

DIC GROEP ZAKELIJKE GEDRAGSCODE

NORMEN & RICHTLIJNEN



Een woordje over de zakelijke gedragscode. . .

In meer dan 60 landen en gebieden wereldwijd, maakt de DIC Groep haar missie waar en biedt zij "kleur" en "comfort" met gediversifieerde producten, waaronder drukinkt, organische pigmenten, en synthetische harsen voor auto's, elektronica, voedsel, huisvesting, en andere industrieën.

De zakelijke activiteiten van een onderneming zijn te vergelijken met een teamsport. Elke speler moet over een winnaarsmentaliteit, techniek en vaardigheid beschikken; zij spelen als een team om het spel te analyseren; zij maken een tactisch plan en voeren dit uit.

Hetzelfde geldt voor het beheer van een bedrijf. Bedrijfsplannen en -beleid worden opgesteld en ingevoerd en zijn gericht op belangrijke vraagstukken met betrekking tot producten en markten en de uitdagingen waarmee het bedrijf wordt geconfronteerd. Elke individuele werknemer speelt een bijzondere rol als teamlid met het doel om het bedrijfsplan uit te voeren en de beoogde resultaten te bereiken.

Eén van de kenmerken die zakelijke activiteiten gemeen hebben met teamsporten is dat de teamleden de verantwoordelijkheden verdelen en samenwerken om één doel te bereiken. Een ander kenmerk is dat men als een minimumvereiste voor deelname, de regels moet begrijpen en zich daaraan houden. Als een regel wordt overtreden, wordt er een sanctie opgelegd. Regels die voor zakelijke activiteiten gelden, omvatten verschillende wetten, richtlijnen, sociale normen en interne regels. Deze code zet de wereldwijde gedragsstandaard uiteen, zodat alle werknemers van de DIC Groep en Sun Chemical Groep de regels begrijpen en deze naleven bij het uitvoeren van zakelijke activiteiten.

Ik wil dat de DIC Groep haar bedrijfswaarden bewust uitdraagt; vertrouwd wordt door klanten, zakenpartners, aandeelhouders en andere belanghebbenden en een reputatie creëert en onderhoudt van een bedrijf waar men graag zaken mee wil doen. In een steeds veranderende zakelijke omgeving worden de eisen en verwachtingen van belanghebbenden steeds complexer en gevarieerder. Wij moeten flexibel zijn om deze uitdagingen aan te gaan, maar dit moet binnen de grenzen van het ethische en juridische gedrag gebeuren. Alles moet in het werk worden gesteld om de waarden die bij ons een hoge prioriteit innemen, te delen met anderen bij het aanpakken van uw taken en uitdagingen, in combinatie met het gezonde verstand om "te doen wat juist is" en een gevoel van verantwoordelijkheid, zoals beschreven in deze Code.

De DIC Groep streeft er ook naar om een vertrouwde, maatschappelijk verantwoorde onderneming te zijn met een reputatie om trots op te zijn en is als zodanig een deelnemer aan het Global Compact van de Verenigde Naties. Daarnaast voert de DIC Groep haar bedrijfsactiviteiten uit, rekening houdend met ISO26000 en globale sociale verantwoordelijkheidsnormen. Verantwoord gedrag in overeenstemming met deze code draagt bij aan een duurzame ontwikkeling van de samenleving en het behoud van het milieu en leidt tot de duurzame groei van de DIC Groep.

Juli 2014

Yoshiyuki Nakanishi
Afgevaardigd directeur,
Voorzitter & CEO
DIC Corporation

INHOUDSOPGAVE

i	Een woordje over de zakelijke gedragscode	
1	De manier van DIC	
2	Onze waarden	
4	Wat zijn de basisprincipes van de zakelijke gedragscode?	
	Is dit alles?.....	4
	Hoe zit het met de nationale verscheidenheid?.....	5
	Wie moet deze normen en richtlijnen volgen?.....	5
	Wat houdt naleving in?	5
	Wat moet ik doen als ik niet-naleving van de verdragsbepalingen of eventuele niet-naleving van de verdragsbepalingen tegenkom?.....	5
	Hoe zit het met het meewerken aan een onderzoek?	6
	Wie kan mijn vragen beantwoorden?.....	6
7	1 Uw rechten als werknemer: respect, waardigheid, privacy	
	Gelijke kansen.....	7
	Anti-intimidatie en non-discriminatie.....	7
	Geen vergeldingsacties.....	7
	Melden van een claim betreffende intimidatie, discriminatie of vergeldingsacties	8
	Privacy op de werkplek.....	8
9	2 Milieu, gezondheid en veiligheid	
	Hoe beschermen werknemers van de groep het milieu, de gezondheid en de veiligheid van anderen?.....	9
	In de geest van verantwoorde zorg en levensduur van de producten.....	9
	Voortdurende verbetering door doelstellingen.....	9
	Relevante wetten en richtlijnen naleven	9
	Opleiding en scholing	9
	Inspecties en toezicht	10
	Naleving van het reglement voor chemische stoffen	10
	Kwaliteitsbewaking en kwaliteitsmanagement	10

11	3 Uw verantwoordelijkheid om mogelijke belangenverstrengeling te vermijden en om de eigendommen van de groep te beschermen	
	Wat is belangenverstrengeling?.....	11
	Hoe moet ik middelen van de Groep gebruiken?	12
	Hoe moet ik de vertrouwelijke informatie van de Groep beschermen?	12
	Intellectuele eigendomsrechten	13
	Wat zijn de vereisten aangaande transactionele documentatie en het bijhouden van gegevens?	13
	Waaruit bestaat het beleid aangaande e-mail, telefoon en internetgebruik en -toegang?	13
15	4 Anticorruptie en omkoopbeleid	
	Wat is omkoperij?.....	15
	Enkele voorbeelden van omkoperij	15
	Omgaan met agenten, leveranciers, consultants, distributeurs, joint ventures of consortiums	15
	Welke andere secties van deze code zijn van toepassing?	15
	Sancties.....	15
16	5 Uw relaties met overheden en overheidsfunctionarissen	
	Wanneer zijn cadeaus en betalingen aan overheidsfunctionarissen en overheidscontractanten ongepast?	16
17	6 Uw relaties met klanten, leveranciers en externe partijen	
	Handhaven van klanttevredenheid	17
	Wat is het beleid aangaande het uitwisselen van cadeaus en het bijwonen van evenementen met derden?.....	17
	Geven: wat zijn de regels voor het geven van cadeaus om zakelijke relaties met klanten of andere derden te bevorderen?	17
	Ontvangen: wat zijn de regels voor het ontvangen van cadeaus of promotionele artikelen van leveranciers of andere derden?.....	17
	Wat is het beleid aangaande kortingen en bonussen?	18

	Welke praktijken zijn toegestaan aangaande de antitrust-/ concurrentiewetten?.....	19
	Wat zijn de regels die van toepassing zijn op mijn relatie met concurrenten?	19
	Wat is beperking van zakendoen?	19
	Wat zijn de regels die van toepassing zijn op concurrerende informatie?.....	20
	Wat is in diskrediet brengen?	20
	Voor werknemers van Sun Chemical Groep en bedrijven van de Groep die in de Verenigde Staten actief zijn.....	21
	Hoe moet ik omgaan met handelsbeperkingen?	21
	Hoe zit het met antiboycotwetten?.....	21
	Welke invloed heeft het reguleren van internationale handel op mij?.....	21
23	7 Witwassen van geld en antiterrorisme	
	Wat zijn de regels die van toepassing zijn op witwassen van geld en antiterrorisme?	23
24	8 Dwangarbeid, kinderarbeid, conflictmineralen	
	Verbod op dwangarbeid of verplichte arbeid	24
	Verbod op kinderarbeid.....	24
	Conflictmineralen	24
25	9 Handel met voorkennis	
	Wat zijn de regels met betrekking tot handelen met voorkennis?.....	25
26	0 Correcte administratie en interne controle met betrekking tot financiële verslaglegging	
	Wat is J-Sox?.....	26
	Wat u moet doen met betrekking tot de boekhouding en rapporten.....	26
27	BIJLAGE A: Contactgegevens voor het melden van overtredingen	
30	BIJLAGE B: Voor werknemers van Sun Chemical Groep	

De DIC-manier

- **Missie**

De DIC Group streeft er dankzij voortdurende innovatie naar om toegevoegde waarde te creëren en bij te dragen aan een duurzame ontwikkeling voor haar klanten en de samenleving.

- **Visie**

Kleur en comfort door chemie

- **Karakter**

Wilskracht, integriteit, toewijding, samenwerking, harmonie



De DIC-manier vertegenwoordigt de fundamentele managementfilosofie van de DIC Group, bestaande uit de drie elementen missie, visie en karakter.

- **Missie:** Onze missie definieert wat de DIC Groep uiteindelijk wil zijn. Toegevoegde waarde die we willen creëren zijn 'waardigheid en vertrouwen', 'klanttevredenheid' en 'harmonie met de samenleving'.
- **Visie:** Onze visie definieert de richting waarin de activiteiten van de DIC Groep zich moeten ontwikkelen om onze missie te bereiken. Onze visie is gebaseerd op onze geschiedenis, onze bedrijfscultuur en de competenties waar de medewerkers van DIC Group van doordrongen zijn.
- **Karakter:** Ons karakter bakent de specifieke gedragsprincipes af die medewerkers van de DIC Group altijd dienen na te leven en als hun wegwijzer moeten gebruiken om onze missie te bereiken. Daarbij hoort het aanmoedigen van onze medewerkers om zelf over zaken na te denken en ze te beoordelen vooraleer actie te ondernemen. Naast onze drie grondbeginselen 'wilskracht', 'integriteit' en 'toewijding', hebben we, in het licht van de vereisten van deze tijd, 'samenwerking' en 'harmonie' toegevoegd.
 - **Wilskracht** De kracht die onze medewerkers voortstuwt om te denken en te ondernemen.
 - **Integriteit** Met rede en verantwoordelijkheidsgevoel een morele houding handhaven en de problemen niet uit de weg gaan.
 - **Toewijding** Een gevoel van verantwoordelijkheid en ambitie hebben en een gepassioneerde benadering van de taken volgen.
 - **Samenwerking** Werken aan de oplossing van problemen door de gezamenlijke kracht van de wereldwijde DIC Group te gebruiken, met respect voor de eigenheid en diversiteit van elk van onze medewerkers.
 - **Harmonie** Onze sociale verantwoordelijkheid als maatschappelijk verantwoorde onderneming vervullen en ons altijd bewust zijn van problemen met naleving.

Onze waarden

De volgende waarden en benaderingen van de DIC Groep zijn belangrijk om nageleefd te worden bij het uitvoeren van uw werk.

Passie voor excellentie. Wij worden gemotiveerd door een gevoel van trots om aan de hoogste normen te voldoen en de besten te zijn in wat wij doen. Wij nemen het initiatief en streven naar continue kwaliteitsverbetering in de overtuiging dat de passie om te leren en te groeien de sleutel tot excellentie is. We zijn toegewijd aan het nastreven van onze doelstellingen, met enthousiasme, een meedogenloos en doelgericht gevoel van urgentie, en een winnaarsmentaliteit.

Integriteit. Wij zijn eerlijk, oprecht en ethisch in onze omgang met klanten, leveranciers, aannemers, en met elkaar. We werken met elkaar aan het opbouwen van vertrouwen en wij leven de wetten waaraan ons bedrijf is onderworpen, strikt na, niet alleen als een wettelijke verplichting, maar omdat het **het juiste is om te doen**.

Innovatie. Wij zijn voortdurend op zoek naar toonaangevende oplossingen die waarde toevoegen voor onze klanten en onze maatschappij. Wij ondersteunen de creativiteit, het strategisch denken en het doorzettingsvermogen van onze werknemers in de ontwikkeling van deze oplossingen. Wij streven naar continue vooruitgang door de aanpassing van huidige processen, maar ook door onderzoek en ontwikkeling. Wij leren zowel van onze fouten als van onze successen.

Respect voor veiligheid en milieu en versterking van gemeenschapszin. Eén van de hoogste prioriteitspunten vanuit het perspectief van maatschappelijke verantwoordelijkheid voor een fabrikant van chemische producten is "het waarborgen van veiligheid" door een veilige werking. Wij moeten een werkomgeving onderhouden waar de gezondheid en de veiligheid van onze werknemers en naasten worden gewaardeerd. Wij ontwikkelen producten die op een milieuvriendelijke manier geproduceerd, gebruikt en verwijderd kunnen worden. Wij sparen grondstoffen. Wij stimuleren onze werknemers om een actieve rol te spelen in de gemeenschappen waarin zij leven en werken.

Aansprakelijkheid. Individueel en als een onderneming, accepteren wij de volledige

verantwoordelijkheid voor de uitvoering van onze activiteiten en staan wij in voor onze werkproducten, zowel op kantoor, het laboratorium als op de werkvloer. We erkennen onze verantwoording voor de uiteindelijke uitkomst van wat wij doen en erkennen dat onze resultaten een directe impact hebben op het succes van onze collega's, onze klanten en onze onderneming.

Teamwerk. Wij geloven in de onbegrensde mogelijkheden van gezamenlijke inspanning. Wij bereiken excellentie door de collectieve doelstellingen vóór persoonlijke belangen te stellen. Wij motiveren en stimuleren elkaar en ondersteunen zinvolle samenwerking tussen collega's van uiteenlopende achtergronden en disciplines. Wij respecteren individuele verschillen, waarderen diversiteit en delen onze kennis met de hele Groep.

