

Ethische code en beroepscode Profesional

VERENIGD DOOR EEN ETHISCHE CULTUUR EN TOEWIJDING

Bij Alsea realiseren we verschillende ervaringen om de momenten en ruimtes die onze klanten, onze mensen en onze gemeenschap delen te verrijken. Dit is mogelijk en wordt gerealiseerd wanneer onze medewerkers trots zijn op, zich verbonden voelen met en zich identificeren met het bedrijf, zodat ze met passie en toewijding kunnen werken om hun persoonlijke doelen te bereiken en tegelijkertijd kunnen bijdragen aan de groei en het leiderschap van het bedrijf.

Het beleven van de Alsea-cultuur en het respect ervoor zijn onmisbare elementen van ons succes en de sleutel tot het genereren van een authentiek concurrentievoordeel. Die cultuur wordt gevormd door ieder van ons, die haar dagelijks in praktijk brengen en toepassen vanuit elk van onze merken, ondersteunende centra en in elk land waar we aanwezig zijn.

Elke persoon is de levende uitdrukking van waarden; daarom is het voor ons erg belangrijk dat u de Ethische Code kent, zodat u de gedragsnormen die we bevorderen en nastreven in ons dagelijks handelen binnen de organisatie kunt begrijpen en in acht nemen.

Deze code is een leidraad voor u en voor ons.

Hierin leggen we onze missie vast om een bedrijf te zijn dat zich kenmerkt door een winnende houding, betrokken leiderschap, verrassende service, een samenwerkingsgeest en aandacht voor detail. Dit zijn de waarden die ons in staat stellen om op de juiste manier resultaten te boeken ten behoeve van onze klanten, medewerkers, aandeelhouders en de gemeenschap in het algemeen.

We zijn ervan overtuigd dat we door de waarden van Alsea na te leven een cultuur kunnen opbouwen die gebaseerd is op hoge ethische normen, om zo een positieve werkomgeving en een gezonde sfeer te versterken.

We willen allemaal een betere werkplek, een veilig bedrijf met gelijke kansen, zonder risico's en waar we trots op kunnen zijn. Daarom nodigen we u uit om elke dag ethisch en verantwoordelijk te werken en de richtlijnen in dit document na te leven.

Bedankt dat u ons helpt de organisatie op te bouwen die we willen.

Armando Torrado
Voorzitter van de Raad

Christian Gurría
Algemeen directeur Alsea

Wat zijn uw verplichtingen?

Als medewerker van Alsea Europa bent u verplicht om:



Als u situaties of gedragingen opmerkt of kennis neemt van situaties of gedragingen die in strijd kunnen zijn met de normen, waarden en principes van deze Ethische Code, kunt u dit op de volgende manieren melden:



Bij voorkeur via de II-link die Alsea Europa op de bedrijfswebsite ter beschikking stelt.



Per gewone post naar het adres Camino de la Zarzuela, 1, Madrid (28023) Spanje, ter attentie van de beheerder van het interne informatiekanaal (hierna "beheerder van het II").



Op verzoek, hetzij door de schriftelijke klacht persoonlijk af te geven, hetzij mondeling ter plaatse – in Camino de la Zarzuela, 1, Madrid (28023), Spanje – of elektronisch bij de CII-beheerder (compliance@alsea.net).



In gevallen van pesterijen op het werk, seksuele intimidatie of intimidatie op grond van geslacht, kunt u de klacht indienen bij de instanties die daartoe zijn aangewezen in de procedure ter voorkoming en behandeling van morele en seksuele intimidatie die van toepassing is op de groep op lokaal niveau.

INHOUD

VERENIGD DOOR EEN ETHISCHE CULTUUR EN TOEWIJDING - 2

Wat zijn uw verplichtingen? - 3

1. Doel en toepassingsgebied -6
 2. Ideeën - 8
 3. Missie en waarden -10
 - 3.1 Doel en waardevoorstel -10
 - 3.1.1 Manieren om te winnen -10
 - 3.2 Onze waarden -11
 4. Ethische gedragsregels -13
 - 4.1 Essentieel gedrag -13
 - 4.2 Naleving van (interne en externe) regelgeving -14
 - 4.3 Onze omgang met klanten -14
 - 4.4 Gelijke kansen -14
 - 4.5 Werkplek vrij van intimidatie - 15
 - 4.6 Veiligheid op het werk, gezondheid en welzijn -16
 - 4.7 Integriteit in onze externe relaties - 17
 - 4.7.1 Relatie met leveranciers - 17
 - 4.7.2 Relatie met franchisenemers - 17
 - 4.7.3 Relatie met overheidsinstanties en officiële organen - 17
 - 4.8 Over belangenconflicten - 18
 - 4.9 Transparante en omkopingvrije zakelijke praktijken -19
 - 4.9.1 Over de aanvaarding van geschenken en gastvrijheid - 19
 - 4.10 Transparantie - 21
 - 4.11 Verzorging van onze middelen en werktools -21
 - 4.12 Betreffende de fraude - 22
 - 4.13 Financiële informatie - 22
 - 4.14 Vertrouwelijkheid. Zorg voor onze privé-informatie - 23
 - 4.15 Milieu en verantwoord gebruik van middelen - 24
 - 4.16 Privacy -24
 5. Monitoring van de implementatie van de Code - 26
 - 5.1 Compliance Committee - 27
 6. Bijstand en melding van onregelmatigheden - 29
 - 6.1 Steun - 29
 - 6.2 Intern informatiesysteem - 29
 7. Disciplinaire actie - 31
- Wijzigings-en herzieningscontrole - 32



Doel en toepassingsgebied

1. Doel en toepassingsgebied

Deze ethische code heeft tot doel u kennis te laten maken met de ethische waarden en gedragsregels die door alle medewerkers van Alsea Europa, haar merken en strategische partners moeten worden nageleefd om de doelstellingen en streefdoelen van het bedrijf te verwezenlijken en ervoor te zorgen dat de bedrijfsvoering plaatsvindt op basis van de hoogste ethische waarden en normen.

Deze ethische code is van toepassing op alle personen (die werken voor de bedrijven die deel uitmaken van Alsea Europa, ongeacht het type relatie, het niveau in de organisatie, de werkplek of de onderneming van de groep waarin we onze activiteiten uitoefenen), evenals op onze aandeelhouders, franchisenemers en klanten.



