

ETHISCHE CODE

.....

#5 - Maart 2023



PRAYON



www.prayon.com

INHOUDSOPGAVE

Inleiding.....	4
Onze Verbintenis.....	4
Onze Missie.....	5
Onze Visie.....	5
Onze Waarden.....	6
• We mikken ver.....	6
• We mikken hoog.....	6
• We mikken samen.....	6
• We bezorgen.....	6
Een ethische code?.....	8
Doelstellingen van onze ethische code.....	8
Voor wie is onze code bestemd?.....	8
Wat is de ethische code?.....	9
Wat verwachten we van het personeel?.....	9
• Al het personeel.....	9
• Hiërarchische lijn en kaderpersoneel.....	10
Wat is het verschil tussen wet, deontologie en ethiek?.....	10
Hoe verwerken we die concepten in ons besluitvormingsproces?.....	10
Een overtreding melden.....	11
Sancties en disciplinaire maatregelen.....	12
Verbod op represailles.....	12
Sancties bij kwaadwillige aangiftes.....	12

Onze ethische en deontologische principes.....	13
Onze verbintenissen jegens elkaar.....	13
• Wederzijds respect.....	13
• Billijkheid en diversiteit	13
• Eerbiediging van privacy en vertrouwelijkheid van gegevens	14
• Verbruik van illegale middelen.....	15
• Morele en seksuele intimidatie	15
• Geweld en wapens.....	15
• Sociale dialoog.....	16
• Veiligheid, gezondheid, bescherming van de fysieke integriteit.....	16
Onze verbintenissen jegens onze Onderneming.....	17
• Belangenconflicten.....	17
• Corruptie.....	18
• Geschenken en business entertainment	19
• Financiële verslaggeving en boekhoudkundige principes.....	20
• Witwaspraktijken	20
• Vertrouwelijkheid van gegevens en gebruik van de activa van Prayon.....	21
• Politieke neutraliteit.....	22
• Eerlijke concurrentie.....	23
• Communicatie naar buiten toe	23

INLEIDING

ONZE VERBINTENIS

Het dagelijkse leven verrijken door middel van fosforchemie is de missie van Prayon. De visie van Prayon is om een verschil te maken met zijn technologie en tegelijkertijd trouw te blijven aan zijn waarden.

Veiligheid is een absolute prioriteit. Wij werken dagelijks aan de voortdurende verbetering van de veiligheid op onze sites, de betrouwbaarheid van onze installaties, de **veiligheid van de voedselproducten** en het veilige gebruik van onze producten. Respect voor **gezondheid** en **het milieu** en ons streven naar **voortdurende verbetering** op deze gebieden zijn even fundamenteel.

Met een toegewijd, divers en getalenteerd team streeft Prayon ernaar **creatieve oplossingen** te bieden aan onze partners, **producten en diensten met een hoge toegevoegde waarde** te leveren en **efficiënte en duurzame processen** te ontwerpen.

Wij willen een toekomst op lange termijn verzekeren voor de onderneming door middel van **uitmuntendheid**, en **rentabiliteit**, die een toegevoegde waarde voortbrengt zowel voor het personeel als voor de aandeelhouders.

We moeten **luisteren naar de klanten en de markt**, door diensten en producten te leveren van topkwaliteit en een optimale steun bij de toepassingen.

In een sterk competitieve markt, moeten we voortdurend **innoveren**. Wij moedigen de creativiteit van het personeel aan evenals de **ontwikkeling van hun competenties** door passende opleidingen. De erkenning van de prestatie en verdienste is een essentiële waarde waar wij op steunen om het personeel te motiveren en te belonen.

In ons streven naar verbetering biedt het **Managementsysteem** een bepalende ondersteuning. De invoering en de strikte opvolging van dit systeem in alle eenheden van de Groep Prayon zijn onmisbaar om de actieplannen te ontplooien die op resultaten geverifieerd en erkend kunnen worden.

Voor Prayon is het nakomen van deze verbintenis en het naleven van alle relevante wetgeving, normen, overeenkomsten en contracten met partners en klanten een kernvereiste en een noodzaak om zijn toekomst op lange termijn veilig te stellen.

Geoffrey Close, CEO

ONZE MISSIE

Verrijking van het dagelijks leven met fosforchemie

Fosforchemie is voor ons allen van vitaal belang en omringt ons elke dag. Daarom hebben we bij Prayon een echte passie voor wat we doen en voor wie we het doen. Wij worden elke morgen wakker met de wens de groeiende bevolking te voorzien van voedsaam kwaliteitsvoedsel en innoverende producten aan te bieden aan tal van andere sectoren, van diervoeding tot mondverzorging, chemie, bouw en farmaceutica. Wij maken alles beter. Bij Prayon zijn wij er trots op dat wij innovatieve technische oplossingen, apparatuur van wereldklasse en hoogwaardige producten leveren die het tempo in de fosfaatwereld bepalen.

ONZE VISIE 2025

Onze technologie maakt het verschil

Met een **toegewijd, divers** en **getalenteerd** team:

- **Creatieve oplossingen aanbieden aan onze partners**
- **Levering van producten en diensten met een hoge toegevoegde waarde**
- **Efficiënte en duurzame processen ontwerpen**

Technologie zit in het DNA van Prayon sinds de oprichting van het bedrijf. Samen, als een team van getalenteerde, diverse en toegewijde werknemers, streven wij ernaar technologie verder te benutten om een verschil te maken in het leven van mensen, gemeenschappen en onze planeet.

– Creatieve oplossingen bieden aan onze stakeholders

In alle aspecten van ons bedrijf zijn wij ruimdenkend en willen wij altijd verder gaan. Door onszelf elke dag te vernieuwen, bedenken wij creatieve oplossingen voor onze partners - onze klanten, leveranciers, personeel en al onze stakeholders - door hen uitmuntendheid te bieden.

– Producten en diensten met een hoge toegevoegde waarde leveren

Wij willen het verschil maken door naar onze klanten te luisteren en te anticiperen op hun verwachtingen om hen betrouwbare oplossingen met een hoge toegevoegde waarde te bieden, of het nu gaat om het bereiken van hogere opbrengsten in de tomatenteelt, het verbeteren van de kwaliteit van jerky of het ontwerpen van ultramoderne fosfaatproductie-installaties, en nog veel meer. Kortom, wij willen deel uitmaken van het succes van onze klanten.

– Efficiënte en duurzame processen ontwerpen

Wij zetten ons in voor de ontwikkeling van efficiëntere processen, de bescherming van hulpbronnen, de bevordering van de circulaire economie en het uitvinden van nieuwe manieren van werken. Zo kunnen we bouwen aan een duurzamere toekomst voor de planeet.

