

---

# **ETHISCH CHARTER: WAARDEN IN DIENST VAN ETHISCH HANDELEN**

---

'DE WERELD BETOVEREN, MET RESPECT, DOOR INDIVIDUALITEIT TE OMARMEN'

**9 januari 2026**



# INHOUDSOPGAVE

<b>BOODSCHAP VAN DE DIRECTEUR – LAURENT MILCHIOR</b>	<b>3</b>
<b>ONZE MISSIE EN WAARDEN</b>	<b>4</b>
<b>INLEIDING</b>	<b>5</b>
Waarom hebben we een Ethisch Charter?	5
Voor wie is ons Ethisch Charter bedoeld?	5
Wat zijn ieders verantwoordelijkheden?	5
Hoe dient ons Ethisch Charter te worden toegepast?	6
Wat is een ethische beslissing?	6
<b>ONZE VERPLICHTINGEN ALS ETHISCH BEDRIJF</b>	<b>7</b>
Eerbiediging van de fundamentele mensenrechten	7
Productkwaliteit en -veiligheid	7
Verantwoorde relaties met onze leveranciers	8
Bescherming van de activa en bedrijfsmiddelen van de Groep	8
Respect voor intellectueel eigendom	9
Bestrijding van corruptie, beïnvloeding en steekpenningen	9
Geschenken, uitnodigingen en andere voordelen: praktische richtlijnen	11
Donaties	11
Preventie van risico's in verband met belangenconflicten	12
Antiwitwasbeleid en openbaarmaking van informatie	14
Eerlijk handelen ten opzichte van onze concurrenten	14
Vertrouwelijkheid en bescherming van gevoelige informatie	15
<b>ONZE VERPLICHTINGEN ALS ETHISCHE WERKGEVER</b>	<b>16</b>
Waarborgen van gezondheid en veiligheid op het werk	16
Bevorderen van diversiteit, gelijkheid en inclusie	16
Bevorderen van een gezonde werkomgeving	17
Vertegenwoordiging van de Etam Groep	18
Gegevensbescherming en privacy	19
<b>ONZE VERPLICHTINGEN TER BEVORDERING VAN DUURZAME ONTWIKKELING</b>	<b>20</b>
Waarborgen van gezondheid en veiligheid op het werk	20
<b>CONTROLE- EN AUDITMECHANISMEN</b>	<b>21</b>
Ethical Governance	21
Disciplinaire maatregelen bij niet-naleving van het Charter	21
<b>CONCLUSIE</b>	<b>21</b>
<b>Bijlage 1: Klokkenluidersregeling en -procedure</b>	<b>22</b>
<b>Bijlage 2: Beleid inzake geschenken en uitnodigingen</b>	<b>26</b>

---

# ***BOODSCHAP VAN DE DIRECTEUR: LAURENT MILCHIOR***

Bij Etam zijn wij er altijd van overtuigd geweest dat mode een motor kan zijn voor emancipatie, zelfexpressie en trots. Al meer dan een eeuw lang zijn wij actief in de confectiemode voor dames, waarmee wij de verantwoordelijkheid dragen om veel meer te bieden dan alleen producten: wij moeten een visie, een ambitie en een ethisch kader bieden ten dienste van onze werknemers, klanten en partners.

Dit Ethisch Charter weerspiegelt onze verplichtingen. Het belichaamt de waarden die ons dagelijks inspireren: hoge standaarden, vriendelijkheid, elegantie en moed. Het Charter schetst het kader voor voorbeeldig gedrag, waaraan ieder van ons wordt opgeroepen bij te dragen, ongeacht onze rol binnen het bedrijf.

In een snel veranderende wereld vormen onze ethische normen meer dan ooit de basis voor ons succes op de lange termijn. Ze sturen onze beslissingen, geven vorm aan onze relaties en versterken de vertrouwensband die we delen met onze stakeholders.

Ik nodig u uit om dit Charter te omarmen, uit te dragen en te gebruiken als leidraad in uw dagelijks handelen.

---

# ONZE MISSIE EN WAARDEN

---

***‘De wereld betoveren, met respect,  
door individualiteit te omarmen.’***

## ***De wereld betoveren***

### ONZE AMBITIEUZE DOELSTELLING

Verleiding is de energie van vrijgevochten geesten. Verleiding is het ontwikkelen van die joie de vivre die alles mogelijk maakt. Verleiding is contact maken en een band smeden met anderen. Verleiden is contact maken met zichzelf, met het innerlijke zelf, zonder enige remmingen, om de eigen kracht te onthullen. Verleiden is die veroveringsdrang die de Etam Groep wereldwijd tot bloei brengt. Verleiden is tevens ons unieke karakter als Groep dat emoties teweegbrengt.

## ***Met respect***

### ONZE STRATEGIE OM EEN POSITIEVE INVLOED OP ONS ECOSYSTEEM UIT TE OEFENEN

Sinds onze oprichting zijn we nooit halfslachtig te werk gegaan. Wij doen geen concessies, maar zetten ons met hart en ziel voor onze missie in: het creëren van emoties en de zorg voor onze omgeving. Vandaag de dag moeten we meer dan ooit actie ondernemen om duurzame mode te bevorderen. Dit is onze belofte aan vrouwen, mannen en de planeet. Het is onze plicht als ondernemers om nieuwe manieren van werken te creëren. Dit is wat ons drijft, zoals we hebben vastgelegd in ons ‘We Care’-programma. Resoluut gericht op actie, innoveren we om mooie, toegankelijke en verantwoorde producten te ontwerpen.

## ***Individualiteit omarmen***

### ONZE BELOFTE ALS KERN VAN ONZE BEDRIJFSFILOSOFIE

Na het tijdperk van standaardisatie breekt nu het tijdperk van individualiteit aan. Het tijdperk van ‘jezelf te durven zijn’. Individualiteit is de manier waarop iedereen zijn of haar unieke persoonlijkheid kan uitdrukken en deze kan omzetten in een kracht die hen onderscheidt. Individualiteit staat voor diversiteit en inclusie. Het is onze rol om als toonaangevend merk die verbinding te leggen met wat ons als individuen uniek maakt. Het omarmen van individualiteit draait dan ook om het vieren van wat onze identiteit bepaalt, onze persoonlijkheid vormt en ons verrijkt.

# INLEIDING

---

Het Ethisch Charter van de Groep heeft tot doel een duidelijk en leidend kader te bieden voor de manier waarop wij dagelijks werken, beslissingen nemen en met elkaar omgaan. Het weerspiegelt onze visie, onze waarden en onze bedrijfscultuur, en vertaalt deze naar concrete gedragsregels. Daarmee zorgt het Ethisch Charter voor samenhang tussen onze beloften en onze handelingen, en vormt het een schakel tussen de verschillende interne beleidsregels van de Groep.

Dit Charter is zowel een referentiedocument als een praktisch hulpmiddel om iedereen te begeleiden bij het nakomen van zijn of haar ethische verantwoordelijkheden, zowel in interne relaties als in de omgang met onze externe stakeholders (klanten, leveranciers, partners, lokale gemeenschappen). Het helpt ons weloverwogen keuzes te maken, de gevolgen van onze beslissingen in te schatten en gezamenlijk een bedrijf op te bouwen dat zowel ethisch als maatschappelijk verantwoord handelt.

## ***Voor wie is dit Charter bedoeld?***

Dit Ethisch Charter geldt voor alle bestuurders en werknemers die werkzaam zijn bij de Etam Groep (hierna de 'werknemer'), ongeacht hun functie, verantwoordelijkheidsniveau of werklocatie. Elke werknemer is tevens een ambassadeur van de Groep en vertegenwoordigt haar imago zowel binnen als buiten het bedrijf. Elke werknemer dient kennis te nemen van dit Charter, zich bij de uitvoering van zijn of haar taken aan de principes ervan te houden en de toepasselijke wet- en regelgeving na te leven.

Ethisch handelen is een gezamenlijke verantwoordelijkheid. Dit Charter heeft tot doel iedereen te ondersteunen bij het nemen van eerlijke en verantwoorde beslissingen door richtlijnen te bieden voor integriteit in het dagelijks handelen. Het heeft tot doel te helpen anticiperen op de risico's die gepaard gaan met ieders taken en te zorgen voor adequaat gedrag, ook in complexe of ongebruikelijke situaties.

## ***Wat zijn ieders verantwoordelijkheden?***

Elke werknemer is verantwoordelijk voor het naleven van de in dit Charter vastgelegde groundbeginselen en voor het melden van elk gedrag dat in strijd is met deze regels. Om ervoor te zorgen dat deze verplichtingen op de juiste wijze worden begrepen en toegepast, heeft de Groep verschillende maatregelen getroffen:

- Alle nieuwe werknemers (met inbegrip van bestuurders en senior managers in al onze dochterondernemingen) zijn verplicht kennis te nemen van het Charter en een inleidende training te volgen over de fundamentele beginselen van de Groep op het gebied van ethiek en compliance.
- Bestaande werknemers worden eveneens aangemoedigd om het Charter door te nemen en krijgen via een speciaal jaarlijks voorlichtingsprogramma een opfriscursus over de belangrijkste principes ervan.
- Managers en leidinggevendenden dienen er dagelijks op toe te zien dat de ethische normen binnen hun teams correct worden toegepast.

Het algemene toezicht op de naleving van het Charter berust bij de Ethische Commissie en het uitvoerend management van de Groep, in samenwerking met de afdelingen Human Resources, Juridische Zaken en CSR, die verantwoordelijk zijn voor de implementatie ervan, de opvolging van meldingen en de afhandeling van eventuele overtredingen.

Dit Charter is goedgekeurd door de Raad van Bestuur en het Uitvoerend Comité en is tevens bekrachtigd door de werknemersvertegenwoordigende organen, in overeenstemming met de toepasselijke lokale wetgeving. Om zoveel mogelijk van onze werknemers in staat te stellen kennis te nemen van de ethische beginselen van de Etam Groep, wordt dit Charter in het Engels, Frans en Nederlands op het intranet van de Groep ter beschikking gesteld.

## Hoe dient ons Ethisch Charter te worden toegepast?

Ons Ethisch Charter is onderverdeeld in drie delen, die elk verschillende onderwerpen behandelen:

- **Onze verplichtingen als ethisch bedrijf**
- **Onze verplichtingen als ethische werkgever**
- **Onze verplichtingen ter bevordering van duurzame ontwikkeling**

Elk onderwerp zal worden verduidelijkt met voorbeelden, zodat werknemers beter begrijpen op welke wijze het Charter in hun dagelijkse werkzaamheden van toepassing is.

Het Ethisch Charter kan te allen tijde worden aangepast indien dit nodig wordt geacht; alle werknemers worden op de hoogte gebracht van dergelijke wijzigingen.