2

Ideeën

2.Ideeen

Om onze idealen na te streven, is iedereen welkom, jouw stem telt:



3

Missie en waarden

3. Missie en waarden

3.1. Doel en waardevoorstel

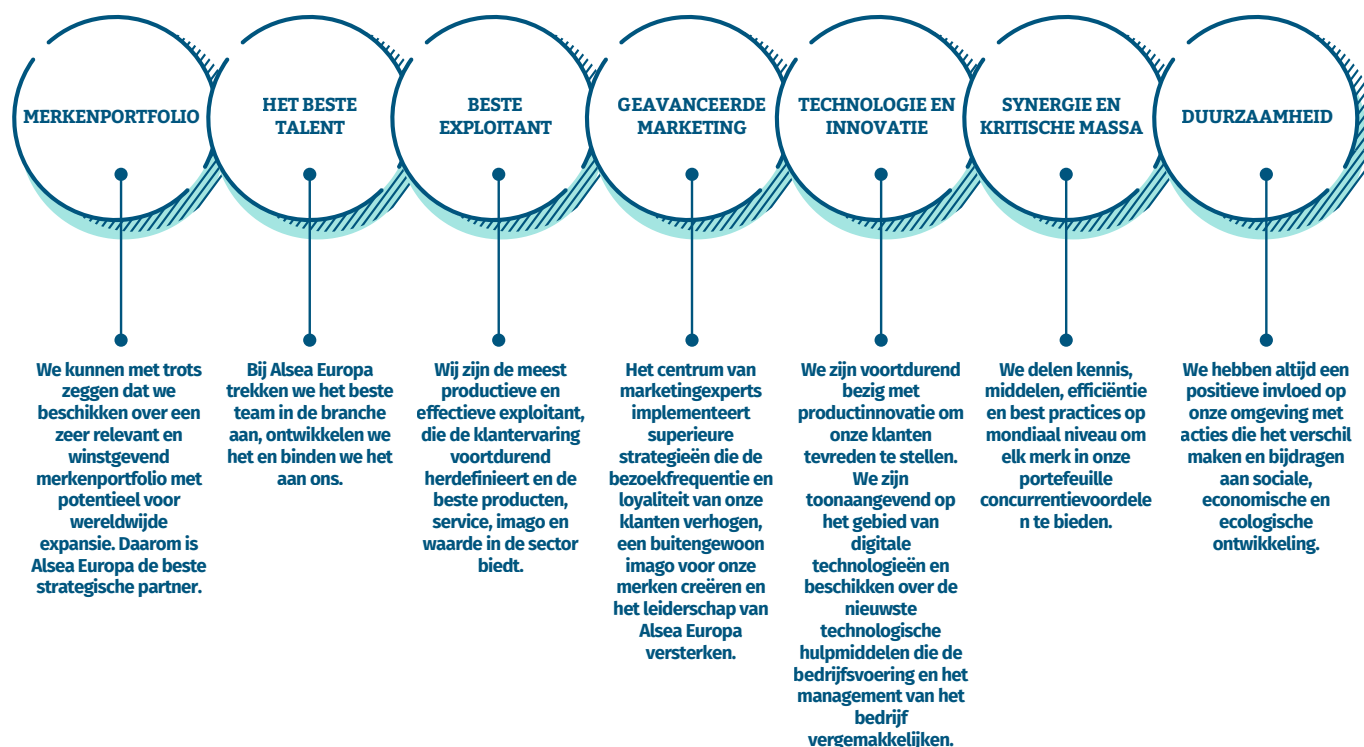
Wij zijn een vastberaden gemeenschap die zich inzet voor uitmuntendheid en integriteit. Wij richten ons op het exploiteren van eigen en franchiserestaurants en aanverwante bedrijven die voorzien in de voedingsbehoeften van klanten, waar, wanneer en hoe zij dat willen.

Met Alsea beleven onze klanten de beste ervaringen omdat we om mensen geven, graag contact met hen leggen en voor elk detail zorgen om hen een speciaal gevoel te geven. Ons succes als bedrijf hangt samen met ons vermogen om de klant centraal te stellen bij alle beslissingen. Zo zorgen we ervoor dat onze merken voor hen de eerste keuze zijn om te genieten van een moment dat hen gelukkig maakt.

We doen alles met hart en ziel en geven het beste van onszelf om ons doel te bereiken: geluk en smaakvolle ervaringen bieden.

3.1.1. Manieren om te winnen

Onze cultuur is gericht op diepgaande kennis en een uitzonderlijke klantervaring.



3. Missie en waarden

3.2. Onze waarden

Onze waarden drijven ons:



WINNAARSMENTALITEIT

We streven, durven en vernieuwen onszelf om verwachtingen te overtreffen.



BETROKKEN LEIDERSCHAP

We inspireren door het goede voorbeeld te geven en onze mensen te empoweren.



VERRASSENDE SERVICE

We maken elk moment uniek om ongeëvenaarde ervaringen te bieden.



SAMENWERKINGSGEEST

We zijn sterker als we samenwerken.



AANDACHT VOOR DETAIL

We besteden zorg aan alles wat we doen, omdat elk detail telt.

4

Ethische gedragsregels

4. Ethische gedragsregels

Onze ethische cultuur is gericht op alle handelingen en gedragingen die tot uiting komen in de waarden van ALSEA. De inhoud van de ethische code is bedoeld als gedragsrichtlijn die ons individuele gedrag en onze beslissingen op de werkplek moet sturen. De code regelt ook hoe de relatie met onze collega's, leveranciers, franchisenemers, klanten en autoriteiten eruit moet zien.

