



Tessenderlo Group
EVERY MOLECULE COUNTS

KODEKS POSTĘPOWANIA

2024

| TREŚĆ | STRONA | TREŚĆ | STRONA |
|--|--------|--|--------|
| 1. Wiadomość od Komitetu Wykonawczego | 3 | 6. Tworzymy zrównoważoną spółkę | 8 |
| 2. Nasze 10 zasad przewodnich | 4 | 7. Nasze zobowiązanie do przestrzegania przepisów prawa i regulacji | 9 |
| 3. Nasze 6 postaw | 5 | 8. Chronimy nasze aktywa | 11 |
| 4. Jak chcemy prowadzić działalność | 6 | 9. Postępowanie z prezentami | 12 |
| 5. Jak chronimy naszych ludzi | 7 | 10. Zgłaszanie naruszeń | 13 |

DEFINICJE

1. Pracownik

Na potrzeby niniejszego Kodeksu postępowania pracownik definiowany jest jako każda osoba pracująca na podstawie umowy o pracę na rzecz i w imieniu spółki, a także każda powiązana z nią osoba, taka jak pracownik tymczasowy, stażysta, członek kierownictwa lub dyrektor Tessenderlo Group.

2. Przełożony

Na potrzeby niniejszego Kodeksu postępowania Przełożony definiowany jest jako każdy pracownik pełniący obowiązki kierownicze. Może być to dyrektor/kierownik/szef zakładu, dyrektor/kierownik/szef działu handlowego lub sprzedaży, dyrektor lub szef jednostki biznesowej itd...

3. Osoba pierwszego kontaktu

W przypadku zastosowania niniejszego Kodeksu postępowania, osobą pierwszego kontaktu powinien być przełożony, nadzorca, kierownik lokalnego działu kadr itd...

4. Konflikty interesów

Działalność konkurencyjna w stosunku do działalności Tessenderlo Group

5. Spółka

Tessenderlo Group NV i jej podmioty stowarzyszone

Szanowni Państwo,

Na przestrzeni lat, Tessenderlo Group stała się zdywersyfikowaną grupą przemysłową, obecną i działającą na rynku w ponad 100 lokalizacjach na świecie.

W ciągu naszej 100-letniej historii nie tylko rozwijaliśmy się i rozszerzaliśmy naszą działalność na nowe sektory i terytoria, ale także utrzymywaliśmy niezachwiane zaangażowanie w prowadzenie jej w sposób uczciwy, uznając to za

podejście niezbędne w dzisiejszym stale zmieniającym się świecie. Powodzenie Tessenderlo Group zawdzięczamy uczciwości, szczerości i poświęceniu naszych pracowników. Ochrona naszej reputacji i wartości ma fundamentalne znaczenie dla dalszego zrównoważonego rozwoju naszej spółki.

Nasz „Kodeks postępowania” opiera się na 10 Zasadach przewodnich Tessenderlo Group, wraz z naszymi 6 Postawami.

Niniejszy „Kodeks postępowania” określa, w jaki sposób postrzegamy nasze zobowiązanie do działania zgodnie z naszymi standardami etycznymi, bezpieczeństwa i zrównoważonego rozwoju oraz w pełnej zgodności z przepisami prawa i regulacjami we wszystkich regionach, w których prowadzimy działalność.

Przestrzeganie „Kodeksu postępowania” jest obowiązkowe i zachęcamy do tego, aby kierował on codziennymi działaniami i czynnościami w pracy oraz znajdował się w centrum wszystkich naszych wewnętrznych i zewnętrznych relacji.

W razie doświadczenia lub zaobserwowania zachowania, które nie jest zgodne z naszymi podstawowymi wartościami, nasz Kodeks postępowania wskaże, jakie działania można podjąć w tej sytuacji, jak i gdzie można zgłaszać swoje obawy oraz gdzie znaleźć pomoc.

Wspólnie z Zarządem, Komitetem Wykonawczym i Wami dokładamy wszelkich starań, aby niniejszy dokument kierował naszymi działaniami na rzecz zrównoważonej przyszłości, w której liczy się każda, najmniejsza cząstka.

