Economische prestaties op korte termijn als enige maatstaf voor onze zakelijke relaties beschouwen.
- Duurzaamheidsverbintenissen die tegenover een klant zijn aangegaan, negeren, minimaliseren of omzeilen.
- Elke commerciële praktijk aanvaarden die afbreuk kan doen aan de reputatie of geloofwaardigheid van de Groep op het vlak van duurzaamheid.

Praktijkvoorbeeld

Tijdens een onderhandeling deelt een klant mee dat hij wil dat wij, indien de opdracht aan ATALIAN wordt gegund, samenwerken met zijn vaste leverancier, hoewel deze niet is opgenomen in het leveranciersbestand van ATALIAN en niet lijkt te voldoen aan onze ESG-vereisten. Hoe reageert u op dit verzoek?

- > U moet uitleggen dat het voor ATALIAN van essentieel belang is om duurzame relaties op te bouwen met zijn klanten, partners en leveranciers. Deze relaties zijn gebaseerd op een geheel van criteria, die onder meer zijn vastgelegd in ons Beleid inzake Verantwoord Inkopen. U geeft aan dat u de behoefte van de klant begrijpt en stelt voor om met een oplossing terug te komen die tegemoetkomt aan zijn behoefte aan continuïteit, terwijl wij tegelijkertijd kunnen waarborgen dat aan onze vereisten inzake verantwoord inkopen wordt voldaan.

Beginsel 1: Een veilige en gezonde werkomgeving

Wij plaatsen de gezondheid, de veiligheid en het welzijn van onze medewerkers centraal. Wij verbinden ons ertoe een veilige en respectvolle werkomgeving te bieden, beroepsrisico's te voorkomen en krachtig op te treden tegen elke vorm van geweld, met inbegrip van psychisch en fysiek geweld.



Goede praktijken:

- De regels, protocollen en instructies naleven en doen naleven die de veiligheid en gezondheid van iedereen op onze vestigingen waarborgen.
- Op de vestigingen van onze klanten dezelfde vereisten inzake gezondheid, veiligheid en preventie toepassen als op onze eigen vestigingen.
- Medewerkers die het moeilijk hebben ondersteunen, zonder oordeel of onverschilligheid.
- Elke gevaarlijke of niet-conforme situatie onmiddellijk melden aan uw hiërarchische verantwoordelijke.

Te vermijden gedrag:



- Passief blijven of een tolerante houding aannemen tegenover situaties van pesterijen, seksuele intimidatie, intimidatie of psychisch of fysiek geweld.
- Signalen van nood, overbelasting of psychosociaal onwelzijn die door een medewerker worden geuit, opzettelijk of uit nalatigheid negeren.
- Arbeidsomstandigheden op een vestiging van een klant aanvaarden die de gezondheid of veiligheid in het gedrang brengen.

Praktijkvoorbeeld

Tijdens een intern evenement bent u getuige van gedrag dat als seksueel grensoverschrijdend gedrag ten aanzien van een collega kan worden beschouwd. Welke houding wordt van u verwacht?

- > U moet onmiddellijk ingrijpen om een einde te stellen aan de situatie, de bevoegde verantwoordelijken of aangewezen contactpersonen onmiddellijk op de hoogte brengen overeenkomstig de interne procedures en eraan herinneren dat dergelijk gedrag in strijd is met onze interne beleidslijnen.

Op een industriële site stelt u vast dat bepaalde personen die werkzaamheden uitvoeren hun persoonlijke beschermingsmiddelen (PBM) niet dragen. Wat is uw verantwoordelijkheid?

- > U moet de werkzaamheden onmiddellijk stopzetten, herinneren aan de verplichting om de persoonlijke beschermingsmiddelen (PBM) te dragen, erop toezien dat de veiligheidsvoorschriften strikt worden nageleefd voordat de werkzaamheden worden hervat, en het incident melden overeenkomstig de interne procedures.

