
ter**b**·eke

driven by **the zeal for your everyday meal**

Gedragcode

Augustus 2021

Inhoudsopgave

- *Inleiding*
- *Naleving van wetten, regels en voorschriften*
- *Belangenconflicten*
- *Externe bestuursmandaten en andere externe activiteiten*
- *Zakelijke kansen*
- *Familie en verwanten*
- *Handel met voorkennis*
- *Antitrust en eerlijke handel*
- *Vertrouwelijke informatie*
- *Fraude, bescherming van bedrijfsactiva, boekhouding*
- *Omkoping en corruptie*
- *Geschenken, maaltijden, amusement*
- *Discriminatie en grensoverschrijdend gedrag*
- *Niet naleving*
- *Onwettig of niet-conform gedrag melden*

Inleiding

De bedrijfspraktijken van Ter Beke werden altijd beheerst door integriteit, eerlijkheid, eerlijke handel en volledige naleving van alle toepasselijke wetten. De medewerkers van Ter Beke hebben deze waarden en verbintenissen altijd gehandhaafd en nageleefd in hun dagelijkse verantwoordelijkheden, en de reputatie van Ter Beke blijft vandaag een van de belangrijkste troeven van de onderneming.

Deze Gedragscode specificeert en helpt de verdere implementatie van de bedrijfs- en sociale waarden van Ter Beke door bepaalde niet-onderhandelbare minimumgedragsnormen vast te stellen op sleutelgebieden.

Het is niet de bedoeling dat deze code alle mogelijke situaties dekt die zich kunnen voordoen. Hij is bedoeld om een referentiekader te bieden waaraan alle activiteiten kunnen worden getoetst.

Bij twijfel dienen werknemers advies in te winnen over de juiste handelwijze in een bepaalde situatie, aangezien het de uiteindelijke verantwoordelijkheid van elke werknemer is om "het juiste te doen", een verantwoordelijkheid die niet kan worden gedelegeerd.

Medewerkers dienen zich altijd te laten leiden door de volgende basisprincipes:

- elk gedrag vermijden dat Ter Beke of haar reputatie zou kunnen schaden of in gevaar kunnen brengen;
- de belangen van het bedrijf boven persoonlijke of andere belangen stellen;
- te allen tijde legaal en eerlijk handelen.

We respecteren te allen tijde de wet

Naleving van wetten, regels en voorschriften

Ter Beke en haar medewerkers zijn gebonden aan de wet. Naleving van alle toepasselijke wet- en regelgeving is cruciaal en mag nooit in het gedrang komen.

Bovendien dienen medewerkers zich te houden aan interne regels en voorschriften zoals deze in een bepaalde situatie van toepassing zijn. Deze interne regels zijn specifiek voor het bedrijf en kunnen verder gaan dan wettelijk vereist.

We zullen altijd handelen in het beste belang van Ter Beke

Belangenconflicten

Een belangenconflict doet zich voor wanneer de persoonlijke belangen van een werknemer of de belangen van een derde in strijd zijn met de belangen van Ter Beke. In een dergelijke situatie kan het voor de werknemer moeilijk zijn om volledig in het beste belang van Ter Beke te handelen.

Werknemers zullen belangenconflicten waar mogelijk vermijden.

Als er zich een situatie van belangenconflict voordoet of als een werknemer wordt geconfronteerd met een situatie die kan leiden tot een belangenconflict, moet de werknemer dit aan zijn lijnmanager en/of aan de HR of de juridische of compliance-functie bekendmaken, om de situatie op een eerlijke en transparante manier op te lossen.

We zijn trots op de reputatie van Ter Beke en houden ook rekening met de belangen van Ter Beke bij onze externe engagements en activiteiten

Externe bestuursmandaten en andere externe activiteiten

Buiten Ter Beke worden geen activiteiten uitgeoefend indien deze activiteiten de verantwoordelijkheden van de werknemer voor Ter Beke verstoren, of als ze risico's voor de reputatie van Ter Beke opleveren of op een andere manier in strijd zijn met de belangen van Ter Beke.

