

GEDRAGSCODE

"Code of Conduct"

OKTOBER 2024

De grondbeginselen

Voor wie geldt dit:

Deze Gedragscode is van toepassing op iedereen die voor of namens een lid van de Groep waar ook ter wereld werkt, in welke hoedanigheid dan ook, inclusief bestuursleden, functionarissen, Medewerkers, freelancers, consultants en uitzendkrachten. In de Code worden deze (voor het gemak onder een noemer) aangeduid als “Medewerkers”. De Code is van toepassing op Medewerkers met betrekking tot al hun bedrijfsactiviteiten, ongeacht of die activiteiten ten behoeve van het Bedrijf of een ander bedrijf binnen de Groep zijn.

Hoewel deze Code niet rechtstreeks van toepassing is op andere derden die diensten verlenen aan bedrijven van de Groep, buiten diegenen die vallen onder de bovenstaande definitie van Medewerker, dienen derden die dergelijke diensten verlenen de externe versie van deze Code te ontvangen en worden gevraagd om te bevestigen dat zij in overeenstemming met de principes ervan zullen handelen.

Naleving van de wet:

Medewerkers zijn verplicht zich te houden aan alle toepasselijke wet- en regelgeving en voorschriften die op hen van toepassing zijn en op het bedrijf binnen de Groep waarvoor zij werken. De regels in deze Code zijn gebaseerd op wettelijke principes, maar gaan in sommige gevallen verder dan de wettelijke minimumvereisten. We verwachten van onze Medewerkers dat ze de Code naleven. Houd er altijd rekening mee dat wetten kunnen veranderen en ontwikkelen en ook kunnen variëren in verschillende rechtsgebieden – wat in het ene land acceptabel kan zijn, is dat misschien niet in een ander land. Vraag bij twijfel advies aan je Compliance Manager. In het geval van een schijnbaar conflict tussen deze Code en de toepasselijke wetgeving, mogen Medewerkers de wet niet overtreden – ze moeten in dat geval het advies inwinnen van hun Compliance Manager.

Een overtreding melden:

Als je je ervan bewust wordt of vermoedt dat jij of iemand anders deze Code heeft overtreden, moet je dit onmiddellijk melden bij je Compliance Manager (of je kunt gebruik maken van de klokkenluidershotline).

Omkoping

Omkoping en corruptie in welke vorm dan ook zijn illegaal. Corrupte handelingen zijn schadelijk voor individuen en voor de samenleving. Deze stellen de Groep en haar Medewerkers ook bloot aan het risico van vervolging, boetes en andere sancties. Ze kunnen onze reputatie schaden en kosten van zakendoen verhogen. Omkoping is niet alleen een strafbaar feit, maar het is volledig in strijd met onze waarden en toewijding om zaken te doen in overeenstemming met ethische normen.



Wat is omkoping?

Er zijn verschillende definities van omkoping in de wet, maar in grote lijnen dekken ze allemaal hetzelfde fundamentele concept:

Omkoping omvat het beloven, aanbieden, geven, vragen of accepteren van een "voordeel" om gedrag te veroorzaken of te belonen dat illegaal, onethisch of een plichtsverzuim is of waar aanbiedingen worden gedaan op grond van de positie of rol van de beoogde ontvanger.

Omkoping kan het resultaat zijn van een handeling van een individu, maar kan ook iets kleins zijn als het passief accepteren van een voordeel.

Een "voordeel" kan elk soort voordeel zijn of iets van waarde of vermeende waarde zijn. Het hoeft niet per se geld of iets fysieks te zijn. Het kan zelfs een belofte zijn om iets in de toekomst wel of niet te doen. De wet met betrekking tot het verlenen van voordelen aan ambtenaren (overheidsfunctionarissen) wordt meestal op een nog strengere manier geïnterpreteerd. Het proberen om een zakelijk voordeel te verkrijgen of te behouden door een ambtenaar een voordeel aan te bieden, te beloven of te geven, kan omkoping zijn.

Omkoping kan plaatsvinden in de publieke of private sector en kan rechtstreeks of via derden plaatsvinden. Hoe het ook gebeurt, het is illegaal en kan leiden tot zware straffen voor de betrokken personen, zoals lange gevangenisstraffen en, voor het betreffende bedrijf binnen de Groep, aanzienlijke boetes.

De Groep hanteert een nultolerantiebeleid ten aanzien van omkoping door iedereen die betrokken is bij ons bedrijf, ongeacht rang of functie.

