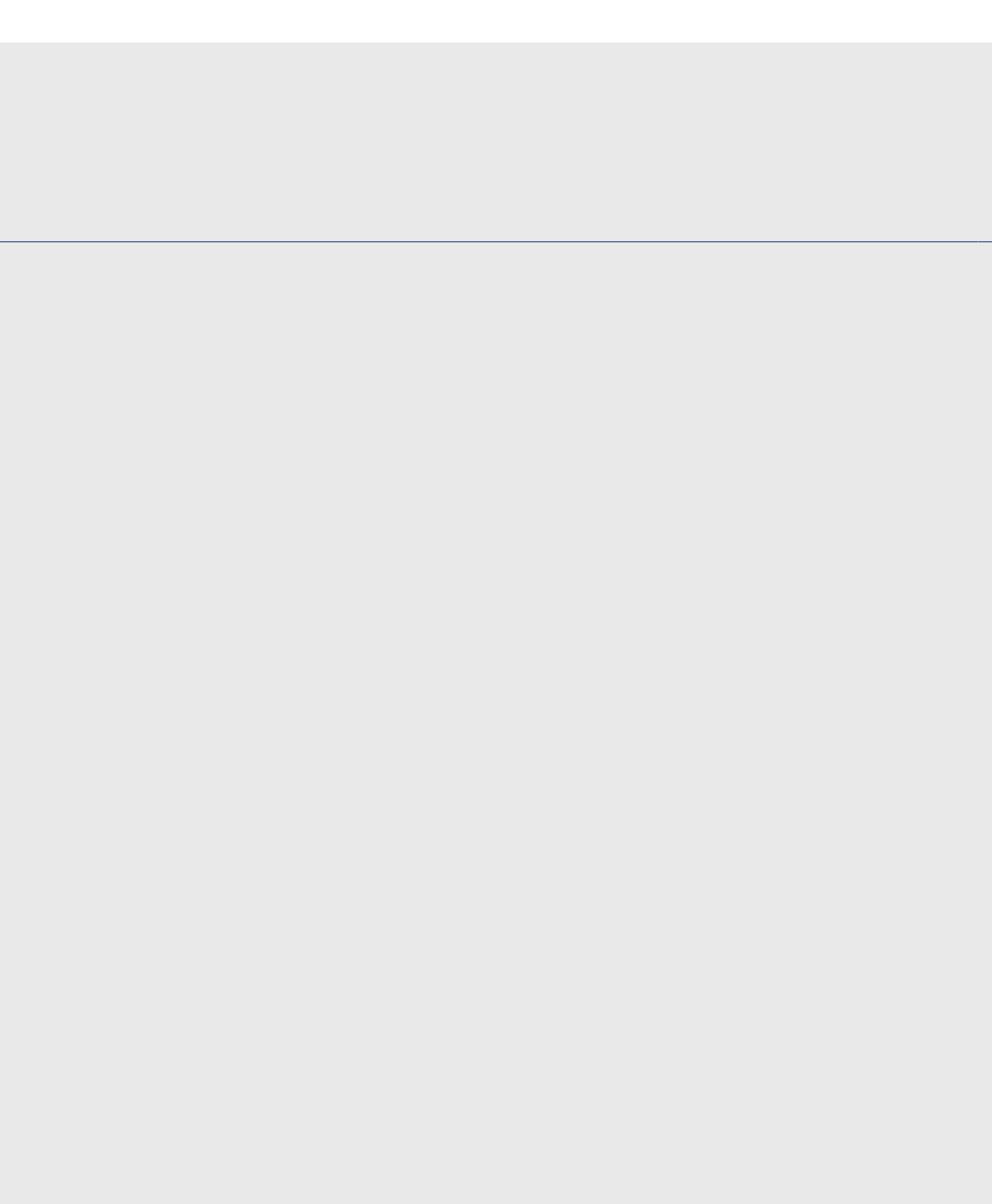


# INTEGRITEITSCODE EN REGELING INZAKE VERTROUWENSPERSONEN

(Klokkenluidersregeling)

Koninklijke Ten Cate



# INLEIDING

---

Deze integriteitscode is opgesteld door Koninklijke Ten Cate nv. De code is het uitgangspunt voor alle handelingen van onze werkmaatschappijen in binnen- en buitenland.

