



**CEMBRE**

# **GEDRAGSCODE TEGEN INTIMIDATIE EN GEWELD OP HET WERK CEMBRE-GROEP**

<b>HERZ.</b>	<b>GEGEVENS</b>	<b>ONDERWERP</b>	<b>OPGESTELD door</b>	<b>GOEDGEKEURD door</b>
0	14/11/2025	Eerste uitgave	Personeelszaken	Raad van bestuur



# CEMBRE

## Samenvatting

1. VOORWOORD .....	3
2. DOELSTELLINGEN .....	3
3. DEFINITIES.....	3
4. TOEPASSINGSGEBIED EN GEADRESSEERDEN.....	5
5. BASISBEGINSELEN.....	5
6. VERBODEN GEDRAG.....	6
7. DISCIPLINAIRE EN JURIDISCHE GEVOLGEN .....	7
8. OPLEIDING EN BEDRIJFSCULTUUR .....	7
9. RAPPORTAGEKANALEN.....	8
10. EINDOVERWEGINGEN .....	8
11. PRIVACY .....	8
12. CONTROLE EN BIJWERKEN .....	9
Normatieve verwijzingen .....	9



# CEMBRE

## 1. VOORWOORD

Deze gedragscode is geïnspireerd op de principes van Verdrag nr. 190 van de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO) en Aanbeveling nr. 206 van de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO).

Daarnaast verwijst deze code expliciet naar de ethische code van CEMBRE-GROEP en de bepalingen van de "Procedure voor het beheer van meldingen van onrechtmatigheden en de bescherming van klokkenluiders (de zogenaamde Whistleblowing)" van CEMBRE-GROEP.

Elke dochteronderneming van de CEMBRE-GROEP moet verder de bepalingen van haar nationale wetgeving over dit onderwerp naleven: als de lokale wetgeving van een van de landen waarin de Groep actief is, strenger is dan deze Gedragscode, verbindt CEMBRE zich ertoe deze wetgeving na te leven.

## 2. DOELSTELLINGEN

Door deze code aan te nemen, wil CEMBRE uiting geven aan haar inzet om alle situaties die onder pesterijen en geweld op het werk kunnen vallen, te voorkomen en te bestrijden, om het volledige respect voor personen en een maximale bescherming van de individuele waardigheid te garanderen.

Deze inzet wordt nagestreefd door middel van concrete acties om alle vormen van intimidatie en geweld op de werkplek te voorkomen en te bestrijden, zoals: voortdurende training en bewustmaking van het personeel, beschikbaarheid van veilige en toegankelijke kanalen om aangifte te doen, meer aandacht en controle door alle relevante instanties.

De belangrijkste doelstelling van CEMBRE is het garanderen van een werkomgeving gebaseerd op inclusie, waardigheid en respect voor de fysieke en psychologische integriteit van personen.

## 3. DEFINITIES

De uitdrukking "**Geweld en intimidatie**" in de wereld van werkomgevingen duidt op een reeks onaanvaardbare praktijken en gedragingen, of de dreiging om ze te verrichten, hetzij bij een enkele gelegenheid, hetzij herhaaldelijk, die bedoeld zijn om fysieke, psychologische, seksuele of economische schade te veroorzaken of te kunnen veroorzaken, met inbegrip gendergeweld en intimidatie. Dergelijk gedrag heeft tot gevolg dat er een intimiderende, vijandige, vernederende en kwetsende omgeving voor de persoon wordt gecreëerd.



## CEMBRE

De term '**Gendergerelateerd geweld en intimidatie**' betekent geweld en intimidatie tegen personen vanwege hun geslacht of seksuele geaardheid, of die personen van een specifiek geslacht of geslacht onevenredig treft, inclusief seksuele intimidatie.

Onder '**Seksuele intimidatie**' wordt verstaan elke ongewenste handeling, gebaar, woord of lichamenlijk contact met een seksuele connotatie, die de waardigheid van een persoon aantast ongeacht het geslacht van die persoon en die zijn of haar persoonlijke vrijheid beperkt.

De '**Seksuele intimidatie**' kan zowel verbaal als non-verbaal voorkomen (ongewenste waarderingen, ongepaste opmerkingen, enz.); het kan psychologisch van aard zijn (gerelateerd aan de vermeende minderwaardigheid van de persoon als behorend tot een bepaald geslacht of denigrerend vanwege de diversiteit van expressie van seksualiteit, enz.).

