



Tessenderlo Group
EVERY MOLECULE COUNTS

GEDRAGS- CODE

2024

INHOUD	PAGINA	INHOUD	PAGINA
1. Boodschap van het uitvoerend comité	3	6. We bouwen aan een duurzame onderneming	8
2. Onze 10 leidende beginselen	4	7. Onze verbintenis om de wet- en regelgeving na te leven	9
3. Onze 6 attitudes	5	8. We beschermen onze activa	11
4. Hoe we zaken willen doen	6	9. Omgaan met geschenken	12
5. Hoe we onze mensen beschermen	7	10. Melden van schendingen	13

DEFINITIES

1. Werknemer

Voor de toepassing van deze Gedragscode wordt een werknemer gedefinieerd als elke persoon die werkt in het kader van een arbeidsovereenkomst voor en in naam van de Onderneming, alsook elke verbonden persoon, zoals een uitzendkracht, stagiair, directielid of bestuurder van Tessenderlo Group.

2. Senior leider

Voor de toepassing van deze Gedragscode wordt een senior leider gedefinieerd als een werknemer met managementverantwoordelijkheden. Dat kan de fabrieks- of sitedirecteur/-manager/-leider zijn, maar ook de commercieel of verkoopdirecteur/-manager/-leider, de directeur of leider van de bedrijfseenheid enz.

3. Eerstelijnscontact

Voor de toepassing van deze Gedragscode is een eerstelijnscontact je senior leider, supervisor, lokale hr-manager enz.

4. Belangenconflicten

Concurrerende activiteit met de activiteiten van Tessenderlo Group

5. De Onderneming

Tessenderlo Group nv en haar gelieerde ondernemingen

Beste collega's,

Over de jaren heen is Tessenderlo Group uitgegroeid tot een gediversifieerde industriële groep met activiteiten en een commerciële aanwezigheid op meer dan honderd locaties.

In de loop van onze rijke honderdjarige geschiedenis zijn we niet alleen gegroeid en uitgebreid naar nieuwe sectoren en gebieden, maar gaven we ook onverminderd blijk van onze toewijding aan integer zakendoen.

Voor ons is integriteit de onmisbare aanpak in het steeds veranderende landschap van vandaag. De successen van Tessenderlo Group zijn te danken aan de integriteit, eerlijkheid en toewijding van onze werknemers. De bescherming van onze reputatie en waarden is van cruciaal belang voor de verdere duurzame groei van onze Onderneming.

Onze Gedragscode is gebaseerd op de 10 leidende beginselen van Tessenderlo Group, in combinatie met onze 6 attitudes.

Deze Gedragscode beschrijft wat wij verstaan onder onze verbintenis om te werken in overeenstemming met onze ethische, veiligheids- en duurzaamheidsnormen en met volledige naleving van de wet- en regelgeving in alle regio's waarin we actief zijn.

Naleving van de Gedragscode is verplicht en we dringen er bij je op aan om de Gedragscode als leidraad te nemen voor je dagelijkse activiteiten en acties en om ze centraal te stellen in al onze interne en externe relaties.

Als je een vorm van gedrag ervaart of waarneemt die niet in overeenstemming is met onze kernwaarden, biedt onze Gedragscode je meer duidelijkheid over de acties die je kunt ondernemen. Ze vertelt je hoe en waar je je zorgen kunt melden en waar je hulp kunt vinden.

Samen met de raad van bestuur, het uitvoerend comité en elk van jullie zetten we ons in om ervoor te zorgen dat dit document de leidraad vormt voor onze acties voor een duurzame toekomst, waarin elke molecule telt.

Luc Tack

Sandra Hoeylaerts

Miguel de Potter

1. We hechten grote waarde aan de **veiligheid en gezondheid van iedereen**. Niets wat we doen, is het waard om gewond voor te raken.
2. **Onze mensen zijn ons kloppend hart**: we blijven elkaar inspireren, uitdagen en erkennen.
3. **Every molecule counts – elke molecule telt**: we zijn ervan overtuigd dat welvaart en duurzaamheid hand in hand gaan.
4. **Ondernemerschap** is de spirit van onze groep: uitdaging en uitvoering spelen een cruciale rol.
5. **Klantnabijheid** staat bij ons centraal en we valoriseren onze producten maximaal.
6. **De markt** is waar we vechten en overwinningen behalen omdat we onze verantwoordelijkheid nemen en op alle niveaus de juiste actie nemen.
7. **Operationele uitmuntendheid** houdt ons efficiënt en scherp.
8. **We bouwen voort op de kennis binnen de groep** en benutten experts en diensten van de groep om de bedrijven bij te staan bij het verwezenlijken van onze projecten.
9. **Overheadkosten** moeten tot een minimum worden beperkt om ons concurrentievermogen te versterken.
10. **Positief, moedig, nieuwsgierig, verbonden, daadkrachtig en gefocust**: dat zijn onze attitudes die we elke dag laten zien.





