



GEDRAGSCODE

VAN DE ORIOR GROEP

Inhoud

- 1. Beginselen en doelstellingen**
- 2. Kwaliteitsvereiste**
- 3. Verantwoordelijkheid inzake mens en milieu**
 - 3.1 Mensenrechten
 - 3.2 Milieu
- 4. Veilige en billijke werkomgeving**
 - 4.1 Medewerkers
 - 4.2 Gelijke kansen
 - 4.3 Veiligheid en gezondheid op het werk
 - 4.4 Medezeggenschap
- 5. Ethische bedrijfsvoering**
 - 5.1 Naleving van wetten, regels en richtlijnen
 - 5.2 Zorgvuldigheid, vertrouwelijkheid en voorkennis
 - 5.3 Belangenconflicten
 - 5.4 Mededinging en corruptie
 - 5.5 Giften en politieke bijdragen
- 6. Verantwoordelijkheden, inbreuken en sancties, aanwijzingen en klachten**

Deze gedragscode werd in april 2021 goedgekeurd door de Raad van Bestuur en de bedrijfsleiding van ORIOR AG.

Deze gedragscode beschrijft de belangrijkste gemeenschappelijke waarden en gedragsregels die wij als werknemers van de ORIOR Groep naleven en in de praktijk brengen. Deze waarden en regels weerspiegelen ons begrip van verantwoordelijk gedrag in elke relatie. Wij houden ons er consequent en te allen tijde aan, zowel onderling als in onze contacten met onze zakenpartners.

1. Beginselen en doelstellingen

Wij vinden een holistische ziens- en handelwijze erg belangrijk. Economische, ecologische en sociale componenten krijgen evenveel aandacht en worden continu verbeterd. 'Wij zijn ORIOR' is gebaseerd op fundamentele bedrijfswaarden, open en directe communicatie, ethisch en respectvol gedrag en de bevordering van verantwoording op alle niveaus. De overkoepelende doelstelling van ORIOR bestaat uit een voortdurende waardeverhoging voor alle belanghebbenden. De basis hiervoor is een verantwoord beheer van de bedrijfsactiviteiten, het opnemen van verantwoordelijkheid in de gehele waardeketen, het rekening houden met de belangen van alle referentiegroepen en het afstemmen van de activiteiten op de beginselen van duurzaamheid.

Het decentrale bedrijfsmodel stelt de ORIOR bedrijven in staat een cultuur en identiteit te handhaven die individueel gericht is op hun werknemers en hun klanten en maakt unieke product-, merk- en concept-universums mogelijk. De vereisten inzake kwaliteit en veiligheid van onze producten en diensten laten geen ruimte voor compromissen. ORIOR is trots op de culturele diversiteit in elk van zijn expertisecentra, bevordert diversiteit en betrokkenheid, ondersteunt levenslang leren en ontwikkeling, biedt een aantrekkelijke werkomgeving en zorgt voor een veilige werkplek.

Alle werknemers van de ORIOR Groep handelen als ondernemer, gedragen zich respectvol en ethisch ten opzichte van alle medemensen en houden zich aan de plaatselijke wetgeving, de interne richtlijnen en de hierna opgesomde beginselen en gedragsregels. Door het goede voorbeeld te geven, hebben zij bovendien een positieve invloed op het gedrag van collega's en zakenpartners. Een eerlijke, correcte en respectvolle omgang tussen medewerkers onderling en met onze zakenpartners, aandeelhouders, investeerders en alle andere belanghebbenden is voor ons een vanzelfsprekendheid.

Onze zakenpartners, consumenten en aandeelhouders worden opgeroepen ons bij de toepassing van deze gedragscode te steunen, de gedragsregels en waarden mee te dragen en zo de samenwerking en de dialoog verder te versterken.

