

Code of Compliance

TUNAP

INHOUD

Code of Compliance van de TUNAP-groep

Toepassingsgebied

- I. Algemene gedragsprincipes
- II. Omgang met zakelijke relaties
- III. Vermijden van belangenverstrengeling
- IV. Omgang met informatie
- V. Omzetten van de Code of Compliance

TOEPASSINGSGEBIED

Deze Code of Compliance geldt voor alle medewerkers en medewerkers van de TUNAP-groep.

Deze Code of Compliance beschrijft gedragsprincipes voor alle werknemers van de TUNAP-groep. Hij moet beschouwd worden als leidraad en dient iedereen bij het dagelijks werk te ondersteunen om zijn of haar beslissingen in overeenstemming met de wetten en de waarden van de TUNAP-groep te treffen. Dit dient ter bescherming van de hele ondernemingsgroep en zijn medewerkers en medewerkers.

De regelingen in deze Code of Compliance zijn bindend. Indien nationale omstandigheden of de verschillende zakelijke modellen van de ondernemingen van de TUNAP groep verderstreckende regelingen vereisen, dan kan deze overkoepelende Code of Compliance na goedkeuring door de Chief Compliance Officer van de TUNAP-groep op vennootschapsniveau worden aangevuld.

De in deze Code of Compliance beschreven algemene gedragsprincipes gelden ook in de omgang met klanten alsmede voor leveranciers en andere zakelijke relaties.

Wij verwachten van onze zakelijke relaties dat ook zij zich gebonden voelen aan deze principes. Trouw aan de wet, eerlijkheid, betrouwbaarheid, respect en vertrouwen zijn universele grondbeginselen voor goede zakelijke relaties.

* In het vervolg wordt voor 'medewerksters en medewerkers' het begrip 'medewerkers' gebruikt, als dit de leesbaarheid dient. Dit geldt ook voor andere geslachtsgebonden begrippen. Dit is uiteraard geen waardeoordeel.

I. ALGEMENE GEDRAGSPRINCIPES

1.1 Wij gedragen ons integer

Wederzijds vertrouwen, berekenbaarheid, eerlijkheid en rechtlijnigheid naar binnen en naar buiten toe leiden ons handelen. Wij beschermen het aanzien van TUNAP en vermijden belangenverstrengeling.

Het aanzien van de TUNAP-groep wordt wezenlijk beïnvloed door het gedrag van de medewerkers. Verkeerd gedrag kan leiden tot enorme schade, bijv. aan het imago, maar ook in de vorm van boetes, die ook effect kunnen hebben op elke van onze individuele medewerkers. Bij het vervullen van onze taken letten we er dus op dat het aanzien van TUNAP te allen tijde wordt beschermd en bevorderd.

Integriteit en betrouwbaarheid zijn pijlers van de bedrijfscultuur van TUNAP. Dat betekent dat we ons bij het dagelijks werk in elke situatie redelijk, fair en fatsoenlijk gedragen. We vermijden met name conflicten tussen privé en zakelijke belangen.

1.2 We houden ons aan geldende wetgeving en interne regelingen

Geldende wetten en interne regelingen dienen strikt te worden nageleefd. Leidinggevendens zien het als hun taak om over relevante wetten te informeren en ervoor te zorgen dat deze worden nageleefd.

Als onderneming maken wij deel uit van de maatschappij waarin we ons bewegen. Haar regels en wetten gelden dus ook voor ons. Het is voor ons vanzelfsprekend dat we ons als werknemers van de TUNAP-groep in elk land en in elke situatie strikt houden aan de geldende wetten en andere regelingen. Hetzelfde geldt voor bedrijfsinterne instructies en richtlijnen, inclusief deze Code of Compliance. We staan ook garant voor het nakomen van alle door ons gesloten overeenkomsten en afspraken.

Bij legaal handelen is kennis van de relevante nationale en internationale wetten en andere regels vooropgesteld. Als werknemers is het onze taak, ons zelfstandig te informeren over de voor ons werk relevante wetten en regels. Los hiervan is het de taak van de leidinggevenden, hun medewerkers te informeren over relevante wetten en regelingen en ervoor te zorgen dat deze worden nageleefd.