Ons beleid is dat het beter is om helemaal geen zaken te doen, dan om corrupte zaken te doen.

Het is ook belangrijk om elke perceptie van ongepast gedrag te vermijden, ongeacht of de bedoeling achter de handeling daadwerkelijk ongepast was. De indruk dat we onethisch hebben gehandeld in onze zakelijke transacties kunnen een aanzienlijke negatieve impact hebben op onze reputatie.

WAAR JE OP MOET LETTEN

Omdat omkoping elke vorm van “voordeel” kan inhouden, gaat het veel dan het overhandigen van een envelop vol cashgeld.

Hier zijn enkele voorbeelden:



Faciliterende betalingen – kleine “smeergeld” betalingen aan ambtenaren om een routineprocedure van de overheid (zoals het verstrekken van visa) te versnellen. Dit valt onder omkoping en is illegaal. Officiële, wettige versnelde processen die tegen een vergoeding beschikbaar zijn (bijvoorbeeld een versneld visumprocedure) vallen niet onder omkoping. Vraag bij twijfel de overheidsfunctionaris die om de betaling vraagt om de basis voor de betaling te bevestigen en een officieel ontvangstbewijs te verstrekken.



Geschenken en gastvrijheid – overdadige of buitensporige geschenken en gastvrijheid (zoals tickets, eten, drinken, accommodatie, reizen) kunnen omkoping zijn als het de bedoeling is om de ontvanger op ongepaste wijze te beïnvloeden om iets te doen wat hij/zij niet zou moeten doen. Het beleid van de Groep inzake geschenken en gastvrijheid (zowel geven als ontvangen) wordt hieronder nader toegelicht.



Sponsoring en liefdadigheidsdonaties – deze kunnen worden gebruikt om omkoping (steekpenningen) te verhullen, ofwel omdat het schijnconstructies zijn die simpelweg worden gebruikt om betalingen door te sluizen naar de ontvanger, ofwel omdat ze worden gebruikt om iemand indirect te bevoordelen (een ambtenaar kan bijvoorbeeld zijn eigen liefdadigheidsinstelling of stichting hebben opgezet, met een niet-transparante eigendomsstructuur om ontvangen betalingen te verbergen). Het beleid van de Groep inzake deze regelingen wordt hieronder nader toegelicht.



Derden – wanneer externe vertegenwoordigers of leveranciers diensten verlenen namens het Bedrijf of een lid van de Groep en te maken hebben met ambtenaren / andere zakenpartners, kunnen zij een omkopingsrisico vormen omdat het betreffende bedrijf in sommige omstandigheden strafrechtelijk aansprakelijk kan zijn voor hun acties, zelfs als zij zich niet bewust waren van deze acties of de acties ongeautoriseerd waren. Leden van de Groep doen alleen zaken met derden waarvan zij denken dat ze dezelfde ethische normen zullen handhaven als wij doen. Het beleid van de Groep inzake het inschakelen van derden wordt hieronder nader toegelicht.



Dit is natuurlijk een niet-uitputtende lijst van gebieden waar omkoping kan optreden.

Inschakeling van derden



Bij het werken met nieuwe leveranciers of zakenpartners moeten leden van de Groep ervoor zorgen dat ze weten met wie ze te maken hebben, met name als een van de volgende rode vlaggen aanwezig is:

- Het management en de eigenaren van de wederpartij zijn nog niet bekend bij het bedrijf binnen de Groep dat met hen in zee wil gaan.
- De wederpartij is niet bereid om een schriftelijk contract te tekenen of ermee in te stemmen te handelen in overeenstemming met de principes in deze Code.
- De wederpartij heeft om ongebruikelijke betalingsvoorwaarden gevraagd (bijv. wil contant of vooraf worden betaald wanneer dat niet gebruikelijk is voor de te leveren diensten).
- Er is sprake van negatieve media-aandacht of geruchten die suggereren dat de wederpartij of mensen die bij haar in dienst zijn eerder onwettig hebben gehandeld of onderworpen zijn aan sancties die zijn opgelegd of goedgekeurd door het VK, de EU, de VN of de VS.