2. Kwaliteitsvereiste

De expertisecentra van de ORIOR-Groep maken hoogwaardige producten. De vereisten inzake kwaliteit en veiligheid die daarbij voor onze producten en diensten worden gehanteerd, zijn compromisloos en beantwoorden aan de hoge kwaliteitseisen van zowel onze klanten als consumenten. In dat verband vindt een systematisch kwaliteitsbeheer plaats dat in het algemeen verder gaat dan de wettelijke vereisten. Al onze expertisecentra hebben duidelijk gedefinieerde processen

voor kwaliteitsborging. Regelmatige interne en externe audits zorgen voor een correcte naleving. Alle productievestigingen van de ORIOR Groep beschikken over een voedingmiddelencertificaat dat door het GFSI (het 'Global Food Safety Initiative') is erkend, zoals FSSC, ISO 22000 of IFS (International Food Standard), wat inhoudt dat 100% van de ORIOR-producten afkomstig is van gecertificeerde productie.

3. Verantwoordelijkheid inzake mens en milieu

3.1 Mensenrechten

Wij erkennen de beginselen van de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens en de fundamentele arbeidsnormen van de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO) en streven ernaar onze handelingen te baseren op de basisbeginselen van de Verenigde Naties voor het bedrijfsleven en de mensenrechten en willen deze volledig naleven. Respect voor de mensenrechten van onze werknemers, leveranciers en onrechtstreeks belanghebbenden is een integraal onderdeel van onze bedrijfscultuur. Wij verwerpen alle vormen van schendingen van de mensenrechten en in het bijzonder kinderarbeid, dwangarbeid en verplichte arbeid. Wij verbinden ons ertoe de mensenrechten van onze werknemers te allen tijde te beschermen en te waarborgen. Al onze werknemers hebben de verantwoordelijkheid om de rechten van hun medemens te respecteren en schendingen van de mensenrechten met hun optreden tegen te gaan.

3.2 Milieu

Voor ORIOR is duurzaamheid de basis en de voorwaarde voor Excellence in Food. Respectvol omgaan met hulpbronnen en met het milieu is een zelfverkleerde bedrijfsdoelstelling van ORIOR. In overeenstemming met onze duurzaamheidsstrategie concentreren wij ons op de actieterreinen die voor ons het belangrijkste zijn: 'voedselafval en verpakkingen', 'klimaat en energie' en 'water'. Binnen deze actieterreinen kunnen, willen en moeten wij onze positieve bijdrage leveren. Wij stellen onszelf duidelijke doelen, evalueren regelmatig in hoeverre deze zijn bereikt, leiden er passende maatregelen uit af en beoordelen de vooruitgang. Rendabiliteit en een zo klein mogelijke impact op het milieu zijn niet tegenstrijdig. Integendeel, ze worden steeds meer een basisvoorwaarde voor de toekomstige levensvatbaarheid van de onderneming en bovendien een doorslaggevende factor voor het succes van onze bedrijfsactiviteiten.

Alle medewerkers van ORIOR weten dat duurzaamheid een basispijler is van onze bedrijfsactiviteiten. Door zuinig om te gaan met hulpbronnen en de wettelijke en interne milieuriichtlijnen na te leven, nemen onze medewerkers samen de verantwoordelijkheid op om met hun daden de milieubalans positief te beïnvloeden. Tegelijkertijd willen wij op proactieve wijze een sterkere positieve bijdrage leveren in de voor- en nageschakelde waardeketen. Duidelijk omschreven basiswaarden en regels, die wij ook buiten de bedrijfsomgeving nageleefd willen zien, maken daar deel van uit. Een ander onderdeel is de regelmatige evaluatie van milieurisico's in de hele toeleveringsketen en het proactief aanpakken en eisen van verbeteringen bij onze zakenpartners.

