



Doen
wat juist is

TYSONCODEOFCONDUCT.COM





Brief van de voorzitter

Als ik denk aan ons bedrijf, onze teamleden en de erfenis van wie we zijn, word ik eraan herinnerd dat onze ultieme roeping is om elkaar met respect, zorg, acceptatie, begrip en waardigheid te behandelen. Elke dag is het onze verantwoordelijkheid om te streven naar het juiste doen in ons bedrijf, onze gemeenschappen, onze kantoren, onze fabrieken en met elkaar.

Daarom bieden onze kernwaarden, klantbelofte en gedragscode zo'n belangrijk fundament voor wie we zijn en wie we willen zijn. Ze helpen ons onze belofte na te komen om eerlijk, integer en met vertrouwen te zijn. Zo ondersteunen we elkaar.

Bedankt voor uw inzet voor ons bedrijf, onze werkplek en onze gemeenschap. Dit zal ons helpen om met succes verder te gaan als een van 's werelds toonaangevende voedingsbedrijven.



John Tyson

Voorzitter, *Tyson Foods, Inc.*

Brief van de CEO

Welkom bij onze gedragscode. Bij Tyson Foods verhogen we de verwachtingen van de wereld over hoeveel goede dingen voedsel kan bereiken, en dat begint met onze teamleden. Ik ben er trots op een bedrijf te leiden waarin we worden aangemoedigd om eerlijk te zijn, op een integere manier te werken en onze bezorgdheden te uiten.

Ons bedrijf functioneert het beste als we elkaar onderling verantwoordelijk houden. Ieder van ons heeft de verantwoordelijkheid om niet alleen de gedragscode na te leven, maar ook om contact op te nemen met het management, human resources, de afdeling ethiek en naleving of bel de Ethics Help Line wanneer we worden geconfronteerd met situaties waarin de code niet wordt nageleefd.

Maak gebruik van deze gelegenheid om onze verwachtingen van elkaar en van ons bedrijf goed door te nemen. Toch kan geen enkel document elke mogelijke zakelijke situatie bespreken, dus ik moedig u ook aan om in de code op te zoeken met wie u contact moet opnemen als u wordt geconfronteerd met een onbekende situatie.

Hartelijk dank voor alles wat u voor Tyson Foods doet - en nog belangrijker, dat u het op een integere manier doet.



Donnie King

President & CEO, *Tyson Foods, Inc.*

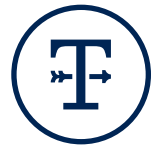


Tyson

—

Inhoud

Brief van de voorzitter	2	Leveranciers en klanten	22	Gemeenschap	37
		Voedselveiligheid	23	Dierenwelzijn	38
Brief van de CEO	3	Leveranciers	24	Milieu	38
		Klanten	24	Politieke activiteiten	39
Gedragscode van Tyson	5	Interacties met de overheid	25	Liefdadigheidsgiften	39
		Geschenken en gastvrijheid	26	Sociale media	40
Inleiding	6	Gegevensprivacy	28	Communicatie met de media	41
Wat we geloven	7	Intellectueel eigendom	28	Vrijstellingen	41
Hoe we ons gedragen	8	Concurrentie	29		
Wat er wordt verwacht	9			Hulpbronnen	42
		Het bedrijf	30	Beleidsreferentie	43
Teamleden	10	Belangenconflict	31	Contactpersonen	44
Vragen en problemen	11	Gebruik van bedrijfsmiddelen	32	Vertalingen	45
Verwachtingen van het management	14	Boeken en gegevens	33		
Vertrouwelijke informatie	15	Bestrijding van omkoping en corruptie	34		
Mensenrechten	16	Internationale handel	35		
Werkgelegenheidspraktijken	17	Handel met voorkennis	36		
Gezondheid en veiligheid	20				



Gedragrcode van Tyson



De gedragscode van Tyson Foods beschrijft het verwachte gedrag voor alle teamleden van Tyson en leden van de raad van bestuur (directeuren). Alle acties en gedragingen moeten in overeenstemming zijn met de kernwaarden van Tyson. Tyson verwacht dat alle teamleden en directeuren eerlijk, ethisch en in overeenstemming met alle toepasselijke beleidslijnen, wetten en voorschriften zaken zullen doen. Deze kernwaarden en teamgedrag vormen de hoeksteen van alle interacties van Tyson met klanten, leveranciers, gemeenschappen en elkaar. Tyson teamleden en directeuren mogen zich niet inlaten met gedrag dat vragen kan oproepen over de eerlijkheid, integriteit van Tyson of anderszins het bedrijf in verlegenheid kan brengen. Teamleden en directeuren zullen elkaar met waardigheid en respect behandelen en zich onthouden van elke vorm van intimidatie of discriminatie.

De teamleden en directeuren van Tyson zullen hun inzet voor de kernwaarden en het teamgedrag van Tyson tonen door integer te werken en hoge ethische normen toe te passen, onder meer door:

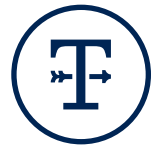
- Geen activiteiten uitvoeren die een belangenconflict kunnen creëren voor een teamlid, directeur of het bedrijf.
- Zijn/haar positie niet benutten om persoonlijk voordeel te behalen.
- Eerlijk handelen in alle transacties en interacties.
- Bescherming van alle bedrijfsmiddelen en het gebruik ervan alleen voor gepaste door het bedrijf goedgekeurde activiteiten.
- Naleven van de Gedragrcode, alle toepasselijke processen, beleidslijnen, wetten, regels en voorschriften.

Elk teamlid en elke directeur heeft de verantwoordelijkheid om vragen te stellen en advies in te winnen. Teamleden en directeuren zijn verplicht om elke bekende of vermoedelijke schending van de Gedragrcode, wetten of onethisch gedrag van Tyson onmiddellijk te melden. Teamleden kunnen contact opnemen met hun leidinggevende, een lid van het management, een HR-vertegenwoordiger, de hulplijn op 1-888-301-7304 of rechtstreeks een e-mail sturen naar de afdeling Ethiek en Naleving via ethics@tyson.com. Vergelding tegen iemand die naar voren komt om oprechte zorgen te uiten, wordt niet getolereerd.



Inleiding

"Van het begin af aan is ons bedrijf gebouwd op vertrouwen, familie en hard werken. Die traditie, onze kernwaarden en 'doen wat juist is' zijn diep verankerd in onze cultuur." – John Tyson, *Chairman*



Kernwaarden: Wat we geloven

WIE WE ZIJN

We zijn een bedrijf van mensen die zich bezighouden met de productie van voedsel, die zoeken naar waarheid en integriteit, en die toegewijd zijn aan het creëren van waarde voor onze aandeelhouders, onze klanten, onze teamleden en onze gemeenschappen.

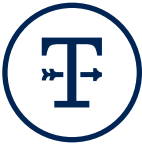
- We streven ernaar om eerbaar te zijn op een integere manier te werken.
- We streven ernaar om ruimte te bieden voor het geloof en inclusief te zijn.
- We streven ernaar om te dienen als rentmeester van de middelen die ons worden toevertrouwd.
- We streven ernaar een veilige werkomgeving te bieden.

WAT WE DOEN

- We voeden onze gezinnen, het land en de wereld met vertrouwde voedingsmiddelen.
- We fungeren als rentmeesters van de dieren, het land en het milieu die ons zijn toevertrouwd.
- We streven ernaar onze teamleden een veilige werkomgeving te bieden.

HOE WE HET DOEN

- We streven ernaar om consistente en bevredigende winsten te bereiken voor onze aandeelhouders en te investeren in onze mensen, producten en processen.
- We streven ernaar om met integriteit en vertrouwen te werken in alles wat we doen.
- We streven ernaar om God te eren en respectvol om te gaan met elkaar, onze klanten en andere belanghebbenden.



Teamgedrag (5c's): Hoe we ons gedragen

Ons Teamgedrag bestaat uit onze leidende principes die definiëren hoe we ons moeten gedragen



ZORG DRAGEN

We zijn een zorgzaam team dat de klant voorop stelt.



OPENHARTIGHEID

We luisteren, gaan uit van positieve bedoelingen en spreken dan openhartig.



CREATIVITEIT

We omarmen creativiteit om elke dag beter te worden.



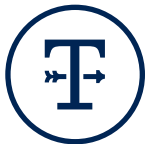
SAMENWERKING

We zijn inclusief en we winnen door doelbewuste samenwerking.



INZET

We zetten ons dagelijks in om op de juiste manier resultaten te leveren.



Wat er wordt verwacht

VOOR WIE GELDT DE CODE?

Onze Code regelt al onze zakelijke beslissingen en acties, ongeacht waar we ons bevinden in de wereld en is van toepassing op teamleden, leden van de Raad van Bestuur van Tyson, onze dochterondernemingen en de joint ventures waarover we een meerderheidsbelang en/of managementcontrole hebben (inclusief elk teamlid, functionaris en directeur van dergelijke joint ventures).

Alle teamleden en leden van de Raad van Bestuur zijn verantwoordelijk voor het naleven van onze Code, bedrijfsbeleid en de wet. We zijn ook verantwoordelijk voor het voltooien van ons jaarlijkse trainingscurriculum voor naleving en verklaren dat we deze Code begrijpen en ermee akkoord gaan.

WETEN EN DOEN WAT JUIST IS

Onze Code probeert de meest voorkomende

juridische en ethische kwesties aan te pakken waar u mee te maken kunt krijgen. Het is onmogelijk om elke situatie in één document aan te pakken. Voordat u een beslissing neemt, STOP en STEL uzelf de onderstaande vragen en VRAAG om advies als u nog steeds twijfelt.

WERELDWIJD ZAKENDOEN

We doen zaken in meerdere landen over de hele wereld en onze teamleden vertegenwoordigen vele nationaliteiten. We respecteren de diverse culturen van onze teamleden en zetten ons in om de lokale wetgeving na te leven.

GEVOLGEN VOOR SCHENDINGEN

Elk teamlid of lid van de Raad van Bestuur dat onze gedragscode, het bedrijfsbeleid of de wetgeving overtreedt, wordt onderworpen aan disciplinaire maatregelen, tot en met ontslag, afhankelijk van de aard en de ernst van de overtreding.

