

# Ethische code en professioneel gedrag

## VERENIGD DOOR EEN ETHISCHE EN BETROKKEN BEDRIJFSCULTUUR

De missie van alle werknemers en strategische partners van Alsea Europe is om dagelijks te werken aan de best mogelijke ervaring voor alle klanten die onze winkels en restaurants bezoeken, om hun maximale tevredenheid te bereiken.

Bij Alsea zijn we ons ervan bewust dat een van de sleutels tot het bereiken van maximale klanttevredenheid bestaat uit werknemers die er trots op zijn bij het bedrijf te horen, die hun werk met plezier doen, en leveranciers die zich inzetten voor uitmuntendheid in elke fase van hun dienstverlening.

De bedrijfscultuur is gebaseerd op vijf fundamentele pijlers die het personeel van Alsea op het werk leiden en inspireren: we vragen van werknemers een "winnende houding" en een "betrokken leiderschap", een "verbazingwekkende service", een "samenwerkingsgeest" en veel "aandacht voor detail".

Een bedrijf als Alsea moet solide waarden hebben die door iedereen worden erkend en gedeeld en die ervoor zorgen dat elk lid van het bedrijf handelt in overeenstemming met veeleisende ethische en gedragsprincipes.

Als zodanig is het essentieel dat iedereen die direct of indirect bij Alsea Europa betrokken is de Ethische Code van het bedrijf kent en zich ertoe verbindt de principes ervan dagelijks toe te passen.

Het is onze overtuiging dat de duidelijke definitie en vaststelling van deze gemeenschappelijke richtlijnen bijdragen aan het bevorderen van een werkomgeving waarin respect en gezond samenleven prioriteit hebben en ons inspireren en leiden naar een verantwoord beheer van ons bedrijf, zodat het op de lange termijn duurzaam is.

Om de waarden en ethische principes die aan ons bedrijf ten grondslag liggen te allen tijde te beschermen en te waarborgen, hebben we bovendien een Intern Informatiesysteem (hierna 'SII') ontworpen dat het Interne Informatiekanaal (hierna 'KII') integreert, via welk elke werknemer, leverancier of klant, ongeacht of deze afkomstig is van de Iberische markt of de rest van Europa, volledig anoniem elke mogelijke schending, inbreuk of gedraging kan melden die: (i) in strijd is met onze Ethische Gedragscode of andere toepasselijke interne regels; en/of (ii) een schending van de wetgeving van de Europese Unie of een strafrechtelijke of administratieve overtreding vormt. De KII kan ook worden gebruikt om vragen te stellen over onze Ethische Gedragscode, de wet die op ons van toepassing is of een van onze interne regels.

We willen allemaal op de beste plek werken, d.w.z. voor een voorbeeldig bedrijf, in een veilige omgeving, met een goede werksfeer, met gelijke kansen en een diep gevoel van trots dat we erbij horen.

We twijfelen er niet aan dat je, door de principes van onze Ethische Code na te leven en dag in dag uit ethisch en verantwoordelijk te werk te gaan, zult bijdragen om van Alsea Europe een voorbeeldig bedrijf te maken.

Hartelijk dank voor uw inzet,

José Luis Portela  
**Directeur van Alsea Europa**

# Wat zijn je verplichtingen?

Als interne (werknemer) of externe (leverancier, franchisenemer, zakenpartner, enz.) werknemer van Alsea Europe is het uw plicht:



Als je situaties of gedragingen ziet die in strijd zouden kunnen zijn met de regels, waarden en principes van deze Ethische Code, of als iemand je hierover informeert, kun je dit via de volgende kanalen melden:



Bij voorrang, via de link van de SII die Alsea Europe u ter beschikking stelt op de corporate website.



Per gewone post naar het adres Camino de la Zarzuela, 1, Madrid (28023) Spanje, ter attentie van de Manager Intern Informatiekanaal (hierna "KI Manager").



Op verzoek, door de schriftelijke klacht persoonlijk af te geven of mondeling - aan de Camino de la Zarzuela, 1, Madrid (28023) Spanje - of telematisch bij de manager van de KI.



In gevallen van intimidatie op de werkplek, seksuele intimidatie of intimidatie op basis van geslacht, kun je de klacht voorleggen aan de instanties die hiervoor zijn voorzien in de Procedure voor de preventie en behandeling van situaties van morele en seksuele intimidatie die van toepassing is op de groep op lokaal niveau.