ONZE WAARDEN

We mikken ver

- Wij bouwen betrouwbare relaties op met onze mensen en onze partners
- Wij zetten ons in voor waardecreatie op lange termijn voor ons hele ecosysteem
- We richten ons op onze missie en visie



We mikken hoog

- Wij streven voortdurend naar efficiëntie, doeltreffendheid en kwaliteit
- Wij innoveren om uit te blinken
- We benaderen elke hindernis als een kans om een stap verder te gaan



We mikken samen

- We communiceren open en met vriendelijkheid
- We gaan op een moderne, authentieke en professionele manier met elkaar om
- We zijn inclusief en stimuleren het evenwicht tussen werk en privéleven



We bezorgen

- Wij vervullen een voorbeeldfunctie en komen onze beloften na
- Wij zetten ons in voor veiligheid en milieuverantwoordelijkheid
- We erkennen de inzet, successen en vooruitgang van mensen



Onze
MISSIE

+

Onze
VISIE

+

Onze
WAARDEN

=

Onze
ETHISCHE
CULTUUR

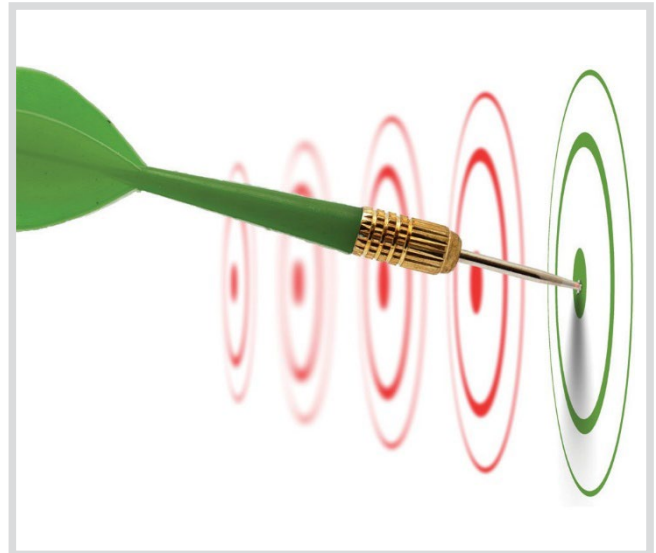
EEN ETHISCHE CODE?

DOELSTELLINGEN VAN ONZE ETHISCHE CODE

Ons bedrijf heeft zich een solide reputatie gesmeed met krachtige waarden die van generatie op generatie worden overgedragen. Zo heeft het in alle rust zijn groei als leider van de sector kunnen voortzetten.

Wij weten heel goed dat wij, als wij leider willen blijven, ons bij onze activiteiten moeten laten leiden door onze ethische principes en de geldende wetten en verordeningen. Onze expertise op het vlak van fosfaatchemie en onze internationale opzet verlenen ons een voorbeeldfunctie als maatschappelijk verantwoorde onderneming die haar klanten zo voorbeeldig mogelijk dient, met respect voor alle betrokken partijen.

Deze code biedt iedereen de gedragslijn die zij moeten volgen om deze principes ten uitvoer te brengen



Onze ethische code (hierna “onze code” genaamd):

- **biedt** iedereen de mogelijkheid om verantwoord en ethisch te handelen;
- **verschafft** iedereen een hulpmiddel voor een ethische besluitvorming;
- **onderstreept** het belang om ons altijd aan de geldende wetten, verordeningen en gedragsregels te houden, in de landen waar wij zijn gevestigd maar ook elders in de wereld.

VOOR WIE IS ONZE CODE BESTEMD?

Onze code geldt voor alle personeelsleden van de Prayon-groep, dat wil zeggen de leden van de Raad van Bestuur, de Leadership Council, het kaderpersoneel, de bedienden en de arbeiders, ongeacht of zij een vast of een tijdelijk dienstverband hebben en of zij in voltijd of deeltijd werken.

Onze keuze van het bezittelijk voornaamwoord “wij” dient om het inclusieve karakter te onderstrepen dat zo’n document moet hebben. Wij nodigen daarom ook de leveranciers en partners met wie wij samenwerken uit om kennis te nemen van onze code en zich eraan te houden.

WAT IS DE ETHISCHE CODE?

Onze code is de kern die de gedragsnormen identificeert die Prayon in alle beroepsactiviteiten nastreeft. Deze gedragsnormen zijn meestal strenger dan de normen die zijn vastgelegd in de wetgeving van de verschillende landen waar onze Onderneming haar activiteiten heeft.

De code veronderstelt het naleven van een aantal principes/waarden voor een professionele houding en het gedrag van het personeel in de Onderneming. Hij is de schriftelijke weerspiegeling van een publiek engagement van de Onderneming ten aanzien van deze principes/waarden.

Onze code neemt niet de plaats in van de juridische regels die voor elk afzonderlijk geval en elk afzonderlijk grondgebied gelden, en evenmin doet hij afbreuk aan de verplichtingen die voor elk afzonderlijk geval rechtsgeldig zijn vastgelegd in een contract of een collectieve overeenkomst.

Hij moet ook niet worden opgevat als een volledig huishoudelijk reglement voor de onderneming. Prayon heeft naast de ethische code nog andere interne voorschriften en normen – zij het compatibel met deze code die eveneens volgens de regels zijn goedgekeurd en verspreid binnen de organisatie en die dus eveneens gekend moeten zijn en nageleefd moeten worden.

WAT VERWACHTEN WE VAN HET PERSONEEL?

AL HET PERSONEEL

We verwachten van alle personeelsleden dat zij:

- hun taken op een billijke en integere manier **uitvoeren**;
- zo goed mogelijk **bijdragen** aan een verwezenlijking van Prayons doelstellingen en onverbidelijke beslissingen nemen naar de letter en de geest van de code;
- **op de hoogte zijn** van de basisbeginselen die van toepassing zijn op hun werk;
- voor elke vraag over de code **contact opnemen** met hun directe meerdere, hun HR-manager, de juridische dienst, de meerdere van hun directe meerdere of hun diensthoofd.

Elk personeelslid dat kennisneemt van een potentiële overtreding van de code, zou moeten:

- die onmiddellijk te goeder trouw melden aan zijn directe meerdere, de HR-manager, de juridische dienst, de meerdere van zijn directe meerdere of zijn diensthoofd;
- indien er na melding van de potentiële overtreding aan de meerdere niets met deze melding wordt gedaan, de kwestie onmiddellijk onder de aandacht brengen van de HR-manager, de juridische dienst of een hoger lid van de hiërarchie;

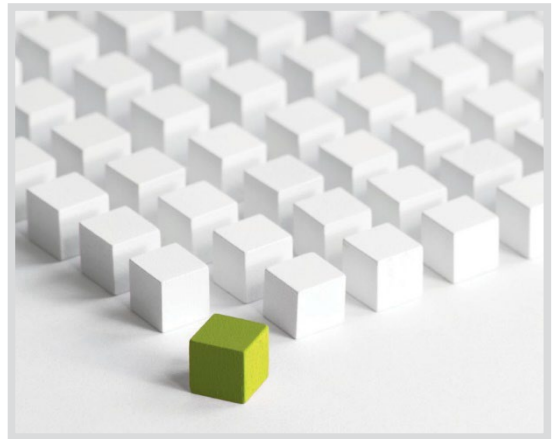
HIËRARCHISCHE LIJN EN KADERPERSONEEL

Naast de voorgaande verantwoordelijkheden moeten alle personen met een hiërarchische verantwoordelijkheid en alle kaderleden van Prayon:

- de toepassing van de code op hun werkplek **bevorderen**;
- **het goede voorbeeld geven** door zich zelf aan strenge ethische normen te houden en een werkomgeving te creëren die de letter en de geest van de code weerspiegelen;
- waakzaam zijn teneinde iedere inbreuk op de code te voorkomen;
- iedere persoon beschermen die melding doet van een inbreuk op de code.

