



Tessenderlo Group
EVERY MOLECULE COUNTS

CODE DE CONDUITE

2024

CONTENU	PAGE	CONTENU	PAGE
1. Message du Comité exécutif	3	6. Nous créons une société durable	8
2. Nos 10 principes directeurs	4	7. Notre engagement à respecter les lois et règlements	9
3. Nos 6 attitudes	5	8. Nous protégeons nos actifs	11
4. Notre manière de travailler	6	9. Gestion des cadeaux	12
5. Nous protégeons notre personnel	7	10. Signalement des violations	13

DÉFINITIONS

1. Employé

Aux fins du présent Code de conduite, un employé est défini comme toute personne travaillant dans le cadre d'un contrat de travail pour et au nom de la société, ainsi que toute personne associée telle qu'un intérimaire, un stagiaire, un membre de la direction ou un administrateur de Tessengerlo Group.

2. Supérieur hiérarchique

Aux fins du présent Code de conduite, un supérieur hiérarchique est défini comme tout employé ayant des responsabilités de gestion. Il peut s'agir du Plant ou Site Director/Manager/Leader, Commercial ou Sales Director/Manager/Leader, Business Unit Director ou Leader, etc.

3. Contact de première ligne

Aux fins du présent Code de conduite, un contact de première ligne est votre supérieur hiérarchique, votre superviseur, votre responsable RH local, etc.

4. Conflits d'intérêts

Activité concurrentielle avec les activités de Tessengerlo Group

5. La Société

Tessengerlo Group SA et ses filiales

1

MESSAGE DU COMITÉ EXÉCUTIF



Chers Collègues,

Au fil des ans, Tessenderlo Group est devenu un groupe industriel très diversifié, avec des activités et une présence commerciale dans plus de 100 pays.

Tout au long de nos 100 ans d'histoire, nous nous sommes non seulement développés et diversifiés dans de nouveaux secteurs et territoires, mais nous avons également maintenu un engagement inébranlable à mener nos activités avec intégrité, reconnaissant qu'il s'agit de l'approche indispensable dans le paysage en constante évolution d'aujourd'hui. Les succès de Tessenderlo Group sont dus à l'intégrité, à l'honnêteté et au dévouement de ses employés. La protection de notre réputation et de nos valeurs est essentielle à la poursuite de la croissance durable de notre société.

Notre « Code de conduite » s'appuie sur les 10 principes directeurs de Tessenderlo Group, ainsi que sur nos 6 Attitudes.

Le présent « Code de conduite » décrit la manière dont nous concevons notre engagement à opérer conformément à nos normes en matière d'éthique, de sécurité et de développement durable, et dans le respect total des lois et des règlements en vigueur dans tous les pays où nous sommes présents.

Le respect du « Code de conduite » est obligatoire et nous vous invitons vivement à laisser le « Code de conduite » guider vos activités et actions professionnelles quotidiennes et à le placer au cœur de toutes nos relations internes et externes.

Si vous êtes confronté à un comportement qui n'est pas conforme à nos valeurs fondamentales ou si vous l'observez, notre Code de conduite vous aidera à clarifier les actions que vous pouvez entreprendre, à savoir comment et où vous pouvez faire part de vos préoccupations et où vous pouvez trouver de l'aide.

De concert avec le Conseil d'administration, le Comité exécutif et vous tous, nous nous engageons à faire en sorte que ce document guide nos actions pour un avenir durable, où Chaque Molécule Compte.