## Wat is een ethische beslissing?

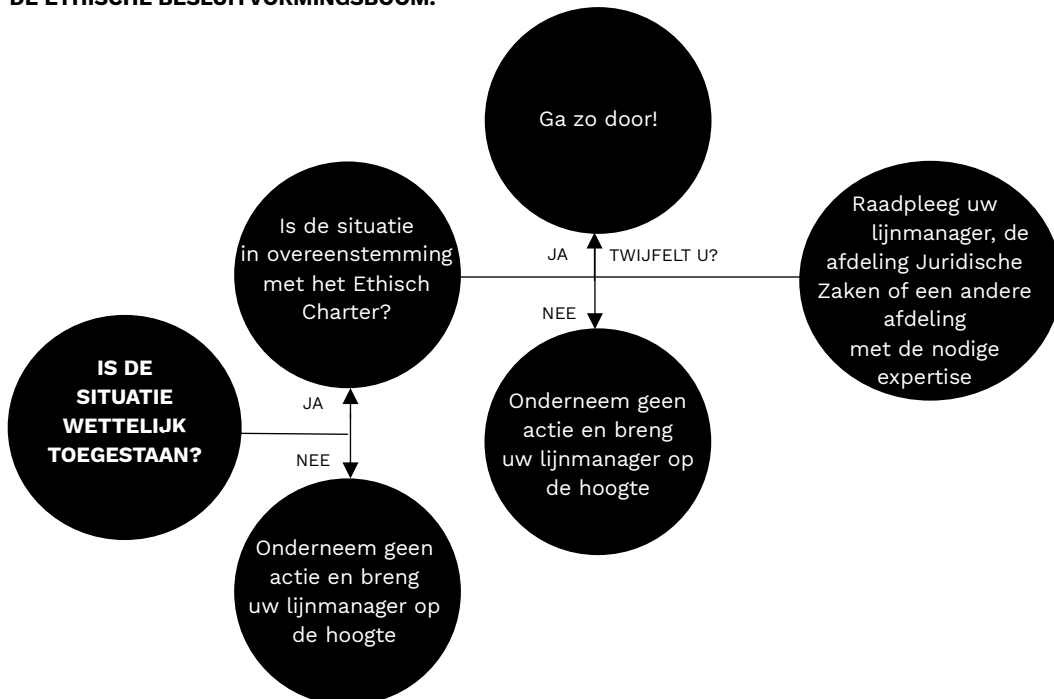
Een ethische beslissing is een keuze die is gebaseerd op de beginselen van respect, integriteit, transparantie en verantwoordelijkheid. Hierbij wordt niet alleen rekening gehouden met juridische en economische belangen, maar ook met de gevolgen voor mens, maatschappij en milieu. Een ethische beslissing nemen houdt in dat u eerlijk handelt, rekening houdt met de waarden van de Groep en ernaar streeft om te doen wat juist is, zelfs wanneer dit moeilijk of complex kan zijn.

Aangezien er vele mogelijke scenario's zijn, kan dit document niet pretenderen volledig te zijn. Het is daarom aan ieder van ons om verantwoordelijk en eerlijk te handelen en, waar nodig, onze lijnmanager te raadplegen wanneer we worden geconfronteerd met een nieuwe of complexe situatie.

Overtredingen van de hieronder uiteengezette grondbeginselen kunnen leiden tot disciplinaire maatregelen tegen de werknemer (zie 'Disciplinaire maatregelen bij niet-naleving').

Het Ethisch Charter is een leidraad om elke werknemer te helpen verantwoordelijk te handelen, in overeenstemming met de waarden van het bedrijf, ongeacht de professionele situatie, ook de meest complexe. Het Charter versterkt het vertrouwen, de transparantie en de integriteit in ons dagelijks handelen.

### DE ETHISCHE BESLUITVORMINGSBOOM:



# ONZE VERPLICHTINGEN ALS ETHISCH BEDRIJF

---

## ***Eerbiediging van de fundamentele mensenrechten***

Eerbiediging van de fundamentele mensenrechten is een essentiële verplichting van de Groep. Bij al onze activiteiten zorgen wij ervoor dat wij de internationale mensenrechtenbeginselen uitdragen en naleven, in het bijzonder die welke zijn vastgelegd in:

- de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens,
- de leidende beginselen van de Verenigde Naties,
- de fundamentele principes en rechten met betrekking tot werk van de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO)
- de richtlijnen voor multinationale ondernemingen inzake maatschappelijk verantwoord ondernemen van de Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling (OESO).

Indien de lokale wetgeving of praktijk strengere regels voorschrijft dan die van het Ethisch Charter, dan prevaleert de lokale wetgeving of praktijk. Indien de regels van het Charter strenger zijn, dan hebben deze voorrang.

Wij verwerpen categorisch alle vormen van dwangarbeid, evenals elke vorm van uitbuiting in de vorm van kinderarbeid. Wij waarborgen de vrijheid van vereniging en het recht op collectieve onderhandelingen, en wij zetten ons in voor het waarborgen van menswaardige en veilige arbeidsomstandigheden voor al onze werknemers.

Ook van onze zakenpartners en leveranciers verwachten wij dat zij deze eisen, die zijn vastgelegd in de *Gedragcode voor Leveranciers*, onderschrijven. In risicolanden wordt bijzonder streng toegezien op de naleving van de fundamentele mensenrechten.

## ***Productkwaliteit en -veiligheid***

De Groep streeft ernaar haar klanten producten van de hoogste kwaliteit aan te bieden, die voldoen aan de geldende veiligheidsnormen en regelgeving. Wij zorgen ervoor dat wij onze klanten op transparante wijze informeren over de eigenschappen en het gebruik van onze producten, om zo hun vertrouwen en tevredenheid te waarborgen.

Elke werknemer speelt een cruciale rol bij het handhaven van deze standaarden. Door interne procedures na te leven, eventuele afwijkingen te melden en nauw samen te werken met onze leveranciers, draagt iedereen ertoe bij dat onze producten voldoen aan de geldende regels, normen en best practices.

De Groep hanteert een streng toezicht- en controlesysteem voor haar leveranciers om hun compliance te waarborgen. Onze verwachtingen en verplichtingen zijn vastgelegd in de *Gedragcode voor Leveranciers*.

In geval van niet-naleving of een klacht van een klant dient elke werknemer snel en verantwoordelijk te handelen om klanten te beschermen en de reputatie van de Groep te waarborgen.

In geval van niet-naleving of een klacht van een klant dient elke werknemer snel en verantwoordelijk te handelen om klanten te beschermen en de reputatie van de Groep te waarborgen.



## ETHISCH OF NIET?

**Ik werk op de afdeling Kwaliteit en heb een testrapport ontvangen van een leverancier waarin wordt aangegeven dat er sprake is van non-conformiteit met betrekking tot de aanwezigheid van door de Groep verboden chemische stoffen. Is het aanvaardbaar om deze resultaten goed te keuren om de opgelegde leveringstermijnen na te komen?**

Het is niet aanvaardbaar om concessies te doen ten aanzien van de kwaliteitsnormen om leveringstermijnen na te komen. U dient uw lijnmanager hiervan op de hoogte te stellen, de leverancier te vragen de non-conformiteit te verhelpen of alternatieven te overwegen alvorens de levering te accepteren.

## Verantwoorde relaties met onze leveranciers

De selectie van onze leveranciers dient uitsluitend op objectieve criteria te zijn gebaseerd en in volledige transparantie te verlopen. In dit verband mag geen enkele leverancier worden uitgesloten op grond van discriminerende criteria (ethniciteit, godsdienst, geslacht, enz.), noch worden bevoordeeld op basis van dezelfde criteria of om persoonlijke redenen die voortvloeien uit familiebanden of vriendschappen.

Wij verwachten van onze leveranciers dat zij onze ethische normen onderschrijven en zich ertoe verbinden de hoogste normen na te leven op het gebied van mensenrechten, arbeidsomstandigheden, sociale wetgeving, milieubescherming en bedrijfsethiek. Samenwerking met een leverancier die zich niet aan onze ethische grondbeginselen houdt, wordt niet getolereerd.

Om een verantwoorde samenwerking te bevorderen, stelt de Groep hen het Ethisch Charter ter beschikking, evenals de diverse gedragscodes en interne procedures die op hen van toepassing zijn, zoals de *Gedragscode voor Leveranciers*. In ruil daarvoor verwachten wij van onze leveranciers dat zij blijf geven van transparantie, integriteit en toewijding bij de toepassing van deze beginselen.

Wij verbinden ons er daarom toe:

- hen te betalen op de overeengekomen vervaldata en voorwaarden;
- hen geen oneerlijke voorwaarden op te leggen (betalingswijze, termijnen, enz.);
- hen niet in een positie van economische afhankelijkheid van onze Groep te brengen;
- de vertrouwelijke gegevens die zij ons hebben toevertrouwd te beschermen.



## ETHISCH OF NIET?

**In het kader van ons CSR-beleid zijn er sociale audits uitgevoerd in fabrieken in China. In een van de rapporten wordt gewezen op een aantal tekortkomingen. Moet ik de samenwerking met deze leverancier beëindigen?**

Als het om kleine tekortkomingen gaat, dient u met de leverancier een plan met tijdgebonden corrigerende maatregelen overeen te komen. Uiteraard dient u deze zakelijke relatie te beëindigen in geval van schendingen van onze ethische beginselen of als u constateert dat de leverancier niet bereid is tot het doorvoeren van verbeteringen.

**Een voormalige werknemer heeft een eigen bedrijf opgericht en produceert POS-displays. Mag ik gebruikmaken van haar diensten?**

Ja, mits het selectieproces transparant en eerlijk verloopt. U dient de voorstellen van alle concurrenten te beoordelen op basis van objectieve criteria.

## Bescherming van de activa en bedrijfsmiddelen van de Groep

De Groep stelt alle nodige activa en bedrijfsmiddelen ter beschikking om haar werknemers in staat te stellen hun werk efficiënt en verantwoord uit te voeren.

Elke werknemer is verantwoordelijk voor het beschermen van de activa en bedrijfsmiddelen die hem of haar in het kader van zijn of haar taken ter beschikking worden gesteld, en voor het uitsluitend gebruiken ervan voor professionele doeleinden, in overeenstemming met het beoogde gebruik.

Deze activa omvatten niet alleen materiële activa (apparatuur, producten, voorraden, infrastructuur, IT-tools, enz.), maar ook de immateriële activa van de Groep, die een essentieel onderdeel vormen van onze waarde en expertise. Hieronder vallen met name ideeën, schetsen, concepten, databases en alle niet-openbare strategische of commerciële informatie.

Wij moeten alles in het werk stellen om de bedrijfsmiddelen van de Groep te behouden en te beschermen, teneinde te voorkomen dat deze worden beschadigd, voor onrechtmatige doeleinden worden gebruikt, of zonder toestemming worden overgedragen of vervreemd.

Wij verzoeken u kennis te nemen van en zich te houden aan de regels inzake het gebruik en de bescherming van de informatiesystemen van de Etam Groep, zoals uiteengezet in de *Charter Inzake het Gebruik van Technologische Middelen* dat beschikbaar is op het intranet van de Etam Groep.

### ETHISCH OF NIET?

Tijdens passessies die in de winkel worden georganiseerd, worden een aantal artikelen besteld. Een collega stelt voor om een supply chain-medewerker 100 artikelen bij hem te laten afleveren, waarbij slechts 80 worden geregistreerd, in ruil voor een commissie. De 20 extra artikelen worden doorverkocht voor zijn persoonlijk gewin.