1.3 We gaan verantwoordelijk en respectvol met elkaar om

We werken verantwoordelijk met wederzijds respect en handelen recht door zee en berekenbaar.

De ondernemingscultuur van de TUNAP-groep wordt bepaald door wederzijdse achting en een verantwoordelijke omgang met elkaar. Dit geldt zowel bij de samenwerking met zakelijke relaties als in het contact en in de samenwerking met elkaar binnen de TUNAP-groep.

Geïnformeerde medewerkers zijn betere medewerkers. Door regelmatige informatie willen wij onze werknemers winnen voor de doelstellingen van de onderneming, hen motiveren en hun verbondenheid met de onderneming versterken.

1.4 Wij houden ons aan de mensenrechten en respecteren de menselijke waardigheid

Wij respecteren de persoonlijke en mensenrechten, keuren kinder- en dwangarbeid af en treffen beslissingen enkel op basis van objectief begrijpelijke overwegingen.

Wij respecteren en beschermen de menselijke waardigheid, de privésfeer en de persoonlijke rechten van elk individu. De mensen, hun ervaringen en persoonlijke verschillen beschouwen we als een meerwaarde voor onze onderneming. Beslissingen die mensen betreffen, worden daarom uitsluitend getroffen op basis van objectieve overwegingen. We treffen geen beslissingen die indruisen tegen de algemene verklaring van de rechten van de mens. Bij beslissingen nemen we ook de voorschriften van de International Labour Organization (ILO) in acht.

Dit betekent voor ons met name dat we elke vorm van dwang- en kinderarbeid afkeuren en generlei discriminatie op basis van etnische afkomst, religie, leeftijd, handicap, seksuele geaardheid of geslacht dulden. Daarnaast dulden wij noch geweld, noch intimidatie of mobbing noch seksuele intimidatie op de werkplek.

1.5 We gaan verantwoord om met bedrijfseigendom

Met het materiële en immateriële eigendom van de TUNAP-groep gaan we zorgzaam om en gebruiken het niet voor privé doeleinden.

De inrichtingen, werkmiddelen, zakelijke papieren en gegevens die ons voor onze taken ter beschikking staan, zijn eigendom van de TUNAP-groep. We gaan met dit kapitaal altijd verantwoord en zorgzaam om en zullen dit niet voor andere doeleinden gebruiken.

Wij dulden noch nalatige noch opzettelijke handelingen tegen bedrijfseigendom.

1.6 We zetten ons in voor veiligheid op de werkplek

Wij zorgen voor werkplekken die voldoen aan de wettelijke eisen aan werkveiligheid, arbeidsomstandigheden en werktijdregelingen.

We hechten veel waarde aan de gezondheid van onze medewerkers. Hen te beschermen en risico's te vermijden is opperste gebod. We willen onze werknemers een veilige werkomgeving bieden en zorgen er dus voor dat alle bepalingen, wetten en normen voor veilig werken en bescherming van de werkomstandigheden worden nageleefd.

De werknemers moeten ertoe in staat zijn zich voldoende te ontspannen. We zien het dus ook als onze taak, bestaande wettelijke en interne regelingen over werk-, pauze- en rusttijden na te leven.

1.7 We beschermen het milieu

We beschermen het milieu door een ecologisch zinvolle omgang met niet-hernieuwbare resources en zetten ons in voor het behoud van de natuurlijke levensbasis.

De TUNAP-groep ziet in dat bepaalde natuurlijke resources beperkt zijn. We streven derhalve naar een ecologisch zinvolle omgang met deze resources. Dit betekent niet alleen dat we bestaande wetten voor milieubescherming en duurzaamheid naleven, maar ook dat we de onnodige inzet van niet-hernieuwbare resources waar mogelijk proberen te vermijden. Elke medewerker wordt opgeroepen, zinvolle maatregelen ter reductie van verspilling van resources en van milieuvervuiling om te zetten.