# Inhoud

Verenigd Door Een Ethische En Betrokken Bedrijfscultuur

Wat zijn je verplichtingen?

1. Doel en toepassingsgebied
2. Missie en waarden.
  - 2.1 Onze missie.
    - 2.1.1 Manieren om te winnen.
  - 2.2 Onze waarden.
3. Ethische gedragsprincipes.
  - 3.1 Naleving van regelgeving (intern en extern)
  - 3.2 Onze klantenservice.
  - 3.3 Gelijke kansen.
  - 3.4 Een werkplek zonder intimidatie.
  - 3.5 Veiligheid op de werkplek.
  - 3.6 Integriteit in onze externe relaties.
    - 3.6.1 Relatie met leveranciers
    - 3.6.2 Relatie met franchisenemers
    - 3.6.3 Relatie met overheden en officiële instanties
  - 3.7 Belangenverstrengeling.
  - 3.8 Anticorruptie. Transparante en omkoopvrije handelspraktijken.
    - 3.8.1 Op het aannemen van geschenken.
  - 3.9 Transparantie.
  - 3.10 Zorg voor onze middelen en werkinstrumenten.
  - 3.11 Over fraude.
  - 3.12 Financiële informatie.
  - 3.13 Vertrouwelijkheid. Zorg voor onze privégegevens.
  - 3.14 Milieu en sociale verantwoordelijkheid.
4. Controle op de toepassing van de code.
  - 4.1 Nalevingscommissie.
5. Bijstand en melding van onregelmatigheden.
  - 5.1 Intern informatiesysteem.
6. Disciplinaire maatregelen.

Controle van wijzigingen en revisies.

# 1

## Doel en toepassingsgebied

# 1. Doel en toepassingsgebied

Dit document is bedoeld om u te informeren over de ethische gedragsprincipes die alle werknemers van Alsea Europe, haar merken en strategische partners met toewijding moeten naleven, om ervoor te zorgen dat de manier van zakendoen gebaseerd is op de hoogste ethische waarden en normen.

Deze code is van toepassing op alle mensen (werknemers, leveranciers en franchisenemers) die werken voor de bedrijven die deel uitmaken van de Alsea Europe Group, ongeacht het soort band, het niveau in de organisatie, het werkcentrum of de groepsmaatschappij waarin we onze activiteiten uitvoeren.

Deze Code treedt in werking op de dag na goedkeuring door de Raad van Bestuur. De inhoud zal periodiek worden geëvalueerd en wijzigingen of aanpassingen zullen worden doorgevoerd.