Beginsel 2: De diversiteit en inclusie van onze medewerkers waarderen

Wij creëren een inclusieve en respectvolle werkomgeving waarin de diversiteit aan achtergronden, culturen en standpunten wordt gewaardeerd, ervan overtuigd dat deze diversiteit een onschatbare bron van rijkdom en innovatie vormt. Wij bevorderen gelijke kansen, bestrijden elke vorm van discriminatie en stimuleren een werkomgeving waarin iedereen zich kan uiten, kan bijdragen en zich ten volle kan ontplooien.

Goede praktijken :



- De verschillen binnen uw team respecteren en waarderen, en er steeds naar streven van de diversiteit binnen het team een kracht te maken.
- Gelijke kansen, diversiteit en inclusie bevorderen in alle processen binnen Human Resources, zoals werving en selectie, loopbaanontwikkeling en competentieontwikkeling.
- Discriminerend gedrag en relationele spanningen voorkomen.

Te vermijden gedrag:



- Een medewerker zonder objectieve rechtvaardiging opzettelijk uitsluiten van overleg, besluitvorming of professionele kansen.
- De waardigheid van een collega aantasten door denigrerende, spottende of discriminerende uitlatingen of gedragingen die verband houden met zijn of haar ideeën, overtuigingen, fysieke of mentale kenmerken, of etnische, culturele of sociale afkomst.
- De beginselen van diversiteit en inclusie belemmeren door persoonlijke normen op te leggen of de diversiteit aan profielen niet te aanvaarden.

Praktijkvoorbeeld

Tijdens een vergadering maakt een medewerker een stereotiepe opmerking over de culturele afkomst van een collega. Hoe moet u reageren?

- > U moet onmiddellijk duidelijk maken dat dergelijke uitlatingen onaanvaardbaar zijn, het incident indien nodig melden en het belang van respect en gelijke behandeling voor iedereen opnieuw benadrukken.

Een medewerkster vertrouwt u toe dat zij herhaaldelijk het slachtoffer is van seksistische opmerkingen van een leidinggevende. Welke stappen moet u ondernemen?

- > U moet met empathie luisteren, de medewerkster aanmoedigen om de feiten officieel te melden, haar indien nodig begeleiden naar de Complianceverantwoordelijke of de dienst Human Resources, en eraan herinneren dat het beleid van de Groep elke vorm van seksistisch gedrag en geweld verbiedt en slachtoffers beschermt.

Beginsel 3: Respectvolle en gezonde arbeidsomstandigheden

Wij plaatsen respect en goede arbeidsomstandigheden voor onze medewerkers centraal in onze verbintenissen. Wij wijzen elke vorm van illegale of gedwongen arbeid af en waarborgen de eerbiediging van de fundamentele rechten van onze medewerkers, met inbegrip van de vakbondsvrijheid. Wij waken over de bescherming van hun persoonsgegevens.

Goede praktijken:



- Actief luisteren en een open dialoog voeren om een klimaat van vertrouwen te creëren.
- Onze kennis, middelen en expertise op een respectvolle en ondersteunende manier delen.
- Dagelijks handelen met respect, billijkheid en solidariteit.
- De persoonsgegevens van medewerkers beschermen door deze uitsluitend te gebruiken voor het beoogde doel en met naleving van de regels inzake veiligheid en vertrouwelijkheid.

Te vermijden gedrag:



- Onze expertise of positie misbruiken om anderen te domineren, te vernederen of hun professionele ontwikkeling te belemmeren.
- Onvolledige of misleidende informatie verstrekken, ongeacht of dit opzettelijk of uit nalatigheid gebeurt.
- Elke schending van de fundamentele rechten van onze medewerkers opzettelijk of uit nalatigheid verbergen, zowel binnen onze organisatie als op een vestiging van een klant.