In het geval van een dubieus voorstel (bijvoorbeeld de levering van meer artikelen dan besteld in ruil voor een persoonlijke commissie) is de regel eenvoudig: ik weiger onmiddellijk, ik maak nooit persoonlijk misbruik van de activa van de Groep en ik breng mijn lijnmanager of het aangewezen meldpunt onmiddellijk hiervan op de hoogte. Op deze manier bescherm ik mijn collega's, de bedrijfsmiddelen van de Groep en mijn eigen integriteit.

## *Respect voor intellectueel eigendom*

Intellectuele creaties (teksten, afbeeldingen, modellen, gegevens, software, publicaties, enz.) zijn waardevolle activa die eigendom zijn van hun auteurs. Wij hebben een dubbele verantwoordelijkheid: het beschermen van de immateriële activa van de Groep en het respecteren van die van anderen. Daarom mogen wij geen documenten, illustraties, tekeningen of andere bronnen van derden gebruiken zonder eerst te controleren of de Etam Groep over de benodigde rechten beschikt (toestemming, licentie, gebruiksvoorwaarden).

### ETHISCH OF NIET?

**De freelance ontwerpster die met mij samenwerkt, probeert een van haar ontwerpen te verkopen aan een merk dat met het onze concurreert. Dat lijkt me vreemd. Heeft zij het recht om dat te doen?**

Nee, dit is zelfs in strijd met het dienstverleningscontract dat zij met de Etam Groep heeft ondertekend. In dit contract heeft zij zich er enerzijds toe verbonden de economische rechten op haar ontwerpen aan uw merk over te dragen en anderzijds zich te houden aan een concurrentiebeding dat betrekking heeft op de meeste van onze directe concurrenten. Leg de kwestie voor aan uw lijnmanager, die deze rechtstreeks met de Juridische afdeling in behandeling zal nemen.

## *Bestrijding van corruptie, beïnvloeding en steekpenningen*

De Groep hanteert een nultolerantiebeleid ten aanzien van corruptie, in welke vorm dan ook. Elke vorm van corruptie of beïnvloeding is ten strengste verboden, aangezien dit in strijd is met onze fundamentele ethische waarden. Dit omvat met name:

- Actieve corruptie, waarbij een persoon (de omkoper) op enig moment, direct of indirect, aan een functionaris aanbiedingen, beloften, geschenken, cadeaus of voordelen van welke aard dan ook doet of daarmee instemt, voor zichzelf of voor anderen, met als doel dat de functionaris een handeling verricht of nalaat binnen het kader van zijn of haar taken (tegenprestatie).
- Passieve corruptie, waarbij een functionaris (de omgekochte) op enig moment, direct of indirect, zonder daar recht op te hebben, aanbiedingen, beloften, geschenken,

cadeaus of voordelen van welke aard dan ook voor zichzelf of voor een ander vraagt of aanvaardt, met als doel een handeling te verrichten of na te laten in het kader van zijn taken of door deze te faciliteren (tegenprestatie).

- Privécorruptie (actief of passief): hier gaat het om dezelfde handelingen, met het verschil dat de ontvanger geen functionaris is, maar een persoon die particuliere functies uitoefent.

De Groep veroordeelt tevens elke poging tot corruptie die indirect plaatsvindt, via derden zoals verkoopagenten, dienstverleners of leveranciers.

Om naleving van deze beginselen en van de geldende wet- en regelgeving tegen corruptie en beïnvloeding te waarborgen, wordt van elke werknemer verwacht dat hij of zij zich te allen tijde op voorbeeldige en ethische wijze gedraagt.

Bijgevolg verbindt elke werknemer zich ertoe:

- geen geld of enig ander voordeel (geschenken, uitnodigingen, enz.) te aanvaarden of te vragen dat ertoe zou kunnen leiden dat de werknemer zijn loyaliteitsplicht jegens de Groep schendt of dat dit zou kunnen worden opgevat als beïnvloeding van een zakelijke relatie;
- geen tussenpersonen in te schakelen voor handelingen die wij niet mogen verrichten of die wij onszelf hebben verboden rechtstreeks te verrichten, ook niet in verband met pogingen tot beïnvloeding;
- zakenpartners zorgvuldig te selecteren en nauwlettend te controleren
- ervoor te zorgen dat onze partners onze ethische beginselen begrijpen en naleven, met name ten aanzien van de bestrijding van corruptie en beïnvloeding, vooral in geografische gebieden die aan verhoogde risico's onderhevig zijn.

#### ***Wat is het verschil tussen corruptie en beïnvloeding?***

	<b>Corruptie</b>	<b>Omkoping</b>
<b>Doelwit van de handeling</b>	De besluitvormer met betrekking tot de handeling	Een derde met invloed op het besluit
<b>Compensatie</b>	Voordeel voor een handeling/nalaten van een handeling	Voordeel voor het uitoefenen van invloed
<b>Overtreding</b>	Het geven/ontvangen van een voordeel in ruil voor een handeling	Het te gelde maken van feitelijke of vermeende invloed

Zogenaamde 'steekpenningen' komen in veel landen veel voor om bepaalde administratieve procedures uit te voeren of te versnellen (douane-inklaring, het verkrijgen van een visum, enz.). Deze praktijken zijn in feite een vorm van 'kleine corruptie' die in de meeste landen die anticorruptieverdragen hebben ondertekend, illegaal is. In dit verband tolereert de Etam Groep dergelijke praktijken in geen geval.



## ETHISCH OF NIET?

**Ik ben bezig met het openen van een nieuw kantoor en de lokale autoriteiten hebben om smeergeld gevraagd voor de aanleg van de telefoonlijnen. Moet ik betalen?**

Nee. Als het gevraagde bedrag niet overeenkomt met gerechtvaardigde installatiekosten, mag u niet betalen.

**Tijdens een sociale audit heeft een leverancier met een fabriek een aanzienlijk geldbedrag aangeboden aan de auditor die de inspectie uitvoerde, in ruil voor een gunstig auditrapport. De auditor heeft dit aan ons gemeld. Hoe moeten we in deze situatie handelen?**

U dient uw lijnmanager onmiddellijk op de hoogte te stellen. De afdelingen Sourcing en CSR zullen deze handeling ten eerste veroordelen bij de leverancier, die hierover uitleg moet geven. De leverancier moet zich ertoe verbinden de ethische beginselen van de Etam Groep niet opnieuw te schenden; indien hij dit toch doet, zal onze zakelijke relatie worden beëindigd.

**Ik werk op de inkoopafdeling en heb contact met een lokale agent die heeft voorgesteld om onze samenwerking niet meteen via een contract vast te leggen. Hij vraagt om een eerste commissie die buiten het contract om aan hem moet worden betaald. Dit bedrag zou worden gebruikt om 'de vrijgevigheid van de Groep' aan potentiële lokale leveranciers aan te tonen. Mag ik deze commissie betalen?**

U dient elk verzoek om betaling waarvoor geen contract bestaat te weigeren, zelfs als dit wordt gepresenteerd als een eenvoudig 'voorschot' of een lokale gewoonte. U dient de interne procedures te volgen bij het aangaan van een zakenrelatie met een nieuwe leverancier en een contract op te stellen. In alle gevallen dient u uw lijnmanager en de Ethische Commissie op de hoogte te stellen om de transparantie van de transacties te waarborgen en ervoor te zorgen dat indien nodig passende maatregelen worden genomen.

## *Geschenken, uitnodigingen en andere voordelen: praktische richtlijnen*

In het kader van professionele relaties kunnen geschenken, uitnodigingen of andere voordelen worden aangeboden of ontvangen. Hierbij is echter bijzondere waakzaamheid geboden om situaties te vermijden die kunnen leiden tot belangenconflicten, pogingen tot beïnvloeding of twijfels over de integriteit van beslissingen die in het kader van onze activiteiten worden genomen.

Werknemers van de Groep dienen zich te onthouden van het aanbieden of aanvaarden van geschenken of uitnodigingen die een commerciële, contractuele of professionele beslissing zouden kunnen beïnvloeden, of de schijn daarvan zouden kunnen wekken. Dit geldt in het bijzonder voor leveranciers, partners, dienstverleners, klanten of elke andere partij waarmee de Groep een zakelijke relatie onderhoudt.

Het beleid inzake geschenken en uitnodigingen is uiteengezet in de bijlage bij dit charter. In geval van twijfel is het altijd raadzaam om uw lijnmanager te raadplegen om de situatie te beoordelen en elk risico op schending van de integriteits- en loyaliteitsbeginselen van de Groep te vermijden.



## ETHISCH OF NIET?

**Ik werk op de inkoopafdeling en een leverancier met wie ik onderhandel over een groot contract heeft mij uitgenodigd voor een lunch in een luxe restaurant, de dag voordat de overeenkomst wordt gesloten. Hij heeft me ook een doos met luxeartikelen aangeboden om 'onze toekomstige samenwerking te vieren'.**

In deze context zou het aanvaarden van deze voordelen kunnen worden opgevat als een poging om de inkoopbeslissing te beïnvloeden. U dient uit principe elk geschenk of elke uitnodiging van onevenredige waarde te weigeren, met name wanneer er nog een commercieel besluit moet worden genomen. Meld de kwestie aan uw lijnmanager of de afdeling Human Resources om transparantie te waarborgen. Het naleven van ons beleid inzake geschenken en uitnodigingen draagt bij aan het behoud van de integriteit en objectiviteit van onze zakelijke relaties.



## ETHISCH OF NIET?

**Ik werk in het marketingteam en wil een productpakket naar een influencer sturen in het kader van een lanceringscampagne. Zij heeft mij gevraagd om een extra product toe te voegen dat geen deel uitmaakt van de campagne, in ruil voor een extra bericht dat gunstiger is voor het merk. Mag ik dit product toevoegen?**

Zelfs in het kader van een samenwerking moet alle communicatie in overeenstemming blijven met de doelstelling van de campagne en voldoen aan de interne richtlijnen van het merk. Het toevoegen van een artikel van waarde dat geen onderdeel is van de campagne, kan worden opgevat als een ongeoorloofd voordeel of zelfs als een poging tot beïnvloeding. U dient ervoor te zorgen dat het verzoek voldoet aan ons beleid inzake samenwerking met influencers, uw manager hiervan op de hoogte te stellen en alle communicatie schriftelijk vast te leggen. Transparantie en eerlijkheid in onze partnerschappen zijn essentieel voor het behoud van de geloofwaardigheid en de ethische normen van onze communicatie.

### *Donaties*

Verzoeken om donaties (financieel, in natura of in de vorm van producten) worden per geval door de afdeling CSR beoordeeld aan de hand van objectieve criteria en in overeenstemming met de doelen die door de Groep worden ondersteund. Beslissingen worden genomen in overeenstemming met de geldende wet- en regelgeving, de ethische beginselen van de Groep en de vereisten inzake transparantie.

De Groep verstrekt geen donaties aan extremistische politieke organisaties, bewegingen die haat of geweld propageren, of aan begunstigden die zich niet houden aan de antiwitwasregels.

### *Preventie van risico's in verband met belangenconflicten*

Er is sprake van een belangenconflict wanneer een persoonlijk belang, direct of indirect, de belangen van de Groep kan schaden, waardoor onze objectiviteit, onpartijdigheid of het vermogen om in het belang van de Groep te handelen, in het gedrang komt.

