

ONZE GEDRAGSCODE



Tessenderlo Group
EVERY MOLECULE COUNTS

Boodschap van het Executive Committee	4
Bedrijfsethiek	8
Grondbeginselen.....	9
Veiligheid, gezondheid en milieu.....	10
Tessenderlo Group Beleidsdocument - Veiligheid en Gezondheid	11
Mensen en werkpraktijken	12
Omkoopings en corruptie.....	13
Handel met voorwetenschap	13
Concurrentie - naleving	14
Openbaarmaking van zakelijke transacties	15
Gedrag van medewerkers	16
Naleving	17
Omkoopings.....	17
Zakelijke geschenken en entertainment.....	18
Belangenconflicten	20
Niet-openbaarmaking	22
Bedrijfseigendommen	22
Wervingsverbod.....	23
Naleving - schending van de Gedragscode	24
Geheimhouding	25
Bedrijfsmaatregelen.....	25
Corrigerende maatregelen	25
Definities	26
Contactgegevens	27

Boodschap van het **Executive Committee**

Beste collega's,

Tessenderlo Group is de afgelopen jaren uitgegroeid tot een gediversifieerde industriële groep, met activiteiten en commerciële aanwezigheid in meer dan 100 plaatsen in 21 landen wereldwijd.

Tijdens onze groei en expansie in nieuwe markten en gebieden bleven we vasthouden aan ons onwrikbaar engagement om integer te presteren. Iets wat een centraal element is en blijft in al onze activiteiten. Om dat engagement nog verder te versterken hebben we een Gedragscode opgesteld die deel zal uitmaken van ons organisatorisch DNA. De Gedragscode is opgebouwd rond de 10 leidende principes van Tessenderlo Group en onze 6 attitudes.

In essentie is de Gedragscode het draaiboek voor onze omgang met de wet- en regelgeving in alle regio's waar onze organisatie actief is. Naleving van de Gedragscode is voor iedereen verplicht en we dringen er dan ook op aan om de Code als leidraad te hanteren in al jullie dagelijkse activiteiten en handelingen, en te zorgen dat hij in alle zakelijke relaties (zowel intern als extern) een centrale plaats inneemt. Als Executive Committee zullen we zorgen dat van alle bedrijfs- en werknemersbeleidsmaatregelen en -praktijken de Gedragscode steeds de belangrijkste blijft.

Luc Tack, CEO



Stefaan Haspeslagh, CFO/COO

Voorzitter raad van bestuur



Onze 10 leidende principes

1. **Ons bedrijf** staat centraal en we doen er alles aan om nog beter te worden in wat we doen.
2. De **veiligheid en gezondheid van iedereen** in ons bedrijf is belangrijker dan wat dan ook.
3. **Onze mensen zijn onze belangrijkste troef**: alle leidinggevendenden moeten hen enthousiasmeren, uitdagen, ontwikkelen en erkennen.
4. **Goede klantenrelaties** staan hoog in ons vaandel en we streven naar het maximaal valoriseren van onze producten.
5. **Operational excellence** is een topprioriteit.
6. **Hoge kosten** moeten tot een minimum worden beperkt om onze concurrentiepositie te verbeteren.
7. We zijn een **dynamisch** bedrijf en hebben een ondernemende geest: uitdagingen en daadkracht zijn sleutelbegrippen.
8. We **vechten en winnen** de strijd in de markt omdat we altijd onze verantwoordelijkheden nemen en op alle niveaus de juiste actie ondernemen.
9. We streven ernaar om de **kennis binnen Tessenderlo Group ten volle te benutten** en beschikken daartoe over deskundigen en diensten die de verschillende bedrijven bijstaan in hun projecten.
10. Onze houding geeft blijk van **positivisme, moed, nieuwsgierigheid en verbondenheid** en we zijn **doortastend en gefocust**, waarbij we zorgen dat we altijd de hoogste normen van ethisch gedrag binnen onze **Gedragscode** in acht nemen.