Praktijkvoorbeeld

Uw leidinggevende vraagt u om regelmatig langer te werken dan uw contractuele arbeidstijd, zonder enige compensatie. Welke stappen moet u ondernemen?

- > U moet uw rechten kenbaar maken, elke vorm van onwettig of onbezoldigd werk weigeren en de situatie melden aan de dienst Human Resources.

Tijdens een gesprek waarin u onregelmatigheden met betrekking tot de arbeidsomstandigheden op een werf meldt, dreigt uw leidinggevende uw functie of opdracht te wijzigen. Welke stappen moet u ondernemen?

- > Iedereen heeft het recht om een melding te doen en wordt beschermd tegen elke vorm van represailles. U moet elke poging om onregelmatigheden met betrekking tot de arbeidsomstandigheden te verbergen, evenals elke druk die wordt uitgeoefend in verband met uw functie of opdrachten, melden aan de dienst Human Resources of de Complianceafdeling.

Beginsel 1: Eerbiediging van de mensenrechten in de waardeketen

Wij zien actief toe op de eerbiediging van de mensenrechten, die een essentiële pijler vormen van al onze activiteiten en onze waardeketen. Dit houdt in dat wij de risico's op schendingen van de mensenrechten beoordelen en preventieve en corrigerende maatregelen nemen om ervoor te zorgen dat onze activiteiten in overeenstemming zijn met onze zorgvuldigheidsplicht, in het bijzonder ten aanzien van onze leveranciers.

Goede praktijken:



- De wetten en normen met betrekking tot mensenrechten en fundamentele vrijheden naleven, met name ten aanzien van het personeel van onze leveranciers en onderaannemers.
- Ervoor zorgen dat onze leveranciers onze Gedragscode voor leveranciers ondertekenen en deze gedurende de gehele looptijd van de inkoopovereenkomst naleven.
- Een cultuur van verantwoordelijkheid en positieve impact in de werkomgeving bevorderen.
- Ervoor zorgen dat ons beleid inzake verantwoorde inkoop bekend is en wordt nageleefd.

Te vermijden gedrag:



- Schendingen van sociale rechten (gedwongen arbeid, kinderarbeid, onwaardige arbeidsomstandigheden) tolereren of verbergen, zelfs wanneer dit door een klant wordt gevraagd of voordeliger lijkt voor de onderneming.
- Uitspraken doen of gedragingen stellen die afbreuk doen aan de waardigheid of de gelijke behandeling van anderen.
- Een schending van ons zorgvuldigheidsplan verbergen, met name wanneer deze het gevolg is van het handelen van een leverancier of partner.

Praktijkvoorbeeld

U stelt vast dat een onderaannemer kinderen tewerkstelt. Welke stappen moet u ondernemen?

- > U mag dergelijke praktijken niet dulden, moet onmiddellijk uw leidinggevende of de Complianceafdeling op de hoogte brengen en verzoeken om zo snel mogelijk een audit uit te voeren.

Een klant vraagt u een onderaannemer in te schakelen die mogelijk gebruikmaakt van gedwongen arbeid. Wat is de gepaste reactie?

- > U moet de klant herinneren aan onze verbintenissen inzake mensenrechten en uitleggen dat wij de activiteiten van onze onderaannemers toetsen aan de naleving van onze principes. U geeft aan dat deze vraag eerst intern moet worden besproken en brengt onmiddellijk uw leidinggevende en de Complianceafdeling op de hoogte, zodat deze onderaannemer onverwijld kan worden gecontroleerd.

Beginsel 2: Vermindering van onze milieu-impact en bescherming van het milieu

Wij handelen op een verantwoorde manier door de vermindering van onze milieu-impact, met inbegrip van de vermindering van onze uitstoot van broeikasgassen, in onze volledige waardeketen te integreren in al onze beslissingen.

