



Gedragscode

We leven volgens onze
waarden en ons doel.



BRAND SAFWAY®

At Work For You®

Een bericht van de CEO



BRAND SAFWAY®

At Work For You®

Teamleden van BrandSafway,

Bij BrandSafway wordt ons streven naar uitmuntendheid niet alleen afgemeten aan ons zakelijke succes, maar ook aan de manier waarop we dit bereiken. Onze waarden (veiligheid, integriteit, prestaties, innovatie en samenwerking) begeleiden onze besluitvorming en ondersteunen onze cultuur.

De **gedragscode** weerspiegelt de hoge normen van integriteit, respect, eerlijkheid en verantwoordelijkheid die elke dag onze acties sturen. Het is meer dan een document of een set regels; het is een weerspiegeling van onze gedeelde waarden en toewijding om te doen wat juist is. Het dient als leidraad om ervoor te zorgen dat we onze cultuur beschermen, ethische beslissingen nemen en een bedrijf blijven waar we allemaal trots op kunnen blijven.

De Gedragscode is van toepassing op alle medewerkers van BrandSafway en externe partijen die ons kunnen vertegenwoordigen. Van mensen die al jaren bij BrandSafway werken tot de nieuwste teamleden: ieder van jullie kan een bijdrage leveren aan het handhaven van de hoge normen die ons bedrijf helpen definiëren. Onze gezamenlijke handelingen dragen bij aan onze bedrijfscultuur en reputatie, of het nu gaat om het bevorderen van een inclusieve en eerlijke werkomgeving, het naleven van wet- en regelgeving of gewoon doen wat juist is wanneer niemand kijkt.

We verwachten dat iedereen de Gedragscode leest. Iedereen wordt sterk aangemoedigd om na te denken over hoe u de Gedragscode toepast in uw dagelijkse werk en interacties met anderen. We hebben allemaal de verantwoordelijkheid om deze principes te handhaven en bij te dragen aan de cultuur die van BrandSafway zo'n geweldige plek maakt om te werken.

We zetten ons in voor een cultuur waarin open en eerlijke communicatie de verwachting is, niet de uitzondering. Als u zich zorgen maakt of overtredingen ziet, is het belangrijk dat u zich op uw gemak voelt om ze aan uw supervisor, manager of Human Resources-vertegenwoordiger voor te leggen. Daarnaast biedt **EthicsPoint** een veilige methode voor het melden van integriteitskwesaties of -problemen.

Samen zullen we blijven bouwen aan een bedrijf dat niet alleen succes behaalt, maar dit ook met integriteit en respect doet. Bedankt dat u het beste deel van dit bedrijf bent en dat u de principes omarmt die in deze Gedragscode en ons ondersteunend beleid worden beschreven.



Gabe

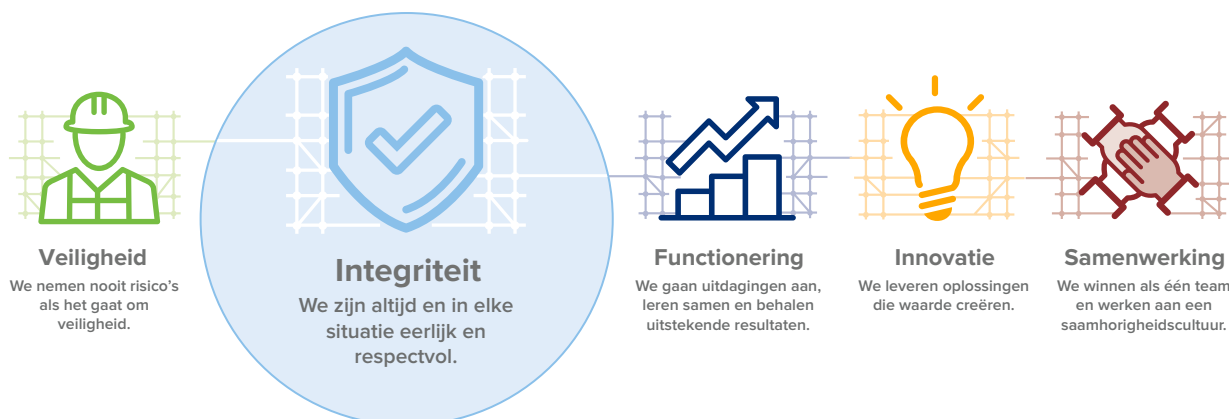
Gabe McCabe

Algemeen directeur en CEO



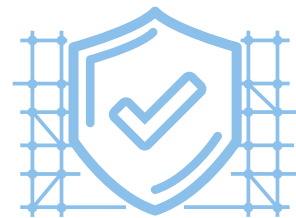
Inhoudsopgave

Inleiding en doel	7
Wat er van u wordt verwacht	9
Wat er wordt verwacht van BrandSafway-leiders.	11
Wat er gebeurt als een integriteitsprobleem aan de orde wordt gesteld	12
De manier waarop we zaken moeten doen	14
Naleving van wetten, regels en voorschriften.	17
Rapportage van informatie.	19
Bedrijfseigendommen	21
De gemeenschap van BrandSafway	23
Milieu, gezondheid en veiligheid.	25
Openbaarmakingen aan het publiek	29
Ontheffingen en conclusie	30





Inleiding en doel



Integriteit

Brand Industrial Services, Inc., inclusief al zijn dochterondernemingen en gelieerde bedrijven (gezamenlijk 'BrandSafway' of het 'Bedrijf'), hecht grote waarde aan oprechtheid, eerlijk handelen, wederzijds respect en de hoogste ethische normen bij alles wat we doen. We vragen u om samen met ons onze kernwaarde van integriteit te omarmen en onze nalevingscultuur te ondersteunen.

We werken elke dag opnieuw aan onze reputatie via onze acties en het gedrag van iedereen die namens BrandSafway werkt. Ons contact met klanten, leveranciers, het grote publiek en collega's moet daarom altijd onberispelijk zijn. Om deze reden is het belangrijk dat de hierin beschreven principes een tweede natuur worden voor u en voor elke persoon die namens BrandSafway handelt.

Ongeacht de zakelijke eisen en de druk om commercieel succes te behalen, verwachten we niet dat u, andere medewerkers van BrandSafway of anderen die namens ons bedrijf zakendoen, de persoonlijke integriteit in gevaar brengt om de belangen van BrandSafway te bevorderen. Een dergelijk compromittering zou onze belangen alleen maar ondermijnen.

We hopen dat u ook begrijpt dat in de Gedragscode van BrandSafway ('Code') niet alle situaties (kunnen) worden behandeld waarin twijfel bestaat over ethisch zakelijk gedrag. De hierin geschetste principes zijn eerder bedoeld voor toepassing op een breed scala aan omstandigheden. Als zich een situatie voordoet die niet in deze Gedragscode wordt behandeld of als u meer wilt weten over beleid dat van toepassing zou zijn op uw locatie, neem dan contact op met uw manager, Human Resources-vertegenwoordiger of de Chief Compliance Officer voor advies.

Houd er rekening mee dat voor medewerkers in de Verenigde Staten niets in deze Code of gerelateerde communicatie een arbeidsovereenkomst of tewerkstellingsperiode creëert of impliceert.

WIE MOET ZICH HOUDEN AAN DE GEDRAGSCODE VAN BRANDSAFWAY?

De Gedragscode van BrandSafway schetst belangrijke principes waaraan alle personen en entiteiten die voor of namens BrandSafway werken, zich moeten houden, ongeacht de locatie of positie. Het naleven van deze code is de verantwoordelijkheid van al onze medewerkers. Derden die BrandSafway vertegenwoordigen, zoals adviseurs, agenten, vertegenwoordigers, distributeurs, leveranciers en onafhankelijke contractanten, zijn ook verplicht om zich te gedragen in overeenstemming met deze Code, onze [Wereldwijde gedragscode voor leveranciers](#) en onze nalevingscultuur.

De Chief Compliance Officer van BrandSafway is verantwoordelijk voor de implementatie en uitvoering van deze Code, waaronder:

- ▶ Toezien op consistente toepassing en naleving van de Code, waar nodig en in overeenstemming met de lokale wetgeving;
- ▶ Uitvoeren van of toezicht houden op onderzoeken naar gemelde schendingen van de Code;
- ▶ Coördineren van passende reacties op wangedrag en nemen van actie om herhaling van wangedrag te voorkomen;
- ▶ Zorgen voor en handhaven van passende disciplinaire maatregelen in reactie op wangedrag of schendingen van de Code, met inbegrip van, maar niet beperkt tot, schorsing en beëindiging van het dienstverband;

- ▶ Coördineren van noodzakelijke en goedgekeurde trainingsprogramma's over onderwerpen die onder de Code vallen; en
- ▶ Beantwoorden van vragen en adviseren van medewerkers met betrekking tot de Gedragscode van BrandSafway of aan derden op wie deze Code van toepassing is.