Als onderdeel van Alsea Europa aanvaarden wij de volgende gedragsregels, die bijdragen aan het opbouwen van een cultuur van integriteit:

4.1 Essentieel gedrag

1. **Waardige behandeling:** In onze dagelijkse omgang met elkaar behandelen we elkaar met respect en houden we rekening met elkaars waardigheid.
2. **Geen discriminatie:** We behandelen iedereen gelijk, ongeacht leeftijd, huidskleur, uiterlijk, handicap, burgerlijke staat, ras, religie, geslacht of seksuele geaardheid.
3. **Geen misbruik van gezag:** Bij de uitoefening van hun functie handelen personen in gezaghebbende posities verantwoordelijk; we keuren een intimiderende of vijandige werkomgeving niet goed.
4. **Geen represailles:** Als een medewerker te goeder trouw en met redelijke aanwijzingen melding maakt van een situatie die in strijd kan zijn met de ethische code of andere interne regels, zal hij/zij geen represailles, discriminatie en/of sancties ondervinden vanwege de verstrekte informatie.
5. **Goede zakelijke praktijken:** We handelen op transparante wijze, vermijden belangenconflicten en brengen de resultaten of reputatie van het bedrijf niet in gevaar.
6. **Geen misbruik van gezag:** Bij de uitoefening van hun functies handelen personen in gezaghebbende posities op verantwoorde wijze; wij tolereren geen intimiderende of vijandige werkomgevingen.
7. **Geen represailles:** Als een medewerker te goeder trouw en met redelijke aanwijzingen melding maakt van een situatie die in strijd kan zijn met de ethische code of andere interne regels, zal hij of zij geen represailles, discriminatie en/of sancties ondervinden vanwege de verstrekte informatie.
8. **Goede zakelijke praktijken:** We handelen op transparante wijze, vermijden belangenconflicten en brengen de resultaten of reputatie van het bedrijf niet in gevaar.
9. **Respect voor beleid en procedures:** We houden ons aan de regels en richtlijnen van het bedrijf en respecteren de rollen en verantwoordelijkheden van de verschillende afdelingen en personen, waardoor we bijdragen aan de institutionalisering van Alsea en de efficiënte werking ervan.
10. **Soberheid:** We zijn ons bewust van het belang van kostenbeheersing en zullen daarom op professionele, verantwoordelijke, voorzichtige en verstandige wijze omgaan met de middelen van het bedrijf.
11. **Vertrouwelijkheid:** We zullen de vertrouwelijkheid van de gevoelige en vertrouwelijke informatie waartoe we toegang hebben, handhaven en daarbij een hoge mate van professionaliteit aan de dag leggen. Het gebruik ervan voor persoonlijke doeleinden is ten strengste verboden.
12. **Samenwerking:** We bevorderen de belangen van het team en het bedrijf door samen te werken.
13. **Consistentie:** We zijn consistent in wat we zeggen en doen

4.2. Naleving van (interne en externe) regelgeving

Het is de verantwoordelijkheid van elke medewerker om op de hoogte te zijn van en te handelen in overeenstemming met de wetten, normen en voorschriften die op elk moment van kracht zijn en van toepassing zijn op Alesa Europa in zijn dagelijkse werkzaamheden.

Onze zakelijke relaties met klanten, leveranciers en autoriteiten moeten worden ontwikkeld met strikte naleving van de wet, met inachtneming van alle interne en externe regelgeving die op ons van toepassing is, te goeder trouw en met een oprechte toewijding aan integriteit.

4.3. Onze omgang met klanten

Bij Alesa Europa staan klanten centraal in ons bedrijfsmodel; hun voorkeur en tevredenheid bepalen onze prestaties en resultaten. Daarom is het onze prioriteit om hen de beste service te bieden, hen altijd met waardigheid en respect te behandelen en hen ervaringen vol smaak en geluk te bieden.

We streven ernaar om positieve en ongeëvenaarde ervaringen voor onze klanten te creëren, door een authentieke band op te bouwen en unieke momenten te creëren die hen een speciaal gevoel geven. Alle medewerkers werken er dagelijks aan om hun verwachtingen te overtreffen.

4.4. Gelijke kansen

Bij Alesa Europa bieden we alle medewerkers van het bedrijf gelijke ontwikkelingskansen op basis van hun inzet, prestaties en resultaten.

Gelijkheid op het werk komt tot uiting in een waardige en respectvolle behandeling op alle organisatieniveaus; dit gezegd zijnde, is elke vorm van discriminatie op grond van leeftijd, etnische afkomst, nationaliteit, politieke overtuiging, sociaaleconomische status, nationaliteit, handicap, burgerlijke staat, religie, geslacht en seksuele geaardheid verboden. Dit principe geldt in alle omstandigheden: van het aanbieden van een baan, het vaststellen van de arbeidsvoorwaarden en het bepalen van het salaris tot het nemen van een beslissing over een benoeming of promotie binnen de organisatie.

De werkplek bij Alesa Europa is inclusief en staat open voor diversiteit, omdat het juist de samenkomst van ideeën, ervaringen en vaardigheden is die onze resultaten versterkt en creativiteit en productiviteit stimuleert. Elke medewerker die blijk geeft van toewijding bij het aangaan van uitdagingen, goede resultaten, trouw aan onze waarden en leervermogen, krijgt de kans om zich te ontwikkelen en te groeien binnen onze organisatie.

4.5. Werkplek vrij van intimidatie

Onze werkomgeving wordt gekenmerkt door een eerlijke en respectvolle omgang op alle niveaus van de organisatie; dit principe geldt op elk moment en in elke interactie, tijdens de uitvoering van taken, tijdens prestatiebeoordelingsgesprekken en in elk forum waar ideeën en meningen worden geuit. Gezien het bovenstaande verbiedt het bedrijf in alle gevallen elke vorm van discriminatie of intimidatie van medewerkers, klanten, leveranciers of personen die een relatie hebben met Alsea Europa.

Het bedrijf tolereert op geen enkele wijze, ongeacht wie het slachtoffer of de dader is, gedrag dat intolerantie of geweld op het werk inhoudt (bijv. pesterijen op het werk, seksuele intimidatie, intimidatie op grond van geslacht, vernederende behandeling, inbreuk op de privacy, discriminerende of vernederende handelingen, valse beschuldigingen, enz.) en zal de verantwoordelijken voor dit gedrag de nodige disciplinaire maatregelen opleggen.

Bij Alsea Europa en elk van haar merken mag niemand onder welke omstandigheden dan ook dergelijke handelingen verrichten of suggereren jegens een andere medewerker, klant, leverancier of persoon die een relatie heeft met het bedrijf, en zeker niet in ruil voor een belofte van arbeidsvoordeel of iets anders.