WAT IS HET VERSCHIL TUSSEN WET, DEONTOLOGIE EN ETHIEK?

- Wetten verwijzen naar een uitvoerbare juridische tekst (wet of verordening).
- Deontologie verwijst naar voorschriften die ons gedrag bepalen. Hierbij kan het zowel om verordeningen en richtlijnen van een bedrijf of diens gedragscode gaan als om de deontologische code van een beroepssector (ingenieur, stedenbouwkundige, enz.).
- Ethiek verwijst naar het beoefenen van een kritische reflectie in een gegeven situatie, rekening houdend met de missie en de visie van het bedrijf, de waarden en spelregels en de mogelijke gevolgen voor anderen, teneinde de beste handelwijze te bepalen in de betrokken omstandigheden.



HOE VERWERKEN WE DIE CONCEPTEN IN ONS BESLUITVORMINGSPROCES?

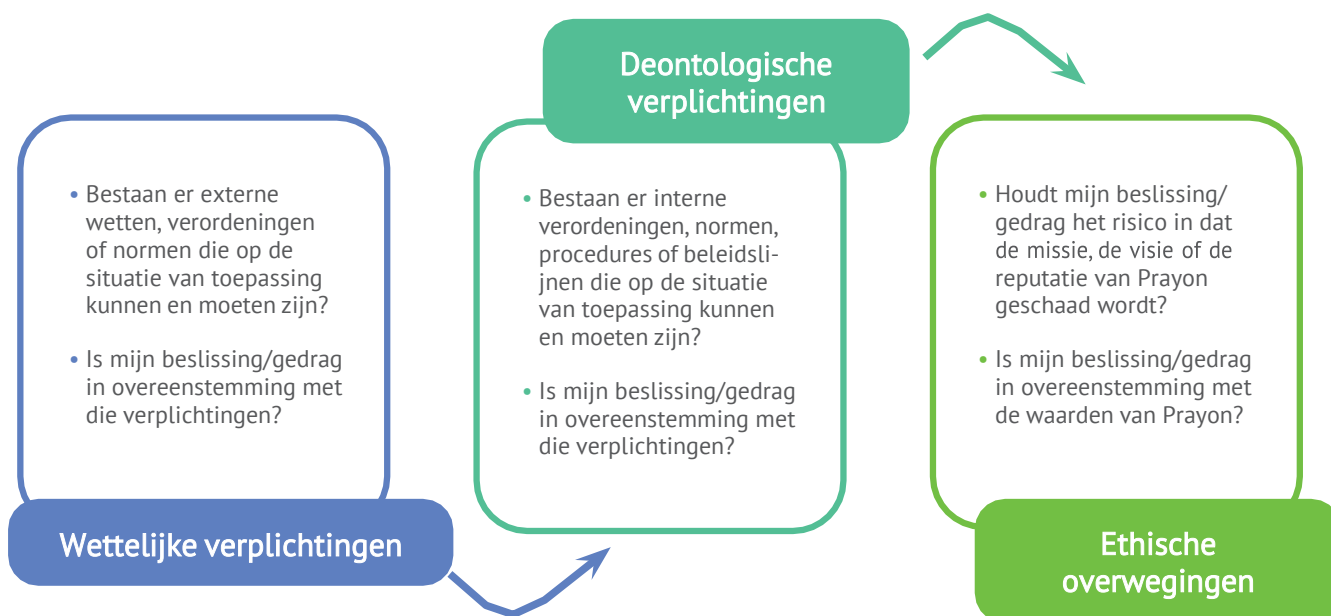
Wij moeten er in alle gevallen op toezien dat de toepasselijke juridische teksten en gedragsvoorschriften worden nageleefd. Indien, in een bepaalde situatie, de juridische teksten en gedragsvoorschriften niet volstaan om ons een duidelijk beeld te vormen van “de beste houding”, dan moeten we ons baseren op die elementen van onze ethische cultuur (missie, visie en waarden) die ons in staat stellen een beslissing te nemen die in het hoger belang van Prayon is.

Hieronder volgen enkele etappes en vragen die onze reflectie kunnen sturen als de regels naar onze mening onvoldoende zijn, als we ons niet goed raad weten of ons niet op ons gemak voelen met een gegeven situatie of als het niet helemaal duidelijk is wat de beste handelwijze is.

De eerste vragen die we onszelf moeten stellen zijn:

Hoe luiden de precieze feiten, wat zijn de uitdagingen, welke objectieve informatie heb ik tot mijn beschikking? Wat zijn mijn opties?

Als wij deze elementen eenmaal hebben verzameld, is het zaak om vóór elke beslissing eerst de onderstaande etappes door te nemen:



EEN OVERTREDING MELDEN

Elke medewerker van Prayon of daarbuiten die kennisneemt van een mogelijke overtreding van onze code of de wet, moet deze overtreding melden.

Ideaal gezien moeten wij onze directe meerdere, de meerdere van onze directe meerdere of ons diensthoofd inlichten. Die personen zullen de betrokken informatie vervolgens doorspelen aan de rechthebbenden. Maar Prayon weet dat die procedure soms wat ongemakkelijk kan overkomen; zo nodig kunnen we hiervoor daarom een beroep doen op onze HR-manager of de juridische dienst. Als we liever anoniem blijven, kunnen we tevens de hulp van de vakbondsafgevaardigden of de vereniging van kaderleden (ACP) inroepen, die dan contact kunnen opnemen met de HR en/of juridische dienst.

SANCTIES EN DISCIPLINAIRE MAATREGELEN

Elk personeelslid dat zelf de wet overtreedt stelt zichzelf én de Onderneming bloot aan strafrechtelijke sancties (in het bijzonder boetes en gevangenisstraffen) of aan civielrechtelijke vervolging (schadevergoedingen of boetes).

Die maatregelen gelden tevens voor toezichthouders die overtredingen negeren of deze niet oppikken en/of niet corrigeren, evenals personen die de aan hen gemelde waarschuwingen negeren.

