

GEDRAGSCODE

LEGAL DEPARTMENT

Owner: Ann De Jaeger

Distribution: Alle Werknemers

Approval Date:	Effective Date:	Reference:
5 april 2024	Augustus 2011 – laatste hernieuwing 5 april 2024	POL-012-LEG-NL
Policy Owner:	Policy Champion:	
Ann De Jaeger, General Counsel	Ann De Jaeger, General Counsel	

PERSONAL / CONFIDENTIAL – NOT TO BE COPIED – INTERNAL USE ONLY



CONTENTS

1. INLEIDING	3
2. NALEVING VAN WETTEN, REGELS EN VOORSCHRIFTEN.....	4
3. BELANGENCONFLICTEN	4
4. EXTERNE BESTUURSMANDATEN EN ANDERE EXTERNE ACTIVITEITEN	5
5. ZAKELIJKE KANSEN	5
6. FAMILIE EN VERWANTEN.....	6
7. HANDEL MET VOORKENNIS.....	6
8. ANTITRUST EN EERLIJKE HANDEL.....	7
9. VERTROUWELIJKE INFORMATIE.....	7
10. FRAUDE, BESCHERMING VAN BEDRIJFSACTIVA, BOEKHOUDING.....	8
11. OMKOPING EN CORRUPTIE	9
12. GESCHENKEN, MAALTIJDEN, AMUSEMENT	9
13. DISCRIMINATIE EN GRENSOVERSCHRIJDEND GEDRAG.....	10
14. NIET NALEVING.....	13
15. ONWETTIG OF NIET-CONFORM GEDRAG MELDEN	17



EFFECTIEVE DATUM

August 2011 eerste versie,
hernieuwing 17 oktober 2023
(versie 2)
hernieuwing 5 april 2024 (versie 3)

Deze policy is een aanvulling op de Klokkenluider Policy van de groep en andere Ethische Policies, zoals maar niet beperkt tot de Business Code of Conduct voor leveranciers, en is geenszins bedoeld ter vervanging van deze policies.

1. INLEIDING

De bedrijfspraktijken van What's Cooking? werden altijd beheerst door integriteit, eerlijkheid, eerlijke handel en volledige naleving van alle toepasselijke wetten. De medewerkers van What's Cooking? hebben deze waarden en verbintenissen altijd gehandhaafd en nageleefd in hun dagelijkse verantwoordelijkheden, en de reputatie van What's Cooking? blijft vandaag een van de belangrijkste troeven van de onderneming.

Deze Gedragscode specificeert en helpt de verdere implementatie van de bedrijfs- en sociale waarden van What's Cooking? door bepaalde niet-onderhandelbare minimumgedragsnormen vast te stellen op sleutelgebieden.

Het is niet de bedoeling dat deze code alle mogelijke situaties dekt die zich kunnen voordoen. Hij is bedoeld om een referentiekader te bieden waaraan alle activiteiten kunnen worden getoetst.

Bij twijfel dienen werknemers advies in te winnen over de juiste handelwijze in een bepaalde situatie, aangezien het de uiteindelijke verantwoordelijkheid van elke werknemer is om "het juiste te doen", een verantwoordelijkheid die niet kan worden gedelegeerd.

Medewerkers dienen zich altijd te laten leiden door de volgende basisprincipes:

- elk gedrag vermijden dat What's Cooking? of haar reputatie zou kunnen schaden of in gevaar kunnen brengen;
- de belangen van het bedrijf boven persoonlijke of andere belangen stellen;
- te allen tijde legaal en eerlijk te handelen.

We respecteren te allen tijde de wet

2. NALEVING VAN WETTEN, REGELS EN VOORSCHRIFTEN

What's Cooking? en haar medewerkers zijn gebonden aan de wet. Naleving van alle toepasselijke wet- en regelgeving is cruciaal en mag nooit in het gedrang komen.

Bovendien dienen medewerkers zich te houden aan interne regels en voorschriften zoals deze in een bepaalde situatie van toepassing zijn. Deze interne regels zijn specifiek voor het bedrijf en kunnen verder gaan dan wettelijk vereist.