Elke medewerker heeft het recht om te werken in een omgeving van harmonie en respect en om niet het slachtoffer te worden van gedrag dat zijn of haar waardigheid aantast vanwege zijn of haar sociaal-culturele achtergrond, persoonlijke omstandigheden of andere factoren die hem of haar onderscheiden van de rest van het personeel. Medewerkers onthouden zich van kritiek en spot jegens anderen, omdat zij begrijpen dat dergelijke acties een negatieve invloed hebben op hun waardigheid en prestaties. Daarom is gedrag dat het werk of de prestaties van een andere medewerker verstoort of belemmert en dat een intimiderende of vijandige werkomgeving in de hand werkt, verboden.

Bij Alsea Europa gaan we met meningsverschillen om met behoud van absoluut respect.

4.6. Veiligheid op het werk, gezondheid en welzijn

De medewerkers van Alsea Europa zijn verantwoordelijk voor veilig werken, waarbij ze zich strikt houden aan de veiligheidsvoorschriften die zijn vastgelegd voor de werkplekken en de interne procedures die gelden voor de uitvoering van onze activiteiten.

- Op basis van het bovenstaande moeten de medewerkers van Alsea Europa en elk van de merken, als onderdeel van onze veiligheid op het werk, in overeenstemming met hun opleiding en volgens de instructies van het bedrijf:
- Machines, apparaten, gereedschappen, gevaarlijke stoffen, transportmiddelen en in het algemeen alle andere middelen waarmee zij hun werkzaamheden uitvoeren, op de juiste wijze gebruiken, in overeenstemming met de aard ervan en de te verwachten risico's.
- Alle voorschriften, procedures en instructies kennen en naleven die van invloed zijn op hun werk, en in het bijzonder de preventie- en beschermingsmaatregelen op de werkplek.
- De door het bedrijf ter beschikking gestelde beschermingsmiddelen en -uitrusting correct gebruiken, in overeenstemming met de instructies die zij van het bedrijf hebben ontvangen.
- De bestaande of geïnstalleerde veiligheidsvoorzieningen die verband houden met hun werkzaamheden of op de werkplekken waar deze plaatsvinden, niet buiten werking stellen en correct gebruiken.
- Onmiddellijk uw directe leidinggevende en, indien van toepassing, de verantwoordelijken die zijn aangewezen voor preventieactiviteiten, op de hoogte brengen van elke situatie die naar uw mening om redelijke redenen een risico vormt voor de veiligheid en gezondheid van de medewerkers.
- Geen verdovende middelen of verboden stoffen gebruiken, verspreiden, vervoeren, verkopen of bezitten.
- Geen alcoholische dranken consumeren tijdens de werkdag, met uitzondering van institutionele evenementen en feesten, en misbruik ervan vermijden.
- Geen impliciet of expliciet gebruik maken van uw autoriteit om een medewerker te dwingen activiteiten uit te voeren die in strijd zijn met het operationele beleid van elk merk of deze Ethische Code.
- Vuurwapens of andere gevaarlijke voorwerpen meenemen naar uw werkplek en/of bedrijfsfaciliteiten.
- De fysieke of morele integriteit van personen, hun eigendommen en/of bezittingen bedreigen of schaden.

4.7. Integriteit in onze externe relaties

4.7.1. Relatie met leveranciers

De relaties met onze leveranciers vormen een essentieel onderdeel van onze activiteiten. Daarom vinden wij het van fundamenteel belang dat zij ethische principes en waarden en een gedragsbeleid hanteren die vergelijkbaar zijn met die van Alsea Europa, teneinde een stabiele zakelijke relatie tot stand te brengen die gebaseerd is op integriteit, eerlijkheid, transparantie en vertrouwen. Wij zien af van zakelijke relaties met partijen die onze ethische gedragsregels schenden.

4.7.2. Relatie met franchisenemers

Franchisenemers zijn een essentieel onderdeel geworden van de activiteiten van Alsea Europa. Dit succes is gebaseerd op de ontwikkeling van goede samenwerkingsrelaties tussen de deelnemers aan dit systeem. In dit opzicht is het van fundamenteel belang dat er duurzame banden worden gesmeed tussen de franchisenemers en Alsea Europa, die gebaseerd zijn op een cultuur van vertrouwen en een hoge mate van betrokkenheid, wat inhoudt dat onze normen op het gebied van service, kwaliteit en goede praktijken worden gedeeld.

4.7.3. Relatie met overheidsinstanties en officiële organen

nemen en te zorgen voor transparante, professionele, openhartige en eerlijke communicatie en relaties met alle overheidsinstanties en toezichhoudende organen, en in het bijzonder bij verzoeken, inspecties of controles die deze kunnen uitvoeren bij bedrijven van de groep.

Alle leden van het bedrijf, evenals derden die namens hen optreden bij overheidsinstanties, moeten ervoor zorgen dat alle interacties plaatsvinden in strikte naleving van de toepasselijke wet- en regelgeving, waarbij zij ervoor zorgen dat hun gedrag de reputatie van het bedrijf niet schaadt en niet verwerpelijk is.

In dit verband moeten mededelingen of verzoeken van gerechtelijke of administratieve aard van een openbare instantie worden gericht aan en behandeld door de personen die daarvoor verantwoordelijk zijn, en moeten deze altijd tijdig en binnen de gestelde termijnen worden behandeld.

Alle informatie die aan gerechtelijke of administratieve autoriteiten wordt verstrekt, moet waarheidsgetrouw, adequaat, volledig, nuttig en consistent zijn.

4.8. Over belangenconflicten

Bij het uitoefenen van onze professionele verantwoordelijkheden moeten we loyaal handelen en de belangen van Alsea Europa behartigen, waarbij we situaties vermijden die tot een belangenconflict kunnen leiden.

Er is sprake van een belangenconflict wanneer we persoonlijk voordeel willen behalen ten koste van Alsea Europa en haar merken, dat wil zeggen wanneer onze persoonlijke belangen, die van onze familie, vrienden of derden, de verantwoordelijkheden van onze functie en de processen van de organisatie in gevaar brengen. Het is daarom van cruciaal belang dat onze beslissingen op het werk gericht zijn op het grootste algehele voordeel voor het bedrijf.

Als medewerkers van Alsea Europa moeten we onze werkrelaties onderhouden met inachtneming van onze verantwoordelijkheid binnen en buiten het bedrijf, waarbij we altijd situaties moeten vermijden die een probleem kunnen vormen voor de dagelijkse uitvoering van ons werk.