VERBOD OP REPRESAILLES

Personeelsleden die een reële bezorgdheid uitspreken mogen niet het slachtoffer worden van represailles, wraakacties of enige vorm van intimidatie. Geen enkel personeelslid, ongeacht zijn personeelschaal, mag zich schuldig maken aan represailles, wraakacties of intimidatie jegens een collega die te goeder trouw zijn ongerustheid uitspreekt. De managers mogen personeelsleden in geen geval afraden om langs de juiste wegen hun zorg uit te spreken of een klacht in te dienen, inclusief via de Human Resources Directie, de juridische dienst of de vakbondsafgevaardigden.

Elk personeelslid dat het slachtoffer denkt te zijn van een vorm van represailles kan en moet dat zelfs melden via de waarschuwingsprocedure.

SANCTIES BIJ KWAADWILLIGE AANGIFTES

De in de vorige alinea genoemde garantie geldt niet voor diegenen die te kwader trouw handelen, met als enig doel het verspreiden van valse informatie of het schaden van personen.

ONZE ETHISCHE EN DEONTOLOGISCHE PRINCIPES

ONZE VERBINTENISSEN JEGENS ELKAAR

WEDERZIJDIG RESPECT

Wij moeten iedereen als volwaardig individu respecteren en met waardigheid behandelen. Wij moeten individuele verschillen omarmen in een geest van integratie die alle personen verwelkomt en hen de kans wil geven om al hun potentieel te uiten.

Door elkaar over en weer met respect, waardigheid, hoffelijkheid en billijkheid te behandelen, dragen wij bij tot ons succes in al onze samenwerkingen.

BILLIJKHEID EN DIVERSITEIT

Wij geloven in de waarde van verschillen en beschouwen die als een grote troef voor Prayon. De uiteenlopende herkomst van onze personeelsleden stimuleert de creativiteit en stelt ons in staat om onze klanten beter te begrijpen. Wij moedigen initiatieven aan die de diversiteit van de teams in al haar aspecten ontwikkelen: gelijke kansen voor mannen en vrouwen, gemengde etnische en sociale oorsprong, plaats van jongeren en senioren, integratie van gehandicapten.

Ieder van ons moet:

- **zich weerhouden** van discriminatie, vooral discriminatie op basis van (niet-volledige lijst, die slechts ter informatie wordt gegeven):
 - geslacht
 - handicap
 - gezinssituatie
 - seksuele voorkeuren
 - leeftijd
 - politieke en filosofische meningen
 - geloofsovertuigingen
 - vakbondsactiviteiten
 - raciale, sociale, culturele of nationale afkomst
 - voedingsvoorkeuren of andere

Dat speelt niet alleen op het moment van de aanstelling maar ook bij beslissingen betreffende opleidingen, promotie, behoud van een baan en arbeidsvoorwaarden in het algemeen;

- het engagement van Prayon inzake diversiteit **ondersteunen en bevorderen**;
- **erop toezien** dat onze leveranciers, klanten en handelspartners op de hoogte zijn van het beleid van Prayon inzake diversiteit.

Als wij kennis hebben, getuige zijn geweest of denken het slachtoffer te zijn van discriminatie of intimidatie, worden wij verzocht dit te melden bij onze directe meerdere of onze HR-manager, de juridische dienst, de meerdere van onze directe meerdere, ons diensthoofd of een personeelsvertegenwoordiger.

EERBIEDIGING VAN PRIVACY EN VERTROUWELIJKHEID VAN GEGEVENS

Ons respect voor anderen loopt tevens via het respect voor en de bescherming van de persoonsgegevens van ons personeel, werknemers, uitzendkrachten, klanten, leveranciers en partners. Dat geldt met name voor identificatienummers, persoonlijke adressen, telefoonnummers, persoonlijke medische inlichtingen en overige gegevens. Die gegevens moeten vertrouwelijk blijven en enkel voor rechtsgeldige doeleinden worden gebruikt (vooral commerciële en/of administratieve doeleinden).

Wij erkennen de noodzaak om ons aller privacy te bewaren en verbinden ons ertoe om zo verantwoord mogelijk en overeenkomstig de wet met de persoonsgegevens om te gaan.

Wij begrijpen dat de gegevens vertrouwelijk moeten worden behandeld en beloven ze uitsluitend voor legitieme doeleinden te zullen gebruiken. Onze Groep respecteert de werkplek van zijn werknemers, en in het bijzonder hun e-mails en voicemail.



Toch beschikt de Groep over bepaalde rechten om het ethisch gedrag van zijn werknemers te beheersen. Hierbij onderscheiden we met name, overeenkomstig de plaatselijke wetgeving, de toegang tot en verificatie van bepaalde elementen zoals informaticabestanden, voicemail, commerciële documenten, kantoren, kleedruimten en andere eigendommen van de Groep.

Ofschoon wij toestemming hebben om de persoonsgegevens van onze collega's en klanten en leveranciers in te zien, moeten wij:

- ons **ervan vergewissen** dat we dergelijke interne Prayon-informatie slechts aan bevoegde personen overdragen, en enkel en alleen voor zover dat noodzakelijk is;
- **erop toezien** dat we ze nooit doorgeven aan iemand van buiten Prayon, behalve indien daarvoor een legitieme noodzaak bestaat of als de medewerker ons er toestemming voor heeft gegeven;
- ons **verzekeren** dat deze informatie in alle veiligheid wordt bewaard;
- de informatie niet langer **bewaren** dan wettelijk of beroepsmatig vereist is;
- **advies inwinnen** voordat we persoonsgegevens het land van herkomst uitsturen; ieder van ons moet:
- **zich ervan weerhouden** om de persoonsgegevens van collega's in te zien of op te slaan, tenzij men over de vereiste toestemming beschikt en de betrokken gegevens absoluut nodig zijn voor de activiteiten van de Onderneming;
- het recht van de collega's op privacy **waarborgen**.

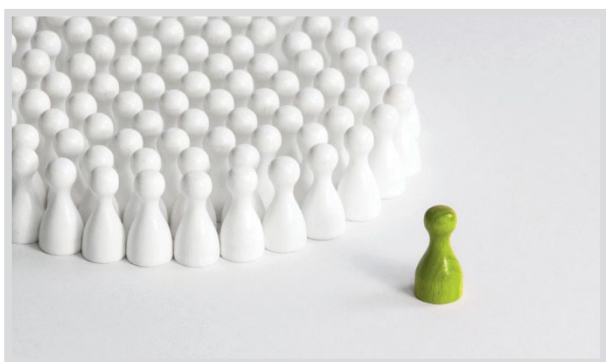
VERBRUIK VAN ILLEGALE MIDDELEN

Prayon verbindt zich ertoe een gezonde werkruimte zonder drugs in stand te houden. Het bezit of verbruik van een middel (anders dan op medisch voorschrift) dat een gevaar zou kunnen inhouden, is strikt verboden op het werk. Geen enkel probleem dat te maken heeft met drugs- of alcoholverbruik, zal worden getolereerd (zie het arbeidsreglement voor de geplande sancties). Elk personeelslid dat een medische behandeling volgt die van invloed zou kunnen zijn op zijn professionele verantwoordelijkheden, moet de plaatselijke medische dienst om aanbevelingen vragen.