Alle werknemers en dochterondernemingen van Tessenderlo Group wereldwijd (elke dochteronderneming wordt hierna aangeduid als de 'Onderneming') streven ernaar te voldoen aan de wet- en regelgeving van de landen waar ze actief zijn. Daarnaast wordt van hen verwacht en verlangd dat ze de Gedragscode naleven.

De Onderneming eist van alle werknemers eerlijkheid, integriteit en toewijding in de toepassing van de Gedragscode en in alle aspecten van hun zakelijke activiteiten. Ze verwacht hetzelfde van al haar partners.

De Onderneming voldoet aan aanvaarde internationale normen voor bedrijfspraktijken, die de basis vormen voor haar activiteiten en zakelijke relaties overal ter wereld.

De bescherming van en de zorg voor mensen, het milieu en het klimaat vormen een significant onderdeel van het beleid van de Onderneming voor een duurzame toekomst.

Wat houdt dat concreet in?

- Eerlijkheid en integriteit van alle werknemers en partners, volgens de Gedragscode,
- naleving van lokale en internationale wetten en praktijken voor zakelijke activiteiten,
- bescherming van en zorg voor mensen in het algemeen,
- correcte en consequente vastlegging van alle zakelijke transacties conform de toepasselijke boekhoudkundige beginselen,
- nultolerantie voor schendingen,
- duurzaam handelen.

5.1. Veiligheid en gezondheid

De Onderneming zet zich in voor de bescherming van de veiligheid, de gezondheid en het algehele welzijn van haar werknemers, klanten, leveranciers en omwonenden door ervoor te zorgen dat haar activiteiten of producten geen of een zo beperkt mogelijke negatieve invloed hebben op mensen, het milieu en het klimaat.

De bescherming van werknemers, klanten, leveranciers, bezoekers en omwonenden tegen onaanvaardbare risico's heeft altijd prioriteit ten opzichte van economische overwegingen en mag niet in het gedrang komen. In geval van twijfel moet het voorzorgsbeginsel worden toegepast.

We voeren onze activiteiten altijd volgens de hoogst mogelijke standaarden uit.

Elk ongeval en elk levensbedreigend incident wordt grondig onderzocht, zodat we de nodige verbeteringsmaatregelen kunnen vaststellen en implementeren om te voorkomen dat het nogmaals gebeurt. Alle werknemers moeten dergelijke gebeurtenissen onmiddellijk melden aan het lokale management, zodat de vereiste procedures kunnen worden gevolgd.

Dezelfde veiligheidsnormen gelden voor werknemers van onderaannemers. Met dat aspect wordt rekening gehouden wanneer we onderaannemers selecteren en met hen samenwerken.

De bovenstaande beginselen zijn verankerd in het veiligheids- en gezondheidsbeleid van onze groep en geïntegreerd in de bedrijfsprocessen, -activiteiten en -systemen.

5.2. Diversiteit, gelijkheid, inclusie en het gevoel erbij te horen

Ons respect voor mensenrechten is fundamenteel voor de manier waarop we zakendoen. De Onderneming streeft ernaar om een veilige, stimulerende en intimidatievrije werkplek en omgeving te handhaven.

Een cultuur van **gelijke behandeling** en wederzijds vertrouwen en respect is van groot belang voor de Onderneming en we tolereren geen enkele vorm van intimidatie of gedrag dat een intimiderende, vijandige of beledigende werkomgeving doet ontstaan.

De Onderneming streeft naar gelijke kansen en **preventie van discriminatie** bij de rekrutering, bevordering, opleiding en ontplooiing van werknemers.

We behandelen alle werknemers gelijk, ongeacht hun gender, genderidentiteit, leeftijd, huidskleur, cultuur, etnische afkomst, religie of levensbeschouwing.