We zullen altijd handelen in het beste belang van What's Cooking?

3. BELANGENCONFLICTEN

Een belangenconflict doet zich voor wanneer de persoonlijke belangen van een werknemer of de belangen van een derde in strijd zijn met de belangen van What's Cooking?. In een dergelijke situatie kan het voor de werknemer moeilijk zijn om volledig in het beste belang van What's Cooking? te handelen.

Werknemers zullen belangenconflicten waar mogelijk vermijden.

Als er zich een situatie van belangenconflict voordoet of als een werknemer wordt geconfronteerd met een situatie die kan leiden tot een belangenconflict, moet de werknemer dit aan zijn lijnmanager en/of aan de HR of de juridische of compliance-functie bekendmaken, om de situatie op een eerlijke en transparante manier op te lossen.

We zijn trots op de reputatie van What's Cooking? en houden ook rekening met de belangen van What's Cooking? bij onze externe engagements en activiteiten

4. EXTERNE BESTUURSMANDATEN EN ANDERE EXTERNE ACTIVITEITEN

Buiten What's Cooking? worden geen activiteiten uitgeoefend indien deze activiteiten de verantwoordelijkheden van de werknemer voor What's Cooking? verstoren, of als ze risico's voor de reputatie van What's Cooking? opleveren of op een andere manier in strijd zijn met de belangen van What's Cooking?.

Bij twijfel dienen de medewerkers de HR of de juridische of compliance functie te raadplegen over de toelaatbaarheid van een functie of activiteit. Toestemming zal worden geweigerd indien de functie of activiteit in strijd is met de belangen van What's Cooking? of met de verantwoordelijkheden van de medewerker.

Lidmaatschappen in de Raad van Bestuur van beursgenoteerde ondernemingen moeten vooraf goedgekeurd worden door de CEO en - in het geval van de leden van het Executief Comité - door de Raad van Bestuur.

Tenzij het bedrijf hem verzoekt om een bepaalde functie of activiteit op zich te nemen, mag de werknemer externe nevenactiviteiten en nevenfuncties enkel uitoefenen op eigen risico en op eigen kosten en uitsluitend in zijn vrije tijd.

We zijn toegewijd om de activiteiten van What's Cooking? vooruit te helpen

5. ZAKELIJKE KANSEN

Werknemers mogen noch concurreren met de onderneming, noch persoonlijk voordeel halen uit zakelijke kansen die ze ontdekken tijdens hun dienstverband, tenzij de onderneming uitdrukkelijk afziet van haar belang bij het nastreven van een dergelijke kans.

Als werknemers zakelijke kansen willen nastreven die van belang kunnen zijn voor het bedrijf, moeten ze hun lijnmanager op de hoogte stellen, die vervolgens zal trachten een managementbeslissing te bekomen.

Zelfs als het bedrijf besluit om de kans niet te benutten, mag de werknemer de kans alleen voor zichzelf aangrijpen als het duidelijk is dat dit niet zal leiden tot directe of indirecte concurrentie met de activiteiten van het bedrijf.



Onze beslissingen over aanwerving en persoonlijke ontwikkeling zullen eerlijk en objectief zijn

6. FAMILIE EN VERWANTEN

Directe familieleden en partners van werknemers mogen alleen als werknemer of adviseur worden aangenomen als de aanstelling gebaseerd is op kwalificaties, prestaties, vaardigheden en ervaring en op voorwaarde dat er geen directe of indirecte rapportagerelatie bestaat tussen de werknemer en zijn familielid of partner.

Deze principes van eerlijke tewerkstelling zijn van toepassing op alle aspecten van het dienstverband, inclusief vergoeding, promoties, training en overplaatsing, evenals in het geval dat de relatie zich ontwikkelt nadat de werknemer in kwestie in dienst van het bedrijf is getreden.