Je moet weten wie de bestuurders/bedrijfsleiders en uiteindelijk begunstigde(n) van de wederpartij zijn, net als hun ervaring met de te leveren diensten. Bedrijfsgegevens moeten worden geverifieerd aan de hand van openbaar beschikbare bronnen (bijv. de Kamer van Koophandel voor Nederlandse bedrijven of lokale equivalenten). Er moeten ook controles worden uitgevoerd om eventuele negatieve media in verband met de wederpartij te identificeren, bijvoorbeeld in verband met schendingen van de anti moderne slavernijwetgeving of gezondheids- en veiligheidsincidenten.

Als algemene regel geldt dat er met leveranciers en (merk)partners een schriftelijk contract moeten zijn (met name als het contract een hoge waarde heeft of als de omstandigheden een hoger risico vormen (bijv. de bouw/levering van podia of beveiliging)) en de clausules (of gelijkwaardige beschermingen) bevatten die in **bijlage 1** worden benoemd.

Neem bij twijfel contact op met je Compliance Manager.

Normen stellen voor veilige evenementen

Het organiseren van veilige evenementen staat centraal in alles wat we doen in onze business.



Hoewel lokale regelingen verschillen, hebben we in elke markt een vereiste om een vergunning of licentie te verkrijgen en eraan te voldoen. Meestal zal dit betrekking hebben op onderwerpen die de veiligheid van onze bezoekers, aannemers en Medewerkers op een evenement garanderen; bijvoorbeeld de mogelijkheid om iedereen veilig te evacueren in geval van brand, de medische voorzieningen die vereist zijn en de veiligheidsmaatregelen (bijvoorbeeld zoekregime) die moet worden geïmplementeerd.



Het verkrijgen en exploiteren van evenementen in overeenstemming met lokale vereisten vereist vaak complexe en gedetailleerde interactie met lokale autoriteiten. De uitkomst van deze gesprekken (bijvoorbeeld over capaciteit of bedrijfstijden) kan van invloed zijn op het commerciële potentieel van een evenement. Als zodanig is dit een belangrijk gebied waar we de hoogste normen voor gedrag en transparantie verwachten.

Ongeacht de zakelijke of commerciële verplichting, zal veiligheid altijd onze prioriteit zijn.

We verwachten dat onze festivals worden geleid volgens de best practices voor onze sector. Op deze manier beschermen we de gezondheid, veiligheid en het welzijn van onze mensen en onze bezoekers.

Wat je rol in de organisatie ook is, we verwachten dat je eraan bijdraagt om ervoor te zorgen dat dit het geval is.



Als je je zorgen maakt over de manier waarop de veiligheid in jouw bedrijf wordt gewaarborgd, moet je dit onder de aandacht brengen, hetzij rechtstreeks bij de Superstruct 'Director of Operations' of via de vertrouwelijke klokkenluidershotline.



Diversiteit en inclusiviteit

Het Bedrijf is er trots op om een werkomgeving te creëren waarin alle personen hun vaardigheden en ervaring optimaal kunnen gebruiken, vrij van discriminatie, intimidatie of pesten en waarin alle beslissingen gebaseerd zijn op verdienste. Diversiteit in ons personeelsbestand is een belangrijke kwaliteit, aangezien het in onze business draait om het samenbrengen van mensen met verschillende achtergronden, en het Bedrijf is toegewijd aan het bevorderen van best practices op dit gebied.

We zijn toegewijd aan het bevorderen van gelijke kansen, zodat huidige en toekomstige medewerkers niet worden gediscrimineerd op grond van wettelijk beschermde kenmerken, zoals geslacht, gender (inclusief genderidentiteit en genderexpressie), ras/etniciteit/nationaliteit, huwelijk of geregistreerd partnerschap, handicap, seksuele geaardheid, leeftijd, zwangerschap of ouderschap, taal, religie of overtuiging, gezondheid, politieke opvattingen, opleiding, vanwege de status van deeltijd- of vaste Medewerker of enig ander kenmerk dat wordt beschermd door toepasselijke lokale wetgeving.

Al onze Medewerkers hebben de plicht om in overeenstemming met deze ethos te handelen en anderen te allen tijde met waardigheid en respect te behandelen.

We moeten stereotypen of aannames over iemand vermijden en ernaar streven om naar de mening van anderen te luisteren en hun behoeften en gevoeligheden te respecteren om een inclusieve omgeving te bevorderen.

