Onze gedragscode

PICANOL GROUP

Inhoudstabel

Intro 4
Onze waarden 6
Bedrijfsethiek 8
Grondbeginselen 9
Veiligheid, gezondheid en milieu 10
Beleid veiligheid en gezondheid 11
Mensen en werkpraktijken 12
Omkoping en corruptie 13
Handel met voorwetenschap 13
Concurrentienaleving 14
Openbaarmaking van zakelijke transacties 15
Gedrag van medewerkers 16
Naleving 17
Omkoping 17
Zakelijke geschenken en entertainment 18
Belangenconflicten 20
Niet-openbaarmaking 22
Bedrijfseigendommen 22
Wervingsverbod 23
Schending van de gedragscode 24
Vertrouwelijkheid 25
Bedrijfsmaatregelen 25
Corrigerende maatregelen 26
Definities 27

Intro

Beste collega's,

Picanol Group is de afgelopen jaren uitgegroeid tot een industriële groep, wereldwijd actief in diverse sectoren.

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. 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 ExCom zullen we zorgen dat van alle bedrijfs- en werknemersbeleidsmaatregelen en -praktijken de gedragscode steeds de belangrijkste blijft.

Deze gedragscode geldt voor iedereen in het segment Machines & Technologies. In deze code verwijzen we vanaf hier als Picanol Group naar de activiteiten van Machines & Technologies. Voor de andere activiteiten van de groep (met name de activiteiten die onder Tessenderlo Group vallen) verwijzen we naar de gedragscode van Tessenderlo Group op www.tessenderlo.com.

Luc Tack,
CEO

Stefaan Haspeslagh,
Voorzitter raad van bestuur

Onze **waarden**

1. Klantgericht zijn

Ik stel alles in het werk om aan de behoeften van onze interne én externe klanten te beantwoorden. Ik doe dit door goed naar de klant te luisteren, goed te begrijpen wat hij wenst en daarna de best passende oplossing voor te stellen. Op die manier creëer ik de hoogst mogelijke toegevoegde waarde voor de klant en draag ik bij tot de winstgevendheid van Picanol Group.

2. Betrouwbaar zijn

Ik doe wat ik zeg en ik zeg wat ik doe. Ik vind het vanzelfsprekend om me loyaal en fair op te stellen ten aanzien van mijn collega's en onze klanten en ten aanzien van Picanol Group. Ik hou me aan mijn beloften.

3. Zich enthousiast engageren

Ik engageer mij voor 100% in het bereiken van de doelstellingen van mijn afdeling en Picanol Group. Een goede samenwerking is belangrijk voor mij en ik wil ten volle betrokken zijn bij het succes van mijn team door mijn kennis en ervaring te delen.

4. Pragmatisch zijn

Ik sta met beide voeten op de grond. Gezond verstand primeert en ik benader de zaken op een nuchtere manier.

5. Innoverend zoeken naar oplossingen

Stilstaan is achteruitgaan. Ik zoek daarom telkens nieuwe oplossingen in onze methodes, technieken en producten, zowel door continue verbeteringen als door grensverleggende doorbraken. Op die manier garandeer ik onze voorsprong op de concurrentie. Ik sta open voor nieuwe ideeën en constructieve kritiek. Ik zie elk probleem als een uitdaging en een kans om terug te kunnen verbeteren.

Bedrijfsethiek

Grondbeginselen

Alle medewerkers, evenals alle dochterondernemingen (hierna aangeduid als de 'Onderneming') van Picanol 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 Picanol Group na te leven.

Picanol 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. Picanol 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 Picanol 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 Picanol 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 Picanol Group.

Veiligheid, gezondheid & milieu

Picanol Group zet zich in voor de bescherming en verbetering van de veiligheid, de gezondheid en het algemene welzijn van zijn medewerkers, klanten, leveranciers en buren 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 Picanol Group is geïntegreerd in alle bedrijfsprocessen, -onderdelen en -systemen. De bescherming van medewerkers, klanten, leveranciers, bezoekers en buren 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.

Beleid voor veiligheid en gezondheid

De wettelijke, ethische en morele verantwoordelijkheden van Picanol 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 Picanol Group en al zijn dochterondernemingen onderschreven en nageleefd. We zullen onze zakelijke activiteiten altijd volgens de hoogst mogelijke standaarden uitvoeren.

De leiding van Picanol 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 Picanol 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 Picanol Group. Alle medewerkers van Picanol 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.

Mensen en werkpraktijken

Picanol Group respecteert wereldwijd alle fundamentele mensenrechten.

Picanol 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 Picanol Group expliciet afgewezen, zowel binnen de onderneming als bij leveranciers.