Bij twijfel dienen de medewerkers de HR of de juridische of compliance functie te raadplegen over de toelaatbaarheid van een functie of activiteit. Toestemming zal worden geweigerd indien de functie of activiteit in strijd is met de belangen van Ter Beke of met de verantwoordelijkheden van de medewerker.

Lidmaatschappen in de Raad van Bestuur van beursgenoteerde ondernemingen moeten vooraf goedgekeurd worden door de CEO en - in het geval van de leden van het Executief Comité - door de Raad van Bestuur.

Tenzij het bedrijf hem verzoekt om een bepaalde functie of activiteit op zich te nemen, mag de werknemer externe nevenactiviteiten en nevenfuncties enkel uitoefenen op eigen risico en op eigen kosten en uitsluitend in zijn vrije tijd.



We zijn toegewijd om de activiteiten van Ter Beke vooruit te helpen

Zakelijke kansen

Werknemers mogen noch concurreren met de onderneming, noch persoonlijk voordeel halen uit zakelijke kansen die ze ontdekken tijdens hun dienstverband, tenzij de onderneming uitdrukkelijk afziet van haar belang bij het nastreven van een dergelijke kans.

Als werknemers zakelijke kansen willen nastreven die van belang kunnen zijn voor het bedrijf, moeten ze hun lijnmanager op de hoogte stellen, die vervolgens zal trachten een managementbeslissing te bekomen.

Zelfs als het bedrijf besluit om de kans niet te benutten, mag de werknemer de kans alleen voor zichzelf aangrijpen als het duidelijk is dat dit niet zal leiden tot directe of indirecte concurrentie met de activiteiten van het bedrijf.

Onze beslissingen over aanwerving en persoonlijke ontwikkeling zullen eerlijk en objectief zijn

Familie en verwanten

Directe familieleden en partners van werknemers mogen alleen als werknemer of adviseur worden aangenomen als de aanstelling gebaseerd is op kwalificaties, prestaties, vaardigheden en ervaring en op voorwaarde dat er geen directe of indirecte rapportagerelatie bestaat tussen de werknemer en zijn familielid of partner.

Deze principes van eerlijke tewerkstelling zijn van toepassing op alle aspecten van het dienstverband, inclusief vergoeding, promoties, training en overplaatsing, evenals in het geval dat de relatie zich ontwikkelt nadat de werknemer in kwestie in dienst van het bedrijf is getreden.

Op voorwaarde dat kinderen van Ter Beke medewerkers even geschikt zijn als andere kandidaten, kan voorrang worden gegeven aan hen met betrekking tot stages, stageperiodes, tewerkstelling tijdens vakanties en gelijkaardige tijdelijke opdrachten.



We respecteren en volgen de Dealing Code van Ter Beke bij het kopen of verkopen van effecten van Ter Beke

Handel met voorkennis

Ter Beke verbiedt de aan- en verkoop van Ter Beke aandelen op basis van mogelijke koersrelevante informatie die nog niet openbaar is gemaakt. Niet-naleving kan leiden tot disciplinaire sancties, maar ook tot strafrechtelijke vervolging.

Bij twijfel over de interpretatie of toepasbaarheid van de Ter Beke Dealing Code inzake handel met voorkennis, zullen de medewerkers de Juridische of Compliance functie raadplegen.

We geloven in het belang van vrije concurrentie

Antitrust en eerlijke handel

Ter Beke is voorbereid om succesvol te concurreren in de huidige zakelijke omgeving en zal dit altijd doen in volledige overeenstemming met alle toepasselijke antitrust-, concurrentieregels en wetten i.v.m. eerlijke handelspraktijken.

Medewerkers dienen zich te allen tijde aan de volgende regels te houden:

- Commercieel beleid en prijzen worden onafhankelijk vastgesteld en zullen nooit formeel of informeel worden overeengekomen met concurrenten of andere niet-verbonden partijen, noch direct noch indirect;
- Klanten, territoria of productmarkten zullen nooit worden verdeeld tussen Ter Beke en haar concurrenten, maar zullen altijd het resultaat zijn van eerlijke concurrentie;
- Klanten en leveranciers worden eerlijk behandeld.