“Als u zich afvraagt wie er verantwoordelijk is... dat bent u.” - John W. Tyson, oprichter

WANNEER U MOET BESLUITEN OF EEN BEPAALDE HANDELING ETHISCH VERANTWOORD EN IN OVEREENSTEMMING MET ONZE GEDRAGSCODE IS



Vraag uzelf af:

- Is mijn beslissing legaal?
- Zal mijn beslissing voldoen aan de kernwaarden van Tyson?
- Zal het teamgedrag van Tyson (5C's) worden gehandhaafd?
- Zal mijn beslissing de cultuur en reputatie van Tyson als geheel weerspiegelen?
- Is het in overeenstemming met hoe ik zelf behandeld zou willen worden?
- Zal mijn beslissing goed aanvoelen?
- Als mijn beslissing online wordt geplaatst of als mijn familie het wist, heb ik dan nog steeds een goed gevoel over mijn beslissing?

[KLIK HIER om vragen te stellen als u hulp nodig hebt.](#)



Doen wat juist is voor teamleden

Ons succes wordt gecreëerd door en is afhankelijk van onze teamleden. We behandelen elkaar met waardigheid en respect. We zetten ons in voor het beschermen van de mensenrechten en het handhaven van een veilige werkomgeving zonder intimidatie en discriminatie. We bieden teamleden vele manieren om zorgen te uiten, vragen te stellen en vermoedelijk wangedrag te melden. We onderzoeken wangedrag volledig en pakken het aan en zetten ons in om herhaling van wangedrag te voorkomen. We tolereren geen vergelding voor het stellen van vragen of het melden van bezorgdheden.



Vragen en problemen

STEL VRAGEN

We moedigen teamleden aan om vragen te stellen, onder andere over onze Code, ons beleid en onze werkomgeving. Als u vragen hebt, zijn er vele manieren om antwoorden te krijgen:

- Begin met onze Code en beleidslijnen.
- Als u geen antwoord kunt vinden of als u nog steeds onzeker bent, vraag het dan aan een lid van uw managementteam. Lokaal management kan vragen beantwoorden over beleid, processen, procedures, werkverantwoordelijkheden en uw werkomgeving.
- Vraag uw plaatselijke vertegenwoordigers van Human Resources (HR).
- Neem contact op met de afdeling Ethiek en naleving door het **online formulier** te gebruiken of door een e-mail te sturen naar **ethics@tyson.com**

WANGEDRAG MELDEN

Alle teamleden en leden van de Raad van Bestuur zijn verplicht om elke bekende of vermoedelijke schending van de Gedragscode, wetten of onethisch gedrag onmiddellijk en te goeder trouw te melden.

Ga er niet van uit dat iemand anders het wangedrag zal melden of vraag een ander teamlid om de melding te doen.

Het melden van een probleem moet zo eenvoudig mogelijk zijn. Daarom zijn er verschillende manieren om ons te vertellen wanneer er iets mis is. U kunt contact opnemen met:

- Uw leidinggevende
- Een lid van uw managementteam
- Uw lokale HR-vertegenwoordiger
- De hulplijn
- Onze afdeling ethiek en naleving via **ethics@tyson.com**

HULPLIJN*



TELEFOON
1.888.301.7304



INTERNET
TellTysonFirst.com

**De Hulplijn wordt beheerd door een onafhankelijke externe partij en is beschikbaar 24/7 in meerdere talen met een mogelijkheid om anoniem te blijven. Raadpleeg de bronnen voor hulplijnnummers die buiten de VS beschikbaar zijn.*

De afdeling Ethiek en naleving beoordeelt de vraag of het probleem

VRAAG

Antwoorden en reageren op teamlid

BEZORGDHEID

Intern onderzoek toewijzen per beleid

Vervolgcontact met teamlid waar nodig

*Als u op de hoogte bent van wezenlijke of belangrijke zorgen of klachten met betrekking tot boekhoudkundige zaken of openbaar ingediende documenten, ons **Beleid inzake klokkenluiders** bevat informatie over het melden van deze zorgen bij het Auditcomité van de raad van bestuur.*



Vragen en zorgen *vervolg*

Meldingen kunnen anoniem worden gedaan via onze hulplijn of u kunt de afdeling Ethiek en naleving vragen om uw melding als anoniem te behandelen, behalve waar beperkt door de lokale wetgeving.

HOE MANAGERS MOETEN OMGAAN MET ZORGEN

Als iemand met een zorg naar u toekomt, hebt u een speciale verantwoordelijkheid om te luisteren en te handelen. Het op de juiste manier behandelen van zorgen is van cruciaal belang om het vertrouwen te behouden en het bedrijf te beschermen.

Als iemand een zorg uit, neem dan deze specifieke stappen

- Verwijder afleidingen en luister aandachtig.
- Reageer respectvol en neem elke zorg serieus, zelfs als u het er niet mee eens bent. Laat zien dat u toegewijd bent aan het oplossen van het probleem.

- Bedank de persoon dat hij/zij zich uitspreekt—onthoud dat hij/zij net iets moeilijks en heel belangrijks voor het bedrijf heeft gedaan.
- Neem stappen om de vertrouwelijkheid van de persoon te beschermen—vermijd het gesprek met andere teamleden te bespreken.
- Als manager moet u zich gemachtigd voelen om routinematige operationele en prestatieproblemen zelf op te lossen.
- Meldingen van wangedrag of gedrag waarvan wordt aangenomen dat het illegaal of onethisch is, of dat de Gedragscode van Tyson schendt, moeten altijd naar de afdeling Ethiek en Naleving worden gestuurd voor beoordeling en onderzoek.
- Als u een vraag hebt of niet zeker weet of u de kwestie zelf kunt of moet oplossen, kunt u altijd een e-mail sturen naar de afdeling Ethiek op ethics@tyson.com voor advies.



V&A

V: WAT GEBEURT ER ALS IK DE HULPLIJN BEL?

A: De hulplijn wordt beheerd door een onafhankelijk extern callcenter en is 24 uur per dag, zeven dagen per week bereikbaar. Uw telefoontje wordt beantwoord door een getrainde operator en er zijn meer dan 200 talen beschikbaar. De details van uw bezorgdheid worden in een vertrouwelijk rapport getypt en verzonden naar de afdeling Ethiek en Naleving, die vervolgens de zaak beoordeelt en een onderzoeker aanwijst of de zaak doorverwijst naar het juiste Tyson-teamlid. Uw telefoongesprek wordt niet geregistreerd en de gegevens worden alleen verstrekt aan degenen die uw bezorgdheid onderzoeken. U hebt de mogelijkheid om anoniem te blijven, behalve waar beperkt door de lokale wetgeving. Aan het einde van uw telefoongesprek krijgt u een referentienummer dat u kunt gebruiken als u aanvullende informatie wilt verstrekken of de status van uw rapport controleren. U kunt meldingen doen zonder angst voor vergelding.



Vragen en zorgen *vervolg*

GEEN TOLERANTIE VOOR VERGELDING

We zetten ons in om een cultuur te handhaven waarin we ons kunnen uitspreken als er iets niet klopt. Daarom tolereren we geen vergelding tegen iemand voor het te goeder trouw uiten van zorgen. Dit omvat het stellen van vragen, het aan de orde stellen van kwesties, het melden van vermoedelijk wangedrag, het deelnemen aan onderzoeken of het weigeren om iets te doen dat in strijd is met onze Code, ons beleid of de wet, zelfs als uw weigering resulteert in het verlies van zaken aan Tyson. Iedereen die zich schuldig heeft gemaakt aan vergelding zal onderworpen worden aan disciplinaire maatregelen, tot en met ontslag.

We geven er de voorkeur aan dat teamleden intern zorgen uiten, maar we tolereren geen vergelding voor het uiten van zorgen of klachten bij externe partijen zoals overheidsfunctionarissen of regelgevende instanties.

ONDERZOEK NAAR WANGEDRAG

We nemen meldingen van vermoedelijk ethisch en juridisch wangedrag serieus. We onderzoeken vermeend wangedrag volledig. We pakken wangedrag aan en zetten ons in om herhaling van wangedrag te voorkomen. Uw identiteit en de door u verstrekte gegevens worden vertrouwelijk behandeld, behalve waar dit is vereist om een grondig onderzoek uit te voeren. Hoewel u ervoor kunt kiezen om anoniem te blijven indien beperkt door de lokale wetgeving, kan het voor ons moeilijker of zelfs onmogelijk zijn om anonieme meldingen te onderzoeken.

Als u betrokken bent bij een onderzoek, moet u volledig meewerken en waarheidsgetrouwe en volledige informatie verstrekken. U mag nooit misleidende informatie verstrekken of bewijsmateriaal wijzigen, vernietigen of verdoezelen dat relevant is voor een onderzoek. U mag nooit represailles nemen tegen teamleden die vermoedelijk wangedrag melden of deelnemen aan een onderzoek.



LINKS NAAR HULPMIDDELEN



Vragen en antwoorden



Beleidslijnen



Verwachtingen van het management

“Een bedrijf wordt gemaakt door zijn mensen. Niet door cijfers, niet door dieren, niet door iets anders. Een bedrijf wordt gemaakt door zijn mensen.”

– Don Tyson, voormalig voorzitter en CEO

MANAGERS ZIJN CRUCIAAL VOOR ONS SUCCES

De leden van ons managementteam moeten ethisch handelen en het goede voorbeeld geven. Dit betekent het zowel in woord als daad naleven van onze kernwaarden en het teamgedrag en principes uit de code.

Als manager van teamleden hebt u de plicht om de cultuur en werkomgeving in uw team te bepalen. De manier waarop u beslissingen neemt, zorgen, verschillende meningen en zelfs slecht nieuws behandelt, zal de basis vormen voor vertrouwen bij uw teams en belanghebbenden. Uw succes en het succes van uw team hangt af van het vertrouwen dat u samen opbouwt.

Het is belangrijk dat managers een omgeving van vertrouwen creëren, waarin teamleden zich op hun

gemak voelen om vragen te stellen en zorgen te uiten zonder angst voor vergelding. Omdat u vaak het eerste contactpunt bent wanneer teamleden vragen en zorgen hebben, moet u bereid zijn om te luisteren. Reageer met waardigheid en respect. Kom toezeggingen na. Als u het antwoord niet weet of twijfelt, laat uw teamlid weten dat u erop terugkomt en verwijst dan de vraag of kwestie door naar de juiste afdeling en volg op.