Het recht op **een passende vergoeding** en beloning wordt erkend voor alle werknemers in overeenstemming met nationale of lokale wettelijke normen of de normen in de nationale of lokale sectoren, industrieën en/of regio's.

De Onderneming **verbiedt elke vorm van kinderarbeid of dwangarbeid**.

Bovenstaande beginselen zijn verankerd in ons mensenrechten- en arbeidsbeleid.

De Onderneming is ervan overtuigd dat een diverse en inclusieve werkomgeving op alle ondernemingsniveaus dankzij gelijke kansen gunstig is voor het welzijn van iedereen die voor de Onderneming werkt en voor haar succes.

Bovenstaande beginselen zijn verankerd in ons diversiteits- en inclusiebeleid.

In de Onderneming kijken we de toekomst optimistisch tegemoet. Die belangrijke houding helpt ons om te gaan met de voortdurende uitdagingen waar we voor staan in de wereld en bij het zakendoen. Wij geloven in de mogelijkheid om tegelijkertijd welvaart en duurzaamheid te bereiken.

Onze overtuiging ligt in de onbenutte waarde en het potentieel die verscholen liggen in verschillende aspecten: de hulpbronnen die we gebruiken, onze operationele processen, en onszelf. Onze inspanningen zijn erop gericht om dit potentieel voortdurend te versterken en te verwezenlijken.

Wat ons bindt, is onze vaste overtuiging dat elke molecule telt.

Ons beleid voor maatschappelijk verantwoord ondernemen helpt ons om

- ons milieu te beschermen met klimaatbestendige oplossingen en onze belofte van een verlaagde impact op het milieu en het klimaat na te komen, in overeenstemming met alle milieuwetten,
- aandacht te hebben voor sociale kwesties en een blijvend verschil te maken voor een betere samenleving,
- ervoor te zorgen dat de juiste beslissingen worden genomen op alle niveaus van de organisatie, waarbij we ons ertoe verbinden zaken te doen op integere wijze en met hoge nalevingsnormen,
- praktijken zoals energiebehoud, afvalvermindering, recycling en optimaal gebruik van hulpbronnen te stimuleren,
- ons in te zetten voor ethische inkoopnormen,
- initiatieven te ondersteunen die lokale gemeenschappen ten goede komen en bijdragen aan het welzijn,
- het leren rond duurzaamheid te bevorderen in een streven naar voortdurende verbetering.

7.1 Eerlijke concurrentie

De Onderneming respecteert de regels van open en eerlijke concurrentie op markten overal ter wereld. Werknemers van de Onderneming moeten zich onthouden van vormen van oneerlijke concurrentie, zoals het maken van prijsafspraken, marktafspraken of andere acties die eerlijke concurrentie belemmeren, beperken of er afbreuk aan doen en die op die manier inbreuk maken op de antitrustwetgeving of soortgelijke wetten die de concurrentie reguleren in de landen waar we actief zijn. Alle senior leiders moeten zich bewust zijn van de extreme risico's die inbreuken op de antitrustwetgeving kunnen betekenen voor de Onderneming en voor hen zelf persoonlijk. Ze moeten actief bijdragen aan hun verantwoordelijkheidsdomeinen om te voldoen aan het complianceprogramma inzake mededinging van de Groep.

Voor meer details moet het 'Handboek voor het complianceprogramma inzake mededinging' worden geraadpleegd en nageleefd.

7.2 Bestrijding van omkoping en corruptie

De Onderneming houdt zich aan de 'Foreign Corrupt Practices Act' (wet op buitenlandse omkooppraktijken), andere nationale en passende anti-omkoopwetten, en aan de basisprincipes van de gedragsregels van de Internationale Kamer van Koophandel ter bestrijding van afpersing en omkoping en het OESO-verdrag van 1997 inzake de bestrijding van omkoping van buitenlandse ambtenaren bij internationale zakelijke transacties.

Werknemers mogen nooit financiële of andere steekpenningen aanbieden of aannemen met als doel zakelijke contracten te verkrijgen, te behouden of te wijzigen of beslissingen te beïnvloeden.

Raadpleeg voor meer informatie het beleid van Tessenderlo Group inzake de bestrijding van omkoping en corruptie.