Koninklijke Ten Cate is een onderneming die materialen produceert met nauwkeurig omschreven functionele kenmerken. Daarbij gaan wij relaties aan met onze omgeving als toeleverancier, ontwikkelaar, partner etc. Deze relaties zijn niet alleen gebaseerd op vertrouwen, onze technologische kennis en vaardigheden, de kwaliteit van onze producten, maar ook op onze wijze van werken, omgang met het milieu en maatschappelijke doelstellingen.

Voor Koninklijke Ten Cate is het essentieel dat onze stakeholders vertrouwen hebben en blijven hebben in de onderneming. Deze integriteitscode wil bijdragen aan dit vertrouwen. Daarom zal Koninklijke Ten Cate zich houden aan deze integriteitscode en verwacht zij hetzelfde van al haar medewerkers.

Omdat Koninklijke Ten Cate opereert in een dynamische omgeving, zal de code indien nodig aangepast worden naar aanleiding van nieuwe inzichten, eisen en wensen. Significante wijzigingen worden door de raad van bestuur gecommuniceerd naar de betrokken doelgroepen.

Ter ondersteuning van deze code zijn een centrale Compliance Officer en een Vertrouwenspersoon benoemd. Daarnaast wordt een vertrouwenspersoon benoemd in de persoon van de maatschappelijk werker van de ArboUnie.

Als er vragen of klachten zijn die betrekking hebben op deze code, kunnen deze personen geraadpleegd worden.

Vragen en klachten met betrekking tot de financieel-economische aspecten van de integriteitscode kunnen neergelegd worden bij de Compliance Officer. Voor vragen en klachten met betrekking tot interpersoonlijke aspecten van deze code, zoals discriminatie en intimidatie, kunnen medewerkers terecht bij een van de Vertrouwenspersonen.

De integriteitscode heeft betrekking op iedereen met een dienstbetrekking bij Koninklijke Ten Cate of haar werkmaatschappijen. Deze code is onlosmakelijk verbonden aan elke individuele arbeidsovereenkomst.

De raad van bestuur vindt het van het grootste belang dat medewerkers het belang van de integriteitscode begrijpen en naleven. Hierbij is een belangrijke taak weg gelegd voor leidinggevenden. Onderdeel van de integriteitscode is een klokkenluidersregeling (Regeling inzake Vertrouwenspersonen), bedoeld voor het melden van misstanden binnen Koninklijke Ten Cate. Voor de procedure hieromtrent wordt verwezen naar Hoofdstuk 2 van deze regeling.

Deze code is goedgekeurd door de raad van commissarissen van Koninklijke Ten Cate en is in werking getreden op 1 juli 2006.

Ir. L. de Vries  
voorzitter

Drs. P.H. van der Vorm

# ONZE MISSIE

Koninklijke Ten Cate is een technologisch gedreven, internationaal opererende, innovatieve onderneming die streeft naar marktleiderschap in haar nichemarkten.

Koninklijke Ten Cate investeert in kennisverdieping en -overdracht, zodat optimaal gebruik kan worden gemaakt van in de organisatie aanwezige hoogwaardige kennis van textieltechnologie en gerelateerde chemische processen. De onderneming streeft een ethisch en maatschappelijk verantwoorde werkwijze na en biedt medewerkers een veilige en inspirerende werkomgeving, waar ontplooiing gestimuleerd wordt.

## Waarden

Deze missie is leidend voor alle medewerkers van Koninklijke Ten Cate nv in hun dagelijks werk. Daarnaast zijn er kernwaarden geformuleerd die aanvullend zijn op de missie. De waarden 'vooruitgang', 'kundig', 'vindingrijk' en 'betrouwbaar' geven een goede beschrijving van wat Koninklijke Ten Cate is en wil zijn.

Ter bescherming van deze reputatie zal de onderneming zich te allen tijde houden aan algemeen aanvaarde maatschappelijke normen en waarden en aan lokale wetten en regels van onze vestigingen wereldwijd.