WAAR DE GEDRAGSCODE EN HET BELEID VAN BRANDSAFWAY VAN TOEPASSING ZIJN

Voor zover wettelijk toegestaan, zijn de Gedragscode van BrandSafway en het toepasselijke bedrijfsbeleid van toepassing overal waar BrandSafway zakendoet. Aangezien BrandSafway over de hele wereld zakendoet, zijn onze activiteiten onderworpen aan de wet- en regelgeving van veel verschillende landen, overheden en instanties.

Iedereen is ervoor verantwoordelijk om, behalve deze Code, ook de lokale wet- en regelgeving van het gebied waar men werkt of zakendoet, te kennen en zich hieraan houden. Weest u zich er ook van bewust dat uw lokale bedrijf en activiteiten mogelijk niet alleen zijn onderworpen aan de lokale, maar ook aan buitenlandse wetgeving. De wereldwijde activiteiten van BrandSafway zijn bijvoorbeeld onderworpen aan de Amerikaanse Foreign Corrupt Practices Act en de Britse Bribery Act.



Wat er van u wordt verwacht

Als u vragen hebt over de geldende wetten die van toepassing zijn op uw activiteiten, moet u contact opnemen met de Chief Compliance Officer van BrandSafway of een medewerker van de afdeling Juridische zaken van BrandSafway.

Onze cultuur van naleving en ethisch gedrag vertrouwt erop dat elke BrandSafway-medewerker deze Gedragscode kent en toepast. Het is uiterst belangrijk dat u begrijpt hoe belangrijk uw rol is bij het handhaven van onze reputatie van integriteit en een werkomgeving die aan de regels voldoet.

We verwachten dat elke BrandSafway-medewerker:

I. Onze Code en ons Beleid kent en toepast:

- ▶ De Gedragscode van BrandSafway lezen, begrijpen en naleven. Niet elke situatie kan specifiek in de Code worden behandeld, maar we verwachten van onze medewerkers dat ze ook de principes van de Code toepassen;
- ▶ Het beleid en de procedures van het Bedrijf lezen, begrijpen en naleven, inclusief die welke specifiek zijn voor uw functie, bedrijfseenheid en locatie;
- ▶ Alle vereiste trainingsprogramma's van het Bedrijf bijwonen; en
- ▶ Uw manager, Human Resources-vertegenwoordiger of een medewerker van de afdeling Juridische zaken van BrandSafway om advies vragen als u verduidelijking nodig hebt over enig aspect van de Code.

II. Handelen met integriteit:

- ▶ Eerlijk en nauwkeurig verantwoording afleggen over uw activiteiten;
- ▶ Nooit een andere persoon vragen om deze Code, een Bedrijfsbeleid of enige wet of regelgeving te overtreden; en
- ▶ Uw persoonlijke integriteit niet in gevaar brengen, zelfs niet als een ander u hiervoor opdracht geeft. Handelen op last van een andere persoon is geen rechtvaardiging voor het overtreden van deze Code.

We moeten te allen tijde de letter en de geest van de Code opvolgen.

Vraag uzelf altijd het volgende af *voordat* u handelt:

1. Voldoen mijn acties aan de letter en de geest van deze Code, het beleid van het Bedrijf en de toepasselijke wet- en regelgeving;
2. Zijn mijn acties in overeenstemming met het doel en de kernwaarden van BrandSafway;
3. Zijn mijn acties in het belang van BrandSafway;
4. Wat zouden mijn familie, vrienden en collega's van mijn acties vinden; en
5. Hoe zouden mijn acties eruitzien als ze op de voorpagina van de lokale of nationale krant zouden worden gepubliceerd?



Laat van u horen

III. Laat van u horen:

- ▶ Laat van u horen en breng integriteitsproblemen onmiddellijk ter sprake en meld vermoedelijke schendingen van deze Code en andere toepasselijke wet- en regelgeving en ons Bedrijfsbeleid. Laat bij twijfel van u horen!
- ▶ U kunt zich uitspreken zonder angst voor vergelding, omdat BrandSafway vergelding absoluut verbiedt tegen iedereen die te goeder trouw een integriteitsprobleem aan de orde stelt of helpt aan te pakken.

- ▶ Er zijn verschillende methoden die u kunt gebruiken om uw integriteitsproblemen aan te kaarten. Deze worden ondersteund door ons wereldwijde opendeurbeleid en ons beleid ter bescherming van klokkenluiders. Dit omvat het melden van zorgen aan uw manager, Human Resources-vertegenwoordiger of een medewerker van de afdeling Juridische zaken.
- ▶ U kunt ook online of telefonisch uw bezorgdheid uiten via onze externe [EthicsPoint Hotline](#).
- ▶ Indien beschikbaar en als dit wettelijk is toegestaan, kunt u een volledig anonieme melding doen via de [EthicsPoint Hotline](#). Dit kan het voor ons echter moeilijker maken om de melding te onderzoeken. We kunnen u niet informeren over de status van het onderzoek als uw melding anoniem is en u geen contactgegevens verstrekt. De regels met betrekking tot het anoniem melden van integriteitsproblemen verschillen per land. Veel landen (voornamelijk in de Europese Unie) verbieden bijvoorbeeld anonieme rapportage of beperken anonieme rapportage tot schendingen van interne controles voor financiën, boekhouding, bankieren en corruptiebestrijding.
- ▶ Voor alle meldingen geldt dat uw persoonsgegevens niet bekend worden gemaakt aan personeel, behalve diegenen die bevoegd zijn om de melding te onderzoeken.
- ▶ Houd er rekening mee dat als u iemand bewust vals beschuldigt of valse informatie verstrekt, dit een reden kan zijn voor disciplinaire maatregelen met inbegrip van, maar niet beperkt tot, schorsing en beëindiging van uw dienstverband en/of het starten van een strafrechtelijke en/of civiele procedure volgens de toepasselijke wetgeving.



Wat er wordt verwacht van BrandSafway-leiders



Functionering

De belangrijkste verantwoordelijkheden van elke BrandSafway-leider bestaan uit het creëren van een cultuur van naleving en het omarmen van de geest van integriteit. We moeten erop kunnen vertrouwen dat iedereen die een leidinggevende rol vervult bij BrandSafway ons het goede voorbeeld geeft en ons helpt hoge ethische normen te handhaven. Of u nu een functionaris of bestuurslid bent of een supervisor of manager van een klein team, we verwachten van u als BrandSafway-leider het volgende:

I. Geef het goede voorbeeld

- ▶ Laat door uw acties en gedrag zien wat het betekent om integer te handelen en te handelen in overeenstemming met de principes van deze Code, ons beleid en de wet;
- ▶ Zorg ervoor dat naleving en integriteit onderdeel zijn van het leiden en evalueren van uw teams; en
- ▶ Zorg ervoor dat het nastreven van bedrijfsresultaten geen afbreuk doet aan de geest van integriteit of naleving van deze Code, ons beleid of de toepasselijke wet- en regelgeving.

II. Stimuleer naleving

- ▶ Creëer een omgeving waarin schendingen van deze Code serieus worden genomen en medewerkers worden aangemoedigd om hun zorgen te uiten zonder angst voor vergelding;
- ▶ Onderhoud een actieve dialoog met medewerkers over integriteitsskwesties; en
- ▶ Communiceer met medewerkers over onze verwachtingen met betrekking tot de naleving van deze Code en ons beleid, evenals eventuele wijzigingen daarin wanneer deze worden geïmplementeerd.

III. Reageer op zorgen van medewerkers

- ▶ Behandel zorgen van medewerkers met respect. Neem ze serieus en pak ze onmiddellijk aan, rechtstreeks of met de hulp van HR of Juridische zaken;
- ▶ Moedig medewerkers aan om schendingen van deze Code, ons beleid of de wet onmiddellijk te melden. Leiders die op de hoogte zijn gebracht van een overtreding, zijn ervoor verantwoordelijk dat deze correct wordt gemeld als de medewerker dit niet doet; en
- ▶ Neem aanbevolen actie, zoals disciplinaire of corrigerende maatregelen en nalevingscursussen, nadat een onderzoek is voltooid.

IV. Wees verantwoordelijk

- ▶ BrandSafway-leiders spelen een cruciale rol bij het handhaven van het beleid van BrandSafway en het bevorderen van ethisch gedrag. In sommige landen kunnen BrandSafway-leiders persoonlijk aansprakelijk worden gesteld tegenover een derde partij voor schendingen van deze Code, ons beleid of de wet door medewerkers onder hun leiding.