Op voorwaarde dat kinderen van What's Cooking? medewerkers even geschikt zijn als andere kandidaten, kan voorrang worden gegeven aan hen met betrekking tot stages, stageperiodes, tewerkstelling tijdens vakanties en gelijkaardige tijdelijke opdrachten.

We respecteren en volgen de Dealing Code van What's Cooking? bij het kopen of verkopen van effecten van What's Cooking?

7. HANDEL MET VOORKENNIS

What's Cooking? verbiedt de aan- en verkoop van What's Cooking? aandelen op basis van mogelijke koersrelevante informatie die nog niet openbaar is gemaakt. Niet-naleving kan leiden tot disciplinaire sancties, maar ook tot strafrechtelijke vervolging.

Bij twijfel over de interpretatie of toepasbaarheid van de What's Cooking? Dealing Code inzake handel met voorkennis, zullen de medewerkers de Juridische of Compliance functie raadplegen.

We geloven in het belang van vrije concurrentie

8. ANTITRUST EN EERLIJKE HANDEL

What's Cooking? is voorbereid om succesvol te concurreren in de huidige zakelijke omgeving en zal dit altijd doen in volledige overeenstemming met alle toepasselijke antitrust-, concurrentieregels en wetten i.v.m. eerlijke handelspraktijken.

Medewerkers dienen zich te allen tijde aan de volgende regels te houden:

- Commercieel beleid en prijzen worden onafhankelijk vastgesteld en zullen nooit formeel of informeel worden overeengekomen met concurrenten of andere niet-verbonden partijen, noch direct noch indirect;
- Klanten, territoria of productmarkten zullen nooit worden verdeeld tussen What's Cooking? en haar concurrenten, maar zullen altijd het resultaat zijn van eerlijke concurrentie;
- Klanten en leveranciers worden eerlijk behandeld.

Alle werknemers, maar vooral zij die betrokken zijn bij marketing, verkoop en inkoop, of die regelmatig contact hebben met concurrenten, hebben de verantwoordelijkheid om ervoor te zorgen dat ze bekend zijn met de toepasselijke mededingingswetgeving. Bij twijfel neemt de werknemer contact op met de Juridische Functie om advies en training op het gebied van mededingingsrecht te krijgen.

We waarderen en beschermen onze vertrouwelijke informatie en respecteren de vertrouwelijke informatie van anderen

9. VERTROUWELIJKE INFORMATIE

Vertrouwelijke informatie is alle informatie die geen of nog geen openbare informatie is. Het bevat handelsgeheimen, technische en productie-ideeën, productrecepten, ontwerpen, gegevens, records, salarisinformatie en alle niet-gepubliceerde financiële of andere gegevens.

Het succes van What's Cooking? hangt af van het gebruik van haar vertrouwelijke informatie en de niet-bekendmaking ervan aan derden. Tenzij vereist door de wet of geautoriseerd door hun management, zullen werknemers geen vertrouwelijke informatie openbaar maken of een dergelijke openbaarmaking toestaan.

Deze verplichting blijft ook bestaan na beëindiging van het dienstverband. Werknemers zullen alles in het werk stellen om onbedoelde openbaarmaking te voorkomen door speciale zorg te besteden bij het opslaan of doorgeven van vertrouwelijke informatie. In het geval dat derden, zoals leveranciers of klanten, vertrouwelijke informatie delen met What's Cooking?, zal die informatie met dezelfde zorg worden behandeld alsof het de vertrouwelijke informatie van What's Cooking? zelf betreft. In diezelfde geest zullen werknemers vertrouwelijke informatie beschermen die zij hebben verkregen in het kader van hun vroeger dienstverband.

We staan op eerlijkheid en respecteren de activa en eigendommen van het bedrijf

10. FRAUDE, BESCHERMING VAN BEDRIJFSACTIVA, BOEKHOUDING

Werknemers mogen zich nooit schuldig maken aan frauduleus of andere oneerlijk gedrag met betrekking tot de eigendommen of activa of de financiële rapportering en boekhouding van What's Cooking? of een derde partij.