Onze 6 attitudes

POSITIEF

Bouwen aan onze sterke punten, deze ontwikkelen en toetsen.

NIEUWSGIERIG

Een open geest hebben over hoe we nog beter, nog leaner, nog flexibeler kunnen worden.

VERBONDEN

Mensen en ideeën verbinden.

MOEDIG

Ondernemersgeest is synoniem met hard werken, dag in - dag uit.

DOORTASTEND

Beslissingen nemen en uitvoeren.

Actie nemen en doen wat gedaan moet worden. Zorgen dat het gebeurt.

GEFOCUST

Focus op ons bedrijf, op levering en op de beste in de klas zijn.

Bedrijfsethiek

GRONDBEGINSELEN

Alle medewerkers, evenals alle dochterondernemingen (hierna aangeduid als de 'Onderneming') van Tessengerlo Group, waar ook ter wereld, houden zich aan de geldende wet- en regelgeving van de landen waarin ze actief zijn. Ze worden geacht en zijn verplicht de inhoud van de Gedragscode van Tessengerlo Group na te leven.



Tessengerlo Group eist van alle medewerkers eerlijkheid en integriteit in de toepassing van de Gedragscode en alle aspecten van hun zakelijke activiteiten, en verwacht hetzelfde van al zijn partners. Tessengerlo Group voldoet aan de algemeen aanvaarde internationale normen voor zakelijke praktijken, die aan de basis liggen van zijn activiteiten en relaties overal ter wereld.

Voor medewerkers met een leidinggevende rol en managementpositie bij Tessengerlo Group betekent dit onder meer dat zij:

- nultolerantie tonen voor schendingen van lokale of internationale wetten, evenals voor alle inbreuken op de Gedragscode, andere bedrijfsregels en regelgeving;
- steeds zorgen dat alle zakelijke transacties binnen Tessengerlo Group op de juiste wijze en conform de toepasselijke boekhoudprincipes worden geregistreerd.

De bescherming en zorg voor mensen en het milieu vormen een zeer belangrijk onderdeel van het bedrijfsbeleid van Tessengerlo Group.

VEILIGHEID, GEZONDHEID & MILIEU

Tessengerlo Group zet zich in voor de bescherming en verbetering van de veiligheid, de gezondheid en het algemene welzijn van zijn medewerkers, klanten, leveranciers en burens door te zorgen dat zijn activiteiten en producten geen of een zo min mogelijk nadelige invloed hebben op mensen en hun omgeving.

Het *Beleid voor Veiligheid en Gezondheid* van Tessenderlo Group is geïntegreerd in alle bedrijfsprocessen, -onderdelen en -systemen. De bescherming van medewerkers, klanten, leveranciers, bezoekers en burens tegen onaanvaardbare risico's heeft voorrang op economische belangen en mag nooit in het geding komen. Bij twijfel moet het primerende principe van voorzorg worden toegepast.

TESSENDERLO GROUP BELEIDSDOCUMENT - VEILIGHEID EN GEZONDHEID

De wettelijke, ethische en morele verantwoordelijkheden van Tessenderlo Group ten aanzien van het beschermen van de veiligheid en gezondheid van zijn medewerkers, leveranciers, klanten en de mensen van de naburige omgeving waarin het bedrijf actief is, worden door Tessenderlo Group en al zijn dochterondernemingen onderschreven en nageleefd. We zullen onze zakelijke activiteiten altijd volgens de hoogst mogelijke standaarden uitvoeren.

De leiding van Tessenderlo Group, zijn management en al zijn medewerkers zullen in al hun doen en laten altijd de veiligheid en gezondheid van iedereen vooropstellen en waarborgen. Geen enkele bedrijfsdoelstelling, target of taak is belangrijker dan de noodzaak om de veiligheid en gezondheid van eenieder te waarborgen.