Elke werknemer dient elke situatie, zowel persoonlijk als professioneel, te vermijden die een conflict veroorzaakt of zou kunnen veroorzaken tussen zijn of haar persoonlijke belangen, die van een familielid of vriend, en die van de Groep. Bijgevolg dient elke werknemer die met een (daadwerkelijk of potentieel) belangenconflict wordt geconfronteerd, zijn of haar lijnmanager hiervan op de hoogte te stellen.

Onder een familierelatie vallen met name huwelijk, geregistreerd partnerschap en samenwonen, evenals familiebanden zoals dochter of zoon, vader of moeder, neef of nicht, tante of oom. Een vriendschap is een persoonlijke band die is gebaseerd op een bijzondere nabijheid of affiniteit, gekenmerkt door regelmatig contact dat verder gaat dan louter een incidentele relatie.

De volgende situaties worden bijvoorbeeld beschouwd als een potentieel belangenconflict:

- het aangaan van commerciële transacties met een leverancier of onderaannemer voor eigen rekening of voor rekening van een derde;
- het beïnvloeden van een selectieprocedure voor een werknemer of leverancier ten nadele van de belangen van de Groep;
- het bestaan van een familierelatie tussen een werknemer en zijn of haar lijnmanager;
- het bezitten van een aanzienlijk financieel belang in een onderneming die een concurrent, klant of leverancier van de Groep is;
- het gebruik van vertrouwelijke informatie die in een professionele hoedanigheid is verkregen om een persoonlijke investering te doen of een familielid te adviseren.

 **ETHISCH OF NIET?**

**Mijn broer is eigenaar van een hotel dat faciliteiten voor bedrijfsevenementen aanbiedt. Wij overwegen om daar de nieuwjaarsreceptie van de Groep te organiseren. Moeten we dit vermijden, gezien de scherpe prijzen en de hoge kwaliteit van de dienstverlening?**

Gezien de prijs-kwaliteitverhouding zou de Etam Groep kunnen overwegen om van de diensten van het hotel gebruik te maken. U mag echter niet betrokken zijn bij het besluitvormingsproces, aangezien er in uw geval duidelijk sprake is van een belangenconflict. In situaties waarin een familielid betrokken is, dient u dit te melden aan uw lijnmanager, die vervolgens de nodige maatregelen kan nemen om te voorkomen dat u in een lastige positie terechtkomt.

 **ETHISCH OF NIET?**

**De neef van een collega is onlangs bij ons komen werken. Bovendien werkt een oud-schoolvriend die ik heb aangeworven nu samen met mij. Ik ben bang dat sommige mensen dit als een belangenconflict zouden kunnen beschouwen. Zijn de regels inzake belangenconflicten alleen van toepassing op naaste familieleden of ook op andere soorten relaties?**

Het antwoord is eenvoudig: als de relatie van dien aard is dat deze uw objectiviteit zou kunnen beïnvloeden, zijn de bovengenoemde regels van toepassing en dient u advies in te winnen. Het feit dat een familielid of vriend binnen de Etam Groep werkt, doet op geen enkele wijze afbreuk aan zijn of haar geschiktheid voor de functie. Desalniettemin moet alles in het werk worden gesteld om ervoor te zorgen dat de aanwerving, het salaris en de functioneringsbeoordeling van deze persoon worden afgehandeld door een onafhankelijke persoon en dat dergelijke situaties voortdurend worden gecontroleerd om ieders objectiviteit en eerlijkheid te waarborgen.

## *Antiwitwasbeleid*

Witwassen is een strafbaar feit waarbij geld afkomstig van illegale activiteiten wordt verborgen. Als werknemers van de Groep moeten wij:

- waakzaam zijn om ervoor te zorgen dat wij samenwerken met zakenpartners wier activiteiten legitiem zijn en wier geld niet afkomstig is van criminele activiteiten;
- contante transacties buiten de winkelverkoop om weigeren. Indien er geen andere optie beschikbaar is en uitsluitend binnen de grenzen van wettelijk toegestane bedragen, moeten dergelijke transacties uitdrukkelijk worden goedgekeurd door het senior management en correct worden geregistreerd en gedocumenteerd in de boekhouding van de Etam Groep.

Indien enig aspect van een voorgestelde transactie ongepast lijkt of waarschijnlijk in strijd is met toepasselijke wet- of regelgeving, waarschuw dan uw directe lijnmanager, die de afdeling Juridische Zaken zal raadplegen.

Wij hebben allen de plicht ervoor te zorgen dat de informatie in onze financiële gegevens juist is. Dit is een essentiële voorwaarde voor een eerlijke, efficiënte en wettige bedrijfsvoering.



### **ETHISCH OF NIET?**

**Een zakenpartner wenst zijn schuld deels via een bankoverschrijving en deels contant te voldoen. Is dit aanvaardbaar?**

U dient bij dit soort transacties bijzonder waakzaam te zijn. Achter dit verzoek kan een witwasconstructie schuilgaan (geld dat is verkregen via illegale activiteiten zoals corruptie, mensenhandel, enz.). U dient onmiddellijk contact op te nemen met uw lijnmanager en de financieel directeur van de Etam Groep om alle mogelijke maatregelen te nemen om er zeker van te zijn dat dit een legitieme transactie betreft. Ook andere waarschuwingssignalen zijn reden tot alertheid: betalingen vanaf rekeningen die doorgaans niet worden gebruikt of door onbekende derden, betalingen in een andere valuta dan aanvankelijk overeengekomen, of verzoeken om te hoge betalingen.

**Ik heb geen tijd om al mijn kwitanties op orde te brengen om mijn onkostendeclaraties in te dienen (ongeveer € 450). Kan ik gewoon een aantal 'forfaitaire' bedragen opgeven en een beëdigde verklaring indienen om het bedrag te ontvangen waarop ik recht heb?**

Nee, dit is niet toegestaan. Uw onkostendeclaraties zouden hierdoor niet correct zijn, evenmin als de boekhouding van de Etam Groep. U bent verplicht de door u gemaakte kosten nauwkeurig te declareren. Er is echter wel voorzien in de mogelijkheid om een beëdigde verklaring in te dienen als u een kwitantie kwijt bent geraakt. Dit moet echter als uitzonderlijke maatregel worden beschouwd.

## *Eerlijk handelen ten opzichte van onze concurrenten*

De Groep voert haar activiteiten uit in overeenstemming met eerlijke en concurrerende praktijken. Wij respecteren alle stakeholders in onze professionele omgeving, met inbegrip van onze concurrenten, aangezien het in ons aller belang is om actief te zijn in een markt waar eerlijke handelspraktijken worden gehanteerd.

Wij zetten ons in voor de naleving van nationale en internationale mededingingsregels.

Het is geen enkele werknemer van de Groep toegestaan het mededingingsbeginsel te schenden, bijvoorbeeld door:

- met concurrenten overeenkomsten te sluiten over praktijken die de concurrentie ondermijnen;
- een concurrent een toeleveringsbron of afzetmarkten te ontnemen, bijvoorbeeld door een van onze leveranciers aan te moedigen zijn verplichtingen jegens een concurrent te verbreken;
- onze concurrenten op welke wijze dan ook in een kwaad daglicht te stellen (valse verklaringen, geruchten, enz.).

Transparantie is essentieel. In deze context streven wij er niet naar om vertrouwelijke informatie over onze concurrenten te verkrijgen via illegale middelen of door ons niet te identificeren als werknemers van de Groep.

Het is uw verantwoordelijkheid om uw lijnmanager op de hoogte te stellen indien u onbedoeld vertrouwelijke of bedrijfseigen informatie over een concurrent hebt ontvangen of gebruikt, waarvan het legitieme eigendom bij de concurrent of bij derden berust.



## ETHISCH OF NIET?

**Op onze CRM-afdeling hebben we onlangs een nieuwe werknemer aangenomen die voorheen in dienst was bij onze grootste concurrent. Hij biedt aan om ons de klantendatabase van zijn voormalige werkgever ter beschikking te stellen voor het werven van nieuwe klanten. Mogen we daar gebruik van maken?**

Neen, het gebruik van op frauduleuze wijze verkregen klantendatabases is de meest voorkomende manier om klanten van een concurrent weg te kapen. Bovendien kan het misbruik van een dergelijke database ook worden beschouwd als diefstal of schending van vertrouwen.

**Zes maanden geleden heb ik iemand aangenomen die eerder voor een van onze concurrenten had gewerkt. Zij had daar expertise opgedaan op een gebied dat voor ons van essentieel belang is. Dit was zelfs de belangrijkste reden waarom zij werd aangenomen. Uiteraard heb ik alle voorzorgsmaatregelen genomen om ervoor te zorgen dat zij geen vertrouwelijke informatie aan ons zou onthullen, maar er moet toch zeker een tijdslimiet zijn waarna zij dat wél zou mogen? Zou het concept van vertrouwelijkheid anders niet absurde proporties aannemen?**

Nee, er is geen tijdslimiet als het gaat om het beschermen van vertrouwelijke informatie. U heeft deze persoon uitsluitend aangenomen vanwege haar vaardigheden en niet vanwege de vertrouwelijke informatie die zij bezit uit haar eerdere werk bij onze concurrent.

## *Vertrouwelijkheid en bescherming van gevoelige informatie*

Elke werknemer van de Groep is verplicht de vertrouwelijkheid te waarborgen van de informatie waartoe hij of zij in het kader van zijn of haar werkzaamheden toegang heeft, ongeacht of deze informatie betrekking heeft op de Groep, werknemers, klanten of leveranciers.

Daartoe gelden enkele eenvoudige regels:

- Deel gevoelige informatie uitsluitend met personen die deze informatie in het kader van hun professionele taken daadwerkelijk nodig hebben;
- Bewaar alle vertrouwelijke informatie (van leveranciers, klanten, enz.) in papieren of elektronische vorm en op een veilige manier;
- Houd er bij communicatie met personen buiten de Etam Groep rekening mee dat interne informatie niet bestemd is voor openbaarmaking;
- Vermijd het werken met gevoelige interne informatie op openbare plaatsen waar gesprekken kunnen worden afgeluisterd en de veiligheid van dergelijke gegevens in gevaar kan komen.

Elke werknemer kan in het kader van zijn of haar taken worden geconfronteerd met frauduleuze pogingen tot afpersing. Bij twijfel over het al dan niet openbaar maken of gebruiken van bepaalde informatie, wordt de werknemer aangeraden om advies in te winnen bij zijn of haar lijnmanager of de afdeling Juridische Zaken alvorens actie te ondernemen.

Zelfs intern mag bepaalde informatie alleen worden gedeeld wanneer daar een legitieme noodzaak voor bestaat



## ETHISCH OF NIET?

**Het is mij opgevallen dat een werknemer die de Etam Groep definitief verlaat, kopieën maakt van haar dossiers voordat ze vertrekt, waaronder een kopie van de klantendatabase. Dit lijkt mij niet gepast. Wat moet ik doen?**

Het is inderdaad verboden om vertrouwelijke en gevoelige informatie van de Groep te behouden zodra een werknemer de Etam Groep verlaat. U dient deze kwestie voor te leggen aan haar lijnmanager en aan Human Resources, zodat passende maatregelen kunnen worden genomen.