Wij zetten ons in voor een efficiënt beheer van ons water- en energieverbruik, een optimaal afvalbeheer en de ontwikkeling van milieuvriendelijke oplossingen binnen al onze dienstverlening. Samen met onze leveranciers zoeken wij naar oplossingen die bijdragen aan het realiseren van onze doelstellingen inzake de vermindering van onze milieu-impact.

Wij verbinden ons ertoe onze klanten te ondersteunen bij hun eigen decarbonisatietraject.

Goede praktijken:



- Voorrang geven aan milieuvriendelijke praktijken.
- De verwachtingen van onze klanten op het vlak van de vermindering van hun milieu-impact begrijpen en oplossingen voorstellen die hieraan tegemoetkomen.
- Bij twijfel onze MVO-charter en ons milieubeleid raadplegen.

Te vermijden gedrag:



- Verspilling veroorzaken, afval niet sorteren of milieuvriendelijke oplossingen afwijzen.
- Elke opzettelijke handeling van een medewerker of leverancier die indruist tegen onze doelstellingen inzake de vermindering van onze milieu-impact verbergen of rechtvaardigen.

Praktijkvoorbeeld

Tijdens een interne audit stelt u vast dat bepaalde afvalbeheerprocedures niet voldoen aan de vereisten van de norm ISO 14001 (gebrek aan traceerbaarheid, tekortkomingen bij de afvalsortering of niet-conforme opslag). Welke stappen moet u ondernemen?

- > U moet de niet-conformiteit onmiddellijk melden aan uw leidinggevende, corrigerende maatregelen voorstellen (zoals het invoeren van een opvolgingssysteem, het opleiden van de teams en het verbeteren van de afvalsortering) en erop toezien dat de praktijken in overeenstemming worden gebracht met de vereisten van ISO 14001 en het milieubeleid van de Groep.

U stelt vast dat uw team systematisch alle werkdocumenten afdrukt, ook wanneer een digitale versie volstaat. Welke houding moet u aannemen?

- > U moet het gebruik van digitale oplossingen bevorderen, de beste praktijken op het gebied van milieuvriendelijkheid onder de aandacht brengen en het terugdringen van papierverspilling stimuleren.

Beginsel 3: Een sterk maatschappelijk engagement binnen onze gemeenschappen

Wij versterken onze banden met de lokale gemeenschappen door lokaal engagement te ondersteunen en bij te dragen aan de lokale economische ontwikkeling. Initiatieven zoals mecenaat, schenkingen en, waar passend, sponsoring dragen bij tot een sterke en betekenisvolle lokale verankering.

Goede praktijken:



- Actief deelnemen aan lokale initiatieven die de band met de lokale gemeenschappen versterken.
- Samenwerken met belanghebbenden om maatschappelijke en milieu-initiatieven te ondersteunen.

Te vermijden gedragingen:



- De uitvoering van maatschappelijke of milieu-initiatieven belemmeren uit gebrek aan betrokkenheid of om persoonlijke belangen te beschermen.
- De maatschappelijke gevolgen van professionele beslissingen negeren door uitsluitend economische criteria te laten primeren.

Praktijkvoorbeeld

U moet een intern seminarie organiseren en twijfelt tussen een internationale cateraar en een lokale onderneming. Aan welke optie moet u de voorkeur geven?

- > U moet de voorkeur geven aan lokale dienstverleners, om de lokale economie te ondersteunen, de banden met de gemeenschap te versterken en de lokale vakkennis te waarderen.

De onderneming organiseert een vrijwilligersdag om een openbare ruimte te helpen renoveren. Sommige medewerkers zijn van mening dat zij al voldoende belast zijn met hun dagelijkse werkzaamheden. Welke houding moet de onderneming aannemen?