De financiële gegevens van What's Cooking? vormen de basis voor het beheer van de activiteiten van de vennootschap en het nakomen van haar verplichtingen tegenover verschillende belanghebbenden. Elk financieel dossier moet nauwkeurig zijn en in overeenstemming met de boekhoudkundige normen van What's Cooking?. De werknemers zullen de eigendommen van What's Cooking? beschermen en er enkel correct en efficiënt gebruik van maken. Alle medewerkers zullen trachten de eigendommen van What's Cooking? te beschermen tegen verlies, beschadiging, misbruik, diefstal, fraude en vernieling. Deze verplichtingen hebben betrekking op zowel materiële als immateriële activa, waaronder handelsmerken, knowhow, vertrouwelijke informatie en informatiesystemen.



We veroordelen elke vorm van omkoping en corruptie

11. OMKOPING EN CORRUPPTIE

Werknemers mogen nooit, rechtstreeks of via tussenpersonen, een persoonlijk of ongepast financieel of ander voordeel aanbieden of beloven om een zakelijk of ander voordeel van een derde partij te verkrijgen of te behouden, of dit nu publiek of privé is. Evenmin mogen zij een dergelijk voordeel aanvaarden in ruil voor een voorkeursbehandeling van een derde partij. Bovendien moeten medewerkers zich onthouden van elke activiteit of gedraging die aanleiding zou kunnen geven tot de schijn of verdenking van dergelijk gedrag of de poging daartoe zouden kunnen wekken.

Werknemers moeten zich ervan bewust zijn dat het aanbieden of geven van ongepaste voordelen om de beslissing van de ontvanger te beïnvloeden, zelfs als hij of zij geen overheidsfunctionaris is, niet alleen kan leiden tot disciplinaire sancties, maar ook tot strafrechtelijke vervolging. Ongepaste voordelen kunnen bestaan uit alles van waarde voor de ontvanger, inclusief arbeids- of consultancycontracten voor nauw verwante partijen.

Alle medewerkers zullen zich houden aan het groepsbeleid inzake anti-omkoping en anticorruptie.

We concurreren en doen alleen zaken op basis van kwaliteit en competentie

12. GESCHENKEN, MAALTIJDEN, AMUSEMENT

Werknemers laten zich niet beïnvloeden door het ontvangen van gunsten, noch proberen zij anderen op ongepaste wijze te beïnvloeden door gunsten te verlenen. Werknemers mogen alleen redelijke maaltijden en symbolische geschenken aanbieden of aanvaarden die passend zijn in de omstandigheden, en ze mogen geen geschenken, maaltijden of entertainment aanvaarden of aanbieden indien dergelijk gedrag de indruk zou kunnen wekken dat de betreffende zakelijke relatie op ongepaste wijze wordt beïnvloed.

Bij het beoordelen van de situatie in het licht van het bovenstaande, zullen werknemers de meest restrictieve praktijk toepassen om zelfs maar de schijn van ongeoorloofd handelen te vermijden. Bij twijfel dient de medewerker advies in te winnen bij zijn of haar lijnmanager of de juridische of compliance functie.

Geen enkele werknemer mag aan derden geschenken aanbieden of van hen aanvaarden in de vorm van geld of leningen, smeergeld, vergelijkbare financiële voordelen, ongeacht de waarde die ermee gemoeid is.



We omarmen diversiteit en respecteren de persoonlijke waardigheid van onze collega's

13. DISCRIMINATIE EN GRENSOVERSCHRIJDEND GEDRAG

What's Cooking? respecteert de persoonlijke waardigheid, privacy en persoonlijke rechten van elke medewerker en zet zich in om een werkplek vrij van discriminatie en grensoverschrijdend gedrag te handhaven. Daarom mag What's Cooking werknemers niet discrimineren op basis van afkomst, nationaliteit, religie, ras, geslacht, leeftijd of seksuele geaardheid, of zich schuldig maken aan enige vorm van verbaal of fysiek grensoverschrijdend gedrag op basis van een van de bovenstaande of enige andere reden. Werknemers die vinden dat hun werkplek niet voldoet aan de bovenstaande principes, worden aangemoedigd om hun bezorgdheid kenbaar te maken aan de HR-afdeling.