LINKS NAAR HULPMIDDELEN

 [Beleidslijnen](#)



STAPPEN DIE MANAGERS GEBRUIKEN OM EEN CULTUUR VAN VERTROUWEN OP TE BOUWEN

- Praat met uw team over ethisch gedrag en wees duidelijk dat u verwacht dat het werk met integriteit wordt gedaan.
- Het goede voorbeeld geven, bijvoorbeeld door ethische besluitvorming vorm te geven.
- Zorg ervoor dat uw team weet dat resultaten op de juiste manier moeten worden bereikt om het verschil te maken.
- Vraag uzelf dat de resultaten op de juiste manier zijn bereikt.
- Zorg ervoor dat uw team weet dat u zult luisteren, zelfs als ze iets moeilijks te zeggen hebben.



Vertrouwelijke informatie

Wij verwachten van de teamleden dat ze onze vertrouwelijke en bedrijfseigen bedrijfsinformatie van het bedrijf beschermen. In uw functie hebt u mogelijk toegang tot vertrouwelijke informatie over onze bedrijfsprocessen, andere teamleden of zakenpartners, inclusief klanten en leveranciers. Maak dergelijke informatie alleen openbaar als dit is toegestaan onder de toepasselijke wet- en regelgeving en het bedrijfsbeleid of -procedures.

Vertrouwelijke informatie is beschikbaar in meerdere vormen en kan schriftelijk, mondeling of elektronisch zijn. Raadpleeg het Beleid inzake gegevensclassificatie om ervoor te zorgen dat u de verschillende soorten gegevens begrijpt, zodat u deze op de juiste manier kunt beschermen.

De beperking op het vrijgeven van vertrouwelijke informatie voorkomt niet dat teamleden of leden van

de raad van bestuur hun bezorgdheid over vermoedelijk wangedrag melden bij het management of om te voorkomen dat teamleden vergeldingsacties voor het melden. Het voorkomt ook niet dat teamleden zorgen melden bij overheidsinstanties of naar waarheid antwoorden op wettige vragen of verzoeken.

Onthoud dat als vertrouwelijke informatie over Tyson of een zakenpartner materieel en niet-openbaar is, u deze informatie niet mag gebruiken wanneer u een besluit neemt om effecten van deze bedrijven te kopen of te verkopen. Zie de rubriek over handel met voorkennis voor meer informatie.

LINKS NAAR HULPMIDDELEN



Beleidslijnen

SOORTEN GEGEVENS

OPENBARE GEGEVENS: Gegevens die toegankelijk zijn voor alle teamleden en derden. Voorbeelden zijn openbaar uitgegeven persberichten, openbaar gepubliceerde aankondigingen van vacatures en SEC-dossiers.

INTERNE GEGEVENS: Gegevens die van nature bedrijfseigen zijn en worden gebruikt in de dagelijkse bedrijfsactiviteiten. Voorbeelden zijn de meeste beleidsregels en procedures van Tyson, inkooporders, productieschema's en start-/eindtijden van uitval. De meeste inhoud wordt beschouwd als interne gegevens.

VERTROUWELIJKE GEGEVENS: Gegevens die moeten worden beschermd als gevolg van bedrijfseigen, ethische of privacyoverwegingen en die moeten worden beschermd tegen onbevoegde toegang, wijziging, overdracht, opslag of ander gebruik. Voorbeelden hiervan zijn contracten, informatie over niet-beperkte teamleden, technische ontwerpen, veiligheids- en vloerplannen van de faciliteit en informatie over zakenpartners, zoals bedrijfseigen niet-openbare informatie over prijzen, verkoopvolumes en productspecificaties.

BEPERKTE VERTROUWELIJKE GEGEVENS: Gegevens die worden beschermd door statuten, voorschriften (bijv. SOX, HIPAA, PCI, Privacy – CCPA en AVG, enz.), contracttaal of aangewezen door managers. Voorbeelden van beperkte vertrouwelijke gegevens omvatten handelsgeheimen en intellectueel eigendom, bedrijfsstrategieën, verkoopvolumes, klanten- en leverancierslijsten, technologieplatforms die in gebruik zijn of worden beoordeeld, feedformuleringen, alle gegevens die geïdentificeerd zijn als advocaat-cliënt privilege en alle gegevens die geïdentificeerd zijn door overheidsregelgeving om behandeld te worden als vertrouwelijk of verzegeld door een gerechtelijk bevel.



Mensenrechten



We zetten ons in voor het respecteren en bevorderen van mensenrechten over de hele wereld, met name die van teamleden. Daarom werken we samen met zakelijke partners en partners in de toeleveringsketen die de volgende basisprincipes van mensenrechten en de wet promoten:

- Geen kinderarbeid, dwangarbeid of onrechtmatige arbeid tolereren in activiteiten of faciliteiten.
- We houden ons aan alle toepasselijke arbeids- en loon- en arbeidstijdwetten, waaronder het minimumloon, overuren en maximale arbeidstijden.
- Het ondersteunen van gelijke rechten en het elimineren van discriminatie op het werk.

- Het recht van teamleden respecteren om te kiezen of ze zich al dan niet willen verenigen met het oog op collectieve onderhandelingen.
- Teamleden een veilige en gezonde werkplek bieden en het milieu beschermen.
- Werken met overheden en gemeenschappen waarin we actief zijn om het educatieve, culturele, economische en sociale welzijn van die gemeenschappen te verbeteren.

LINKS NAAR HULPMIDDELEN



Beleidslijnen



Werkgelegenheidspraktijken

VERMOGEN, INCLUSIE EN DIVERSITEIT

We waarderen en respecteren de unieke achtergronden, ervaringen, gedachten en talenten van onze teamleden, zakenpartners, belanghebbenden en consumenten. We cultiveren een cultuur die ons vermogen ondersteunt en versterkt om op elk niveau divers talent te werven, te ontwikkelen en te behouden. Iedereen wordt gewaardeerd voor zijn/haar onderscheidende bijdragen aan de groei en het succes van ons bedrijf. U speelt een cruciale rol bij het handhaven van deze cultuur van gelijkheid, inclusie en diversiteit en staat centraal in onze kernwaarden en teamgedrag.

BEVOEGDHEID OM TE WERKEN

We verbinden ons ertoe de geldende wetten na te leven en die personen in dienst te nemen die wettelijk gemachtigd zijn om te werken in het land waar zij werk zoeken. We inspecteren, verifiëren en documenteren de identiteit en de werkvergunning van elk nieuw teamlid. Het is ons verboden om opzettelijk iemand in dienst te nemen of toe te staan om te blijven werken

als hij/zij niet bevoegd is voor tewerkstelling. Nadat een aanbod van dienstverband is aanvaard, vullen alle nieuw aangenomen en opnieuw ingehuurd teamleden de lokaal vereiste verificatieformulieren voor tewerkstelling in en verstrekken ze arbeidsbevoegdheidsdocumentatie.

U bent verplicht om dit te melden aan uw leidinggevende, een lid van uw managementteam, uw lokale HR-vertegenwoordiger of de hulplijn, iedereen die niet wettelijk bevoegd is om te werken in het land waar ze werkzaam zijn. Bij het naleven van de immigratiewetgeving is het belangrijk dat u meewerkt aan elke training, certificering, het registreren van gegevens en/of verzoeken van HR om naleving door derden te verifiëren.





Arbeidspraktijken *vervolg*



HET VOORKOMEN VAN INTIMIDATIE EN DISCRIMINATIE

We zetten ons in om een werkplek te bieden die vrij is van onwettige intimidatie en discriminatie, zoals die met betrekking tot ras, religie, huidskleur, leeftijd, nationale afkomst, veteranenstatus, handicap, vergelding, genetische informatie, geslacht (inclusief zwangerschap), seksuele geaardheid of genderidentiteit.

We zetten ons in om elkaar eerlijk en zonder vooroordelen te behandelen. We hebben allemaal het recht om te worden behandeld met waardigheid en respect en om te werken in een omgeving die vrij is van intimidatie en discriminatie. Intimidatie is een vorm van onwettige discriminatie die bestaat uit ongewenst gedrag op basis van een beschermde categorie (d.w.z. ras, huidskleur, religie, geslacht (inclusief zwangerschap), nationale afkomst, seksuele geaardheid, leeftijd (40 of ouder), handicap of genetische informatie) die een intimiderende, vijandige of aanstootgevende werkomgeving creëert. Intimidatie bestaat in vele vormen, waaronder fysieke handelingen, mondelinge of schriftelijke opmerkingen, afbeeldingen, video-opnamen of tekeningen.

Wij bieden iedereen gelijke kansen op werkgelegenheid door onze teamleden en degenen die bij ons solliciteren eerlijk te behandelen. Dit betekent dat onze beslissingen over werkgelegenheid zijn gebaseerd op verdienste (vaardigheden, prestaties, bekwaamheden en kwalificaties) en zonder rekening te houden met niet-functiegerelateerde omstandigheden of kenmerken.

U mag zich nooit op een intimiderende manier gedragen. Het is belangrijk om te onthouden dat in sommige gevallen intimidatie zowel wordt bepaald door de objectieve kenmerken van uw acties, die worden gemeten door een norm voor een “redelijke persoon” en de subjectieve overtuiging van anderen die uw acties als intimiderend beschouwen, ongeacht uw bedoelingen.

Van u wordt verwacht dat u alle teamleden eerlijk behandelt en dat u een goed beoordelingsvermogen toepast in uw communicatie en acties binnen en buiten de werkplek. Deze verwachting geldt ook voor onze fokkers, producenten, leveranciers, makelaars, dienstverleners, agenten, klanten en andere zakelijke partners.



Arbeidspraktijken *vervolg*

RELIGIEUZE ACCOMMODATIE

We streven ernaar om ruimte te bieden voor geloofsovertuigingen, door alle geloofsovertuigingen op een respectvolle manier te respecteren en erkennen. De kern van deze inzet is een diepgaand respect voor onze rijke cultuur, waarin het idee centraal staat dat geloofsovertuigingen en tradities de werkplek verrijken. Neem contact op met uw plaatselijke HR-vertegenwoordiger als u van mening bent dat de vereisten van uw werk in strijd zijn met uw oprechte religieuze overtuigingen of praktijken. HR biedt de richtlijnen en procedures voor het aanvragen van redelijke aanpassingen beoordelen.