Respect voor het individu. Wij geloven in de waardigheid, de waarde, en het creatieve potentieel van alle mensen. Wij erkennen de noodzaak van de balans tussen werk en leven, en behandelen alle werknemers eerlijk en consequent. Wij belonen en erkennen resultaten, waarderen deskundigheid en zijn actief op zoek naar de betrokkenheid en bijdragen van werknemers. Wij investeren in persoonlijke groei en ontwikkeling, en bieden onze werknemers een omgeving waarin iedereen van invloed kan zijn en voldoening kan vinden.

Leiderschap. Wij zijn partners op lange termijn en wereldleiders in onze industrieën. Wij streven er voortdurend naar de beste zijn in wat we doen, zowel als bedrijf en als individu. Wij omarmen de kwaliteiten van persoonlijk leiderschap – competentie, zelfvertrouwen en een passie voor het overtreffen van de verwachtingen, en wij inspireren anderen om hetzelfde te doen. Wij bieden onze klanten producten en diensten van de hoogste kwaliteit.

Loyaliteit. Wij voelen ons verbonden met de Groep en tonen betrokkenheid en toewijding naar onze klanten en naar elkaar toe. Wij zijn gul met onze wijsheid en geven onze collega's het beste advies en moedigen hen aan. Wij lossen problemen in alle openheid en openhartigheid op. Wij zijn er trots op dat wij deel mogen uitmaken van de Groep en geven hier persoonlijk om. Wij geloven dat wij voor de lange termijn in hetzelfde schuitje zitten.

Moed. Wij waarderen en moedigen innovatie en het nemen van doordachte risico's op alle niveaus aan. Wij steunen verandering en werk om de belemmeringen voor succes te overwinnen, terwijl wij flexibel en aanpasbaar blijven. Hoewel onze dynamische omgeving vaak om een snelle reactie en gedurfde actie vraagt, zijn we niet bang voor het nemen van initiatief of het maken van fouten, omdat wij weten dat vallen en opstaan een integraal onderdeel zijn van het leerproces.

Klantgerichtheid. Ons doel is simpel – elke klant, zowel intern als extern, van producten en diensten van compromisloze kwaliteit voorzien, foutloos, op tijd, altijd weer. Wij stemmen onze activiteiten af op het verbeteren en maximaliseren van waarden voor onze klanten. Wij doen dit door hun behoeften tegemoet te zien, hun wensen te overtreffen en voortdurend te streven naar verbetering.

Communicatie. Wij ondersteunen en stimuleren open communicatie en zinvolle samenwerking tussen collega's van verschillende achtergronden en disciplines. Wij zorgen dat wij onszelf volledig op de hoogte en betrokken houden bij het bedrijf. Wij delen informatie vrijelijk, vertrouwend op de coöperatieve geest van onze collega's. Wij geloven in de vrije en eerlijke uitwisseling van ideeën, zowel intern als extern.

Mensenrechten. Wij geloven dat respect voor mensenrechten een essentieel element is van een moderne, duurzame samenleving, en streven naar de handhaving van de ondersteuning van mensenrechten. De groep keurt schending van de mensenrechten ten zeerste af, noch vergemakkelijkt zij dit en respecteert de mensenrechten van haar werknemers.

Conformiteit van de bevoorradingsketen. De bedrijven van de Groep verwachten dat hun grondstoffenleveranciers (inclusief distributeurs) voldoen aan de MVO implementatiegids voor bevoorradingsketens van de DIC Groep en aan de geldende wetgeving, met inbegrip van diegene welke bedoeld zijn om slavernij en mensenhandel te bannen, evenals diegene welke bedoeld zijn om omkoperij en corruptie in aanbesteding te elimineren.

Duurzaamheid. De DIC Groep streeft ernaar de ontwikkeling van gedrag dat "voldoet aan de behoeften van het heden zonder afbreuk te doen aan het vermogen van toekomstige generaties om in hun eigen behoeften te voorzien" en is een groep die bijdraagt aan een duurzame verbetering van de samenleving en het milieu wereldwijd.

Deze normen en richtlijnen zijn een verklaring van beleidsmaatregelen voor individueel en zakelijk gedrag en creëren op geen enkele manier contractuele of andere werknemersrechten of enige mate van zekerheid voor de voortzetting van het dienstverband.

En, voor werknemers van Sun Chemical, uw dienstverband, tenzij uitdrukkelijk anders gedekt door een schriftelijk contract, kan naar believen door u of door Sun Chemical worden opgezegd, op elk gewenst moment, met of zonder reden en met of zonder kennisgeving.

Wat zijn de basisprincipes van de zakelijke gedragscode?

Als werknemer van een onderneming van de DIC Groep, bent u verplicht om de gedragscode te kennen en binnen deze gedragscode, die in overeenstemming is met de waarden van de Groep, te handelen. Niemand verwacht dat u een juridisch expert bent. Daarom ligt de focus op het "doen wat juist is". Deze normen & richtlijnen zijn belangrijk voor het ontwikkelen van een gemeenschappelijk waardenpakket om ons bedrijf te leiden.

Zoals gebruikt in deze zakelijke gedragscode, staan "Groep", "ondernemingen van de Groep" en "bedrijven van de Groep" voor de DIC Corporatie en haar dochterondernemingen, met inbegrip van Sun Chemical Groep Coöperatief UA, DIC Asia Pacific Pte. Ltd., en DIC (China) Co., Ltd. en hun gecontroleerde dochterondernemingen en joint venture partners, waarover een bedrijf van de DIC Groep de bestuurlijke zeggenschap uitoefent, waar deze ook gevestigd zijn.

Hier is een samenvatting van de normen waar alle werknemers van de bedrijven van de Groep verwacht worden aan te voldoen:

- Leef alle van toepassing zijnde wetten na waaraan ons bedrijf is onderworpen.
- Streef ernaar om oprecht, eerlijk en betrouwbaar te zijn gedurende al uw transacties.
- Vermijd belangenverstrengeling tussen uw werk en persoonlijk leven.
- Waardeer diversiteit door eerlijke werkgelegenheidspraktijken voor alle werknemers in acht te nemen.
- Streef ernaar om een veilige werkplek te creëren en het milieu te beschermen.
- Respecteer de rechten, waardigheid en privacy van collega's en andere personen waarmee u te maken krijgt namens uw bedrijf van de Groep.
- Zorg ervoor dat onze werkomgevingen gebaseerd zijn op vrijwaring van intimidatie en discriminatie in alle mogelijke vormen.
- Bescherm eigendom en vertrouwelijke informatie van de Groep tegen ongeoorloofde bekendmaking.

- Aanvaard of bied geen ongepaste betalingen, cadeaus of fooien van of aan een klant, leverancier, overheidsfunctionaris, of een derde partij.
- Aanvaard geen vertrouwelijke informatie van een andere persoon of bedrijf of onderteken geen geheimhoudingsovereenkomst ten gunste van een derde partij zonder toestemming en juridische beoordeling.
- Ga geen contractuele verplichtingen aan zonder toestemming en juridische beoordeling.
- Zorg ervoor dat de financiële administratie van de bedrijven van de Groep correct en volledig is, en een volledig beeld weergeeft van de beschreven transactie en aan de van toepassing zijnde wetten en boekhoudkundige normen voldoet.
- Zorg ervoor dat uw zakelijke relaties met de klanten, leveranciers, concurrenten, en overheden van de Groep voldoen aan alle van toepassing zijnde wetten, met inbegrip van de wetten met betrekking tot concurrentie, antitrust, antiomkoping, financiële transacties, belasting, en antiterrorisme.
- Neem een duidelijk standpunt in tegen en geef niet toe aan eventuele verzoeken van antisociale organisaties zoals georganiseerde misdaadsyndicaten, groepen die voorstanders zijn van haatmisdrijven of terroristen.

Is dit alles?

De korte samenvatting op deze pagina vormt geen limiet of beperking van de normen & richtlijnen van de Zakelijke Gedragscode. Deze samenvatting is enkel bedoeld om een aantal van de belangrijke concepten te introduceren die de waarden van de Groep ondersteunen. Gezond verstand en een basiskennis van juridische en ethische beginselen zijn alles wat u nodig hebt om uw steentje bij te dragen aan de handhaving van een hoge gedragsstandaard en de instandhouding van de reputatie van de Groep. Lees de normen en richtlijnen in dit boekje zorgvuldig. De uitleg zal u helpen bij het identificeren van juridische en ethische kwesties wanneer deze zich voordoen en zal u helpen om deze op te lossen.

Wat zijn de basisprincipes van de zakelijke gedragscode?

Hoe zit het met de nationale verscheidenheid?

De bedrijven van de Groep zijn internationale bedrijven, en daarom hebben wij een pakket van wereldwijde normen en richtlijnen opgesteld. De Groep realiseert zich dat wetten verschillen van land tot land en van regio to regio, en de werknemers moeten voldoen aan de wetten die van toepassing zijn op hun locaties en de transacties die zij uitvoeren. Dit is echter slechts een minimumnorm. In de mate dat de normen & richtlijnen van de Zakelijke Gedragscode strenger zijn dan de lokale wetten, vereist de Groep naleving van de hogere wereldwijde zakelijke normen die hierin beschreven worden. Op die manier kunnen wij een eerlijke en consistente behandeling garanderen voor onze werknemers, klanten en leveranciers wereldwijd.

Wie moet deze normen en richtlijnen volgen?

Deze normen en richtlijnen zijn van toepassing op alle werknemers (met inbegrip van directeurs, functionarissen, parttime werknemers, tijdelijke werknemers, uitgezonden werknemers, gedetacheerde werknemers en adviseurs die handelen in de naam van een onderneming van de DIC Groep) van bedrijven van de Groep wereldwijd.

Wat houdt naleving in?

Deze normen en richtlijnen weerspiegelen en vereisen de gezamenlijke verantwoordelijkheid van de bedrijven van de Groep en van al hun werknemers om de wetten die de activiteiten van de bedrijven van de Groep wereldwijd reguleren, na te leven, en om aan de hoogste ethische normen te voldoen en om als verantwoordelijke leden van de gemeenschappen waarin we werken, te handelen. Deze normen en richtlijnen zijn gestructureerd om werknemers van de Groep in de hele wereld te voorzien van de basisbegeleiding die nodig is om de doelen en doelstellingen van de bedrijven van de Groep te bewerkstelligen in hun zoektocht naar wereldwijde zakelijke relaties. Alle werknemers zijn verantwoordelijk voor de naleving van deze normen & richtlijnen, als ook de overheidswetten en -voorschriften die van toepassing zijn op de activiteiten van de bedrijven van de Groep en andere vergelijkbare beleidslijnen en procedures die door het bedrijf van de Groep kunnen worden uitgevaardigd.

Iedere werknemer moet ervoor zorgen dat hij/zij deze normen en richtlijnen begrijpt en naleeft, met de hulp van zijn/haar bedrijf van de Groep. Het succes van de Groep om haar juridische en ethische verplichtingen na te leven, is afhankelijk

van ieder van ons die advies nodig heeft voordat er problemen optreden en incidenten gemeld worden die deze gedragscode zouden kunnen overtreden. Het maakt geen verschil of een werknemer zich schuldig maakt aan onrechtmatig of onethisch gedrag in zijn eigen of andermans voordeel, of dat hij of zij een ondoordachte poging doet om voordeel te behalen voor de bedrijven van de Groep. Met andere woorden, onethisch of onrechtmatig gedrag is onaanvaardbaar.

Wat moet ik doen als ik niet-naleving van de verdragsbepalingen of eventuele niet-naleving van de verdragsbepalingen tegenkom?

U bent verplicht om alles in het werk te stellen om ervoor te zorgen dat het bedrijf van de Groep waar u voor werkt te allen tijde de zakelijke gedragscode blijft naleven. Daarom zijn alle werknemers verplicht bekende of vermoedelijke niet-naleving van de veiligheidsvoorschriften, de wetgeving, of groepsbeleidslijnen te rapporteren aan één van de personen vermeld in Bijlage A. Bij het opstellen van een rapport, is het van essentieel belang dat de persoon die het probleem meldt NIET zijn of haar eigen onderzoek uitvoert omdat complexe juridische kwesties een rol kunnen spelen. Ook als u niet zeker bent of een zekere daad niet-naleving inhoudt, wordt u verzocht om dit direct te rapporteren.

Alle rapporten betreffende mogelijke niet-naleving van de wet of groepsbeleidslijnen zullen vertrouwelijk worden behandeld voor zover de omstandigheden dit toelaten, en zullen eerlijk en onmiddellijk geëvalueerd worden door de bevoegde bedrijfsverantwoordelijke. Hij of zij zal de nodige corrigerende maatregelen nemen. Met spoedige en tijdige rapportage, kan de DIC Groep nalevingsproblemen snel oplossen.

Het groepsbeleid biedt steun en bescherming voor iedere persoon die in goed vertrouwen een poging doet om vermoedelijke gevallen van niet-naleving te melden. Als resultaat van het onderzoek, zelfs als bepaald wordt dat de gerapporteerde activiteit duidelijk geen geval van niet-naleving is, zolang het rapport in goed vertrouwen en niet met kwaadwillige opzet is gemaakt (bijvoorbeeld met het doel een ander te belasteren), zal de persoon die het rapport maakte hiervoor niet aansprakelijk worden gesteld.

Vergelding tegen een persoon die een geval van niet-naleving van de verdragsbepalingen meldt of die deelneemt aan een onderzoek van dergelijk rapport, is verboden en is een ernstige schending van deze zakelijke gedragscode. Iedereen die zich

Wat zijn de basisprincipes van de zakelijke gedragscode?

schuldig maakt aan dergelijke vergelding zal aan disciplinaire maatregelen worden onderworpen.