FUNDAMENTELE SOCIALE PRINCIPES

De 7 sociale principes hieronder verwijzen naar de internationale arbeidsnormen die zijn gedefinieerd door de Internationale Arbeidsorganisatie in het algemeen in combinatie met Sedex voor het Verenigd Koninkrijk.

Bovendien moet elke leverancier ernaar streven om aan het volgende te voldoen:

- De OESO-richtlijnen voor multinationale ondernemingen
- De VN-richtlijnen voor bedrijfsleven en mensenrechten
- De verklaring van de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO) over de fundamentele beginselen en rechten op het werk en de acht fundamentele arbeidsverdragen van de IAO
- De Universele Verklaring van de Rechten van de Mens

Kinderarbeid

De Leverancier heeft geen kinderen jonger dan 15 jaar in dienst. Als de wet een hogere minimumarbeidsleeftijd voorschrijft of de leerplicht op een hogere leeftijd is ingesteld, is deze beperking van toepassing. Educatieve programma's en training vallen niet onder deze beperking.

Arbeidsverhouding - Gedwongen arbeid

Voor zover mogelijk moet werk worden uitgevoerd op basis van een erkende arbeidsrelatie die is vastgelegd in de nationale wetgeving en praktijk.

Verplichtingen jegens werknemers uit hoofde van wet- en regelgeving op het gebied van arbeid of sociale zekerheid die voortvloeien uit de reguliere arbeidsrelatie, mogen niet worden omzeild door gebruik te maken van arbeidscontracten, onderaanbestedingen of thuiswerkregelingen, of door leerlingstelsels waarbij het niet echt de bedoeling is vaardigheden

over te dragen of regulier werk te verschaffen, noch mogen dergelijke verplichtingen worden omzeild door buitensporig gebruik te maken van arbeidscontracten voor bepaalde tijd.

De Leverancier maakt geen gebruik van dwangarbeid of verplichte arbeid, d.w.z. arbeid of diensten die onder bedreiging worden verricht of waarmee de betrokken persoon niet heeft ingestemd.

Dit verwijst naar de drie volgende Principes:

1. Vrijheid van tewerkstelling en beëindiging van het dienstverband: elke werknemer moet zich vrij kunnen verplaatsen en de vrijheid hebben om het dienstverband te beëindigen met inachtneming van de normale contractuele bepalingen.
2. Dreiging van geweld, pesterijen en intimidatie: De mogelijkheid van werknemers om zich vrij te bewegen mag niet worden beperkt door het bedrijf door middel van fysieke beperkingen (opsluiting), misbruikpraktijken, zoals het inhouden van paspoorten en waardevolle bezittingen, dreiging om illegale werknemers aan te geven bij de autoriteiten of de dreiging van enige vorm van straffen.
3. Dwang bij loonbetaling, inclusief schuldslavernij en schuldarbeid: geen enkele werknemer mag betalen voor een baan. Honoraria en kosten in verband met werving en tewerkstelling moeten worden betaald door de werkgever, niet door de werknemer (principe dat de werkgever betaalt). Geen enkele werknemer mag schulden hebben of gedwongen worden om te werken. Werknemers moeten vrij werken, vooraf op de hoogte zijn van de voorwaarden van hun werk en regelmatig betaald worden zoals afgesproken. Werknemers mogen niet verplicht worden om te werken als gevolg van buitensporige wervingskosten, ongeoorloofde inhoudingen op het loon, disciplinaire maatregelen, boetes of te hoge prijzen voor bedrijfsgoederen, gereedschap of uniformen.