LINKS NAAR HULPMIDDELEN



Vragen en antwoorden



Beleidslijnen





Gezondheid en veiligheid

Wij vinden het belangrijk! De gezondheid en veiligheid van onze teamleden is onze topprioriteit. We vinden uw gezondheid en veiligheid belangrijk en streven naar nul letsel en ziektes. We handhaven een veiligheidscultuur die is gericht op het elimineren van incidenten, risico's en gevaren op de werkplek. Onze processen helpen voorvallen te elimineren door de frequentie en ernst ervan te verminderen. We beoordelen en volgen onze prestaties ook op de voet.

We verwachten dat zowel u als onze zakelijke partners de toepasselijke wetten, voorschriften

en het bedrijfsbeleid en -procedures op het gebied van veiligheid en gezondheid zullen begrijpen en naleven. Als u een onveilige werksituatie, dreiging of ongebruikelijke actie of situatie kent of vermoedt, moet u dit onmiddellijk melden aan een lid van het management.

We vinden het belangrijk het veiligheidsbeleid en de veiligheidsprocedures te volgen.

*We vinden het belangrijk om onze toewijding van **Tyson** aan **teamleden** tijdens COVID-19 pandemie te volgen.*

BESPREEK UW BEZORGDEHEID MET EEN LID VAN HET MANAGEMENT ALS U:

- Wordt gevraagd om een taak uit te voeren die u als onveilig beschouwt.
- Gevraagd wordt een klus te doen waarvan u denkt dat u niet goed getraind bent om deze uit te voeren, wat schadelijk kan zijn voor u of anderen;
- Iemand een taak ziet uitvoeren waarvan u denkt dat deze onveilig is of waarvoor de persoon niet goed is opgeleid;
- Vermoedt dat een voertuig of apparaat niet goed functioneert en onveilig kan zijn voor u of anderen;
- Een onveilige toestand of een potentieel gevaar voor u of anderen observeert of bewust wordt gemaakt van een onveilige toestand of een potentieel gevaar voor u of anderen.





Gezondheid en veiligheid *vervolg*

GEWELD OP HET WERK

Wij zetten ons volledig in om u een veilige werkomgeving te bieden die vrij is van geweld op de werkplek. We behandelen anderen met digniteit en respect en mogen nooit handelingen uitvoeren die ertoe kunnen leiden dat iemand anders zich bedreigd of onveilig voelt.

Geweld op de werkplek zijn onder meer verbaal of fysiek geweld, bedreigingen, uitingen van vijandigheid, intimidatie of agressie. Daarnaast wordt het kwaadwillig afleggen van valse verklaringen tegen een andere persoon ook beschouwd als geweld op de werkplek.

LINKS NAAR HULPMIDDELEN



Meer informatie



Vragen en antwoorden



Beleidslijnen

MISBRUIK VAN VERBODEN MIDDELEN

We zetten ons in om u een veilige werkomgeving te bieden die vrij is van alcohol en drugs.



WAT U MOET DOEN

- Als voorgeschreven medicatie die uw fysieke of mentale vermogen om uw werk uit te voeren verandert, moet u direct dit melden bij de arbodienst.
- Als u denkt dat u een probleem hebt met misbruik van middelen, moedigen wij u aan contact op te nemen met uw HR-vertegenwoordiger om informatie te krijgen om hulp te zoeken.



NIET DOEN

- Gebruik geen middel dat uw werkprestaties kan schaden, omdat dit een onaanvaardbaar veiligheidsrisico voor u en anderen oplevert.
- Werken onder invloed van alcohol, drugs of gereguleerde stoffen.
- Illegale drugs of gereguleerde stoffen op de werkplek bezit, verkoopt, gebruikt, overdraagt of distribueert.



Doen wat juist is voor leveranciers en klanten

Wij bouwen aan duurzame relaties op basis van integriteit en vertrouwen met onze fokkers, producenten, leveranciers en klanten. We zetten ons in voor het leveren van veilige, kwalitatief hoogwaardige voedingsmiddelen. We concurreren op een wettelijke en ethische manier om ons bedrijf te handhaven en te laten groeien.



Voedselveiligheid

Onze klanten en consumenten vertrouwen erop dat we veilige en kwalitatief hoogwaardige voedingsmiddelen leveren die waarde toevoegen. Om te voldoen aan deze verwachtingen zijn we verplicht om gedurende het gehele productieproces de voedselveiligheid altijd voorop te stellen. We verwachten van alle teamleden dat ze zich houden aan de overheidsvoorschriften en onze beleidsregels en procedures op het gebied van voedselveiligheid en kwaliteitsborging (food safety and quality assurance, FSQA). Als u zich bewust bent van of vermoedt dat er sprake is van een overtreding, (ongeacht of dit toevallig of opzettelijk is), moet u dit onmiddellijk melden aan een lid van het management.

Vraag uw vertegenwoordigers op het gebied van voedselveiligheid en kwaliteitsborging wat u kunt doen om ervoor te zorgen dat de regels worden nageleefd! De verwachtingen ten aanzien van voedselveiligheid en -kwaliteit zijn complex en onderhevig aan veranderingen.

LINKS NAAR HULPMIDDELEN



Vragen en antwoorden



Beleidslijnen





Leveranciers

We verwachten van onze leveranciers dat ze de principes volgen die zijn vastgelegd in onze Gedragscode voor leveranciers, waaronder de volgende:

- Dierenwelzijn
- Anticorruptiewetgeving
- Bedrijfspraktijken
- Gezondheid en veiligheid van teamleden
- Milieubescherming
- Vertrouwelijkheid en gegevensprivacy
- Arbeids- en mensenrechten
- Veilige en kwalitatief hoogwaardige voedingsproducten
- Duurzaam ondernemen

We zetten ons in voor eerlijke concurrentie tussen leveranciers. Teamleden die een overeenkomst met een leverancier willen selecteren en aangaan, moeten de procedures volgen die zijn uiteengezet in ons inkoopbeleid en gerelateerde documenten.

LINKS NAAR HULPMIDDELEN



Beleidslijnen



Klanten

Onze relaties met onze klanten zijn gebaseerd op vertrouwen en integriteit. We streven ernaar om aan de behoeften van onze klanten te voldoen, op een verantwoorde manier met hen samen te werken en hun vertrouwelijke informatie te beschermen. We zullen concurrerend blijven door op een ethische en wettelijke manier zakelijke opdrachten te verkrijgen en de uitzonderlijke kwaliteit en de waarde van onze producten en diensten te handhaven.

BELOFTE AAN DE KLANT

Wanneer onze klanten winnen, winnen wij ook.

- We werken samen met klanten om consumenten te verrassen door ons voortdurende streven naar groei.
- Elke dag maken we van de gelegenheid gebruik om onze klantenrelaties te versterken door samen te werken als een team.
- Omdat consumenten onze producten vereisen, beloven we onmisbaar te zijn voor onze klanten, net zoals onze klanten onmisbaar zijn voor ons.
- We zullen extern gericht blijven, flexibel en voortdurend bijgeschoold in consumenteninzichten.
- We zijn optimistisch en oplossingsgericht, we zetten uitdagingen om in kansen en zoeken manieren om samen te blijven groeien.



Interacties met de overheid



We doen er alles aan goede relaties te ontwikkelen en onderhouden met overheidsfunctionarissen en overheidsinstanties. Deze overheidsmedewerkers fungeren op vele fronten als regelgevers, klanten en partners, variërend van werknemers die in aanmerking komen tot voedselveiligheid. We begrijpen en respecteren de rol die overheidsmedewerkers hebben bij het inspecteren van onze producten, faciliteiten en processen. Als uw rol vereist dat u contact onderhoudt met een overheidsbeamte of -instantie, moet u het bedrijf altijd op een positieve manier vertegenwoordigen, zowel in woord als daad.

We zijn trots op de contracten die we hebben om scholen, het leger en andere overheidsinstanties te voorzien van een verscheidenheid aan Tyson-producten. De regering van de Verenigde Staten en veel landen hebben strenge wettelijke vereisten bij het zakendoen met de overheid, die veel complexer zijn dan die van toepassing zijn op onze commerciële verkoopaccounts. Het is belangrijk om al deze vereisten te begrijpen en na te leven.

*Neem contact op met de **juridische afdeling** als uw locatie of afdeling wordt bezocht of gecontroleerd door een overheids- of regelgevende instantie.*

LINKS NAAR HULPMIDDELEN

 [Meer informatie](#)



Geschenken en gastvrijheid

We wisselen alleen redelijke geschenken en gastvrijheid uit met klanten, leveranciers en andere derden voor legitieme zakelijke doeleinden.

Hoewel het geven en ontvangen van relatiegeschenken en gastvrijheid goede werkrelaties en goodwill met klanten en leveranciers kan opbouwen, kan het ook een belangenconflict en de schijn van ongepastheid creëren. We nemen zakelijke beslissingen op basis van de kwaliteit en waarde van de aangeboden producten en diensten. Alle teamleden moeten:

- Nooit contant geld of equivalenten van contant geld (cadeaubonnen, cheques of cadeaubonnen) of leningen uitwisselen.
- Nooit een geschenk of geschenk van gastvrijheid aan een overheidsfunctionaris of commerciële entiteit uitwisselen, tenzij dit is toegestaan door ons beleid.
- Altijd goedkeurings- en bekendmakingsformulier voor geschenken en gastvrijheid invullen voor elke uitwisseling met een overheidsfunctionaris, ongeacht de waarde.
- Om goedkeuring vragen indien vereist door ons beleid en lokale richtlijnen.
- Het beleid inzake geschenken en gastvrijheid van onze zakenpartners en overheidsfunctionarissen volgen. Weet u niet zeker of iemand een geschenk mag aannemen? Vraag hen naar hun beleid en vraag advies aan de **afdeling Ethiek en naleving**.
- Volg alle lokale wetten, die strenger kunnen zijn dan de Amerikaanse wetgeving.



WAT TE DOEN BIJ HET GEVEN VAN GESCHENKEN

- Teamleden mogen namens het bedrijf een geschenk geven als het:
- Te goeder trouw is, zonder een gunst of ongepast voordeel of zakelijk voordeel te verwachten;
 - Legitiem/bona fide en redelijk is;
 - Direct gerelateerd aan de promotie, demonstratie of uitleg van producten of diensten, of uitvoering van ons contract.
 - Niet vaak gegeven worden en niet de schijn wekken van ongepastheid.