Deze principes moeten worden toegepast op wervingsstrategieën die door leden van de Groep worden gebruikt om ervoor te zorgen dat ze kandidaten met verschillende achtergronden aanspreken en een bredere talentpool bereiken, bijvoorbeeld door ervoor te zorgen dat hun zoekopdrachten voldoende breed zijn en door de sollicitatie- en voorselectieprocedures zo te ontwerpen dat ze inclusief en eerlijk zijn. We streven ernaar om ervoor te zorgen dat geen enkele sollicitant wordt gediscrimineerd op grond van een beschermd kenmerk en dat alle sollicitaties worden beoordeeld op basis van de relevante verdiensten en vaardigheden van een sollicitant.

Je moet een kopie van dit deel van de Code delen met je recruiter bij het zoeken naar een nieuwe Medewerker om ervoor te zorgen dat deze de principes begrijpt en naleeft.



We verwachten ook dat deze principes worden toegepast op het werk en tijdens werkgerelateerde sociale activiteiten, zowel tijdens als buiten de werkuren, op en buiten onze locaties en tijdens onze evenementen.

Je hebt een persoonlijke verantwoordelijkheid om je te gedragen op een manier die niet beledigend is voor anderen en ook niet als zodanig kan worden ervaren.

Wees vooral voorzichtig wanneer sociale activiteiten gepaard gaan met de consumptie van alcohol.

Discriminatie en intimidatie

Alle Medewerkers moeten zich ervan bewust zijn dat discriminatie direct of indirect kan zijn en dat discriminatie, pesten en intimidatie opzettelijk of onopzettelijk kunnen plaatsvinden. Deze problemen zijn misschien niet altijd gemakkelijk te identificeren, maar kunnen het volgende omvatten:

- X Iemand discrimineren door ze minder gunstig te behandelen vanwege een bepaald kenmerk. Bijvoorbeeld een sollicitant afwijzen vanwege zijn/haar leeftijd of etniciteit, omdat een manager denkt dat hij/zij 'er niet bij zou horen'.
- X Iemand indirect discrimineren door een beleid of criteria toe te passen die hem/haar benadelen vanwege een bepaald kenmerk, zonder voldoende rechtvaardiging.
- X Iemand pesten door gedrag dat die persoon beledigend of intimiderend vindt en waardoor die persoon zich kwetsbaar, vernederd, ondermijnd of bedreigd voelt. Dit kan gepaard gaan met machtsmisbruik, zoals een gezagspositie, persoonlijke kracht of dwang. Bijvoorbeeld een collega die agressief vloekt tegen een collega, of een manager die een van hun meldingen ondermijnt in het bijzijn van collega's.
- X Iemand voortdurend lastigvallen, zoals door middel van ongewenste suggestieve opmerkingen, intieme vragen, "grappen", plagen of bijnamen, of het tonen van suggestieve of aanstootgevende foto's of geschreven materiaal. Bijvoorbeeld een medewerker die herhaaldelijk opmerkingen maakt over de seksuele geaardheid van een collega.
- X Iemand lastigvallen in een geïsoleerd incident, zoals door ongewenst fysiek contact.
- X Iemand minder gunstig behandelen omdat diegene heeft geklaagd of informatie heeft gegeven over discriminatie, intimidatie of pesten. Bijvoorbeeld het weigeren om met iemand samen te werken omdat hij of zij de klacht van een collega over discriminatie geeft gesteund.

Het is ook belangrijk om hier rekening mee te houden en mogelijke discriminatie te vermijden in de context van (kunst)werken die op evenementen en in marketingmateriaal worden gebruikt.



VERGEET NIET: ons gedrag kan anders worden opgevat dan bedoeld en we moeten ons hiervan bewust zijn in alle interacties.

Als je handelingen ervaart of getuige bent van handelingen die volgens jou in strijd zijn met dit beleid, word je waar mogelijk aangemoedigd om op dat moment in het openbaar te zeggen dat het gedrag niet acceptabel is, op een kalme en respectvolle manier. Als een collega je informeert dat hij of zij van mening is dat jij je ongepast hebt gedragen, moet je er ook voor zorgen dat dit efficiënt en onafhankelijk wordt afgehandeld, in overeenstemming met deze Code.