Hoe zit het met het meewerken aan een onderzoek?

Alle werknemers moeten aan onderzoeken van vermoedelijke overtredingen meewerken. Als wordt vastgesteld dat corrigerende acties vereist zijn, zullen het bedrijf van de Groep en haar directie beslissen welke stappen moeten worden ondernomen om de situatie te corrigeren en herhaling ervan te voorkomen.

Wie kan mijn vragen beantwoorden?

Deze normen en richtlijnen bieden geen definitieve antwoorden op alle vragen die u tegen kunt komen wanneer u voor de Groep werkt. Daarvoor moeten we op ons eigen gezond verstand en goed beoordelingsvermogen vertrouwen over wat er nodig is om te voldoen aan de hoge normen van de groep, waaronder ook wanneer het verstandig is om advies in te winnen over de juiste manier van handelen.

Als u vragen heeft over deze normen en richtlijnen, de hieraan gerelateerde beleidslijnen of procedures binnen het bedrijf van de Groep waarvoor u werkt, de wetten die van toepassing zijn op uw activiteiten namens het bedrijf van de Groep waarvoor u werkt, of als u de behoefte heeft om advies in te winnen met betrekking tot een juridische of ethische vraag, dan kunt u contact opnemen met een van de volgende instanties om advies in te winnen of eventuele problemen te melden:

- Uw manager of leidinggevende
- Een manager van hoger niveau in uw managementlijn van rapportage
- Contactpersonen vermeld in bijlage A

Om overtredingen van deze zakelijke gedragscode te rapporteren, zorg ervoor dat u contact opneemt met een van de contactpersonen vermeld in Bijlage A.

1 Uw rechten als werknemer: respect, waardigheid, privacy

Gelijke kansen

De Groep realiseert zich dat haar grootste kracht in het talent en het vermogen van haar mensen schuilt. Er wordt van ons verwacht dat wij onze verantwoordelijkheid nemen om aan de hoogste professionele normen te voldoen met wederzijds respect als de basis van alle professionele relaties. Een belangrijk onderdeel daarvan is vrijwaring van discriminatie, angst, intimidatie en andere negatieve sociale kwesties. De groep is dus toegewijd aan het bieden van een zo positief mogelijke en onbedreigde werkomgeving voor onze mensen. Hoewel de specifieke personeelsprogramma's en -beleidslijnen in detail kunnen verschillen per bedrijf, afdeling, bedrijfsonderdeel, dochteronderneming of zusterbedrijf, zijn er algemene doelstellingen vastgesteld om de activiteiten van de Groep betreffende werknemerverhoudingen in goede banen te leiden. Het is het beleid van de groep om:

- Gelijke kansen te bieden voor alle individuen betreffende werving, indienstname, ontwikkeling, promotie, compensatie en alle andere algemene arbeidsvoorwaarden, ongeacht ras, godsdienst, geslacht, huidskleur, leeftijd, burgerlijke staat, seksuele geaardheid, lichamelijke of geestelijke handicap, militaire status, land van herkomst, of enig ander kenmerk beschermd door de relevante wetgeving en in overeenstemming met de geldende wetten en rechtsgebieden.
- Een professionele, veilige, drugsvrije, en discriminatievrije werkomgeving in stand te houden.
- Werknemers op basis van hun prestaties te erkennen en te belonen, en concurrerende voordelen te bieden.

Anti-intimidatie en non-discriminatie

De beleidslijnen van de Groep en de wetten van veel landen verbieden allerlei vormen van discriminatie, ontgroening, treiteren, intimidatie en vergelding op de werkplek of bij een bedrijf of zakelijke relatie, evenement of vergadering. Verboden praktijken omvatten maar zijn niet beperkt tot:

- **Verbale intimidatie:** Inclusief laster, denigrerende commentaren, bedreigingen of intimiderende taal van etnische, raciale, godsdienstige of seksuele aard.
- **Visuele intimidatie:** Inclusief denigrerende, beledigende, bedreigende, of vernederend schriftelijke, gedrukte of elektronische materialen, gebaren, afbeeldingen of fysieke objecten die aan een ander persoon worden verzonden of beschikbaar werden gesteld aan anderen die van aanstootgevende, etnische, raciale, godsdienstige of seksuele aard zijn.
- **Fysieke intimidatie:** Inclusief ongewenst aanraken, ontgroening, of fysieke tussenkomst ten aanzien van iemand of van diens persoonlijke eigendommen.
- **Seksuele intimidatie:** Inclusief ongewenste seksuele toenadering, of er nu wel of geen sprake is van een stilzwijgende of uitdrukkelijke voorwaarde betreffende het dienstverband, promotie, of andere voordelen, of een dreiging van negatieve actie betreffend het dienstverband als er niet op dergelijke voorstellen wordt ingegaan.
- **Discriminatie:** Inclusief discriminatie op werkgelegenheidsgebied, zoals op het gebied van werving, promoties, compensatie, werkopdrachten, werktijden en ontslag, op basis van geslacht, leeftijd, nationaliteit, ras, huidskleur, etniciteit, religie, geloofsovertuiging, sociale status, afkomst, burgerlijke staat, seksuele geaardheid of lichamelijke of geestelijke handicap, of enig ander attribuut beschermd door de geldende wet- en regelgeving.
- **Fysieke bestraffing:** Inclusief verbale mishandeling en psychische of lichamelijke beperking.

Geen vergeldingsacties

Vergelding omvat nadelige actie tegen een werknemer die een interne of externe claim heeft gemaakt of bewijsmateriaal heeft geleverd ter ondersteuning van een claim betreffende discriminatie of intimidatie.

Vergelding is ten strengste verboden en in geval van schending van dit beleid zal de overtreder dienovereenkomstig worden gestraft.

Melden van een claim betreffende intimidatie, discriminatie of vergeldingsacties

Klachten betreffende intimidatie, discriminatie of vergeldingsacties moeten worden gericht aan een contactpersoon vermeld in bijlage A.

Privacy op de werkplek

Het is het beleid van de Groep om te voldoen aan de geldende wettelijke eisen betreffende privacy op de werkplek. Werknemers en aannemers moeten er zich echter van bewust zijn dat hun rechten op privacy beperkt zijn met betrekking tot alle informatie of bestanden die worden beheerd, verzonden of opgeslagen via computersystemen, voicemail, e-mail, of andere technische of elektronische hulpmiddelen van de Groep en/of het bedrijf van de Groep waarvoor u werkt, met uitzondering van gegevens of bestanden bijgehouden door de afdeling personeelszaken of zoals specifiek door de wet voorgeschreven.

Het bedrijf van de Groep waarvoor u werkt, kan van toepassing zijnde computerwachtwoorden laten vervallen ten behoeve van het inspecteren, onderzoeken, of zoeken naar computerbestanden of transmissies, voicemail, e-mail, van een werknemer of enige andere groepmedia waarin informatie wordt opgeslagen of verzonden. (In de Europese Unie, beschermen en controleren specifieke wetten en richtlijnen wat wordt beschouwd als persoonlijke privé-informatie, zelfs indien opgeslagen op bedrijfssystemen, en het is het beleid van de Groep om dergelijke wetten en richtlijnen na te leven.)

Privacywetgeving met betrekking tot persoonlijke, niet-openbare informatie van een werknemer is aanzienlijk aan het veranderen in een groot aantal landen naar aanleiding van de brede beschikbaarheid van informatie via elektronische en andere communicatiemiddelen. Het is beleid van de Groep om te voldoen aan alle privacywetten en EU-richtlijnen van toepassing op

niet-openbare, persoonlijk identificeerbare informatie met betrekking tot haar werknemers. Omdat deze wetten complex zijn, kunnen deze normen en richtlijnen niet in detail alle specifieke acties aangeven die vereist zijn van de groep en het bedrijf van de Groep waarvoor u werkt.

In het algemeen vereist het beleid van de Groep:

- De naleving van de juiste procedures met betrekking tot interne of externe bekendmaking van niet-openbare, persoonlijke gegevens van elke werknemer van de Groep, als gevolg van toepasselijk recht.
- De toegang tot niet-openbare, persoonlijk identificeerbare informatie is beperkt tot de werknemers binnen de groep en externe dienstverleners die deze informatie nodig hebben om gezondheid- & welzijnsplannen, programma's en andere voordelen van het bedrijf en personeelszakenfuncties met betrekking tot uw dienstverband goed te kunnen beheren.
- Schriftelijke toestemming van de werknemer voor de openbaarmaking, indien wordt voorgesteld om niet-openbare, persoonlijke gegevens van de werknemer te delen met een derde partij buiten de groep, met uitzondering van informatie die vereist is door de geldende wetgeving om te worden gedeeld als een noodzakelijk onderdeel van de administratie van de medische, pensioenuitkering, of andere voordeelprogramma's of programma's in stand gehouden door het bedrijf van de Groep waarvoor u werkt of anderszins zoals toegestaan of vereist door de wet.
- Informatie over voormalige werknemers wordt op dezelfde wijze beschermd als informatie over de huidige werknemers.

2 Milieu, gezondheid en veiligheid

Hoe beschermen werknemers van de groep het milieu, de gezondheid en de veiligheid van anderen?

Als een maatschappelijk betrokken burger en onderneming die chemische stoffen produceert en verkoopt, erkent de DIC Groep dat de gezondheid, de veiligheid en beveiliging van onze werknemers en faciliteiten, evenals de zorg voor het milieu, van fundamenteel belang zijn voor het bestuur van de Groep. De DIC Groep, toegewijd aan het principe van duurzame ontwikkeling, levert een bijdrage aan de samenleving door continue harmonie tussen het bedrijfsleven en het mondiale milieu, met inbegrip van de biodiversiteit en door middel van het verstrekken van milieuvriendelijke producten en technologie.

In de geest van verantwoorde zorg en levensduur van de producten

Met verantwoorde zorg bedoelen wij het nemen van initiatief bij de implementatie en consistente verbetering van maatregelen om de gezondheid, de veiligheid en het milieu gedurende de volledige levenscyclus van de chemische producten van de DIC Groep veilig te stellen, vanaf hun ontwikkeling, inkoop van grondstoffen, productie en distributie, tot aan hun gebruik, laatste verbruik en verwijdering. De DIC Groep is proactief geëngageerd met deze activiteiten en werknemers moeten:

- De geest van verantwoorde zorg begrijpen en zich hiervan bewust zijn.
- De effecten voor het milieu, de gezondheid en de veiligheid van een nieuw product of productieproces begrijpen, vanaf zijn ontwikkeling, doorheen de volledige levensduur en enig negatief effect zo veel mogelijk beperken.

Voortdurende verbetering door doelstellingen

De DIC Groep voert haar bedrijfsactiviteiten uit op een manier die (i) de veiligheid en de gezondheid van de werknemers, zakelijke partners en lokale gemeenschappen vooropzet; (ii) in de richting van duurzame ontwikkeling beweegt; en (iii) waarde creëert door het verminderen van de milieubelasting. Voor deze doeleinden, stelt de DIC Groep doelen voorop en implementeert ze programma's om te streven naar verbetering.

Als een werknemer van de DIC Groep, wordt er van u verwacht dat:

- U meewerkt met de programma's van de DIC Groep met betrekking tot veiligheid en gezondheid.
- U meewerkt met de programma's van de DIC Groep om het globale milieu te beschermen.
- U de noodvoorbereidingsprogramma's die door uw DIC Bedrijf zijn opgesteld, begrijpt en in het geval van een noodsituatie, handelt volgens de van toepassing zijnde plannen.

Relevante wetten en richtlijnen naleven

De DIC Groep zal de relevante wet- en regelgeving ter bevordering van de bescherming en het behoud van het milieu naleven; door het bevorderen van de gezondheid en veiligheid van onze werknemers, klanten, lokale burens en gemeenschappen; en alles wat verder betrekking heeft op de gezondheid, de veiligheid en het milieu.

Als wet- en regelgeving van alle relevante landen met betrekking tot de gezondheid, veiligheid en milieu onvoldoende lijkt te zijn, is het DIC Groepsbeleid voor DIC Groep bedrijven om de normen toe te passen in overeenstemming met de waarden in deze Code. De DIC Groep zal de zakelijke normen en praktijken van alle betreffende landen met betrekking tot het milieu, de veiligheid en de gezondheid zoveel mogelijk respecteren, zelfs wanneer de naleving niet wettelijk verplicht is.

De werknemers van de DIC Groep zijn verplicht om alle toepasbare wet- en regelgeving na te leven, en de beleidslijnen van de DIC Groep voor zover deze van toepassing zijn op veiligheid, gezondheid en het milieu.

Opleiding en scholing

De DIC Groep verzorgt opleidingen en training voor werknemers met betrekking tot de veiligheid, de gezondheid en het milieu. Alle werknemers moeten de opleidingen en training die door hun bedrijf van DIC Groep wordt aangeboden, begrijpen en hun individuele kennis en vaardigheden verbeteren om hun bijdrage te kunnen leveren aan de toewijding hun bedrijf van DIC Groep met betrekking tot de veiligheid, de gezondheid en het milieu.

Inspecties en toezicht

Elke DIC Groep werknemer moet elk door een overheidsinstantie aangevraagd onderzoek met betrekking tot problemen betreffende het milieu, de veiligheid of de gezondheid melden aan de daarvoor aangewezen persoon door het DIC Groep bedrijf van de werknemer en, onder toezicht van deze persoon, moet de werknemer meewerken aan elk dergelijk extern of intern onderzoek dat door de DIC Groep wordt uitgevoerd.