Om die verantwoordelijkheden te kunnen invullen, zal Tessenderlo Group zorgen dat de nodige middelen beschikbaar zijn en verbindt het zich tot het voortdurend verbeteren van de prestaties betreffende veiligheid en gezondheid. Het is de taak van elke leidinggevende om te

bepalen welke middelen vereist zijn en deze vervolgens aan te wenden en te beheren ter invulling van de verantwoordelijkheden van de Tessenderlo Group. Alle medewerkers van Tessenderlo Group en andere door de groep ingezette personen worden geacht de toepasselijke regelgeving en lokale processen welke noodzakelijk zijn bevonden voor de bescherming van veiligheid en gezondheid, strikt en ten volle na te leven.

Elk incident en levensbedreigend ongeluk zal aan een diepgaand onderzoek worden onderworpen om vast te stellen welke verbeteracties nodig zijn om herhaling te voorkomen, en die acties zullen vervolgens worden uitgevoerd. Alle medewerkers worden geacht dergelijke gebeurtenissen te melden aan het lokale management om te zorgen dat de vereiste procedures kunnen worden opgevolgd.

Veiligheid en gezondheid zijn fundamentele waarden van Tessenderlo Group.



MENSEN EN WERKPRAKTIJEN

Tessengerlo Group respecteert wereldwijd alle fundamentele mensenrechten.

Tessengerlo Group tolereert op geen enkele wijze discriminatie of intimidatie op grond van ras, huidskleur, geslacht, religie, afkomst, burgerlijke staat, gezinsomstandigheden, gevoelens of seksuele geaardheid, handicap of leeftijd.

Het gebruik van kinderarbeid wordt door Tessengerlo Group expliciet afgewezen, zowel binnen de onderneming als bij leveranciers.

OMKOPING EN CORRUPTIË

Tessenderlo Group voldoet aan de Amerikaanse Foreign Corrupt Practices Act (wet op corrupte praktijken in het buitenland), aan andere land-specifieke en toepasselijke antiomkopingswetgeving en aan de fundamentele principes van de Gedragsregels ter bestrijding van afpersing en omkoping van de Internationale Kamer van Koophandel (IKK), evenals aan het OESO-verdrag van 1997 inzake de bestrijding van omkoping van buitenlandse ambtenaren bij internationale zakelijke transacties.

Het is alle medewerkers van Tessenderlo Group te allen tijde verboden om financiële of andere gunsten aan te bieden, te verstrekken of aan te nemen met het doel om zakelijke contracten te verkrijgen, te behouden of te wijzigen, of om beslissingen te beïnvloeden.

HANDEL MET VOORWETENSCHAP

Als beursgenoteerde onderneming voldoet Tessenderlo Group aan verschillende verplichtingen betreffende openbaarmaking. De relevante wetten en regelgeving ter verzekering van de integriteit van de financiële markten en het publiek vertrouwen daarin, zijn in een groot aantal landen van toepassing. Tessenderlo Group voert een strikt beleid ten aanzien van handel met voorwetenschap en beschikt over strikte procedures voor de openbaarmaking van informatie die de marktwaarde van zijn aandelen zou kunnen beïnvloeden. Uitgebreide informatie is beschikbaar in het Tessenderlo Group beleidsdocument *Insider Trading and Market Abuse* (Handel met voorwetenschap en marktmisbruik). Voor vragen kan men terecht bij de Compliance Officer van Tessenderlo Group.

CODE OF CONDUCT DILEMMA

Een collega vertelde tijdens de lunch dat hij een persbericht op de printer had gevonden dat later deze maand zou worden gepubliceerd en waarin onze uitstekende resultaten werden aangekondigd. Zich realiserend hoe goed de resultaten waren, kocht hij snel een aantal Tessenderlo-aandelen, maar maakte dat niet bekend. Wat moet ik met die informatie doen? Het is verboden om in Tessenderlo-aandelen te handelen als je beschikt over koersgevoelige informatie (zoals bedrijfsresultaten die nog niet zijn gepubliceerd). Het is voor sommige medewerkers verboden om te handelen in Tessenderlo-aandelen gedurende een bepaalde periode voorafgaand aan en volgend op de publicatie van de bedrijfsresultaten van de onderneming. Je moet jouw collega dus vertellen dat hij/zij handelt in strijd met de bepalingen van de Gedragscode en zijn/haar gedrag melden aan jouw direct leidinggevende. Mocht je het onprettig vinden om de lokale leiding erbij te betrekken, dan kan je de zaak in vertrouwen voorleggen aan de Compliance Officer.