Elk personeelslid dat substanties manipuleert die een risico op verkeerd gebruik of misbruik inhouden, moet het beleid van Prayon en de plaatselijke regelgeving over de behandeling en opslag van die substanties naleven, teneinde ieder oneigenlijk gebruik voor onrechtmatige doeleinden te voorkomen.

MORELE EN SEKSUELE INTIMIDATIE

Prayon verbindt zich ertoe een arbeidsplaats zonder enige vorm van intimidatie te bieden. Prayon veroordeelt intimidatie van personeelsleden, leveranciers of klanten door collega's en zal dit in geen geval tolereren.



Prayon verbindt zich ertoe een werkomgeving te verschaffen waarin de werknemers beschermd worden tegen intimidatie door derden.

Onder intimidatie verstaan we elke vorm van mondeling, lichamelijk en visueel gedrag dat een intimiderende, kwetsende of vijandelijke sfeer creëert of het werk stoort. Enkele vormen van intimidatie zijn: racistische beledigingen, seksueel of racistisch getinte grapjes, kwetsende woorden, misplaatste posters of tekeningen, intimidatietechnieken, de verspreiding van misplaatste grappen of

kwetsende teksten per e-mail of ieder ander informaticasysteem, het gebruik van wallpapers of andere dragers met pornografisch karakter (inclusief het tonen van naaktfoto's) of ieder ander gelijkaardig gedrag. Onder seksuele intimidatie vallen ook gedragingen zoals het verlangen van seksuele gunsten, ongepaste seksuele toenaderingen of ieder ander seksueel getint mondeling, visueel of lichamelijk gedrag.

GEWELD EN WAPENS

Prayon is vastbesloten om een professionele omgeving zonder dreiging, geweld en lichamelijke intimidatie te verschaffen.

Onder geweld op het werk verstaan wij:

- lichamelijke, mondelinge of schriftelijke dreigementen
- gewelddadig gedrag
- gedrag dat de veiligheid op het werk in gevaar brengt

Wij worden verzocht om alles te melden dat redelijkerwijs zou kunnen worden beschouwd als gewelddadig of bedreigend gedrag. Indien wij ons niet op ons gemak voelen bij de gedachte om zulk gedrag aan onze directe meerdere te melden of als het gedrag verband houdt met een illegale of vermeend frauduleuze activiteit, kunnen wij het ook rechtstreeks aan onze HR-manager, de juridische dienst of onze vakbondsafgevaardigde melden.

Het is alle personeelsleden, klanten of leveranciers verboden om een handwapen, een vuurwapen of een andersoortig wapen bij zich te dragen in de lokalen van de groep, ongeacht of de houder in het bezit is van een wapenvergunning of niet.

SOCIALE DIALOOG

Prayon respecteert overal ter wereld de vrijheid van vereniging. In haar dochterondernemingen moedigt ze daarom een sociale dialoog aan, en dat zowel in zijn individuele als collectieve dimensie. Niet alleen hebben we daarvoor specifieke procedures opgezet, maar dialoog is ook een belangrijk onderdeel van onze managementwaarden dat door Prayon zo breed mogelijk wordt beoefend.

Ook respecteert Prayon de collectieve vertegenwoordiging en vakbondsvrijheid van haar medewerkers. De Onderneming verbindt haar dochterondernemingen ertoe vrijwillige onderhandelingen voor collectieve overeenkomsten en akkoorden te voeren, teneinde een solide sociaal fundament te bouwen.

Prayon stimuleert de individuele meningsuitingen van haar personeelsleden, vooral door het promoten van instrumenten van het type tevredenheidsenquête. De Groep vraagt verder iedere persoon die een hiërarchische verantwoordelijkheid bekleedt om jegens zijn team een luisterende houding aan te nemen, en meer in het bijzonder tijdens regelmatig te voeren beoordelingsgesprekken.

VEILIGHEID, GEZONDHEID, BESCHERMING VAN DE FYSIEKE INTEGRITEIT

Iedere persoon die voor of met Prayon werkt heeft recht op een gezonde, veilige en risicoloze werkomgeving. Prayon hecht enorm veel belang aan de bescherming van de fysieke integriteit en de gezondheid van de personen, maar ook aan het voorkomen van elk risico voor hen op hun werkplek. De Onderneming houdt zich te allen tijde aan de geldende wetgeving in alle landen waar zij actief is; zij voert een integraal beleid ter preventie van beroepsrisico's dat is afgestemd op de activiteit van elk arbeidscentrum.

Prayon verbindt zich ertoe om de personeelsleden op de hoogte te stellen van alle bedrijfsregels en -procedures inzake het voorkomen van beroepsrisico's.

Ieder van ons moet:

- **zich houden aan** de voorschriften van de Onderneming inzake hygiëne, gezondheid en veiligheid op het werk;
- alle redelijke voorzorgsmaatregelen **nemen** om een veilige en gezonde werkomgeving in stand te houden;
- **zich ervan vergewissen** dat de handelingen geen enkel risico inhouden, noch voor onszelf, noch voor anderen;
- **zich ervan vergewissen** dat wij weten wat wij in noodsituaties op het werk moeten doen;
- aan de hiërarchie elk gedrag of elke situatie **melden** die een risico inhoudt voor de veiligheid van onze werkomgeving, evenals elk ongeval, hoe klein ook.

ONZE VERBINTENISSEN JEGENS ONZE ONDERNEMING

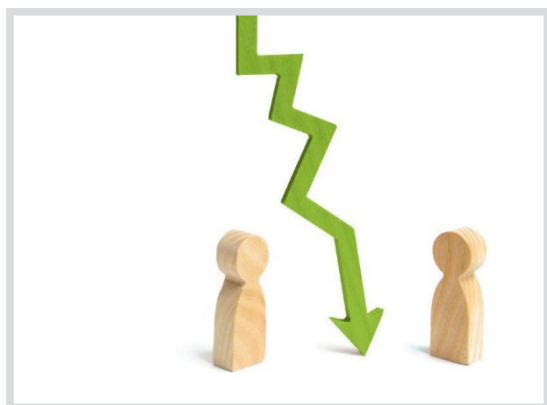
BELANGENCONFLICTEN

Belangenconflicten kunnen de professionele onafhankelijkheid en objectiviteit aantasten en vaak benadelen ze bovendien de manier waarop een persoon de hem toevertrouwde taken uitvoert.

Verder kunnen zij, als onze belanghebbenden ervan kennisnemen, ernstige schade berokkenen aan hun vertrouwen in ons en de reputatie van Prayon.