WAT TE DOEN BIJ HET GEVEN VAN GESCHENKEN

- Het geven, aanbieden of ontvangen van een geschenk of gastvrijheid dat/die ten dienste staat van, of lijkt te staan van, ongepaste beïnvloeding van zakelijke beslissingen of het creëren van een oneerlijk voordeel.
- Contant geld en kasequivalenten geven, aanbieden of ontvangen.
- Een derde partij gebruiken om geschenken of gastvrijheid aan te bieden of te geven aan een overheidsfunctionaris.



Geschenken en gastvrijheid *vervolg*

GESCHENKEN OF GASTVRIJHEID GEVEN EN ONTVANGEN: VEREISTEN VOOR OPENBAARMAKING



Als er een overheidsfunctionaris bij betrokken **IS** en aan alle vereisten is voldaan

- Vul het bekendmakingsformulier in, ongeacht de waarde
- Raadpleeg het document met landspecifieke richtlijnen
- Voorafgaande goedkeuring als de waarde meer dan 25 USD bedraagt (of het lokale equivalent daarvan)
- Vermeld de namen van de overheidsfunctionarissen, de bedragen en de reden van de uitgaven op uw onkostendeclaratie



Als er **GEEN** overheidsfunctionaris bij betrokken is en aan alle vereisten is voldaan

- Vul het bekendmakingsformulier in als de waarde meer dan 100 USD is (of het lokale equivalent daarvan)

Geldmiddelen en kasequivalenten zijn niet aanvaardbaar om te geven of ontvangen voor zowel overheidspartijen als partijen buiten de overheid.

LINKS NAAR HULPMIDDELEN



Vragen en antwoorden



Video bekijken



Openbaarmaking



Beleidslijnen



Gegevensprivacy

Tijdens het zakendoen kunnen we persoonlijke informatie over teamleden, zakenpartners en anderen verzamelen, gebruiken, opslaan, bewaren, delen of verwerken. We begrijpen dat de verwerking van persoonsgegevens onderworpen is aan privacyregelgeving en dat we bewaarders zijn van die gegevens. We hebben de plicht om de persoonsgegevens op een verantwoordelijke en wettige manier te verzamelen en te gebruiken, passend bij de rechtsgebieden waarin wij zaken doen. We moeten alle



daadwerkelijke of vermoedelijke schendingen van ons beleid, daadwerkelijke of potentiële gegevensinbreuken of andere risico's voor persoonlijke informatie onmiddellijk melden aan de **afdeling Beveiliging, de juridische afdeling, privacy@tyson.com** of **www.tellysonfirst.com**.

Als u een verzoek ontvangt van een teamlid van Tyson, klant, of een ander bedrijf of partij met betrekking tot gegevensprivacy, verwijdering van gegevens, opt-outs, gegevenstoegang of andere gegevensgerelateerde onderwerpen, moet u ze onmiddellijk doorverwijzen naar **privacy@tyson.com**. Alleen teamleden die verantwoordelijk zijn voor naleving van de privacyregels zijn bevoegd om te reageren verzoeken met betrekking tot gegevens.

LINKS NAAR HULPMIDDELEN



Beleidslijnen



Intellectueel eigendom



Onze handelsgeheimen en intellectueel eigendom geven ons een concurrentievoordeel. Het beschermen van deze informatie is cruciaal voor ons voortdurende succes. U mag alleen bedrijfsinformatie met mensen buiten het bedrijf bespreken die publiekelijk beschikbaar is. Bespreek niet-openbare bedrijfsinformatie alleen met een zakenpartner als er een vertrouwelijkheidsovereenkomst (goedgekeurd door de juridische afdeling) is. Net zoals we verwachten dat anderen ons intellectuele eigendom respecteren, moeten we het intellectuele eigendom van onze zakenpartners respecteren.

LINKS NAAR HULPMIDDELEN



Vragen en antwoorden



Beleidslijnen



Concurrentie

Mededingingswetten, in de Verenigde Staten bekend als "antitrustwetten", helpen eerlijke en eerlijke concurrentie op de markt te bevorderen en te behouden. We voldoen aan zowel de letter als de geest van de mededingingswetgeving, overal waar we zakendoen. De wetten zijn complex en verschillen per land. U wordt aangemoedigd om de **juridische afdeling** om advies te vragen.

Deze wetten zijn bedoeld om eerlijke, betrouwbare en krachtige concurrentie te waarborgen en de klanten te beschermen. Over het algemeen verbieden deze wetten samenzweringen tussen concurrenten, ongepaste pogingen om markten te monopoliseren en prijzen en lonen vast te stellen of te beheersen, en andere oneerlijke zakelijke praktijken. Elke schending van deze wetten kan ernstige en verstrekkende

gevolgen hebben voor zowel ons bedrijf als de betrokken personen.

Als u regelmatig betrokken bent bij de onderhandelingen, prijsstelling, beoordeling, goedkeuring of uitvoering van overeenkomsten voor de aankoop van grondstoffen, ingrediënten, leveringen of verkoop van producten, bent u verantwoordelijk voor het begrijpen van deze wetten die verder gaan dan de inhoud van onze gedragscode, en u moet de toepasselijke wetten en het bedrijfsbeleid voor elk land waar u zaken doet begrijpen en naleven.

Als u weet of vermoedt dat er sprake is van een schending van de antitrustwetten of de bedrijfsbeleidsregels, moet u dit onmiddellijk melden aan de **juridische afdeling** of aan een lid van het management.



WAT U MOET DOEN

- Zorg dat uw aankoop- of verkoopbeslissingen zijn gebaseerd op kwaliteit, waarde en klantenservice.
- Vermijd oneerlijke of misleidende handelspraktijken.
- Communiceer duidelijk over onze inkoop- of verkoopprogramma's.
- Zorg er altijd voor dat uw beweringen over producten van concurrenten en de onze verifieerbaar en op feiten gebaseerd zijn.
- Gebruik altijd legitieme middelen om informatie over concurrenten te verkrijgen uit geschikte bronnen en identificeer de bron bij het delen van informatie over concurrenten binnen het bedrijf.
- De vertrouwelijke informatie en intellectuele eigendomsrechten van zakenpartners en concurrenten respecteren.
- Neem contact op met de **juridische afdeling** als u vragen hebt.



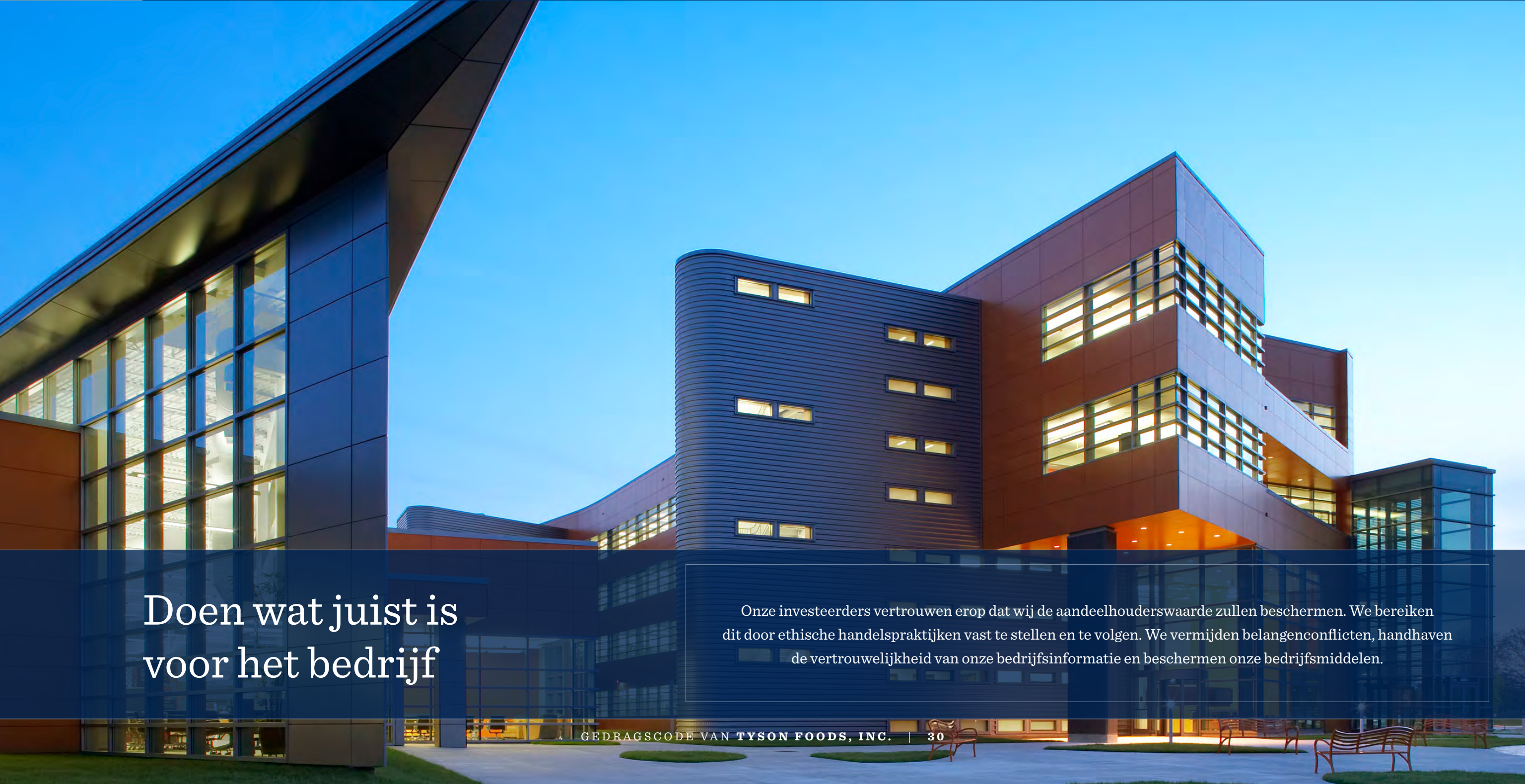
NIET DOEN

- Bespreek prijzen of andere verkoopvoorwaarden (bijvoorbeeld kredietvoorwaarden, handelsprogramma's, enz.) of ga ermee akkoord.
- Bespreek productieniveaus of compensatie of ga ermee akkoord.
- Bespreek of ga akkoord met het coördineren van biedingen, het toewijzen van klanten, verkoopgebieden of productlijnen.
- Alle overeenkomsten of afspraken met concurrenten aangaan zonder contact op te nemen met de **juridische afdeling**.
- Bespreek deals met concurrenten, behalve voor de transactie in kwestie.