## Medewerkers

De onderneming verwacht dat haar medewerkers geen acties ondernemen die in strijd zijn met de missie en de kernwaarden.

- Afspraken met onze stakeholders worden door ons stipt nagekomen zodat het vertrouwen niet wordt geschaad.
- Koninklijke Ten Cate en haar medewerkers onthouden zich van gedragingen die eerlijke concurrentie tegengaan. Koninklijke Ten Cate of haar medewerkers stellen zich slechts via legale wegen op de hoogte van informatie over concurrenten.

- Koninklijke Ten Cate en haar medewerkers maken geen gebruik van afnemers of leveranciers om wet- of regelgeving te overtreden of te omzeilen. Tevens zullen zij niet handelen in strijd met maatschappelijk aanvaarde normen.
- Koninklijke Ten Cate en haar medewerkers geven of ontvangen geen geschenken met als doel het beïnvloeden van de andere partij. Kleine attenties als blijk van waardering zijn toegestaan, mits die een waarde vertegenwoordigen van minder dan €100. Bij geschenken met een hogere tegenwaarde, volgt overleg met de Compliance Officer. Geschenken in geld of omzetbaar in geld zijn niet toegestaan. Als een medewerker in verlegenheid wordt gebracht door een geschenk of bij twijfel, wordt de Compliance Officer geraadpleegd.
- Koninklijke Ten Cate opereert op basis van zakelijke overwegingen. Persoonlijke motieven spelen hierbij geen rol. Concurrenieren of zakendoen met organisaties waarin familieleden of bekenden belangen hebben, kan belangenverstremgeling veroorzaken. Dergelijke gevallen, of gevallen die de schijn van belangenverstremgeling kunnen wekken, dienen gemeld te worden bij de Compliance Officer.
- Alle transacties met afnemers of zakenpartners worden schriftelijk vastgelegd volgens de geldende richtlijnen. De administratie van elke order en elk project is inzichtelijk, volledig en correct. Contante betalingen worden niet geaccepteerd, tenzij de betaling geschiedt volgens algemeen aanvaarde controleprocedures. Bij twijfel wordt de Compliance Officer geraadpleegd.

- De individuele ambities, waarden en normen van de medewerkers dienen te passen binnen algemeen aanvaarde waarden en normen.
- Medewerkers worden beoordeeld op hun prestaties. Elke vorm van discriminatie op grond van ras, geslacht, godsdienst, levensovertuiging, politieke voorkeuren, leeftijd, handicap, seksuele voorkeuren of anders-zins, zijn binnen Koninklijke Ten Cate onacceptabel. Fysieke, mondelinge, schriftelijke en seksuele intimidatie worden niet getolereerd. Bij klachten kunnen medewerkers een van de Vertrouwenspersonen inschakelen.
- Koninklijke Ten Cate zorgt voor een veilige en gezonde werkplek voor haar medewerkers. Net als van zakenpartners, wordt van alle medewerkers van Koninklijke Ten Cate verwacht dat zij handelen in de geest van het milieu- en veiligheidsbeleid van de onderneming.
- Koninklijke Ten Cate investeert in kennisverdieping en -overdracht, zodat optimaal gebruik kan worden gemaakt van in de organisatie aanwezige hoogwaardige kennis van textieltechnologie en gerelateerde chemische processen. De onderneming streeft een ethisch en maatschappelijk verantwoorde werkwijze na en biedt medewerkers een veilige en inspirerende werkomgeving, waar ontplooiing gestimuleerd wordt.
- Nevenfuncties van medewerkers van Koninklijke Ten Cate mogen niet strijdig zijn met de wet. Zo nodig moeten medewerkers aangeven dat zij op persoonlijke titel spreken en geen uitspraken namens Koninklijke Ten Cate doen. Het is niet toegestaan uitingen te doen die de (im) materiële belangen van de onderneming schaden.

Betaalde of onbetaalde nevenactiviteiten die conflicteren met de belangen van Koninklijke Ten Cate, zijn niet toegestaan. Bij twijfel dient de Compliance Officer geraadpleegd te worden.