# 2

## Missie en waarden

## 2. Missie en waarden

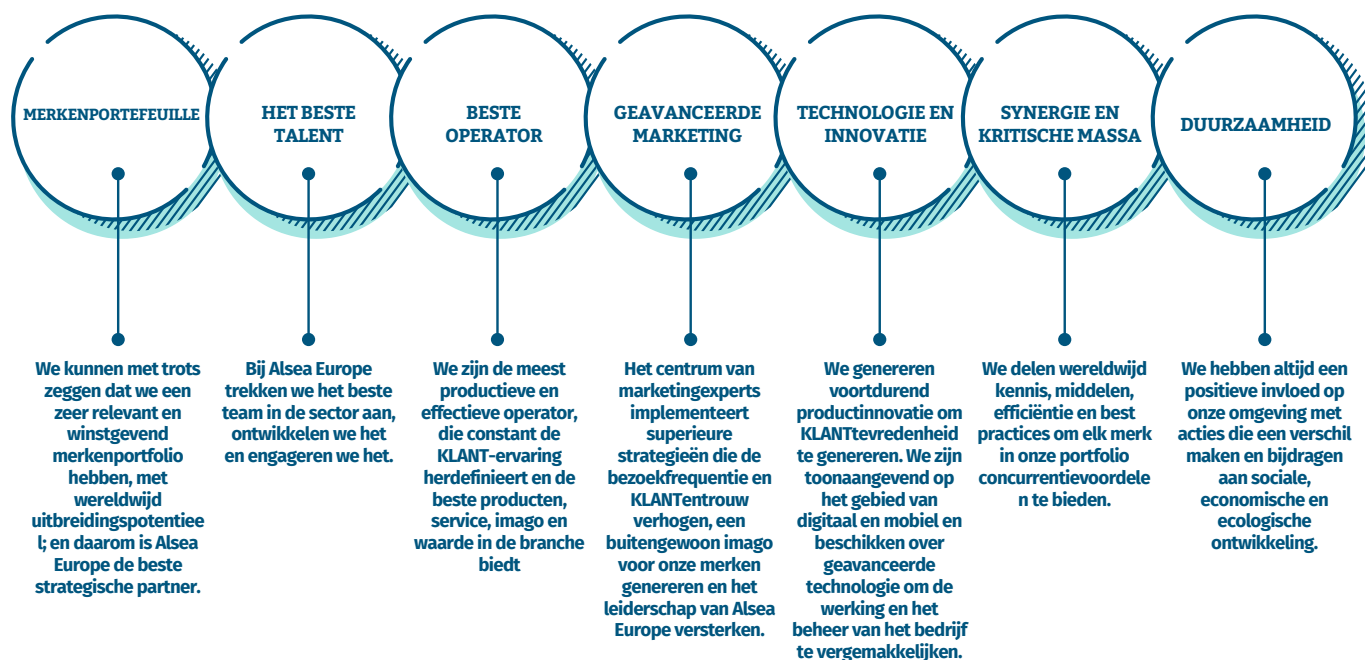
### 2.1. Onze missie



Wij zijn een vastberaden gemeenschap die zich inzet voor uitmuntendheid en integriteit. We maximaliseren synergieën om een verbazingwekkend aanbod te leveren en buitengewone resultaten te genereren, waarbij we zelfs in de kleinste details een dosis geluk brengen om ons doel te bereiken, namelijk de Spirit of the People aanwakkeren.

#### 2.1.1. Manieren om te winnen

In onze cultuur staan diepgaande kennis en een uitzonderlijke klantervaring centraal.





## 2. Mission and Values

### 2.2. Onze waarden



#### WINNENDE HOUDING

Een passie tonen voor uitmuntendheid om steeds hogere doelen te bereiken.



#### BETROKKEN LEIDERS:

Gepassioneerd door onze restaurants, zorgen voor het bedrijf als hun eigen zaak.



#### VERBAZINGWEKKENDE SERVICE:

Om de normen van tevredenheid voortdurend te verhogen, te dienen en te verrassen.



#### SAMENWERKINGSGEEST

Ideeën en talenten toevoegen om een gemeenschap te vormen die resultaten vermenigvuldigt.



#### AANDACHT VOOR DETAIL

Voortdurende verbetering om de Alsea Europe Experience te versterken met een onberispelijke uitvoering die de waarde van de Alsea Europe experience versterkt.

# 3

## Ethische gedragsprincipes

## 3. Ethische gedragsprincipes

Onze ethische principes vormen een leidraad voor ons gedrag en onze beslissingen op de werkplek. Ze regelen ook de relatie met onze partners, leveranciers, franchisenemers, klanten en overheden.

**Als onderdeel van de Groep stemmen we ermee in ons te laten leiden door de volgende principes:**

### 3.1. Naleving van regelgeving (intern en extern)

Het is de verantwoordelijkheid van elke werknemer om de wetten, regels en voorschriften - die van toepassing en van kracht zijn - van Alsea Europe te kennen en hiernaar te handelen tijdens hun dagelijkse werkzaamheden.

Onze zakelijke relaties met klanten, leveranciers en autoriteiten worden uitgevoerd in overeenstemming met de wet, met respect voor interne en externe regelgeving die op ons van toepassing is, te goeder trouw handelend en met een oprecht streven naar integriteit.

### 3.2. Onze klantenservice

Bij Alsea Europe staan klanten centraal in het bedrijfsmodel; hun voorkeur en tevredenheid bepalen onze prestaties en resultaten. Daarom is het onze prioriteit om hen de beste service te bieden en hen altijd met waardigheid en respect te behandelen.

We zetten ons in om positieve en ongeëvenaarde ervaringen te genereren voor onze klanten; deze ervaringen worden gedefinieerd door het imago, de sfeer, de service, het product en de waarde die wordt geboden met de hoogste kwaliteit.