LINKS NAAR HULPMIDDELEN

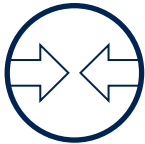


Beleidslijnen



Doen wat juist is voor het bedrijf

Onze investeerders vertrouwen erop dat wij de aandeelhouderswaarde zullen beschermen. We bereiken dit door ethische handelspraktijken vast te stellen en te volgen. We vermijden belangenconflicten, handhaven de vertrouwelijkheid van onze bedrijfsinformatie en beschermen onze bedrijfsmiddelen.



Belangenconflict

U hebt de verplichting om een belangenconflict of zelfs de schijn van een conflict te vermijden. Een belangenconflict ontstaat wanneer u een financieel of persoonlijk belang hebt, dat uw verplichting om te handelen in het beste belang van het bedrijf zou kunnen verstoren, of wanneer u uw positie bij het bedrijf gebruikt voor persoonlijk gewin. Als we mogelijke belangenconflicten niet op de juiste manier behandelen, kunnen deze situaties van invloed zijn op de beslissingen die we nemen, de schijn wekken van een gebrek aan eerlijkheid en integriteit en de reputatie van het bedrijf schaden.

LINKS NAAR HULPMIDDELEN



Vragen en antwoorden



Video bekijken



Openbaarmaking



Beleidslijnen

HEBT U OF HEBBEN UW GEZINSLEDEN EEN PERSOONLIJK BELANG BIJ EEN ZAKELIJKE ACTIVITEIT?

Persoonlijke belangen

- Belangen van een individueel teamlid
- Belangen die door de familie van een teamlid worden gehouden, waaronder: echtgenoot/partner, ouders, broers en zussen, kinderen, leden van de stief- en schoonfamilie.
- Elk ander lid van het huishouden van een teamlid



Zakelijke activiteiten zijn transacties waarbij de volgende zakenpartners betrokken zijn:

- **Verkoper:** een bedrijf of persoon die goederen en diensten levert aan Tyson
- **Klant:** een bedrijf of persoon die rechtstreeks goederen of diensten koopt die door Tyson zijn geproduceerd
- **Fokker/producent:** rundvee-, varkens- of pluimveehouders, fokker en/of voederproducenten
- **Andere:** deelname aan activiteiten waarbij klanten, leveranciers, de industrie of concurrenten van Tyson betrokken zijn. Bijvoorbeeld deelnemen aan besturen of raden van bestuur, advies verstrekken, enz.

JA

OM EEN BEKENMAKINGSFORMULIER
IN TE VULLEN

KLIK HIER



Gebruik van bedrijfsmiddelen

BEDRIJFSEIGENDOMMEN

Wij vertrouwen erop dat u de eigendommen van Tyson gebruikt voor legitieme zakelijke doeleinden. Er wordt van u verwacht dat u deze eigendommen respecteert en verzorgt en beschermt tegen diefstal, verlies, schade, misbruik of manipulatie van buitenaf. Het is het juiste om te doen en het bespaart geld. Managers die de bevoegdheid hebben om uitgaven te doen of die budgetten en rekeningen beheren, hebben een extra verantwoordelijkheid om de eigendommen van Tyson te beschermen.

WAT WE BESCHERMEN

- Begrotingen
 - Benodigdheden
 - Uitrusting
 - Voorraden
 - Elektronische apparaten
 - Bedrijfstijd
- Niet-openbare gegevens en informatie
 - Machines
 - Werkproducten
 - Intellectueel eigendom

TECHNOLOGIE EN ELEKTRONISCHE COMMUNICATIE

Informatietechnologiesystemen en bijbehorende gegevens zijn essentieel voor ons bedrijf. We moeten allemaal de vertrouwelijkheid, integriteit en beschikbaarheid van deze systemen beschermen tegen verlies of aantasting. Wij verwachten dat u uw apparaten op de juiste wijze en voor zakelijke doeleinden gebruikt.

Tyson is eigenaar van uw zakelijke e-mail, accounts en systemen, evenals de informatie die erop staat. Hoewel beperkt persoonlijk gebruik acceptabel is, verwacht u geen privacy voor persoonlijke communicatie op accounts en apparaten van het bedrijf.

Als u zich bewust bent van of vermoedt dat er sprake is van een overtreding van het beleid inzake aanvaardbaar gebruik moet u dit onmiddellijk melden aan een lid van het management of de Help Line.

Vergeet niet... uw e-mailberichten en online communicatie vertegenwoordigen Tyson naar de buitenwereld.



WAT U MOET DOEN

- Gebruik alleen de software, oplossingen en communicatiesystemen die door het bedrijf worden geleverd.
- Houd inhoud vrij van intimidatie en discriminatie.
- Volg het inkoop- en IT-beoordelingsbeleid van het bedrijf bij de aankoop of het gebruik van een elektronisch systeem, dienst (bijv. software als een dienst, internetverbinding of gegevensverbinding, e-commerce, web- of inhoudshosting of gegevensuitwisseling) of hardware, inclusief op faciliteiten gebaseerde oplossingen.



NIET DOEN

- Probeer beveiligings- of configuratiecontroles te omzeilen.
- Gesprekken of vergaderingen opnemen, tenzij alle partijen op de hoogte zijn van de opname.
- Maak screenshots, foto's, video's, spraakmemo's of verzend werkgerelateerde inhoud naar een persoonlijke account of apparaat, tenzij de inhoud wordt beheerd door een door het bedrijf verstrekt apparaat of contentbeheerbeleid.
- Een onkostendeclaratie of P-card gebruiken voor software- of hardwareaankopen, abonnementen of hardwareaankopen zonder voorafgaande IT-goedkeuring.

LINKS NAAR HULPMIDDELEN



Vragen en antwoorden



Beleidslijnen



Boeken en gegevens

NAUWKEURIGE EN VOLLEDIGE DOCUMENTEN BIJHOUDEN

Onze bedrijfsadministratie moet accuraat en eerlijk de activiteiten en financiële situatie van Tyson weerspiegelt. Alle transacties moeten worden geregistreerd en gerapporteerd in overeenstemming met algemeen aanvaarde boekhoudkundige principes (GAAP). Alle transacties moeten voldoen aan onze boekhoudkundige beleidslijnen en procedures en onze gevestigde systemen van interne controles. Het correct beheren van onze boeken en dossiers zorgt voor de nauwkeurigheid en integriteit ervan en bevordert efficiëntie, kostenbesparingen, vertrouwelijkheid en naleving van de wet. We volgen alle wettelijke vereisten bij het onderhouden, bewaren en vernietigen van bedrijfsdocumenten, zowel op papier als elektronisch.

Weet wat u moet bewaren, wat u moet vernietigen en wanneer u het moet vernietigen. U bent verantwoordelijk voor het beoordelen, begrijpen en volgen van de bewaarschema's die relevant zijn voor uw werk. U moet ook documenten bewaren die relevant zijn voor rechtszaken, audits of onderzoeken, omdat ze mogelijk langer moeten worden bewaard dan de standaardvereisten.

HELP FRAUDE VOORKOMEN

We vertrouwen op u om fraude te voorkomen, zoals fraude met financiële overzichten, stelen of misbruiken van bedrijfsmiddelen, verduistering en corruptie. Fraude brengt de integriteit van onze boeken en bescheiden in gevaar, schendt ons beleid en kan ook een overtreding van de wet vormen. Fraude wordt vaak uitgevoerd om iets van waarde te winnen of om negatieve gevolgen te vermijden.

Voorbeelden van fraude zijn:

- Verkeerd weergeven van financiële informatie in de boeken en bescheiden
- Het wijzigen van productieaantallen om aan de productiviteitsdoelstellingen te voldoen
- Onjuiste voorstelling van de verkoop van producten om de verkoopdoelstellingen te halen of om zakelijke opdrachten te bereiken
- Het niet uitgeven van inkooporders, het uitstellen van goederenontvangstbewijzen of het bewaren van facturen om te voorkomen dat het budget wordt overschreden
- Misbruik van aankoopkaarten

- Onjuiste rapportering van de tijd die u of anderen hebben gewerkt om meer loon te verdienen of om disciplinaire maatregelen te vermijden voor te laat of afwezig te zijn op het werk
- Het indienen van valse of overdreven verzoeken om betaling met betrekking tot reizen en entertainment

Bekijk het wereldwijde reisbeleid om meer te weten te komen over:

- Hoe een onkostendeclaratie voor reizen en entertainment in te dienen
- Welke documenten nodig zijn
- Hoe u de rapporten van uw team kunt beoordelen en goedkeuren

LINKS NAAR HULPMIDDELEN



Vragen en antwoorden



Beleidslijnen



Bestrijding van omkoping en corruptie

We tolereren geen omkoping en corruptie. Anti-omkopingswetten over de hele wereld, waaronder de **Amerikaanse Foreign Corrupt Practices Act (FCPA)** en de **Britse Bribery Act**, verbieden het uitwisselen of aanbieden van geld of iets van waarde aan een buitenlandse overheidsfunctionaris of een commerciële entiteit om een zakelijke beslissing ongepast te beïnvloeden of een zakelijk voordeel te behalen. Corruptie kan schade toebrengen aan gemeenschappen, onze reputatie schaden en markten schaden. Daarom zetten we ons in om op de juiste manier zaken te doen en klanten te winnen.

GEEN CORRUPTIE BEDRIJFSREGELINGEN HELPEN FRAUDE TE DETECTEREN

Om met integriteit te handelen, verbieden we ten strengste elke vorm van corrupte zakelijke afspraken met overheidsfunctionarissen, klanten, leveranciers, zakenpartners of andere derden. “Corruptie” omvat omkoping, smeergeld, uitbetalingen, faciliterende betalingen of een andere vorm van ongepast voordeel. Dit verbod is van toepassing op al onze bedrijfsactiviteiten en op iedereen die namens ons handelt, inclusief distributeurs, verkopers of agenten.