Alle werknemers, maar vooral zij die betrokken zijn bij marketing, verkoop en inkoop, of die regelmatig contact hebben met concurrenten, hebben de verantwoordelijkheid om ervoor te zorgen dat ze bekend zijn met de toepasselijke mededingingswetgeving. Bij twijfel neemt de werknemer contact op met de Juridische Functie om advies en training op het gebied van mededingingsrecht te krijgen.

We waarderen en beschermen onze vertrouwelijke informatie en respecteren de vertrouwelijke informatie van anderen

Vertrouwelijke informatie

Vertrouwelijke informatie is alle informatie die geen of nog geen openbare informatie is. Het bevat handelsgeheimen, technische en productie-ideeën, productrecepten, ontwerpen, gegevens, records, salarisinformatie en alle niet-gepubliceerde financiële of andere gegevens.

Het succes van Ter Beke hangt af van het gebruik van haar vertrouwelijke informatie en de niet-bekendmaking ervan aan derden. Tenzij vereist door de wet of geautoriseerd door hun management, zullen werknemers geen vertrouwelijke informatie openbaar maken of een dergelijke openbaarmaking toestaan.

Deze verplichting blijft ook bestaan na beëindiging van het dienstverband. Werknemers zullen alles in het werk stellen om onbedoelde openbaarmaking te voorkomen door speciale zorg te besteden bij het opslaan of doorgeven van vertrouwelijke informatie. In het geval dat derden, zoals leveranciers of klanten, vertrouwelijke informatie delen met Ter Beke, zal die informatie met dezelfde zorg worden behandeld alsof het de vertrouwelijke informatie van Ter Beke zelf betreft. In diezelfde geest zullen werknemers vertrouwelijke informatie beschermen die zij hebben verkregen in het kader van hun vroeger dienstverband.

We staan op eerlijkheid en respecteren de activa en eigendommen van het bedrijf

Fraude, bescherming van bedrijfsactiva, boekhouding

Werknemers mogen zich nooit schuldig maken aan frauduleus of andere oneerlijk gedrag met betrekking tot de eigendommen of activa of de financiële rapportering en boekhouding van Ter Beke of een derde partij.

De financiële gegevens van Ter Beke vormen de basis voor het beheer van de activiteiten van de vennootschap en het nakomen van haar verplichtingen tegenover verschillende belanghebbenden. Elk financieel dossier moet nauwkeurig zijn en in overeenstemming met de boekhoudkundige normen van Ter Beke. De werknemers zullen de eigendommen van Ter Beke beschermen en er enkel correct en efficiënt gebruik van maken. Alle medewerkers zullen trachten de eigendommen van Ter Beke te beschermen tegen verlies, beschadiging, misbruik, diefstal, fraude en vernieling. Deze verplichtingen hebben betrekking op zowel materiële als immateriële activa, waaronder handelsmerken, knowhow, vertrouwelijke informatie en informatiesystemen.

We veroordelen elke vorm van omkoping en corruptie

Omkoping en corruptie

Werknemers mogen nooit, rechtstreeks of via tussenpersonen, een persoonlijk of ongepast financieel of ander voordeel aanbieden of beloven om een zakelijk of ander voordeel van een derde partij te verkrijgen of te behouden, of dit nu publiek of privé is. Evenmin mogen zij een dergelijk voordeel aanvaarden in ruil voor een voorkeursbehandeling van een derde partij. Bovendien moeten medewerkers zich onthouden van elke activiteit of gedraging die aanleiding zou kunnen geven tot de schijn of verdenking van dergelijk gedrag of de poging daartoe zouden kunnen wekken.

Werknemers moeten zich ervan bewust zijn dat het aanbieden of geven van ongepaste voordelen om de beslissing van de ontvanger te beïnvloeden, zelfs als hij of zij geen overheidsfunctionaris is, niet alleen kan leiden tot disciplinaire sancties, maar ook tot strafrechtelijke vervolging. Ongepaste voordelen kunnen bestaan uit alles van waarde voor de ontvanger, inclusief arbeids- of consultancycontracten voor nauw verwante partijen.