Naleving van het reglement voor chemische stoffen

Elk land en rechtsgebied kunnen strenge wet- en regelgeving met betrekking tot de vervaardiging, invoer, uitvoer, en/of het gebruik van chemische stoffen hebben. Elk bedrijf van de Groep moet niet alleen voldoen aan de wet- en regelgeving van het land waarin het zich bevindt, maar ook aan de wet- en regelgeving van de landen waar andere verdragsluitende partijen en gebruikers van de producten zich bevinden. Werknemers moeten altijd onderzoek doen naar en zich bewust zijn van de huidige wet- en regelgeving voor chemische stoffen, waaronder die met betrekking tot de registratie van nieuwe chemische stoffen, en het gebruik en de hoeveelheden van bestaande chemische stoffen.

Kwaliteitsbewaking en kwaliteitsmanagement

De Groep beschouwt kwaliteitsbewaking en kwaliteitsmanagement als een fundamentele hoeksteen van het bedrijfsmanagement. Werknemers moeten ernaar streven om producten, diensten en informatie te bieden die aan de eisen van onze klanten en de markt voldoen, terwijl zij voortdurend werken aan de verbetering van de kwaliteit en het versterken van de kwaliteitsbewaking.

3 Uw verantwoordelijkheid om mogelijke belangenverstremgeling te vermijden en om de eigendommen van de groep te beschermen

Als werknemer van een bedrijf van de Groep, heeft u een verantwoordelijkheid om uw taken in overeenstemming met de belangen van de Groep uit te voeren. U moet, op zijn minst, belangenverstremgeling vermijden, vertrouwelijke informatie van de Groep beschermen tegen ongeoorloofd gebruik of openbaarmaking, en voldoen aan het van toepassing zijnde beleid van de Groep met betrekking tot uw gebruik van eigendom van de Groep en uw interactie met andere werknemers.

Wat is belangenverstremgeling?

Belangenverstremgeling ontstaat in elke situatie waarin er een potentieel bestaat voor verdeelde loyaliteiten tussen uw persoonlijke belangen en/of de belangen van een derde partij en uw verplichtingen tegenover de Groep. Gewoonlijk ontstaat belangenverstremgeling wanneer een werknemer gebruik maakt van zijn of haar positie om persoonlijk financieel belang na te streven of om werk te verrichten buiten het bedrijf van de Groep waarvoor hij of zij werkt. Er is een conflict wanneer iemands privéacties in strijd zijn met de zakelijke belangen van de Groep. Activiteiten met feitelijke belangenverstremgeling zijn nooit aanvaardbaar. Activiteiten die de schijn van belangenverstremgeling hebben, moeten ook worden vermeden.

Voorbeelden van belangenverstremgeling zijn onder meer:

- Het persoonlijk profijt hebben door het verrichten van werk, of dienen als consultant, adviseur, werknemer of directeur voor een concurrent, leverancier of klant.
- Het verkopen van producten of diensten die concurreren met of vergelijkbaar zijn met de producten of diensten van een bedrijf van de Groep.
- De exploitatie van een extern bedrijf met winstoogmerk, tenzij dit uitdrukkelijk schriftelijk is goedgekeurd door de CEO/President of CFO/controleur van uw bedrijf van de Groep.
- Gebruikmaken van groepsapparatuur, activa, of tijd om deel te nemen aan activiteiten die niet van de Groep zijn, tenzij dit uitdrukkelijk

schriftelijk is goedgekeurd door de CEO/President of CFO/controleur van uw bedrijf van de Groep.

- Het ontplooiën van enige financiële transactie met, of bezitten of beheersen van enig financieel belang bij een concurrent, klant of leverancier, anders dan bezit van een belang van minder dan 5% in elke onderneming waarvan de effecten openbaar worden verhandeld op een effectenbeurs
- Persoonlijk voordeel halen uit de zakelijke kansen die rechtmatig tot de bedrijven van de Groep behoren.
- Het aangaan van zakelijke transacties met de Groep voor het persoonlijk gewin of winst, direct of indirect, van uzelf of een binnenlandse partner of familielid, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de CEO/President of CFO/controleur van uw bedrijf van de Groep.
- Het aannemen van familieleden of een binnenlandse partner, of familieleden of een binnenlandse partner aanstellen in een bedrijfsafdeling die u beheert, tenzij goedgekeurd door de CEO/President of CFO/controleur van uw bedrijf van de Groep.
- Het accepteren van een vergoeding of iets van materiële waarde van derden voor diensten die u levert namens uw bedrijf van de Groep.
- Het accepteren van een vergoeding of iets van materiële waarde van derden die een zakelijke relatie hebben of voorstellen met een bedrijf van de Groep.
- Werken voor twee of meerdere werkgevers tegelijkertijd of persoonlijke winst verkrijgen door, het verrichten van werkzaamheden voor, of dienen als consultant, adviseur, werknemer of directeur voor een extern bedrijf met winstoogmerk, tenzij dit uitdrukkelijk schriftelijk is goedgekeurd door de CEO/President of CFO/controleur van uw bedrijf van de Groep. Dergelijke toestemming wordt doorgaans gegeven, tenzij er belangenverstremgeling of een schadelijk effect bestaat, of zelfs de schijn van of potentiële

3 Uw verantwoordelijkheid om mogelijke belangenverstremgeling te vermijden en om de eigendommen van de groep te beschermen

belangenverstremgeling of negatief effect op uw prestaties op het werk.

Een werknemer die dit beleid betreffende belangenverstremgeling overtreedt, kan worden onderworpen aan disciplinaire maatregelen, waaronder de beëindiging van het dienstverband en andere acties. In het geval dat een vraag over mogelijke belangenverstremgeling zich voordoet, dient de werknemer, voorafgaand aan de uitoefening van de twijfelachtige activiteit, de relevante feiten bij de juiste persoon, vermeld in Bijlage A, in te dienen.

Hoe moet ik middelen van de Groep gebruiken?

De middelen van de Groep zijn kostbaar in aanschaf en onderhoud. Werknemers zijn verplicht om deze middelen uitsluitend te gebruiken voor het beoogde doel en om hun waarde en nut te behouden en te onderhouden. Verkeerd gebruik, misbruik of vernietiging van bedrijfseigendommen is een ernstige verzaking van uw plicht om eigendom van de Groep op een verantwoorde manier uitsluitend voor zakelijke doeleinden te gebruiken.

Machines, mobiele telefoons en andere draagbare elektronische apparaten, apparatuur, computers, software, voertuigen en andere eigendommen van de Groep toevertrouwd aan de werknemers zijn voor zakelijk gebruik. Werknemers moeten deze middelen en andere eigendommen van de groep gebruiken in overeenstemming met de beleidslijnen van de Groep en het bedrijf van de Groep waarvoor zij werken, en in overeenstemming met alle van toepassing zijnde wetten, regels, voorschriften, en waarborgen die de exploitatie van deze apparatuur beheersen.

Werknemers moeten persoonlijk gebruik van dergelijke apparatuur en andere eigendommen van de Groep beperken en moeten die of andere eigendommen van de Groep niet gebruiken voor persoonlijk voordeel of om deel te nemen aan onrechtmatige activiteiten.

Werknemers mogen apparatuur of eigendommen van het bedrijf van de Groep niet verkopen, verhuren, uitlenen, doneren of anderszins vervreemden voor hun eigen voordeel of doel.

Hoe moet ik de vertrouwelijke informatie van de Groep beschermen?

De exclusieve en vertrouwelijke informatie van de bedrijven van de Groep is een van hun meest waardevolle bezittingen. Alle informatie over de bedrijven van de Groep, hun producten, plannen, of zaken die over het algemeen niet vrij toegankelijk zijn door het publiek, is vertrouwelijk. De onjuiste of ongeoorloofde

bekendmaking van deze informatie kan de concurrentiepositie van de Groep aanzienlijk schaden en waardevolle middelen verspillen. De ongeoorloofde openbaarmaking of het gebruik van deze informatie kan zelfs strafbaar zijn en de betrokken persoon blootstellen aan boetes, juridische acties en mogelijke gevangenisstraf.

Op soortgelijke wijze zijn klantenlijsten, eigendomsdocumenten en andere zakelijke informatie, zelfs als deze zijn samengesteld uit openbare bronnen, het eigendom van de groep en kunnen deze niet gehouden of gebruikt worden voor persoonlijk voordeel. Exclusieve informatie van de groep moet met "Vertrouwelijk" worden gemarkeerd en de toegang tot dergelijke informatie moet worden beperkt tot personen die van dergelijke informatie op de hoogte moeten zijn.

U bent verplicht om vertrouwelijke informatie te beschermen en dergelijke informatie niet openbaar te maken aan derden of te gebruiken voor persoonlijk voordeel of in concurrentie met één van de bedrijven van de Groep (behalve in het geval van specifieke voorafgaande schriftelijke toestemming en instemming van het bedrijf van de Groep waarvoor u werkt). Dit geldt niet alleen wanneer u een werknemer bent maar ook nadat uw dienstverband beëindigd is.

Als werknemer bent u verder verantwoordelijk voor de integriteit en de bescherming van alle zakelijke informatie, met inbegrip van uw elektronische documenten en voicemail. U moet stappen ondernemen om informatie die aan u is toevertrouwd, te beschermen. U mag bijvoorbeeld geen ongeoorloofde wijziging van informatie aanbrengen, of informatie vernietigen, vervormen, of bekendmaken.

U bent ook verantwoordelijk voor het waarborgen dat alle vertrouwelijke informatie van de Groep veilig is weggeborgen of elektronisch beveiligd is zodat het niet beschikbaar is voor personen die niet bevoegd zijn voor toegang hiertoe. U dient maatregelen te treffen tegen oneigenlijke bekendmaking via elektronische middelen door middel van het gebruik van draadloze of mobiele telefooncommunicatie die niet zijn beschermd en onderschept kunnen worden.

Werknemers mogen alleen toegang hebben tot documenten, bestanden of programma's, al dan niet in digitale vorm, indien zij toestemming hebben voor deze toegang. Werknemers mogen geen vertrouwelijke informatie (van de Groep of van derden) openen of downloaden zonder toestemming van de persoon die door zijn of haar bedrijf van de Groep is aangewezen om dergelijke

zaken te behandelen.

3 Uw verantwoordelijkheid om mogelijke belangenverstrengeling te vermijden en om de eigendommen van de groep te beschermen

Werknemers met unieke of speciale toegang tot elektronische en e-mailgegevens kunnen zonder de juiste autorisatie geen toegang tot dergelijke gegevens buiten de normale werkzaamheden krijgen om deze systemen te ondersteunen of te beheren. Het ongeautoriseerd bekijken, dupliceren, verspreiden, verwijderen, beschadigen of wijzigen van bestanden, wachtwoorden, computersystemen, of programma's, of het oneigenlijk gebruik van informatie verkregen met onbevoegde middelen, kunnen redenen zijn voor disciplinaire maatregelen, waaronder de beëindiging van het dienstverband.

Intellectuele eigendomsrechten

Het is het beleid van de Groep om de intellectuele eigendomsrechten van de Groep met inbegrip van octrooien, ingeschreven modellen, merken, knowhow, technische gegevens, en auteursrechten te bewaren, te onderhouden en te gebruiken voor ons bedrijf.

Bijvoorbeeld: werknemers gebruiken softwaretoepassingen voor tekstverwerking, financiële rapportage, gegevensbeheer, en andere toepassingen. Het merendeel van de softwareproducten aangekocht door het bedrijf van de Groep waarvoor u werkt, wordt gedekt door één of andere vorm van licentieovereenkomst dat de voorwaarden, bepalingen en het toegestaan gebruik beschrijft.

Het internationale auteursrecht legt civielrechtelijke en strafrechtelijke sancties op voor onrechtmatige reproducties en het onrechtmatig gebruik van gelicentieerde software. Elke gebruiker moet zich bewust zijn van de beperkingen op het gebruik van software en moet zich houden aan de beperkingen. Als u specifieke problemen hebt, moet u contact opnemen met uw lokale IT-systeemvertegenwoordiger voor meer informatie.

Werknemers mogen geen persoonlijke of ongeautoriseerde software installeren op de apparatuur en/of hardware die door de Groep verstrekt wordt zonder de voorafgaande schriftelijke toestemming van de betreffende functionaris van zijn of haar bedrijf van de Groep. Werknemers mogen geen illegale software downloaden, installeren of gebruiken.

Daarnaast behoren alle werkzaamheden, informatie of uitvindingen ontwikkeld door u binnen het bereik van uw werk, tot het bedrijf van de Groep waarvoor u werkt. Alle dergelijke producten van werkzaamheden moeten onmiddellijk bekend worden gemaakt en toegewezen worden aan het bedrijf van de Groep waarvoor u werkt.

Wat zijn de vereisten aangaande transactionele documentatie en het bijhouden van gegevens?

Alle betalingen, uitgaven en andere financiële transacties die namens het bedrijf van de Groep waarvoor u werkt, gebeuren, moeten goedgekeurd, geregistreerd en uitgevoerd worden met de intentie, het inzicht en het besef dat het volledige bedrag van deze betaling alleen mag gebruikt worden voor het doel dat beschreven wordt in de documenten die de betalingen ondersteunen.

Alle ontvangsten en uitgaven moeten volledig en nauwkeurig worden beschreven in de boeken en bescheiden van het bedrijf van de Groep waarvoor u werkt en moeten worden ondersteund door de passende documentatie die naar behoren de toepassing daarvan beschrijft. Valse boekhoudkundige praktijken, zwarte kassen, buiten de boeken, of geheime rekeningen, smeergeld aan personen, en illegale bijdragen aan politieke groeperingen en figuren zijn ten strengste verboden.