4. Veilige en respectvolle werkomgeving

4.1 Medewerkers

Medewerkers die met vreugde en passie komen werken en tegelijkertijd en te allen tijde een aanpak hanteren die gekenmerkt wordt door ondernemerschap, ethiek en respect, zijn van doorslaggevend belang voor het succes van ORIOR. Wij zetten ons in voor een respectvolle en niet-discriminerende werkomgeving en moedigen de ontwikkeling van onze medewerkers aan. Daarbij houden wij rekening met uiteenlopende behoeften door flexibele werktijden en deeltijds werken toe te staan zonder dat dit nadelige gevolgen heeft voor de arbeidsvoorwaarden. Onze bedrijfswaarden met betrekking tot werknemers en arbeidscultuur zijn stevig verankerd in de strategische hoeksteen 'Wij zijn ORIOR'. Alle werknemers zijn vertrouwd met deze kernwaarden en houden zich aan de daarin beschreven overtuigingen met betrekking tot hun attitude, hun handelen en hun omgang met anderen.

4.2 Gelijke kansen

De uiteenlopende achtergronden, kennis en vaardigheden van onze werknemers zijn essentieel voor ons succes. Wij tolereren geen enkele vorm van discriminatie, pesterijen, intimidatie of gebrek aan respect op de werkplek op grond van geslacht, leeftijd, nationaliteit, afkomst, seksuele geaardheid, beperking, politieke overtuiging of andere relevante persoonlijke eigenschappen. Wij zetten ons in voor gelijkheid en billijkheid en willen ervoor

zorgen dat alle werknemers elkaar zonder vooroordelen en met respect bejegenen en met elkaar samenwerken. Geen enkele vorm van verbale, fysieke of visuele intimidatie wordt getolereerd. Deze worden beschouwd als een schending van deze gedragscode. In al onze bedrijfsdomeinen, inclusief de aanwerving en de verdere ontwikkeling van onze werknemers, zijn de bovengenoemde beginselen van gelijke kansen van toepassing.

4.3 Veiligheid en gezondheid op het werk

Wij zetten ons in voor een veilige en gezonde werkomgeving en investeren in passende preventieve maatregelen. Veiligheid op de werkvloer en de bescherming van de gezondheid zijn een gemeenschappelijke opdracht. Wij bevorderen deze door op eigen verantwoordelijkheid te handelen en door zo goed mogelijke en doeltreffende organisatiestructuren evenals regelmatige voorlichting, opleiding en bijscholing aan te bieden. Ons concept voor 'Occupational Safety and Health' (OSH) versterkt onze veiligheids- en preventiecultuur op alle niveaus van het bedrijf. In de toeleveringsketen oefenen wij onze verantwoordelijkheid voor gezondheid en veiligheid uit door onze invloed aan te wenden om vereisten op te leggen en waar mogelijk af te dwingen. De werknemers van hun kant doen alles wat in hun vermogen ligt om hun eigen gezondheid en die van hun collega's en van derden te beschermen. Voorschriften van leidinggevenden, veiligheidsfunctionarissen en interne gezondheidsmanagementteams alsook voorschriften in het kader van het hygiënebeleid dienen nauwgezet en volledig te worden nageleefd.

4.4 Medezeggenschap

Het staat onze werknemers vrij om werknemersvertegenwoordigingen op te richten, zich daarbij aan te sluiten of om collectief te onderhandelen om hun belangen te verdedigen. Wij respecteren actief het recht van onze werknemers en zakenpartners in de toeleveringsketen op vrijheid van vereniging en collectieve onderhandelingen overeenkomstig de wetten van hun respectieve landen, en communiceren hier ook over. Wij benaderen de activiteiten en doelen van dergelijke organisaties met openheid en een bereidheid tot dialoog. Geen enkele werknemer mag worden gediscrimineerd, geïntimideerd of in zijn of haar werkomgeving aan beperkingen worden onderworpen wegens deelname aan dergelijke activiteiten.