Alle medewerkers zullen zich houden aan het groepsbeleid inzake anti-omkoping en anticorruptie.

We concurreren en doen alleen zaken op basis van kwaliteit en competentie

Geschenken, maaltijden, amusement

Werknemers laten zich niet beïnvloeden door het ontvangen van gunsten, noch proberen zij anderen op ongepaste wijze te beïnvloeden door gunsten te verlenen. Werknemers mogen alleen redelijke maaltijden en symbolische geschenken aanbieden of aanvaarden die passend zijn in de omstandigheden, en ze mogen geen geschenken, maaltijden of entertainment aanvaarden of aanbieden indien dergelijk gedrag de indruk zou kunnen wekken dat de betreffende zakelijke relatie op ongepaste wijze wordt beïnvloed.

Bij het beoordelen van de situatie in het licht van het bovenstaande, zullen werknemers de meest restrictieve praktijk toepassen om zelfs maar de schijn van ongeoorloofd handelen te vermijden. Bij twijfel dient de medewerker advies in te winnen bij zijn of haar lijnmanager of de juridische of compliance functie.

Geen enkele werknemer mag aan derden geschenken aanbieden of van hen aanvaarden in de vorm van geld of leningen, smeergeld, vergelijkbare financiële voordelen, ongeacht de waarde die ermee gemoeid is.

We omarmen diversiteit en respecteren de persoonlijke waardigheid van onze collega's

Discriminatie en grensoverschrijdend gedrag

Ter Beke respecteert de persoonlijke waardigheid, privacy en persoonlijke rechten van elke medewerker en zet zich in om een werkplek vrij van discriminatie en grensoverschrijdend gedrag te handhaven. Daarom mag Ter Beke werknemers niet discrimineren op basis van afkomst, nationaliteit, religie, ras, geslacht, leeftijd of seksuele geaardheid, of zich schuldig maken aan enige vorm van verbaal of fysiek grensoverschrijdend gedrag op basis van een van de bovenstaande of enige andere reden. Werknemers die vinden dat hun werkplek niet voldoet aan de bovenstaande principes, worden aangemoedigd om hun bezorgdheid kenbaar te maken aan de HR-afdeling.

We zullen de code raadplegen, de bepalingen naleven en waar nodig advies inwinnen

Niet naleving

Het is de verantwoordelijkheid van elke medewerker om ervoor te zorgen dat alle bepalingen van deze Code volledig worden nageleefd en om waar nodig advies in te winnen bij hun lijnmanager, of bij de HR of de Juridische of Compliance-functie. Het "juiste doen" en het waarborgen van de hoogste integriteitsnormen, is de persoonlijke verantwoordelijkheid van elke medewerker die niet kan worden gedelegeerd. Bij twijfel dienen medewerkers zich altijd te laten leiden door de basisprincipes die in de inleiding van deze Code staan vermeld. Elke niet-naleving van deze Code kan leiden tot disciplinaire maatregelen, inclusief de mogelijkheid tot ontslag en, indien gerechtvaardigd, gerechtelijke procedures of strafrechtelijke sancties.

We nemen de verantwoordelijkheid om ervoor te zorgen dat we allemaal in alle situaties integer handelen

Onwettig of niet-conform gedrag melden

Werknemers zullen alle praktijken of acties die volgens deze Code ongepast of zelfs illegaal zijn, melden aan hun lijnmanagers of aan de HR of de juridische of compliance-functie. Indien het nodig is – gezien de aard van de gemelde kwestie - kunnen overtredingen rechtstreeks worden gemeld aan hogere niveaus, waaronder de CEO van de Groep. Waar nodig kunnen klachten op vertrouwelijke basis worden ingediend.

Alle klachten zullen naar behoren worden onderzocht. Ter Beke verbiedt represailles tegen een werknemer voor dergelijke meldingen die te goeder trouw zijn gedaan, terwijl zij ook de rechten beschermt van eventuele beschuldigde personen. In dit verband wordt verwezen naar de klokkenluidersregeling op groepsniveau.