De strikte naleving van de vastgestelde procedures en het beleid van het bedrijf van de Groep waarvoor u werkt, voor het openen en sluiten van bankrekeningen en voor het vaststellen van het bevoegde ondertekende gezag is eveneens vereist voor een goede controle over de uitgaven van fondsen.

Waaruit bestaat het beleid aangaande e-mail, telefoon en internetgebruik en -toegang?

De Groep biedt internettoegang en andere informatiediensten om de vooruitgang van onze zakelijke doelen en doelstellingen te ondersteunen. Het Internet moet worden gebruikt als een bedrijf- en leermiddel. Af en toe korte toegang tot het internet is aanvaardbaar voor uw opleiding, ontwikkeling of training die de groep ten goede komt, en stelt u in staat om efficiënter te zijn op het werk door werk/persoonlijke activiteiten te verbeteren.

Echter, te allen tijde, tijdens en na het werk, moet u het gebruik van Internetdiensten of -apparatuur die door het bedrijf van de Groep waarvoor u werkt, verstrekt worden, beperken voor wat de toegang tot websites betreft die voor persoonlijk entertainment, persoonlijk voordeel, of ander persoonlijk gebruik zijn. Verder is het gebruik van dergelijke Internetdiensten of -apparatuur voor toegang tot het internet om deel te nemen aan kansspelen, het bekijken en/of zich bezighouden met pornografie, toegang tot aanstootgevende, opruiende, of andere onprofessionele inhoud, of zich bezighouden met

3 Uw verantwoordelijkheid om mogelijke belangenverstremgeling te vermijden en om de eigendommen van de groep te beschermen

activiteit die seksuele intimidatie of andere beleidslijnen schendt, ten strengste verboden.

Het bedrijf van de Groep waarvoor u werkt, heeft bepaalde rechten om Internet en e-mail activiteit te controleren en te loggen, om aanstootgevende, illegale, en niet-werkgerelateerde sites te blokkeren en de naleving van het groepsbeleid te verzekeren, of om de internettoegang te weigeren of te beperken. Als een internetgebruiker onzeker is of een website het groepsbeleid of de wet overtreedt, moet hij of zij contact opnemen met de bevoegde IT-systemen of de personeelsafdeling.

Internetactiviteiten en het gebruik van mobiele telefoon en andere draadloze media worden beschouwd als openbaar en gebruikers moeten hun activiteiten dienovereenkomstig uitvoeren.

Internet- e-mailsystemen die onder controle staan van het bedrijf van de Groep waarvoor u werkt, kunnen worden gebruikt voor bepaalde vertrouwelijke zaken in overeenstemming met het van toepassing zijnde e-mail- en internetbeleid. Voor gevoelige, vertrouwelijke communicatie is de bevestiging van het adres van de beoogde ontvanger nodig voorafgaand aan het verzenden.

Elektronische communicatiemediën kunnen worden gebruikt om informatie te communiceren en uit te wisselen zolang het gebruik voldoet aan alle van toepassing zijnde wetten, voorschriften en beleidslijnen van de Groep, inclusief die:

- met betrekking tot de import en export van technologie, software en gegevens;
- betreffende de verstrekking van gegevens over nationale grenzen, in het bijzonder, de persoonsgegevens van personen die onder de bescherming van de privacywet vallen;

- betreffende auteursrecht, handelsmerk, en advertentiewetten; en
- het intern bedrijfsgebruik reguleren krachtens het van toepassing zijnde beleid van het bedrijf van de Groep.

Het niet naleven van de van toepassing zijnde wetten en het beleid kan de mogelijkheid van het bedrijf van de Groep, waarvoor u werkt, om haar bedrijfsvoering door middel van elektronische media uit te voeren, in gedrang brengen. Het is daarom belangrijk dat u deze middelen beschermt door middel van juist gebruik.

Daarnaast moet u zich ervan bewust zijn dat alle elektronische en/of voicemail communicatie die wordt gebruikt in het bedrijfsleven van de Groep wordt beschouwd als documenten en eigendommen van de Groep en/of het bedrijf van de Groep waarvoor u werkt. Volgens de van toepassing zijnde privacywetten en zoals meer specifiek uitgelegd in de sectie "Uw rechten als werknemer", behoudt de Groep het recht om te allen tijde toezicht te houden op en toegang te hebben tot de inhoud van de berichten en ander materiaal en gegevens die via haar systemen zijn gecreëerd, verzonden of ontvangen.

4 Anticorruptie en omkoopbeleid

De Groep voert een nultolerantiebeleid met betrekking tot omkoperij en corruptie. Het is ons beleid om te voldoen aan alle van toepassing zijnde wetten in de rechtsgebieden waarin wij zaken doen. Dit anticorruptie en omkoopbeleid bestrijkt zakelijke handelingen en transacties in alle landen waar wij actief zijn. Naleving is niet onderhandelbaar. Bedrijven van de Groep zullen niet tolereren dat hun directeuren, managers, werknemers, agenten of leveranciers betrokken zijn (direct of indirect) in enige vorm van omkoperij of corruptie.

Wat is omkoperij?

Omkoperij wordt als volgt gedefinieerd:

- het aanbieden, beloven of geven; of
- het verzoeken om, instemmen om te ontvangen, of aanvaarden:
 - van een financieel of ander voordeel
 - aan/van een andere persoon of entiteit (in de openbare of privésector)
 - die bedoeld is om onwettige prestaties te verkrijgen door een andere persoon van een relevante functie of activiteit of om dergelijke onwettige prestaties te belonen.

"Onwettige prestatie" betekent een prestatie die leidt tot een breuk van een verwachting dat een persoon te goeder trouw, onpartijdig, of in overeenstemming met een vertrouwenspositie zal handelen.

Enkele voorbeelden van omkoperij

De definitie van omkoperij is zeer breed en is niet alleen beperkt tot betaling in contanten. Het volgende kan als omkoperij worden beschouwd:

- een betaling in contanten of geschenk aan een klant in de verwachting of de hoop dat het de Groep zou kunnen helpen bij het winnen van een offerte;
- elke vorm van betaling (hoe klein dan ook) aan een overheidsfunctionaris om de uitgifte van een vergunning te versnellen, of de uitvoering van routinematige, niet-discretionaire taken of acties veilig te stellen of te versnellen (soms "facilitaire" of "smeer" betalingen genoemd);

- verstrekken van eerste klas reizen en/of vijf sterren accommodatie voor een overheidsfunctionaris om een site te bezoeken.

De Groep verbiedt "facilitaire" of "smeer" betalingen.

Omgaan met agenten, leveranciers, consultants, distributeurs, joint ventures of consortiums

In elke omgang met agenten, leveranciers, consultants, distributeurs of andere zakelijke partners die hun diensten verlenen voor bedrijven van de Groep of joint venture/consortium partners, moet de bevoegde groepmanager ervoor te zorgen dat zij zich bewust zijn van het nultolerantiebeleid van de Groep en dat zij gelijkaardige, robuuste beleidsmaatregelen naleven.

Het is nooit aanvaardbaar om "een oogje dicht te knippen" of om te werken op een "beter geen vragen stellen" basis met betrekking tot de handelingen van de vertegenwoordigers en zakelijke partners van de bedrijven van de Groep, omdat hun handelingen u en/of de bedrijven van de Groep bloot zouden kunnen stellen aan strafrechtelijke aansprakelijkheid. U moet daarom gepaste zorgvuldigheid toepassen op potentiële agenten, leveranciers, consultants, distributeurs, joint venture partners en andere zakelijke partners die handelen in de naam van de bedrijven van de Groep

Welke andere secties van deze code zijn van toepassing?

U moet ook naar de secties van deze zakelijke gedragscode normen & richtlijnen getiteld "Uw relaties met overheden en overheidsfunctionarissen" en "Uw Relaties met klanten, leveranciers en externe partijen" verwijzen, die beide deel uitmaken van dit beleid.

Sancties

Naast het feit dat er disciplinaire maatregelen worden genomen wegens inbreuk op dit beleid, bestaan er strenge strafrechtelijke sancties voor het van toepassing zijnd bedrijf van de Groep en personen die veroordeeld werden voor omkoperij. Als u weet of vermoedt dat omkoperij heeft plaatsgevonden, dan bent u verplicht dit te melden in overeenstemming met de procedure beschreven in deze Zakelijke Gedragscode.

5 Uw relaties met overheden en overheidsfunctionarissen

De Groep gelooft in het onderhouden van goede relaties met de verschillende overheden en instanties die haar bedrijfsvoering en activiteiten reguleren; dit moet echter te allen tijde worden gedaan in overeenstemming met alle van toepassing zijnde wetten en met het beleid van eerlijkheid en integriteit van de Groep. Het is belangrijk om niet alleen te voldoen aan de van toepassing zijnde wetten, maar ook om het vertrouwen en de samenwerking tussen de bedrijven van de Groep en de overheidsfunctionarissen waarmee zij zakendoen te bewerkstelligen en te handhaven.

Wanneer zijn cadeaus en betalingen aan overheidsfunctionarissen en overheidscontractanten ongepast?

Het is streng verboden om iets van enige waarde aan overheidsfunctionarissen te geven, uit te lenen, aan te bieden, te beloven, tot handelen aan te zetten met de bedoeling dat de overheidsfunctionaris of andere persoon van een relevante functie of activiteit het niet naar behoren nakomt of om een dergelijk oneigenlijke prestatie te belonen, om een bedrijf van de Groep te helpen bij het behouden of verkrijgen van zaken, of om een ongepast voordeel te behalen.

Dergelijke ongepaste betalingen kunnen de vorm aannemen van steekpenningen, kortingen, geschenken, fooien, faciliteringsgelden of smeergeld aan een openbare of overheidsfunctionaris. Bijvoorbeeld, zelfs het verstrekken van symbolische gratificaties of goedkope maaltijden aan een overheidsinkoopfunctionaris kan ongepast of illegaal zijn. Zelfs minimale hoeveelheden kunnen door sommige wettelijke instanties als onwettig worden beschouwd en geïnterpreteerd worden als omkoping of smeergeld.

Deze wetten worden strikt gehandhaafd en de straffen zijn zwaar voor zowel de bedrijven van de Groep als de betrokken individuen. Deze wetten kunnen van toepassing zijn op personen die namens een bedrijf van de Groep overal ter de wereld zakendoen.

Het bestrijgingsgebied van deze wetten is uitgebreider dan ze aanvankelijk lijkt, en kan eveneens van toepassing zijn op andere personen

die niet noodzakelijkerwijs worden beschouwd als overheidsfunctionarissen, zoals leden van internationale commissies of organisaties en directeuren, functionarissen of werknemers van in het bezit van overheid zijnde of door de overheid bestuurd commerciële ondernemingen en familieleden van deze personen.

Het is streng verboden om betalingen of andere objecten van waarde aan te bieden, te beloven, of te geven, met inbegrip van entertainment of maaltijden, hoe onbeduidend ook, direct of indirect, aan een overheidsfunctionaris, andere personen met betrekking tot de overheid, zoals hierboven beschreven, of een kandidaat voor een overheidsfunctie of één van hun familieleden.

Echter, als een uitzondering op het principe hierboven, kunt u af en toe een bescheiden maaltijd en cadeau geven aan een overheidsfunctionaris alleen als aan alle onderstaande voorwaarden wordt voldaan en dit in overeenstemming is met dergelijke richtlijnen beschreven in de regels en grenswaarden voor cadeaus en entertainment die door elk bedrijf van de Groep kunnen worden bepaald: (1) in verband met een zakelijke bijeenkomst of voor een zakelijk doel; (2) redelijk in waarde (niet overdadig); (3) niet bedoeld om op ongepaste wijze een handeling of beslissing te beïnvloeden en niet als zodanig kan worden gezien; (4) gepast voor de zakelijke relatie en plaatselijke gewoonten; (5) zowel wettelijk in uw land als in het land van de ontvanger; en (6) niet in strijd met het beleid van de werkgever van de ontvanger.

Cadeaus die gematigd en cultureel passend zijn (zoals T-shirts of bекers met het embleem van het bedrijf van de Groep) en die in overeenstemming zijn met de plaatselijke gewoonten (zoals het geven van koekjes of snoep tijdens de vakantieperiode) zijn voorbeelden van wat toelaatbaar is onder de hierboven vermelde uitzondering.

VOOR WERKNEMERS VAN DE SUN CHEMICAL GROEP: Sun Chemical verbiedt alle geschenken aan overheidsfunctionarissen, overheidsentiteiten, dienstverleners aan en medewerkers van de overheid. Sun Chemical maakt hierop geen uitzonderingen.

6 Uw relaties met klanten, leveranciers en externe partijen

Handhaven van klanttevredenheid

Werknemers van de Groep moeten altijd veel belang hechten aan het bevredigen van en het voldoen aan de behoeften van onze klanten in alle facetten van het bedrijfsleven, en de voortzetting en versterking van onze langdurige relaties.

Werknemers van de Groep moeten de wensen van de klant analyseren, de resultaten van die analyse op een tijdige wijze integreren in organisatorische praktijken en dergelijke praktijken uitvoeren om de kwaliteit van producten en diensten te verbeteren.

Werknemers van de Groep moeten ernaar streven om de toekomstige behoeften van onze klanten te begrijpen en een kwaliteitsniveau te bereiken dat de verwachtingen van de klanten overtreft.

Wat is het beleid aangaande het uitwisselen van cadeaus en het bijwonen van evenementen met derden?

Het is gebruikelijk voor personen en bedrijven die zaken met elkaar doen om kleine cadeautjes uit te wisselen, om te betalen voor elkaars zakelijke maaltijden, en om elkaar te vermaken. De geschiktheid van de uitwisseling (een cadeau, een maaltijd, of een andere vorm van entertainment, zoals een theater- of een sportevenement) hangt af van de omstandigheden en gebruiken waar de persoon zich bevindt. In het algemeen is het aanvaarden van zulk promotiemateriaal of het aanbieden daarvan tot op zekere hoogte aanvaardbaar, zoals hieronder weergegeven.