- Bedrijfseigendommen zoals machines, apparatuur, voorraden en inventaris dienen alleen ingezet te worden ten behoeve van de onderneming. Ander gebruik is niet toegestaan. Dit geldt ook voor vertrouwelijke informatie, zoals verkoop- en winstcijfers, marketingplannen en dergelijke. Medewerkers gaan zorgvuldig om met zowel de materiële als immateriële eigendommen van Koninklijke Ten Cate.
- Medewerkers van Koninklijke Ten Cate zijn gehouden aan volledige geheimhouding van alle vertrouwelijke informatie voor zover dit niet in strijd is met een wettelijke plicht tot openbaarmaking. Bij twijfel dient de Compliance Officer geraadpleegd te worden. De verplichting tot geheimhouding blijft ook na beëindiging van het dienstverband van kracht.
- Koninklijke Ten Cate heeft als beleid milieubelasting te minimaliseren. De onderneming en haar medewerkers handelen dan ook actief in de geest van dit beleid. Van zakenpartners wordt ook verwacht dat zij zich inzetten om milieubelasting te minimaliseren.

Bij deze integriteitscode is tevens een regeling inzake vertrouwenspersonen, een zogenaamde klokkenluidersregeling, opgesteld. Deze regeling voorziet erin dat medewerkers veilig melding kunnen doen van vermoedens van ernstige misstanden binnen de onderneming.

### **Aandeelhouders**

De aandeelhouders zijn de gezamenlijke eigenaren van Koninklijke Ten Cate. Zij hebben hun vertrouwen in de onderneming gesteld. Koninklijke Ten Cate zal er dan ook alles aan doen de belangen van de aandeelhouders zo goed mogelijk te behartigen.

### **Compliance Officer en Vertrouwenspersoon**

De Compliance Officer en de Vertrouwenspersonen worden aangesteld door de raad van bestuur.

De Compliance Officer is een onafhankelijk meldpunt voor het stellen van vragen over de integriteitscode, of het melden van overtredingen ervan op financieel-economisch vlak.

De Vertrouwenspersoon is ingesteld voor vragen over of voor het melden van overtredingen van de code op interpersoonlijk vlak, bijvoorbeeld discriminatie of seksuele intimidatie.

De Vertrouwenspersoon op centraal niveau is tevens verantwoordelijk voor de correcte uitvoering van de klokkenluidersregeling.

Iedere medewerker van Koninklijke Ten Cate is verplicht een door hem of haar geconstateerde overtreding van de integriteitscode direct te melden aan de Compliance Officer of Vertrouwenspersoon. De melding wordt vertrouwelijk behandeld.

Zowel de Compliance Officer als de Vertrouwenspersoon heeft de bevoegdheid overtredingen van de code te onderzoeken en indien nodig advies uit te brengen naar de raad van bestuur of de directies van werkmaatschappijen.

Zowel de Compliance Officer als de Vertrouwenspersoon rapporteert éénmaal per jaar aan de raad van bestuur over de werking van de code en de genomen acties.

Indien op basis van een melding bij de Compliance Officer of Vertrouwenspersoon een onderzoek is ingesteld, waaruit blijkt dat in strijd met de code is gehandeld, kunnen sancties genomen worden tegen de medewerker in kwestie. Deze sancties zijn afhankelijk van de ernst van de overtreding en kunnen variëren van berisping, schorsing, boete en ontslag tot ontslag op staande voet. De betrokken medewerker kan voorts aansprakelijk gehouden worden voor alle schade die voor Koninklijke Ten Cate uit de overtreding van de code mocht voortvloeien.