Discriminatie

Met inachtneming van de toepasselijke wetgeving weigert de Leverancier zich in te laten met discriminerende praktijken. Discriminatie betekent elk onderscheid, elke uitsluiting of voorkeur die gelijke kansen of een gelijke behandeling beperkt. Discriminatie kan gebaseerd zijn op ras, huidskleur, geslacht, seksuele geaardheid, godsdienst, politieke overtuiging, leeftijd, nationaliteit, gezinsverplichtingen of andere overwegingen.

Vrijheid van vereniging en recht op collectieve onderhandelingen

De Leverancier erkent en respecteert de vrijheid van vereniging van werknemers en hun recht om vrij hun vertegenwoordigers te kiezen. De Leverancier erkent ook het recht van werknemers op collectieve onderhandelingen. De Leverancier zorgt ervoor dat werknemersvertegenwoordigers niet gediscrimineerd worden.



Gezondheid en veiligheid op het werk

De leverancier zorgt ervoor dat de werkplek en de omgeving ervan de fysieke integriteit of gezondheid van werknemers niet in gevaar brengen. Acties om de oorzaken van ongevallen te verminderen en de arbeidsomstandigheden te verbeteren zijn het onderwerp van lopende programma's. Sanitaire voorzieningen, kantines en huisvesting voor werknemers worden gebouwd en onderhouden in overeenstemming met de geldende wettelijke vereisten. De leverancier moet werknemers minimaal voorzien van drinkwater, schone toiletten in voldoende aantallen, voldoende ventilatie, nooduitgangen, goede verlichting en toegang tot medische behandeling.

Werktijden

De Leverancier moet ervoor zorgen dat de nationale toepasselijke wettelijke beperkingen inzake werktijden, inclusief overwerk, worden nageleefd. Werknemers hebben ten minste één dag per week vrij, behalve in uitzonderlijke omstandigheden en voor een beperkte periode.

De werktijden moeten in overeenstemming zijn met de nationale wetgeving, collectieve arbeidsovereenkomsten en de bepalingen van de onderstaande paragrafen, afhankelijk van wat de werknemers de meeste bescherming biedt. De onderstaande paragrafen zijn gebaseerd op internationale arbeidsnormen.

De werktijden, exclusief overwerk, worden contractueel vastgelegd en mogen niet meer dan 48 uur per week bedragen. Alle overuren zijn vrijwillig. Overuren worden op verantwoorde wijze gebruikt, waarbij rekening wordt gehouden met het volgende: de omvang, frequentie en gewerkte uren van individuele werknemers en het personeelsbestand als geheel. Het mag niet worden gebruikt ter vervanging van reguliere arbeid. Overuren worden altijd gecompenseerd tegen een premietarief, dat aanbevolen wordt niet lager te zijn dan 125% van het normale loon.

Het totale aantal gewerkte uren in een periode van 7 dagen mag niet meer dan 60 uur bedragen, behalve in de gevallen waarin onderstaande alinea voorziet. De werktijd mag in een periode van 7 dagen alleen in uitzonderlijke omstandigheden meer dan 60 uur bedragen, als aan alle onderstaande voorwaarden wordt voldaan:

- dit is toegestaan door de nationale wetgeving;
- dit is toegestaan door een collectieve overeenkomst waarover vrij is onderhandeld met een werknemersorganisatie die een aanzienlijk deel van het personeel vertegenwoordigt;
- passende voorzorgsmaatregelen worden genomen om de gezondheid en veiligheid van de werknemers te beschermen; en
- de werkgever kan aantonen dat er sprake is van uitzonderlijke omstandigheden, zoals onverwachte productiepikken, ongevallen of noodgevallen.

Werknemers krijgen ten minste één vrije dag per periode van 7 dagen of, indien toegestaan door de nationale wetgeving, 2 vrije dagen per periode van 14 dagen.



Betaling

De Leverancier zorgt ervoor dat:

- Geen enkel loon is lager dan het toepasselijke wettelijke minimum;
- Alle werknemers ontvangen een loonstrook;
- Werknemers ontvangen een fatsoenlijk loon in vergelijking met de standaard beloningspraktijken in hun land;
- De lonen voor overwerk zijn in alle gevallen hoger dan die voor normale werkuren.