II. OMGANG MET ZAKELIJKE RELATIES

De in deze Code of Compliance beschreven algemene gedragsprincipes gelden ook in de omgang met klanten, leveranciers en andere zakelijke relaties. Wij verwachten van onze zakelijke relaties dat ook zij zich gebonden voelen aan deze principes. Trouw aan de wet, eerlijkheid, betrouwbaarheid, respect en vertrouwen zijn universele grondbeginselen voor goede zakelijke relaties.

2.1 We keuren elke vorm van corruptie en omkoping af

Corruptie en omkoping in al hun facetten worden door ons afgekeurd. We houden ons aan alle desbetreffende wetten en regelingen. Ter betere oriëntatie worden duidelijke interne gedragseisen geformuleerd.

Corruptie en omkoping zijn schadelijk voor de vrije concurrentie en hinderen innovaties. Daardoor verliezen maatschappijen net als ondernemingen aan welvaart en reputatie. Corruptie en omkoping zijn wereldwijd verboden en worden hard bestraft. De TUNAP-groep tolereert corruptie of omkoping in generlei vorm, noch het aanbieden en verlenen noch het eisen en aannemen van onredelijke voordelen.

Dat geldt niet alleen voor persoonlijke voordelen. Onze opdrachten krijgen we omdat we onze klanten bijv. door betere oplossingen enthousiast maken. Met onze leveranciers voeren we harde, maar altijd eerlijke onderhandelingen. Smeergelddbetalingen voor het verkrijgen van opdrachten of ter bespoediging van administratieve processen keuren we strikt af en we nemen richtlijnen van zakelijke relaties voor het aannemen en verlenen van gunsten in acht. Deze principes gelden niet alleen voor alle medewerkers, maar ook voor andere personen en organisaties die handelen in naam van of in het belang van de TUNAP-groep.

2.2 We zetten ons in voor eerlijke concurrentie

We zetten ons in voor een eerlijke, prestatiegerichte concurrentie en nemen geen deel aan afspraken met andere marktparticipanten die tegen de concurrentie indruisen.

De TUNAP-groep wil zich houden aan de richtsnoeren van de sociale markteconomie. We zetten ons daarom in voor een eerlijke, prestatiegerichte concurrentie. Dit betekent met name dat we niet

deelnemen aan kartels of andere, de concurrentie beperkende resp. onzuivere praktijken. Het is de taak van de leidinggevenden om dit te waarborgen.

Dit betekent met name: Werknemers van de TUNAP-groep maken met concurrenten geen schriftelijke of mondelinge afspraken over prijzen, quota of te bestrijken markten. Overige afspraken met andere marktdeelnemers treffen we alleen binnen het wettelijk toegestane kader. Ook aan een informatie-uitwisseling over voor de concurrentie relevante overwegingen nemen we niet deel. We beïnvloeden onze zakelijke relaties en afnemers niet op illegale wijze bij hun prijsbeleid. Bovendien maken wij, waar we over een marktcontrolende positie beschikken, geen misbruik van deze positie.

Aangezien ook mondelinge of stilzwijgende afspraken reeds als kartelovertreden beschouwd kunnen worden, roepen we onze medewerkers op om in de omgang met concurrenten altijd bedachtzaam en voorzichtig te werk te gaan. Mocht een concurrent proberen, een medewerker van de TUNAP-groep te verleiden tot verboden afspraken, dan dient de medewerker dit onmiddellijk bij zijn meerdere of de bevoegde instanties te melden. Op een dergelijke poging moet adequaat gereageerd worden.

2.3 We laten ons niet misbruiken voor illegale doeleinden

We nemen geen deel aan witwasactiviteiten en financiering van terrorisme en melden verdachte gevallen in verband hiermee.

Witwassen is het verbergen van de oorsprong van geld afkomstig uit illegale bronnen zoals terrorisme, drugshandel, omkoping etc. Wij willen enkel zakelijke relaties met serieuze partners die legaal handelen en hun financiële middelen uit legitieme bronnen verkrijgen. We houden ons daarom aan het verbod op witwassen en nemen geen deel aan de financiering van illegale praktijken. De geldende wetten inzake witwassen en terrorismefinanciering leven we na. We treffen zinvolle voorzorgsmaatregelen ter identificatie van onze zakelijke relaties. Onze werknemers worden aangespoord, verdachte gevallen te melden. We houden ons aan wettelijke voorschriften, met name voor het melden van verdachte gevallen en we werken samen met de bevoegde overheidsorganen.