Luc Tack

Sandra Hoeylaerts

Miguel de Potter

1. Nous accordons une grande importance à la **sécurité et à la santé de chacun** : Aucune de nos activités ne vaut la peine que vous encouriez des blessures.
2. **Nos employés sont le poumon de notre Société** : Nous continuons de nous inspirer, de nous mettre au défi et nous apporter mutuellement de la reconnaissance.
3. **Chaque Molécule Compte** : Nous pensons que prospérité et durabilité vont de pair.
4. **L'entrepreneuriat** est l'âme de notre groupe : les défis et l'exécution sont essentiels.
5. **L'intimité client** est au centre de notre attention, et nous valoriserons nos produits au maximum.
6. **Le marché** est l'endroit où nous menons et gagnons des batailles en assumant nos responsabilités et en prenant les bonnes mesures à tous les niveaux.
7. **L'excellence opérationnelle** est ce qui nous permet de rester efficaces et pointus.
8. **Nous exploitons les connaissances au sein du groupe** et utilisons les experts et services de celui-ci pour accompagner les entreprises dans nos projets.
9. Les **frais généraux** doivent être réduits au minimum pour booster la compétitivité.
10. **Positivité, courage, curiosité, connexion, esprit de décision et concentration** constituent les attitudes que nous démontrons jour après jour.



ÊTRE CONCENTRÉ

Nous établissons des priorités et nous cherchons à obtenir des résultats ensemble.

Nous prenons et mettons à exécution nos décisions et nous nous assurons que les choses soient faites rapidement.

ÊTRE DÉCIDÉ

Nous n'avons pas peur des obstacles. Et nous croyons que c'est une bonne chose que d'avoir le courage de se remettre en question.

ÊTRE COURAGEUX

ÊTRE POSITIF

Nous croyons au potentiel en nous et de ceux qui nous entourent : nous saisissons les opportunités avec optimisme.

Nous sommes ouverts d'esprit et désireux d'apprendre : nous voulons nous améliorer en tout et découvrir toujours plus le monde dans lequel nous vivons.

ÊTRE CURIEUX

ÊTRE CONNECTÉ

Nous sommes connectés en interne et en externe : nous travaillons en étroite collaboration pour partager nos connaissances et nos meilleures pratiques.

Tous les employés et toutes les filiales de Tessenderlo Group dans le monde (chaque filiale sera ci-après dénommée « la Société ») se conforment aux lois et règlements en vigueur dans les pays où ils exercent leurs activités et sont également tenus de respecter le Code de conduite.

La Société exige de tous ses employés honnêteté, intégrité et dévouement dans l'application du Code de conduite et dans tous les aspects de leurs activités, et attend la même chose de tous ses partenaires.

La Société se conforme aux normes internationales reconnues en matière de pratiques commerciales, qui constituent la base de ses activités et de ses relations aux quatre coins du monde.

La protection et le soin des personnes, de l'environnement et du climat représentent une part importante de la politique de la Société en faveur d'un avenir durable.

Cela implique concrètement :

- L'honnêteté et l'intégrité de tous les employés et partenaires, en suivant le Code de conduite
- Le respect des lois et pratiques locales et internationales en matière de pratiques commerciales
- La protection et le soin des personnes en général
- L'enregistrement correct et systématique de toutes les transactions commerciales conformément aux principes comptables applicables
- Une tolérance zéro à l'égard des violations
- Des actions durables

5.1. Sécurité et santé

La Société s'engage à protéger la sécurité, la santé et le bien-être général de ses employés, clients, fournisseurs et voisins. Nous nous efforçons de prévenir ou de limiter l'impact négatif de nos activités sur les personnes, l'environnement et le climat.

La protection des employés, des clients, des fournisseurs, des visiteurs et des voisins contre des risques inacceptables prime sur les considérations économiques et ne peut être compromise. En cas de doute, le principe primordial de précaution doit s'appliquer.

Nous mènerons toujours nos activités selon les normes les plus élevées possibles.

Chaque accident et incident mettant en danger la vie d'autrui fera l'objet d'une enquête approfondie, afin de déterminer et de mettre en œuvre les mesures d'amélioration nécessaires pour éviter qu'un tel événement ne se reproduise. Tous les employés doivent signaler immédiatement de tels événements à la direction locale afin que les procédures appropriées puissent être suivies.

Les mêmes normes de sécurité s'appliquent aux employés des sous-traitants, ce qui sera pris en compte lors de la sélection et de la collaboration avec ceux-ci.

Les principes susmentionnés sont inscrits dans la politique de sécurité et de santé de notre groupe et intégrés dans les processus, les opérations et les systèmes de la Société.

5.2. Diversité, Équité, Inclusion et Appartenance

Notre respect des droits de l'homme est fondamental dans la manière dont nous

gérons nos activités. La Société s'efforce de maintenir un lieu de travail et un environnement sûrs, stimulants et exempts de tout harcèlement.