Met '**Mobbing**' wordt beledigend, intimiderend, vervolgend, oneerlijk en meer in het algemeen elk oneigenlijk gebruik van macht bedoeld (voortkomend uit een gezagspositie, het gebruik van fysiek geweld en/of intimidatie) dat ertoe kan leiden dat een individu zich gedenigreerd, vernederd, geschaad, bedreigd of geschokt voelt.

'**Discriminatie**' betekent elke vorm van intimidatie die verwijst naar een kenmerk van de persoon en/of individuele levenskeuze, zoals leeftijd, burgerlijke staat, samenlevingsvorm, fysiek voorkomen, handicap, nationaliteit, etnische of nationale afkomst, geslachtsverandering, zwangerschap, religie of geloofsovertuiging, geslacht of seksuele geaardheid, lidmaatschap van politieke partijen en/of vakbonden. Dergelijk gedrag is discriminerend wanneer het in directe vorm wordt uitgevoerd (wanneer een persoon minder gunstig wordt behandeld dan een andere persoon in een vergelijkbare situatie of zou zijn behandeld) of in indirecte vorm (wanneer een persoon, of categorie personen, in een bijzonder nadeel wordt geplaatst ten opzichte van een andere persoon, of categorie personen, in een vergelijkbare situatie).

'**Belediging**' betekent beledigingen, kwetsende opmerkingen, beschimpingen en ander visueel, verbaal of fysiek gedrag, inclusief elektronische communicatie, die kunnen bijdragen aan een intimiderende, vijandige of kwetsende werkomgeving.

'**Represailles**' betekent elk ongewenst gedrag als gevolg van het weigeren, rapporteren en/of melden van pesten, intimidatie, seksuele intimidatie, discriminatie en/of vergelding tegen zichzelf en/of derden.

'**Stalking**' wordt gedefinieerd als herhaaldelijk lastigvallen en intimideren. De persoon die aan dit gedrag wordt blootgesteld, leeft in een ernstige staat van angst of vrees voor zijn of haar eigen veiligheid of die van mensen in zijn of haar omgeving, of wordt gedwongen om zijn of haar gewoonten of levensstijl te veranderen.



# CEMBRE

'**Werkomgeving**' betekent alle plaatsen, openbaar en particulier, waar de activiteit plaatsvindt, inclusief plaatsen voor pauzes, toiletten of kleedkamers, en omgevingen van reizen, zakenreizen, trainingen, werkgerelateerde evenementen of sociale activiteiten.

De werkomgeving omvat ook de virtuele en digitale omgeving, waaronder alle platforms, computersystemen en zakelijke of particuliere communicatiemiddelen vallen die bij het uitvoeren van het werk worden gebruikt. Dit omvat, maar is niet beperkt tot: videoconferentievergaderingen, e-mails, chatten en instant messaging op samenwerkingsplatforms (zoals Teams, Zoom, Google Meet) en het gebruik van sociale media.

## 4. TOEPASSINGSGBIED EN GEADRESSEERDEN

Deze door CEMBRE aangenomen Code is van toepassing op alle personen die handelen namens het bedrijf of in het kader van professionele relaties met het bedrijf, in elke hoedanigheid en op elke locatie, met inbegrip van:

- managers, werknemers en leden van de bedrijfsorganen van CEMBRE in de uiting van hun activiteiten met interne en externe gesprekspartners;
- werknemers met een contract met uitzendbureaus, in de uiting van hun activiteiten met interne en externe gesprekspartners;
- medewerkers, consultants, stagiairs in de uiting van hun activiteiten met interne en externe gesprekspartners;
- zakenpartners, leveranciers, klanten, bezoekers;
- derden die betrokken zijn bij bedrijfsactiviteiten, ook buiten de fysieke werkplekken (bijv. tijdens reizen, evenementen, trainingen, enz.).

hierna "de Geadresseerden" genoemd.

Het beleid wordt onder de aandacht van de Geadresseerden gebracht door middel van passende communicatieactiviteiten.

## 5. BASISBEGINSELEN

Het bedrijf zet zich in voor het voorkomen en bestrijden van situaties die binnen het gedrag vallen dat in deze Gedragscode wordt beschreven.