**Ik begeleidde een potentiële leverancier na een vergadering terug naar de receptie. We kwamen langs het kantoor van een collega waar hij het project besprak met een andere leverancier waarmee we in onderhandeling zijn. De deur stond open en de andere leverancier stond op luidspreker. Mijn leverancier kwam zo achter het prijsbeleid van zijn belangrijkste concurrent voor het project. Hoe moet ik hierop reageren?**

We dienen allemaal zorgvuldig om te gaan met de vertrouwelijkheid van de informatie waarover wij beschikken. Houd enkele eenvoudige maatregelen in gedachten: ruim uw bureau aan het einde van de dag op, vermijd het delen van vertrouwelijke informatie via de luidspreker, vergrendel uw computer, bewaar gevoelige bestanden in afsluitbare kasten...

Zelfs intern mag bepaalde informatie alleen worden gedeeld wanneer daar een legitieme noodzaak voor bestaat.

# ONZE VERPLICHTINGEN ALS ETHISCHE WERKGEVER

## *Waarborgen van gezondheid en veiligheid op het werk*

De Groep zet zich in voor een gezonde werkomgeving voor al haar werknemers, waarin ieders lichamelijke en geestelijke gezondheid wordt gewaarborgd en veiligheid dagelijks voorop staat. Deze verplichting geldt voor al onze vestigingen en partners, waar wij ook actief zijn, met name op productie- en distributielocaties. Dit houdt ook in dat wij de nodige personeels- en materiële middelen ter beschikking stellen om een veilige werkomgeving te garanderen die is afgestemd op de behoeften van de teams. Wij zijn ons bewust van het belang van algemeen welzijn en streven er dan ook naar een evenwicht tussen werk en privé te bevorderen, hetgeen essentieel is voor ieders persoonlijk welzijn.

Elke werknemer speelt hierbij een belangrijke rol: door de juiste gewoonten aan te nemen, veiligheidsregels na te leven en risicovolle situaties te melden, draagt hij of zij actief bij aan het behoud van een verantwoorde en respectvolle werkomgeving.



### **ETHISCH OF NIET?**

**Ik werk op de designafdeling en heb talrijke prototypes ontvangen voor de komende collecties. In afwachting van het openen van de dozen, plaats ik ze voor een van de nooduitgangen van onze verdieping. Mag ik de dozen hier laten staan, al is het maar voor een paar dagen?**

U dient zich te houden aan de veiligheidsvoorschriften van het gebouw en mag de nooduitgangen in geen geval blokkeren, om de veiligheid van iedereen te waarborgen in geval van een evacuatie. U dient een andere plek te vinden om deze dozen te plaatsen.

## *Bevorderen van diversiteit, gelijkheid en inclusie*

De Groep zet zich actief in voor diversiteit, gelijkheid en inclusie binnen haar teams. Wij hechten veel waarde aan diverse achtergronden, identiteiten en perspectieven, in de overtuiging dat menselijke diversiteit een drijvende kracht is achter prestaties en innovatie.

Elke werknemer dient bij te dragen aan een respectvolle, open en ondersteunende werkomgeving, waar geen plaats is voor enige vorm van discriminatie of uitsluiting. Iedereen dezelfde kansen bieden om zich professioneel te ontplooiën, maakt integraal deel uit van onze ethische verplichtingen.

Elk gedrag van een van onze werknemers dat niet in overeenstemming is met deze grondbeginselen, is verboden en leidt tot sancties.



### **ETHISCH OF NIET?**

**Tijdens een selectieprocedure merkt een werknemer op dat een kandidaat 'te oud is om in het team te passen' en stelt voor om haar om deze reden niet te selecteren.**

Vergeet niet dat leeftijd nooit een selectiecriteria mag zijn. De verantwoordelijke voor de selectie dient het gesprek weer te richten op vaardigheden, ervaring en geschiktheid voor de functie. U kunt dit soort ongepaste opmerkingen melden bij de lijnmanager of de HR-afdeling. Het bevorderen van gelijke kansen betekent dat elke kandidaat objectief wordt beoordeeld, zonder vooroordelen of discriminatie.

## ETHISCH OF NIET?

**Er is een nieuwe collega bij mijn team gekomen. Deze collega heeft een beperking en maakt gebruik van een gehoorapparaat. Tijdens vergaderingen heeft hij moeite om het gesprek te volgen, omdat we vaak allemaal tegelijkertijd praten, zonder visuele hulpmiddelen, en tijdens videogesprekken zonder ondertiteling. Niemand lijkt zich hierom te bekommeren, in de veronderstelling dat hij zich wel zal aanpassen. Ik vraag me af of het aan mij is om in te grijpen?**

- U bent een collega

U maakt zich zorgen over uw collega die het moeilijk heeft: u kunt de manager aanspreken, die het dan van u overneemt door met de persoon in kwestie te praten en contact op te nemen met de afdeling Mission Handicap, die intern is opgezet om collega's met een beperking te ondersteunen.

- U bent de manager

Het eerste wat u moet doen, is met de betrokken persoon praten. U hebt de moeilijkheden opgemerkt; de oplossingen kunnen van de persoon zelf komen, die zijn of haar beperking vaak goed kent. Vervolgens kunt u contact opnemen met HR en de afdeling Mission Handicap, zodat passende ondersteuning en hulpmiddelen kunnen worden voorzien.

Houd er in ieder geval rekening mee dat een werknemer nooit verplicht is om op het werk over zijn of haar beperking te praten. Het verdient echter de voorkeur als u passende aanpassingen wilt doorvoeren. Daarom is het noodzakelijk om een 'beperkingsvriendelijke' omgeving te creëren die wordt gekenmerkt door begrip en openheid.

## *Bevorderen van een gezonde werkomgeving*

De Groep zet zich in om iedereen een respectvolle werkomgeving te bieden, waarin de waarde van de mens ten volle wordt gerespecteerd. Geen enkele vorm van intimidatie – of deze nu psychologisch, seksueel of discriminerend van aard is – noch enig respectloos, agressief of ongepast gedrag wordt getolereerd.

Elke werknemer heeft de plicht bij te dragen aan een cultuur die gebaseerd is op openheid, vriendelijkheid en wederzijds respect. Elk geval van intimidatie of ongepast gedrag dient onmiddellijk te worden gemeld, zodat de nodige maatregelen kunnen worden genomen om de betrokkenen te beschermen en een einde te maken aan dergelijk gedrag.

In geval van een zorgwekkende situatie kan de werknemer de kwestie in alle vertrouwelijkheid melden aan zijn of haar lijnmanager, de afdeling Human Resources of via de interne klokkenluidersprocedure die door de Groep is ingesteld (zie 'Klokkenluidersregeling').

## ETHISCH OF NIET?

**Ik voel me tijdens vergaderingen regelmatig gekleineerd: mijn manager bekritiseert mijn werk stelselmatig in het bijzijn van mijn collega's, geeft belangrijke informatie niet aan mij door en stelt mij onrealistische doelen. Deze situatie baart me zorgen en beïnvloedt mijn welzijn op het werk.**

Dit soort gedrag valt mogelijk onder psychologische intimidatie. Het is belangrijk om deze situatie niet alleen te ondergaan. Ik kan hierover in gesprek gaan met mijn contactpersoon bij HR, een lid van mijn lijnmanagement, of gebruikmaken van de interne klokkenluidersprocedure van de Groep. De Etam Groep garandeert dat meldingen vertrouwelijk en zonder represailles worden behandeld, zodat we de kwestie snel kunnen onderzoeken en actie kunnen ondernemen.

**Een collega heeft mij in vertrouwen verteld dat ze zich ongemakkelijk voelt bij de houding van haar manager; hij maakt regelmatig dubbelzinnige opmerkingen over haar uiterlijk en gedraagt zich ongepast. Ze aarzelt om hier iets van te zeggen, uit angst dat dit haar positie in het team in gevaar zou kunnen brengen. Ik heb het gevoel dat dit geen normale situatie is, maar ik vraag me af welke concrete stappen ik kan ondernemen?**

Ten eerste kunt u proberen uw collega ervan te overtuigen om contact op te nemen met Human Resources, personeelsvertegenwoordigers of juridische adviseurs, indien beschikbaar, of gebruik te maken van onze interne klokkenluidersprocedure via [ethics@etam.fr](mailto:ethics@etam.fr) en het meldingsplatform. Als u merkt dat de situatie voortduurt en uw collega de kwestie nog niet heeft aangekaart, kunt u dit zelf melden via dezelfde kanalen. De Groep tolereert dergelijk gedrag op geen enkele wijze, en door actie te ondernemen draagt u bij aan de collectieve verantwoordelijkheid voor een gezonde werkomgeving.

## Vertegenwoordiging van de Etam Groep

U vertegenwoordigt de Groep naar buiten toe en dient zich bewust te zijn van het beeld dat u uitstraalt. Uw gedrag dient daarom professioneel te zijn en de waarden van de Etam Groep te weerspiegelen. De reputatie van de Etam Groep hangt af van het gedrag van elke individuele werknemer.

In dit verband dienen wij:

- ervoor te zorgen dat er geen verwarring kan ontstaan tussen onze persoonlijke meningen of belangen en die van de Etam Groep;
- ons altijd te identificeren als werknemers van de Etam Groep wanneer wij sociale media gebruiken in het kader van onze professionele activiteiten;
- te handelen in het besef dat wij de waarden van de Etam Groep uitdragen via onze professionele taal en ons gedrag;
- geen middelen van de Etam Groep (briefpapier, zakelijk e-mailadres) te gebruiken voor onze persoonlijke zaken of om onze persoonlijke standpunten kenbaar te maken.

Het kan voorkomen dat de Etam Groep wordt gevraagd om de media te woord te staan of door hen wordt benaderd om haar strategie, prestaties en toekomstige projecten te bespreken. Alleen personen die door het senior management zijn geautoriseerd, mogen zich namens de Etam Groep mondeling of schriftelijk tot de media richten.

Het is verboden om zonder voorafgaande toestemming namens de Groep verbale, schriftelijke of andere toezeggingen te doen.



### ETHISCH OF NIET?

**Ik kom online regelmatig informatie tegen over de Etam Groep die onjuist of zelfs misleidend is. Is het dan niet mijn plicht om dit te corrigeren?**

Nee. Als u dergelijke informatie tegenkomt, meld dit dan aan uw lijnmanager, die vervolgens contact zal opnemen met de communicatieafdeling. Deze zal de nodige maatregelen nemen. Het is geen enkele niet-bevoegde werknemer van de Etam Groep toegestaan om informatie of verklaringen met betrekking tot de Etam Groep op internet of in de pers te publiceren.

**U was aanwezig bij een zakenlunch in een restaurant met zakenpartners. Een lid van uw team gedroeg zich ongepast: hij dronk buitensporig veel en toonde geen respect voor zijn collega's en het restaurantpersoneel. Wat zou u tegen hem moeten zeggen?**

U had een zakelijke afspraak namens de Etam Groep. Hoewel het incident zich in een restaurant heeft voorgedaan, vertegenwoordigde hij in de ogen van de partners en het personeel nog steeds de Etam Groep. Zijn gedrag is onaanvaardbaar en u kunt hem dit duidelijk maken. U dient dit incident ook te melden aan uw lijnmanager.