# REGELING INZAKE VERTROUWENSPERSONEN

# REGELING INZAKE VERTROUWENSPERSONEN

(klokkenluidersregeling) Koninklijke Ten Cate nv

Regeling inzake het omgaan met een vermoeden van een misstand

## Hoofdstuk 1 - Definities

### Artikel 1

In deze regeling wordt verstaan onder:

- de medewerker: degene die, al dan niet in dienst, werkzaam is ten behoeve van de vennootschap en haar werkmaatschappijen;
- de vennootschap: de naamloze vennootschap Koninklijke Ten Cate nv;
- de voorzitter van de raad van bestuur: de voorzitter van de raad van bestuur van de vennootschap;
- de voorzitter van de raad van commissarissen: de voorzitter van de raad van commissarissen van de vennootschap;
- leidinggevende: degene die direct leiding geeft aan de medewerker;
- vertrouwenspersoon: degene die door de voorzitter van de Raad van Bestuur is aangewezen om als zodanig voor de vennootschap en haar werkmaatschappijen te fungeren;
- een vermoeden van een misstand: een op redelijke gronden gebaseerd vermoeden met betrekking tot de onderneming, in verband met:
  - a. een (dreigend) strafbaar feit;
  - b. een (dreigende) schending van wet- en regelgeving;
  - c. een (dreiging van) bewust onjuist informeren van publieke organen of van organen van de vennootschap en haar werkmaatschappijen;
  - d. een schending van binnen de onderneming geldende gedragsregels of
  - e. (een dreiging van) het bewust achterhouden, vernietigen of manipuleren van informatie over deze feiten.

## Hoofdstuk 2 - Procedure

### Artikel 2

1. Tenzij sprake is van een uitzonderingsgrond als bedoeld in artikel 4 lid 2, meldt de medewerker een vermoeden van een misstand intern bij zijn leidinggevende of, indien hij melding aan zijn leidinggevende niet wenselijk acht, bij de vertrouwenspersoon. Melding aan de vertrouwenspersoon kan ook plaatsvinden naast de melding aan zijn leidinggevende.
2. De leidinggevende of de vertrouwenspersoon legt de melding, met de datum waarop deze ontvangen is, desgevraagd schriftelijk vast en laat die vastlegging voor akkoord tekenen door de medewerker, die daarvan een afschrift ontvangt. De leidinggevende of de vertrouwenspersoon draagt er zorg voor dat de voorzitter van de raad van bestuur onverwijld op de hoogte wordt gesteld van een gemeld vermoeden van een misstand en van de datum waarop de melding ontvangen is en dat de voorzitter van de raad van bestuur een afschrift van de vastlegging ontvangt.
3. De voorzitter van de raad van bestuur stuurt een ontvangstbevestiging aan de medewerker, die een vermoeden van een misstand heeft gemeld. In de ontvangstbevestiging wordt gerefereerd aan de oorspronkelijke melding. Dit geldt ook indien de medewerker het vermoeden niet heeft gemeld aan zijn leidinggevende maar aan de vertrouwenspersoon.
4. Onverwijld na de melding van een vermoeden van een misstand zal de voorzitter van de raad van bestuur een onderzoek starten.



5. De medewerker die het vermoeden van een misstand meldt en degene aan wie het vermoeden van de misstand is gemeld behandelen de melding vertrouwelijk. Zonder toestemming van de voorzitter van de raad van bestuur wordt geen informatie verschaft aan derden binnen of buiten de vennootschap en haar werkmaatschappijen. Bij het verschaffen van informatie zal de naam van de medewerker niet worden genoemd en ook overigens de informatie zo worden verstrekt dat de anonimiteit van de medewerker voor zover mogelijk gewaarborgd is.

#### *Artikel 3*

1. Binnen een periode van acht weken vanaf het moment van de interne melding wordt de medewerker door of namens de voorzitter van de raad van bestuur schriftelijk op de hoogte gebracht van het standpunt van de voorzitter van de raad van bestuur omtrent het gemeld vermoeden van een misstand. Daarbij wordt aangegeven tot welke stappen de melding heeft geleid.
2. Indien het standpunt niet binnen acht weken kan worden gegeven, wordt de medewerker door of namens de voorzitter van de raad van bestuur hiervan in kennis gesteld en wordt aangegeven binnen welke termijn hij een standpunt tegemoet kan zien.