We zullen de code raadplegen, de bepalingen naleven en waar nodig advies inwinnen

14. NIET NALEVING

Het is de verantwoordelijkheid van elke medewerker om ervoor te zorgen dat alle bepalingen van deze Code volledig worden nageleefd en om waar nodig advies in te winnen bij hun lijnmanager, of bij de HR of de Juridische of Compliance-functie. Het "juiste doen" en het waarborgen van de hoogste integriteitsnormen, is de persoonlijke verantwoordelijkheid van elke medewerker die niet kan worden gedelegeerd. Bij twijfel dienen medewerkers zich altijd te laten leiden door de basisprincipes die in de inleiding van deze Code staan vermeld. Elke niet-naleving van deze Code kan leiden tot disciplinaire maatregelen, inclusief de mogelijkheid tot ontslag en, indien gerechtvaardigd, gerechtelijke procedures of strafrechtelijke sancties.



We nemen de verantwoordelijkheid om ervoor te zorgen dat we allemaal in alle situaties integer handelen

15. ONWETTIG OF NIET-CONFORM GEDRAG MELDEN

Werknemers zullen alle praktijken of acties die volgens deze Code ongepast of zelfs illegaal zijn, melden aan hun lijnmanagers, HR of de Ethics Line door een e-mail te sturen naar codeofconduct.ethicsline@whatscooking.group ter attentie van de Legal en Compliance functie.

Indien dit gepast is, gezien de aard van de gerapporteerde kwestie, kunnen overtredingen rechtstreeks aan hogere niveaus worden gerapporteerd, waaronder de Chief Executive Officer van de Groep, of via de klokkenluidersregeling. Waar nodig kunnen klachten anoniem worden ingediend.

DOELSTELLING van het klokkenluiderbeleid van de Groep EU/UK

De bedrijvengroep **What's Cooking?**¹ (de "Groep") zet zich in voor het uitvoeren van bedrijfsactiviteiten in overeenstemming met de hoogste normen van ethisch en wettelijk zakelijk gedrag. Deze toewijding **met de mogelijkheid om te rapporteren aan de Local Report Manager** evenals het **Whistleblower Software Platform** (<http://whistleblower.whatscooking.group>) wordt weerspiegeld in de Gedragscode van de Groep (<https://whatscooking.group/en-GB/ethics-line>) waarin de ethische en wettelijke principes worden uiteengezet die fundamenteel zijn voor de manier waarop de Groep haar bedrijfsactiviteiten uitvoert.

Het doel van dit Beleid is om Werknemers en Derden aan te moedigen om vermoedelijke overtredingen (zoals al deze termen hieronder worden gedefinieerd) die van invloed kunnen zijn op de Europese en Britse dochterondernemingen van What's Cooking? (elke Europese/ Britse dochteronderneming, de "Dochteronderneming", al deze dochterondernemingen, "de Groep", en elk van de Europese landen waarin elke Dochteronderneming is gevestigd, het "Relevante Land") onmiddellijk te melden, door veilige kanalen te bieden om deze te melden zonder angst voor vergelding met als doel de nalevings- en informatiecultuur binnen de Groep te versterken.

¹ "What's Cooking?" betekent What's Cooking Group NV, met maatschappelijke zetel te Beke 1, 9950 Lievegem (België), RPR Gent nr. 0421.364.139.



In dit verband wordt verwezen naar het klokkenluiderbeleid van de groep EU/UK, inclusief de tool voor klokkenluiders:

- Klik op de link van de meldingspagina: <http://whistleblower.whatscooking.group>
- Vul het formulier in en SAVE uw wachtwoord
- Volg je melding op met je gegeven wachtwoord



Alle klachten zullen naar behoren worden onderzocht en vertrouwelijk worden behandeld. What's Cooking? verbiedt represailles tegen een werknemer voor dergelijke meldingen die te goeder trouw zijn gedaan, terwijl zij ook de rechten beschermt van eventuele beschuldigde personen.