Al onze medewerkers werken voor de klanten die ons dagelijks vereren met hun voorkeur; het overtreffen van hun verwachtingen is onze prioriteit.

## 3. Ethische gedragsprincipes

### 3.3. Gelijke kansen

Bij Alsea Europe bieden we alle werknemers dezelfde ontwikkelingsmogelijkheden in overeenstemming met hun inzet, prestaties en resultaten.

Arbeidsgelijkheid komt tot uiting in een waardige en respectvolle behandeling op alle organisatorische niveaus - discriminatie op basis van leeftijd, etnische afkomst, nationaliteit, politieke gezindheid, sociaaleconomische status, nationaliteit, handicap, burgerlijke staat, religie, geslacht of seksuele geaardheid is niet toegestaan. Dit principe geldt onder alle omstandigheden: van het bieden van een kans op een baan, het bepalen van arbeidsvoorwaarden en het vaststellen van een salaris tot het beslissen over een benoeming of promotie binnen de organisatie.

De werkruimte bij Alsea Europe is inclusief en staat open voor diversiteit, aangezien de convergentie van ideeën, ervaringen en vaardigheden onze prestaties versterkt en creativiteit en productiviteit stimuleert. Elke werknemer die zich inzet voor uitdagingen, goede resultaten behaalt, onze waarden naleeft en in staat is om te leren, krijgt de kans om zich binnen onze organisatie te ontwikkelen en te groeien.

### 3.4. Een werkplek zonder intimidatie

Onze werkomgeving wordt bepaald door respectvolle behandeling op alle niveaus van de organisatie; dit principe geldt op elk moment en op elke plaats van interactie, tijdens het uitoefenen van functies, prestatiebeoordelingssessies en in elk forum voor het uiten van ideeën en meningen. Gezien het bovenstaande is elke handeling, situatie of insinuatie van intimidatie binnen Alsea Europe en haar merken absoluut verboden.

We veroordelen en bestraffen seksuele, fysieke en/of verbale intimidatie streng. In Alsea Europe en in elk van de merken heeft niemand het recht om dit soort handelingen uit te voeren of te insinueren tegenover een andere werknemer, onder welke omstandigheden dan ook, laat staan in ruil voor een belofte van een arbeidsvoordeel binnen het bedrijf.

Ook intimidatie op het werk wordt niet getolereerd: geen enkele werknemer mag door anderen worden gestoord vanwege hun sociale en culturele status of anderszins. Werknemers moeten zich onthouden van het bekritisieren en bespotten van anderen, in het besef dat dergelijke acties een negatieve invloed hebben op hun waardigheid en prestaties. Daarom is gedrag dat het werk of de prestaties van een andere werknemer verandert of verstoort en dat een intimiderende of vijandige werkomgeving creëert, verboden.

Bij Aseal Europe gaan we om met onze meningsverschillen terwijl we een absolute lijn van respect handhaven.

## 3.5. Veiligheid op de werkplek

De werknemers van Aseal Europe zijn verantwoordelijk voor de strikte naleving van de veiligheidsnormen die in de werkgebieden zijn vastgesteld en voor de naleving van de interne procedures die de uitvoering van onze activiteiten regelen.

Op basis van het bovenstaande en als onderdeel van onze werkveiligheid is het werknemers bij Aseal Europe en aanverwante merken niet toegestaan om:

- ✗ Drugs of verboden middelen gebruiken, verspreiden, vervoeren, verkopen of in bezit hebben.
- ✗ Gedurende de werkdag alcoholische dranken nuttigen, met uitzondering van institutionele evenementen en vieringen, waarbij overmatig gebruik altijd moet worden vermeden.
- ✗ Impliciet of expliciet hun autoriteit gebruiken om een werknemer te onderwerpen aan activiteiten die in strijd zijn met het operationele beleid van elk merk of deze Ethische Gedragscode.
- ✗ Vuurwapens of andere gevaarlijke apparaten meenemen naar hun werkplek en/of bedrijfsfaciliteiten.
- ✗ De fysieke of morele integriteit van een persoon, zijn eigendommen en/of bezittingen bedreigen of beschadigen.