Wat er gebeurt als een integriteitsprobleem aan de orde wordt gesteld

I. Onderzoeken

We zijn vastbesloten om alle gemelde integriteitsproblemen onmiddellijk te onderzoeken, inclusief vermoedelijke schendingen van deze Code. Eerlijke en succesvolle onderzoeken vereisen de medewerking van alle betrokkenen.

- ▶ Rol van de Chief Compliance Officer — De Chief Compliance Officer is verantwoordelijk voor het onderzoeken van integriteitsproblemen en kan aspecten van onderzoeken aan anderen delegeren. Informatie met betrekking tot onderzoeken zal vertrouwelijk worden gehouden voor zover wettelijk toegestaan en redelijkerwijs praktisch uitvoerbaar. De Chief Compliance Officer kan de onderzochte kwestie melden en relevante informatie verstrekken aan externe autoriteiten of aan anderen binnen BrandSafway die dergelijke informatie nodig hebben als dit wettelijk vereist is, vereist is om een probleem aan te pakken of het bedrijf te verdedigen, op advies van het juridische team van BrandSafway of zoals anderszins van toepassing. De Chief Compliance Officer is ook verplicht om de status van onderzoeken en toepasselijke trends regelmatig te rapporteren aan het Audit Committee van de raad van bestuur.
- ▶ Rol van onze medewerkers — De medewerking van medewerkers is essentieel voor de doeltreffende implementatie van deze Code. Van alle medewerkers wordt verwacht dat ze meewerken aan het onderzoek naar een integriteitsprobleem en dat ze de vertrouwelijkheid van het onderzoek respecteren zoals verzocht door onderzoekers en in overeenstemming met de wet. Het verzoek tot geheimhouding is om (1) de integriteit van het onderzoek te waarborgen; (2) getuigen te beschermen en vergelding te voorkomen; en (3) bewijsmateriaal te bewaren. Het weerhoudt u er niet van om deel te nemen aan discussies of gedrag dat wordt beschermd door de wet, zoals, in de Verenigde Staten, de National Labor Relations Act.

II. Verbod op vergelding

BrandSafway tolereert geen enkele vorm van vergelding tegen iemand die een probleem meldt of het onderzoek van een probleem te goeder trouw ondersteunt. Het is ook verboden om anderen te ontmoedigen om een ethisch probleem te melden. Als u het gevoel hebt dat u het slachtoffer bent van een vergeldingsactie, laat dan van u horen en informeer uw manager, Human Resources-vertegenwoordiger, een medewerker van de afdeling Juridische zaken of doe een melding via onze 24/7 Ethics Hotline op brandsafway.ethicspoint.com. Als u een kwestie te goeder trouw meldt, komt u niet in de problemen, zelfs niet als u oprecht een fout hebt gemaakt. Het bewust doorgeven van onjuiste informatie is echter in strijd met onze kernwaarden en kan aanleiding geven tot disciplinaire maatregelen.

III. Sancties voor schendingen van deze Code

We nemen deze Code zeer serieus. Overtredingen van de Code kunnen redenen zijn voor disciplinaire maatregelen, onderworpen aan de lokale wetgeving, met inbegrip van, maar niet beperkt tot, schorsing en beëindiging van het dienstverband en/of het starten van passende strafrechtelijke en/of civiele procedures volgens de toepasselijke wetgeving. In voorkomende gevallen kunnen overtredingen van de Code worden doorverwezen naar de relevante instanties voor onderzoek, vervolging of restitutie.



Integriteit

De manier waarop we zaken moeten doen

De manier waarop we zaken doen is een belangrijke weerspiegeling van wie we zijn als Bedrijf. We moeten altijd oprecht, eerlijk en integer omgaan met de belangrijkste belanghebbenden van BrandSafway, waaronder onze klanten, leveranciers, concurrenten en medewerkers. Er mag geen gebruik worden gemaakt van manipulatie, verhulling, misbruik van vertrouwelijke informatie, onjuiste voorstelling van materiële feiten of enige andere oneerlijke handelswijze of praktijk om te profiteren van anderen terwijl u handelt als een vertegenwoordiger van BrandSafway.

I. Maatschappelijke verantwoordelijkheid

BrandSafway gelooft in zijn rol als maatschappelijk verantwoordelijke ondernemer, spreekt zijn steun uit voor de fundamentele rechten van de mens en zet zich in om bedrijfspraktijken te vermijden die de rechten van de mens schenden, waaronder discriminatie en mensenhandel. Dit betekent zorgvuldig omgaan met zaken zoals personeelswelzijn, milieu, veiligheid en gezondheid en de mogelijke invloed van onze activiteiten op lokale gemeenschappen.

BrandSafway stimuleert medewerkers, maar verplicht hen niet, actief te zijn in hun lokale gemeenschap door zich bijvoorbeeld in te zetten voor goede doelen of politiek betrokken te zijn, zolang het werk van de medewerker hier niet onder lijdt. Geen enkele medewerker mag echter onder druk worden gezet of worden verplicht om actief te zijn in de lokale gemeenschap of om tijd of geld bij te dragen aan goede doelen of politieke activiteiten. Donaties aan goede doelen en politieke bijdragen van BrandSafway-fondsen of -activa mogen alleen worden gedaan in overeenstemming met ons Bedrijfsbeleid.

II. Omgang met aannemers en leveranciers

BrandSafway verwacht dat zijn aannemers, leveranciers, agenten en vertegenwoordigers zich zullen houden aan deze Code, onze [Wereldwijde gedragscode voor leveranciers](#), de toepasselijke wetgeving en ander relevant BrandSafway-beleid. Alle derde partijen waarmee BrandSafway zaken doet of van plan is zaken te doen, inclusief alle aannemers, leveranciers en klanten, zijn verplicht om een op risico's gebaseerd due diligence-onderzoek te ondergaan voordat ze bindende overeenkomsten aangaan.

Alle medewerkers van BrandSafway moeten eerlijk omgaan met leveranciers, klanten en andere huidige of potentiële zakenpartners. We zijn ervoor verantwoordelijk dat we alleen eerlijke en nauwkeurige informatie over onze producten en diensten verstrekken, geen misleidende uitspraken doen die zijn bedoeld om een concurrentievoordeel te behalen en geen kleinerende of onjuiste uitspraken over concurrenten doen.

III. Onrechtmatige betalingen, corruptie en omkoping

Onrechtmatige betalingen zoals steekpenningen, onrechtmatige provisies, faciliterende betalingen, onterechte fooien of geschenken om in enige situatie voordeel te behalen, zijn nooit acceptabel. BrandSafway verbiedt uitdrukkelijk onrechtmatige betalingen in alle zakelijke transacties, in elk land ter wereld, zowel in de overheidssector als in de particuliere sector. Onrechtmatige betalingen omvatten 'faciliterende betalingen' die worden gedaan om transacties te vergemakkelijken, vaak met overheidsinstanties, ongeacht of dergelijke faciliterende betalingen legaal of gebruikelijk zijn in het lokale rechtsgebied.

Onrechtmatige betalingen mogen niet worden verward met redelijke en beperkte geschenken, zakelijk entertainment en reis- en verblijfkosten van klanten die direct verband houden met de zakelijke promotie van BrandSafway, tenzij de begunstigde een beleid heeft dat dergelijke praktijken beperkt. Bepaalde geschenken en entertainment zijn aanvaardbaar als ze voldoen aan deze Code, het Bedrijfsbeleid en regionaal beleid. Vergeet niet dat het aanbieden of regelen van persoonlijke stimulansen om de handel veilig te stellen ten strengste verboden is.

Fooien of giften voor diensten kunnen worden gegeven in overeenstemming met de wettelijke en lokale gebruiken. U moet echter rekening houden met de context waarin dergelijke giften worden betaald, zodat ze niet ten onrechte kunnen worden geïnterpreteerd als steekpenningen. Er mogen geen vergoedingen of commissies worden betaald als het bedrag of de betaalmethode suggereert dat er steekpenningen zullen worden betaald. Alle betalingen moeten duidelijk en nauwkeurig worden geregistreerd in de boekhouding van BrandSafway. Als een betaling wordt gevraagd onder omstandigheden die volgens u dubbelzinnig zijn, moet u advies inwinnen bij uw manager, een medewerker van de afdeling Human Resources of Juridische zaken of de Chief Compliance Officer.

BrandSafway eist of vraagt nooit een vergoeding of gunst van u in ruil voor het worden overwogen, aangenomen, gepromoveerd, overgedragen of het hebben van doorlopend werk. Iedereen die een dergelijke vergoeding of gunst vraagt of aanbiedt in ruil voor een arbeidsvoorwaarde schendt deze Code en een dergelijk verzoek of betaling moet worden gemeld als een schending van de Code.