7.3 Handel met voorkennis

Als beursgenoteerde Belgische onderneming voldoet Tessenderlo Group NV aan verschillende openbaarmakingsvereisten. De relevante wet- en regelgeving gericht op het waarborgen van de integriteit van de effectenmarkt en het vertrouwen van het publiek daarin is van toepassing in verschillende landen.

De Onderneming voert een strikt beleid met betrekking tot handel met voorkennis en heeft strikte procedures voor de verspreiding van informatie die de marktwaarde van haar aandelen kan beïnvloeden. Raadpleeg de 'Dealing Code' (verhandelingsreglement) van de Tessenderlo Group voor meer informatie, en houd je eraan.

7.4 Naleving van handelsregels

De Onderneming is vastbesloten om te voldoen aan de wet- en regelgeving op het gebied van de naleving van handelsregels, waaronder regels voor economische en financiële sancties en handelscontroles, zoals embargo's en beperkingen op de in- en uitvoer van goederen.

De Onderneming heeft een beleid en een procedure inzake de naleving van sancties ingevoerd om het nodige houvast te bieden inzake de naleving door de Onderneming van de wet- en regelgeving inzake sancties.

7.5 Belangenconflict

Bij zakelijke beslissingen wordt het belang van de Onderneming boven het persoonlijke belang gesteld in zaken die betrekking hebben op de activiteiten van de Onderneming.

Tijdens de duur van de arbeidsovereenkomst met de Onderneming mag de werknemer geen andere activiteiten uitoefenen die de goede uitvoering van zijn/haar arbeidsovereenkomst met de Onderneming in de weg kunnen staan, die kunnen leiden tot een belangenconflict met Tessengerlo Group en/of die de belangen en/of het imago van Tessengerlo Group kunnen schaden.

Werknemers moeten in het bijzonder zorgen voor het volgende:

- Zij mogen geen activiteiten uitoefenen die concurreren met Tessengerlo Group.
- Ze mogen zich niet bezighouden met een onderneming die actief is of concurreert met een van onze bedrijfssegmenten en mogen er ook niet bij betrokken zijn als bedrijfsleider, vennoot, bestuurder of belangrijke aandeelhouder.

Voor het zakendoen met familieleden, ongeacht of die nu een daadwerkelijke of potentiële klant zijn, leveranciers, verkopers of zakenrelaties is de voorafgaande goedkeuring van je senior leider vereist. Als er sprake is van een daadwerkelijk of een potentieel belangenconflict, moeten werknemers het bestaan en de aard van hun betrokkenheid of hun financieel belang bekendmaken aan hun senior leider.

7.6 Privacy en gegevensbescherming

De Onderneming respecteert de privacy van haar klanten, leveranciers, werknemers en elke andere stakeholder met wie Tessengerlo Group een zakelijke interactie heeft en heeft de nodige maatregelen genomen om hun persoonsgegevens te verwerken.

De Onderneming verzamelt, gebruikt, verwerkt en bewaart alleen persoonsgegevens en persoonlijke informatie die nodig zijn voor legitieme zakelijke doeleinden in overeenstemming met de wet- en regelgeving inzake gegevensbescherming.

De Onderneming heeft een dataprivacybeleid dat een leidraad biedt voor het bovenstaande.

7.7 Bekendmaking van zakelijke transacties

Alle bedrijfstransacties die Tessengerlo Group aangaat, worden volledig geregistreerd in overeenstemming met de International Financial Reporting Standards en de toepasselijke landspecifieke wetgeving. Tessengerlo Group aanvaardt geen onnauwkeurige of frauduleuze documentatie of rapportering.



8.1. Vertrouwelijkheid en openbaarmaking van informatie

Tijdens de duur van de arbeidsovereenkomst wordt de werknemer blootgesteld aan en/of kan hij/zij vertrouwelijke informatie genereren, met inbegrip van maar niet beperkt tot vertrouwelijke technieken, methoden, stijlen, ontwerpen en ontwerpconcepten, ontwikkelingen, klantenlijsten, leverancierslijsten, organigrammen, personeelsgegevens, lijsten van contractfabrieken, prijsinformatie, productieplannen, bedrijfsplannen, marketingplannen, verkoopinformatie, werkmethodes, kennis en gegevens met betrekking tot processen en producten.

