

# CODE DE CONDUITE



JANDENUL.COM



# Contrôle documentaire

## Informations documentaires

<b>Raison sociale</b>	Jan De Nul Group - JDN		
<b>Modèle de document</b>	Policy		
<b>N° de document</b>	0003		
<b>Langue</b>	French - fr		
<b>Révision du document</b>	04.00	<b>Révision intégrale</b>	<input checked="" type="checkbox"/>
<b>Titre du document</b>	Code de conduite		
<b>Département d'origine</b>	Internal audit and compliance		

## Revue et approbation

<b>Avalisé, en vue de son application dans le Jan De Nul Group, par</b>	<b>Date</b>
Director: F. Buyle	20-déc.-2023
Director: N. Van Ghendt	20-déc.-2023

## Définitions

<b>Définition</b>	<b>Signification</b>
Employé	Toute référence à un « employé » dans le texte ci-dessous comprend aussi les associés, les cadres et la direction.
Jan De Nul Group	Par « Jan De Nul Group », il faut entendre Sofidra SA et l'ensemble de ses sociétés affiliées.
Fonctionnaire public	Toute personne employée par le gouvernement national, régional ou local ou par toute autre autorité publique, toute personne physique agissant pour le compte de ou représentant un gouvernement, tout fonctionnaire ou travailleur d'entreprises dans lesquelles le gouvernement possède un intérêt minoritaire (y compris les consortiums portuaires), tout candidat à un bureau ou parti politique ou tout travailleur ou représentant d'organisations (quasi-) internationales (telles que l'ONU ou la Banque mondiale).

## Abréviations

<b>Abréviation</b>	<b>Signification</b>
RGPD	Règlement général pour la protection des données
OIT	Organisation internationale du travail
OCDE	Organisation de coopération et de développement économiques
QSSE	Qualité, santé, sécurité et environnement

# 1 Déclaration d'intention – Message du conseil d'administration

Jan De Nul Group mène à bien des travaux civils complexes, des projets maritimes et environnementaux ambitieux et des réalisations innovantes dans l'industrie offshore et des énergies renouvelables dans le monde entier. Grâce à des employés qualifiés et à des investissements continus dans nos équipements et dans l'humain, nous sommes devenus un expert de référence dans ce domaine diversifié. Notre ambition pour l'avenir est simple : en collaboration avec nos clients, mener à bien des projets répondant à leurs besoins et à leur satisfaction, tout en maintenant notre position d'acteur mondial. Nous souhaitons développer cette dernière en dirigeant nos activités comme une entreprise responsable et fiable. Le présent Code de conduite nous sert d'outil pour atteindre cet objectif. Nous sommes fermement convaincus que de bonnes relations avec tous nos partenaires sont la clé de la réussite.

Conformément à notre vision, à notre mission et aux valeurs que nous défendons, nous nous efforçons d'exercer nos activités de manière éthique, respectueuse et conforme aux lois et réglementations d'application. Ce Code reflète notre vision d'un entrepreneuriat éthique et respectueux, et met en évidence les valeurs, normes de déontologie et pratiques commerciales qui sont attendues de tous nos employés. Du reste, les règles inscrites dans notre Code de conduite constituent également le minimum de ce que nous attendons de toutes nos contreparties.

En notre qualité de Conseil d'administration, nous comptons sur chaque employé et sur tous ceux qui travaillent pour ou pour le compte de la société, quels que soient leur fonction et leur niveau hiérarchique au sein de l'entreprise, pour respecter ces règles et inciter les autres à faire de même.

Le Conseil d'administration

Ce document est la propriété du Jan De Nul Group. Les informations qu'il contient peuvent être modifiées et copiées ou diffusées sans contrôle. Nous ne garantissons ni son exactitude, ni son exhaustivité. Veuillez vérifier si des mises à jour ou des révisions ont eu lieu depuis la création de ce document. Si vous vous fiez aux informations contenues dans ce document, c'est uniquement à vos risques.

## 2 Champ d'application

### 2.1 Champ d'application mise en œuvre

La présente politique est mise en œuvre par		Limite géographique
Les entreprises du Jan De Nul Group	Oui, par toutes les entreprises du Jan De Nul Group	Monde entier
Chaîne de valeur de Jan De Nul Group	Oui, voir la section 5.7 Collaboration avec des contreparties	
Clients de Jan De Nul Group	Recommandés	

Si le Code de conduite du Jan De Nul Group s'écarte des réglementations ou politiques locales, les règles les plus strictes prévalent.

