

Policy Ethiek

Inleiding

Deze Policy geldt voor individuele werknemers, agenten, sponsors, tussenpersonen, consultants of andere personen of instanties die verbonden zijn met SIG plc en haar dochterondernemingen (samen "**SIG**").

Iedere verwijzingen naar SIG zal ook geacht worden te verwijzen naar SIG Air Handling. SIG staat achter een aantal fundamentele beginselen en waarden die volgens haar belangrijk zijn om te handhaven. Vertrouwen en respect van werknemers, klanten, aandeelhouders, opiniemakers, andere belanghebbenden en het grote publiek - zijn activa die niet kunnen worden gekocht en die het fundament zijn van ons succes. Dit is de reden waarom het bedrijfsvoering bij SIG in naleving van deze beginselen en waarden moet gebeuren. De impact van wandaden en onethisch gedrag op de Groep kan aanzienlijk zijn.

Iedere werknemer heeft het recht om te verwachten dat SIG de gepaste normen hanteert. Iedereen heeft de plicht om deze normen te handhaven door middel van hun beslissingen, acties, en door wat men zegt. Op diegenen die een autoritaire positie bekleden rust een zwaardere verantwoordelijkheid. Zij moeten openlijk blijik geven van leiderschap bij de toepassing van de handelsgebruiken beschreven in deze Policy.

Deze Policy Ethiek wordt ondersteund door alle Raden van Bestuur (met inbegrip van de algemene Raad van Bestuur) van SIG en zal van tijd tot tijd herzien worden. De Policy dekt de belangrijkste problemen die zich kunnen voordoen op het werk en stelt normen van professionaliteit en integriteit vast die door individuen in alle activiteiten van SIG wereldwijd gehandhaafd moeten worden.

Alle werknemers hebben het recht en de verantwoordelijkheid om twijfels of onzekerheden over ethische vraagstukken op te lossen en moeten in eerste instantie contact opnemen met hun directe overste, leidinggevende of Human Resources Departement voordat zij enige actie ondernemen. Binnen SIG wordt een "open deur" beleid aangemoedigd, zodat, indien nodig, deze vragen onder de aandacht van de hogere niveaus van het management kunnen worden gebracht. SIG beschikt ook over een Whistleblowing Policy en procedure waarmee specifieke problemen zonder angst voor discriminatie besproken kunnen worden.

Bedrijfsprincipes

Een Policy Ethiek kan niet iedere situatie dekken waarin een werknemer zijn/haar gedrag moet overwegen. Indien een werknemer twijfelt over OM HET EVEN WELKE ethische kwestie, moet hij eerst advies inwinnen van zijn directe overste of leidinggevende.

SIG heeft een uitgebreide reeks policies ontwikkeld om haar verplichtingen te reguleren. Alle werknemers zijn op de hoogte gebracht van deze policies via het intranet en internetsites, handboeken, opleiding en training, via Performance en Development Review, en via interne bewustmakingscampagnes.

De voornaamste bedrijfsprincipes worden hieronder uiteengezet:

- 1 Ons beleid is om de wetgeving na te leven van ieder land waarin we actief zijn.
- 2 Discriminatie of pesten op het werk, van welke aard ook, worden niet getolereerd.
- 3 Wij streven ernaar een betrouwbare partner te worden binnen onze lokale gemeenschappen.
- 4 In onze zakelijke transacties wordt rekening gehouden met de juridische en morele rechten van derden.
- 5 Wij voorzien in een veilige en gezonde werkomgeving.
- 6 Wij zullen proactief zijn in het beheer van onze verantwoordelijkheden voor het milieu.

- 7 We zullen nooit opzettelijk een verkeerde voorstelling van de feiten maken.
- 8 Het is ons beleid om geen politieke donaties te doen.
- 9 Er mogen geen steekpenningen uitgedeeld of in ontvangst genomen worden.
- 10 Belangenconflicten moeten worden vermeden en moeten steeds worden gemeld.
- 11 Werknemers worden ertoe aangemoedigd iedere vermoede inbreuk te melden.