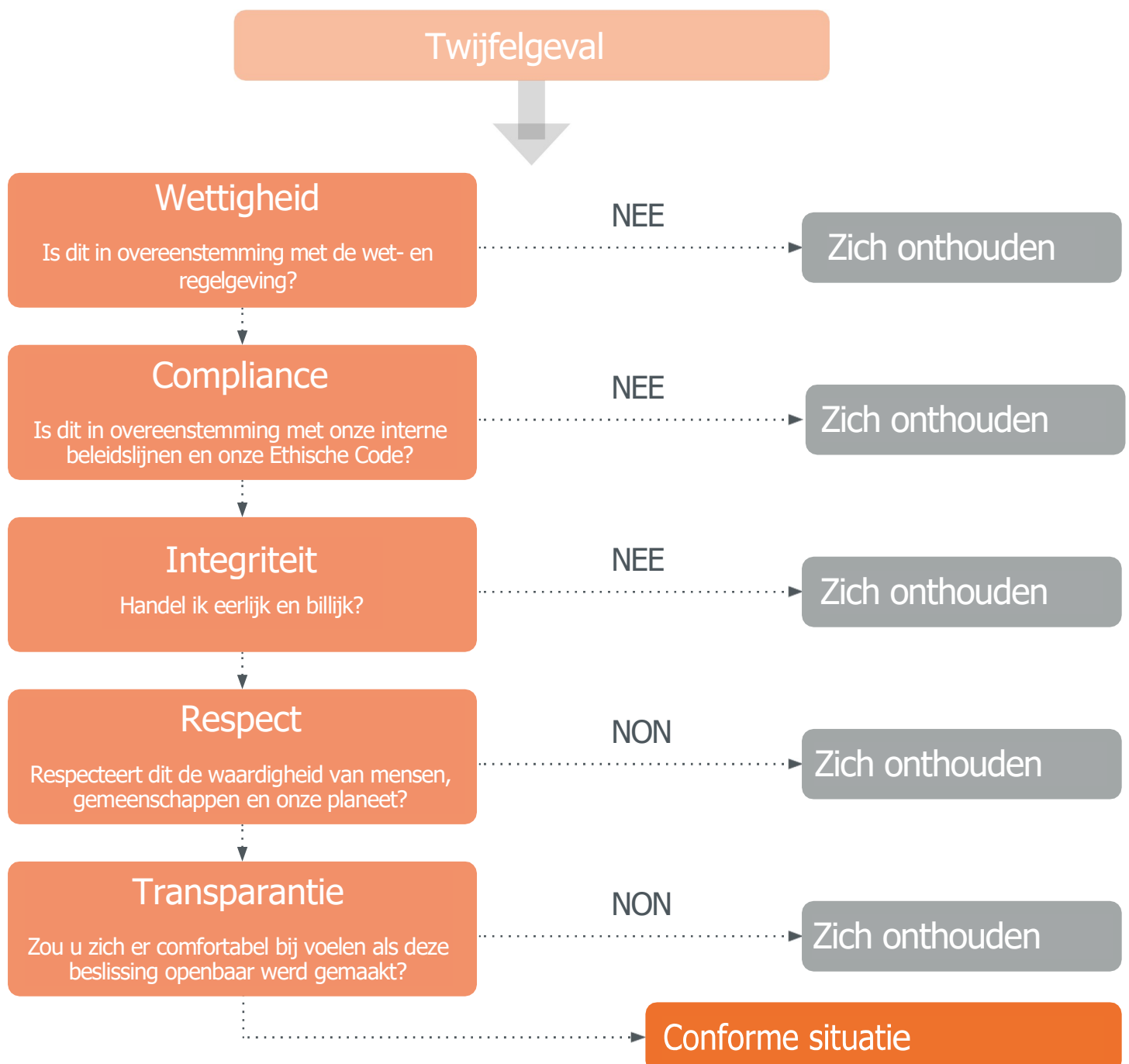
- > De onderneming moet het belang van maatschappelijke betrokkenheid benadrukken, actief deelnemen aan lokale initiatieven en haar medewerkers aanmoedigen om zich, steeds op vrijwillige basis, in te zetten. Deze aanpak draagt bij aan het algemeen belang en versterkt de maatschappelijke verantwoordelijkheid van de onderneming.