Luc Tack

Miguel de Potter

Sandra Hoey

- 1. Bezpieczeństwo i zdrowie wszystkich pracowników** jest dla nas bardzo ważne.
Nic, co robimy, nie jest warte narażania zdrowia.
- 2. Nasi pracownicy są naszym bijącym sercem:** Nieustannie inspirujemy się, rzucamy sobie wyzwania i nawzajem się doceniamy.
- 3. Liczy się każda cząsteczka:** Wierzymy, że dobrobyt i zrównoważony rozwój idą w parze.
- 4. Przedsiębiorczość** jest duchem naszej grupy: Stawianie wyzwań i ich realizacja mają kluczowe znaczenie.
- 5. Bliskość z klientem** jest w centrum naszej uwagi; będziemy maksymalnie waloryzować nasze produkty.
- 6. Rynek** to miejsce, w którym toczymy i wygrywamy bitwy, przyjmując na siebie odpowiedzialność i podejmując właściwe działania na wszystkich poziomach.
- 7. Doskonałość operacyjna** jest tym, co zapewnia nam wydajność i szybkość działania.
- 8. Wykorzystujemy wiedzę w ramach grupy** i korzystamy z ekspertów i usług grupy, aby pomagać firmom w naszych projektach.
- 9. Koszty ogólne** należy ograniczać do minimum, aby poprawić swoją konkurencyjność.
- 10. Pozytywne nastawienie, odwaga, ciekawość, pełna koncentracja i umiejętność łączenia** – to nasze najmocniejsze cechy, które pokazujemy Wam każdego dnia.



BĄDŹCIE UKIERUNKOWANI

Ustalamy priorytety i wspólnie dążymy do wyników.

BĄDŹCIE POZYTYWNI

Wierzymy w potencjał w nas i wokół nas: korzystamy z okazji z optymizmem.

BĄDŹCIE ZDECYDOWANI

Podejmujemy i realizujemy decyzje, a także dbamy o szybkie doprowadzanie spraw do końca.

Jesteśmy wolni od uprzedzeń i chętnie się uczymy: chcemy być lepsi we wszystkim, co robimy i jeszcze lepiej poznać świat, w którym żyjemy.

BĄDŹCIE CIEKAWI

Nie cofamy się w obliczu przeszkód. Wierzymy, że odwaga do stawiania sobie wyzwań jest czymś dobrym.

BĄDŹCIE PARTNERSCY

Jesteśmy połączeni wewnętrznie i zewnętrznie: ściśle ze sobą współpracujemy, aby dzielić się wiedzą i najlepszymi praktykami.

BĄDŹCIE ODWAŻNI

Wszyscy pracownicy i spółki zależne Tessenderlo Group na całym świecie (każda spółka zależna będzie dalej zwana „Spółką”) przestrzegają obowiązujących przepisów prawa i regulacji krajów, w których prowadzą działalność, a także oczekuje się od nich i wymaga przestrzegania Kodeksu postępowania.

Spółka wymaga od wszystkich pracowników uczciwości, prawości i zaangażowania w zakresie stosowania Kodeksu postępowania i we wszystkich aspektach ich działalności oraz oczekuje tego samego od wszystkich swoich partnerów.

Spółka przestrzega przyjętych międzynarodowych norm praktyk biznesowych, które stanowią podstawę jej działalności i relacji na całym świecie.

Ochrona i troska o ludzi, środowisko i klimat stanowią istotną część polityki Spółki na rzecz zrównoważonej przyszłości.

Konkretnie obejmuje to:

- Uczciwość i rzetelność wszystkich pracowników i partnerów, przestrzeganie kodeksu postępowania.
- Przestrzeganie lokalnych i międzynarodowych przepisów i praktyk biznesowych.
- Ogólną ochronę i troskę o ludzi.
- Prawidłowe i spójne rejestrowanie wszystkich transakcji biznesowych zgodnie z obowiązującymi zasadami rachunkowości.
- Zero tolerancji dla naruszeń.
- Działanie w sposób zrównoważony.