Naleving van de wet

Het is ons beleid om de wetten, regels en voorschriften van de landen, staten of andere jurisdicties waarin wij actief zijn na te leven. Het is ons beleid om ten volle samen te werken met de desbetreffende overheden en regelgevende instanties

Mensenrechten

Het is ons beleid om de mensenrechten van eenieder die met SIG verwant is te eerbiedigen en wij verzekeren:

- 1 dat werknemers de vrijheid hebben zich aan te sluiten zonder angst voor discriminatie bij de uitoefening van deze vrijheden;
- 2 een verbod op het gebruik van dwangarbeid of kinderarbeid;
- 3 passende beperkingen op de toegang tot en het gebruik van persoonlijke informatie;
- 4 respect voor privacy.

Arbeid, Discriminatie en Pesten op het werk

Het is ons doel om eenduidige en rechtvaardige arbeidsvoorwaarden te bieden en om te voorzien in passende mogelijkheden voor werknemers om hun vaardigheden te ontwikkelen en vooruit te gaan in hun loopbaan. Het is onze bedoeling om alle toepasselijke arbeidsvoorwaarden en -modaliteiten te respecteren.

Wij zijn van mening dat de diversiteit van het personeelsbestand van SIG een sterk punt is voor de Onderneming. Alle werknemers, ongeacht hun huidskleur, ras, religie, geslacht, burgerlijke staat, seksuele geaardheid, handicap of leeftijd worden gelijk behandeld, met rechtvaardigheid, eerlijkheid, respect en waardigheid. Intimidatie (seksueel, fysiek, mentaal, gebruik van grove taal of beledigende gebaren) of pesten, in welke vorm dan ook, worden niet getolereerd. Iedere werknemer waarvan bewezen is dat hij discriminerend gehandeld heeft of zich schuldig heeft gemaakt aan pesterijen of intimidatie, zal onderworpen worden aan disciplinaire maatregelen. Alle werknemers worden sterk aangemoedigd om dergelijke incidenten te melden.

Gezondheid en veiligheid

SIG erkent haar plicht en de voordelen van het voorzien in veilige arbeidsomstandigheden en het bevorderen van een gezonde werkomgeving. Externe controle van onze systemen voor het beheer wordt aangemoedigd (bijvoorbeeld in het Verenigd Koninkrijk OHSAS 18001), en SIG streeft er voortdurend naar om haar prestaties te verbeteren door middel van opleiding en door mensen bewust te maken van potentiële gevaren en onveilige praktijken

Milieubeheer

SIG controleert en beheert proactief haar impact op het milieu. SIG streeft ernaar verder te gaan dan de eisen van de plaatselijke wetgeving. Waar mogelijk, werden externe verificatie regelingen (bijvoorbeeld in het Verenigd Koninkrijk ISO 14001) ingevoerd om ervoor te zorgen dat, wanneer gespecificeerd, hout uit duurzame bronnen gebruikt wordt in het productieproces en de bevoorrading van de verkochte producten.

Betrokkenheid binnen de Gemeenschap

SIG wil een betrouwbare partner worden binnen de lokale gemeenschappen waarin zij actief is door de ondersteuning van gemeenschapsinitiatieven en lokale goede doelen. Elke bedrijfseenheid wordt er door middel van de policy over donaties aan goede doelen, toe aangezet om programma's op te richten die de behoeften van hun lokale gemeenschap aanpakken

Marktethiek

Promotiemateriaal moet nauwkeurig en waarheidsgetrouw zijn. Er mogen geen overdreven beweringen gedaan worden en men mag zich niet schuldig maken aan andere vormen van valse reclame of bedrog.

Klanten worden met respect behandeld de concurrentie gebeurt op een eerlijke en ethische manier.

Samenwerking met concurrenten om prijzen vast te stellen of te handhaven of om de handel op een onrechtmatige wijze beperken is niet toegestaan.