Daarom is het van het grootste belang dat wij in staat zijn situaties te herkennen die tot belangenconflicten kunnen leiden en die zoveel mogelijk te vermijden. Indien er desondanks belangenconflicten optreden, moeten wij de passende maatregelen nemen die worden beschreven in deze code.

Een belangenconflict is een situatie waarin een persoon voorrang zou kunnen geven aan zijn persoonlijke belangen of de belangen van naasten (echtgeno(o)t(e), familie, zakenpartner, enz.) ten nadele van de belangen van bepaalde klanten of van Prayon. De betrokkene hoeft niet echt zijn belangen voorop te stellen: het risico dat dit gebeurt volstaat al want het kan zijn geloofwaardigheid en die van Prayon in gevaar brengen.



De schijn van een belangenconflict kan, voor ons en voor Prayon, net zo schadelijk zijn als een daadwerkelijk belangenconflict.

Er is schijn van een belangenconflict als een relatief goed ingelichte persoon redelijkerwijs zou kunnen concluderen dat er een belangenconflict bestaat, ook als dat niet het geval is.

Het belangenconflict kan tevens potentieel zijn, dat wil zeggen dat het redelijk waarschijnlijk is dat er binnen een min of meer korte termijn een belangenconflict optreedt.

We kunnen onmogelijk alle situaties beschrijven die als belangenconflicten zouden kunnen worden beschouwd. Hier volgen enkele algemene situaties:

- Externe financiële belangen – Een financieel belang bij een leverancier of een klant van Prayon.
- Geschenken van klanten – Geschenken ontvangen van een klant, voor of na een transactie, kan ongepast lijken; onze situatie bij Prayon en onze relatie met de derde moeten in aanmerking worden genomen om te kijken of er sprake is van een potentieel conflict (zie ook het hoofdstuk “Geschenken” hieronder).
- Geschenken van leveranciers – Geschenken van waarde aangenomen van leveranciers geven vaak aanleiding tot een belangenconflict; wij mogen nooit waardevolle goederen aannemen voor persoonlijk of professioneel gebruik. Dat zou in strijd zijn met de richtsnoeren van hoofdstuk “Geschenken”.
- Extern dienstverband – Als wij in dienst zijn van een concurrent van Prayon of een bedrijf dat goederen en diensten aan Prayon levert, of als onze relatie op de ene of andere manier van invloed zou kunnen zijn op onze verplichtingen bij Prayon, moeten wij dit belangenconflict onmiddellijk melden. Het is strikt verboden om de bedrijfsmiddelen van Prayon op welke manier ook te gebruiken om een extern dienstverband te vereenvoudigen.

Zelfs met de beste intenties kan het gebeuren dat we verwickeld raken in een belangenconflict, ook al gebeurt dat per ongeluk. In dat geval is het belangrijk om zo transparant mogelijk te handelen, opdat Prayon en zo nodig de betrokken partijen zo vroeg mogelijk op de hoogte worden gesteld en er passende maatregelen genomen kunnen worden.

Indien wij van mening zijn dat wij ons in een daadwerkelijke, ogenschijnlijke of potentiële conflictsituatie bevinden, moeten wij dit onmiddellijk melden aan onze directe meerdere. Een dergelijke verklaring zal vertrouwelijk worden behandeld. De directe meerdere moet zo snel mogelijk bepalen of er volgens hem een conflict is en of er, in het geval van een ogenschijnlijk conflict, een risico bestaat voor de reputatie van Prayon. Hij moet onderzoeken welke verzachtende maatregelen zouden kunnen worden genomen om het conflict op te lossen of er de impact van te beperken.

De directe meerdere moet de situatie melden bij de juridische dienst, hem zijn oordeel meedelen over het al dan niet bestaan van een belangenconflict en zo nodig verzachtende maatregelen voorstellen. De juridische dienst bevestigt of er al dan niet sprake is van een belangenconflict en op welke manier de situatie moet worden beheerd.

Vervolgens worden er desnoods voorzieningen getroffen voor een oplossing die het beste bij de belangen van de betrokken klanten aansluit. De klant moet worden ingelicht over het bestaan van ieder reëel belangenconflict en de verzachtende maatregelen die genomen zijn om het conflict te beheren. In alle overige gevallen zullen voorzieningen worden getroffen voor een oplossing die het beste bij de belangen van de Onderneming en het personeelslid aansluit. De directe meerdere is verantwoordelijk voor de toepassing en opvolging van deze beslissing.

Hier volgen enkele maatregelen die we zouden kunnen overwegen:

- ons terugtrekken uit de betrokken procedure of situatie;
- onze toegang tot bepaalde inlichtingen beperken;
- ons laten overplaatsen naar een post of een eenheid waar dit soort situaties zich niet voordoen;
- ons ontdoen van de persoonlijke belangen die het conflict veroorzaken.

CORRUPTIE

Ondernemingen als de onze spelen een fundamentele rol in de wereldwijde inspanningen op het gebied van corruptiebestrijding. Corruptie is het voornemen om, direct of indirect, op een oneerlijke of frauduleuze manier te handelen teneinde hieruit persoonlijk voordeel te halen. Een persoon in een machtige positie ontvangt bijvoorbeeld illegale betalingen in ruil voor een gunstige beslissing ten behoeve van degene die de betalingen doet. Het gaat hier om een corrupte praktijk waarbij beide partijen betrokken zijn. Corruptie verhoogt de handelskosten, creëert oneerlijke concurrentie, is schadelijk voor ons innoverend vermogen en verzwakt de sociale structuren. Bovendien vertraagt, vervalst en verlegt deze praktijk de economische groei en vergroot ze de armoede.

Corruptie omvat smeergeld, faciliterende betalingen, beïnvloeding en de witwaspraktijken die eruit voortvloeien. Corruptie kan tevens plaatsvinden onder het mom van legale activiteiten zoals: politieke contributies, liefdadigheid, sponsoring, geschenken, gastvrijheid, maaltijden en voorstellingstickets. Maar het kan tevens gaan om voordelen zoals de toekenning van een baan aan een familielid van de persoon die men probeert te beïnvloeden.

Prayon is vastbesloten om haar activiteiten vrij te houden van iedere oneerlijke invloed door smeergeld en corruptie. Een vertegenwoordiger van Prayon mag nooit ongepaste voordelen toekennen (noch direct noch indirect), en evenmin mag hij illegale betalingen doen. Ten aanzien van corruptie hanteert Prayon een beleid van nultolerantie.

Ieder van ons moet:

- nooit betalingen in contanten of diensten **verrichten**, voorstellen of beloven (inclusief geschenken en uitnodigingen) aan ambtenaren, overheidsfunctionarissen of personen die deze zouden kunnen beïnvloeden;
- nooit welbewust dergelijke betalingen **verrichten** via derden. Dat houdt tevens in dat wij onze onderaannemers, agenten en overige handelspartners met zorg kiezen en op de voet volgen.

Onze partners moeten zich bovendien aan dezelfde ethische normen houden als onze medewerkers.

