

# GEDRAGSCODE ACCELL GROUP N.V.

Deze gedragscode (de "**Gedragscode**") is vastgesteld door de raad van bestuur van Accell Group N.V. (het "**Bestuur**") op 11 februari 2013, en goedgekeurd door de raad van commissarissen van Accell Group N.V. (de "**RvC**") op 20 februari 2013.

Deze Gedragscode is gepubliceerd op de website van Accell Group N.V. ("**Accell Group**"): [www.accell-group.com](http://www.accell-group.com), onder corporate governance.

## Artikel 1 Toepassing

- 1.1. Deze Gedragscode is van toepassing op alle medewerkers van Accell Group en al haar groepsvennootschappen, al dan niet werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst (de "**Medewerkers**"). Ieder van Accell Group en haar groepsvennootschappen wordt hierna aangeduid als "**Accell**".
- 1.2. Alle Medewerkers ontvangen een exemplaar van deze Gedragscode.

## Artikel 2 Gedragsregels

### 2.1. Wet- en regelgeving -interne regelingen

Medewerkers moeten alle relevante (nationale en internationale) wet- en regelgeving naleven. Zij moeten dan ook op de hoogte te zijn van - in ieder geval - alle relevante wet- en regelgeving van het land waarin zij werkzaam zijn. Indien juridisch advies nodig is, zal daartoe een gerenommeerd advocatenkantoor worden ingeschakeld. Het is in ieder geval niet de bedoeling dat Medewerkers aan (duidelijke) wet- en/of regelgeving een eigen interpretatie geven. Medewerkers moeten zich niet alleen houden aan alle relevante wet- en regelgeving maar ook aan alle interne regelingen van Accell en alle concernbrede regelingen van Accell Group.

### 2.2. Veiligheid, gezondheid en milieu

Bij de uitvoering van werkzaamheden dienen alle geldende voorschriften en regels op het gebied van veiligheid, gezondheid en milieu nageleefd te worden. In dit kader moeten in ieder geval de volgende bepalingen gerespecteerd worden:

- (i) Onveilige situaties dienen onmiddellijk gerapporteerd te worden aan de direct leidinggevenden danwel de voorzitter van het Bestuur;
- (ii) Medewerkers dienen, indien mogelijk, voor doeltreffende preventieve maatregelen te zorgen teneinde onveilige situaties te voorkomen;

- (iii) Het gebruik van giftige en gevaarlijke stoffen, materialen en processen moet zoveel mogelijk worden vermeden;
- (iv) Producten en constructies moeten getest worden voordat zij in het verkeer worden gebracht;
- (v) De bedrijfsvoering dient op duurzame en milieuvriendelijke wijze te geschieden;
- (vi) Lokale veiligheids-, gezondheids- en milieuvoorschriften moeten nageleefd worden. Indien internationale standaarden hogere eisen stellen, moeten de internationale standaarden nageleefd worden.

### 2.3. Integriteit

Het is Medewerkers niet toegestaan relatiegeschenken te geven of te accepteren, dan wel gratis diensten of producten te leveren aan of te accepteren van overheidsfunctionarissen of relaties, die op enigerlei wijze als omkoping, steekpenningen of afkoopsom beschouwd kunnen worden. In geval van twijfel dient de Medewerker te overleggen met zijn leidinggevende. Geschenken die kunnen worden omgezet in geld zijn altijd onaanvaardbaar;

- (i) Medewerkers mogen nimmer een contante betaling of een contant te maken betaling accepteren;
- (ii) Medewerkers dienen dubieuze transacties te vermijden.

### 2.4. Mensenrechten

Accell streeft ernaar dat haar onderneming door zijn activiteiten niet medeplichtig wordt aan schendingen van de mensenrechten. Derhalve dienen Medewerkers de mensenrecht kwesties in hun werklocatie te begrijpen en de mensenrechten zoals opgenomen in de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens te respecteren.

### 2.5. Rechtvaardigheid

Andere Medewerkers dienen met respect en rechtvaardig te worden behandeld. Discriminatie, (seksuele) intimidatie, agressie, geweld en pesten zijn uitingen van ongewenst gedrag en worden niet getolereerd. Indien Medewerkers een klacht hebben over ongewenst gedrag, kunnen zij zich wenden tot de vertrouwenspersoon die als zodanig is aangesteld door Accell.