### **Hoofdstuk 3 - Melding aan de voorzitter van de raad van commissarissen**

#### *Artikel 4*

1. De medewerker kan het vermoeden van een misstand melden bij de voorzitter van de raad van commissarissen, indien:

- a. hij het niet eens is met het standpunt als bedoeld in artikel 3;
- b. hij geen standpunt heeft ontvangen binnen de vereiste termijn, bedoeld in het eerste en tweede lid van artikel 3;
- c. de termijn, bedoeld in het tweede lid van artikel 3, gelet op alle omstandigheden onredelijk lang is en de medewerker hiertegen bezwaar heeft gemaakt bij de voorzitter van de raad van bestuur, doch deze daarop niet een kortere, redelijke termijn heeft aangegeven;
- d. het vermoeden van een misstand een bestuurder van de vennootschap betreft, of de vertrouwenspersoon;
- e. sprake is van een uitzonderingsgrond als bedoeld in het volgend lid.

2. Een uitzonderingsgrond als bedoeld lid 1.e doet zich voor, indien sprake is van
  - a. een situatie waarin de medewerker in redelijkheid kan vrezen voor tegen-maatregelen als gevolg van een interne melding;
  - b. een eerdere interne melding conform de procedure van in wezen dezelfde misstand, die de misstand niet heeft weggenomen.
3. De voorzitter van de raad van commissarissen legt de melding, met de datum waarop deze ontvangen is, desgevraagd schriftelijk vast en laat die vast-legging voor akkoord tekenen door de medewerker, die daarvan een afschrift ontvangt.
4. De voorzitter van de raad van commissarissen stuurt een ontvangstbevestiging aan de medewerker die een vermoeden van een misstand heeft gemeld. Als de medewerker het vermoeden van misstand al eerder heeft gemeld, dan wordt in de ontvangstbevestiging gerefereerd aan de oorspronkelijke melding.

5. Onverwijld wordt een onderzoek naar aanleiding van de melding van een vermoeden van een misstand gestart.
6. De medewerker die het vermoeden van een misstand meldt en degene aan wie het vermoeden van de misstand is gemeld behandelen de melding vertrouwelijk.
7. Zonder toestemming van de voorzitter van de raad van commissarissen wordt geen informatie verschaft aan derden binnen of buiten de vennootschap en haar werkmaatschappijen. Bij het verschaffen van informatie zal de naam van de medewerker niet worden genoemd en ook overigens de informatie zo worden verstrekt dat de anonimiteit van de medewerker zover zover mogelijk gewaarborgd is.

#### **Artikel 5**

1. Binnen een periode van acht weken vanaf het moment van de interne melding wordt de medewerker door of namens de voorzitter van de raad van commissarissen schriftelijk op de hoogte gebracht van een inhoudelijk standpunt omtrent het gemelde vermoeden van een misstand. Daarbij wordt aangegeven tot welke stappen de melding heeft geleid.
2. Indien het standpunt niet binnen acht weken kan worden gegeven, wordt de medewerker door of namens de voorzitter van de raad van commissarissen hiervan in kennis gesteld en wordt aangegeven binnen welke termijn hij een standpunt tegemoet kan zien.

## **Hoofdstuk 4 - Rechtsbescherming**

### **Artikel 6**

De medewerker, die met inachtneming van de bepalingen in deze regeling te goeder trouw een vermoeden van een misstand heeft gemeld, wordt op geen enkele wijze in zijn positie benadeeld als gevolg van het melden daarvan. Deze bescherming geldt niet indien het vermoeden van een misstand niet overeenkomstig deze procedure kenbaar is gemaakt, maar op enig moment (te voren, tegelijkertijd of daarna) aan één of meer derden binnen of buiten de vennootschap kenbaar is gemaakt.

## **Hoofdstuk 5 - Inwerkingtreding**

### **Artikel 7**

Deze code is goedgekeurd door de raad van commissarissen van Koninklijke Ten Cate en is in werking getreden op 1 juli 2006.



**KONINKLIJKE TEN CATE**

Egbert Gorterstraat 3  
7607 GB, Almelo

0546 544 911 Tel  
0546 814 145 Fax

[royal@tencate.com](mailto:royal@tencate.com)  
[www.tencate.com](http://www.tencate.com)