### 2.2 Champ d'application informatif

Cette politique peut être communiquée sans aucune restriction à tout tiers à des fins d'information.

## 3 Notre personnel et son environnement de travail

### 3.1 Respect de la législation sociale

Jan De Nul Group garantit que les conditions de travail de son personnel et de ses équipages sont conformes aux exigences à la fois nationales et internationales. Nous respectons et promovons les droits humains tels qu'édictees dans les normes et principes internationaux comme la Déclaration universelle des droits de l'homme des Nations unies, la Déclaration de l'Organisation internationale du travail (OIT) relative aux principes et droits fondamentaux au travail, les Principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme ainsi que les Principes directeurs de l'OCDE pour les entreprises multinationales, de même que les lois des pays dans lesquels nous travaillons, au minimum.

Nous encourageons nos employés et leurs représentants à tenir un dialogue social ouvert. En conséquence de la collaboration entre les partenaires sociaux en place, nous jouissons d'une main-d'œuvre motivée, flexible et protégée.

#### 3.1.1 Non-discrimination

Nous croyons fermement aux principes d'égalité des chances et des valeurs et encourageons donc la diversité dans tous les domaines du recrutement, de l'emploi, de la formation et de la promotion. Tous nos employés ont la possibilité de développer pleinement leur potentiel, sans discrimination de race, de genre ou due à leurs circonstances personnelles.

Notre système repose sur le mérite, ce que nous considérons important car :

- Nous voulons attirer des talents
- Nous voulons offrir les meilleurs services à nos clients
- Une entreprise variée a plus de chances d'innover et de connaître le succès
- Les personnes traitées équitablement sont plus productives et se sentent plus appréciées.

#### 3.1.2 Comportements indésirables

Les comportements indésirables tels que le harcèlement (sexuel), l'agression, la violence, la discrimination, l'intimidation, etc. sont inacceptables. Nous avons des politiques pour prévenir de tels agissements et les personnes concernées peuvent contacter, en toute confidentialité, certains employés désignés qui sont formés pour intervenir dans de tels cas.

#### 3.1.3 Travail des enfants et travail forcé

Jan De Nul Group ne tolère pas le travail des enfants et prendra des mesures appropriées en cas de suspicion de maltraitance d'enfants, que ce soit dans sa propre organisation ou chez l'un de ses fournisseurs, sous-traitants, partenaires ou toute autre tierce partie avec laquelle nous faisons affaire.

De même, Jan De Nul Group ne tolère aucune forme de trafic d'êtres humains, de travail forcé ou d'esclavage, que ce soit dans sa propre organisation ou dans le chef de ses sous-traitants, fournisseurs ou de toute autre tierce partie avec laquelle il fait affaire.

### **3.1.4 Liberté d'association et droit de négociation collective**

Les employés du Jan De Nul Group sont libres de se rassembler de manière pacifique et de s'associer avec d'autres, en ce compris le droit de constituer et de s'affilier à des syndicats afin de protéger leurs intérêts.

### **3.1.5 Rémunération équitable et heures de travail raisonnables**

Jan De Nul Group se conforme aux règles nationales pertinentes ainsi qu'aux normes industrielles convenues en ce qui concerne la rémunération et les heures de travail.

Nous nous abstenons d'imposer des heures de travail excessives qui affecteraient l'équilibre travail/vie privée et menaceraient ainsi la santé et la sécurité de l'employé concerné. De plus, nous respectons toujours les salaires minimums régionaux et les règles salariales internationales.

### **3.1.6 Drogues et alcool**

Jan De Nul Group applique une politique de tolérance zéro en matière de consommation de drogues et d'alcool sur le lieu de travail. Nous disposons déjà d'une politique concernant l'alcool et les drogues. Tout employé qui enfreindrait notre politique concernant l'alcool et les drogues fera l'objet de mesures disciplinaires.

## **3.2 Santé et sécurité**

Jan De Nul Group met tout en œuvre pour que ses employés puissent effectuer leurs tâches dans un environnement sûr et sécurisé.

Nous n'acceptons pas de nos employés, sous-traitants ou de toute personne travaillant pour notre compte qu'ils prennent des risques inutiles et nous leur demandons d'arrêter toute tâche qu'ils ne peuvent exécuter en toute sécurité.