5. Ethische bedrijfsvoering

5.1 Naleving van wetten, regels en richtlijnen

Alle toepasselijke en relevante wet- en regelgeving, met name die inzake productkwaliteit, voedselveiligheid, milieunormen, gezondheid en veiligheid op het werk, wetten betreffende kartelvorming en mededinging, evenals alle arbeidswetten dienen zonder uitzondering te worden nageleefd. Evenzo zijn alle werknemers van ORIOR verplicht zich te houden aan de interne beleidslijnen, instructies en richtlijnen, waarvan deze gedragscode een onderdeel is. Om ervoor te zorgen dat de wetten, regels en richtlijnen zo goed mogelijk worden nageleefd en, vooral dat zij goed worden begrepen, vindt regelmatig interne sensibilisering plaats.

De verslaglegging van ORIOR voldoet aan de relevante wetgeving en de regels van de toezichthouder, waartoe met name de vereisten behoren inzake financiële en niet-financiële verslaggeving wat betreft nauwkeurigheid, geldigheid, betrouwbaarheid en het actuele, relevante en volledige karakter ervan.

5.2 Zorgvuldigheid, vertrouwelijkheid en voorkennis

Alle werknemers nemen strikte geheimhouding in acht over alle interne aangelegenheden die niet openbaar zijn gemaakt. Zij beschermen de ORIOR-eigendommen tegen schade en ongeoorloofde toegang door derden. Dit omvat bijvoorbeeld handels- en productiegeheimen, intellectuele eigendom, knowhow en bedrijfscijfers. Als beursgenoteerde onderneming zijn ORIOR en al haar werknemers die toegang hebben tot dergelijke informatie onderworpen aan de wet- en regelgeving inzake handel met voorkennis. De verhandeling van ORIOR-aandelen op basis van voorkennis of vertrouwelijke informatie die van invloed kan zijn op de aandelenkoers van ORIOR is niet toegestaan. Deze vereisten gelden ook voor de omgang met informatie van andere ondernemingen, die men bijvoorbeeld verkrijgt naar aanleiding van onderhandelingen met die andere ondernemingen. De bekendmaking van dergelijke informatie aan derden voordat zij beschikbaar is voor het publiek, is eveneens verboden. Indien werknemers kennis hebben van feiten die relevant zijn voor de aandelenkoers en die kunnen leiden tot een wijziging van de aandelenkoers van de ORIOR Groep en die de directie naar hun inschatting onbekend zijn, zijn zij verplicht deze informatie door te geven aan de directie of aan hun leidinggevende. Bij twijfel dient men zich te melden bij de CFO van de ORIOR Groep of het hoofd van Investor Relations.

Overtredingen van deze voorschriften kunnen zowel contractuele als strafrechtelijke gevolgen hebben.

5.3 Belangenconflicten

Al onze bedrijfsactiviteiten dienen in zo groot mogelijke mate het belang van ORIOR te dienen. Conflicten tussen persoonlijke belangen van werknemers of betrokken derden en de belangen van ORIOR moeten worden vermeden. Bij het nemen van zakelijke beslissingen dienen alle werknemers een objectieve houding aan te nemen en moeten zij er door hun optreden voor zorgen dat geen conflictsituaties ontstaan. Doet zich toch een belangenconflict voor, dan wordt dit intern besproken en worden onmiddellijk maatregelen getroffen om het conflict op te lossen. Indien een belangenconflict in een individueel geval niet kan worden vermeden, nemen wij passende maatregelen om ervoor te zorgen dat dit geen nadelige gevolgen heeft voor ORIOR.

5.4 Mededinging en corruptie

Wij steunen open markten en eerlijke concurrentie in overeenstemming met het geldende recht inzake mededinging en kartelvorming. Zakenpartners worden geselecteerd op eerlijke en gelijke voorwaarden en op basis van objectieve criteria, zoals ervaring, prijs, kwaliteit, dienstverlening, betrouwbaarheid en integriteit. Wij distantieëren ons uitdrukkelijk van bedrijfsactiviteiten die in strijd zijn met de mededinging, zoals deelname aan kartels, prijsafspraken, ongeoorloofde fusies en overnames. In geen geval mag onze marktpositie op onwettige wijze worden gebruikt in ons eigen voordeel.