We erkennen echter dat het niet altijd mogelijk en/of gepast zal zijn om problemen informeel op te lossen. Elk personeelslid dat weet of vermoedt dat discriminatie, pesten of intimidatie binnen een bedrijf binnen de Groep plaatsvindt, moet de Compliance Manager onmiddellijk informeren of het klokkenluidersrapportagekanaal (zie dia 19 voor meer informatie) gebruiken om ervoor te zorgen dat er passend onderzoek wordt gedaan en de juiste actie wordt ondernomen. **Dit kan anoniem worden gedaan.** We zullen er altijd naar streven om beschuldigingen over mogelijke schendingen van dit deel van de Code vertrouwelijk te behandelen en ervoor te zorgen dat ze worden onderzocht in overeenstemming met de relevante procedure. **Medewerkers die te goeder trouw melding maken van gedrag dat in strijd is met dit artikel, zullen als gevolg daarvan geen nadelige gevolgen ondervinden door het Bedrijf.**

TOEGANG TOT HET KLOKKENLUIDERSRAPPORTAGEKANAAL: [\[HIER\]](#)

Als je van mening bent dat je mogelijk bent gediscrimineerd of geïntimideerd, word je aangemoedigd om de kwestie aan te kaarten bij je manager of via onze klachtenprocedure zoals uiteengezet in het toepasselijke werknemershandboek.

Medewerkers die zich schuldig hebben gemaakt aan discriminatie, pesten of intimidatie zal worden onderworpen aan passende disciplinaire maatregelen, waarbij ontslag een optie is, in overeenstemming met de geldende wetgeving. **We hanteren een strikte aanpak voor ernstige schendingen van dit beleid.**

Concurrentie

Wat zijn concurrentiebeperkende gedragingen?

Mededingingswetten zijn ontworpen om open en krachtige concurrentie op de markt te bevorderen. Ze verbieden regelingen tussen partijen die de concurrentie beperken, voorkomen of verstoren. Wanneer een bedrijf marktmacht heeft, mag het die macht niet gebruiken om te handelen op een manier die de concurrentie schaadt. Handelen in strijd met deze wetten is concurrentiebeperkend gedrag.

De Groep zet zich in voor eerlijke concurrentie en om te voldoen aan alle toepasselijke mededingingswetten, -regels en -richtlijnen. We volgen concurrentie- en antitrustwetten en zorgen ervoor dat er geen leden van onze Groep betrokken zijn bij gedrag dat de eerlijke concurrentie kan schaden. We geloven dat elk lid van onze Groep zal gedijen in een markt die concurrerend is en succes zal behalen op basis van de kwaliteit van onze evenementen en diensten.



Ga nooit akkoord met of bespreek het volgende nooit met concurrenten/potentiële concurrenten:

- Vaststellen van de prijs van tickets, goederen of diensten – als je samenwerkt met een concurrent om ticketprijzen vast te stellen of vergelijkbare F&B-prijsstrategieën toe te passen, kan dit worden beschouwd als prijsafspraken;
- de prijzen proberen te controleren waartegen tickets of goederen mogen worden doorverkocht;
- Het verdelen van markten, categorieën klanten of marktsectoren – overeenkomsten tussen concurrenten om klanten of sponsors te verdelen, bijvoorbeeld door af te spreken dat ze zich niet op elkaars eerdere bezoekers of sponsors zullen richten, kan de concurrentie schaden en de keuzes voor consumenten en sponsors beperken;
- het aanbod van tickets of de toegang tot evenementen beperken;
- het manipuleren van offertes (bijvoorbeeld overeenkomen om offertes te 'rouleren' (d.w.z. opzettelijk om de beurt minder concurrerende offertes indienen om te helpen bij het delen van aanbestedingswinsten, de prijzen vaststellen waartegen offertes voor een locatielicentie moeten worden gedaan, of om elkaar een 'dekkingsprijs' te bieden die een echte offerte lijkt te zijn maar die die partij zelf heeft geproduceerd); of
- Het verstrekken of uitwisselen van concurrentiegevoelige informatie (zoals over prijzen, ticketaantallen, voorwaarden, strategische plannen, enz.) die de ontvangende partij elders niet op legitieme wijze kon verkrijgen – het is acceptabel om branchekennis of informatie te delen die openbaar toegankelijk is, maar niet commercieel gevoelige informatie die de toekomstige beslissingen van een concurrent kan beïnvloeden.

Een dergelijke overeenkomst of discussie kan onwettig zijn, ongeacht of deze mondeling of per e-mail/sms/whatsapp plaatsvindt.