5.1. Bezpieczeństwo i zdrowie

Spółka jest zobowiązana do ochrony bezpieczeństwa, zdrowia i ogólnego dobrobytu swoich pracowników, klientów, dostawców i sąsiadów. Staramy się zapobiegać lub ograniczać negatywny wpływ naszej działalności na ludzi, środowisko i klimat.

Ochrona pracowników, klientów, dostawców, gości i sąsiadów przed niedopuszczalnymi zagrożeniami jest nadrzędna w stosunku do względów ekonomicznych i nie może być naruszana. W razie jakichkolwiek wątpliwości należy zastosować nadrzędną zasadę ostrożności.

Zawsze będziemy prowadzić naszą działalność zgodnie z najwyższymi możliwymi standardami.

Każdy wypadek i incydent zagrażający życiu zostanie dokładnie zbadany w celu określenia i wdrożenia działań naprawczych wymaganych do zapobieżenia ponownemu wystąpieniu zdarzenia. Wszyscy pracownicy muszą niezwłocznie zgłaszać takie zdarzenia lokalnemu kierownictwu, aby można było zastosować odpowiednie procedury.

Te same standardy bezpieczeństwa mają zastosowanie do pracowników wykonawców, co będzie brane pod uwagę przy wyborze i współpracy z podwykonawcami.

Powyższe zasady są ujęte w Polityce bezpieczeństwa i zdrowia naszej Grupy i uwzględnione w procesach, operacjach i systemach spółki.

5.2. Różnorodność, równość, integracja i przynależność

Nasze poszanowanie praw człowieka ma fundamentalne znaczenie dla sposobu, w jaki zarządzamy naszą działalnością. Spółka dąży do utrzymania bezpiecznego, stymulującego i wolnego od przemocy miejsca pracy, jak i środowiska.

Kultura **równego traktowania** oraz wzajemnego zaufania i szacunku ma dla spółki ogromne znaczenie. Nie tolerujemy żadnych form nękania ani zachowań, które tworzą zastraszające, wrogie lub obraźliwe środowisko pracy.

Spółka dąży do zapewnienia równych szans i **zapobiegania dyskryminacji** w zakresie rekrutacji, awansów, szkolenia i rozwoju pracowników.

Będziemy równo traktować wszystkich pracowników bez względu na płeć, tożsamość płciową, wiek, kolor skóry, kulturę, pochodzenie etniczne, religię lub światopogląd.

Prawo do **stosownego wynagrodzenia** jest uznawane dla wszystkich pracowników zgodnie z krajowymi lub lokalnymi normami prawnymi lub standardami w krajowych lub lokalnych sektorach, branżach lub regionach.

Spółka **zakazuje jakiegokolwiek formy pracy dzieci lub pracy przymusowej**.

Powyższe zasady są zawarte w naszej Polityce dotyczącej praw człowieka i pracy.

Spółka jest przekonana, że zróżnicowane i integracyjne środowisko pracy na wszystkich jej poziomach, tworzone poprzez zapewnienie równych szans, jest korzystne dla dobrego samopoczucia wszystkich osób pracujących na rzecz Spółki oraz jej powodzenia.

Powyższe zasady są zawarte w naszej Polityce różnorodności i integracji.

W Spółce zawsze zachowujemy optymistyczne nastawienie. Ta ważna postawa pomaga nam radzić sobie z ciągłymi wyzwaniami, przed którymi stajemy na co dzień i w świecie biznesu. Wierzymy w możliwość jednoczesnego osiągnięcia dobrobytu i zrównoważonego rozwoju.

Nasze przekonanie leży w ciągle niewykorzystanej wartości i potencjale obecnym w różnych aspektach: wykorzystywanych przez nas zasobach, naszych procesach operacyjnych i w nas samych. Nasze wysiłki mają na celu ciągle zwiększanie i wykorzystywanie tego potencjału.

Łączy nas przekonanie, że liczy się każda cząsteczka.