HOUD GEGEVENS NAUWKEURIG BIJ

Om met integriteit te werken, registreren we transacties onmiddellijk en eerlijk in overeenstemming met onze interne controles. Teamleden moeten ons beleid volgen en een nauwkeurige administratie bijhouden van elke zakelijke transactie.

Corrupte zakelijke afspraken zijn niet alleen een schending van onze kernwaarden en ons beleid, ze vormen ook een ernstige schending van de toepasselijke anticorruptiewetten.

LINKS NAAR HULPMIDDELEN



Vragen en antwoorden



Beleidslijnen





Internationale handel



LINKS NAAR HULPMIDDELEN



Beleidslijnen

Exportcontroles en economische sancties regelen waar en met wie we zaken kunnen doen. Deze wetten variëren sterk over de hele wereld. Het niet naleven van deze wetten kan ernstig zijn voor zowel het bedrijf als de betrokken personen, ernstige gevolgen hebben voor ons bedrijf en onze reputatie, leiden tot aanzienlijke boetes en zelfs leiden tot het verlies van onze exportprivileges.

Aangezien ons bedrijf wereldwijd opereert, moet u als u namens Tyson betrokken bent bij de overdracht van goederen of diensten over nationale grenzen heen, voldoen aan deze wetten en voorschriften, ongeacht waar u zich bevindt. Houd er rekening mee dat handelssanctiewetten zeer complex kunnen zijn en vaak veranderen, dus een transactie die in het verleden was toegestaan, is nu mogelijk niet toegestaan. Raadpleeg de **juridische afdeling** als u niet zeker bent van deze vereisten en voordat u een transactie aangaat waarbij een gesanctioneerde persoon, entiteit of land betrokken is. We hebben allemaal de verantwoordelijkheid om:

- Ons vermogen om aan een klant of land te verkopen te bevestigen.

- Licenties en vergunningen te verkrijgen, vereiste formulieren in te dienen en alle belastingen en andere kosten te betalen.
- Zaken doen met een gesanctioneerd land, organisatie of individu, te vermijden tenzij wettelijk toegestaan.
- Weten dat in bepaalde landen waar het bedrijf zaken doet, economische sancties, embargo's en andere toepasselijke wetten kunnen verschillen van die in de VS. Neem contact op met de **juridische afdeling** voor advies.
- Documenteer transacties volledig en nauwkeurig.

De Amerikaanse antiboycotwetten verbieden het bedrijf om deel te nemen aan of samen te werken met boycotts die niet worden ondersteund door de Amerikaanse overheid en vereisen dat we boycotgerelateerde verzoeken die we ontvangen melden.

U moet vertrouwd zijn met deze wetten en deze naleven. Informeer de afdeling **Ethiek en Naleving** onmiddellijk als u een verzoek ontvangt om deel te nemen of mee te werken aan een boycot die niet wordt ondersteund door de Verenigde Staten.



Handel met voorkennis

Onder Amerikaanse effecten- en andere handelswetten mogen we niet handelen op basis van voorkennis over een bedrijf of die informatie met iemand anders delen.

“Voorkennis” is belangrijke niet-openbare informatie. Niet-openbare informatie is informatie die niet beschikbaar is gesteld aan het publiek en die een redelijk persoon als belangrijk zou beschouwen bij het nemen van een investeringsbeslissing. Niet-openbare informatie is bedrijfseigen en vertrouwelijk.

Het handelen in effecten van het bedrijf, de concurrent of derden terwijl u in het bezit bent van voorkennis wordt beschouwd als “handel met voorkennis” en is illegaal. U mag deze informatie ook intern niet met iemand anders

delen, inclusief familieleden, leden van uw huishouden of andere teamleden die het kunnen gebruiken om effecten te kunnen kopen of verkopen. Volg alle handelsbeperkingen en “black-outperiodes” als ze van toepassing zijn gezien uw functieverantwoordelijkheden of positie. Wees voorzichtig en vermijd zelfs de schijn van iets ongepasts. Als u vragen hebt over wat wordt beschouwd als voorkennis of specifieke aandelentransacties, neem dan contact op met de **juridische afdeling**.

Vergeet niet dat het uw verantwoordelijkheid is om te voldoen aan de vereisten voor de effectenhandel. Het is altijd het beste om eerst te vragen voordat u actie onderneemt.



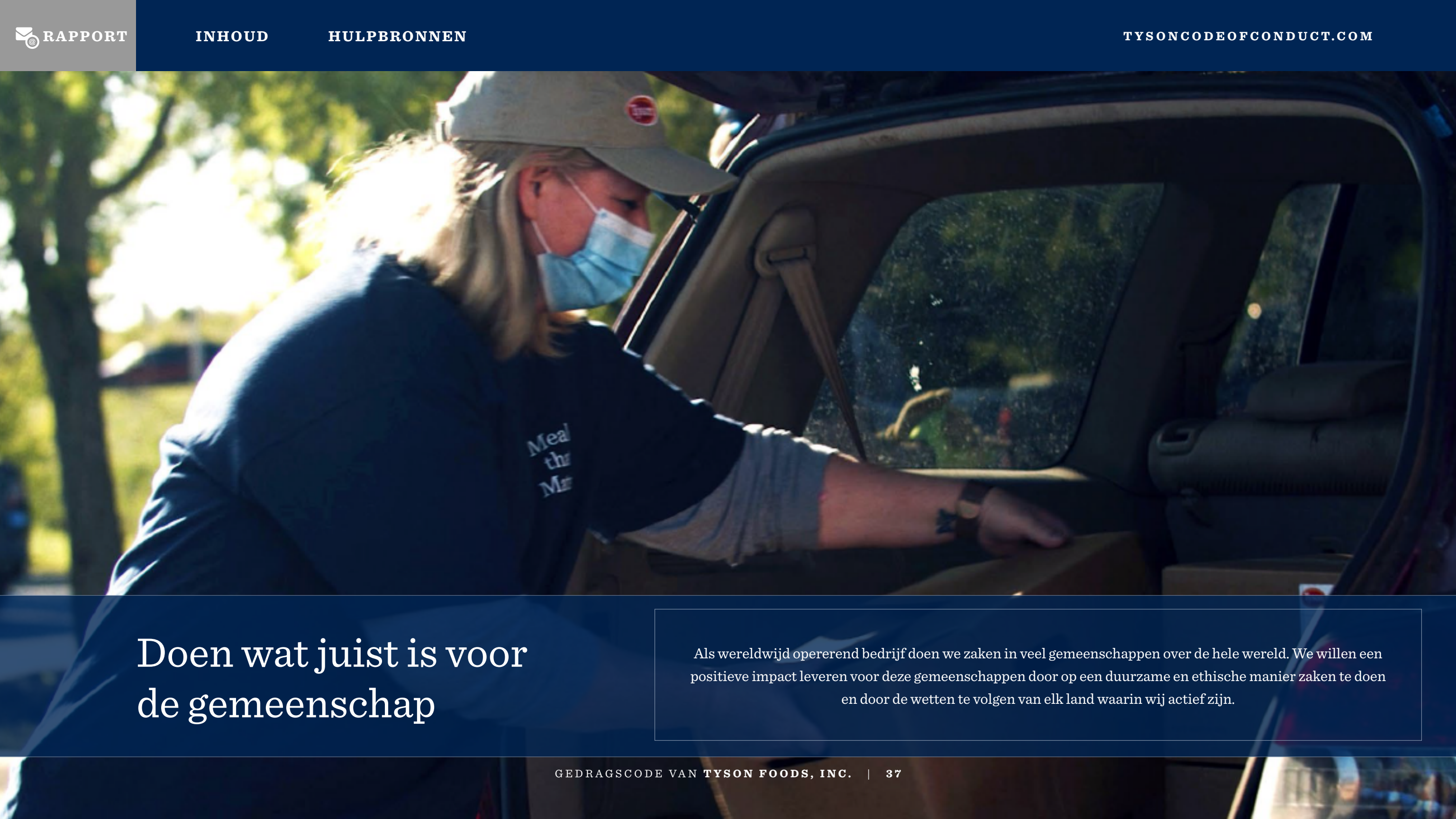
LINKS NAAR HULPMIDDELEN



Vragen en antwoorden



Beleidslijnen



Doen wat juist is voor de gemeenschap

Als wereldwijd opererend bedrijf doen we zaken in veel gemeenschappen over de hele wereld. We willen een positieve impact leveren voor deze gemeenschappen door op een duurzame en ethische manier zaken te doen en door de wetten te volgen van elk land waarin wij actief zijn.



Dierenwelzijn



LINKS NAAR HULPMIDDELEN



Beleidslijnen

We hebben een morele en ethische verantwoordelijkheid om dieren in onze zorg menselijk en met respect te behandelen. Al onze teamleden en leveranciers moeten deze verantwoordelijkheid delen en serieus nemen. Elke persoon die werkt in gebieden waar dieren aanwezig zijn, moet onze verwachtingen begrijpen en volgen over hoe we de dieren in onze zorg behandelen en behandelen. Deze verwachtingen moeten niet alleen worden vervuld door ons en onze leveringspartners, elk van ons moet elk gedrag dat niet in overeenstemming is met deze verwachtingen, hetzij per ongeluk of opzettelijk, melden aan het management, de Hulplijn of via www.tellysonfirst.com.



Milieu



LINKS NAAR HULPMIDDELEN



Beleidslijnen

De bescherming van natuurlijke hulpbronnen is essentieel voor het bereiken van schone lucht, water en land voor de wereld. Milieuwetten regelen ons bedrijf op veel manieren, zoals het gebruik, de controle, het transport, de opslag en de verwijdering van gereguleerde materialen die het milieu kunnen bereiken als onderdeel van de behandeling van afvalwater, de controle van luchtmissies, vast en gevaarlijk afval, gevaarlijk afval of niet-ingehouden lozingen. We zetten ons in voor naleving van de toepasselijke wetgeving en ons beleid. We stellen hoge normen voor het beheren van geïdentificeerde milieurisico's.

Als u zich bewust bent van of vermoedt dat er sprake is van een overtreding, (ongeacht of dit toevallig of opzettelijk is), moet u dit onmiddellijk melden aan een lid van het management of de Help Line.