IV. Belangenverstrengelingen

Medewerkers van BrandSafway moeten elke activiteit waarbij sprake is van belangenverstrengeling of waarbij de schijn van belangenverstrengeling wordt gewekt, bekendmaken aan hun Human Resources-zakenpartner of een lid van de juridische afdeling.

Er is sprake van 'belangenverstrengeling' wanneer de privébelangen van een persoon de belangen van BrandSafway verstoren of op enigerlei wijze onverenigbaar zijn met de belangen van BrandSafway. Wanneer medewerkers, functionarissen of bestuursleden acties ondernemen of belangen hebben die niet in overeenstemming zijn met de doelstelling en effectieve uitvoering van hun werk, kan er een belangenverstrengeling ontstaan. Mogelijke belangenverstrengelingen omvatten, maar zijn niet beperkt tot:

- ▶ Het vertegenwoordigen van BrandSafway bij transacties waarbij u een persoonlijk of financieel belang hebt;
- ▶ Het zakendoen met leveranciers waarin u of naaste familieleden een persoonlijk belang hebt/hebben (anders dan een investering van minder dan 1% in een beursgenoteerd bedrijf);
- ▶ Werken namens of zoeken naar persoonlijke voordelen of geschenken van klanten, aannemers of leveranciers die uw zakelijke oordeel kunnen beïnvloeden;
- ▶ Uw positie, invloed of bedrijfsmiddelen gebruiken voor ongepast persoonlijk voordeel of om externe activiteiten of belangen te bevorderen die niet in overeenstemming zijn met de belangen van het Bedrijf;
- ▶ Concurreren met BrandSafway of werken namens een concurrent van BrandSafway;
- ▶ Bepaalde secundaire of aanvullende tewerkstelling;
- ▶ Deelnemen aan handel met voorkennis; of
- ▶ Deelnemen aan andere omstandigheden waarin uw persoonlijke belangen kunnen afwijken van de belangen van BrandSafway.

Zonder specifieke goedkeuring moeten belangenconflicten worden vermeden. Als u twijfelt of een transactie gepast is of als er de mogelijkheid bestaat van een conflict, raadpleeg dan uw manager of de Chief Compliance Officer.

Medewerkers die betrokken zijn bij acties of relaties die kunnen leiden tot een potentiële belangenverstrengeling, moeten dit bekendmaken zodra het zich voordoet, zodat de kwestie kan worden beoordeeld en goedgekeurd door het management om de belangen van BrandSafway te beschermen. Medewerkers moeten elke feitelijke of vermeende belangenverstrengeling openbaar maken met behulp van het openbaarmakingsformulier voor belangenverstrengelingen op de SharePoint-pagina Naleving.

V. Nevenfuncties

Aanvullend of secundair dienstverband voor voltijdse medewerkers wordt afgeraden. Waar niet verboden door de wet of door arbeidsvoorwaarden, kan aanvullend of secundair dienstverband worden toegestaan als dat dienstverband uw plichten jegens BrandSafway niet hindert of anderszins in strijd is met de belangen van BrandSafway.

Fulltime BrandSafway-medewerkers mogen niet werken voor concurrenten, leveranciers of klanten van BrandSafway terwijl ze in dienst zijn bij BrandSafway.

VI. Externe interesses

Het is medewerkers van BrandSafway die verantwoordelijk zijn voor transacties met derden, verboden enig economisch belang te hebben in bedrijven of ondernemingen waarmee BrandSafway zaken doet of concurreert, tenzij voorafgaande schriftelijke toestemming is verkregen van de Chief Compliance Officer. Deze toestemming zal niet op onredelijke of willekeurige wijze worden geweigerd. Aandelenbelangen in beursgenoteerde bedrijven worden niet als een schending beschouwd, tenzij ze van zodanige waarde zijn dat ze het oordeel van een medewerker over BrandSafway-aangelegenheden kunnen beïnvloeden.

VII. Externe directiefuncties

Het is onze medewerkers verboden om te dienen als bestuurders, trustees, adviseurs of consultants van een andere entiteit met winstoogmerk (met uitzondering van entiteiten zonder winstoogmerk of liefdadigheidsinstellingen), tenzij voorafgaande schriftelijke toestemming is verkregen van de Chief Compliance Officer. Deze zal niet op onredelijke of willekeurige wijze worden geweigerd.

VIII. Zakelijke mogelijkheden

Medewerkers zijn verplicht om de legitieme belangen van BrandSafway te behartigen wanneer de mogelijkheid daartoe zich voordoet en het is hen verboden om:

- ▶ Kansen voor zichzelf aan te grijpen die worden ontdekt door het gebruik van bedrijfseigendommen, -informatie of -positie;
- ▶ Bedrijfseigendommen, -informatie of -positie te gebruiken voor persoonlijk gewin; en
- ▶ Te concurreren met BrandSafway.

IX. Geschenken en entertainment

Relatiegeschenken en entertainment kunnen gezonde en objectieve zakelijke relaties in de weg staan en moeten met de nodige voorzichtigheid worden benaderd. Waar niet anderszins verboden door wet- of regelgeving, mag geen enkele medewerker buitensporige geschenken, ongewone gastvrijheid, overvloedig entertainment

of andere gunsten aan derden geven of van derden accepteren die illegaal, onsmakelijk, in contant geld of een equivalent daarvan zijn zonder de juiste goedkeuring, op een quid pro quo-basis zijn, worden aangeboden in ruil voor persoonlijk gewin of een oneerlijk zakelijk voordeel, onze belofte schenden om anderen met respect en waardigheid te behandelen, of die anderszins het zakelijke oordeel van de ontvanger kunnen beïnvloeden of die indruk kunnen wekken. Zakelijke beslissingen mogen nooit worden genomen op basis van geschenken en entertainment die zijn ontvangen of verstrekt via onze zakelijke relaties met derde partijen. Medewerkers moeten zelfs maar de schijn voorkomen dat we zakelijke beslissingen nemen op basis van geschenken en entertainment.

Geschenken en entertainment voor overheidsfunctionarissen kunnen verboden of beperkt zijn door wet- of regelgeving. Overleg met de Chief Compliance Officer voordat u een geschenk of entertainment aanbiedt aan een overheidsfunctionaris en zorg ervoor dat u vooraf alle benodigde goedkeuringen krijgt, inclusief die van de Chief Compliance Officer.

Geschenken en entertainment mogen alleen op kosten van BrandSafway aan anderen worden gegeven als ze aan de volgende criteria voldoen:

- ▶ Ze worden gegeven voor een legitiem zakelijk belang of doel, zoals het opbouwen van goodwill tussen ons Bedrijf en onze zakelijke partners;
- ▶ Ze worden openlijk en transparant gegeven of ontvangen, zonder enige intentie om dit te verbergen;
- ▶ Ze zijn niet bedoeld om een zakelijke beslissing te beïnvloeden;
- ▶ Ze zijn niet overdadig of buitensporig en zijn gepast zijn voor de omstandigheden;
- ▶ Ze worden niet gegeven aan een overheidsfunctionaris zonder voorafgaande goedkeuring door het Risk & Compliance Committee, optredend in een raadgevende functie voor de Chief Compliance Officer;
- ▶ Ze zijn in overeenstemming met de toepasselijke wet- en regelgeving of beperkingen met betrekking tot overheidsfunctionarissen;
- ▶ Ze zijn niet bewust in strijd met enig beleid voor de gever en/of ontvanger; en
- ▶ Er is niet om gevraagd door de ontvanger.

X. Leningen

Voor geldleningen van BrandSafway aan een medewerker van het Bedrijf is voorafgaande goedkeuring vereist van de raad van bestuur of een door de rvb aangewezen persoon.

Naleving van wetten, regels en voorschriften

BrandSafway zet zich in voor vrije, eerlijke en ethische bedrijfspraktijken en naleving van alle toepasselijke wetten. Het niet naleven van de toepasselijke wetgeving kan operationele vertragingen veroorzaken, onze reputatie schaden en BrandSafway blootstellen aan strafrechtelijke en civielrechtelijke boetes en/of verlies van exportprivileges. Het is ook belangrijk op te merken dat u, net als alle andere BrandSafway-medewerkers, een boete kunt krijgen of strafrechtelijke gevolgen kunt ondervinden voor schendingen van de toepasselijke wetgeving. Om al deze redenen is het van cruciaal belang dat u zich bewust bent van de toepasselijke wetten, regels en voorschriften en dat u deze naleeft.