Het onderhouden van onze werkrelaties binnen en buiten het bedrijf moet gebeuren met integriteit – wat betreft onze betrokkenheid bij Alsea Europa – en waarbij we dubbelzinnige situaties moeten vermijden die de organisatie of haar reputatie kunnen schaden.

Voor zover mogelijk zal bij Alsea Europa geen enkele medewerker samenwerken met een persoon met wie hij of zij een sentimentele of familiale band heeft tot in de tweede graad van bloedverwantschap of aanverwantschap binnen hetzelfde gebied of dezelfde rapportagelijijn.

De volgende termen worden gebruikt:

Consanguinity: Bloedrelatie tussen twee mensen die is geclassificeerd op de volgende niveaus:

- **Eerstegraad:** vader, moeder en kinderen.
- **Tweede graad:** grootouders, kleinkinderen en broers en zussen.

Kinship-link: relatie tussen elke echtgenoot en de bloedverwanten van de ander:

- **Eerstegraad:** echtgenoot / partner, schoonvader / a (ouders van mijn echtgenoot / partner), echtgenoten / partners van mijn kinderen, echtgenoot / partner van mijn vader (zo niet mijn moeder), echtgenoot / partner van mijn moeder (zo niet mijn vader).
- **Tweede graad:** echtgenoten / partners van mijn broers / zussen, grootouders / partners van mijn echtgenoot / partner, echtgenoten / partners van mijn kleinkinderen / partners, halfbroers en zussen / partners (begrepen als de zoon / zus van de echtgenoot / partner van mijn vader / moeder met wie ik geen bloedbanden deel).

Alle werknemers hebben de voortdurende verantwoordelijkheid om hun specifieke relaties te onderzoeken en de onderneming onmiddellijk op de hoogte te stellen van een bepaalde relatie die kan worden beschouwd of kan gaan vertegenwoordigen, een feitelijk of potentieel belangenconflict, allemaal in overeenstemming met het Corporate Conflict of Interest Policy.

4.9. Transparante en omkopingsvrije zakelijke praktijken

Alsea Europe tolereert geen corruptie, omkoping, steekpenningen en alle vormen van afpersing, zowel openbaar als privé. In geen geval mogen de medewerkers van Alsea Europe, direct of indirect, de anticorruptiewetten overtreden of enige vorm van aanbidding of betaling in geld of in natura doen of beloven aan een openbare server of naaste familie van deze klant, particuliere entiteit (bijv. : leverancier, concurrent, enz.) of autoriteit, direct of via derden, met de bedoeling te beïnvloeden hun positie te gebruiken, macht of invloed om Alsea Europe of zijn merken te helpen om enig voordeel te verkrijgen, behandeling, voordeel, beslissing of licentieverlening, vergunningen en autorisaties te bevorderen.

Evenzo staat ALSEA Europe niet toe dat dergelijke praktijken kunnen worden gebruikt door andere personen of entiteiten met hun partners, waarbij het laatstgenoemde verboden is om direct of indirect waardevolle zaken (bijv. : geld, geschenken, gastvrijheid) aan te vragen, te ontvangen of te accepteren van derden (bijv. : klanten, leveranciers, zakenpartners, enz.), met het oog op het uitvoeren van een onwettige of onrechtvaardige actie voor het bedrijf of een van zijn werknemers, is het daarom verboden gunsten te ontvangen zoals:

- Commissies om een bedrijf te begunstigen.
- Ongewenste kortingen.
- Advertentiebetalingen, subsidies of verborgen kosten.
- Voordelen van de ene leverancier boven de andere.

Alsea Europa houdt zich aan de naleving van de anticorruptiepraktijken die zijn vastgelegd in de wetgeving van elk land waar het actief is, en bovendien in wat is uiteengezet in het Corporate Anti-Corruption Policy.

4.9.1. Over de aanvaarding van geschenken en gastvrijheid

Om bij te dragen aan de formalisering en het onderhoud van zakelijke relaties met derden (bijv.: leveranciers, zakenpartners, enz.) Op basis van de principes van eerlijkheid en integriteit, is het ten strengste verboden om geschenken, gastvrijheid, betalingen, commissies aan te vragen of te accepteren of andere persoonlijke voordelen die voorwaardelijk zijn en / of bedoeld zijn om onze zakelijke beslissingen te beïnvloeden.

Het is onze plicht om geschenken, maaltijden, kortingen of speciale aandacht te weigeren die voor persoonlijk voordeel of van onze familieleden worden verleend door onze klanten, leveranciers of andere met het bedrijf verbonden personen, om ons vermogen om objectief en transparant te maken niet te beïnvloeden zakelijke beslissingen.

Het is belangrijk om onze leveranciers te vragen hun aandacht niet aan ons te betuigen door middel van geschenken of gastvrijheid. Niettemin, als een werknemer een geschenk of gastvrijheid ontvangt buiten de parameters die zijn vastgelegd in de Ethische Code, het Bedrijfsbeleid inzake geschenken en uitnodigingen en/of andere interne voorschriften, moet hij het beleefd afwijzen en onmiddellijk terugsturen.

Erkend wordt echter dat in bepaalde omstandigheden (bijv. Sociale, culturele, kerstevementen, enz.) De uitwisseling van bescheiden en geschikte geschenken als acceptabel kan worden beschouwd, op voorwaarde dat ze niet wettelijk verboden zijn, wordt het geschenk op de werkplek ontvangen en niet bij u thuis en voldoen aan het Corporate Gifts and Invitations Policy.

Voor speciale uitnodigingen of gastvrijheid georganiseerd of gesponsord door onze leveranciers, zal het People's Bureau, met steun van de afdeling Compliance, bepalen of de partner bevoegd is om deel te nemen, in hoeverre het bijdraagt aan uw persoonlijke ontwikkeling en de zakelijke relaties van Aseal Europe versterkt, evenals mogelijkheden bieden om zakelijke kansen uit te breiden.

Als we twifelen of we al dan niet een geschenk of gastvrijheid kunnen accepteren, moet u het bedrijfsbeleid van geschenken en uitnodigingen raadplegen, het personeelsgebied van het merk waar u werkt of het gebied voor naleving/ interne controle van het land waar u werkt. Evenzo mogen we geen bedrijfsmiddelen gebruiken om geschenken, diensten of andere beleefdheden aan te bieden aan leveranciers met wie we een zakelijke relatie hebben, hetzij op persoonlijke titel, hetzij als onderdeel van Aseal Europe, behalve op de gebieden die voor dit doel zijn geautoriseerd. De professionele relatie met een leverancier en waardering voor het geleverde serviceniveau wordt alleen uitgedrukt door naleving van wat staat vermeld in het overeenkomstige ondertekende contract dat door beide partijen is ondertekend.