Politieke activiteiten

We houden ons aan strenge wetten die van toepassing zijn op politieke activiteiten, lobbyen en bijdragen. Deze wetten verschillen wereldwijd. Om deze reden mogen alleen specifieke teamleden, die geautoriseerd zijn door de afdeling Government Affairs, zich inspannen om wetgeving of overheidsbeleid te bespreken met politieke functionarissen namens het bedrijf of contact opnemen met een overheidsfunctionaris namens het bedrijf voor politieke doeleinden.

Wanneer u persoonlijk deelneemt aan het politieke proces, mag u dit daarom alleen doen met uw eigen geld, tijd en middelen.



Liefdadigheidsgiften

We zijn voorstanders van het teruggeven aan de gemeenschap waarin we wonen en werken. We ondersteunen liefdadigheidsorganisaties over de hele wereld en erkennen dat teruggeven in vele vormen komt, waaronder vrijwilligerstijd, productdonaties of financiële steun. We moedigen u aan om betrokken te raken bij lokale liefdadigheidsinstellingen, zowel binnen als buiten het werk.

Teamleden die namens het bedrijf liefdadigheidsdonaties doen, moeten de richtlijnen en traceringsvereisten volgen die in het Wereldwijde beleid inzake schenkingen zijn opgenomen.

HET VRAGEN OM DONATIES

U mag uw positie bij het bedrijf niet gebruiken om bijdragen te vragen van onze zakenpartners of andere teamleden voor liefdadigheidsfondsenwerving of activiteiten van teamleden, zelfs niet tijdens traditionele geschenkseizoenen of als het bedrag nominaal lijkt.

We willen nooit dat onze zakenpartners zich verplicht voelen om bij te dragen aan deze activiteiten om onze zakelijke relatie te behouden.

FONDSENWERVING/KANSSPELEN

Neem contact op met de afdeling **Ethiek en naleving** voordat u activiteiten uitvoert met betrekking tot loterijen, loterijen, kansspelen of activiteiten waarbij geld wordt betaald om een kans te krijgen om een prijs te winnen, zelfs als de begunstigde een goed doel is. Dit zijn sterk gereguleerde activiteiten en in de meeste staten is dit wettelijk verboden.

LINKS NAAR HULPMIDDELEN

Vragen en antwoorden

Beleidslijnen



Sociale media

We erkennen het belang van communicatie met zakelijke partners en consumenten via een verscheidenheid aan sociale mediatools. Deze hulpmiddelen bieden echter vertrouwelijkheidsproblemen en reputatieproblemen voor het bedrijf als ze niet correct worden gebruikt.

Wees verantwoordelijk bij het gebruik van sociale media! Als u zorgen of klachten hebt over Tyson, moedigen we u aan om de vertrouwelijke kanalen in deze gedragscode te gebruiken om uw zorgen te melden.

Vergeet niet dat uw online communicatie voor altijd kan worden geraadpleegd en dat dit zowel uw reputatie als de reputatie van Tyson kan schaden.



DO'S VOOR SOCIALE MEDIA



Bij het plaatsen op sociale media voor *zakelijke doeleinden*:

- Focus op het creëren van waarde voor onze investeerders en klanten.
- Plaats alleen nauwkeurige, openbare informatie.
- Plaats nooit vertrouwelijke informatie.
- Vermijd het maken van claims over onze producten, tenzij ze zijn goedgekeurd door het management.
- Voeg nooit toe dat u “spreekt voor Tyson” tenzij het bedrijf u als woordvoerder heeft geautoriseerd.

Bij het plaatsen op uw *persoonlijke sociale media*:

- Wees duidelijk dat u uw persoonlijke mening uit.
- Houd er rekening mee dat uw online communicatie een directe impact kan hebben op de werkplek, zelfs als deze buiten werktijd plaatsvindt.

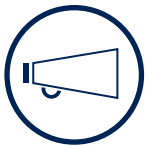
Houd rekening met de volgende beleidslijnen of verklaringen **wanneer u sociale media gebruikt wanneer u niet werkt:**

- Handel met voorkennis
- Intellectueel eigendom
- Verwachtingen van het management
- Communicatie met de media
- Het voorkomen van intimidatie en discriminatie
- Geweld op het werk

LINKS NAAR HULPMIDDELEN



Beleidslijnen



Communicatie met de media

We hebben de wettelijke verplichting om regelmatig duidelijke en nauwkeurige informatie te verstrekken aan de media, financiële analisten, beleggers en het algemene publiek. Dit helpt ons om de integriteit in onze relaties met onze zakenpartners en andere investeerders te behouden, wat op zijn beurt onze bedrijfsreputatie versterkt.

Alleen bevoegde personen mogen namens het bedrijf spreken. Het is belangrijk om te onthouden dat u, tenzij u officieel gemachtigd bent door Tyson, nooit namens het bedrijf mag deelnemen aan media-interviews, evenementen of andere forums. Als een lid van de media contact met u opneemt, dient u hen door te verwijzen naar ons bedrijfscommunicatieteam via tysonfoodspr@tyson.com.



LINKS NAAR HULPMIDDELEN



Vragen en antwoorden



Beleidslijnen



Vrijstellingen

Elk teamlid (anders dan leidinggevenden) kan een verklaring van afstand van de gedragscode van toepasselijkheid aanvragen bij de afdeling **Ethiek en naleving**. Het Bedrijf zal onmiddellijk vrijstellingen bekendmaken aan aandeelhouders zoals vereist door de wet.



LINKS NAAR HULPMIDDELEN



Vragen en antwoorden



Meer informatie



Hulpbronnen



Beleidsreferentie

BEDRIJFSBELEIDSREGELS

Ons bedrijfsbeleidsregels staan in PolicyTech en zijn toegankelijk via de bronpagina door te klikken op de tegel “Beleid”. Als uw locatie geen PolicyTech gebruikt, neem dan contact op met uw lokale HR-vertegenwoordiger voor de locatie van uw beleid.

BELEIDSREGELS WAARNAAR IN DE GEDRAGSCODE WORDT VERWEZEN

- | | | | | |
|---|--|---|---|---|
| <ul style="list-style-type: none">• ADA Accommodatiebeleid• Antiboycotbeleid• Antivergeldingsbeleid• Auteursrechtbeleid• Beleid inzake aanvaardbaar gebruik• Beleid inzake belangenconflict• Beleid inzake effectenhandel• Beleid inzake gegevensclassificatie• Beleid inzake gelijke kansen op werkgelegenheid | <ul style="list-style-type: none">• Beleid inzake geschenken en gastvrijheid• Beleid inzake geschiktheid voor werkgelegenheid• Beleid inzake geweld op de werkplek• Beleid inzake interne onderzoeken• Beleid inzake intimidatie en discriminatie• Beleid inzake klokkenluiders• Beleid inzake mediarelaties• Beleid inzake mensenrechten | <ul style="list-style-type: none">• Beleid inzake nalevingstraining• Beleid inzake normen van gedragsbeheer• Beleid inzake rapportage van dierenwelzijn• Beleid inzake sancties• Beleid inzake sociale media• Beleid inzake tegemoetkomingen voor geloofsovertuigingen• Beleid inzake vertrouwelijkheid | <ul style="list-style-type: none">• Beleidsregels inzake de ondernemingsboekhouding en financieel beheer• Beleidsregels inzake gezondheid en veiligheid• Beleidsregels inzake informatietechnologie• Beleidsregels inzake voedselveiligheid en kwaliteitsborging• Beleid voor het bewaren en verwijderen van documenten• Belofte van teamleden• Drugs- en alcoholbeleid | <ul style="list-style-type: none">• Duurzaamheidsverslag• Gedragscode voor leveranciers• Inkoopbeleid• Milieubeleid• Rechten van contractpluimveehouders• Wereldwijd antitrustbeleid• Wereldwijd beleid inzake anti-corruptie• Wereldwijd beleid inzake schenkingen• Wereldwijd privacybeleid• Wereldwijd reisbeleid |
|---|--|---|---|---|

FORMULIEREN

- Formulier Openbaarmaking belangenverstrengeling
- Bekendmakingsformulier inzake geschenken en gastvrijheid



Contactpersonen

Hebt u vragen die u niet kunt beantwoorden door de gedragscode of het bedrijfsbeleid te lezen? Wij raden u aan om het beleid te raadplegen, vraag een lid van het management, uw plaatselijke HR-vertegenwoordiger of de afdeling Ethiek en naleving aan de hand van het **online formulier** of via e-mail **ethics@tyson.com**.

Als u op de hoogte bent van of vermoedt dat er sprake is van een schending van onze gedragscode, het bedrijfsbeleid of de wet, hebt u de verplichting om uw bezorgdheid te uiten. We moedigen u aan om uw zorgen te melden bij uw leidinggevende, een lid van het management of uw lokale HR-vertegenwoordiger.

HULPLIJN

U hebt de mogelijkheid om **TellTysonFirst.com** te gebruiken of de hulplijn te bellen op de onderstaande nummers:

Australië:	1-800-370-595	Italië:	800-790-596	Z Korea:	00798-1-1-003-8566
Oostenrijk:	888-301-7304	Maleisië:	1-800-80-0011	Thailand:	1800-013-085
China:	400-120-4723	Mexico:	888-301-7304	Turkije:	888-301-7304
Columbia:	888-301-7304	Nederland:	0800-290-0010	VK:	0800-917-9780
India:	000-800-100-1561	Nieuw-Zeeland:	0508-204-118	VS:	888-301-7304
		Filippijnen:	888-301-7304		

AFDELING ETHIEK EN NALEVING

E-mail: **ethics@tyson.com**
Postadres: 2200 Don Tyson Parkway (CP006)
Springdale, AR 72762



Vertalingen

Tyson Gedragrcode - Chinees

Tyson Gedragrcode - Nederlands

Tyson Gedragrcode - Engels

Tyson Gedragrcode - Koreaans

Tyson Gedragrcode - Maleis

Tyson Gedragrcode - Portugees

Tyson Gedragrcode - Spaans

Tyson Gedragrcode - Tagalog

Tyson Gedragrcode - Thais

Tyson Gedragrcode - Turks

Auteursrecht © 2020 Tyson Foods, Inc. Handelsmerken en geregistreerde handelsmerken zijn eigendom van Tyson Foods, Inc. of haar dochterondernemingen. Versie 20/11/2020