## Gegevensbescherming en privacy

De bescherming en het respect van persoonsgegevens en privacy zijn een prioriteit voor onze Groep. Wij zetten ons in om ervoor te zorgen dat alle persoonsgegevens met betrekking tot werknemers, klanten, leveranciers en partners worden verwerkt in overeenstemming met de geldende regelgeving, zoals de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) voor Europa.

Dit beleid heeft tot doel de toegang te beperken tot informatie waarmee een natuurlijke persoon direct of indirect kan worden geïdentificeerd (achternaam, voornaam, telefoonnummer, postadres, e-mailadres, enz.). Dergelijke gegevens mogen onder bepaalde voorwaarden worden verzameld en verwerkt.

De Groep verzamelt en verwerkt persoonsgegevens met betrekking tot werknemers en derden en zet zich in om de veiligheid van haar informatiesystemen te waarborgen. Dit omvat het beheer van informatierisico's op alle niveaus van de organisatie: het beveiligen van de toegang tot informatie, het monitoren van onze partners, het aangaan van geheimhoudingsovereenkomsten met onze dienstverleners en het controleren van toegangsrechten.

Elke werknemer van de Groep verbindt zich ertoe het privacybeleid en de toepasselijke wetgeving inzake de bescherming van de privacy en persoonsgegevens na te leven, ongeacht of deze betrekking hebben op werknemers, klanten of leveranciers. Bovendien beschikt de Groep over een functionaris voor gegevensbescherming die samenwerkt met de afdeling Juridische Zaken om de naleving van de beginselen inzake de bescherming van persoonsgegevens te waarborgen, zowel voor derden als voor de werknemers van de Groep.



### **ETHISCH OF NIET?**

**Ik ga een nieuwe samenwerking aan met een partner. De partner opent een winkel van de Etam Groep, die voorheen door een concurrent werd geëxploiteerd. Ik heb per e-mail de klantendatabase van hun voormalige winkel ontvangen, zodat ik contact kan opnemen met hun klanten om hen uit te nodigen de nieuwe winkel te bezoeken. In hoeverre mag ik deze gegevens gebruiken?**

Het gebruik van klantendossiers valt onder de Algemene Verordening Gegevensbescherming. Overeenkomstig de bovenstaande wettelijke bepalingen mag u geen contact opnemen met klanten die geen uitdrukkelijke toestemming hebben gegeven om door een ander bedrijf te worden benaderd. Om persoonsgegevens (achternaam, voornaam, e-mailadres, postadres, telefoonnummer) te mogen gebruiken, dient u namelijk de vrije en geïnformeerde toestemming van de klant te verkrijgen. Als de klant ermee had ingestemd om aanbiedingen van partners te ontvangen, had u contact met haar kunnen opnemen, aangezien zij daarvoor toestemming zou hebben gegeven. In alle andere gevallen moet u haar uitdrukkelijke en specifieke toestemming verkrijgen om communicatie van de Etam Groep te ontvangen.

# ONZE VERPLICHTINGEN TER BEVORDERING VAN DUURZAME ONTWIKKELING

## **Waarborgen van gezondheid en veiligheid op het werk**

De Groep zet zich in voor een holistische benadering van maatschappelijk verantwoord ondernemen via haar WeCare-programma, dat haar vastberadenheid weerspiegelt om concrete maatregelen te nemen ter bescherming van het klimaat en de biodiversiteit. Dit engagement komt met name tot uiting in belangrijke initiatieven op verschillende kerngebieden:

- Het ontwikkelen van meer verantwoorde **WeCare**-collecties, waarbij materialen met een lagere milieu-impact worden gebruikt;
- Het benutten van expertise en het investeren in innovatie om vanaf het begin duurzame producten te ontwerpen;
- Het vergroten van de transparantie en traceerbaarheid in de gehele toeleveringsketen;
- Het implementeren van de uitgangspunten van de circulaire economie;
- Het verminderen van het gebruik van kunststoffen en een verantwoord afvalbeheer.

Via deze integrale strategie bevestigt de Groep haar ambitie om prestaties, duurzaamheid en respect voor het leven met elkaar te verzoenen. Dit initiatief maakt deel uit van een streven naar voortdurende verbetering en wordt ondersteund door concrete, meetbare doelstellingen die de daadwerkelijke impact van onze inspanningen waarborgen.

Onze doelstellingen voor 2030 zijn als volgt:

- Onze uitstoot van broeikasgassen met 80% verminderen voor Scope 1 en 2
- Onze uitstoot van broeikasgassen met 40% verminderen voor Scope 3
- 25% eco-gemoduleerde producten realiseren

Daartoe zet elke werknemer zich in om op proactieve wijze stappen te ondernemen om de milieu-impact van de Groep te verminderen en actief bij te dragen aan het behalen van deze doelstellingen, in overeenstemming met zijn of haar taken, functie en expertisegebied.



### **ETHISCH OF NIET?**

**Ik ben inkoper en reis naar Bangladesh om een van de fabrieken van onze leveranciers te bezoeken. Eenmaal ter plaatse merk ik dat er zeer jonge werknemers aanwezig zijn, terwijl ik weet dat kinderarbeid door de Groep verboden is en in onze Gedragscode voor Leveranciers is vastgelegd. Ik wil deze kwestie aankaarten; kan ik dit doen?**

Uiteraard dient u onmiddellijk melding te maken van deze situatie, aangezien dit een schending van onze kernprincipes betreft. U kunt deze kwestie rechtstreeks melden bij de afdeling Inkoop, aangezien zij contact onderhouden met onze leveranciers, of via de interne klokkenluidersprocedure.

**Ik werk in een winkel. Het is volop winter en de winkel wordt verwarmd om het comfort van klanten en personeel te waarborgen. Ik heb echter gemerkt dat de voordeur voortdurend openstaat of niet goed sluit, wat leidt tot aanzienlijk warmteverlies... Wat kan ik doen?**

U kunt deze kwestie direct melden bij uw winkelmanager, die vervolgens de betreffende afdeling kan informeren zodat deze snel actie kan ondernemen. Door op deze manier te handelen, draagt u bij aan het verminderen van energieverstopping.

# CONTROLE- EN AUDITMECHANISMEN

---

Om de effectieve implementatie van het Charter te waarborgen, maakt de Groep gebruik van interne controle- en auditmechanismen. Deze mechanismen zijn bedoeld om regelmatig te beoordelen of de werkwijzen in overeenstemming zijn met de ethische grondbeginselen van de Groep, om potentiële risico's in kaart te brengen en om eventuele tekortkomingen onmiddellijk te verhelpen. Audits kunnen gericht of periodiek worden uitgevoerd, zowel binnen teams als bij externe partners. Deze controles worden grondig en in volledige vertrouwelijkheid uitgevoerd.

## ***Ethical Governance***

Om de naleving van de in dit Charter vastgelegde waarden en grondbeginselen te waarborgen en het goede voorbeeld te geven, heeft de Groep een Ethische Commissie ingesteld, bestaande uit de General Counsel, de CSR Director en het Head of Internal Audit. Deze commissie heeft tot taak toe te zien op de uitvoering van het Charter, gevoelige situaties te onderzoeken en ervoor te zorgen dat meldingen op de juiste wijze worden afgehandeld. Dit ethisch handvest bevordert een cultuur van voortdurende verbetering op het gebied van integriteit, verantwoordingsplicht en transparantie.

Het Ethisch Charter wordt jaarlijks door de Ethische Commissie geëvalueerd om te waarborgen dat het voldoet aan wettelijke vereisten, contextuele ontwikkelingen en zich voordoende situaties. De Ethische Commissie verbindt zich ertoe een jaarverslag op te stellen en in te dienen bij de Directie en de Raad van Commissarissen over de implementatie van dit Charter en, binnen de grenzen van de wet en met inachtneming van vertrouwelijkheidsvereisten, over eventuele geconstateerde ernstige inbreuken, alsmede over de genomen corrigerende en preventieve maatregelen. De Ethische Commissie zal jaarlijks een geanonimiseerd verslag indienen.

Alle werknemers worden verzocht kennis te nemen van de klokkenluidersregeling zoals uiteengezet in de bijlage bij dit Charter.

## ***Disciplinaire maatregelen bij niet-naleving van het Charter***

Naleving van de in dit Ethisch Charter vastgelegde beginselen is verplicht voor alle werknemers.

Het niet naleven van de in het Ethisch Charter van de Groep vastgelegde beginselen kan leiden tot disciplinaire maatregelen, in verhouding tot de ernst van de overtreding, variërend van een formele waarschuwing tot sancties zoals voorzien in het arbeidsrecht en het interne bedrijfsreglement. Deze maatregelen worden vastgesteld in overeenstemming met de wettelijke procedures en de rechten van werknemers zoals vastgelegd in de wetgeving die van toepassing is op hun arbeidsovereenkomst. Er kunnen tevens sancties worden opgelegd in geval van een valse melding, schending van de vertrouwelijkheid tijdens een onderzoek of vergeldingsmaatregelen tegen een klokkenluider. Elke gemelde situatie wordt grondig en onpartijdig onderzocht om een eerlijke behandeling van alle betrokken partijen te waarborgen.

In geval van gedrag dat een overtreding van de wet kan vormen, behoudt de Groep zich tevens het recht voor om de zaak voor te leggen aan de bevoegde autoriteiten en, indien van toepassing, een klacht in te dienen, in overeenstemming met de toepasselijke lokale wetgeving.

De Groep zet zich tevens in om de nodige corrigerende maatregelen te nemen in geval van een inbreuk op dit Charter, teneinde herhaling van dergelijke inbreuken te voorkomen en de naleving van haar verplichtingen op lange termijn te waarborgen.

## ***Conclusie***

Dit Ethisch Charter is veel meer dan alleen een document: het is een waardevolle leidraad voor uw beslissingen en uw gedrag in een voortdurend veranderende omgeving. Het weerspiegelt de waarden van de Etam Groep en ons streven om integer, verantwoordelijk en respectvol te handelen.

Elke werknemer speelt een cruciale rol bij het dagelijks vormgeven van deze verplichtingen, door middel van zijn of haar keuzes, handelingen en relaties met anderen, ongeacht zijn of haar functie of positie. Ethiek is geen abstract principe: het komt tot uiting in onze daden, onze woorden en onze beslissingen.

Door dit Charter te omarmen, draagt u bij aan het creëren van een gezonde, ethische en inclusieve werkomgeving — een essentieel kader voor het bevorderen van vertrouwen, samenhang en de duurzame ontwikkeling van de Etam Groep.

# BIJLAGE 1:

## KLOKKENLUIDERSREGELING EN - PROCEDURE

---

### DOEL VAN DE KLOKKENLUIDERSREGELING EN -PROCEDURE

De Etam Groep stimuleert een cultuur van transparantie en dialoog. Elke werknemer, ongeacht zijn of haar dienstverband, evenals elke externe persoon die banden heeft met de Groep, moet te goeder trouw elke situatie of elk gedrag kunnen melden dat in strijd is met de wet, interne regels of de beginselen van dit Ethisch Charter. Mocht later blijken dat de feiten onjuist waren, dan heeft dit geen gevolgen, mits de melding te goeder trouw heeft plaatsgevonden. Het begrip 'te goeder trouw' houdt in dat de werknemer op het moment van de melding ervan overtuigd was dat de informatie volledig, eerlijk en juist was, zelfs indien later blijkt dat dit een vergissing was.