Geven: wat zijn de regels voor het geven van cadeaus om zakelijke relaties met klanten of andere derden te bevorderen?

Door het bedrijf gesponsorde evenementen ontworpen om het zakelijke aspect van de onderneming te promoten of een kleine groep mensen tegelijkertijd zijn aanvaardbaar. Sommige evenementen zoals sportevenementen, cadeaus en promoties kunnen effectieve methoden zijn om dit te doen als het volgens de voorschriften wordt gedaan. En, in het normale verloop van de bedrijfsactiviteiten is het verstrekken van maaltijden aan de klanten toegestaan voor zover dit op bescheiden en correcte wijze wordt gedaan. Het is zeer waardevol om sterke relaties met derden op te bouwen en goed uitgevoerde promotionele activiteiten helpen ons om dit te doen.

Deze normen en richtlijnen zorgen voor doorzichtigheid en de juiste toepassing van dit proces.

Daarentegen, het verstrekken van leningen, steekpenningen, smeergeld, betalingen, gratis diensten of voorwerpen met een significante waarde aan een entiteit of persoon die zaken met de groep doen of willen doen wordt beschouwd als commerciële steekpenning en is niet toegestaan. Om de naleving te garanderen, verbiedt de Groep de betaling of het aanbieden van een cadeau, dienst of advertentieartikel van aanzienlijke waarde, direct of indirect via agenten of derden, aan klanten, potentiële klanten of hun agenten, werknemers, familieleden of vertrouwenspersonen.

Uitzonderingen kunnen worden verkregen, maar vereisen de voorafgaande schriftelijke toestemming van de algemene adviseur, de CEO/President of de CFO/controleur van het bedrijf van de Groep waarvoor u werkt. Contant geld of gelijkwaardig aan contant geld zoals cadeaus moeten te allen tijde worden vermeden. Ook het aanbieden van overdadige geschenken of entertainment (zoals betaalde vakanties, sieraden, dure sportuitrusting, gratis verblijf of vervoer) of andere producten of diensten van grote waarde aan een derde partij is voor werknemers van de Groep verboden.

Ontvangen: wat zijn de regels voor het ontvangen van cadeaus of promotionele artikelen van leveranciers of andere derden?

De Groep verbiedt uitdrukkelijk de aanvaarding of ontvangst, direct of indirect, door een werknemer, agent, adviseur of consultant van een bedrijf van de Groep van een cadeau, tipgeld of diensten van meer dan nominale waarde van de leveranciers van de Groep, potentiële leveranciers, klanten, potentiële klanten of hun agenten, werknemers, familieleden of vertrouwenspersonen.

Toestemming moet worden verkregen van de algemene adviseur, de CEO/President, of de CFO/controleur van het bedrijf van de Groep waarvoor u werkt, voor de aanvaarding van een voorwerp of dienst van meer dan de nominale waarde.

Werknemers van de Groep zijn niet geautoriseerd om contant geld of andere zaken van waarde te accepteren, om welke reden dan ook, van een derde partij dat een uitdrukkelijke of stilzwijgende verplichting met zich meedraagt dat een bedrijf van de Groep een zakelijke relatie met die persoon of een partner van die persoon zal aangaan of onderhouden.

Maaltijden van een bescheiden en relevante aard kunnen door werknemers van de Groep aanvaard worden van bedrijven en personen die zaken met ons doen of willen doen, zolang dit alleen gebeurt in de loop van de gebruikelijke zakelijke transacties. Aanwezigheid of deelname aan uitstapjes, sportevenementen, entertainmentevenementen, en andere soortgelijke activiteiten gesponsord door leveranciers, potentiële leveranciers, dienstverleners, potentiële dienstverleners, en andere derde partijen, kunnen worden aanvaard indien dergelijke gebeurtenissen gerelateerd zijn aan de ontwikkeling van een wederzijdse zakelijke relatie tussen de partijen.

Zonder schriftelijke toestemming van de algemene adviseur, CEO/President of CFO/controleur van uw bedrijf van de Groep, kunnen werknemers geen gratis vervoer, gratis verblijf, hotelkamers of verzorgde reizen in verband met zakelijke bijeenkomsten, seminaries of andere evenementen accepteren die gesponsord of bijgewoond worden door huidige of potentiële leveranciers, huidige of potentiële klanten, of hun agenten, werknemers, familieleden of vertrouwenspersonen. Als het vooraf wordt goedgekeurd door de algemene adviseur, CEO/President of CFO/controleur van uw bedrijf van de Groep dat het evenement van waarde is voor het bedrijf van de Groep waarvoor u werkt, zullen uw kosten worden betaald door dat bedrijf van de Groep. Zoniet moeten de werknemers hun eigen reis- en verblijfkosten betalen.

De bedrijven van de Groep ondersteunen het opbouwen van relaties met derden en dit beleid zorgt ervoor dat het nettovoordeel zichtbaar is door het koppelen van kosten aan activiteiten.

Wat is het beleid aangaande kortingen en bonussen?

De betaling van een vergoeding, korting, staffelkorting, speciale korting, terugbetaling of andere tegemoetkoming van even welk type aan een klant, leverancier, distributeur, aannemer, agent of consultant, (hierna te noemen: "Entiteit") mag alleen worden gedaan in overeenstemming met de volgende voorwaarden:

- het verlenen van een krediet op de klantrekening die de entiteit bij de Groep heeft, die wordt onderhouden in de normale zakelijke betrekkingen met een klant of leverancier;
- de afgifte van een cheque van het bedrijf van de Groep, betaalbaar gesteld aan de entiteit met wie het bedrijf van de Groep

een zakelijke relatie onderhoudt en aan wie de betaling verschuldigd is als gevolg van de specifieke commerciële transacties; of

- een bankoverschrijving van het bedrijf van de Groep, betaald op de bankrekening van de Entiteit in het land waar de entiteit zaken doet met het bedrijf van de Groep.

Geen enkele andere betalingsmethode is toegestaan. Met name geen betalingen in contant geld of voorwerpen in plaats van contant geld, overdracht aan beschermde buitenlandse rekeningen, anonieme of derdenrekeningen, te veel berekenen gevolgd door korting of terugbetaling van het teveelberekende, betalingen aan individuele rekeningen van eigenaars, functionarissen, directeuren of waar de zakelijke relatie met een rechtspersoon is, of andere middelen die onopzettelijk zouden kunnen worden gebruikt door een externe partij om een betaling te verbergen of te verhullen die zou kunnen worden gemaakt, gebruikt of toegepast om een betaling te voltooien en het bedrijfsbeleid te omzeilen.

De betaling moet uitsluitend worden gemaakt door het bedrijf van de Groep bij wie de entiteit een rekening heeft of voor wie de entiteit een dienst uitvoert of producten biedt.

In het geval dat de entiteit aanduidt dat het bedrijf van de Groep met wie het zaken doet, de betaling aan een dochteronderneming of vestigingsbedrijf van de entiteit of een andere entiteit of persoon anders dan de entiteit zelf, moet maken, zal er geen betaling aan de genoemde andere entiteit of individu plaatsvinden, tenzij het bedrijf van de Groep een schriftelijke toestemming en instructies van de entiteit tot een dergelijke betaling ontvangt, waarvan de autorisatie op het briefhoofd van de entiteit moet geschreven zijn en ondertekend zijn door een functionaris, manager of directeur van de entiteit die de duidelijke bevoegdheid heeft om dat te doen. Goedkeuring voor de betaling moet van tevoren schriftelijk worden verkregen van het relevante niveau van goedkeuring van het bevoegd bedrijf van de Groep.

De betaling van alle kortingen, speciale kortingen of terugbetalen aan elke entiteit kan alleen gebeuren na de voorafgaande schriftelijke toestemming van de CFO/controleur of zijn/haar aangestelde van het bevoegd bedrijf van de Groep. Alle vragen die opkomen met betrekking tot dergelijke betalingen moeten in het passend bedrijf van de Groep aan een relevant niveau van goedkeuring worden voorgelegd.

Welke praktijken zijn toegestaan aangaande de antitrust-/concurrentiewetten?

De meeste landen hebben wetten die de relaties tussen verkoper en klant bepalen, vooral als de klant de producten voor wederverkoop aanbiedt als distributeur. Verkoop onder de kostprijs of het plegen van prijsstellingspraktijken bedoeld om het vermogen van de klanten om te concurreren te beperken, is meestal illegaal. In de omgang met klanten, moeten de volgende praktijken worden vermeden en moet juridisch advies worden ingewonnen voorafgaand aan de uitoefening van of akkoord te gaan met de implementatie van een willekeurig programma om deze praktijken te bevorderen:

- **Verticale prijsbinding:** Het is verboden om klanten die producten kopen voor wederverkoop te verzoeken de producten te verkopen tegen een bepaalde prijs of niet te verkopen onder een bepaalde prijs.
- **Beperkingen op wederverkoop:** Het is verboden om beperkingen op de algemene voorwaarden van wederverkoop te plaatsen, behalve voor legitieme zakelijke redenen. Geografische beperkingen, een verbod van verkoop aan bepaalde klanten, afspraken om niet te concurreren en dergelijke, zijn allemaal mogelijke verdachte praktijken en moeten zorgvuldig worden beoordeeld door de juridisch adviseur voorafgaand aan het bereiken van een overeenkomst.
- **Koppelverkoop:** Producten kunnen samen worden "verpakt" voor verkoop, zolang de afzonderlijke componenten ook afzonderlijk te koop worden aangeboden tegen een redelijke prijs. Het is verboden om van een klant te eisen dat deze een product of dienst koopt om in aanmerking te komen voor het kopen van een ander product of dienst.
- **Prijsdiscriminatie:** Legitieme verschillen op het gebied van de verkoopprijs op basis van verschillen in volume, hoeveelheid, prestaties, gespecialiseerde eisen, en andere factoren die verschillen in prijs rechtvaardigen, zijn toegestaan. Dit is de basis van onderscheidende waarde voor de klant en is een fundamenteel onderdeel van de marketing en verkoop. Toch kunnen bepaalde wetten een verkoper bepaalde vormen van prijsdiscriminatie en discriminatie door middel van promotionele vergoedingen in verkooptransacties

verbieden, tenzij de discriminatie gerechtvaardigd is op grond van deze wetten, bijvoorbeeld wanneer de verschillen in prijs een variatie in de kosten van de productie of levering weerspiegelen of ontworpen zijn om te voldoen aan een prijsconcurrentie. Dit gebied van de wetgeving, vooral in de VS, is zeer complex en vragen met betrekking tot de verkoop die de ene klant over een andere kan bevoordelen of benadelen, waarbij beide klanten concurreren, moeten met een juridisch adviseur worden besproken

- **Misleidende advertentie:** Ontwerpen, labelen, adverteren, of welke andere misleidende handeling of die zou kunnen misleiden, uitvoeren, is verboden, anders dan voor de fabrikant, de oorsprong, de inhoud of de kwaliteit van een product.
- **Kartels:** Het is verboden om betrokken te raken bij enig kartel of kartelafspraken.

Wat zijn de regels die van toepassing zijn op mijn relatie met concurrenten?

Interactie met concurrenten is een belangrijk aspect van het bedrijfsleven. Fanatiek concurreren betekent niet dat gebieden van legitieme samenwerking en belangen moeten worden vermeden. Werken met concurrenten door middel van handel, normen, charitatieve en educatieve organisaties wordt gestimuleerd en is nuttig. Maar, we moeten zorgen dat onze contacten met werknemers van concurrenten ethisch en legaal zijn.

Wat is beperking van zakendoen?

Antitrust- en concurrerende wetten in vrijwel alle landen beperken de soorten overeenkomsten die met concurrenten kunnen worden aangegaan. Pogingen tot het beperken van de handel of prijsconcurrentie zijn illegaal. Daarnaast is deelname aan discussies over dergelijke beperkingen, ook als de acties die besproken worden, nooit ondernomen werden of niet succesvol zijn, is illegaal als een samenzwering om de handel te beperken.

Voorbeelden van onwettige overeenkomsten met concurrenten omvatten:

- Het bepalen van prijzen, prijsgerelateerde voorwaarden, kortingen of andere voorwaarden zoals krediet- en betalingsvoorwaarden, kortingen of gratis producten, diensten, of verzendkosten.

- Het toewijzen van volumes, klanten of verkoopgebieden of overeenkomsten om geen verkopen in bepaalde markten of met bepaalde klanten of in bepaalde locaties na te jagen.
- De ontwikkeling of productie van producten beperken.
- Weigeren om te handelen met bepaalde klanten of leveranciers of aansturen van zaken naar specifieke voorkeurleveranciers.

Schendingen van de wetten met betrekking tot de concurrentie zijn zeer ernstig. Omdat afspraken kunnen worden afgeleid van het deelnemen aan of zelfs passief luisteren naar discussies over zulke onderwerpen als concurrenten aanwezig zijn, moet u nooit specifieke prijzen, klanten of leveranciers, of plannen voor het product met werknemers van een concurrent bespreken. Als u een evenement bijwoont waar een concurrent aanwezig is en illegale onderwerpen worden besproken, dient u er onmiddellijk op aan te dringen dat het gesprek wordt gestaakt of moet u de plaats waar het gesprek plaatsvindt, verlaten. De consequenties, als een overtreding van de wet is bewezen, zouden boetes en rechtszaken tot een gevangenisstraf voor u tot gevolg kunnen hebben, zowel als aanzienlijke boetes voor bedrijven van de Groep.