CONCURRENTIE - NALEVING

Tessengerlo Group respecteert overal ter wereld de regels van open en eerlijke concurrentie. Voor medewerkers van Tessengerlo Group geldt een verbod op het voeren van oneerlijke concurrentie, hetgeen onder meer inhoudt het maken van prijsafspraken, marktafspraken of andere acties die eerlijke concurrentie zouden kunnen verhinderen, beperken of er afbreuk aan zouden kunnen doen en dus inbreuk zouden maken op antitrustwetgeving of soortgelijke wetten ter regulering van concurrentie in de landen waar we actief zijn. Meer informatie is beschikbaar in het Tessengerlo Group Competition Compliance Programme Handbook (Handboek voor naleving van concurrentieregels). Voor vragen kan je terecht bij de Compliance Officer van Tessengerlo Group.



OPENBAARMAKING VAN ZAKELIJKE TRANSACTIES

Alle door Tessengerlo Group aangegane transacties worden geregistreerd overeenkomstig de International Financial Reporting Standards (IFRS) en toepasselijke landspecifieke wetgeving. Tessengerlo Group staat geen onjuiste of frauduleuze documentatie of meldingen toe. De Tessengerlo Group Accounting and Reporting Manual (Handleiding administratie en rapportering van Tessengerlo Group) dient te allen tijde te worden opgevolgd en strikt in acht te worden genomen.

Gedrag van medewerkers

NALEVING

Elke medewerker verklaart het bestaan van dit beleid te kennen en ernaar te handelen.

Als medewerker van de Onderneming betekent dit dat men zich verbindt tot het respecteren van de Gedragscode en tot het naleven van de wetten, regels en voorschriften van alle rechtsgebieden die op Tessengerlo Group van toepassing zijn.

CODE OF CONDUCT DILEMMA

In verband met mijn expertise binnen Tessengerlo Group ben ik gevraagd een lezing te geven tijdens een trainingsevenement. De organisator van het evenement stelde voor me €/\$ 500 te betalen. Mag ik dat aannemen?

Voordat je verdere actie onderneemt moet de zaak worden voorgelegd aan en goedgekeurd door de relevante lokale leidinggevende.

OMKOPING

Het is verboden om steekpenningen – zowel in contanten als in andere vorm – aan te bieden, te verstrekken, te vragen of te accepteren aan of van om het even welke personen of bedrijven, ongeacht hun locatie en ongeacht hun hoedanigheid (openbaar functionaris of orgaan, leverancier of klant), met het doel om commercieel, contractueel of regelgevend voordeel te behalen voor Tessengerlo Group. Het aanbieden, verstrekken, vragen of accepteren van steekpenningen met het oogmerk van persoonlijk voordeel – zowel geldelijk als anders – voor de medewerker zelf of aan hem/haar gerelateerde personen, is eveneens verboden.

Alle medewerkers van Tessengerlo Group hebben de verantwoordelijkheid om omkoping te voorkomen, te achterhalen en te melden. Medewerkers moeten alle informatie in dit verband melden, zowel wanneer ze over bewijs beschikken als wanneer er sprake is van een vermoeden.

ZAKELIJKE GESCHENKEN EN ENTERTAINMENT

Deze Gedragscode staat de volgende praktijken toe, indien wettelijk gepermitteerd en gebruikelijk in de betreffende markt en indien niet excessief of buiten proportie.

Genoemde praktijken mogen er evenwel niet toe leiden en evenmin de schijn wekken dat Tessengerlo Group in ruil een gunst ontvangt of verleent.