Voor speciale uitnodigingen of gastvrijheid georganiseerd of gesponsord door onze leveranciers, zal het People's Bureau, met steun van de afdeling Compliance, bepalen of de partner bevoegd is om deel te nemen, in hoeverre het bijdraagt aan uw persoonlijke ontwikkeling en de zakelijke relaties van Aseal Europe versterkt, evenals mogelijkheden bieden om zakelijke kansen uit te breiden.

Als we twifelen of we al dan niet een geschenk of gastvrijheid kunnen accepteren, moet u het bedrijfsbeleid van geschenken en uitnodigingen raadplegen, het personeelsgebied van het merk waar u werkt of het gebied voor naleving/ interne controle van het land waar u werkt. Evenzo mogen we geen bedrijfsmiddelen gebruiken om geschenken, diensten of andere beleefdheden aan te bieden aan leveranciers met wie we een zakelijke relatie hebben, hetzij op persoonlijke titel, hetzij als onderdeel van Aseal Europe, behalve op de gebieden die voor dit doel zijn geautoriseerd. De professionele relatie met een leverancier en waardering voor het geleverde serviceniveau worden alleen uitgedrukt door naleving van wat is uiteengezet in het overeenkomstige contract dat door beide partijen is ondertekend.

4.10. Transparantie

Transparantie is de sleutel tot het versterken van het vertrouwen van al onze belanghebbenden, het bevorderen van open en wederzijdse rapportage en verantwoording voor onze activiteiten. Door middel van een voortdurende dialoog willen we een bedrijf zijn dat vertrouwen kan genereren tussen iedereen die meedoet en met ons te maken heeft: werknemers, aandeelhouders, klanten, franchisenemers, autoriteiten en leveranciers.

In die zin moeten alle partners samenwerken met interne en externe controlegebieden, toezichthouders, regelgevers en administratieve en gerechtelijke autoriteiten, reageren op uw verzoeken en vereisten en u snelle en nauwkeurige informatie verstrekken op gebieden die onder onze bevoegdheid vallen.

4.11. Verzorging van onze middelen en werktools

Bij Alsea Europe moeten we correct en effectief gebruik maken van zowel onze werktools als onze bedrijfsmiddelen, waaronder:

- De tijd van onze werkdag
- Materialen, ingrediënten en grondstoffen
- De activa van het bedrijf
- De monetaire middelen

De apparatuur en informatie - eigendom van Alsea Europe en haar merken - zijn uitsluitend bedoeld voor activiteiten die verband houden met onze activiteiten en ons bedrijf.

We moeten ten koste van alles vermijden dat de activa van het bedrijf, zoals technologische apparatuur, software, werktools, materialen en kantoorfaciliteiten, worden gebruikt voor andere activiteiten die geen verband houden met onze functies. Laten we het als onze plicht beschouwen om voor ze te zorgen en te voorkomen dat ze verkeerd worden behandeld en verspild om geen onnodige kosten te genereren.

Het nemen van ongeoorloofde bedrijfseigenschappen of er oneigenlijk gebruik van maken (zoals grondstoffen, promotieartikelen, kortingsbonnen, enz.), is een schending van onze Ethische Code en kan in sommige gevallen worden aangemerkt als een misdrijf, dus onderworpen aan de toepasselijke wetten van elk land in elk geval.

Bij Alsea Europe promoten we een bezuinigingscultuur in alles wat we doen. Door discipline in onkostenbeheer zorgen wij voor het bedrijf en beschermen wij onze toekomst. De zorg voor de middelen die het bedrijf ons toevertrouwt, is de verantwoordelijkheid van iedereen.

4.12. Betreffende de fraude

Fraude is een misdaad die iemand probeert te misleiden of te misleiden, om een onjuist feit of gebeurtenis buiten de wet, ons interne beleid of de principes van onze Ethische Code te verbergen.

Daarom zijn we vastbesloten geen actie te ondernemen die een vorm van fraude tegen het bedrijf zou kunnen vormen. We moeten eerlijk en integer handelen en de plicht hebben om elk feit te melden dat indicatief kan zijn voor fraude, hetzij door een persoonlijke handeling of een derde partij, opzettelijk of door nalatigheid uitgevoerd.

Voorbeelden van situaties die als fraude zijn geclassificeerd: geld uit de verkoop halen, valse aangiften genereren, valse onkostenrapporten indienen, onvolledige stortingen doen en andere waar sprake is van opzet, nalatigheid of verwaarlozing.

4.13. Financiële informatie

zowel lokale als internationale financiële en niet-financiële rapportagestandaarden, evenals het interne beleid van het bedrijf.

Asea Europe heeft specifieke procedures aangenomen die ervoor zorgen dat haar financiële overzichten worden opgesteld in overeenstemming met de toepasselijke beginselen en normen en die haar financiële positie en het resultaat van haar activiteiten op een passende en transparante manier in alle materiële opzichten aantonen.

Alle Asea Europe-medewerkers die betrokken zijn bij het opstellen van financiële informatie of relevante rapporten moeten op de hoogte zijn van en voldoen aan de toepasselijke regelgeving en aan interne procedures die door het bedrijf zijn vastgesteld. Bovendien zijn ze verplicht om de betrouwbaarheid, volledigheid en nauwkeurigheid van informatie, al dan niet financieel, te waarborgen, met de activa, financiële positie en resultaten van de onderneming.

4.14. Vertrouwelijkheid. Zorg voor onze privé-informatie

Alle informatie die door medewerkers, managers, directeuren, directeuren en aandeelhouders wordt gegenereerd en ontwikkeld als resultaat van hun activiteiten, is eigendom van Alsea Europe en haar merken. Daarom moet het als privé en vertrouwelijk worden behandeld. Het mag alleen worden gebruikt voor interne doeleinden en in overeenstemming met vastgestelde beleidslijnen en procedures.