Nos objectifs, buts et principes relatifs à la santé, à la sécurité, à la sûreté et à la préservation de l'environnement sont résumés dans la Déclaration de politique QSSE du Jan De Nul Group. Nous attendons de nos employés qu'ils se conforment à cette politique.

## **3.3 Environnement**

Nous nous attachons, en tant qu'entreprise, à éviter toute atteinte à l'environnement, à éviter de polluer l'environnement et à réduire largement notre incidence sur le climat, ainsi qu'à encourager l'économie circulaire. Avec nos partenaires, nos clients, nos fournisseurs et nos sous-traitants, nous instaurons des initiatives et solutions tangibles visant à réaliser nos projets de façon durable dans le but de respecter l'intégrité environnementale tout en limitant notre empreinte écologique.

Nous encourageons à toujours respecter, en guise de seuil absolu, la législation locale ou notre propre système de management environnemental, selon celui/celle des deux qui est le/la plus strict(e).

## 4 Ressources de la société

### 4.1 Protection des actifs matériels et immatériels

Chacun est tenu de traiter les actifs matériels et immatériels de notre société avec soin et de les utiliser aux fins prévues.

Les employés doivent protéger tous nos actifs contre par ex. la perte, les dommages, le vol, l'abus, etc., y compris la propriété intellectuelle, la réputation du nom de la société, etc.

Avant leur départ, les employés sont tenus de restituer tous les biens matériels qu'ils ont reçus de la société.

Ils restent également soumis à l'obligation de continuer à respecter la confidentialité des informations.

### 4.2 Protection des informations et respect de la vie privée

Jan De Nul Group s'appuie sur ses politiques de sécurité de l'information, normes et procédures pour protéger et gérer ses propres informations ainsi que celles de ses parties prenantes, et encourage les formations à ce sujet. Chacun doit accepter ces politiques, normes et procédures.

Si un employé est confronté à une situation inacceptable ou soupçonne une violation de la sécurité, une fuite de données ou un accès non autorisé, il doit le signaler à son supérieur ainsi qu'au département informatique.

#### 4.2.1 Confidentialité des informations

Jan De Nul Group et ses partenaires s'engagent à protéger toutes les informations confidentielles qu'ils échangent. La diffusion de ces informations ne peut se faire que moyennant autorisation, et uniquement aux seules fins de l'activité de l'entreprise. Cela signifie que les employés peuvent uniquement consulter et traiter les données et informations d'entreprise dont ils ont besoin pour l'exercice de leur fonction. Il leur est interdit d'accéder à, d'utiliser ou de divulguer toute donnée pour leur profit personnel ou à toute autre fin non autorisée. Nous respectons à tout moment la confidentialité de la documentation qui nous est confiée, sauf en cas d'obligation légale.

Nous avons mis en place une structure TIC solide et continuons d'investir dans celle-ci pour garantir la sécurité optimale de nos données.

Jan De Nul Group se soumet à toute loi ou législation visant ce but dans les pays dans lesquels il travaille.

## 4.2.2 Confidentialité et sécurité des informations

Toutes les informations que l'entreprise recueille à propos de chacun de ses employés sont considérées comme confidentielles et traitées dans le respect de la législation en vigueur en matière de confidentialité et/ou de protection des données. Aucun employé n'est autorisé à diffuser des informations personnelles concernant n'importe lequel de ses collègues sans consentement préalable.

Jan De Nul Group est chargé d'identifier, d'évaluer et de faire rapport sur les risques liés à la sécurité des données, et ce, conformément aux exigences réglementaires et de conformité, en ce compris la réglementation RGPD et d'autres législations applicables. À ce titre, il met en place, maintient et contrôle des mesures visant à assurer la protection des données à caractère personnel contre toute modification indue ainsi que leur sécurisation physique et électronique, et leur mise à la disposition exclusive des personnes autorisées.

## 4.3 Communication avec le public

Dans ses communications avec le public, Jan De Nul Group doit être uniquement représenté par des personnes spécifiquement formées dans des domaines précis et dont les responsabilités professionnelles incluent la communication avec le public ou les médias.

# 5 Nos intervenants et partenaires

## 5.1 Faire des affaires de façon éthique

Les employés du Jan De Nul Group et tous ceux qui travaillent pour ou pour le compte du Jan De Nul Group doivent traiter de manière éthique et équitable tous les partenaires et intervenants commerciaux. Nous voulons entretenir une relation professionnelle et positive avec eux.