GESCHENKEN EN BUSINESS ENTERTAINMENT

Nog altijd met betrekking tot het beleid van Prayon inzake belangenconflicten, is het van fundamenteel belang dat we een cadeaubeleid hebben waarmee belangenconflicten en elke vorm van corruptie vermeden kunnen worden.

De leveranciers en/of klanten kunnen bij bepaalde gelegenheden wel eens kleine geschenkjes geven als dank voor de samenwerking met Prayon.

In dergelijke situaties moeten de volgende regels worden gerespecteerd:

- Alcoholhoudende geschenken en geschenken **boven 50€** (of het equivalent daarvan in landen buiten de eurozone) moeten door de medewerker worden geweigerd. In bepaalde landen (China,...) kan een uitzondering op die regel worden gemaakt als de weigering van het geschenk als een culturele blunder zou kunnen worden opgevat; in dat geval moeten we ons diensthoofd ervan op de hoogte stellen, die vervolgens bekijkt of we bij wijze van uitzondering het geschenk in kwestie kunnen accepteren of niet. Als hij bepaalt dat het geschenk kan worden aanvaard, preciseert hij tevens of wij het binnen onze dienst moeten verloten, het geschenk aan een liefdadigheidsdoel moeten schenken of het mogen houden.
- Voor uitnodigingen voor sport- of cultuurevenementen of maaltijden moet toestemming worden gegeven door het hiërarchisch verantwoordelijke kaderlid (minimaal diensthoofd).
- Voor reizen en sponsoring moet altijd het akkoord van de hiërarchische verantwoordelijke (minimaal diensthoofd) worden verkregen, die vervolgens het belang voor de Onderneming checkt.

Alle geschenken, uitnodigingen voor sport- of cultuurevenementen, maaltijden, reizen of sponsoring die door een medewerker uit naam van Prayon worden aangeboden moeten vooraf door een directeur worden goedgekeurd.

Ter herinnering is, conform het voorgaande hoofdstuk over belangenconflicten,

- de gouden regel voor het in ontvangst nemen van geschenken of uitnodigingen: totale transparantie;
- de gouden regel voor het aanbieden van geschenken of uitnodigingen: ons de vraag stellen hoe dit door het publiek kan worden opgevat.

Verder moet nog worden opgemerkt dat Prayon een gedragscode voor haar leveranciers heeft ingevoerd, en dat elk van onze leveranciers deze bij wijze van verbintenis moet ondertekenen. Indien een leverancier deze verbintenis niet nakomt, worden de personeelsleden van Prayon verzocht contact op te nemen met de inkoopdienst. Deze zal de situatie vervolgens analyseren en passende maatregelen nemen tegen de betrokken leverancier.



FINANCIËLE VERSLAGGEVING EN BOEKHOUDKUNDIGE PRINCIPES

Het beleid van Prayon wil dat de financiële informatie coherent, onberispelijk en geheel in overeenstemming met de boekhoudkundige principes is.

Wij hebben een systeem van interne controles opgezet dat de norm is voor de integriteit en punctualiteit van onze procedures voor financiële verslaggeving. We moeten immers de nauwkeurigheid, doeltreffendheid en integriteit van de financiële resultaten van Prayon veiligstellen.

Alle financiële documenten, en met name contracten, facturen, inventarissen en overige verslagen, moeten de realiteit weerspiegelen. Alle transacties moeten worden vastgelegd in een documentatie die de werkelijkheid weerspiegelt en voldoende gedetailleerd is. En ten slotte moeten ze systematisch worden opgetekend in het bijbehorende boekjaar.

Ook moeten wij alle informatie betreffende onze professionele verantwoordelijkheden, zoals werktijden en presentie, beroepskosten, productieverlagen, zoekresultaten en alle overige prognoses eerlijk registreren. Alle bewijsstukken van de financiële transacties moeten overeenkomstig de regelgeving van Prayon worden bijgehouden.

We mogen onszelf nooit verplicht voelen om valse of niet-gedocumenteerde financiële gegevens op te geven. We mogen ons niet bemoeien met de audits van de financiële staten van Prayon, noch deze op enige manier beïnvloeden. De moedwillige manipulatie van financiële gegevens is in strijd met het beleid van de groep en de wet, en wordt beschouwd als bedrog. Elke overtreding kan leiden tot ontslag en/of vervolging.

WITWASPRAKTIJKEN



Prayon verbiedt iedere deelname aan witwaspraktijken.

Witwaspraktijken betekenen dat de aard en bron van financiële inkomsten, afkomstig uit criminele activiteiten (zoals corruptie, terrorisme of drugshandel), worden verhuld zodat de betrokken bedragen kunnen worden gekoppeld aan het resultaat van een legale vorm van handel, zonder dat de daadwerkelijke bron kan worden geïdentificeerd. Eventuele onregelmatigheden met betrekking tot het land van herkomst of de bij een transactie betrokken financiële instelling moeten worden onderzocht en intern worden gemeld (in de eerste plaats aan de juridische dienst).

VERTROUWELIJKHEID VAN GEGEVENS EN GEBRUIK VAN DE ACTIVA VAN PRAYON

Het is onze verantwoordelijkheid om de activa van Prayon te beschermen als waren ze van onszelf. Prayons activa beperken zich niet tot fondsen, eigendom of apparatuur. Zij omvatten tevens financiële inlichtingen zoals kostprijzen en strategische plannen, technologie, handelsinformatie over klanten zoals verkoopstatistieken betreffende volumes, prijzen of marges, en zelfs de namen van partnerondernemingen, handelsinformatie over leveranciers zoals aankooprijzen en contracten voor grondstoffen, persoonsgegevens van werknemers en andere gevoelige informatie zoals niet openbaar of met minder details bekendgemaakte ontwikkelingsprojecten die eigendom van de Groep zijn. De diefstal, het misbruik of het niet toegestane gebruik van een van die activa is een ernstige aanpak die als zodanig zal worden aangepakt.

Wij moeten deze activa bij onze daden beschermen. Hun persoonlijk gebruik is slechts toegestaan met voorafgaande instemming van de Groep. Zij mogen nooit gebruikt worden voor persoonlijke doeleinden of voor een commercieel oogmerk zonder verband met onze Groep.

Alle informatie van de ondernemingen uit de Groep mag enkel worden gebruikt in het belang van die ondernemingen en nooit op persoonlijke titel. Overeenkomstig de geldende wetgeving blijft die verplichting ook bestaan na beëindiging van onze professionele, commerciële of salarische relaties.

Kennis en innovatie vormen een essentiële dimensie van de missie van Prayon. De intellectuele eigendom van Prayon is een kostbaar bedrijfsmiddel. Wij hebben de plicht om alle intellectuele eigendom te respecteren en te beschermen, ongeacht of het de onze of die van een derde is.