I. Mededingings- en antitrustwetgeving

Mededingings- en antitrustwetgeving beschermen het vrije ondernemerschap en verbieden gedrag dat de handel beperkt of dat eerlijke concurrentie belemmert. Deze wetten zijn van toepassing op elk niveau van ons bedrijf. Ze bestrijden praktijken zoals misbruik van marktmacht, prijsafspraken, marktverdeling of offertevervalsing. Het is medewerkers van BrandSafway ten strengste verboden om regelingen of afspraken met onze concurrenten te bespreken of aan te gaan met betrekking tot zaken als de prijsstelling van onze diensten of producten, het verdelen van markten, gebieden of klanten, het boycotten van bepaalde klanten of leveranciers, het beperken of anderszins beheersen van de productie, of anderszins het beperken van de handel of het plegen van bij wet verboden agressieve of concurrentieverstorende economische praktijken. Er kunnen aanzienlijke sancties van toepassing zijn op bedrijven en hun medewerkers als ze betrokken zijn bij dit soort gedrag, waaronder aanzienlijke geldboetes en gevangenisstraffen.

II. Controle op handel, sancties en anti-boycotwetten

Veel landen waar BrandSafway actief is, hebben wetten die import en export reguleren en/of wetten die economische sancties of economische boycotts behandelen. Om te voldoen aan exportcontrole- en importwetten, is het belangrijk dat u begrijpt wat u verzendt/ontvangt, naar wie u verzendt of van wie u ontvangt en waar een zending naartoe gaat. Het is BrandSafway verboden om zakelijke of financiële transacties uit te voeren met een persoon of entiteit die is geïdentificeerd op een toepasselijke lijst met verboden partijen of sanctielijsten. Om deze reden moeten medewerkers, voordat ze zaken doen met of een toezegging doen om zaken te doen met een derde partij, een op risico's gebaseerd due diligence-onderzoek uitvoeren. Anti-boycotwetten verbieden bedrijven en individuen om deel te nemen aan sancties of boycotts waar dat land tegen is. Boycotverzoeken kunnen in allerlei vormen voorkomen, maar worden vaak gezien in uitnodigingen voor biedingen, conceptcontracten, inkooporders, kredietbrieven en verzenddocumenten of -instructies. Hoewel sommige boycotverzoeken voor de hand liggen, geldt dat niet voor alle boycottaal.

III. Omgaan met overheden en regeringsvertegenwoordigers

BrandSafway kan zaken doen met nationale overheden of overheidsbedrijven. Bij elke interactie moeten medewerkers van BrandSafway de hoogste ethische normen toepassen en toepasselijke wet- en regelgeving naleven die betrekking heeft op de omgang met vertegenwoordigers van overheden, waaronder de Britse Bribery Act en de Amerikaanse Foreign Corrupt Practices Act ('FCPA'), die verbieden om direct of indirect iets van waarde te geven aan functionarissen van buitenlandse overheden of buitenlandse politieke kandidaten om zaken te verkrijgen of te behouden.

BrandSafway-medewerkers die zaken doen buiten de Verenigde Staten moeten op zijn minst bekend zijn met de vereisten van de Britse Bribery Act en de FCPA. In de omgang met wetgevers, regelgevende instanties, regeringsfunctionarissen of andere overheidsfunctionarissen, politieke partijen, partijfunctionarissen of politieke

kandidaten van welk land dan ook, mogen medewerkers van BrandSafway zich niet inlaten met gedrag dat bedoeld is om zaken te verkrijgen, te behouden of te sturen, dergelijke personen of hun collega's op ongepaste wijze aanzetten tot ongepaste acties of voorkomen dat ze vereiste acties ondernemen of anderszins beïnvloeden in de uitoefening van hun taken. In het algemeen mogen betalingen, geschenken of andere dingen van waarde om geen enkele reden worden gegeven aan een wetgevende, gerechtelijke of andere overheidsfunctionaris. Dit geldt overal waar we actief zijn, ook al is het mogelijk dat betaling door medewerkers van BrandSafway aan buitenlandse overheids- of semi-overheidsvertegenwoordiging om de uitvoering van routinematige overheidshandeling zonder afleiding te vergemakkelijken of te bespoedigen om zaken te doen of te blijven doen, gebruikelijk is en toegestaan door de lokale wetgeving. BrandSafway verwacht dat zijn externe agenten, distributeurs en vertegenwoordigers deze Code, onze [Wereldwijde gedragscode voor leveranciers](#) en ons beleid zullen naleven als zij BrandSafway vertegenwoordigen.

IV. Insiderinformatie, handel met voorkennis en tippen

Wetten inzake 'handel met voorkennis' verbieden de aankoop of verkoop van effecten door personen die op de hoogte zijn van materiële niet-openbare informatie over een bedrijf, evenals de openbaarmaking van materiële niet-openbare informatie over een bedrijf aan anderen die vervolgens handelen in de effecten van het bedrijf. Deze transacties staan algemeen bekend als 'handel met

voorkennis' of 'tippen'. Het deelnemen aan handel met voorkennis of tippen kan BrandSafway en de personen die betrokken zijn bij dergelijke activiteiten blootstellen aan ernstige civiel- en strafrechtelijke aansprakelijkheid, waaronder schadevergoeding, sancties en gevangenisstraf.

Geen enkele medewerker van het Bedrijf die op de hoogte is van materiële niet-openbare informatie met betrekking tot het Bedrijf mag, rechtstreeks of via familieleden of andere personen of entiteiten, de effecten van het Bedrijf kopen of verkopen (anders dan op grond van een vooraf goedgekeurd handelsplan dat voldoet aan Regel 10b5-1 onder de Securities Exchange Act van 1934, zoals gewijzigd), of enige andere actie ondernemen om een persoonlijk voordeel te verkrijgen door het gebruik van materiële niet-openbare informatie, of die informatie doorgeven aan anderen buiten het Bedrijf, waaronder familie en vrienden. Bovendien mag geen enkele medewerker die tijdens het werken voor BrandSafway kennis krijgt van materiële niet-openbare informatie over een bedrijf waarmee BrandSafway zaken doet, zoals een klant of leverancier van BrandSafway, de effecten van dat bedrijf verhandelen totdat de informatie openbaar wordt of niet langer materieel is. Informatie is 'niet-openbaar' totdat deze beschikbaar is gesteld aan investeerders, zowel bestaande als potentiële, bijvoorbeeld bekendgemaakt in een persbericht of gepubliceerd op een platform dat beschikbaar is voor bestaande en potentiële investeerders. 'Materiële informatie' omvat, maar is niet beperkt tot, informatie met betrekking tot belangrijke nieuwe markten, verkoop- en winstcijfers, belangrijke contracten, wijzigingen in het management, regelgevende en juridische ontwikkelingen, en plannen voor overnames en fusies.



Rapportage van informatie

I. Documenten en dossiers

Onze bedrijfsdocumenten, rapporten en belastingaangiften moeten nauwkeurig, waarheidsgetrouw en volledig zijn opgesteld, wat betekent dat u alle bedrijfsgerelateerde informatie eerlijk en volledig moet rapporteren en vastleggen.

Medewerkers van BrandSafway moeten ervoor zorgen dat:

- ▶ Alle facturen, betalingen of andere boekhoudkundige of interne transacties in overeenstemming zijn met klantcontracten en goedkeuringsmechanismen.
- ▶ Er wordt voor geen enkel doel een geheim of niet-geregistreerd fonds of actief opgericht.
- ▶ Er worden geen opnames gedaan van een verschottenrekening, behalve per cheque of andere aanvaardbare overdrachtsmiddelen die doorgaans worden gebruikt door grote banken en dan alleen door geautoriseerde medewerkers. Geen enkele cheque wordt betaalbaar gesteld aan 'contant geld' of een andere niet-identificeerbare begunstigde.
- ▶ Er worden geen valse of kunstmatige posten, om welke reden dan ook, opgenomen in de administratie van BrandSafway of een dochteronderneming en geen enkele medewerker zal zich bezighouden met een regeling die resulteert in dergelijke posten.
- ▶ Er wordt geen betaling goedgekeurd of gedaan met de bedoeling of met dien verstande dat een deel van een dergelijke betaling moet worden gebruikt voor een ander doel dan dat wat wordt vermeld in de documenten ter ondersteuning van de betaling.
- ▶ Documenten en dossiers worden bewaard in overeenstemming met het toepasselijke beleid voor het bewaren van gegevens.

II. Boekhoudkundige procedures en controles

Van medewerkers die verantwoordelijk zijn voor het registreren van financiële transacties wordt verwacht dat ze de hoogste normen van integriteit, nauwkeurigheid en naleving handhaven. Ze moeten ervoor zorgen dat alle boekingen volledig, nauwkeurig en tijdig zijn en voldoen aan het boekhoudbeleid van BrandSafway, dat in overeenstemming is met de Amerikaanse grondslagen voor financiële verslaglegging ('US GAAP') of lokale boekhoudregels en toepasselijke wet- en regelgeving. Medewerkers moeten de vertrouwelijkheid van gegevens handhaven, belangenverstrengeling vermijden en eventuele discrepanties of onethisch gedrag onmiddellijk melden. Transparantie, eerlijkheid en verantwoording staan voorop bij het bevorderen van vertrouwen en het waarborgen van de financiële integriteit van de organisatie.