Wat zijn de regels die van toepassing zijn op concurrerende informatie?

Concurrentiegevoelige informatie die rechtmatig is verkregen is belangrijk om de bedrijven van de Groep in staat te stellen een sterke positie te behouden in de markten die ze bedienen. Marktonderzoek, evaluatie en testen van producten, onderzoek van openbaar beschikbare informatie, met inbegrip van informatie die publiekelijk is vrijgegeven door concurrenten en het gebruik van externe consultants om informatie over de markten en sectoren waarin we actief zijn te verkrijgen, zijn legitieme bedrijfshulpmiddelen.

Het is echter verboden om informatie te verkrijgen door middel van onethische of illegale middelen, zoals industriële spionage, illegale toegang, stelen, omkoperij van werknemers van concurrenten, of het gebruik van andere illegale methoden om vertrouwelijke informatie over een concurrent te verkrijgen. Indien u enige informatie ontvangt of te horen krijgt die op onethische of illegale wijze

verkregen kan zijn, neem dan onmiddellijk contact op met de betreffende functionaris of de juridische afdeling van uw bedrijf van de Groep.

Wat is in diskrediet brengen?

De reputatie van een bedrijf is een waardevol bezit. Diskrediet is een actie die door een persoon wordt ondernomen met de bedoeling om de reputatie van een bedrijf, haar producten, het bedrijfsleven, management of werknemers te schaden, ervoor te zorgen dat deze in een vals licht worden bekeken. U moet extern geen valse of misleidende verklaringen afleggen over de producten, management, werkwijze van een concurrent, of enig ander aspect van dat bedrijf. Elke verklaring die u maakt moet waarheidsgetrouw en op basis van relevante feiten en gegevens zijn. In geen geval moet u commentaar leveren of speculeren over de zakelijke reputatie, financiële status, of juridische problemen van een bedrijf.

**VOOR WERKNEMERS VAN SUN
CHEMICAL EN
BEDRIJVEN VAN DE GROEP DIE IN DE VERENIGDE STATEN ACTIEF ZIJN**

Voor werknemers van andere DIC Groep bedrijven: neem contact op met de juridische afdeling van DIC voor uitvoercontroleregels die van toepassing zijn op de bedrijven van de Groep waarvoor u werkt.

Hoe moet ik omgaan met handelsbeperkingen?

De mogelijkheid voor Sun Chemical en haar internationale dochterondernemingen en vestigingen (de "Sun Chemical Groep"), en andere DIC Groep bedrijven die actief zijn in de Verenigde Staten met betrekking tot de handel in de wereldmarkt, is beperkt door de voorschriften van de regering van de Verenigde Staten en de functionarissen van de Europese Unie. Bijvoorbeeld, bedrijven in de VS, niet-Amerikaanse bedrijven die Amerikaanse burgers als bestuurders, functionarissen of directeuren hebben (zoals sommige bedrijven van de Groep die actief zijn in de VS) en alle bedrijven die gebruik maken van grondstoffen of producten doorverkopen die in de VS vervaardigd zijn, zijn uitgesloten van deelname aan economische boycots tegen bevriende landen of handel met bepaalde bedrijven waarvan de producten kunnen worden verkocht in landen die onder embargo staan.

Hoe zit het met antiboycotwetten?

Antiboycotwetten zijn bedoeld om te vermijden dat bedrijven een boycot ondersteunen die door het ene land is opgelegd tegen het andere. Vele landen waarin de Sun Chemical Groep zaken doet hebben zulke wetten. De VS en Europese regeringen hebben strikte wetgeving met betrekking tot zulke acties. Deze wetten verbieden relevante bedrijven en werknemers samen te werken met niet-erkende boycots door te weigeren om zaken te doen op basis van ras, godsdienst of nationaliteit, of het verstrekken van informatie over deze zaken aan klanten of potentiële klanten.

Deze wetten verbieden ook het verstrekken van informatie over de relaties die relevante bedrijven van de Groep kunnen hebben met een geboycot land. In het kader van de regelgeving, moeten aanvragen tot deelneming aan een boycot onmiddellijk worden gemeld aan de bevoegde overheidsinstanties. Deze verzoeken kunnen mogelijk worden gevonden in bijna elk bedrijfsdocument, met inbegrip van contracten, verzoeken om te bieden,

kredietbrieven, inkooporders en vragenlijsten die informatie navragen over potentiële leveranciers.

U moet alert zijn op bepalingen die de invoer van goederen uit bepaalde landen verbieden of die vereisen dat de verzending van goederen aan boord van schepen gebeurt die in staat zijn om de havens van bepaalde landen binnen te varen. Als een document taal bevat waarvan u van mening bent dat het boycotgerelateerd kan zijn, neem dan onmiddellijk contact op met de juridische afdeling van Sun Chemical voor advies en bijstand voordat u met de transactie verdergaat.

Welke invloed heeft het reguleren van internationale handel op mij?

Van tijd tot tijd stellen de Amerikaanse regering en de EU en haar lidstaten een economisch embargo in tegen landen die zij als "vijanden van de staat" beschouwen. Het gaat hierbij meestal om landen die terrorisme beoefenen of steunen, mensenrechtennormen schenden of zich bezighouden met andere onaanvaardbare handelingen. Als een goede maatschappelijk verantwoorde onderneming, houdt de Sun Chemical Groep, en andere DIC Groep bedrijven die actief zijn in de Verenigde Staten, zich strikt aan dit embargo. Bijvoorbeeld, het Amerikaanse ministerie van Handel en het ministerie van Financiën reguleren en in sommige gevallen verbieden, de handel met verschillende landen buiten de Verenigde Staten.

De VS onderhoudt op dit moment allesomvattende economische embargo's tegen Cuba, Iran, Noord-Korea, Soedan, Syrië, en de Taliban, waaronder door de Taliban gecontroleerde gebieden. ***Deze economische embargo's gelden met ingang van februari 2014 en zijn onderhevig aan verandering. Neem contact op met de juridische afdeling van Sun Chemical voor een bijgewerkte lijst.***

Als onderdeel van haar handhavingsinspanningen, publiceert de Office of Foreign Assets Control van het ministerie van Financiën ("OFAC") van de VS een lijst met personen en bedrijven die eigendom zijn van of gecontroleerd worden door of handelen namens

de betrokken landen. Het bevat ook individuen, groepen en entiteiten, zoals terroristen en drugshandelaren die worden aangewezen krachtens programma's die niet landspecifiek zijn. Collectief worden dergelijke individuen en bedrijven "Specifiek Aangewezen Ingezetenen" of "SDN's" genoemd. Hun bezittingen zijn geblokkeerd en Amerikaanse personen wordt over het algemeen de omgang met hen verboden. U kunt meer informatie vinden op

<http://www.treasury.gov/resource-center/sanctions/Pages/default.aspx> en

http://www.treasury.gov/resource-center/sanctions/SDN-List/Pages/program_tags.aspx

Deze verbodsbepalingen gelden ook voor internationale filialen van Amerikaanse bedrijven die gebruiken als producten vervaardigd in de VS als grondstof gebruiken of doorverkopen of die Amerikaanse burgers in hun raden van bestuur of in leidinggevende posities hebben. De handel met deze landen of entiteiten kan het bedrijf aan strenge straffen onderwerpen. U moet uw intenties met de juridische afdeling van Sun Chemical bespreken alvorens over te gaan tot de aanzet of het aangaan van enig commercieel contact direct, of indirect via agenten, makelaars, of distributeurs, met één van deze landen. De juridische afdeling van Sun Chemical kan u helpen bij het verkrijgen van specifieke informatie over embargo's.

Daarnaast reguleert het Amerikaanse ministerie van Handel de uitvoer van goederen, diensten en technologie naar niet-Amerikaanse landen. Deze controles richten zich meer op het type goederen, diensten of technologie dat wordt geëxporteerd dan op het land waarnaar zij worden uitgevoerd. Er bestaan soortgelijke regels als de embargo regelgeving met betrekking tot de overdracht van technologie en gevoelige goederen, waaronder een groot aantal chemische stoffen en preparaten, die de verkoop of transport buiten de VS voor deze voorwerpen beperkt.

Voorzichtigheid is geboden om na te gaan of de technische informatie of hoogtechnologische goederen van Amerikaanse oorsprong kunnen worden verkocht of getransporteerd naar niet-Amerikaanse locaties. Aangezien de wetgeving op dit gebied voortdurend verandert, moet u de juridische afdeling van Sun Chemical raadplegen

voordat u zaken doet die de verkoop of export van goederen vervaardigd in de VS of van Amerikaanse herkomst betreffen, met inbegrip van de integratie van deze goederen in lokaal gemaakte producten aan een land of entiteit onder embargo, rechtstreeks of via agenten, distributeurs, of makelaars in andere landen.

De EU en haar lidstaten handhaven embargo's en handelssancties met betrekking tot de handel met verschillende landen. Een up-to-date overzicht van alle huidige voorschriften wordt bijgehouden op www.eurunion.org/legislat/sanctions.htm

Bepaalde sancties blijven actief voor specifieke goederen en specifieke kopers, zoals militairgerelateerde gebruikers, tegen Angola/Unita, Bosnië Herzegovina, Birma/Myanmar, Kongo/Zaire, Kroatië, Haïti, Liberia, de Voormalige Joegoslavische Republiek Macedonië, Sierra Leone, Sudan, Taliban/Al-Qaeda, en Zimbabwe.

De EU handhaaft ook het blokkeren van de wetgeving tegen de Verenigde Staten met betrekking tot de handel met Cuba en Iran. Kortom, het is verboden voor bedrijven en personen die inwoner zijn van de EU-landen om de Amerikaanse sancties tegen Cuba en Iran na te leven. Er dient echter zorgvuldigheid in acht te worden genomen bij het uitvoeren van transacties met Cuba aangezien Amerikaanse burgers en personen die naar de VS reizen kunnen gearresteerd en vervolgd worden voor het toestaan, faciliteren of het voeren van handel met Cuba. Inwoners van de EU en hun directe familieleden kunnen permanent worden uitgesloten van toegang tot de VS wegens een dergelijke betrokkenheid. Bedrijven die Amerikaanse burgers als functionarissen, managers of bestuurders hebben of die producten vervaardigd in de VS naar Cuba en Iran verkopen, kunnen hun Amerikaanse werknemers of vestigingen aan vervolging in de VS blootstellen.

Omdat embargo's en sancties snel en zonder voorafgaande kennisgeving in reikwijdte kunnen verschuiven, is de beste handelswijze het overleg met de juridische afdeling van Sun Chemical voor het starten van handel met betrekking tot één van de bovenstaande landen.

7 Witwassen van geld en antiterrorisme

Wat zijn de regels die van toepassing zijn op het witwassen van geld en antiterrorisme?

Volgens onlangs ingestelde wetgeving in de Verenigde Staten en in vele EU- en andere OESO-landen, worden inspanningen verricht om de financiële transacties m.b.t. de bemiddeling van landen met belastingtoevluchtsoorden, geheime bankrekeningen en b.v.'s om in onrechtmatig transacties verkregen geld "wit te wassen", zoals bedrijfsomkoping, belastingontduiking en handelen in drugs, te bestrijden. Bovendien wordt de beschikbaarheid van middelen aan internationale terroristische organisaties aangevallen, door het opleggen van economische sancties en het volgen van internationale betalingen en de identificatie van de kanaalorganisaties die terroristische activiteiten ondersteunen.

De ontvangst, betaling of overdracht van geldmiddelen of kasequivalenten (cheques, overschrijvingen, wissels, kredietbrieven, enz.) van personen of entiteiten waar dan ook ter wereld in enig bedrag waarvan de andere partij en haar uiteindelijk gerechtigden niet bekend zijn bij de bedrijven van de Groep, kunnen de bedrijven van de Groep blootstellen aan het risico van medeplichtigheid aan of het vergemakkelijken van het witwassen van geld, een strafbaar feit in de meeste landen.

Grote zorgvuldigheid moeten worden betracht om te garanderen dat de financiële transacties uitsluitend worden uitgevoerd met bekende, legitieme zakelijke entiteiten en gerenommeerde banken en financiële instellingen. Transacties die worden verricht met of via intermediaire partijen, anonieme partijen, of "onbekende entiteiten" (waarvoor geen eerdere relatie aantoonbaar is en die niet gemakkelijk te herkennen zijn wat betreft het eigendom of controle) moeten grondig worden onderzocht voorafgaand aan de voltooiing van een transactie om te verzekeren dat een bedrijf van de Groep niet wordt gebruikt als een kanaal voor het witwassen van geld.

Naast het algemene verbod op de handel met bepaalde landen, zoals eerder besproken, is de omgang met een specifieke lijst van personen en bedrijven die terroristische activiteiten ondersteunen, verboden. Het is verboden voor werknemers van de Groep om een persoon of entiteit op de lijst van buitenlandse terroristische organisaties of Specifiek Aangewezen Globale Terroristen in dienst te nemen, te initiëren, te faciliteren, of een transactie hiermee te voltooien. Deze lijsten, die maandelijks worden bijgewerkt, worden gepubliceerd op de websites van het Amerikaanse ministerie van Financiën (www.ustreas.gov - ga dan naar Office of Foreign Assets Control op de site map); de Verenigde Naties; de Europese Unie; en de Bank of England. Schendingen van de antiterrorismewetten omvatten strenge strafrechtelijke sancties voor bedrijven van de Groep en de betrokken personen, waaronder in de Verenigde Staten, tot levenslange gevangenisstraf en in sommige gevallen de doodstraf.