**Daarom heeft CEMBRE besloten om geen enkele vorm van geweld, intimidatie, mobbing, discriminatie, belediging, represaille of elk ander gedrag dat de individuele waardigheid of integriteit van een persoon aantast, te tolereren.**



# CEMBRE

Gedrag dat in strijd is met deze Code zal worden onderworpen aan de gevolgen zoals beschreven in paragraaf 7 hieronder.

Daartoe bevestigt CEMBRE dat ze haar inzet voor preventie versterkt door middel van de opleiding en sensibilisering van alle personeelsleden en de bevordering van een cultuur van respect, luisteren en inclusie.

De inzet van CEMBRE komt ook tot uiting in haar al lang bestaande klokkenluiderskanalen (Whistleblowing), die vertrouwelijkheid, bescherming en ondersteuning garanderen voor slachtoffers en mensen die te goeder trouw een melding doen.

## 6. VERBODEN GEDRAG

Het volgende is, bij wijze van voorbeeld maar niet beperkt tot, uitdrukkelijk verboden:

- Verbaal geweld en intimidatie zoals beledigingen, scheldpartijen, bedreigingen, schreeuwen of denigrerend taalgebruik;
- Fysiek geweld dat kan leiden tot lichamelijke schade, zoals slaan, duwen of ander gedrag dat de lichamelijke integriteit van de persoon schaadt;
- Non-verbaal geweld en intimidatie zoals gebaren, uitdrukkingen, houdingen of het tonen van aanstootgevend of discriminerend materiaal;
- Gendergerelateerd geweld en intimidatie zoals vernederende of denigrerende opmerkingen over iemands seksuele geaardheid of genderidentiteit, of het gebruik van beledigingen met een gender/seksuele connotatie;
- Seksueel geweld en intimidatie zoals lichamelijk contact zonder wederzijds goedvinden, ongepaste fysieke gebaren, beoordelingen van seksualiteit, ongewenste seksuele avances;
- Seksuele en/of discriminerende opmerkingen zoals seksuele of obscene anekdotes of verhalen die de gesprekspartner ongemakkelijk maken; het delen van seksuele inhoud in welke vorm dan ook;
- Discriminerende opmerkingen zoals anekdotes of verhalen over raciale, religieuze of politieke kwesties die de gesprekspartner ongemakkelijk maken;
- Druk, chantage van seksuele of professionele aard;
- Beloften van vriendjespolitiek in ruil voor verzoeken van seksuele of persoonlijke aard;
- Gedrag dat ertoe leidt dat mensen worden geïsoleerd, buitengesloten of onderworpen aan andere vormen van intimidatie;
- Verspreiding van aanstootgevende of particuliere inhoud die iemands waardigheid aantast of de persoonlijke en professionele sfeer van de persoon schaadt;



# CEMBRE

- Ongewenste aandacht, intimidatie of herhaalde bedreigingen, stalking, controles, herhaaldelijk versturen van berichten of oproepen, inbreuk op het persoonlijke en professionele leven van de persoon of andere vormen van stalking.

Dergelijk gedrag is ten strengste verboden en onaanvaardbaar in elke werkcontext, of het nu persoonlijk plaatsvindt (bijvoorbeeld op kantoor, op de afdeling, tijdens zakenreizen of bedrijfsevenementen) of via de virtuele omgeving en digitale hulpmiddelen (zoals beter aangegeven onder '**Werkomgeving**').

Het bedrijf behoudt zich het recht voor om gepaste maatregelen te nemen, ook met betrekking tot gewelddadig of intimiderend gedrag, vastgesteld in rechte of in ieder geval gedocumenteerd, uitgeoefend door zijn werknemers jegens de ontvangers waarnaar wordt verwezen onder punt 4, ook buiten de werkplek, als dergelijk gedrag onverenigbaar is met de bedrijfswaarden of de vertrouwensrelatie of het bedrijfsklimaat in gevaar kan brengen.

## 7. DISCIPLINAIRE EN JURIDISCHE GEVOLGEN

Naleving van de in deze code vervatte beginselen wordt beschouwd als een essentieel onderdeel van de bestaande contractuele verplichtingen met alle geadresseerden, en de toezegging om de code na te leven wordt in specifieke clausules vastgelegd.