- 1 Er wordt aan klanten feitelijke informatie gegeven over prijzen, dienstregelingen, diensten en andere handelsvoorwaarden. Leveranciers, onderaannemers, adviseurs of vertegenwoordigers worden rechtvaardig, eerlijk en in overeenstemming met de overeengekomen voorwaarden behandeld.
- 2 Van tijd tot tijd kunnen klanten, leveranciers, adviseurs of vertegenwoordigers vertrouwelijke informatie onthullen aan werknemers. Het is onze plicht om deze vertrouwelijkheden te respecteren.
- 3 Eventuele klachten van klanten, leveranciers, onderaannemers, adviseurs of vertegenwoordigers worden snel en eerlijk behandeld.
- 4 Hoewel het verzamelen van de normale commerciële kennis toegestaan is, is industriële spionage ten nadele van concurrenten niet toegestaan.
- 5 Het gaat in tegen het de policy van de onderneming om wetens en willens inbreuk te plegen op auteursrechten, merkenrechten, octrooien of andere naar behoren geregistreerde intellectuele eigendom van derden.
- 6 Werknemers garanderen dat de contracten en afspraken die zij sluiten met leveranciers in overeenstemming zijn met de geschetste waarden en beginselen en dat zij de reputatie van SIG niet in een slecht daglicht plaatsen.

Politieke donaties

Donaties door SIG, in contanten, goederen, diensten of apparatuur, zijn niet toegestaan.

Steekpenningen en andere betalingen om zakelijke transacties te beïnvloeden

Het geven of ontvangen van dergelijke betalingen is niet toegestaan. Geen steekpenningen van welke aard ook, mogen betaald worden aan of aanvaard worden van klanten, leveranciers, politici, adviseurs of vertegenwoordigers van de overheid, particulieren of bedrijven. Het is niet toegestaan om boekhoudingen of interne begrotingen op te stellen met het oog op het vergemakkelijken van steekpenningen of het beïnvloeden van transacties (zwart geld).

Geschenken en amusement

Er moet een verhoogde aandacht zijn bij het aanvaarden of het geven van geschenken/amusement. Dit is niet toegestaan indien het een echt of vermeend belangenconflict zou creëren. De uitwisseling van sociale attenties is toegestaan wanneer er een duidelijke zakelijke

doel voorhanden is en het van goede smaak getuigt. Het ontvangen en geven van buitensporig amusement, aanzienlijke geschenken of gunsten is onaanvaardbaar

Het weigeren van een geschenk kan in bepaalde omstandigheden en/of landen onze handelspartners beledigen. Voor men op zakenreis vertrekt moet men informatie inwinnen over de lokale gewoonten en gedragingen. Werknemers moeten buitensporige geschenken/amusement beleefd weigeren, en aan de aanbieder ervan uitleggen dat de bedrijfspolicy de ontvangst van dergelijke geschenken/amusement verbiedt.

Het geven van geschenken/amusement moet toegelaten zijn en correct verantwoord worden.

Indien u twijfelt of bepaalde geschenken of amusement gepast zijn, moet u uw bezorgdheid aan uw lokale management melden vóór het aanvaarden of het geven van een dergelijk geschenk of amusement.

Belangenconflicten

Ieder, werkelijk of vermeend, belangenconflict moet vermeden worden. Handelingen van werknemers moeten objectief zijn en in het beste belang van SIG gedaan worden. De onderstaande richtlijnen kunnen niet alle gebeurlijkheden dekken, maar er worden toch een aantal potentiële conflictgebieden geïdentificeerd.