Nasza polityka społecznej odpowiedzialności biznesu pomaga nam w:

- Ochronie naszego środowiska dzięki rozwiązaniom odpornym na zmiany klimatu i realizacji naszego zobowiązania do ograniczania wpływu na środowisko i klimat, zgodnie ze wszystkimi przepisami dotyczącymi ochrony środowiska.
- Podejmowaniu kwestii społecznych i wywieraniu trwałego pozytywnego wpływu na rzecz lepszego społeczeństwa.
- Podejmowaniu właściwych decyzji na wszystkich szczeblach organizacji, przy czym zobowiązujemy się do prowadzenia działalności w sposób uczciwy i zgodnie z wysokimi standardami zgodności.
- Zachęcaniu do stosowania praktyk takich jak oszczędzanie energii, redukcja odpadów, recykling i optymalizacja wykorzystania zasobów.
- Przestrzeganiu standardów etycznego zaopatrzenia.
- Wspieraniu inicjatyw, które przynoszą korzyści lokalnym społecznościom i przyczyniają się do ich dobrobytu.
- Promowaniu nauki o zrównoważonym rozwoju w celu ciągłego doskonalenia.

7.1 Uczciwa konkurencja

Spółka przestrzega zasad otwartej i uczciwej konkurencji na rynkach całego świata. Pracownicy Spółki nie mogą angażować się w praktyki nieuczciwej konkurencji, takie jak ustalanie cen, porozumienia rynkowe lub jakiegokolwiek działania, które utrudniałyby, ograniczały lub szkodziły uczciwej konkurencji, a tym samym naruszałyby przepisy antymonopolowe lub podobne przepisy regulujące konkurencję w krajach, w których prowadzimy działalność. Wszyscy przełożeni powinni być świadomi skrajnego ryzyka, jakie naruszenia przepisów antymonopolowych mogą oznaczać dla spółki i dla nich osobiście, a w swoich obszarach odpowiedzialności powinni także aktywnie przyczyniać się do przestrzegania Programu zgodności Grupy z przepisami w zakresie konkurencji.

W celu uzyskania szczegółowych informacji należy zapoznać się z „Podręcznikiem programu zgodności z przepisami w zakresie konkurencji”.

7.2. Przeciwdziałanie łapówkarstwu i korupcji

Spółka przestrzega Ustawy o zagranicznych praktykach korupcyjnych, innych przepisów antykorupcyjnych obowiązujących w poszczególnych krajach oraz podstawowych Zasad postępowania Międzynarodowej Izby Handlowej (ICC) w zakresie zwalczania wymuszeń i przekupstwa oraz Konwencji OECD o zwalczaniu przekupstwa zagranicznych funkcjonariuszy publicznych w międzynarodowych transakcjach handlowych z 1997 r.

Pracownikom nigdy nie wolno oferować, wręczać ani przyjmować żadnych łapówek natury finansowej lub innej w celu uzyskania, utrzymania lub zmiany kontraktów biznesowych bądź w celu wywarcia wpływu na decyzje.

Więcej informacji można znaleźć w polityce Tessenderlo Group dotyczącej przeciwdziałania łapówkarstwu i korupcji.

7.3. Handel poufnymi informacjami

Jako belgijska spółka notowana na giełdzie, Tessenderlo Group NV / SA spełnia różne wymogi dotyczące ujawniania informacji. W różnych krajach mają zastosowanie odpowiednie przepisy prawa i regulacje mające na celu zapewnienie integralności rynku papierów wartościowych i zaufania publicznego do niego.

Spółka prowadzi rygorystyczną politykę w zakresie wykorzystywania informacji poufnych w obrocie papierami wartościowymi i posiada ściśle procedury dotyczące rozpowszechniania informacji, które mogą mieć wpływ na wartość rynkową jej akcji. Więcej informacji można znaleźć w Polityce Tessenderlo Group „Kodeks postępowania”, z którą należy się zapoznać i jej przestrzegać.

7.4. Zgodność z przepisami handlowymi

Spółka jest zobowiązana do przestrzegania przepisów prawa i regulacji dotyczących zgodności z przepisami handlowymi, w tym przepisów regulujących sankcje gospodarcze i finansowe oraz handlowych środków kontrolnych, takich jak embarga i ograniczenia importu i eksportu towarów.