Niet-naleving van de gedragsregels in deze Gedragscode door werknemers en medewerkers vormt een schending van de verplichtingen die voortvloeien uit de arbeidsrelatie en kan volgens de beginselen van geleidelijkheid leiden tot:

- disciplinaire sancties (volgens de toepasselijke regels en voorschriften);
- corrigerende of opschortende maatregelen tot en met beëindiging van het dienstverband;
- melden bij de autoriteiten, in de gevallen voorzien door de wet.

Voor alle andere Geadresseerden, in het geval van een schending van deze Gedragscode, zullen de rechtsmiddelen voorzien in het contract en in de toepasselijke regelgeving worden geactiveerd, bijvoorbeeld de beëindiging van het contract.

## 8. OPLEIDING EN BEDRIJFSCULTUUR

Het bedrijf verbindt zich ertoe actie te ondernemen tegen gedrag dat door deze code wordt verboden door middel van:

- verplichte cursussen;



# CEMBRE

- interne communicatiecampagnes;
- instrumenten voor zelfbeoordeling en feedback van het bedrijf;
- elk ander initiatief dat het bedrijf in de toekomst passend acht.

## 9. RAPPORTAGEKANALEN

Alle geadresseerden moeten verplicht alle schendingen of vermoedelijke schendingen van deze Gedragscode onmiddellijk melden. Om deze reden stelt het bedrijf, naast de mogelijkheid om op elk moment contact op te nemen met de afdeling Personeelszaken, een vertrouwelijk kanaal ter beschikking, dat voor iedereen toegankelijk is, om verboden situaties en gedragingen waarin deze code voorziet te melden.

Op de website [www.CEMBRE.com](http://www.CEMBRE.com) is een klokkenluiderspagina beschikbaar waar alle procedures van de Groep staan beschreven, met de link naar de klokkenluidersportaal <https://whistleblowingCEMBRE.openblow.it>.

Alle meldingen zullen worden behandeld met onpartijdigheid, vertrouwelijkheid en tijdigheid, in overeenstemming met de huidige wetgeving en bescherming tegen mogelijke vergelding.

Er wordt verwezen naar de Klokkenluidersprocedure voor alle stappen en garanties die na een melding worden geïmplementeerd.

## 10. EINDOVERWEGINGEN

Iedereen wordt opgeroepen om in zijn dagelijks handelen bij te dragen aan de waarden en verplichtingen die CEMBRE op zich heeft genomen.

Alle geadresseerden moeten alert zijn op situaties van niet-naleving van deze Code in hun organisatorische eenheden, afdelingen en kantoren, evenals bij de uitoefening van hun functies of rollen, en dergelijke situaties melden zodat CEMBRE passende beschermende maatregelen kan nemen om het slachtoffer en haar eigen integriteit en reputatie te beschermen.

## 11. PRIVACY

Alle informatie, documenten en persoonsgegevens die worden verwerkt in het kader van de rapportage (formeel, informeel of via monitoringinstrumenten zoals vragenlijsten over het klimaat) worden behandeld in overeenstemming met de Algemene verordening gegevensbescherming (AVG - EU-verordening 2016/679) en de toepasselijke nationale wetgeving inzake de bescherming van persoonsgegevens.



**CEMBRE**

## **12. CONTROLE EN BIJWERKEN**

Deze Code wordt periodiek gecontroleerd en bijgewerkt, mede op basis van ontwikkelingen in de regelgeving en de ervaring met de toepassing.

Het is een integraal onderdeel van de Ethische Code en verwijst naar de "Procedure voor het beheer van meldingen van onrechtmatigheden en de bescherming van klokkenluiders (de zogenaamde Whistleblowing)".

De eerste editie van deze Code werd op 14/11/2025 goedgekeurd bij besluit van de Raad van Bestuur van CEMBRE S.p.A. Latere wijzigingen en/of aanvullingen worden van kracht op de bij wet of voorschrift bepaalde dag of bij besluit van de Raad van Bestuur of, in spoedeisende gevallen, van de algemeen directeur.

### **Normatieve verwijzingen**

Deze Code is gebaseerd op de volgende verwijzingen:

- IAO-Verdrag nr. 190 en Aanbeveling nr. 206;
- Ethische code en "Procedure voor het beheer van meldingen van onrechtmatigheden en de bescherming van klokkenluiders" (de zogenaamde Whistleblowing)".