Gevoelige en vertrouwelijke informatie die we gebruiken, moet vertrouwelijk worden behandeld; of dat waartoe we per ongeluk toegang hebben, en dergelijke informatie moet te allen tijde worden beschermd, om ervoor te zorgen dat deze correct wordt beheerd en om elk gebruik te vermijden dat de reputatie of belangen van Alsea Europa of haar derden in gevaar zou kunnen brengen. In die zin moeten alle medewerkers handelen volgens de richtlijnen die zijn vastgelegd in het vertrouwelijkheidsbeleid.

De vertrouwelijke informatie van Alsea Europe omvat, maar is niet beperkt tot: bedrijfsstrategieën, niet-openbare financiële informatie, salaristabellen, salarissen van werknemers, recepten, productontwikkelingen, intern beleid en procedures, auditresultaten, plannen en status van fusies en overnames, intellectuele eigendom aspecten.

Het is verboden informatie te bespreken of openbaar te maken met betrekking tot specifieke transacties die zijn uitgevoerd of overeengekomen, behalve door de rechtstreeks betrokken partijen.

Het is onze plicht om alle informatie die Alsea Europe en haar merken genereren als vertrouwelijk te behandelen. Dit wordt uitgebreid tot onze klanten, franchisenemers en leveranciers, wanneer ze een relatie met ons aangaan, verbinden ze zich ertoe de informatie van onze procedures te beschermen.

Wanneer een vertrouwelijkheidsovereenkomst wordt ondertekend, is het de verantwoordelijkheid van de partner of leverancier om volledig gebonden te zijn aan de daarin uiteengezette voorwaarden.

4.15. Milieu en verantwoord gebruik van middelen

Ieder van ons die samenwerkt in Alsea Europe en zijn merken, zet zich in voor de natuurlijke hulpbronnen van de planeet, oefent een verantwoord verbruik van water, elektrische energie en brandstoffen uit en draagt bij aan het behoud ervan door rationeel gebruik. Daarom moeten alle werknemers van Alsea Europe het milieubeleid van het bedrijf kennen en promoten in het kader van zijn functies en hun inzet tonen voor de criteria van respect en duurzaamheid die het inspireert.

We zijn ons bewust van de verslechtering van het milieu en daarom voeren we acties en initiatieven uit om de hulpbronnen te optimaliseren en te beschermen; daarnaast steunen we de bevordering van campagnes die milieuzorg bevorderen.

Dit maakt deel uit van de ESG-strategie van Alsea Europe (Environment, Social and Corporate Governance), die ons via de commissies Duurzaamheid, Verantwoord Verbruik, Kwaliteit van leven en gemeenschap in staat stelt een positieve impact te hebben op de gemeenschappen waar we aanwezig zijn.

4.16. Privacy

Alsea Europe verbindt zich ertoe alle persoonlijke informatie die het verzamelt met de grootst mogelijke nauwkeurigheid en vertrouwelijkheid te behandelen, en zorgt voor een goed beheer ervan in overeenstemming met de regels die van kracht zijn in de landen waar het actief is.

Het verzamelen en verwerken van persoonsgegevens, indien nodig voor de uitvoering van de activiteiten van het bedrijf, zal strikt beperkt blijven tot essentiële gegevens en zal met de grootste voorzichtigheid en respect worden uitgevoerd.

Alle partners moeten handelen volgens de volgende gedragsnormen:

- Strikt voldoen aan het interne beleid met betrekking tot het gebruik en de bescherming van persoonlijke informatie.
- Zorgen voor de veiligheid en vertrouwelijkheid van persoonlijke gegevens.
- Gebruik persoonlijke informatie uitsluitend voor de beoogde en geautoriseerde doeleinden.
- Zich onthouden van het intern of extern delen van informatie zonder de juiste toestemming

5

Monitoring van de implementatie van de Code

5. Monitoring van de implementatie van de Code

Aalsea Europe zet zich in om al haar activiteiten uit te voeren in overeenstemming met strikte ethische waarden. Deze verbintenis heeft tot doel de volgende doelstellingen te bereiken:

Om ervoor te zorgen dat alle medewerkers, evenals onze leveranciers, klanten en franchisenemers de inhoud van deze Ethische Code goed begrijpen en interpreteren.

Effectief toezicht houden op de naleving van de criteria en prestatierichtlijnen in de Ethische Code.

Los eventuele ethische conflicten op en neem de nodige maatregelen om herhaling ervan te voorkomen.