Hieronder enkele voorbeelden van wat acceptabel is:

- normale en passende gastvrijheid;
- symbolische geschenken in lijn met de tijd en plaats (bijvoorbeeld Nieuwjaar, religieuze vieringen, festivals, e.d.);
- zakelijke geschenken indien ze bescheiden van aard zijn, zowel qua geldelijke waarde als qua frequentie, en indien passend wat betreft tijd en plaats;
- het gebruik van erkende 'fast-track' reis- of visumprocedures die iedereen tegen betaling ter beschikking staan;
- aanbod van middelen om de persoon/ autoriteiten te helpen beslissingsprocessen efficiënter te maken, indien uitsluitend voor dat doel verstrekt.

CODE OF CONDUCT DILEMMA

Onze dienst heeft het hele jaar door regelmatig contact met leveranciers. Rond kerst krijg ik dikwijls kleine geschenken van ze, bijvoorbeeld chocola, een paar flessen wijn of champagne. Mag ik die accepteren?

Zakelijke geschenken met een waarde van meer dan €/\$ 50 moeten altijd gemeld worden aan de relevante lokale leidinggevende. Omdat het soms onbeleefd kan zijn om dergelijke geschenken te weigeren, mag je ze accepteren, maar als ze een waarde van meer dan €/\$ 50 hebben moet je dit melden aan de relevante lokale leidinggevende.

Medewerkers die (zakelijke) geschenken of andere voordelen ontvangen waarvan de waarde meer bedraagt dan €/\$ 50, moeten dat altijd melden aan hun direct leidinggevende. Beslissingen over wat wel en niet acceptabel is zijn natuurlijk niet altijd even makkelijk. Bij twijfel en voordat je verdere actie neemt, moet de zaak worden voorgelegd aan en goedgekeurd door de betreffende leidinggevende.

CODE OF CONDUCT DILEMMA

Tijdens een recente zakenreis ontving ik een geschenk van officiële functionarissen van de andere partij. Ik vond dat ik niet kon weigeren, maar ik twijfel nu of ik het mag houden, want ik denk dat het erg duur was.

Wat moet ik doen?

Je moet de ontvangst van het relatiegeschenk melden aan de relevante leidinggevende.



BELANGENCONFLICTEN

Gedurende de looptijd van zijn of haar arbeidsovereenkomst met de Onderneming is het medewerkers niet toegestaan andere bezoldigde activiteiten uit te oefenen die de behoorlijke uitvoering van hun arbeidsovereenkomst met de Onderneming zouden kunnen hinderen, een belangenconflict met Tessenderlo Group zouden kunnen creëren, en/of de belangen en/of het imago van Tessenderlo Group zouden kunnen schaden.

Medewerkers moeten met name zorgen, dat:

- ze ten opzichte van de Onderneming niet in een positie belanden die de belangen of reputatie van de Onderneming zou kunnen schaden of in het gedrang brengen;
- ze geen activiteiten ondernemen waarin ze optreden als leverancier of concurrent van de Tessenderlo Group;
- ze niet als bedrijfsleider, vennoot, directeur of aanmerkelijk aandeelhouder optreden in een bedrijf dat actief is in een of meer van onze bedrijfssegmenten, beschreven in Definities;
- ze geen direct of indirect financieel belang houden in een bedrijf dat actief is in een of meer van onze bedrijfssegmenten, beschreven in Definities, daaronder begrepen het financiële belang van crediteur;
- ze geen schriftelijke of mondelinge contractuele relatie aangaan met een onderneming die actief is in een of meer van onze bedrijfssegmenten, beschreven in Definities, in de hoedanigheid van functionaris, agent, medewerker, onafhankelijk adviseur of vertegenwoordiger;

CODE OF CONDUCT DILEMMA

Moet ik elke zakelijke activiteit die ik buiten mijn werk bij Tessenderlo Group onderneem melden?

Nee, zolang jouw zakelijke activiteit geen afbreuk doet aan de belangen of reputatie van de Onderneming hoeft je deze niet te melden. En zolang jouw bedrijf niet actief is in een van de bedrijfssegmenten van Tessenderlo Group, is melding evenmin verplicht. Om echter 100% zekerheid te hebben kan je ervoor kiezen om elke externe zakelijke activiteit te melden aan jouw leidinggevende.