De klokkenluidersprocedure is een mechanisme dat tot doel heeft het ethisch beleid van de Etam Groep te bekrachtigen. Het betreft een aanvullend mechanisme dat aan werknemers wordt aangeboden en is niet bedoeld ter vervanging van andere bestaande meldingskanalen, zoals het lijnmanagement, de afdeling Human Resources of personeelsvertegenwoordigers.

Dit meldingsmechanisme staat open voor alle werknemers van de Etam Groep, ongeacht hun dienstverband, met inbegrip van voormalige werknemers (wanneer de gemelde informatie is verkregen in het kader van hun beroepsactiviteiten), personen die hebben gesolliciteerd naar een functie binnen de betreffende entiteit (voor zover de informatie is verkregen in het kader van die sollicitatie), aandeelhouders en partners van de entiteit, bestuurders, externe en tijdelijke werknemers, opdrachtnemers van de betreffende entiteit en hun onderaannemers of, in het geval van rechtspersonen, leden van de bestuurs-, leidinggevende of toezichthoudende organen van dergelijke opdrachtnemers en onderaannemers, evenals hun werknemers.

### UW MELDINGSRECHT UITOEFENEN

Er is een klokkenluidersprocedure beschikbaar via vertrouwelijke en beveiligde kanalen. Meldingen kunnen bijvoorbeeld betrekking hebben op gevallen van corruptie, discriminatie, intimidatie, belangenconflicten of schendingen van mensenrechten of milieuregels.

Voor het melden van zaken die onder de klokkenluidersregeling vallen, is de directe lijnmanager van de werknemer het gebruikelijke meldpunt.

Indien de werknemer echter van mening is dat het informeren van zijn of haar lijnmanager tot moeilijke situaties kan leiden of dat de te melden inbreuk wellicht niet tot passende opvolging zal leiden, kan de werknemer via de klokkenluidersprocedure contact opnemen met de afdeling Human Resources, personeelsvertegenwoordigers en de integriteitsverantwoordelijke.

De Groep beschikt over twee beveiligde interne meldingskanalen:

- Een speciaal, beveiligd meldingsplatform waarop meldingen kunnen worden ingediend, met de mogelijkheid tot anonimiteit :  
<https://etam-groupe.whispli.com/alert>



- Het volgende e-mailadres: [ethics@etam.fr](mailto:ethics@etam.fr).

Binnen zeven werkdagen na ontvangst van de melding wordt een schriftelijke bevestiging verzonden.

Elke melding wordt verzameld en verwerkt door de integriteitsverantwoordelijke, wiens positie en expertise een onpartijdige afhandeling van meldingen mogelijk maken. De melding kan ook zonder voorafgaande interne melding worden doorgestuurd naar de relevante autoriteiten.

Elke werknemer die van mening is dat hij of zij het slachtoffer is van represailles, dient dit via de beveiligde meldingskanalen te melden.

## **IDENTITEIT VAN DE KLOKKENLUIDER**

Meldingen kunnen anoniem worden gedaan of met vermelding van de identiteit van de melder. Meldingen waarbij de identiteit van de melder wordt vermeld, worden vertrouwelijk behandeld, in overeenstemming met de regels inzake de verwerking van persoonsgegevens.

De klokkenluidersprocedure waarborgt de integriteit en vertrouwelijkheid van de tijdens de melding verzamelde informatie, in het bijzonder de identiteit van de melder.

Een klokkenluider die gebruikmaakt van dit meldingsmechanisme kan er dus zeker van zijn dat alle voorzorgsmaatregelen worden genomen om de vertrouwelijkheid van zijn of haar identiteit gedurende het gehele onderzoek te waarborgen. Tevens wordt de identiteit niet bekendgemaakt aan andere personeelsleden (behalve degenen die zijn aangewezen om de informatie te verzamelen), met inbegrip van de persoon of personen die waarschijnlijk bij het onderzoek betrokken zijn of het voorwerp ervan vormen, zelfs indien zij hierom verzoeken.

Het feit dat de klokkenluider zijn of haar identiteit bekendmaakt bij het gebruik van de regeling, stimuleert verantwoordelijk gedrag.

Mocht later blijken dat de feiten onjuist waren, dan heeft dit geen gevolgen, mits u te goeder trouw en zonder financieel gewin hebt gehandeld. Misbruik of kwaadwillig gebruik van de regeling kan daarentegen aanleiding geven tot disciplinaire maatregelen en gerechtelijke procedures tegen de overtreder.

## **INFORMATIE VOOR PERSONEN OP WIE DE MELDING BETREKKING HEEFT**

Overeenkomstig de artikelen 6 en 32 van de wet van 6 januari 1978, zoals gewijzigd in 2004, wordt de persoon op wie de melding betrekking heeft door de functionaris voor gegevensbescherming op de hoogte gesteld zodra zijn of haar gegevens zijn vastgelegd, zodat hij of zij bezwaar kan maken tegen de verwerking van deze gegevens.

Deze informatie, die rechtstreeks door de ethisch verantwoordelijke wordt verstrekt, vermeldt met name: de verantwoordelijke voor de gegevensverwerking, de geuite beschuldigingen en de procedures voor het uitoefenen van het recht op inzage en rectificatie.

Indien echter voorzorgsmaatregelen noodzakelijk zijn, met name om te voorkomen dat bewijsmateriaal met betrekking tot de melding wordt vernietigd, wordt de betrokken persoon pas na het nemen van deze maatregelen op de hoogte gesteld.

## **GEGEVENS DIE IN HET KADER VAN DE MELDING WORDEN VERZAMELD**

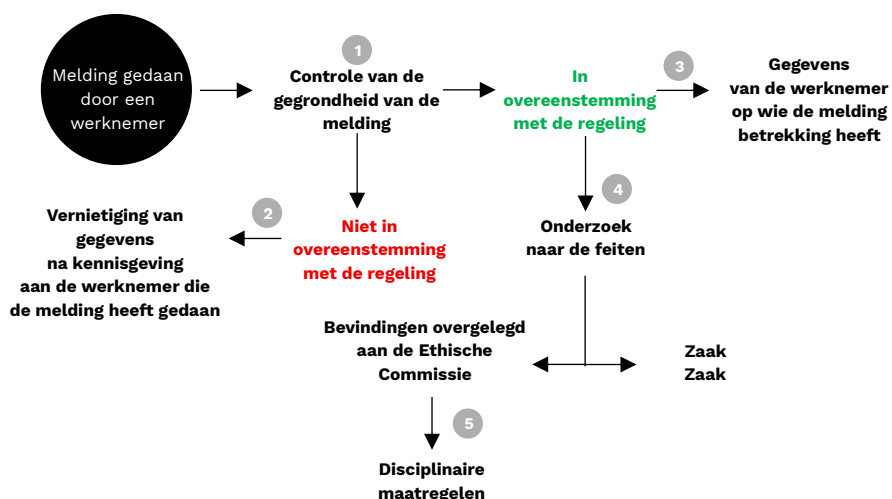
Gegevens die via de klokkenluidersprocedure worden verzameld, kunnen worden verwerkt door de voor de procedure verantwoordelijke persoon. Alleen de volgende categorieën gegevens worden verwerkt:

- de identiteit, functie en contactgegevens van de melder;
- de identiteit, functie en contactgegevens van de persoon/personen op wie de melding betrekking heeft;
- de identiteit, functie en contactgegevens van de personen die betrokken zijn bij het verzamelen of verwerken van de melding;
- de gemelde feiten;
- de informatie die is verzameld tijdens de controle van de gemelde feiten;
- een verslag van de controleprocedures;
- de maatregelen die naar aanleiding van de melding zijn genomen.

De verzamelde feiten zijn strikt beperkt tot de domeinen die onder de klokkenluidersregeling vallen. De behandeling van de klokkenluidersmelding is uitsluitend gebaseerd op objectief uiteengezette gegevens die rechtstreeks verband houden met het toepassingsgebied van de klokkenluidersregeling en strikt noodzakelijk zijn voor de verificatie van de vermeende feiten. Uit de uiteenzetting van de feiten moet duidelijk blijken dat de gemelde feiten vermoedelijk inbreuken vormen.

## **AFHANDELING VAN DE MELDING**

De procedure voor de afhandeling van meldingen via de interne klokkenluidersregeling bestaat uit vijf fasen:



- (1) Voor elke melding zullen de verantwoordelijken voor de klokkenluidersregeling (namelijk de afdeling Interne Audit en de Directeur Juridische Zaken) ervoor zorgen dat de gemelde feiten objectief zijn en zullen zij de nodige controles uitvoeren alvorens maatregelen te nemen. Om de juistheid van de geuite beschuldigingen te beoordelen, kunnen de verantwoordelijken voor de klokkenluidersregeling de melder om aanvullende informatie vragen.
- (2) De verantwoordelijken voor de klokkenluidersregeling behouden zich het recht voor om geen actie te ondernemen naar aanleiding van een melding, met name wanneer deze:
  - buiten het toepassingsgebied van het Ethisch Charter valt;
  - te kwader trouw is gedaan;
  - lasterlijk of aanstootgevend van aard is;
  - gebaseerd is op niet-verifieerbare feiten

De melder wordt in kennis gesteld van de redenen waarom de verantwoordelijken voor de klokkenluidersregeling van mening zijn dat zijn of haar melding niet voldoet aan de voorwaarden met betrekking tot de bescherming van klokkenluiders.

Indien de beschuldigingen onjuist of ongegrond zijn, of indien de melding niet langer relevant is, wordt de melding door de verantwoordelijken voor de klokkenluidersregeling afgesloten. De melder wordt schriftelijk op de hoogte gesteld van de afsluiting van de zaak.

- (3) Kennisgeving aan personen op wie de melding betrekking heeft: zodra de gemelde feiten binnen het toepassingsgebied van de klokkenluidersregeling vallen, wordt de betrokken werknemer door de verantwoordelijken voor de klokkenluidersregeling op de hoogte gesteld dat er een procedure tegen hem of haar loopt, waarbij de beschuldigingen tegen hem of haar worden toegelicht en hij of zij de mogelijkheid krijgt om bezwaar te maken tegen de verwerking van zijn of haar gegevens. Wanneer voorzorgsmaatregelen noodzakelijk zijn, met name om te voorkomen dat bewijsmateriaal met betrekking tot de melding wordt vernietigd, wordt de betrokken persoon pas na het nemen van deze maatregelen op de hoogte gesteld. De betrokken persoon krijgt aldus de gelegenheid om te reageren op de tegen hem of haar geuite beschuldigingen en zijn of haar standpunt kenbaar te maken.

De persoon tegen wie de melding is gericht, wordt tevens geïnformeerd over de afdelingen waaraan de melding kan worden doorgestuurd en over de wijze waarop hij of zij zijn of haar recht op inzage en rectificatie kan uitoefenen.

De klokkenluider wordt tevens geïnformeerd dat zijn of haar melding is ontvangen en momenteel wordt onderzocht.

Afhankelijk van de aard van de melding wordt een intern onderzoek of een formeler onderzoek ingesteld.