2.4 We leven alle geldende exportcontrole- en douanewetten na

In de internationale handel nemen wij exportverboden, sancties en embargo's in acht. Bij vragen en onzekerheden wenden we ons tot de bevoegde instanties.

De internationale handel met bepaalde goederen en diensten is onderhevig aan beperkingen. Voor het grensoverschrijdende verkeer hebben wij verantwoordelijke instanties in het leven geroepen.

(bijv. onze gemachtigde voor douane en buitenlandse handel) en interne controles geïntroduceerd, om naleving van exportverboden, sancties en embargo's te waarborgen. De processen voor de exportcontrole worden door onze medewerkers altijd opgevolgd.

We zijn ons ervan bewust dat de genoemde beperkingen niet alleen fysiek voorhanden waren betreffen, maar ook informatie en technologieën. Ook deze mogen niet ongeoorloofd worden doorgegeven. Overtredingen hiervan kunnen enorme schade voor de TUNAP-groep veroorzaken. Alle werknemers worden derhalve opgeroepen, behoedzaam te handelen en bijv. informatie niet ongeoorloofd per e-mail of telefoon door te geven. Onze medewerkers kunnen en moeten zich met vragen en onzekerheden altijd wenden tot de leidinggevende of de bevoegde instantie binnen de onderneming.

III. VERMIJDEN VAN BELANGENVERSTRENGELING

Privébelangen kunnen in conflict geraken met de belangen van de TUNAP-groep. Belangenverstrengelingen kunnen de integriteit, professionaliteit en het succes van de TUNAP-groep negatief beïnvloeden. Voor de medewerkers van de TUNAP groep gaan de bedrijfsbelangen boven de privébelangen. Dit betreft met name de volgende bereiken:

3.1 Concurrentieverbod

We concurreren niet met ondernemingen van de Würth-groep. Een medewerker van de TUNAP-groep mag niet gaan werken voor een onderneming dat concurreert met ondernemingen van de Würth-groep en mag zo'n onderneming ook niet kopen of erin deelnemen.

3.2 Deelnemingen in ondernemingen

Deelnemingen in andere ondernemingen zijn toegestaan, zolang hierop geen beslissende invloed uitgeoefend kan worden. Middels kapitaal deelnemen in ondernemingen die niet in concurrentie staan met TUNAP, is toegestaan, zolang dit geen beïnvloeding van de directie van deze onderneming mogelijk maakt. Vanaf een ondernemingsdeelneming van 5 % van het bedrijfskapitaal moet de deelneming worden meegedeeld aan de bevoegde instanties binnen de TUNAP-groep.

3.3 Nevenactiviteiten

Nevenactiviteiten mogen niet schadelijk zijn voor de TUNAP-groep en moeten worden goedgekeurd.

Een nevenactiviteit van werknemers mag niet in conflict zijn met de belangen van TUNAP en is enkel met toestemming vooraf van de onderneming toegestaan.

Uitgezonderd zijn incidentele schrijfactiviteiten, lezingen en vergelijkbare activiteiten. We verheugen ons over vrijwilligerswerk van de medewerkers.

IV. OMGANG MET INFORMATIE

Bij TUNAP hanteren we een coöperatieve managementstijl. We vertrouwen onze medewerkers informatie voor hun werk toe en leidinggevend worden aangespoord om beslissingen door extra informatie helder en begrijpelijk te maken.

4.1 We gaan verantwoord om met de gegevens van de onderneming

We nemen de vertrouwelijkheid van informatie in acht. Alleen de verantwoordelijke en bevoegde instanties van de TUNAP-groep communiceren informatie naar buiten toe.

Vertrouwelijke informatie van de onderneming moet principieel geheim worden gehouden. Deze mag niet worden doorgegeven aan onbevoegden, zowel interne als externe, en moet worden beschermd tegen toegankelijkheid. Tot dergelijke vertrouwelijke informatie kunnen bijv. zakelijke en marktinformatie, berichten, interne mededelingen en instructies of andere zakelijke en bedrijfsgeheimen behoren.