De werknemer verbindt zich ertoe geen vertrouwelijke, niet-openbare informatie openbaar te maken, met inbegrip van maar niet beperkt tot de hierboven beschreven informatie, en zal op geen enkel moment, rechtstreeks of onrechtstreeks, vertrouwelijke informatie gebruiken voor andere doeleinden dan het belang van de Onderneming.

Elke ex-werknemer blijft aansprakelijk voor de bescherming van de vertrouwelijke informatie van de Onderneming en mag deze niet kopiëren, doorgeven, reproduceren, samenvatten, citeren, publiceren of op welke wijze dan ook commercieel of anderszins gebruiken, zonder schriftelijke toestemming van een senior leider.

8.2. Bedrijfsactiva

De Onderneming vertrouwt de werknemers materiële en immateriële activa en middelen toe om hen te helpen hun werk te doen. Dat omvat onder andere de gebouwen waar we werken en de uitrusting, software en materialen die we gebruiken.

De werknemer gebruikt deze activa om zakelijke activiteiten mee te verrichten en moet ze beschermen tegen schade, verlies, diefstal en misbruik. De werknemer mag dergelijke activa niet voor persoonlijke doeleinden gebruiken, tenzij dat uitdrukkelijk is toegestaan.

9.1 Bedrijfsgeschenken

Deze Gedragscode staat de volgende praktijken toe, op voorwaarde dat ze wettig en gebruikelijk zijn in een welbepaalde markt, dat ze niet buitensporig zijn en dat ze proportioneel blijven.

Dergelijke praktijken mogen er niet toe leiden noch de schijn wekken dat Tessenderlo Group een gunst verleent of in ruil ontvangt.

Het wordt aanvaardbaar geacht om het volgende te geven of te krijgen:

- Normale en gepaste gastvrijheid.
- Symbolische geschenken die passen bij de tijd en de plaats (bv. Nieuwjaar, religieuze vieringen, festivals enz.).
- Zakelijke geschenken als ze bescheiden zijn, zowel wat betreft de waarde als de frequentie, en als de tijd en de plaats gepast zijn.
- Gebruikmaken van een erkende versnelde reis-/visumprocedure enz. die voor iedereen beschikbaar is tegen betaling van een vergoeding.
- Aanbieden van middelen om de persoon/overheid te helpen efficiënter beslissingen te nemen als ze uitsluitend voor dat doel worden verstrekt.

Een werknemer die een (zakelijk) geschenk of ander voordeel van meer dan het equivalent van €/ \$ 50 ontvangt of geeft, moet dat altijd melden aan de juiste eerstelijnscontactpersoon.

Het spreekt voor zich dat beslissingen over wat aanvaardbaar is, niet altijd even makkelijk zijn. In geval van twijfel en voordat je ertoe overgaat, moet je de kwestie voorleggen aan de bevoegde senior leider, die zijn goedkeuring moet geven.

De Onderneming zal ervoor zorgen dat de hoogste gedragsnormen worden nageleefd door haar werknemers, partners en stakeholder.

Het melden van bekende schendingen van de Gedragscode is verplicht.

Het niet-melden van bekende schendingen van de Code is onaanvaardbaar en de Onderneming moedigt je ertoe aan vrijuit te spreken wanneer je dergelijk gedrag vaststelt dat in strijd is met deze Gedragscode.

Alle schendingen kunnen worden gemeld

- a) aan je lijnmanager of HR en/of
- b) via de Speak Up tool van Tessenderlo Group en/of
- c) als je vragen hebt over de procedure, kun je contact opnemen met de compliance officer via compliance@tessenderlo.com.

Ons klokkenluidersbeleid biedt aanvullende richtlijnen voor deze kwestie en biedt de werknemer de mogelijkheid om anoniem melding te maken.

Schendingen kunnen leiden tot disciplinaire maatregelen in overeenstemming met de toepasselijke wetten, regels en voorschriften, tot en met ontslag. In sommige gevallen kan de Onderneming schendingen melden aan de relevante autoriteiten.





**We streven naar open
en eerlijke communicatie**

SPEAK UP



Tessenderlo Group
EVERY MOLECULE COUNTS



SPEAK UP



Mobiel: tgspeakupmobile.ethicspoint.com



Online: tgspeakup.ethicspoint.com



Tessenderlo Group
EVERY MOLECULE COUNTS



Tessenderlo Group
EVERY MOLECULE COUNTS