- (4) Alle meldingen worden in ontvangst genomen door de verantwoordelijken voor de klokkenluidersregeling, die zaken met betrekking tot de onder dit Ethisch Charter

vallende domeinen onderzoeken in het kader van een ad-hoccommissie bestaande uit een beperkt aantal personen met expertise op dit gebied.

Als onderdeel van het onderzoek kunnen details van de melding worden gedeeld met personen van verschillende entiteiten binnen de Groep, aangewezen op basis van hun respectieve expertisegebieden. Het aantal personen dat verantwoordelijk is voor de afhandeling van meldingen is beperkt, waarbij zij gebonden zijn aan een geheimhoudingsplicht.

Wanneer het onderzoek de verwerking van persoonsgegevens vereist, verbindt de Etam Groep zich ertoe de toepasselijke wet- en regelgeving inzake gegevensbescherming na te leven in het land waar de melding is gedaan. Dit omvat:

- de rechten die worden toegekend aan personen wier gegevens worden verzameld;
- de bepalingen met betrekking tot de bewaartermijn voor dergelijke gegevens;
- het verwijderen van gegevens met betrekking tot ongegronde meldingen;
- Bepalingen inzake informatiebeveiliging, de voorwaarden voor het verstrekken van gegevens aan derden en beperkingen die van toepassing zijn op gegevensoverdrachten buiten de EU.

- (5) De verantwoordelijken voor de klokkenluidersregeling leggen hun bevindingen voor aan de Ethische Commissie. Er kunnen disciplinaire maatregelen tegen de werknemer worden genomen.

#### **BESCHERMING VAN WERKNEMERS EN INFORMATIE**

De Groep garandeert de vertrouwelijkheid van de identiteit van de klokkenluider, de gemelde feiten en de betrokken personen, evenals de afwezigheid van represailles tegen personen die te goeder trouw een melding hebben ingediend. Er zal bijzondere zorg worden besteed aan de formulering van de informatie die aan de betrokken persoon wordt meegedeeld, waarbij ervoor wordt gezorgd dat deze informatie, voor zover mogelijk, van dien aard is dat elke indirecte identificatie van de klokkenluider wordt voorkomen. De identiteit van de klokkenluider, indien de melding niet anoniem plaatsvindt, wordt strikt vertrouwelijk behandeld.

#### **Opheffing van de vertrouwelijkheid door de bevoegde autoriteiten**

De vertrouwelijkheid geldt in het kader van de interne afhandeling van de melding.

Er kan echter geen beroep op worden gedaan tegenover administratieve, gerechtelijke of toezichthoudende autoriteiten wanneer deze op rechtmatige wijze om de openbaarmaking van informatie verzoeken die noodzakelijk is voor de uitoefening van hun taken (bijvoorbeeld in het kader van een strafrechtelijke procedure, een administratief onderzoek of een toezichtscontrole).

In dergelijke gevallen, en tenzij dit wettelijk verboden is, wordt de klokkenluider vooraf in kennis gesteld van de openbaarmaking van zijn of haar identiteit of van enige informatie aan de hand waarvan hij of zij kan worden geïdentificeerd.

#### **BEWARING VAN GEGEVENS**

Gegevens die zijn verzameld in het kader van ontvangen en/of verwerkte meldingen worden vernietigd, bewaard of gearchiveerd overeenkomstig de geldende bepalingen.

Zodra de gegevens door de verantwoordelijken voor de klokkenluidersregeling zijn verzameld, worden gegevens met betrekking tot een melding die buiten het toepassingsgebied van de regeling valt, dan ook onverwijld vernietigd.

Indien de melding niet wordt gevolgd door een tucht- of gerechtelijke procedure, worden de gegevens met betrekking tot die melding binnen twee maanden na afloop van het onderzoek vernietigd.

Wanneer een tucht- of gerechtelijke procedure wordt ingesteld tegen de betrokken werknemer of de indiener van een misleidende melding, worden de gegevens met betrekking tot de melding door de verantwoordelijken voor de klokkenluidersregeling bewaard totdat de procedure is afgerond. Gegevens die onderhevig zijn aan archiveringsmaatregelen worden bewaard in een afzonderlijk informatiesysteem met beperkte toegang, gedurende een periode die niet langer is dan de verjaringstermijnen voor gerechtelijke procedures.

# BIJLAGE 2:

## BELEID INZAKE GESCHENKEN EN UITNODIGINGEN

---

### DOELSTELLINGEN

Dit beleid vormt een integraal onderdeel van dit Ethisch Charter en heeft tot doel duidelijke richtlijnen vast te stellen met betrekking tot het aanvaarden en aanbieden van geschenken en uitnodigingen in een professionele context, teneinde elke vorm van corruptie, belangenconflicten of reputatieschade voor de Etam Groep te voorkomen.

Geschenken en uitnodigingen kunnen verschillende vormen aannemen, zoals uitnodigingen voor een restaurantbezoek, een beurs, een sport- of cultureel evenement, enz.

Geschenken en uitnodigingen zijn gebruikelijk in het bedrijfsleven en vormen op zich geen daad van corruptie.

Het aanbieden of aanvaarden van een geschenk of uitnodiging kan onder bepaalde omstandigheden een daad van corruptie vormen; dit is het geval wanneer het doel is om invloed uit te oefenen op het al dan niet verrichten van een handeling door een persoon, in strijd met zijn wettelijke, contractuele of professionele verplichtingen.

### DEFINITIES

De gehanteerde definities zijn als volgt:

**Geschenk:** elk voorwerp van waarde, elke dienst, elk voordeel, elke korting, elke lening of elke donatie die in een professionele context wordt aangeboden of ontvangen.

**Uitnodiging:** elk aanbod van een maaltijd, evenement, reis, accommodatie, sport- of cultureel evenement dat in een professionele context wordt aangeboden of ontvangen.

**Derden:** elke persoon of entiteit buiten de Groep (klanten, leveranciers, partners, agenten, vertegenwoordigers, overheidsinstanties, enz.).

### TOEPASSINGSGEBIED

Het beleid inzake geschenken en uitnodigingen is van toepassing op alle bestuurders en werknemers die hun taken binnen de Etam Groep uitoefenen, hierna de 'werknemer' genoemd.

### ALGEMENE BEGINSELEN

Het is verboden geschenken of uitnodigingen aan te bieden of te aanvaarden die een zakelijke beslissing op ongepaste wijze zouden beïnvloeden of een verplichting jegens een externe partij zouden kunnen creëren.

Elk aanbod of elke aanvaarding van een geschenk of uitnodiging moet transparant zijn en mag de integriteit van het bedrijf of zijn werknemers niet in gevaar brengen. Het vragen om of aanvaarden van een dergelijk geschenk door een werknemer mag niet worden beschouwd als een tegenprestatie voor zijn handelen of nalaten.

Iedereen aan wie een geschenk of uitnodiging wordt aangeboden, dient de volgende punten in overweging te nemen:

- Wat is de geschatte waarde van het geschenk of de uitnodiging? Is deze redelijk?
- Zou ik mij in verlegenheid gebracht voelen als mijn collega's zouden ontdekken dat ik dit geschenk of deze uitnodiging heb ontvangen?
- Zijn er de afgelopen maanden andere geschenken of uitnodigingen aangeboden door dezelfde persoon of organisatie?
- Is het waarschijnlijk dat het geschenk of de uitnodiging, gezien de waarde of frequentie ervan, de uitvoering van mijn taken beïnvloedt of de reputatie van de organisatie schaadt?
- Wat is de context van dit geschenk of deze uitnodiging? Wordt het geschenk of de uitnodiging aangeboden uit beleefdheid, voor commerciële doeleinden of met het oog op een tegenprestatie? Wanneer wordt het aangeboden?
- Zou ik dezelfde beslissing nemen als ik het geschenk of de uitnodiging niet zou aanvaarden?

Bij twijfel wordt de betrokken werknemer geadviseerd om zijn of haar lijnmanager te raadplegen om te bepalen of het geschenk of de uitnodiging mag worden aangeboden of aangenomen.

## **GESCHENKEN**

### **Aanvaarding van geschenken:**

Werknemers mogen geschenken van geringe waarde aanvaarden, doorgaans met een waarde van minder dan € 150, die in overeenstemming zijn met de lokale zakelijke gebruiken.

Geschenken in de vorm van contant geld of contante equivalenten (cadeaubonnen, bankoverschrijvingen, onkostenvergoedingen, winkelbonnen, cryptovaluta, enz.) zijn ten strengste verboden.

Geschenken van ongepaste of illegale aard zijn verboden (gokken, drugs, verdovende middelen, het bijwonen van shows of evenementen van seksuele aard, verblijven in etablissementen van seksuele aard, enz.)

Elk geschenk dat wordt ontvangen van een leverancier die deelneemt aan een aanbesteding is verboden en moet aan de leverancier worden teruggegeven, ongeacht de waarde ervan.

### **Aanbieden van geschenken:**

Geschenken aan derden moeten redelijk en gepast zijn en in overeenstemming zijn met de lokale wetgeving. Ze moeten worden goedgekeurd door de lijnmanager van de werknemer.

Geschenken in de vorm van contant geld of contante equivalenten (cadeaubonnen, bankoverschrijvingen, onkostenvergoedingen, winkelbonnen, cryptovaluta, enz.) zijn ten strengste verboden, met uitzondering van cadeaubonnen van de merken van de Groep die worden aangeboden in het kader van een commerciële relatie (pers, influencers) en die een redelijke waarde hebben.

Geschenken van ongepaste of onwettige aard zijn verboden (gokken, drugs, verdovende middelen, het bijwonen van voorstellingen of evenementen van seksuele aard, verblijven in etablissementen van seksuele aard, enz.)

Het aanbieden van geschenken aan overheidsfunctionarissen is ten strengste verboden.

## **UITNODIGINGEN**

### **Aanvaarding van uitnodigingen:**

Uitnodigingen voor zakelijke evenementen (lunches, diners, conferenties) mogen worden aanvaard indien deze redelijk en evenredig zijn. Hiervoor is voorafgaande goedkeuring door de lijnmanager van de werknemer vereist.

Uitnodigingen voor evenementen in het kader waarvan moet worden gereisd, mogen worden aanvaard indien deze redelijk en evenredig zijn. Hiervoor is voorafgaande goedkeuring door de lijnmanager van de werknemer vereist. Dergelijke reizen moeten plaatsvinden onder strikt zakelijke voorwaarden. Uitnodigingen voor vakantie-reizen zijn verboden.

Elke uitnodiging die kan worden opgevat als beïnvloeding van een zakelijke beslissing moet worden afgewezen.

Uitnodigingen van ongepaste of onwettige aard zijn verboden (het bijwonen van voorstellingen of evenementen van seksuele aard, verblijven in etablissementen van seksuele aard, enz.)

### **Aanbieden van uitnodigingen:**

Uitnodigingen dienen rechtstreeks verband te houden met professionele activiteiten en door de lijnmanager van de werknemer te worden goedgekeurd.

Uitnodigingen van ongepaste of onwettige aard zijn verboden (het bijwonen van voorstellingen of evenementen van seksuele aard, bezoeken aan etablissementen van seksuele aard, enz.)