Het is alle medewerkers van BrandSafway verboden om een onafhankelijke accountant die betrokken is bij het controleren of beoordelen van de jaarrekening van BrandSafway, te dwingen, te misleiden of frauduleus te beïnvloeden.

III. Ondersteunende documentatie

Ondersteunende documentatie voor transacties zoals facturen, controleverzoeken en reiskostenrapporten moeten de daadwerkelijke transacties nauwkeurig en volledig beschrijven. BrandSafway-fondsen mogen niet worden betaald met de bedoeling of met dien verstande dat een deel van een dergelijke betaling moet worden gebruikt voor een ander doel dan beschreven in het document ter ondersteuning van een dergelijke betaling. Ondersteunende documentatie moet nauwkeurig zijn en worden bewaard zoals bepaald door de wet of het beleid van BrandSafway.

Het is medewerkers van BrandSafway ten strengste verboden om documenten of dossiers te wijzigen, te vernietigen of te vervalsen met de bedoeling om het onderzoek of de juiste uitvoering van een zaak binnen het rechtsgebied van een overheidsinstantie te belemmeren, te beïnvloeden of te hinderen.

IV. Misleiding, vervalsing van gegevens, anti-witwaspraktijken en fraude

Het is belangrijk dat fraude wordt opgespoord, gemeld en vooral voorkomen. Niemand mag misleidende weergave van feiten of het vervalsen van gegevens rationaliseren of zelfs maar overwegen. Overtredingen van deze Code en ander beleid van de het Bedrijf kunnen redenen zijn voor disciplinaire maatregelen, met inbegrip van, maar niet beperkt tot, schorsing en beëindiging van het dienstverband en/of het starten van passende strafrechtelijke of civiele procedures volgens de toepasselijke wetgeving.

Het is ook het beleid van het Bedrijf om te voldoen aan de toepasselijke wetten, voorschriften en handhavingsrichtlijnen betreffende anti-witwaspraktijken (anti-money laundering, 'AML') in alle rechtsgebieden waarin het Bedrijf zaken doet. Het Bedrijf verbiedt elke betrokkenheid, direct of indirect, bij het witwassen van geld of terrorismefinanciering.

V. Beleid inzake delegatie van bevoegdheden

Alle medewerkers moeten zich houden aan de bevoegdheidsgrenzen die zijn gedefinieerd in het beleid inzake delegatie van bevoegdheden (Delegation of Authority, 'DOA').



Bedrijfseigendommen

Het zorgen voor bedrijfseigendommen is essentieel voor een veilige, kosteneffectieve bedrijfsvoering en het beschermen van onze activa is de verantwoordelijkheid van alle medewerkers van BrandSafway. BrandSafway-medewerkers moeten bedrijfsmiddelen en eigendommen met zorg en respect gebruiken en onderhouden en tegelijkertijd beschermen tegen verspilling en misbruik.

BrandSafway-eigendommen omvatten niet alleen fysieke eigendommen, apparatuur en inventaris, maar ook andere materiële activa zoals effecten en contanten, kantoorapparatuur, benodigdheden en informatiesystemen. Hieronder valt ook intellectueel eigendom, zoals klantenlijsten, prijsinformatie, software, octrooien, handelsmerken, auteursrechten en andere bedrijfseigen informatie en knowhow.

I. Producten en diensten

Onze producten en diensten zijn eigendom van BrandSafway. Bijdragen van medewerkers aan de ontwikkeling, verbetering en implementatie van BrandSafway-producten, -diensten of andere eigendommen tijdens hun dienstverband, zijn eigendom van BrandSafway en blijven dat na beëindiging van het dienstverband van die medewerker.

II. Financieringen

Medewerkers zijn persoonlijk verantwoordelijk voor alle BrandSafway-fondsen die aan hen zijn toevertrouwd. BrandSafway-fondsen omvatten, maar zijn niet beperkt tot, valuta, cheques, creditcards of betaalkaarten, postwissels, posttarief, rekeningen, terugbetalingsclaims, te betalen posten, te vorderen posten, schattingen, looncheques, onkostenvergoedingen en facturen. Medewerkers moeten zorgvuldig zijn bij de bescherming, het gebruik en de registratie van BrandSafway-fondsen door:

- ▶ Het naleven van het BrandSafway-beleid voor de beveiliging van Bedrijfsfondsen;
- ▶ Ervoor te zorgen dat BrandSafway een goede waarde ontvangt in ruil voor Bedrijfsfondsen of persoonlijke fondsen die door het Bedrijf worden terugbetaald;
- ▶ Alleen vergoeding te vragen voor kosten die redelijk, feitelijk en geautoriseerd zijn; en
- ▶ Ervoor te zorgen dat de gegevens die we goedkeuren, het juiste gebruik van BrandSafway-fondsen weerspiegelen en nauwkeurig, eerlijk en tijdig worden opgesteld.

III. Computers, servers en software

De computers, servers, elektronische mediasystemen van BrandSafway en alle informatie die in de computersystemen van BrandSafway wordt ingevoerd, zijn eigendom van BrandSafway, onderworpen aan de toepasselijke wetgeving. Het e-mailsysteem, de elektronische communicatiesystemen en de internettoegang van BrandSafway worden aangeboden en zijn bedoeld om te worden gebruikt op een effectieve, ethische, niet-aanstootgevende en wettige manier voor het uitvoeren van Bedrijfsactiviteiten. BrandSafway kan incidenteel persoonlijk gebruik van de e-mail- en internetdiensten toestaan, op voorwaarde dat dergelijk gebruik effectief, ethisch, niet-aanstootgevend en wettig is en het uitvoeren van Bedrijfsactiviteiten of het voltooien van de werkgerelateerde verplichtingen van medewerkers niet hindert.

Van u als medewerker wordt verwacht dat u het toepasselijke BrandSafway-beleid of het beleid dat specifiek is voor uw regio of bedrijf volgt en dat u uw gezond verstand gebruikt en terughoudendheid betracht bij persoonlijk gebruik van deze bronnen. Als u dit niet doet, is dit een schending van deze Code en kan dit leiden tot het stopzetten van de toegang tot sommige of alle bronnen voor persoonlijk gebruik. Elke poging om de computerbeveiliging van BrandSafway uit te schakelen, te verijdelen of te omzeilen is verboden.

Een groeiend aantal landen stelt strengere regels op voor het verzamelen, verwerken en gebruiken van 'persoonsgegevens' (naam, contactgegevens thuis en op kantoor, enz.) BrandSafway-medewerkers moeten voldoen aan de toepasselijke wet- en regelgeving van rechtsgebieden waaruit de persoonlijke gegevens worden verzameld en waarin deze worden verwerkt of gebruikt in aanvulling op het BrandSafway-beleid en eventuele toepasselijke contractuele verplichtingen.

Het gebruik van sociale netwerken kan een waardevol hulpmiddel zijn. Als dit echter niet op de juiste manier wordt gedaan, kunnen sociale netwerken u en BrandSafway blootstellen aan extra risico's. Het is belangrijk om al het Bedrijfsbeleid inzake het juiste gebruik van sociale media na te leven. Als u iets op sociale netwerken ziet dat in strijd is met deze voorwaarden, neem dan contact op met uw manager of de Chief Compliance Officer.

IV. Vertrouwelijke informatie

Alle medewerkers hebben de plicht om de vertrouwelijke informatie van BrandSafway te beveiligen en te beschermen tegen ongeoorloofde openbaarmaking. Als het Bedrijf gebonden is aan strengere verplichtingen uit hoofde van een contract, moeten medewerkers aan dergelijke strengere verplichtingen voldoen. Deze plicht blijft van kracht als om welke reden dan ook het dienstverband wordt beëindigd.

Vertrouwelijke informatie zoals gedefinieerd in het beleid van BrandSafway, omvat alle niet-openbare informatie met betrekking tot BrandSafway, inclusief onaangekondigde product-, bedrijfs- of financiële informatie, acquisitie- en afstotingsplannen, concurrentiepositie, bedrijfsstrategieën, klantinformatie, productkosten en omvat bedrijfseigen informatie, zoals handelsgeheimen, evenals alle andere niet-openbare informatie die nuttig kan zijn voor concurrenten of schadelijk kan zijn voor BrandSafway, onze klanten of leveranciers indien bekendgemaakt. Ongeoorloofde openbaarmaking kan de waarde ervan voor ons verminderen en een oneerlijk voordeel geven aan anderen.