Spółka posiada Politykę i procedurę w zakresie zgodności z sankcjami w celu zapewnienia wytycznych umożliwiających zachowanie zgodności z przepisami dotyczącymi sankcji.

7.5. Konflikt interesów

Decyzje biznesowe są podejmowane w taki sposób, aby w sprawach związanych z działalnością spółki jej interes był ważniejszy od interesu osobistego.

W okresie obowiązywania umowy o pracę pracownik nie powinien angażować się w żadną inną działalność, która mogłaby zakłócić prawidłowe wykonanie umowy o pracę ze spółką, prowadzić do konfliktu interesów z Tessengerlo Group lub szkodzić interesom lub wizerunkowi Tessengerlo Group.

W szczególności pracownicy muszą zapewnić, że:

- Nie będą angażować się w żadną działalność konkurencyjną wobec Tessengerlo Group.
- Nie będą angażować się ani nie będą zaangażowani w działalność spółki, która działa lub konkuruje z którymkolwiek z naszych segmentów operacyjnych, jako menedżerowie biznesowi, współpracownicy, dyrektorzy lub znaczący udziałowcy.

W przypadku prowadzenia interesów z członkami rodziny, niezależnie od tego, czy są oni faktycznym lub potencjalnym klientem, dostawcą, sprzedawcą lub innym partnerem biznesowym, będzie wymagana uprzednia zgoda przełożonego wyższego szczebla. W przypadku jakichkolwiek faktycznych lub potencjalnych konfliktów interesów, pracownik będzie musiał ujawnić istnienie i charakter swojego zaangażowania lub interesu finansowego swojemu przełożonemu.

7.6 Prywatność i ochrona danych

Spółka szanuje prywatność swoich klientów, dostawców, pracowników i wszelkich innych interesariuszy, z którymi Tessengerlo wchodzi w interakcje biznesowe i podejmuje niezbędne środki w celu przetwarzania ich danych osobowych.

Spółka gromadzi, wykorzystuje, przetwarza i przechowuje wyłącznie dane osobowe i informacje, które są niezbędne do uzasadnionych celów biznesowych, zgodnie z przepisami prawa i regulacjami dotyczącymi prywatności danych.

Spółka posiada Politykę prywatności danych, która zawiera wytyczne dotyczące powyższych kwestii.

7.7 Ujawnianie informacji o transakcjach handlowych

Wszystkie transakcje biznesowe zawierane przez Tessengerlo Group są w pełni rejestrowane zgodnie z Międzynarodowymi standardami sprawozdawczości finansowej i obowiązującymi przepisami krajowymi. Tessengerlo Group nie akceptuje prowadzenia niedokładnej lub fałszywej dokumentacji lub sprawozdań.



8.1. Poufność i ujawnianie informacji

W okresie obowiązywania umowy o pracę pracownik będzie miał kontakt z informacjami poufnymi lub będzie mógł generować informacje poufne, w tym m.in. poufne techniki, metody, style, projekty i koncepcje projektowe, rozwiązania, listy klientów, listy dostawców, schematy organizacyjne, dane pracowników, listy fabryk kontraktowych, informacje o cenach, plany produkcyjne, plany biznesowe, plany marketingowe, informacje o sprzedaży, metody działania, wiedzę i dane dotyczące procesów i produktów.

Pracownik zobowiązuje się nie ujawniać żadnych poufnych, niepublicznych informacji, w tym między innymi informacji opisanych powyżej, i nie będzie w żadnym momencie, bezpośrednio ani pośrednio, wykorzystywał żadnych poufnych informacji w jakimkolwiek celu innym niż na korzyść spółki.

Każdy byłby pracownik jest stale zobowiązany do ochrony poufnych informacji spółki i nie będzie ich kopiować, przekazywać, powielać, streszczać, cytować, publikować ani wykorzystywać w jakikolwiek sposób w celach komercyjnych lub innych bez pisemnej zgody przełożonego.