Vraag advies aan de Compliance Manager voordat je:

- Overeenkomsten aangaat om op de een of andere manier samen te werken met concurrenten (bijvoorbeeld door middel van co-promotie of joint venture-afspraken of het doen van gezamenlijke aanbestedingen);
- Vertrouwelijke informatie deelt met concurrenten op grond van uitbestedingsregelingen (bijv. via uitbestede artiestenboeking of productiemanagement) of in een andere context;
- een overeenkomst aangaat die exclusiviteit op langere termijn met zich meebrengt (meer dan 1-2 jaar);
- producten of diensten bundelt waarbij de koper een of meer van de gebundelde artikelen niet wenst af te nemen; of
- intellectuele eigendomsrechten in licentie geeft of overdraagt (bijv. aan merchandise partners in omstandigheden waarin de licentiegever de prijzen van de door de licentienemer verkochte producten wil controleren).



Witwassen van geld en financiering van terrorisme

Wat is witwassen van geld?

Witwassen van geld is in grote lijnen het proces waarbij de opbrengsten van misdrijven en de ware aard en eigendom van die opbrengsten worden verhuld, zodat het lijkt alsof de opbrengsten afkomstig zijn van een legitieme bron. Het witwassen van geld kan het gevolg zijn van kleine winsten en besparingen uit kleine winsten en besparingen uit relatief kleine misdrijven, zoals inbreuken op de regelgeving, kleine belastingontduiking of uitkeringsfraude.



Wat is financiering van terrorisme?

Financiering van terrorisme is het verstrekken van fondsen, (liquide) middelen of inlichtingen aan individuele terroristen, terroristische organisaties (van niet-statelijke aard), terroristische operaties of niet-statelijke actoren. De meeste landen hebben maatregelen tegen terrorismefinanciering geïmplementeerd als onderdeel van hun witwaswetgeving.

De straffen voor zowel het witwassen van geld als de financiering van terrorisme zijn streng, kunnen boetes en/of gevangenisstraffen omvatten en kunnen uiteindelijk leiden tot ongekeerde reputatieschade en financieel verlies voor het relevante bedrijf binnen de Groep.

De Groep tolereert geen witwaspraktijken of financiering van terrorisme. We doen geen zaken met bedrijven of personen waarvan we weten of vermoeden dat ze betrokken zijn bij het witwassen van geld of de financiering van terrorisme en alle Medewerkers moeten alert zijn op rode vlaggen die kunnen wijzen op betrokkenheid bij deze activiteiten.

In het kader van onze business kunnen rode vlaggen onder meer bestaan uit derden die op een geheimzinnige of belemmerende manier handelen of verzoeken (van derden of klanten) om in grote hoeveelheden contant geld te handelen.

Het beleid van de Groep is om derden niet contant te betalen. Alle betalingen moeten elektronisch worden gedaan en correct worden geregistreerd in de boekhouding van het betreffende bedrijf binnen de Groep.

Moderne slavernij

Wat is moderne slavernij?

Moderne slavernij is een misdaad en een schending van de fundamentele mensenrechten. Het neemt verschillende vormen aan, zoals slavernij, dienstbaarheid, dwangarbeid en mensenhandel. Al deze vormen hebben gemeen dat iemand door een ander van zijn vrijheid wordt behoeft om diegene uit te buiten voor persoonlijk of commercieel gewin.

De Groep zet zich ook in om ervoor te zorgen dat er transparantie is in onze eigen activiteiten en in onze aanpak van moderne slavernij in onze toeleveringsketens.

De Groep verwacht dezelfde hoge normen van al onze **aannemers, leveranciers en andere zakelijke partners**.

Als onderdeel van onze contractprocessen nemen we specifieke verbodsbepalingen op tegen het gebruik van gedwongen, verplichte of verhandelde arbeid, of iemand die in slavernij of onderworpenheid wordt gehouden, of het nu volwassenen of kinderen zijn, en we verwachten dat onze leveranciers hun eigen leveranciers aan dezelfde hoge normen zullen houden. De standaardformulering voor opname in leverancierscontracten staat in bijlage 1. Een lid van de Groep kan de relatie met zijn aannemers, leveranciers of andere zakelijke partners beëindigen als zij dit beleid schenden.

Onze nultolerantieaanpak van moderne slavernij in onze business en onze toeleveringsketens moet worden gecommuniceerd aan het begin van onze zakelijke relatie met alle leveranciers, aannemers en zakelijke partners worden gecommuniceerd en daarna waar nodig worden benadrukt.

i

De Groep heeft een nultolerantiebenadering ten aanzien van moderne slavernij.

Onze moderne slavernijverklaring (Engels) is [hier](#) te vinden.