Nous nous engageons à respecter la loi dans tous les pays où nous travaillons et à mener nos activités de manière franche et honnête, dans le respect mutuel.

Cela comprend également les différentes législations fiscales. Nous veillons à ce que nos opérations fiscales soient transparentes, se conforment à l'ensemble des réglementations et législations fiscales applicables dans le monde et respectent les meilleures pratiques internationales.

## 5.2 Corruption

La corruption, c.-à-d. tenter d'obtenir un avantage (concurrentiel) par une incitation financière ou d'une autre nature, est inacceptable.

Traiter avec des fonctionnaires publics oblige à une vigilance accrue. Nous respectons toutes les lois nationales et internationales en vigueur en matière de lutte contre la corruption.

Nous désignons des partenaires commerciaux dont la conduite est en permanence conforme à nos exigences et qui mènent leurs affaires avec intégrité.

Nous restons très vigilants à ce sujet.

Nous avons le plus grand respect pour les communautés locales et nous impliquons toujours leurs représentants dans nos projets.

### 5.2.1 Cadeaux, réceptions et divertissements

Nous ne tolérons pas qu'un employé offre ou reçoive des cadeaux ou d'autres avantages, sauf si cela est considéré comme une forme de courtoisie normale, sans intention d'influencer une décision personnelle ou commerciale. Nous comptons sur nos employés pour faire preuve de bon sens en la matière et appliquer leur faculté de jugement.

Si un employé est confronté à une situation inacceptable ou hésite sur ce qui peut être considéré comme acceptable, il doit contacter son supérieur ainsi que le Responsable de la conformité.

### 5.2.2 Paiements de facilitation

Les paiements de facilitation sont des paiements illicites ou officieux faits à des fonctionnaires publics ou à des agents de certification en échange de services auxquels le payeur a légalement droit sans recourir à de tels paiements.

Nous traitons pareillement la corruption et les paiements de facilitation. Dès lors, il est strictement interdit aux employés d'offrir des paiements de facilitation à des fonctionnaires publics ou à des organismes gouvernementaux. Nous faisons une exception pour les paiements d'extorsion et de sécurité, qui ne sont pas considérés comme des paiements de facilitation. Ces paiements-là sont admis si vous redoutez que votre santé, votre sécurité ou votre liberté ou celle d'une autre personne soit directement menacée.

### 5.2.3 Contributions à un parti politique, dons et parrainages

Il incombe à nos employés de s'assurer que tout(e) contribution, don ou parrainage respecte les législations en vigueur.

Nous nous abstenons, au sein du Jan De Nul Group, de verser toute contribution à un parti politique ou de faire tout don à un candidat politique, fonctionnaire public, parti politique ou organisme gouvernemental.

### 5.2.4 Conflit d'intérêts

Les conflits d'intérêts sont susceptibles d'entraver l'objectivité et la prise des bonnes décisions. Du reste, l'existence d'un conflit potentiel ou avéré peut miner la crédibilité et le jugement.

Par conséquent, les employés du Jan De Nul Group doivent éviter toute situation où le caractère impartial et objectif d'une décision, opinion ou recommandation est biaisé par leur intérêt personnel réel, potentiel ou perçu.

Même si l'employé n'en tire aucun profit réel, toute situation issue de relations personnelles (partenaire, membre de la famille, ami proche...) ou commerciales, d'activités professionnelles

externes, de partenaires commerciaux, de fonctionnaires publics et d'investissements personnels peut évoluer en un conflit potentiel.

Tous les employés doivent immédiatement signaler tout conflit avéré ou potentiel à leur supérieur et au Responsable de la conformité, en vue d'identifier et d'évaluer les conflits d'intérêts. Tout employé doit par ailleurs se retirer immédiatement du panel décisionnel en cas de conflit d'intérêts. Les décisions, opinions ou recommandations ex-post peuvent être revues ou annulées si elles ont été influencées par un conflit d'intérêts.

### 5.2.5 Livres et inscriptions comptables

Jan De Nul Group ne tolère aucunement toute inscription fautive, falsifiée, incomplète, inexacte ou artificielle dans les livres et inscriptions comptables de la société. Jan De Nul Group s'engage à maintenir des livres et inscriptions comptables exacts en lien avec l'exécution de ses activités.

## 5.3 Communautés locales

En raison de la nature des services que nous fournissons, nous sommes souvent en contact avec les communautés locales. Tous nos employés doivent faire preuve du plus grand respect pour ces collectivités locales. Respectez toujours leurs us et coutumes et gardez un esprit ouvert, inclusif et appréciant la diversité.