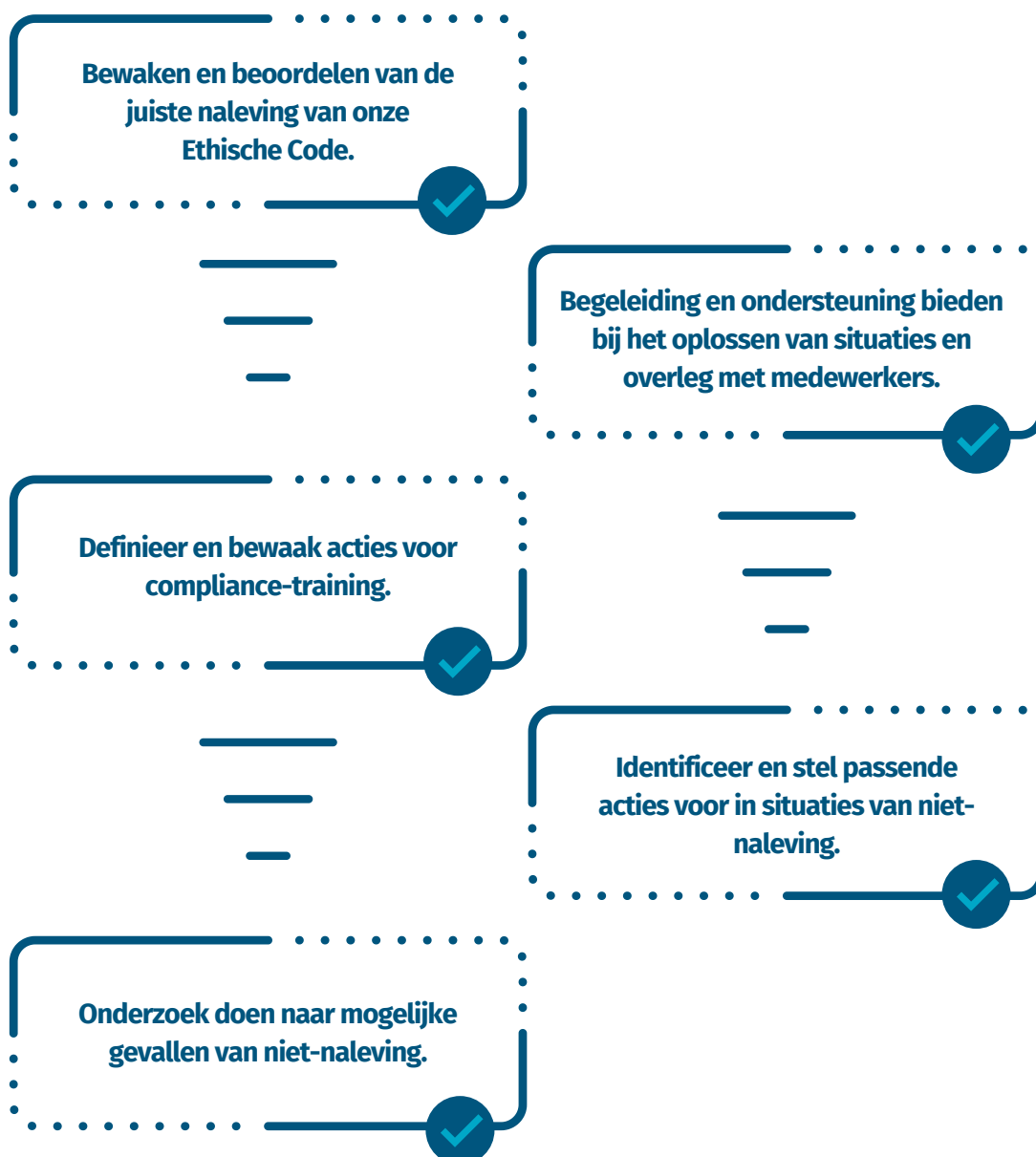
Breng de nodige communicatiekanalen tot stand om te vergemakkelijken dat elke werknemer en franchisenemer, met volledige vrijheid en garantie, de situaties kunnen communiceren die volgens hem in strijd zouden kunnen zijn met deze ethische code.

Het toezicht op de implementatie van de Ethische Code is een functie die is toegewezen aan de Compliance Committee.

5.1. Compliance Committee

De Compliance Committee is bevoegd voor schendingen die kunnen voorkomen in de Ethische Code, evenals voor de controle en het toezicht op risico's die kunnen voortvloeien uit regelgevingsfouten binnen Alesea Europa.

Een van de fundamentele doelstellingen is ervoor te zorgen dat onze waarden en ethische principes dagelijks worden gerespecteerd, dus een van de belangrijkste functies zijn:



6

Bijstand en melding van onregelmatigheden

6. Bijstand en melding van onregelmatigheden

6.1. Steun

Kent, begrijpt en past de gedragsnormen toe die zijn vastgelegd in deze Ethische Code, evenals de interne beleidslijnen en procedures die deze ontwikkelen en aanvullen. En als u in een specifiek geval twijfelt, moet u overleggen met het nalevingsgebied van uw regio.

6.2. Intern informatiesysteem

Als u binnen de werkomgeving slachtoffer bent van misbruik, lijdt u aan onrecht of bent u getuige geweest van een handeling die onze Ethische Code schendt of een inbreuk of inbreuk vormt met betrekking tot een van de bedrijven waaruit de groep bestaat met betrekking tot inbreuken op de Europese Unie voorschriften en lokale wetten die van toepassing zijn op Alsea Europa gebruiken de middelen die het bedrijf u ter beschikking stelt om ze te communiceren, via de II, waar onafhankelijk al uw communicatie-incidenten en zorgen vertrouwelijk worden behandeld, met respect, volledigheid en basis. De II is toegankelijk via de link die Alsea Europe u ter beschikking stelt op de bedrijfswebsite.

Alsea Europe verbiedt ten strengste elke vergeldingsactie tegen een medewerker die een onregelmatigheid van de II manifesteert.





Disciplinaire actie

7. Disciplinaire actie

In onze werkomgeving zijn we allemaal toegewijd aan het naleven van de waarden van onze cultuur, intern beleid, normen en principes die daaruit zijn afgeleid, om ervoor te zorgen dat onze doelen en doelstellingen worden bereikt, een positieve werkomgeving opbouwen en voor onze reputatie zorgen.

Daarom kan elke handeling van niet-naleving van onze Ethische Code resulteren in de toepassing van disciplinaire maatregelen, vanaf een wake-up call, inzet voor een correctie- en verbeteringsplan, tot de beëindiging van de arbeidsrelatie met het bedrijf en de toepassing van de overeenkomstige wettelijke sancties.

Het voorgaande is gebaseerd op de toepasselijke wetten die in elk land van kracht zijn, om de juridische wettigheid van de oplegging ervan te waarborgen.

De Ethische Code omvat niet alle situaties die zich in onze werkomgeving zouden kunnen voordoen, dus de inhoud ervan moet worden beschouwd naast de vereisten van de geldende wetten, evenals de ethische normen die onze acties sturen.

We moeten in gedachten houden dat als een bepaalde situatie niet in dit document is opgenomen, maar een inbreuk vormt op de ethiek van Alsea Europa en zijn merken, we een persoonlijk criterium moeten toepassen, gebaseerd op de waarden waaruit de bedrijfscultuur bestaat.

Wijzigings- en herzieningscontrole

VERSIE	SAMENVATTING VAN DE PROCEDURE	DATUM VAN GOEDKEURING
1	Goedkeuring van de ethische en professionele gedragscode	28 februari 2020
2	Wijziging van verschillende secties van de Ethische Code om deze aan te passen aan nationale wetten (bijv. : Spanje: Wet 2/2023, Portugal: Wet nr. 93/2021, enz.), Van toepassing op bedrijven die deel uitmaken van Asea Europe die de Richtlijn (EU) 2019 /1937 van het Europees Parlement en de Raad van 23 oktober 2019 betreffende de bescherming van personen die inbreuken op het Unierecht melden.	07 juni 2024
3	Wijziging van verschillende secties van de Ethische Code om deze aan te passen aan de Ethische Code van Mexico, zodat beide, voor zover mogelijk, zo gelijkwaardig mogelijk zijn.	18 november 2025