Omkoping en corruptie

Picanol Group voldoet aan de basisprincipes van de Rules of Conduct to Combat Extortion and Bribery van de Internationale Kamer van Koophandel (IKK), 1999 herziene editie en de OESD Convention on Combating Bribery of Foreign Public Officials in International Business Transactions van 1997. Het is alle medewerkers van Picanol 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 Picanol 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. Picanol 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 Picanol Group beleidsdocument Insider *Trading and Market Abuse* (Handel met voorwetenschap en marktmisbruik). Voor vragen kan men terecht bij de Compliance Officer van Picanol Group.

Concurrentienaleving

Picanol Group respecteert overal ter wereld de regels van open en eerlijke concurrentie. Voor medewerkers van Picanol 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. Voor vragen kan je terecht bij de Compliance Officer van Picanol Group.

Openbaarmaking van zakelijke transacties

Alle door Picanol Group aangegane transacties worden geregistreerd overeenkomstig de *International Financial Reporting Standards* (IFRS) en toepasselijke landspecifieke wetgeving. Picanol Group staat geen onjuiste of frauduleuze documentatie of meldingen toe. De Picanol Group Accounting and Reporting Manual (Handleiding administratie en rapportering Picanol 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 Picanol Group 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 Picanol Group van toepassing zijn.

Dilemma gedragscode

In verband met mijn expertise binnen Picanol Group ben ik gevraagd een lezing te geven tijdens een trainingsevenement. De organisator van het evenement stelde voor me 500 EUR 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 Picanol 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 Picanol 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 Picanol Group in ruil een gunst ontvangt of verleent.

Dilemma gedragscode

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 EUR 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 EUR hebben moet je dit melden aan de relevante lokale leidinggevende.

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.

Medewerkers die (zakelijke) geschenken of andere voordelen ontvangen waarvan de waarde meer bedraagt dan 50 EUR 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.

Dilemma gedragscode

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 Picanol Group zouden kunnen creëren, en/of de belangen en/of het imago van Picanol Group zouden kunnen schaden.

Dilemma gedragscode

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

Neen, zolang jouw zakelijke activiteit geen afbreuk doet aan de belangen of reputatie van Picanol Group hoef je deze niet te melden. En zolang jouw bedrijf niet actief is in een van de bedrijfsactiviteiten van Picanol 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.

Medewerkers moeten met name zorgen, dat:

- ze ten opzichte van Picanol Group niet in een positie belanden die de belangen of reputatie van Picanol Group zou kunnen schaden of in het gedrang brengen;
- ze geen activiteiten ondernemen waarin ze optreden als leverancier of concurrent van Picanol Group;
- ze niet als bedrijfsleider, vennoot, directeur of aanmerkelijk aandeelhouder optreden in een bedrijf dat actief is in een of meer van onze bedrijfsactiviteiten, beschreven in Definities;
- ze geen direct of indirect financieel belang houden in een bedrijf dat actief is in een of meer van onze bedrijfsactiviteiten, 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 bedrijfsactiviteiten, beschreven in Definities, in de hoedanigheid van functionaris, agent, medewerker, onafhankelijk adviseur of vertegenwoordiger;
- Ze geen diensten – ongeacht de aard ervan – zullen

verstrekken aan een bedrijf dat actief is in een of meer van onze bedrijfsactiviteiten, 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, werknemers-gegevens, contractproductielijsten, prijsinformatie, productie-plannen, bedrijfsplannen, marketingplannen, verkoop-informatie, 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 managementcomité nooit op directe of indirecte wijze vertrouwelijke informatie te zullen gebruiken anders dan ten behoeve van Picanol Group.

Na beëindiging van het arbeidscontract blijft alle vertrouwelijke informatie eigendom van Picanol Group en wordt deze door de medewerker teruggegeven aan Picanol Group. Voormalige medewerkers hebben een voortgezette verantwoordelijkheid om de vertrouwelijke informatie van Picanol Group te beschermen. Dat wil zeggen dat zij zonder de schriftelijke toestemming van een lid van het managementcomité, 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 Picanol Group 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 Picanol Group

heeft ontwikkeld, terug te geven aan de Onderneming, zonder er enig(e) afschrift, fotokopie of andere reproductie van te behouden.

Dilemma gedragscode

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

Het mee naar huis nemen van door Picanol 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 Picanol Group die op dat moment in dienst zijn.

Schending van de gedragscode

Picanol 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 Picanol 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 Picanol 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.

Dilemma gedragscode

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 Picanol Group werkt, evenals elke anderszins aan Picanol Group verbonden persoon, zoals een tijdelijke werknemer, een trainee, directielid of directeur van Picanol Group.

2. Belangenconflicten

Activiteiten die concurreren met de activiteiten van Picanol Group.

3. Bedrijfsactiviteiten

Alle bedrijfsactiviteiten binnen de dochterondernemingen van Picanol Group (Picanol, Proferro, PsiControl en Melotte), zowel in Ieper als in China, Roemenië en de Gravity Points wereldwijd. Voor de andere activiteiten van de groep (met name de activiteiten die onder Tessenderlo Group vallen) verwijzen we naar de gedragscode van Tessenderlo Group op www.tessenderlo.com.

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@picanol.be