Notre objectif, vis-à-vis de ces communautés locales, est de les inclure, de les impliquer et de mettre en place une communication adéquate avec elles.

## 5.4 Sanctions commerciales et exportations

Nous respectons toutes les lois et réglementations nationales et internationales en matière de sanctions commerciales et de contrôle des exportations pertinentes.

Les sanctions commerciales sont des mesures qu'imposent les autorités nationales et organismes internationaux afin de limiter les transactions avec certains pays, entités juridiques et personnes physiques. Jan De Nul Group s'engage à ne pas dissimuler des transactions commerciales dans le but d'échapper à de telles sanctions.

Les sanctions commerciales régissant l'exportation des biens à double usage sont comprises ici. Par « biens à double usage », on entend des produits pouvant être utilisés tant à des fins opérationnelles sur nos navires et pour nos travaux qu'à des fins militaires.

## 5.5 Libre concurrence

Nous menons nos affaires d'une manière claire et transparente, et nous promouvons une concurrence libre et honnête.

En conséquence, nous nous conformons aux règles de concurrence applicables, quel que soit le domaine d'activité concerné. Toute action susceptible d'entraîner une collusion avec d'éventuels

concurrents ou partenaires commerciaux en vue de limiter les effets de la concurrence du marché est inadmissible. Cela comprend, entre autres, la fixation des prix, la coordination des offres, le partage d'informations sensibles relatives aux contrats et soumissions de concurrents, la répartition de clients, de fournisseurs ou de zones géographiques, ou toute autre pratique d'exclusion abusive.

Les lois régissant la concurrence n'interdisent pas de rencontrer des concurrents sous l'égide d'associations de commerce. Toutefois, il revient à tous nos employés de veiller à ne pas être entraînés dans des discussions inappropriées. Les employés ne peuvent obtenir que des informations d'ordre public à propos de nos concurrents et partenaires commerciaux, et doivent refuser tout autre type d'information.

Cette attitude devrait garantir la non-violation par le Jan De Nul Group de toute législation relative à la concurrence. Dans le cas contraire, c'est non seulement Jan De Nul Group, mais aussi les employés ayant (in)volontairement violé les règles de concurrence qui encourent des mesures judiciaires ou disciplinaires.

Tout employé qui est confronté à une (tentative de) situation anticoncurrentielle doit le signaler à son supérieur ainsi qu'au Responsable de la conformité. Ce dernier examinera les violations (potentielles) et tiendra le Comité de conformité informé du nombre de rapports établis dans une période donnée ainsi que de la nature et de l'objet de ces rapports. En outre, nous recommandons aux employés de prendre contact avec le Responsable de la conformité ou avec le Département juridique en cas de doute quant à ce qui est considéré comme acceptable en vertu des règles de concurrence.

## 5.6 Lutte contre le blanchiment d'argent et le financement du terrorisme

Le blanchiment d'argent consiste à dissimuler l'origine illégale de fonds ou de possessions.

Nous sommes très vigilants lors de l'exécution ou de la réception de transferts d'argent afin de nous conformer en tout temps aux lois et règles en vigueur en matière de lutte contre le blanchiment d'argent et le financement du terrorisme. Avant d'entrer en relation avec diverses contreparties, Jan De Nul Group évalue celles-ci en les passant au crible.

## 5.7 Collaboration avec les contreparties

Dans le cadre de nos activités journalières, nous collaborons avec des personnes qui ne sont pas employées par Jan De Nul Group ou avec des entreprises qui ne sont ni détenues, ni contrôlées par Jan De Nul Group.

Jan De Nul Group s'associe exclusivement avec des contreparties qui remplissent en tous points ses critères. Avant de nouer une nouvelle relation, nous suivons notre procédure interne de vérification des contreparties. Le degré de détail de cette évaluation peut varier d'une contrepartie à l'autre.

Nous prions également nos fournisseurs de signer notre Code de conduite des fournisseurs.

## 6 Conformité et contrôle

### 6.1 Ligne de conduite à suivre en cas de doute

Jan De Nul Group est actif à l'échelle internationale, possède des filiales et des succursales dans le monde entier et est l'un des principaux acteurs des secteurs du génie civil, maritime et offshore. Aucun document n'est capable d'aborder toutes les situations susceptibles de se produire dans le cadre de nos activités. Lorsque vous êtes confronté à une situation face à laquelle vous ne savez très bien comment réagir ou vous comporter, faites preuve de bon sens.