- ze geen diensten – ongeacht de aard ervan – zullen verstrekken aan een bedrijf dat actief is in een of meer van onze bedrijfssegmenten, beschreven in Definities.

Het verdient aanbeveling dat medewerkers hun (al dan niet verkozen) posities binnen lokale of nationale overheden melden. In elk geval zorgen medewerkers ervoor dat een dergelijke positie nooit in de weg staat van hun taken en verplichtingen als medewerker.

In geval van feitelijke of potentiële belangenconflicten dienen medewerkers het bestaan en de aard van hun engagement of financieel belang te melden aan hun leidinggevende.



NIET-OPENBAARMAKING

Gedurende de periode van de arbeidsovereenkomst zal de medewerker worden blootgesteld aan, of verantwoordelijk zijn voor het genereren van, vertrouwelijke informatie, zoals – maar niet beperkt tot – vertrouwelijke technieken, methodes, stijlen, ontwerpen en ontwerpconcepten, ontwikkelingen, klantenlijsten, verkoperslijsten, organigrammen, werknemersgegevens, contractproductielijsten, prijsinformatie, productieplannen, bedrijfsplannen, marketingplannen, verkoopinformatie, bedrijfsmethodes, kennis en gegevens betreffende processen en producten.

De medewerker verbindt zich tot geheimhouding van alle vertrouwelijke, niet-openbare informatie, met inbegrip van maar niet beperkt tot bovengenoemde informatie, en zegt toe zonder de voorafgaande schriftelijke toestemming van een lid van het Executive Committee nooit op directe of indirecte wijze vertrouwelijke informatie te zullen gebruiken anders dan ten behoeve van Tessengerlo Group.

Na beëindiging van het arbeidscontract blijft alle vertrouwelijke informatie eigendom van de Onderneming en wordt deze door de medewerker teruggegeven aan de Onderneming. Voormalige medewerkers hebben een voortgezette verantwoordelijkheid om de vertrouwelijke informatie van de Onderneming te beschermen. Dat wil zeggen dat zij zonder de schriftelijke toestemming van een lid van het Executive Committee, dergelijke informatie nooit mogen kopiëren, doorgeven, reproduceren, samenvatten, aanhalen, publiceren of er commercieel of enig ander gebruik van mogen maken.

BEDRIJFSEIGENDOMMEN

Op eerste verzoek van de Onderneming en niet later dan op het moment van beëindiging van de arbeidsovereenkomst, dient de medewerker onmiddellijk alle documenten, formules, boeken, computerprogramma's, brieven, notities, agenda's, rapporten, memo's, klantenlijsten en andere materialen,

evenals aan de Onderneming toebehorende voorwerpen, die hem/haar ter beschikking zijn gesteld voor de uitoefening van het arbeidscontract (met inbegrip van de sleutels tot het kantoor/toegangsbadge), of die hij/zij zelf in de loop van het arbeidscontract met behulp van de middelen van Tessengerlo Group heeft ontwikkeld, terug te geven aan de Onderneming, zonder er enig(e) afschrift, fotokopie of andere reproductie van te behouden.

CODE OF CONDUCT DILEMMA

Een collega heeft door Tessengerlo Group gekocht constructiemateriaal mee naar huis genomen. Wat moet ik doen?

Het mee naar huis nemen van door Tessengerlo Group aangeschaft constructiemateriaal valt onder ongepast gedrag en dient derhalve te worden gerapporteerd aan de direct leidinggevende. Ingeval men het onprettig vindt om de lokale leiding erbij te betrekken, kan de zaak in vertrouwen worden voorgelegd aan de Compliance Officer.

WERVINGSVERBOD

Gedurende de termijn van de arbeidsovereenkomst zal de medewerker nooit, al dan niet tegen betaling, direct of indirect, een derde helpen bij het benaderen voor een mogelijk dienstverband, de werving of de indienstneming van medewerkers van Tessengerlo Group die op dat moment in dienst zijn bij de Onderneming.