Bedrijven van de Groep moeten waarborgen dat transacties niet worden gebruikt voor hulp of ondersteuning aan terroristen, terroristische organisaties of partijen of organisaties die terrorisme of terroristische activiteiten ondersteunen.

8 Dwangarbeid, kinderarbeid, conflictmineralen

Verbod op dwangarbeid of verplichte arbeid

Gedwongen of verplichte arbeid en de eventuele betrokkenheid daarbij, is verboden. Gedwongen of verplichte arbeid wordt gedefinieerd als alle werkzaamheden en diensten die worden verkregen van een persoon onder de dreiging van straf en waarvoor deze persoon zich niet zelf heeft aangeboden. De meest extreme voorbeelden zijn slavenarbeid, gevangenisarbeid en lijfeigenschap, maar schulden kunnen ook worden gebruikt als een middel van het behoud van werknemers in een staat van gedwongen arbeid. Inhouding van identiteitspapieren, die verplichte borgsommen vereist, of werknemers dwingen, onder dreiging van ontslag, om extra uren te werken die niet eerder overeengekomen waren, zijn allemaal voorbeelden van dwangarbeid.

Verbod op kinderarbeid

Kinderarbeid en de eventuele betrokkenheid daarbij, is verboden. "Kinderarbeid" wordt gedefinieerd volgens het Verdrag van de Internationale Arbeidsorganisatie betreffende de minimumleeftijd, 1973 (No. 138), of de plaatselijke legale minimumleeftijd voor arbeid, welke hoger is.

Conflictmineralen

Bedrijven van de Groep verwachten dat hun leveranciers van materialen voldoen aan de van toepassing zijnde wetgeving, met inbegrip van de wetgeving voor het uitroeien van de slavernij en mensenhandel, evenals van de wetgeving die bestemd is om omkoperij en corruptie in aanbesteding te elimineren. In het bijzonder, indien van toepassing, wordt er van de leveranciers verwacht dat zij voldoen aan de wet op transparantie in bevoorradingsketen van Californië van

2010 (CTSCA); wet op de bescherming van de federale slachtoffers van mensenhandel en geweld van 2000, en eventuele wijzigingen daarvan, (VTVPA); en de wet op buitenlandse corruptiepraktijken van 1977 (FCPA), en alle van toepassing zijnde antiomkopingswetten van de landen waarin zij zaken doen.

Tevens, als de geleverde goederen in enige hoeveelheid tin, tantaal, goud of wolfram bevatten, zijn de leveranciers verplicht te voldoen aan de minerale conflict bepalingen van de Dodd-Frank Wall Street hervorming en de wet consumentenbescherming van 2010, en te certificeren dat geen van deze mineralen ontstaan is in de Democratische Republiek Kongo of in een aangrenzend land. De DIC Groep werkt serieus aan het probleem van de conflictmineralen en zal bij deze kwestie worden betrokken samen met de leveranciers, door middel van onze bevoorradingsketen. Het basisbeleid van de DIC Groep op het gebied van conflictmineralen is als volgt:

De DIC Groep onthoudt zich van het gebruik van goud, tantaal, wolfram en tin die zijn geclassificeerd als 'conflictmineralen', dat wil zeggen, mineralen gedolven in omstandigheden van gewapende conflicten en geweld in de Democratische Republiek Kongo (DPR) en zijn buurlanden. Bovendien in het geval dat grondstoffen die bij externe leveranciers zijn gekocht, wordt ontdekt dat deze conflictmineralen bevatten, zal de DIC Groep onmiddellijk aanbestedingen daarvan te beëindigen.

9 Handel met voorkennis

Wat zijn de regels met betrekking tot handelen met voorkennis?

"Handel met voorkennis" is het kopen, verkopen, of anderszins handelen in de openbare effecten (aandelen, obligaties, opties, puts, gesprekken, enz.) van een beursgenoteerde onderneming door personen die in dienst zijn van die onderneming of een vertrouwelijke relatie met die onderneming hebben die het mogelijk maakt die vertrouwelijke informatie te ontvangen en die belangrijke informatie over het bedrijf ontvangt of daar toegang tot heeft voordat die informatie door het bedrijf openbaar wordt gemaakt voor het grote publiek.

DIC is een beursgenoteerde onderneming in Japan. Daarom vallen de werknemers van alle bedrijven van de Groep onder de wetten met betrekking tot handel met voorkennis, zoals daar zijn consultants, accountants, advocaten en anderen die een vertrouwelijke relatie met elk bedrijf van de Groep heeft dat het ontvangen van vertrouwelijke informatie mogelijk maakt.

Omdat de wezenlijke feiten betrekking kunnen hebben op de dochterondernemingen van beursgenoteerde bedrijven, handel drijven in DIC effecten met behulp van de kennis over materiële niet-openbare informatie met betrekking tot eventuele bedrijven van de Groep wordt beschouwd als een schending van de wetten op handel met voorkennis. Gedurende uw dienstverband bij een bedrijf van de Groep, kunt u toegang tot informatie verkrijgen over DIC, een ander bedrijf van de Groep, of een andere beursgenoteerde onderneming, die niet beschikbaar is voor het publiek.

Werknemers van alle bedrijven van de Groep mogen deze informatie niet gebruiken bij het nemen van investeringsbeslissingen voor zichzelf of voor anderen. Beleggen op basis van dergelijke niet-openbare informatie kan als "handel met voorkennis" beschouwd worden en stelt u mogelijk bloot aan civiele zowel als strafrechtelijke aansprakelijkheid. Deze informatie moet te allen tijde vertrouwelijk blijven totdat het wordt onthuld aan het publiek door het bedrijf waarvoor deze informatie relevant is. Een andere persoon inlichten over dergelijke informatie, wat het voor de andere persoon mogelijk maakt een beleggingsbeslissing te nemen en een andere persoon aan te moedigen om op basis van die informatie met de effecten te handelen, is ook verboden en wordt beschouwd als handel met voorkennis. Zowel u als de andere persoon kan aansprakelijk worden gesteld voor civiele en strafrechtelijke sancties voor dergelijke activiteiten.

Alle werknemers moeten alle passende maatregelen nemen, met inbegrip van overleg met de juridische afdeling van DIC voorafgaand aan het kopen of verkopen van enige DIC aandelen of andere effecten, of effecten van andere beursgenoteerde bedrijven die een zakelijke relatie met DIC hebben, op basis van informatie die als vertrouwelijk en niet-openbaar materiaal kan worden beschouwd.

0 Correcte administratie en interne controle met betrekking tot financiële verslaggeving

Wat is J-SOX?

J-SOX, de Financiële Instrumenten and Exchange Law van Japan, werd uitgevoerd in het kader van een verbod op frauduleuze verslaggeving en fouten in de financiële verslaggeving, en werd gemaakt op basis van de Amerikaanse Sarbanes-Oxley Act en vereist de beoordeling van het bestuur van de interne controles. J-SOX is van toepassing op alle Japanse beursgenoteerde ondernemingen en hun geconsolideerde bedrijven van de Groep en vereist een managementevaluatie van de interne controle van de financiële verslaggeving met een interne controle door registeraccountants. Omdat DIC een beursgenoteerd bedrijf in Japan is, geldt J-SOX voor alle bedrijven van de Groep.

Wat u moet doen met betrekking tot de boekhouding en rapporten

Om ervoor te zorgen dat DIC de conformiteit met de bepalingen van J-SOX met betrekking tot interne controles van de financiële verslaggeving kan handhaven, moet u als medewerker van een bedrijf van de Groep:

- Ernaar streven om de doelen en doelstellingen van de operationele procedures en de interne controle bij uw bedrijf van de Groep te begrijpen en samen te werken om ervoor te zorgen dat dergelijke procedures en mechanismen efficiënt werken.

- Nooit fraude, collusie, of verzwijging in verband met operationele procedures of interne controlemechanismen negeren.
- Redelijke maatregelen nemen om ervoor te zorgen dat alle boeken en bescheiden (zoals financiële, zakelijke, kosten, en andere gerelateerde rapporten) nauwkeurig en volledig zijn.
- Eventuele fouten, onjuistheden of onregelmatigheden in een financieel document of zakelijke dossier (inclusief vermoedens van hetzelfde) onmiddellijk aan de juiste personen melden.
- Voldoen aan deze zakelijke gedragscode en de boekhoudkundige regels en operationele procedures van uw bedrijf van de Groep.
- Verbeteringen overwegen en voorstellen als u zich bewust wordt van de noodzaak om de algemene operationele procedures te verbeteren.

BIJLAGE A

Contactgegevens voor het melden van overtredingen

Om schendingen van deze zakelijke gedragscode te melden, of als u vragen heeft met betrekking tot deze normen en richtlijnen, het daarmee samenhangende beleid of de procedures van DIC Groep, of de wetten die uw activiteiten namens de groep bepalen, of als u de behoefte voelt naar begeleiding met betrekking tot een juridische of ethische vraag, dan kunt u contact opnemen met de volgende personen per telefoon, e-mail of andere correspondentie.

DIC JAPAN

Directeur belast met de conformiteit
DIC Building
7-20, Nihonbashi 3-chome
Chuo-ku, Tokyo 103-8233 Japan
Tel: 81-3-6733-3000 Fax: 81-3-6733-3022
ComplianceOfficer@ma.dic.co.jp

Juridische afdeling
DIC Building
7-20, Nihonbashi 3-chome
Chuo-ku, Tokyo 103-8233 Japan
Tel: 81-3-6733-3000 Fax: 81-3-6733-3022
legal@ma.dic.co.jp

Kyowa-sogo Advocatenbureau & Kyowa-partners Advocatenbureau (Uitsluiten in de Japanse taal)
Umeda Hankyu Building Office Tower 34
8-1 Kakuda-cho, Kita-Ku, Osaka 530-0017
Tel: 81-6-6311-8850
diccompliance@kyowa-sogo.gr.jp

DIC HQ Klokkenluidercomité: compliance@ma.dic.co.jp

DIC CHINA

Juridische afdeling
12th Fl., Metro Plaza
No. 555 Lou Shan Guan Road
Shanghai 200051 Volksrepubliek China
Tel: 86-21-6228-9922 Fax: 86-21-6241-9221
legal@dic.com.cn

DIC China Klokkenluidercomité: whistleblower@dic.com.cn

DIC Asia Pacific

Juridische afdeling

78 Shenton Way, #19-01

Singapore 079120

Tel: 65-6224-0600

Fax: 65-6224-3313

legal@dic.com.sg

DIC AP Klokkenuidercomité: compliance@dic.com.sg

Ethieklijn

Om een bezwaar of een mogelijke schending van de wet of van het beleid van DIC te melden, kunt u het best contact opnemen met de DIC **Ethische Hotline op 00531-121520 / 0066-33-112505** (Japan), of via het internet op www.EthicsPoint.com door de taal van uw keuze te kiezen, dan op "Nieuw rapport indienen" te klikken en indien gevraagd, "DIC Corporation" in te voeren als de naam van de organisatie en daarna de instructies te volgen. Een lijst met telefoonnummers voor landen buiten Japan is ook op deze website te vinden.

Contactgegevens voor het melden van overtredingen (vervolg)

SUN CHEMICAL

Melden van schending van deze zakelijke gedragscode

James R. Van Horn, Vicepresident,
Algemeen adviseur & secretaris
Tel: 973.404-6550 (direct)
Fax: 973.404-6439
E-mail: jim.vanhorn@sunchemical.com

Kevin Michaelson, Chief Financial Officer
Tel: 973.404.6310 (direct)
Fax: 973.404.6898
E-mail: kevin.michaelson@sunchemical.com

Myron Petruch, President & CEO
Tel: 973.404.6400
Fax: 973.404.6807
E-mail: myron.petruch@sunchemical.com

Om een bezwaar of een mogelijke schending van de wet of van het beleid van Sun Chemical te melden, kunt u het best contact opnemen met de Sun Chemical **Ethische Hotline op 1.866.730.7932** (VS., Canada, en Puerto Rico), of via het internet op www.EthicsPoint.com door de taal van uw keuze te kiezen, dan op "Nieuw rapport indienen" te klikken en indien nodig, "Sun Chemical" in te voeren als de naam van de organisatie en daarna de instructies te volgen. Een lijst met telefoonnummers voor landen buiten de VS, Canada en Puerto Rico is ook op deze website te vinden.

Stuur alle schriftelijke correspondentie naar:

Sun Chemical Corporation
35 Waterview Boulevard
Parsippany, NJ 07054
U.S.A.

Klachten met betrekking tot discriminatie of intimidatie

Klachten over discriminatie en intimidatie moeten worden gericht aan uw leidinggevende, Human Resources, de juridische dienst van Sun Chemical, of de Ethische Hotline.

Bezorgdheid over milieu, gezondheid of veiligheid

Meldingen van feitelijke of potentiële problemen voor het milieu, de gezondheid of de veiligheid, of vragen van werknemers over verantwoordelijkheden of het beleid op deze terreinen moeten onmiddellijk worden gericht aan uw leidinggevende of aan de vicepresident, milieuzaken.

BIJLAGE B

Voor werknemers van Sun Chemical Groep

Werknemers in de VS

Deze normen en richtlijnen zijn een verklaring van beleidsmaatregelen voor individueel en zakelijk gedrag en creëren op geen enkele manier contractuele of andere werknemersrechten of enige mate van zekerheid van een vaste baan, omdat alle dienstverbanden, tenzij uitdrukkelijk anders gedekt door een schriftelijk contract, naar believen door u of door Sun Chemical kunnen worden opgezegd, op elk gewenst moment, met of zonder reden en met of zonder kennisgeving.



Kleur & comfort door chemie