Une culture **d'égalité de traitement**, de confiance et de respect mutuel revêt une grande importance pour la Société, qui ne tolère aucune forme de harcèlement ni aucun comportement créant un environnement de travail intimidant, hostile ou offensant.

La Société s'efforce d'assurer l'égalité des chances et la **prévention de la discrimination** dans le recrutement, la promotion, la formation et le développement des employés.

Nous traitons tous les employés de la même manière, indépendamment de leur sexe, de leur identité de genre, de leur âge, de leur couleur de peau, de leur culture, de leur origine ethnique, de leur religion ou de leur vision du monde.

Le droit à une **rémunération appropriée** est reconnu à tous les employés, conformément aux normes juridiques nationales ou locales ou aux normes en vigueur dans les secteurs, les industries et/ou les régions au niveau national ou local.

La Société **interdit toute forme de travail des enfants ou de travail forcé**.

Les principes susmentionnés sont inscrits dans notre politique sur les droits de l'homme et le travail.

La Société est convaincue qu'un environnement de travail diversifié et inclusif à tous ses niveaux, en offrant l'égalité des chances, est bénéfique pour le bien-être de toutes les personnes travaillant pour elle et pour son succès.

Les principes susmentionnés sont inscrits dans notre politique sur la diversité et l'inclusion.

Au sein de la Société, nous gardons toujours une vision optimiste. Cette attitude importante nous aide à relever les défis permanents auxquels nous sommes confrontés dans le monde et dans nos activités. Nous croyons en la possibilité de parvenir simultanément à la prospérité et à la durabilité.

Notre conviction repose sur la valeur et le potentiel inexploités présents dans divers aspects : les ressources que nous utilisons, nos processus opérationnels et nous-mêmes. Nos efforts sont consacrés à l'amélioration et à la réalisation continues de ce potentiel.

Ce qui nous unit, c'est notre ferme conviction que Chaque Molécule Compte.

Notre politique de Responsabilité Sociale des Entreprises nous aide à

- Protéger notre environnement grâce à des solutions résilientes au changement climatique et respecter notre engagement de réduire l'impact sur l'environnement et le climat, conformément à toutes les lois environnementales.
- Prendre en compte les enjeux sociaux et avoir un impact positif durable pour une société meilleure.
- Veiller à ce que les bonnes décisions soient prises à tous les niveaux de l'organisation, car nous nous engageons à faire des affaires avec intégrité et à respecter des normes de conformité élevées.
- Encourager des pratiques telles que l'économie d'énergie, la réduction des déchets, le recyclage et l'optimisation de l'utilisation des ressources.
- Nous engager à respecter des normes éthiques en matière d'approvisionnement.
- Soutenir les initiatives qui profitent aux communautés locales et contribuent à leur bien-être.
- Promouvoir l'apprentissage autour du développement durable afin de viser une amélioration continue.

7.1 Concurrence loyale

La Société respecte les règles d'une concurrence ouverte et loyale sur les marchés du monde entier. Les employés de la Société ne peuvent pas se livrer à une concurrence déloyale, telle que la fixation des prix, les accords de marché ou toute autre action susceptible d'entraver, de restreindre ou de nuire à la concurrence loyale et d'enfreindre ainsi la législation antitrust ou les lois similaires qui régissent la concurrence dans les pays dans lesquels nous exerçons nos activités. Tous les responsables d'usine ou de site doivent être conscients des risques extrêmes que les violations des lois antitrust peuvent représenter pour la Société et pour eux-mêmes personnellement, et doivent contribuer activement, dans leur domaine de responsabilité, au respect du Programme de Conformité du Groupe en matière de Concurrence.

Pour en savoir plus, il convient de consulter et d'observer le « Manuel du Programme de Conformité en matière de Concurrence ».

7.2. Lutte contre la corruption

La Société se conforme au *Foreign Corrupt Practices Act*, à d'autres lois anti-corruption spécifiques à certains pays et aux principes fondamentaux des règles de conduite de la Chambre de Commerce Internationale (CCI) pour lutter contre l'extorsion et la corruption et à la Convention de l'OCDE sur la lutte contre la corruption d'agents publics étrangers dans les transactions commerciales internationales de 1997.