## 3.6. Integriteit in onze externe relaties

### 3.6.1. Relatie met leveranciers

Relaties met leveranciers vormen een essentieel onderdeel van onze organisatie en daarom vinden we het essentieel dat we deze code extrapoleren naar onze relaties met hen en geen zakelijke relaties aangaan met degenen die onze ethische gedragsprincipes schenden.

### 3.6.2. Relatie met franchisenemers

Franchisenemers zijn een essentieel onderdeel geworden van de ontwikkeling van de activiteiten van de Groep. Dit succes is gebaseerd op de ontwikkeling van goede samenwerkingsrelaties tussen de deelnemers aan dit systeem. In deze zin is het essentieel om duurzame banden te creëren tussen de franchisenemers en de Groep, gebaseerd op een cultuur van vertrouwen en grote betrokkenheid, wat betekent dat we onze normen voor service, kwaliteit en goede praktijken moeten delen.

### 3.6.3. Relatie met overheden en officiële instanties

De personen op wie deze Code van toepassing is, moeten te allen tijde een houding van samenwerking en transparantie aannemen ten opzichte van overheidsinstanties of toezichthoudende organen met betrekking tot eisen, inspecties of toezicht die zij kunnen stellen ten aanzien van een Groepsmaatschappij.

In deze zin moeten de mededelingen of vereisten van gerechtelijke of administratieve aard van een overheidsinstantie worden behandeld en beheerd door de personen die hiervoor verantwoordelijk zijn, en altijd binnen de vereiste termijnen worden afgehandeld.

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

## 3.7. Over belangenverstrengeling

Er is sprake van belangenverstrengeling wanneer we persoonlijk gewin nastreven ten koste van Alsea Europe en haar merken, dat wil zeggen wanneer onze persoonlijke belangen, die van onze familie, vrienden of anderen, de verantwoordelijkheden van de functie die we bekleden en de processen van de organisatie kwetsbaar maken. Daarom is het noodzakelijk dat onze beslissingen op het werk worden genomen met de focus op het grootste algemene voordeel voor het bedrijf.

Als werknemers van Alsea Europe moeten we werkrelaties beheren, rekening houdend met onze verantwoordelijkheid binnen het bedrijf en zelfs daarbuiten, en altijd proberen elke situatie te vermijden die een probleem zou kunnen vormen voor de dagelijkse uitvoering van ons werk.

Het beheer van onze werkrelaties binnen en buiten het bedrijf moet op een integere manier gebeuren - met betrekking tot de inzet voor Alsea Europe - en het vermijden van dubbelzinnige situaties die de organisatie of haar reputatie beïnvloeden.

Voor zover mogelijk zal in Alsea Europe geen enkele werknemer werken met een naast familielid binnen hetzelfde gebied of dezelfde rapportagelijijn. Naaste familieleden zijn onder meer: echtgeno(o)t(e) of partner, kinderen, ouders, ouders van de echtgeno(o)t(e), broers en zussen, neven en nichten, kleinkinderen, grootouders, tantes en ooms, neven en nichten en schoonbroers en -zussen.

In het geval dat een werknemer een familierelatie of een affectieve relatie heeft met een andere werknemer, leverancier, klant, partner of concurrent in hetzelfde gebied of in dezelfde rapporteringslijijn, of in een situatie met omstandigheden die worden gedefinieerd als een belangenconflict, moeten ze hun supervisor, de afdeling Industriële Relaties en de Group Compliance Officer per e-mail informeren in overeenstemming met het beleid inzake belangenconflicten.

## 3.8. Anti-corruption. Transparent and bribe free business practices

In geen geval mogen we een klant, leverancier, concurrent of autoriteit, rechtstreeks of via een derde, een aanbod of betaling in contanten of in natura doen om een beslissing te beïnvloeden of licenties, vergunningen en autorisaties namens Alsea Europe of haar merken te verlenen.

Evenzo is het niet toegestaan om geld te ontvangen van klanten, leveranciers of zakenpartners met als doel een illegale of oneerlijke actie uit te voeren voor het bedrijf of een van zijn werknemers. Gunsten zoals de volgende zijn verboden:

- Commissies om een bedrijf te bevoordelen.
- Ongerechtvaardigde kortingen.
- Betalingen voor reclame, subsidies of verborgen kosten.
- Voordelen van de ene aanbieder boven de andere.