Posez-vous les questions suivantes afin de vous guider :

- Ce que je fais est-il légal ?
- Pourrais-je justifier ce que je fais à mon supérieur ?
- Si mes actions étaient rendues publiques en interne et en externe, est-ce que je serais encore à l'aise ?

Si la réponse à l'une de ces questions est « non » ou en cas de doute, il vous est vivement conseillé de contacter votre supérieur et/ou le Responsable de la conformité.

### 6.2 Contrôle

Jan De Nul Group et sa direction sont responsables de la mise en application du présent Code. La responsabilité de la conformité au Code au quotidien est déléguée à la direction. Le Responsable de la conformité vérifie régulièrement le respect du Code. Nous ferons en sorte que le présent Code soit communiqué à chaque employé et à tous ceux qui travaillent pour ou pour le compte du Jan De Nul Group et que la formation nécessaire soit prévue.

Toute infraction au Code fera l'objet de mesures disciplinaires.

### 6.3 Signalements

La dénonciation – de bonne foi – de toute violation du Code permet de protéger la pérennité du Jan De Nul Group. Par conséquent, les employés ne doivent pas hésiter à signaler tout manquement (potentiel) à leur supérieur hiérarchique. Si, après la notification au supérieur hiérarchique d'une infraction (éventuelle) au Code, des mesures appropriées ne sont toujours pas prises, les employés sont encouragés à soumettre l'affaire au Département conformité ou aux conseillers du Jan De Nul Group, sous le sceau de la confidentialité. Le Responsable de la conformité ou les Médiateurs placés sous le sceau de la confidentialité peuvent être contactés à tout moment en personne ou par e-mail à l'adresse [compliance@jandenul.com](mailto:compliance@jandenul.com).

Enfin, il vous est également loisible de contacter notre système de Lanceur d'alerte via [Whistleblowing reporting system | Jan De Nul](#). Bien que cela ne soit pas recommandé, il est possible d'effectuer un signalement anonyme par ce canal. Cependant, dans ce cas, le Lanceur d'alerte ne peut être

informé/tenu à jour de l'état d'avancement de l'enquête et ne peut demander un complément d'informations.

Jan De Nul Group investigate rigoureusement et dans le détail tous les manquements signalés, et en tire des leçons. Il ne tolère pas qu'un employé devienne la cible de représailles après avoir signalé une violation (potentielle) justifiée. La confidentialité sera toujours de mise lors du traitement de chaque rapport.

Le Responsable de la conformité tiendra le Comité de conformité du Jan De Nul Group informé du nombre de rapports établis dans une période donnée ainsi que de la nature et de l'objet de ces rapports. De plus, les suggestions et/ou observations du Comité de conformité seront prises en considération pour définir la marche à suivre, tout en respectant les principes de confidentialité, d'impartialité et d'équité.

## 7 Implémentation

### Implémentation par Jan De Nul Group

<b>Cette politique est communiquée via:</b>	JDN Connect et le site web de JDN. La communication doit se faire tant en interne qu'en externe.
<b>Cette politique est mise en œuvre par:</b>	Communication / publication
<b>La responsabilité pour l'application de la politique relève de:</b>	La direction et les Responsables de la conformité
<b>Cette politique est alignée sur:</b>	Le Code de conduite des fournisseurs du Jan De Nul Group
<b>Cette politique sera évaluée, révisée et mise à jour :</b>	Le présent Code de conduite sera révisé par la direction du Jan De Nul Group et mis à jour de façon régulière afin de rester pertinent, d'inclure les contributions des intervenants et de refléter l'évolution des circonstances, les changements des textes de loi et des certifications ainsi que les nouvelles connaissances et opportunités du Jan De Nul Group.

### Implémentation par la chaîne de valeur

<b>Cette politique est communiquée via:</b>	Le site web de JDN, les contrats et conditions d'achat (voir le Code de conduite des fournisseurs)
<b>Cette politique est mise en œuvre par:</b>	Communication / publication
<b>La responsabilité pour l'application de la politique relève de:</b>	La direction commerciale et de projet Les Responsables de la conformité
<b>Cette politique est alignée sur:</b>	Le Code de conduite des fournisseurs du Jan De Nul Group



**Cette politique est communiquée à :**

L'ensemble des contreparties du Jan De Nul  
Group