De informatie-uitwisseling met externe instanties mag enkel via de gekwalificeerde en bevoegde instanties en afdelingen plaatsvinden, zoals de directie, de persafdeling, de juridische of de financiële afdeling. De verplichting tot inachtneming van de vertrouwelijkheid geldt ook na afloop van een arbeidscontract.

4.2 We maken geen misbruik van onze interne kennis

Insiderinformatie mogen we niet gebruiken voor ons eigen voordeel of dat van derden.

Vaak beschikken wij over kennis van ondernemingen uit de TUNAP-groep of hun zakelijke relaties, die buitenstaanders niet bekend en dus niet openbaar is. Zulke zogenaamde insiderinformatie kan op de kapitaalmarkt een waarde hebben, omdat hij beslissingen over investeringen en koersverlopen kan beïnvloeden. Het is verboden om middels insiderinformatie aandelen etc. te kopen, te verkopen of derden koop of verkoop ervan te adviseren.

4.3 We houden ons aan de gegevensbescherming en de gegevensveiligheid

Persoonlijke en andere gegevens behandelen wij voorzichtig en we zorgen ervoor dat persoonlijkheidsrechten niet worden geschonden.

Gegevens zijn zowel voor de TUNAP-groep als voor personen die hiermee in verbinding staan, van aanzienlijk belang. De bescherming van deze gegevens en voorkomen van misbruik van gegevens heeft de hoogste prioriteit. Het maken van opnamen, bestanden en dergelijken, waarvoor vertrouwelijke informatie van de onderneming wordt gebruikt, is enkel toegestaan als dit direct in het belang is van TUNAP en als rechten van derden niet worden geschaad.

De bescherming van de privacy bij het gebruik van persoonlijke gegevens en de veiligheid van bedrijfsgegevens moet met inachtneming van de geldende wettelijke eisen in alle zakelijke processen worden gewaarborgd. Bij de technische beveiliging tegen onbevoegde toegang moet een standaard gehanteerd worden die technisch up to date is.

Met name bij het verzamelen en verwerken van persoonlijke gegevens gaan we voorzichtig te werk. We houden ons aan de geldende wetten inzake gegevensbescherming en benoemen bevoegde instanties die verantwoordelijk zijn voor het naleven hiervan.

V. OMZETTEN VAN DE CODE OF COMPLIANCE

5.1 Hoe treffen wij beslissingen?

Bij onzekerheden over onze beslissingen gaan we te rade bij ons geweten en spreken erover met de bevoegde contactpersonen.

De regelingen in deze Code of Compliance vormen een richtsnoer voor het gedrag van de medewerkers van de TUNAP-groep. In concrete situaties tijdens het dagelijks werk moeten we vaak beslissingen treffen die niet duidelijk door de Code of Compliance of andere richtlijnen van de TUNAP-groep worden beschreven. We kunnen ons in zulke situaties altijd tot onze leidinggevenden of tot de bevoegde instanties binnen de onderneming wenden. Vaak kunnen we ons echter ook direct aan het eigen gezond verstand en aan ons gevoel voor fatsoen en integriteit oriënteren, door ons de volgende vragen te stellen:

1. Is mijn beslissing of handeling in overeenstemming met de geldende wetten?
2. Komt de beslissing overeen met de bekende waarden en regels van TUNAP?
3. Gesteld dat mijn collega's en mijn familie op de hoogte zouden zijn van mijn beslissing, zou ik dan een zuiver geweten hebben?
4. Als iedereen dit zo zou beslissen, zou ik dan met de gevolgen kunnen leven?
5. Als mijn beslissing morgen in de krant zou staan, zou ik dat kunnen verantwoorden?

Als u op al deze vragen naar eer en geweten met ja kunt antwoorden, dan is uw beslissing of uw handelen vermoedelijk verantwoord. Als u niet alle vragen met ja kunt beantwoorden, dan mag u de beslissing niet uitvoeren voordat u met uw leidinggevende of met een van de hier genoemde contactpersonen heeft gesproken.