Wij veroordelen alle vormen van omkoping en corruptie, met inbegrip van afpersing en faciliterende betalingen. Het is werknemers op alle niveaus verboden om in verband met bedrijfsactiviteiten rechtstreeks of onrechtstreeks ongeoorloofde en/of onevenredige financiële voordelen (zoals 'smeergeld' of 'steekpenningen') aan te bieden of toe te kennen aan andere personen (zoals zakenpartners, privépersonen, overheidsinstanties of -instellingen) of deze voordelen zelf te aanvaarden. Dit geldt met name ook indien het zakelijke oordeel van de betrokken partijen daardoor wordt beïnvloed of indien als gevolg daarvan een belangenconflict ontstaat of zou kunnen ontstaan. Het is ten strengste verboden schenkingen van welke aard ook te doen aan overheidsinstanties en ambtenaren, schenkingen van welke aard ook te eisen, of contant geld aan te nemen of toe te kennen.

Het aanvaarden van geschenken, gunsten of giften is alleen toegestaan indien deze een redelijke grens niet overschrijden of indien weigering om redenen van bedrijfsbeleid niet mogelijk is. De details en de bindende voorschriften dienaangaande zijn opgenomen in de interne richtlijn inzake schenkingen en giften. Bij twijfel dient men te overleggen met zijn of haar leidinggevende.

5.5 Giften en politieke bijdragen

ORIOR en haar dochterondernemingen dragen bij aan het sociale en gemeenschapsleven door giften aan liefdadige, sociale, culturele, sportieve en wetenschappelijke doelen, in de mate die in het bedrijfsleven gebruikelijk is. Deelname aan politieke discussies over onderwerpen die ORIOR betreffen, vindt met name plaats via lidmaatschap van overeenkomstige verenigingen en federaties. ORIOR geeft geen gelden of activa, noch rechtstreeks noch onrechtstreeks, aan politieke partijen, politieke kandidaten, ambtsdragers of aan stichtingen die aan politieke partijen zijn gelieerd.

6. Verantwoordelijkheden, inbreuken en sancties, aanwijzingen en klachten

De naleving van deze gedragscode maakt deel uit van de contractuele verplichtingen van alle werknemers. Elke vorm van schending schaadt de integriteit en de geloofwaardigheid van de ORIOR Groep. Incidenten die naar de mening van de individuele werknemer duiden op een schending van de wet, reglementering, interne richtlijnen of deze gedragscode moeten worden gemeld. De melding kan intern gebeuren aan de directe leidinggevende(n), aan de personeelsdienst van de betrokken eenheid, aan de CFO van de ORIOR Groep of anoniem aan een externe, onafhankelijke instantie in overeenstemming met het interne beleid 'Klachten en aanwijzingen'. Alle informatie en documenten worden vertrouwelijk behandeld en de anonimiteit van de melder(s) wordt te allen tijde gewaarborgd. Voor de melder(s) mogen geen nadelen ontstaan. Dit geldt niet voor inbreuken die door de melder zelf zijn begaan; deze inbreuken dienen te worden beoordeeld in het licht van de ernst ervan, zijn/haar proactieve rapportage en volgens de juridische mogelijkheden.

Naast de invoering van deze gedragscode, andere interne richtlijnen en regelmatige sensibiliseringsmaatregelen onderzoekt de dienst 'Interne audits' in het kader van zijn regelmatige audits ook of er aanwijzingen zijn van wangedrag.

De bedrijfsleiding van de ORIOR Groep beslist over de tuchtrechtelijke en/of contractuele gevolgen; in bijzonder ernstige gevallen of wanneer leden van de bedrijfsleiding betrokken zijn, beslist de Raad van Bestuur van de ORIOR Groep.

Via de kanalen die in het beleid "Klachten en aanwijzingen" zijn vastgelegd, kan ook worden gemeld indien medewerkers of partners vinden dat hun rechten zijn geschonden. ORIOR verbindt zich ertoe om alle gemelde gevallen te onderzoeken en wan toestanden aan te pakken.