Die verplichtingen gelden verder ook specifiek voor alle softwaretoepassingen. Wij zullen alle software op rechtsgeldige wijze gebruiken, volgens de ons toegekende vergunningen.

Prayons reputatie is van elk van ons - en van ons gedrag - afhankelijk. Wij moeten bij het gebruik van alle elektronische dragers en communicatiesystemen, zoals voicemail, e-mail en commerciële software, waken over ons goede gedrag.

De informatie die op die systemen wordt opgeslagen en uitgewisseld, wordt beschouwd als professionele registraties. Prayon kan de toegangs- en gebruiksvoorwaarden van die systemen beperken. Overeenkomstig de geldende wettelijke bepalingen heeft elke onderneming uit de Groep inzage in de inhoud van die registraties en mag ze die bekendmaken.

Als gebruikers van de systemen moeten wij erop toezien dat de mededelingen daarop niemand kwetsen of beledigen. Evenmin mogen ze onze Groep in gevaar brengen. Wij mogen de systemen van Prayon dus nooit gebruiken om moedwillig, roekeloos of met kwaad opzet, bedreigende, beledigende, lasterlijke of obscene inhoud te verzenden, op te slaan, over te dragen, te downloaden of te verspreiden.

Concreet moet ieder van ons:

- de verspreiding van vertrouwelijke informatie **beperken** tot die personen die een legitieme behoefte hebben om er kennis van te nemen, en dit in het belang van de Onderneming;
- alle vertrouwelijke gegevens van klanten en leveranciers in alle veiligheid **bewaren**, zowel op papier als in elektronische vorm;
- de toegang tot de plaats waar die gegevens bewaard worden **beschermen** (vergrendeling van kantoren, archiefkasten en computers) indien we ze bij afwezigheid onbewaakt achterlaten;
- **voorkomen** dat vertrouwelijke informatie wordt doorgegeven aan personen van buiten Prayon (inclusief familieleden van personeel);
- **voorkomen** dat vertrouwelijke informatie wordt besproken of bewerkt op openbare plaatsen waar gesprekken kunnen worden aangehoord en waar de veiligheid van gegevens in gevaar is;
- **zich ervan weerhouden** vertrouwelijke informatie over een eerdere werkgever te verspreiden;
- alle vertrouwelijke informatie (inclusief kopieën) bij vertrek uit Prayon **teruggeven**;
- over het algemeen ieder persoonlijk gebruik van de bedrijfsmiddelen van de Onderneming **vermijden**. Het persoonlijk gebruik van communicatiemiddelen zoals e-mail, telefoon, internet, enz. kan worden getolereerd op voorwaarde dat het beperkt blijft, niet gepaard gaat met onredelijke kosten en niet indruist tegen onze beroepsactiviteit;



- de middelen van de Onderneming **vrijwaren** en beschermen, voorkomen dat zij verloren, beschadigd, misbruikt, verspild, uitgeleend, overgedragen of zonder toestemming afgestaan worden;
- elk ongepast gebruik van informaticasystemen, e-mail en Internet **voorkomen**;
- **in gedachte houden** dat alle activa en documenten van de Onderneming eigendom zijn van Prayon.

POLITIEKE NEUTRALITEIT

Prayon respecteert het recht van elke medewerker om politiek actief te zijn. Dat engagement is evenwel een strikt persoonlijk standpunt waarbij in geen geval mag worden verwezen naar Prayon of een van haar merken. De Groep neemt zelf een politiek neutrale houding in.

Wij leveren geen enkele bijdrage, van welke aard ook, aan politieke organisaties of partijen, ook al staat de wetgeving dit wel toe.

Ieder personeelslid met een politieke activiteit moet dat buiten de werktijden doen, zonder zich te laten voorstaan op zijn dienstverband bij Prayon en zonder de bedrijfsmiddelen van de onderneming te gebruiken.

EERLIJKE CONCURRENTIE

Wij houden ons strikt aan alle regels en wetten inzake concurrentie, in alle landen waar wij onze activiteit uitoefenen. Zij staan in voor de autonomie van de markspelers en voor een open, eerlijke concurrentie in het belang van de consumenten en de ondernemingen zelf. Iedere inbreuk zal zwaar worden bestraft en kan zelfs tot strafrechtelijke vervolging leiden, voor de onderneming en voor de betrokken medewerker.

Wij verbieden iedere uitwisseling van vertrouwelijke informatie en iedere – formele of informele – afspraak of poging daartoe om samen met concurrenten prijzen of verkoopvoorwaarden af te spreken, markten te verdelen of een markspeler te boycotten, bijvoorbeeld in het kader van vergaderingen van beroepsorganisaties of -verenigingen.

Wij weerhouden ons van het maken van afspraken over de verkoopprijzen van onze producten die door onze distributeurs worden gehanteerd.

Wij weigeren misbruik te maken van een overheersende positie of een monopolie. Wij mogen dus geen machtspositie innemen op andere manieren dan langs de wettelijk erkende wegen, zoals een octrooi, een bekwaamheid, een grotere knowhow of een geografische ligging.

Concurrentiegevoelige informatie: hoewel het gebruikelijk en aanvaardbaar is om informatie over een concurrent te verzamelen, is het volgens de mededingingswetgeving en de handelswetgeving in het algemeen strikt verboden om informatie over concurrenten te vergaren die op illegale of oneerlijke wijze is verkregen (zoals diefstal of het inwinnen van informatie bij nieuw aangeworven medewerkers, afkomstig van concurrenten). Bovendien mag geen enkele vertrouwelijke informatie die aan een derde toebehoort worden verkregen of bewaard zonder de uitdrukkelijke toestemming van die derde (in het bijzonder door ondertekening van een vertrouwelijkheids- en niet-bekendmakingsovereenkomst).

Oneerlijke reclame: het is niet toegestaan om de vergelijking van Prayon-producten met soortgelijke producten van concurrenten te exploiteren in het kader van een promotie- of reclamecampagne, indien die vergelijking niet is gebaseerd op een objectief onderzoek en dito gegevens.

COMMUNICATIE NAAR BUITEN TOE

Teneinde een coherent imago en een coherente boodschap van Prayon naar het publiek uit te dragen, vragen we van alle personeelsleden om:

- **een toespraak** bij derden houden (autoriteiten, groepen klanten, leveranciers, studenten,...),
- **een bezoek** van derden aan onze installaties moeten organiseren (autoriteiten, groepen klanten, leveranciers, studenten,...),

dat zij hun hiërarchische meerdere en de Dienst Communicatie hierover vooraf informeren en ter onderbouwing de informatie gebruiken die te vinden is in de Corporate PowerPoint op intranet.

De woordvoerdervan van Prayon is de enige persoon die bevoegd is om de contacten met de perste beheren.

Indien een journalist contact met ons opneemt, moeten we hem doorverwijzen naar de woordvoerder van Prayon.

Als we contact willen opnemen met de pers, wordt ons ook gevraagd dat te doen via de woordvoerder van Prayon.