U kunt deze vragen uiteraard ook gebruiken om vraagtekens te plaatsen bij uw dagelijkse routine. Want alleen het feit dat u in het verleden op een bepaalde manier heeft gehandeld, wil nog lang niet zeggen dat het zo ook altijd juist is.

5.2 Plichten van onze leidinggevenden

De leidinggevenden van de TUNAP-groep hebben een voorbeeldfunctie en nemen deze serieus. Ze staan hun medewerkers voor vragen ter beschikking en helpen hen bij het vervullen van hun taken en plichten.

De TUNAP-groep splitst de bedrijfsleiding decentraal en liberaal op en delegeert de verantwoordelijkheid voor de resultaten ver naar beneden in de hiërarchie. We volgen daarbij het motto 'hoe groter de successen, des te groter de mate van vrijheid'. Omgekeerd betekent dit dat succesloze vennootschappen of voor resultaten verantwoordelijke personen er rekening mee moeten houden dat ze hun taken geheel of gedeeltelijk moeten afstaan aan de centrale van het concern.

Leidinggevenden dienen hun medewerkers eerder middels vriendelijke hulp, eigen voorbeeld en suggesties te leiden dan door bevelen en instructies. De motivatie van de medewerkers dient een effect van het voorbeeld en de bescheidenheid van de leidinggevende en van hun nauwe contact met de basis te zijn.

Instructies en dienstvoorschriften moeten door extra informatie transparant en begrijpelijk aankomen bij de ondergeschikte medewerker.

Elke leidinggevende moet het belang van ethisch verantwoord handelen en naleven van richtlijnen altijd benadrukken, dit thematiseren en door eigen stijl van leidinggeven en door scholingen bevorderen. Geef zo veel mogelijk eigen verantwoordelijkheid en vrijheid van handelen. Het naleven van wetten en TUNAP-richtlijnen heeft echter onder alle omstandigheden en op elk tijdstip de hoogste prioriteit. Dit geldt met name voor het naleven van deze Code of Compliance.

De goede reputatie en de integriteit van de naam TUNAP offeren we onder geen omstandigheden op aan winst op de korte termijn. We zijn ervan overtuigd dat we op die manier op de lange termijn meer succes hebben.

De leidinggevenden staan als vertrouwelijke contactpersonen ter beschikking, tot wie de werknemers zich bij onduidelijkheden en vragen of bij professionele en persoonlijke zorgen kunnen wenden.

De verantwoordelijkheid van de leidinggevende ontslaat de medewerkers echter niet van hun eigen verantwoordelijkheid. Alleen gezamenlijk hebben we succes.

5.3 Hoe dien ik me te gedragen als ik iets illegaals merk?

Alle medewerkers worden opgeroepen om aanwijzingen voor overtredingen van de Code of Compliance of geldende wetgeving of andere bindende regels te melden. Met aanwijzingen wordt vertrouwelijk omgegaan.

Mocht u de gegronde verdenking hebben dat iemand onze Code of Compliance, geldende wetgeving of andere bindende regels overtreedt, deel ons dit dan a.u.b. mee. Want alleen als we open met mogelijke overtredingen omgaan kunnen we er adequaat op reageren.

Dit helpt ons erbij om schade van TUNAP, van onze medewerkers en van onze zakelijke relaties af te wenden.

Eerste contactpersoon voor aanwijzingen is de meerdere. Werknemers kunnen echter met aanwijzingen ook altijd terecht bij de voor Compliance verantwoordelijke persoon of bij de directie.

Met aanwijzingen wordt vertrouwelijk omgegaan. Degene die de aanwijzing meldt mag hiervan geen nadeel ondervinden.

5.4 Mogelijke consequenties bij een overtreding

Overtredingen van de Code of Compliance worden niet getolereerd en kunnen aanzienlijke consequenties met zich meebrengen.

Overtredingen van de Code of Compliance of van wettelijke voorschriften kunnen ernstige nadelen voor de TUNAP-groep veroorzaken. TUNAP tolereert geen overtredingen van wetten, de Code of Compliance of interne richtlijnen. Al naargelang de ernst van de overtreding kan verkeerd gedrag arbeidsrechtelijke, privaatrechtelijke en ook strafrechtelijke consequenties, ook voor werknemers, met zich meebrengen.