Les employés ne doivent jamais offrir, fournir ou recevoir de pots-de-vin financiers ou autres dans le but d'obtenir, de conserver ou de modifier des contrats commerciaux ou dans le but d'influencer des décisions.

Pour en savoir plus, veuillez consulter la politique de Tessenderlo Group en matière de lutte contre la corruption.

7.3. Délits d'initiés

En tant que société belge cotée en bourse, Tessenderlo Group NV/SA se conforme à diverses exigences en matière de divulgation. Les lois et règlements pertinents visant à garantir l'intégrité du marché des valeurs mobilières et la confiance du public dans celui-ci sont applicables dans différents pays.

La Société mène une politique stricte en matière de délits d'initiés et dispose de procédures rigoureuses pour la diffusion d'informations susceptibles d'affecter la valeur marchande de ses actions. Pour en savoir plus, il convient de consulter et de respecter le politique de Tessenderlo Group « Dealing Code ».

7.4. Règles commerciales

La Société s'engage à respecter les lois et règlements en matière de règles commerciales, y compris les règles régissant les sanctions économiques et financières et les contrôles commerciaux, tels que les embargos et les restrictions à l'importation et à l'exportation de marchandises.

La Société dispose d'une politique et d'une procédure de conformité aux sanctions qui lui permettent de s'assurer qu'elle respecte les règlements relatifs au droit des sanctions.

7.5. Conflit d'intérêts

Les décisions commerciales sont prises en plaçant l'intérêt de la Société au-dessus de l'intérêt personnel dans les questions relatives aux activités de la Société.

Pendant la durée de son contrat de travail, l'employé ne doit exercer aucune autre activité susceptible d'interférer avec la bonne exécution de son contrat de travail avec la Société, de conduire à un conflit d'intérêts avec Tessengerlo Group et/ou de nuire aux intérêts et/ou à l'image de Tessengerlo Group.

Les employés doivent particulièrement veiller à :

- Ne pas s'engager dans une activité concurrente à celle de Tessengerlo Group.
- Ne pas s'engager ou ne pas être impliqués en tant que chef d'entreprise, associé, administrateur ou actionnaire important dans une société active ou concurrente de l'un de nos secteurs d'activité.

Les relations d'affaires avec des membres de la famille, qu'il s'agisse de clients actuels ou potentiels, de fournisseurs, de vendeurs ou de relations d'affaires, requièrent l'approbation préalable de votre supérieur hiérarchique. En cas de conflit d'intérêts réel ou potentiel, l'employé doit divulguer l'existence et la nature de son engagement ou de son intérêt financier à son supérieur hiérarchique.

7.6 Vie privée et protection des données

La Société respecte la vie privée de ses clients, de ses fournisseurs, de ses employés et de toute autre partie prenante avec laquelle Tessengerlo entretient une interaction commerciale et a pris les mesures nécessaires pour traiter leurs données à caractère personnel.

La Société ne collecte, n'utilise, ne traite et ne stocke que les données et informations personnelles nécessaires à des fins commerciales légitimes, dans le respect des lois et règlements relatifs à la protection de la vie privée.

La Société dispose d'une politique de confidentialité des données qui fournit des conseils sur ce point.

7.7 Informations sur les transactions commerciales

Toutes les transactions commerciales saisies par Tessengerlo Group sont intégralement enregistrées conformément aux *International Financial Reporting Standards* (IFRS) et à la législation nationale applicable. Tessengerlo Group n'accepte pas de documents ou de rapports inexacts ou frauduleux.



8.1. Confidentialité et divulgation d'informations

Pendant la durée du contrat de travail, l'employé sera exposé à des informations confidentielles et/ou pourra générer des informations confidentielles, y compris, mais sans s'y limiter, des techniques, méthodes, styles, designs et concepts de design, développements, listes de clients, listes de fournisseurs, organigrammes, données sur les employés, listes d'usines sous contrat, informations sur les prix, plans de fabrication, plans d'affaires, plans de marketing, informations sur les ventes, procédés de fonctionnement, connaissances et données relatives aux processus et aux produits.