- 1 Het aanvaarden van persoonlijke betalingen van leveranciers, die van invloed kunnen zijn op uw zakelijke beslissingen, is niet toegestaan.
- 2 Potentiële conflicten tussen persoonlijke en professionele relaties moeten worden vermeden.
- 3 SIG werknemers moeten ieder belang dat zij of een naast familielid hebben in bedrijven waarmee SIG onderhandelt of kan onderhandelen (met uitzondering van het bezitten van de hoedanigheid van aandeelhouder in een groot bedrijf, zolang een dergelijke investering geen belangenconflict kan creëren) aan hun Director/Managing Director melden (en ter kennis brengen van hun lijnmanager).
- 4 SIG werknemers moeten de schriftelijke toestemming van hun Director/Managing Director verkrijgen (met kennisgeving aan hun lijnmanager) vóór de aanvaarding van een tweede baan, consultancy, een benoeming in de raad van bestuur van een andere vennootschap of een andere vorm van arbeid. In ieder geval, mag er geen belangenconflict rijzen met de belangen van SIG.
- 5 Privéwerk verrichten of intellectuele eigendom vergaren in hetzelfde of een vergelijkbaar gebied als waar SIG actief is, moeten worden vermeden wanneer het moeilijk is om persoonlijke eigendom/voordeel van bedrijfseigendom/voordeel te onderscheiden,
- 6 Het is illegaal voor SIG Medewerkers om aandelen van SIG te kopen of te verkopen, op basis van kennis van materiële informatie die de aandelenkoers kan beïnvloeden, indien deze informatie (prijis-gevoelige informatie) niet beschikbaar is voor het publiek. Niettegenstaande de verplichting van een werknemer ten opzichte van zijn/haar werkgever om koersgevoelige informatie vertrouwelijk te houden, kan het doorgeven van dergelijke informatie aan een onbevoegde derde partij ook gekwalificeerd worden als een burgerrechtelijk of strafrechtelijk misdrijf.
De Gedragscode van SIG over de Verhandeling van Effecten biedt extra begeleiding op dit gebied. In geval van twijfel, moeten werknemers contact opnemen met het secretariaat van de onderneming voor verder advies.
- 7 Indien een werknemer vermoedt een, daadwerkelijk of potentieel, belangenconflict te hebben, moeten hij zijn bezorgdheid onmiddellijk melden aan zijn lijnmanager. Medewerkers mogen niet deelnemen aan een zakelijke beslissing die kan leiden tot een belangenconflict, noch trachten deze te beïnvloeden.

SIG Eigendomsinformatie

“Zakengeheimen” en gevoelige interne informatie zijn waardevol eigendom en mogen niet zonder de juiste vergunning aan iemand worden bekendgemaakt. Volgens de wet zijn bedrijfsgeheimen eigendom van SIG en hebben werknemers de plicht om deze geheimen te beschermen. Werknemers kunnen, opdat zij een beter begrip van het bedrijf zouden krijgen, in het bezit of in contact komen van commercieel-gevoelige informatie, of die enkel voor hun informatie bestemd is, bijvoorbeeld op een personeelsvergadering. Dit soort informatie mag op geen enkele manier buiten de onderneming verspreid worden (bijv. verbaal, mondeling, internet chat room of aan de media). Schending van deze verplichting kan resulteren in een tuchtprocedure.

Werknemers-aandeelhouders

Alle Raden van Bestuur (met inbegrip van de algemene Raad van Bestuur) ondersteunen het concept van werknemers-aandeelhouders. Het is echter essentieel, dat de werknemers-aandeelhouders de richtlijnen in paragraaf 6 van de afdeling “belangenconflicten” in acht houden bij het handelen in bedrijfsaandelen. Er mag geen financieel advies met betrekking tot investeringen in SIG door of aan de werknemers gegeven worden.

Tucht

Elke werknemer die in strijd handelt met onze ethische normen is onderworpen aan disciplinaire maatregelen die kunnen bestaan in een mondelinge berisping, een schriftelijke berisping, een schorsing of de beëindiging van het dienstverband.

De Managing Director heeft de eindverantwoordelijkheid voor de uitvoering van de Policy binnen SIG Air Handling. Deze Policy wordt ondertekend door de SIG Air Handling Managing Director waaruit het engagement van de Raad van Bestuur blijkt. De Chief Executive van de SIG Group heeft een gelijkwaardige verantwoordelijkheid voor de uitvoering van de Policy binnen de SIG Group en heeft de Policy van SIG plc ondertekend, om het engagement van de Raad van Bestuur aan te tonen. Een kopie van deze Policy is te vinden op de website van SIG plc www.sigplc.com.

Mr. Jan Dhaenens
Managing Director, SIG Air Handling NV

Issue No:	1
Issue Date:	April 2010
Document Ref:	ATC – BE -EP