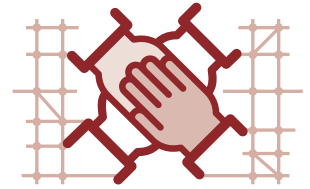
Vertrouwelijke BrandSafway-informatie mag niet worden bekendgemaakt zonder de juiste toestemming in overeenstemming met het beleid van het Bedrijf. Bescherm en beveilig vertrouwelijke documenten. In het kader van normale bedrijfsactiviteiten kunnen leveranciers, klanten en concurrenten u soms informatie verstrekken die eigendom is van hun bedrijf. Deze vertrouwelijkheid moet worden gerespecteerd.

Over het algemeen is het niet ongepast of illegaal om openbare informatie over een concurrent te verzamelen of er gebruik van te maken bij het uitvoeren van onze activiteiten. Informatie over concurrenten moet ethisch worden verzameld en in overeenstemming met de wet- en regelgeving die de bedrijfseigen informatie van concurrenten beschermt. Het is bijvoorbeeld gepast om dergelijke informatie te verzamelen uit openbare bronnen, waaronder websites, advertenties, brochures of openbare presentaties, maar het is ongepast voor medewerkers om vertrouwelijke informatie van een voormalige werkgever te gebruiken, ongeacht of die voormalige werkgever een concurrent is of niet. BrandSafway respecteert de vertrouwelijke informatie van onze concurrenten en verwacht van onze medewerkers dat ze bedacht zijn op het ontvangen van dergelijke vertrouwelijke informatie. Als u niet zeker weet of een bepaalde bron van informatie over concurrenten geschikt is, neem dan contact op met de Chief Compliance Officer of een medewerker van de afdeling Juridische zaken.

V. Diefstal voorkomen

Beperk verliezen als gevolg van diefstal of verduistering van BrandSafway-eigendommen door normale voorzorgsmaatregelen te nemen en door op een zorgvuldige manier met bedrijfsmiddelen om te gaan. Berg apparatuur, benodigdheden en materialen veilig op, meld verdachte personen of activiteiten en vermijd discussies over vertrouwelijke BrandSafway-informatie in aanwezigheid van onbevoegde personen.

De gemeenschap van BrandSafway



Samenwerking

BrandSafway zet zich in voor het ontwikkelen en onderhouden van een werkomgeving die is gevrijwaard van discriminatie en waar medewerkers respectvol met elkaar omgaan. Door samen te werken, kunnen we werken aan het creëren van een niet-discriminerende wereld, gestoeld op een dieper begrip, wederzijds respect en een toewijding aan menselijk fatsoen en eerlijkheid.

I. Richtlijnen voor eerlijke werkgelegenheid

We nemen alle tewerkstellings- en andere zakelijke beslissingen zonder te discrimineren op basis van leeftijd, etniciteit, burgerschap, beperking, geslacht, ras, religie, nationale herkomst, burgerlijke staat, seksuele geaardheid, militaire dienst, veteranenstatus of ander kenmerk dat door de wet wordt beschermd. We verbieden discriminatie op het gebied van arbeidsvoorwaarden.

II. Positieve werksfeer

We verbieden alle vormen van intimidatie. Dit omvat elk vernederend, beledigend, beschamend of intimiderend gedrag gericht tegen een wettelijk beschermde status.

Bovendien mogen medewerkers van BrandSafway zich niet bezighouden met aanvallen, vijandig fysiek contact of intimidatie, vechten, pesten, verbale bedreigingen met fysiek letsel of geweld, of andere acties die bedreigend, vijandig of beledigend van aard zijn terwijl ze zich op locaties van BrandSafway bevinden of zaken doen namens BrandSafway. Iedereen die intimidatie pleegt of goedkeurt, kan worden onderworpen aan disciplinaire maatregelen met inbegrip van, maar niet beperkt tot, schorsing en beëindiging van het dienstverband.

III. Seksuele intimidatie

We zetten ons in voor het principe dat geen enkele medewerker, functionaris, directeur of persoon die verbonden is met BrandSafway onderworpen mag worden aan enige vorm van intimidatie, waaronder seksuele intimidatie. We streven ernaar een werkomgeving te bieden die respect en gelijke kansen bevordert en vrij is van illegale discriminerende praktijken, waaronder seksuele intimidatie.

We verbieden ongewenste seksuele avances / seksuele intimidatie, verzoeken om seksuele gunsten en ander verbaal of fysiek gedrag van seksuele aard, evenals seksueel aanstootgevende vertoningen in de professionele omgeving of op enige andere manier of in enige andere vorm.

IV. Ongepaste relaties

Seksuele of romantische relaties met wederzijds goedvinden geven aanleiding tot bezorgdheid over machtsmisbruik wanneer deze betrekking hebben op een lid van het management en personen over wie ze gezag hebben. Zelfs als er geen negatieve gevolgen zijn voor de deelnemers, kunnen dergelijke romantische contacten mogelijk een belangenconflict creëren of de betrokkenen blootstellen aan beschuldigingen door collega's van oneerlijk of voorkeursgedrag. Alle medewerkers moeten de mogelijke negatieve gevolgen van seksuele of romantische contacten op de werkplek erkennen. Dergelijke relaties moeten zorgvuldig worden overwogen door de betrokkenen en eventuele zorgen van andere partijen over het gedrag van de betrokkenen of het effect dat hun relatie kan hebben op de werkplek, moeten worden gemeld aan uw Human Resources-vertegenwoordiger, voor zover niet anderszins verboden door wet- of regelgeving.

V. Privacy op de werkplek

We respecteren het recht op privacy van medewerkers. Personeelsdossiers, persoonlijk identificeerbare informatie en andere privé-informatie met betrekking tot onze medewerkers wordt/worden alleen bewaard voor zakelijke, juridische of contractuele doeleinden, en alleen zolang deze informatie daadwerkelijk vereist is door de wet of overheidsregelgeving of zolang deze nuttig is. Toegang tot medewerkersdossiers is beperkt tot geautoriseerde medewerkers van BrandSafway die een legitieme en relevante zakelijke vereiste hebben om toegang te krijgen tot dergelijke gegevens. Persoonlijke medewerkersinformatie zal niet zonder de juiste toestemming aan iemand buiten BrandSafway worden verstrekt. Hoewel we de privacy van medewerkers trachten te handhaven, behoudt BrandSafway zich het recht voor om, in overeenstemming met de toepasselijke wetgeving, toezicht te houden op het gebruik van bedrijfseigendommen, met inbegrip van, maar niet beperkt tot, kantoren, bureaus, kluisjes, tassen en voertuigen, in overeenstemming met de toepasselijke wetgeving. Bovendien kan het Bedrijf communicatie- en computersystemen van BrandSafway, zoals computernetwerken, gegevensbestanden, e-mail, internetgebruik en voicemail, monitoren of inzien in overeenstemming met de toepasselijke wetgeving om de integriteit van de technologie te waarborgen, te beschermen tegen fraude en misbruik, ongeoorloofde toegang of gebruik te detecteren en voor andere zakelijke doeleinden.

VI. Vakbonden en arbeidsvertegenwoordiging

BrandSafway zet zich in voor het handhaven van de rechten van medewerkers om zich vrijelijk te verenigen, te organiseren en collectief te onderhandelen in overeenstemming met de toepasselijke arbeidswetgeving en internationale normen. We erkennen vakbonden als legitieme vertegenwoordigers van medewerkers en hechten waarde aan een constructieve dialoog en samenwerking. Wij geloven dat positieve relaties tussen werkgevers en medewerkers bijdragen aan een productieve en respectvolle werkplek. BrandSafway stimuleert open communicatie en wederzijds respect in alle omgang met vakbonden en hun leden.



Milieu, gezondheid en veiligheid



Veiligheid

Veiligheid is een kernwaarde bij BrandSafway. Niets is belangrijker voor ons dan uw veiligheid en de veiligheid van uw collega's en onze klanten. We zijn toegewijd aan het opzetten en onderhouden van een veilige en gezonde werkplek en om ons bedrijf zo te beheren dat we de impact op het milieu minimaliseren. BrandSafway streeft ernaar om aan alle wettelijke vereisten met betrekking tot de gezondheid en veiligheid van medewerkers en de bescherming van het milieu te voldoen of deze te overtreffen.