L'employé s'engage à ne divulguer aucune information confidentielle et non publique, y compris, mais sans s'y limiter, les informations décrites ci-dessus, et à ne pas utiliser, à tout moment, directement ou indirectement, des informations confidentielles à des fins autres que le bénéfice de la Société.

Tout ancien employé est tenu de protéger les informations confidentielles de la Société et ne doit pas les copier, les transmettre, les reproduire, les résumer, les citer, les publier ou en faire un usage commercial ou autre sans l'accord écrit d'un supérieur hiérarchique.

8.2. Actifs de la Société

La Société confie aux employés des actifs matériels et immatériels et des ressources pour les aider à faire leur travail. Il s'agit, entre autres, des bâtiments dans lesquels nous travaillons, ainsi que des équipements, des logiciels et des matériaux que nous utilisons.

L'employé utilisera ces actifs dans le cadre de ses activités professionnelles et devra les protéger contre les dommages, la perte, le vol et l'utilisation abusive. L'employé n'utilisera pas ces actifs à des fins personnelles, sauf autorisation expresse.

9.1 Cadeaux d'affaires

Le présent Code autorise les pratiques suivantes à condition qu'elles soient légales et habituelles sur un marché particulier, qu'elles ne soient pas excessives et qu'elles restent proportionnées.

De telles pratiques ne doivent pas amener Tessenderlo Group à accorder ou à recevoir une faveur en retour, ni donner l'impression de le faire.

Les exemples suivants sont considérés comme acceptables :

- L'hospitalité normale et appropriée.
- Des cadeaux symboliques adaptés au moment et au lieu (par exemple, Nouvel An, célébrations religieuses, festivals, etc.).
- Cadeaux d'affaires s'ils sont modestes, tant en termes de valeur que de fréquence, et si le moment et le lieu s'y prêtent.
- L'utilisation de toute procédure accélérée reconnue pour les voyages, les visas, etc. qui est accessible à tous moyennant le paiement de frais.
- L'offre de ressources pour aider la personne/les autorités à prendre une décision plus efficace, si elles sont fournies uniquement à cette fin.

Un employé qui reçoit ou offre un cadeau (d'affaires) ou un autre avantage dépassant l'équivalent de 50 €//\$ doit toujours le signaler à son contact de première ligne.

Inévitablement, il n'est pas toujours facile de décider de ce qui est acceptable. En cas de doute et avant de poursuivre, la question doit être soumise à l'approbation du supérieur hiérarchique concerné.

10 SIGNALEMENT DES VIOLATIONS

La Société veillera à ce que les normes de comportement les plus élevées soient observées par ses employés, ses partenaires et ses parties prenantes.

Il est obligatoire de signaler les violations connues du Code.

Ne pas signaler les violations connues du Code est inacceptable et la Société encourage à dénoncer tout comportement incompatible avec le présent Code de conduite.

Toute violation peut être signalée

- a) à votre supérieur hiérarchique, votre N+2 ou HRBP
- b) Si vous estimez que vous ne pouvez pas vous adresser à ces personnes alors sur l'outil Speak Up de Tessenderlo Group
- c) Si vous avez des questions sur la procédure, vous pouvez contacter le Compliance Officer à l'adresse compliance@tessenderlo.com.

Notre Politique de Lancement d'alerte fournit des orientations supplémentaires en la matière et donne à l'employé la possibilité de faire un signalement anonyme.

Les violations peuvent donner lieu à des mesures disciplinaires conformes aux lois, règles et règlements applicables, pouvant aller jusqu'au licenciement. Dans certains cas, la Société peut signaler les violations aux autorités compétentes.





**Nous aspirons à une
communication ouverte et honnête
OSEZ PRENDRE LA PAROLE**



Tessenderlo Group
EVERY MOLECULE COUNTS



OSEZ PRENDRE LA PAROLE



 Mobile : tgspeakupmobile.ethicspoint.com

 En ligne : tgspeakup.ethicspoint.com



Tessenderlo Group
EVERY MOLECULE COUNTS