8.2. Aktywa spółki

Spółka powierza pracownikom materialne i niematerialne aktywa i zasoby, aby pomóc im w wykonywaniu pracy. Obejmuje to między innymi budynki, w których pracujemy, a także sprzęt, oprogramowanie i materiały, z których korzystamy.

Pracownik będzie wykorzystywał te aktywa do prowadzenia działań służbowych i musi chronić je przed uszkodzeniem, utratą, kradzieżą i niewłaściwym wykorzystaniem. Pracownik nie będzie wykorzystywał takich aktywów do użytku osobistego, chyba że jest to wyraźnie dozwolone.

9.1 Podarunki służbowe

Niniejszy Kodeks dopuszcza następujące praktyki, pod warunkiem, że są one zgodne z prawem i zwyczajowo stosowane na danym rynku, oraz że nie są nadmierne i pozostają proporcjonalne.

Wszystkie takie praktyki nie mogą powodować ani sprawiać wrażenia, że powodują przyznanie lub otrzymanie przez Tessenderlo Group korzyści w zamian za nie.

Wręczanie lub otrzymywanie poniższych przykładów uznaje się za dopuszczalne:

- Zwyczajne i odpowiednie przejawy gościnności.
- Prezenty rzeczowe odpowiednie do czasu i miejsca (np. Nowy Rok, święta religijne, festiwale itp.)
- Prezenty związane z działalnością biznesową, jeśli są skromne, zarówno pod względem wartości, jak i częstotliwości, oraz jeśli czas i miejsce są ku temu odpowiednie.
- Korzystanie z dowolnego uznanego „przyspieszonego” procesu podróznego / wizowego itp., który jest dostępny dla wszystkich po uiszczeniu opłaty.
- Oferowanie zasobów, które mają pomóc osobie/organom w podjęciu decyzji w sposób bardziej efektywny, jeśli są one przekazywane wyłącznie w tym celu.

Pracownik, który otrzymuje lub wręcza podarunek (służbowy) lub inną korzyść przekraczającą równowartość 50 €/\$, musi zawsze zgłosić to odpowiedniej osobie pierwszego kontaktu.

Nieuniknione jest, że podjęcie decyzji, jakie prezenty są akceptowalne, nie zawsze jest łatwe. W przypadku wątpliwości i przed podjęciem dalszych działań sprawa powinna zostać przekazana odpowiedniemu przełożonemu i przez niego zatwierdzona.

Spółka zapewni przestrzeganie najwyższych standardów zachowania przez swoich pracowników, partnerów i interesariuszy.

Zgłaszanie zauważonych naruszeń Kodeksu jest obowiązkowe.

Niezgłaszanie zauważonych naruszeń Kodeksu jest niedopuszczalne, a w przypadku zaobserwowania takich zachowań niezgodnych z niniejszym Kodeksem postępowania spółka zachęca do zgłaszania ich.

Wszelkie naruszenia można zgłaszać:

- a) do osoby pierwszego kontaktu i/lub
- b) poprzez narzędzie Speak Up grupy Tessenderlo

W przypadku jakichkolwiek pytań dotyczących procedury można skontaktować się z inspektorem ds. zgodności za pośrednictwem poczty elektronicznej pod adresem compliance@tessenderlo.com

Nasza Polityka zgłaszania nieprawidłowości zawiera dodatkowe wskazówki dotyczące tej kwestii i umożliwia pracownikowi składanie anonimowych zgłoszeń.

Naruszenia mogą prowadzić do działań dyscyplinarnych zgodnych z obowiązującymi przepisami prawa, zasadami i regulacjami, włącznie ze zwolnieniem. W niektórych przypadkach spółka może zgłosić naruszenia odpowiednim władzom.





Dążymy do otwartej
i uczciwej komunikacji

SPEAK UP



Tessenderlo Group
EVERY MOLECULE COUNTS



SPEAK UP



Mobile: tgspeakupmobile.ethicspoint.com



Online: tgspeakup.ethicspoint.com



Tessenderlo Group
EVERY MOLECULE COUNTS



Tessenderlo Group
EVERY MOLECULE COUNTS