HET RECHT OM VRAGEN TE STELLEN EN EEN MELDING TE DOEN

Wij moedigen iedereen aan zich vrij uit te spreken, te weigeren wat strijdig is met onze waarden en elke inbreuk op onze Ethische Code of onze interne beleidslijnen te melden.

Wanneer een inbreuk wordt vastgesteld, moedigen wij iedereen aan deze te melden aan zijn of haar leidinggevende, de verantwoordelijke van Human Resources, de Complianceverantwoordelijke of via ons klokkenluiderskanaal: <https://ethicslineatalian.com/>

Soms is het niet eenvoudig om te bepalen wat wel of niet aanvaardbaar is, of wat men wel of niet mag doen. Om iedereen te helpen de juiste vragen te stellen en, afhankelijk van de context, de best mogelijke beslissing te nemen, nodigen wij u uit de situatie aan de hand van de volgende 5 vragen te beoordelen:



ATALIAN, EEN BETROKKEN EN GEËNGAGEERDE GROEP

De Atalian Groep zet zich sinds 2012 actief in via haar aansluiting bij het Global Compact van de Verenigde Naties en sinds 2015 door haar engagement voor 9 van de 17 Duurzame Ontwikkelingsdoelstellingen (Sustainable Development Goals – SDG's) op het vlak van mensenrechten en arbeidsrechten, milieu en de bestrijding van corruptie.

In lijn met haar verbintenissen tegenover haar belanghebbenden neemt de Atalian Groep deel aan initiatieven die ondernemingen ondersteunen bij de ontwikkeling van duurzame bedrijfsmodellen.

In dat kader is de Groep lid van de volgende organisaties en ondertekenaar van de volgende charters en initiatieven:

- het Global Compact van de Verenigde Naties en het UN Global Compact Network France;
- het initiatief "Caring for Climate" van het Global Compact;
- het Business Forum van Transparency International France;
- de Cercle Éthique des Affaires;
- het Diversiteitshandvest van het netwerk "Entreprises pour la Cité".

Om haar engagement concreet vorm te geven, heeft de Atalian Groep beleidslijnen opgesteld waarin de na te leven regels worden vastgelegd, waaronder



Anti-corruptie gedrags-code



Compliance Governance beleid



Beleids inzake het melden en behandelen van meldingen



MVO-Charter



Milieubeleid



HR- en Sociaal Beleid

Daarnaast ziet de Atalian Groep er jaarlijks, aan de hand van de opvolging van kernindicatoren, op toe dat:

- nieuwe medewerkers de Ethische Code ondertekenen;
- medewerkers die aan specifieke risico's zijn blootgesteld de jaarlijkse verplichte opleidingen volgen, zoals vastgesteld door het Ethiek- en Compliance comité van de Groep;
- meldingen die via het professionele meldingskanaal worden ontvangen, binnen een termijn van 15 dagen worden beoordeeld en worden behandeld overeenkomstig de geldende interne beleidslijnen.

Tot slot ziet de Atalian Groep er, in een geest van transparantie ten aanzien van haar ecosysteem, op toe dat zij wordt beoordeeld of gecertificeerd door erkende organisaties en volgens erkende normen:

- EcoVadis-beoordeling;
- de non-profitorganisatie CDP;
- ISO 9001-, ISO 14001-, ISO 45001- en MASE-certificeringen of gelijkwaardige certificeringen.

Corruptie:

Corruptie is het aanbieden, geven, vragen of aanvaarden van een voordeel van welke aard ook met als doel het handelen of de beslissing van een persoon met een gezags- of beslissingsbevoegdheid op ongepaste wijze te beïnvloeden. Corruptie omvat doorgaans onwettige of onethische praktijken en kan zowel actieve corruptie (het aanbieden of geven van een ongepast voordeel) als passieve corruptie (het vragen of aanvaarden van een ongepast voordeel) omvatten.