### 2.6. Rapporteren vermeende onregelmatigheden

Medewerkers dienen vermeende onregelmatigheden van algemene, operationele en financiële aard binnen Accell en Accell Group aan hun leidinggevenden danwel aan de voorzitter van het Bestuur te rapporteren. Vermeende onregelmatigheden die het functioneren van de Bestuurders betreffen, moeten worden gerapporteerd aan de voorzitter van de RvC. Daarenboven heeft Accell Group

een "klokkenluidersregeling" opgesteld die op alle Medewerkers van toepassing is. De "klokkenluidersregeling" is gepubliceerd op de website van Accell Group: [www.accell-group.com](http://www.accell-group.com) onder corporate governance.

#### 2.7. Bedrijfseigendommen

Het is Medewerkers niet toegestaan om bedrijfseigendommen (met uitzondering van bedrijfs(lease)auto's) van Accell voor privé-doeleinden te gebruiken. Deze eigendommen mogen alleen worden gebruikt voor zakelijke doeleinden ten behoeve van Accell.

#### 2.8. Zakenpartners

Medewerkers dienen erop te letten dat klanten, leveranciers, (onder)aannemers, agenten, vertegenwoordigers, joint venture partners en overige relaties van Accell eerlijk en integer handelen, zich houden aan de rechtsregels die gelden in de landen waar zij opereren, en de internationaal erkende mensenrechten onderschrijven en respecteren en zich derhalve niet schuldig maken aan misbruik daarvan. In het bijzonder dienen Medewerkers ervoor zorg te dragen dat leveranciers van Accell de gedragscode voor leveranciers (Code of Conduct for Suppliers, zoals gepubliceerd op de website van Accell-Group: [www.accell-group.com](http://www.accell-group.com), onder corporate governance) ondertekenen en naleven.

#### 2.9. Eerlijke concurrentie

Medewerkers dienen zich te onthouden van gedragingen die strijdig zijn met het mededingingsrecht.

#### 2.10. Duurzame ontwikkeling

Accell wenst een bijdrage te leveren aan duurzame ontwikkeling. Het beleid van Accell op gebied van duurzame ontwikkeling en maatschappelijk verantwoord ondernemen is beschreven in haar jaarverslagen, zoals gepubliceerd op de website van Accell Group: [www.accell-group.com](http://www.accell-group.com), onder investor relations. Accell vraagt haar Medewerkers duurzame ontwikkeling in de uitoefening van ieders werkzaamheden zoveel mogelijk te ondersteunen. Dit vergt het afwegen van belangen voor de korte en de lange termijn, waarbij economische, milieu- en maatschappelijke overwegingen onlosmakelijk onderdeel van de zakelijke besluitvorming zijn.

#### 2.11. Tegenstrijdige bedrijfsactiviteiten

Medewerkers mogen geen persoonlijk voordeel trekken uit een zakelijke kans die direct is gerelateerd aan de bedrijfsvoering van Accell.

#### 2.12. Administratie

Medewerkers dienen zorg te dragen voor een goede administratie. In dit kader geldt in ieder geval het volgende:

- (i) Medewerkers moeten toezien op een betrouwbare (dat wil zeggen: volledige, juiste en tijdige) verslaglegging op financieel, administratief, operationeel en commercieel gebied;
- (ii) Aan accountants dient volledige medewerking verleend te worden voor reguliere verslaglegging en voor ad hoc onderzoeken;
- (iii) Indien de fiscale rapportage afwijkt van de concernrapportage, dient een schriftelijke verklaring te worden opgesteld over de verschillen in omvang, aard, tijdsduur en oorzaken.

### 2.13. Vertrouwelijkheid

Medewerkers moeten ervoor zorgdragen dat vertrouwelijke informatie betreffende Accell en Accell Group niet buiten Accell bekend wordt. Onder vertrouwelijke informatie wordt verstaan informatie die:

- (i) niet algemeen bekend is buiten Accell, en die Accell een concurrentievoordeel kan verschaffen dan wel kan leiden tot vermindering van een bestaand concurrentievoordeel als een en ander publiek bekend zou worden gemaakt; of
- (ii) niet publiek bekend is en die klanten of concurrenten van Accell financieel of anderszins zouden kunnen beschadigen.

Specifieke gegevens over de financiële positie, het productieproces, belangrijke contracten, acquisities, afstotingen en fusies van Accell en Accell Group moeten altijd vertrouwelijk worden behandeld.

## **Artikel 3 Inwerkingtreding**

- 3.1. Deze Gedragscode treedt in werking op 1 maart 2013 en vervangt de Gedragscode van 1 januari 2005.