Alsea Europe houdt zich aan de anticorruptiepraktijken die zijn vastgelegd in de wetgeving van elk land waarin het bedrijf actief is, waarnaar wordt verwezen in het anticorruptiebeleid van het bedrijf.

### 3.8.1. Over het aannemen van geschenken

Om bij te dragen aan objectiviteit bij de selectie van leveranciers en zakenpartners, is het accepteren van geschenken die voorwaardelijk zijn en/of bedoeld zijn om onze zakelijke beslissingen te beïnvloeden, ten strengste verboden.

Het is onze plicht om geschenken, maaltijden, kortingen of speciale aandacht te weigeren die, voor persoonlijk voordeel of dat van onze familieleden, worden gegeven door onze klanten, leveranciers of andere personen die verbonden zijn aan het bedrijf, zodat onze onderhandelingscapaciteit niet wordt aangetast.

Met betrekking tot speciale uitnodigingen die door onze leveranciers worden georganiseerd of gesponsord, zal de algemene directie bepalen of de deelname van de werknemer is toegestaan, afhankelijk van de mate waarin dit bijdraagt aan de persoonlijke ontwikkeling, de commerciële relaties van Alsea Europe versterkt en mogelijkheden biedt voor zakelijke uitbreiding.



Als je twijfelt of je een geschenk wel of niet moet aannemen, raadpleeg dan het bedrijfsbeleid inzake geschenken en entertainment, de afdeling Personeelszaken van het merk waar je werkt of de afdeling Compliance/Internal Control van het land waar je werkt, en/of de compliance officer.

Het is belangrijk om onze leveranciers te vragen om geen aandacht te tonen door middel van cadeaus.

Evenzo mogen we geen bedrijfsmiddelen gebruiken om geschenken, diensten of andere beleefdheidsgebaren aan te bieden aan leveranciers met wie we een zakelijke relatie hebben, hetzij op persoonlijke basis of op basis van Aseal Europe, met uitzondering van geautoriseerde gebieden. De professionele relatie met een leverancier en de waardering voor het niveau van de geleverde diensten wordt alleen uitgedrukt door naleving van het overeenkomstige contract dat door beide partijen is ondertekend.

## 3.9. Transparantie

Transparantie is de sleutel tot het versterken van het vertrouwen van al onze belanghebbenden, het aanmoedigen van open en wederzijdse informatie en het afleggen van verantwoording voor onze activiteiten. Door middel van een permanente dialoog willen we een bedrijf zijn dat in staat is vertrouwen te wekken bij iedereen die deelneemt aan onze activiteiten en met ons te maken heeft: werknemers, aandeelhouders, klanten, franchisenemers, overheden en leveranciers.

## 3.10. Zorg voor onze middelen en werkinstrumenten

Bij Alsea Europe moeten werknemers correct en effectief gebruik maken van werkinstrumenten en bedrijfsmiddelen, waaronder:

- ✓ Werktijden.
- ✓ Materialen, ingrediënten en grondstoffen.
- ✓ Bedrijfsmiddelen.
- ✓ Monetaire middelen.

De apparatuur en informatie - eigendom van Alsea Europe en haar merken - zijn uitsluitend bedoeld om te worden gebruikt voor activiteiten die verband houden met de desbetreffende operatie en activiteiten.

Bedrijfsactiva - zoals technologische apparatuur, software, werkinstrumenten, materialen en kantoorfaciliteiten - mogen niet worden gebruikt voor andere activiteiten die geen verband houden met de bedrijfsfuncties. Het is verplicht om ze te verzorgen, niet te mishandelen en te verspillen om geen onnodige kosten te genereren.

Ongeoorloofde verwijdering of misbruik van bedrijfseigendommen (zoals grondstoffen, promotieartikelen, kortingsbonnen, enz.) vormt een schending van onze Ethische Gedragscode en kan in sommige gevallen worden aangemerkt als een misdrijf, en is onderworpen aan de toepasselijke wetgeving in elk land.

Bij Alsea Europe bevorderen we een cultuur van soberheid in alles wat we doen. Door een gedisciplineerd uitgavenbeheer zorgen we voor onze zaken en beschermen we onze toekomst. Zorg dragen voor de middelen die het bedrijf ons toevertrouwt is ieders verantwoordelijkheid.