Schending van de Gedragscode

Tessengerlo Group zorgt dat zijn medewerkers, partners en stakeholders de hoogst mogelijke gedragsnormen in acht nemen. Er geldt een algemene verplichting om vastgestelde schendingen van de Gedragscode te melden. Het niet melden van vastgestelde schendingen van de Gedragscode is niet aanvaardbaar. Iedereen wordt aangemoedigd om vermeende schendingen van de Gedragscode te melden. Bij twijfel dient de aangewezen procedure te worden gevolgd.

VERTROUWELIJKHEID

In alle gevallen worden meldingen en verzoeken om informatie strikt vertrouwelijk behandeld.

De Compliance Officer van Tessengerlo Group is de enige persoon met toegang tot de Gedragscode mailbox.

Informatie, klachten of meldingen kunnen in alle gevallen in de lokale taal worden doorgegeven. Het is niet noodzakelijk om klachten anoniem in te dienen. Iedere klacht wordt vertrouwelijk behandeld.

BEDRIJFSMAATREGELEN

Alle gerapporteerde schendingen worden beoordeeld voor wat betreft de te nemen volgende stappen. Elk gedrag dat in strijd kan zijn met de Gedragscode zal door de Onderneming worden onderzocht. Onder de Gedragscode gedane onderzoeken worden jaarlijks gemeld aan het Auditcomité van de raad van bestuur van Tessengerlo Group.

Indien mogelijk en gepast zal de persoon die de schending heeft gemeld, op de hoogte worden gehouden van de voortgang. Dit is ter beoordeling van de leidinggevende die het onderzoek leidt, of de Compliance Officer.

CODE OF CONDUCT DILEMMA

Ik was erbij toen een collega de Gedragscode schond. Wat moet ik doen?
Je bent verplicht om de schending te melden aan jouw direct leidinggevende. Ingeval je het onprettig vindt om de lokale leiding erbij te betrekken, kan de zaak in vertrouwen worden voorgelegd aan de Compliance Officer.

CORRIGERENDE MAATREGELEN

Niet-naleving van de in deze Gedragscode neergelegde verantwoordelijkheden kan resulteren in disciplinaire actie en in het uiterste geval in beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Elke disciplinaire actie zal worden genomen in overeenstemming met lokale wetgeving en de disciplinaire procedures van de onderneming. Gelijksoortige disciplinaire maatregelen kunnen eveneens worden opgelegd voor onethisch of ongepast gedrag, ook als dat niet specifiek in deze Gedragscode is beschreven.

Definities

1. Medewerker

Voor het doel van deze Gedragscode is een medewerker elke persoon die via een arbeidscontract voor of ten behoeve van de Onderneming werkt, evenals elke anderszins aan de Onderneming verbonden persoon, zoals een tijdelijke werknemer, een trainee, directielid of directeur van Tessengerlo Group.

2. Leidinggevende

Voor het doel van deze Gedragscode is een leidinggevende elke medewerker van Tessengerlo Group met 'E'- of 'L'-status. Dit kan dus bijvoorbeeld de Plant of Site Director/ Manager/Leidinggevende zijn, Commercieel of Sales Director/Manager/Leidinggevende of nog Business Unit Director.

3 Belangenconflicten

Activiteiten die concurreren met de activiteiten van Tessengerlo Group.

4. Bedrijfssegmenten

Agro, Bio-valorization, Industrial Solutions.

Contact?

In de meeste gevallen kunnen schendingen van de Gedragscode worden gemeld aan de direct leidinggevende. Deze heeft de plicht en verantwoordelijkheid om aan de verstrekte informatie, de ingediende klacht of de gedane melding de nodige aandacht te geven en voor een respons te zorgen. Als er onvoldoende aandacht of respons volgt, of als je het onprettig vindt om de lokale leiding erbij te betrekken, kan de zaak in vertrouwen worden voorgelegd aan de Compliance Officer, via

codeofconduct@tessengerlo.com