Fraude:

Fraude is een opzettelijke handeling of nalatigheid met als doel een persoon of organisatie te misleiden, te bedriegen of op een dwaalspoor te brengen om een financieel of persoonlijk voordeel te behalen of een ander schade te berokkenen. Fraude gaat doorgaans gepaard met het manipuleren of vervalsen van informatie, het afleggen van valse verklaringen of het verzwijgen van de waarheid.

Mededingingsbeperkende praktijken:

Mededingingsbeperkende praktijken zijn gedragingen die de mededinging op een markt beperken of verstoren. Hieronder vallen onder meer prijsafspraken, marktverdeling, misbruik van een machtspositie en andere praktijken die een eerlijke en vrije mededinging belemmeren.

Pesterijen:

Pesterijen zijn ongewenste, beledigende of bedreigende gedragingen die een intimiderende, vijandige of vernederende werkomgeving creëren. Zij kunnen fysiek, verbaal, psychologisch of seksueel van aard zijn en zich voordoen in uiteenlopende sociale of professionele contexten.

Discriminatie:

Discriminatie is de ongelijke of onrechtvaardige behandeling van personen of groepen op basis van kenmerken zoals ras, geslacht, leeftijd, religie of overtuiging, seksuele geaardheid, handicap of andere wettelijk beschermde criteria. Zij uit zich vaak in uitsluiting, beperking of een voorkeursbehandeling op grond van deze kenmerken, waardoor gelijke kansen worden beperkt of ontzegd.

Illegale arbeid:

Illegale arbeid omvat elke vorm van arbeid die in strijd is met de arbeidswetgeving. Hieronder vallen onder meer kinderarbeid, gedwongen arbeid, niet-aangegeven arbeid en de tewerkstelling van werknemers zonder de wettelijke rechten of bescherming waarop zij aanspraak hebben.

Vertrouwelijkheid:

Vertrouwelijkheid verwijst naar de verplichting om bepaalde informatie geheim of vertrouwelijk te houden. Dit houdt in dat professionele of commerciële informatie wordt beschermd tegen ongeoorloofde openbaarmaking of toegang.

Persoonsgegevens:

Een persoonsgegeven is elke informatie waarmee een natuurlijke persoon rechtstreeks of onrechtstreeks kan worden geïdentificeerd. Het kan gaan om afzonderlijke gegevens, zoals de

naam, voornaam of het geslacht van een persoon, maar ook om documenten zoals een identiteitskaart, een paspoort of andere identificatiedocumenten.

Zorgvuldigheidsplicht:

De zorgvuldigheidsplicht is een wettelijke verplichting die aan bepaalde ondernemingen in Frankrijk wordt opgelegd om risico's op ernstige schendingen van de mensenrechten, de gezondheid en veiligheid en het milieu te voorkomen en te beperken, onder meer door de invoering van een gestructureerd zorgvuldigheidsplan dat regelmatig wordt bijgewerkt en openbaar wordt gemaakt.

Waakzaamheidsplicht:

De waakzaamheidsplicht verplicht ondernemingen om de administratieve regelmatigheid van hun economische partners te controleren, zodat zij zich ervan kunnen vergewissen dat deze hun sociale en wettelijke verplichtingen naleven.

Bestrijding van witwassen en terrorismefinanciering:

De bestrijding van witwassen en terrorismefinanciering (AML/CFT) omvat het geheel van wetten, regelgeving, maatregelen en instrumenten die bedoeld zijn om technieken en middelen voor het witwassen van geld en de financiering van terroristische of criminele activiteiten te identificeren, te voorkomen en te bestrijden.



ATALIAN

G L O B A L S E R V I C E S



Suivez-nous sur :
atalian.com |  LinkedIn