## 3.11. Over fraude

Fraude is een criminele handeling waarbij wordt geprobeerd iemand te misleiden of te bedriegen om een illegaal, onjuist feit of gebeurtenis te verbergen voor ons interne beleid of de principes van onze Ethische Gedragscode.

Daarom verbinden we ons ertoe om geen enkele actie te ondernemen die zou kunnen leiden tot fraude ten nadele van het bedrijf. We moeten eerlijk en integer handelen en we hebben de plicht om alle feiten te melden die zouden kunnen duiden op fraude - hetzij door eigen toedoen, hetzij door toedoen van derden - opzettelijk of door nalatigheid.

Voorbeelden van situaties die als fraude kunnen worden aangemerkt zijn: het onttrekken van geld aan de verkoop, het genereren van valse aangiften, het indienen van valse onkostendeclaraties, het doen van onvolledige stortingen en soortgelijke situaties waarbij sprake is van bedrog, nalatigheid of onvoorzichtigheid.

## 3.12. Financiële informatie

De Alsea Europe Group heeft specifieke procedures aangenomen om ervoor te zorgen dat de jaarrekening wordt opgesteld in overeenstemming met de van toepassing zijnde principes en standaarden en dat deze de financiële positie en de resultaten van de activiteiten op een passende en transparante manier in alle belangrijke aspecten weergeeft.

In geen geval mag opzettelijk onjuiste, onnauwkeurige of onnauwkeurige informatie worden verstrekt die tot vergissingen kan leiden. Evenzo moet zorg worden besteed aan de betrouwbaarheid en nauwkeurigheid van de financiële informatie, zowel de informatie voor intern gebruik als de informatie die aan de markt wordt verstrekt, die alleen zal worden meegedeeld door personen die hiertoe uitdrukkelijk zijn gemachtigd.

### **3.13. Vertrouwelijkheid. Zorg voor onze privégegevens**

Alle informatie die door werknemers, managers, directeuren, adviseurs en aandeelhouders als gevolg van hun activiteiten wordt gegenereerd en ontwikkeld, behoort toe aan Alsea Europe en haar merken. Deze informatie moet daarom als privé en vertrouwelijk worden behandeld. De informatie mag alleen voor interne doeleinden en in overeenstemming met het vastgestelde beleid en de vastgestelde procedures worden gebruikt.

We zijn verplicht om de informatie die we gebruiken, of waartoe we toevallig toegang hebben, vertrouwelijk te behandelen.

De vertrouwelijke informatie van Alsea Europe omvat, maar is niet beperkt tot, het volgende: bedrijfsstrategieën, niet-publieke financiële informatie, loonschalen, salarissen van werknemers, recepten, productontwikkelingen, intern beleid en interne procedures, auditresultaten, fusie- en overnameplannen en -status, intellectuele eigendomskwesities.

Het bespreken of openbaar maken van informatie met betrekking tot specifieke operaties die zijn uitgevoerd of overeengekomen is niet toegestaan, behalve door de direct betrokken partijen.

Het is onze plicht om alle informatie die door Alsea Europe en haar merken wordt gegenereerd vertrouwelijk te behandelen. Dit geldt ook voor onze klanten, franchisenemers en leveranciers, wanneer zij zich ertoe verbinden de informatie in onze procedures te beschermen door een relatie met ons aan te gaan.

Wanneer een vertrouwelijkheidsovereenkomst wordt ondertekend, is het de verantwoordelijkheid van de werknemer of leverancier om de voorwaarden die erin zijn opgenomen volledig na te leven.

## 3.14. Milieu en sociale verantwoordelijkheid

Iedereen bij Alsea Europe en haar merken zet zich in om zorg te dragen voor de natuurlijke hulpbronnen van de planeet, door water, elektriciteit en brandstof op verantwoorde wijze te verbruiken en bij te dragen aan het behoud ervan door rationeel gebruik.

We zijn ons bewust van de achteruitgang van het milieu en daarom voeren we acties en initiatieven uit om hulpbronnen te optimaliseren en er zorg voor te dragen; bovendien nemen we deel aan de promotie van campagnes die zorg voor het milieu aanmoedigen.