Elke BrandSafway-medewerker heeft een belangrijke rol bij het bevorderen van een veiligheidscultuur en daarom verwachten we het volgende van elke BrandSafway-medewerker:

- ▶ Neem de geplaatste waarschuwingen en voorschriften in acht.
- ▶ Meld elk incident of letsel dat u hebt opgelopen tijdens het werk onmiddellijk aan het juiste management. Dit geldt ook voor elke bezorgdheid die u mogelijk hebt over het milieu of de veiligheid.
- ▶ Begrijp en voldoe aan ons beleid en onze handleidingen voor milieu, gezondheid en veiligheid (Environment, Health and Safety, 'EHS') en periodieke veiligheidsbulletins en waarschuwingen die van tijd tot tijd worden uitgegeven.
- ▶ Voer hun Stop Work-verplichting uit wanneer ze een taak of operatie identificeren waarbij er zorgen zijn dat de controle over EHS in gevaar is of er mogelijke overtredingen van de Levensreddende regels (Life-Saving Rules, 'LSR') zijn.

I. Veiligheidsbeleid en -programma's

We omarmen een compromisloze inzet voor de bescherming van het milieu en het behoud van de veiligheid, gezondheid en het welzijn van onze medewerkers, klanten, andere aannemers, het publiek en het milieu.

Onze cultuur van zorgzaamheid en betrokkenheid van alle medewerkers bij onze EHS-programma's zal leiden tot veilig gedrag en het proactief elimineren van gevaren. Ons Bedrijf zet zich in voor het volgende:

- ▶ Uitstekende EHS-prestaties van onze medewerkers mogelijk maken door gespecialiseerde training, de juiste apparatuur en toonaangevende procedures te bieden.
- ▶ Medewerkers betrekken om ervoor te zorgen dat BrandSafway veilige producten en diensten aan onze klanten levert, om deel te nemen aan onze EHS-successen en om veilige werkmethoden en gedragingen te versterken.
- ▶ Onze werkplekken en de prestaties van mensen observeren en controleren, waarbij positief gedrag wordt gestimuleerd en indien nodig wordt ingegrepen om ervoor te zorgen dat de EHS-doelstellingen en -idealen worden bereikt.
- ▶ Monitoren van onze EHS-prestaties, met behulp van indicatorgegevens over leidende en achterblijvende gebieden, trendanalyse, input van medewerkers, feedback van gezondheids- en veiligheidscomités en beste praktijken in de sector.
- ▶ Communiceren van onze EHS-prestatieresultaten, corrigerende acties en preventieve maatregelen voor medewerkers, klanten en andere belanghebbenden.
- ▶ Ons EHS-programma en onze processen voortdurend verbeteren om toonaangevende prestaties te behouden.

II. Alcohol en drugs op de werkplek

Het verkeerd gebruik of misbruik van alcohol en andere drugs vormt een belangrijke zorg voor onze medewerkers en BrandSafway in termen van veiligheid, de verliezen in productiviteit op de werkplek, ongevallen, verzuim, laattijdigheid en geschillen, evenals menselijke en gezondheidskosten voor individuen, hun families en de gemeenschap.

We zijn toegewijd aan het bieden van een veilige werkomgeving die vrij is van middelenmisbruik. Medewerkers moeten fit op het werk verschijnen om hun taken uit te voeren, en mogen niet onder invloed zijn van illegale of ongeoorloofde drugs of alcohol in overeenstemming met het toepasselijke beleid van het bedrijf. Het gebruik, bezit of de distributie van illegale of ongeoorloofde drugs of alcohol onder Bedrijfstijd, op locaties van BrandSafway of klantlocaties is verboden. BrandSafway kan verplicht zijn om illegale activiteiten te melden. Medewerkers moeten er ook voor zorgen dat eventuele medicatie die ze innemen hen op geen enkele manier beïnvloedt of belemmert in de uitvoering van hun taken. Medewerkers die huisvesting nodig hebben, moeten contact opnemen met hun Human Resources-vertegenwoordiger.

III. Bescherming van het milieu

Bij BrandSafway geloven we dat een duurzame toekomst een basisrecht van iedereen is en dat milieubeheer een cruciaal onderdeel van die toekomst is. BrandSafway maakt gebruik van datagestuurde investeringen om een dieper inzicht te krijgen in zijn ecologische voetafdruk en zet zich in voor het verkennen van initiatieven en processen die onze impact op het milieu verminderen. Een belangrijk onderdeel van die verbintenis omvat het nemen van alle passende maatregelen om ervoor te zorgen dat producten, diensten, transport en afvalbeheeractiviteiten van BrandSafway in overeenstemming zijn met de beste milieupraktijken en lokale wetgeving. Dit omvat het toewijzen van gekwalificeerd personeel om de milieucontroleprogramma's van BrandSafway te beheren, samen te werken met overheids- en industriegroepen om passende normen te ontwikkelen, onze operationele faciliteiten te beheren om de uitstoot van verontreinigende stoffen te verminderen of te elimineren, medewerkers en buurtbewoners te informeren over relevante milieuaangelegenheden, alleen om te gaan met gerenommeerde afvalverwerkingsbedrijven en te voldoen aan alle toepasselijke wet- en regelgeving. Daarom is het onze verwachting dat medewerkers, aannemers en degenen die met ons samenwerken dit op een milieuvriendelijke manier zullen doen en stappen zullen ondernemen om onze gedeelde natuurlijke hulpbronnen te beschermen en te behouden door te voldoen aan alle toepasselijke wetten, regels en voorschriften met betrekking tot de bescherming van het milieu.

In sommige rechtsgebieden zijn er aanzienlijke boetes die van toepassing zijn op activiteiten die het milieu schaden. Deze kunnen van toepassing zijn op BrandSafway en op de betrokken medewerkers.







Openbaarmakingen aan het publiek

Alle openbare bekendmakingen van BrandSafway-informatie, met inbegrip van, maar niet beperkt tot, informatie met betrekking tot financiële prestaties, materiële contracten en andere informatie die belangrijk is voor beleggers, toezichthouders en het grote publiek, moeten nauwkeurig zijn en volledig voldoen aan de toepasselijke wet- en regelgeving. Dergelijke bekendmakingen mogen alleen worden gedaan via specifiek vastgestelde kanalen. Tenzij u specifiek gemachtigd bent om dit te doen, is het medewerkers van BrandSafway en of derden op wie deze Code van toepassing is, verboden om BrandSafway-zaken met derden te bespreken, inclusief, bij wijze van voorbeeld, effectenanalisten, vertegenwoordigers van de pers of andere media- en overheidsfunctionarissen.

I. Persvragen en contacten met de media

Bedrijfswoordvoerders zijn beschikbaar om te reageren op alle vragen van de media en om te waken tegen de onbedoelde openbaarmaking van vertrouwelijke of gevoelige informatie. Medewerkers moeten vragen van de media altijd richten aan de Vice President van Marketing, Communicatie & Branding van BrandSafway. Medewerkers mogen BrandSafway-zaken nooit bespreken met nationale of lokale media, tenzij ze daartoe specifiek gemachtigd zijn.

II. Inwinnen van inlichtingen en onderzoeken door de overheid

Het is ons beleid dat alle medewerkers meewerken aan alle rechtmatige verzoeken om informatie van overheids- en semi-overheidsonderzoeksinstanties of -agentschappen. Medewerkers moeten altijd eerlijk en waarheidsgetrouw zijn in hun contact met dergelijke functionarissen en deze verzoeken om inlichtingen of onderzoeken onmiddellijk melden aan een medewerker van de afdeling Juridische zaken. Als u niet zeker bent van de omvang van uw verplichting om te voldoen aan een verzoek om informatie van een overheidsinstantie, moet u advies inwinnen bij onze Chief Compliance Officer of een medewerker van de afdeling Juridische zaken.

Ontheffingen en conclusie

ONTHEFFINGEN

Ontheffingen van deze Code worden doorgaans niet verleend. Medewerkers kunnen schriftelijke verzoeken om ontheffingen indienen bij de Chief Compliance Officer.

CONCLUSIE

Het evalueren van de juiste gang van zaken in elke situatie is noch eenvoudig noch mechanisch. Deze Code is niet bedoeld om elke situatie aan te pakken waar onduidelijkheid kan bestaan of waar vragen kunnen rijzen. Elke medewerker wordt gestimuleerd om dergelijke situaties actief te benaderen, gezond verstand te gebruiken, zichzelf grondig te informeren en vermoede schendingen onmiddellijk te melden. Alleen door de richtlijnen in deze Code te volgen, kunnen we onze zwaarbevochten reputatie van integriteit en ethisch gedrag behouden en verder laten groeien.





BRAND > SAFWAY®

Global Corporate Headquarters
600 Galleria Parkway SE, Suite 1100
Atlanta, GA 30339

©2025 Brand Industrial Service, Inc. Alle rechten voorbehouden.

BSW-0825

800-558-4772
BrandSafway.com