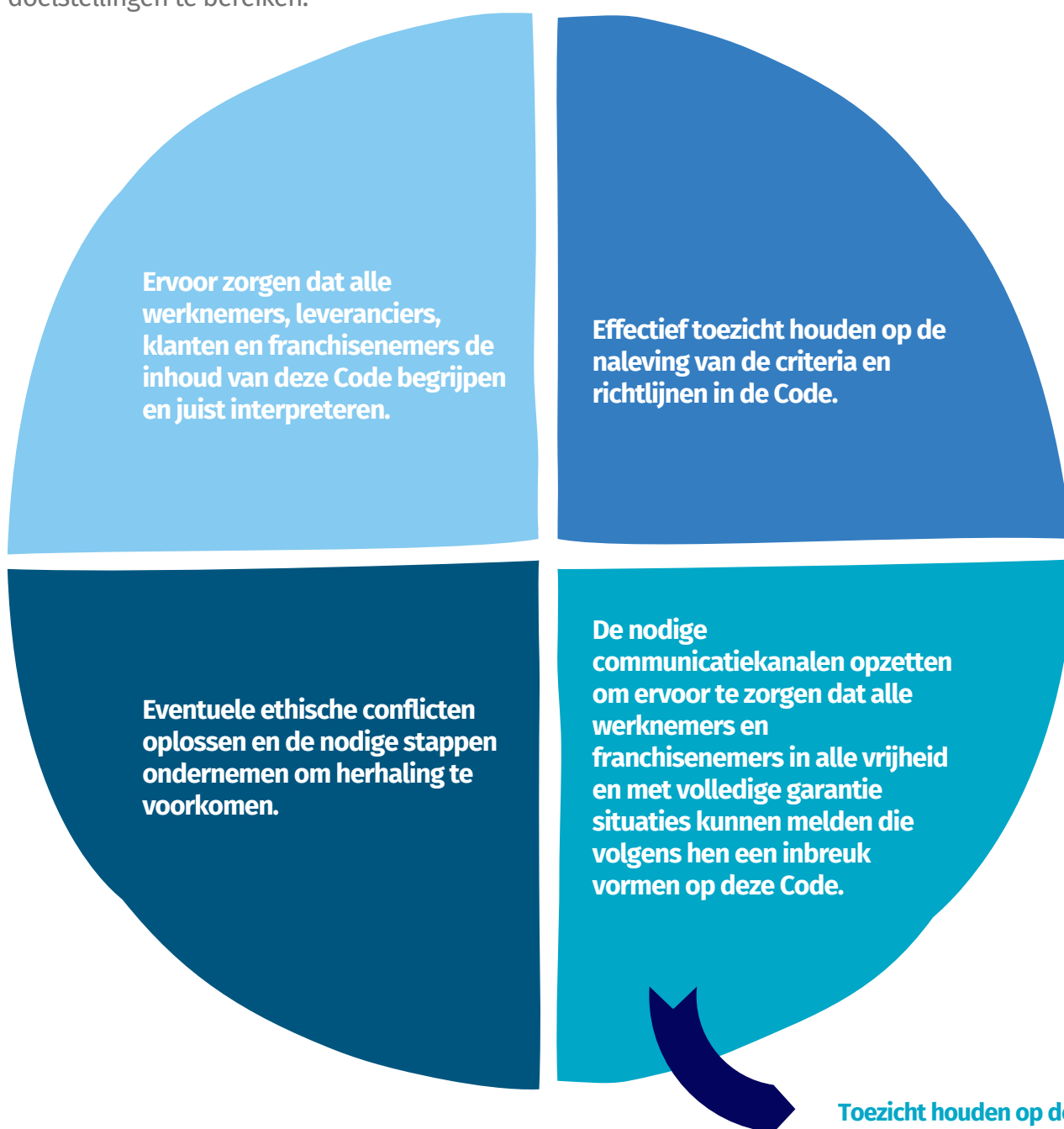
Dit maakt deel uit van Alsea Europe's Social Responsibility-filosofie die ons in staat stelt een positieve invloed uit te oefenen op de gemeenschappen waarin we actief zijn, via de afdelingen Sustainability, Responsible Consumption, Quality of Life en Community.

# 4

## Controle op de toepassing van de code

## 4. 1. Controle op de toepassing van de code

De Alsea Europe Group zet zich in om al haar activiteiten uit te voeren in overeenstemming met strikte waarden van ethisch gedrag. Deze verbintenis is erop gericht de volgende doelstellingen te bereiken:

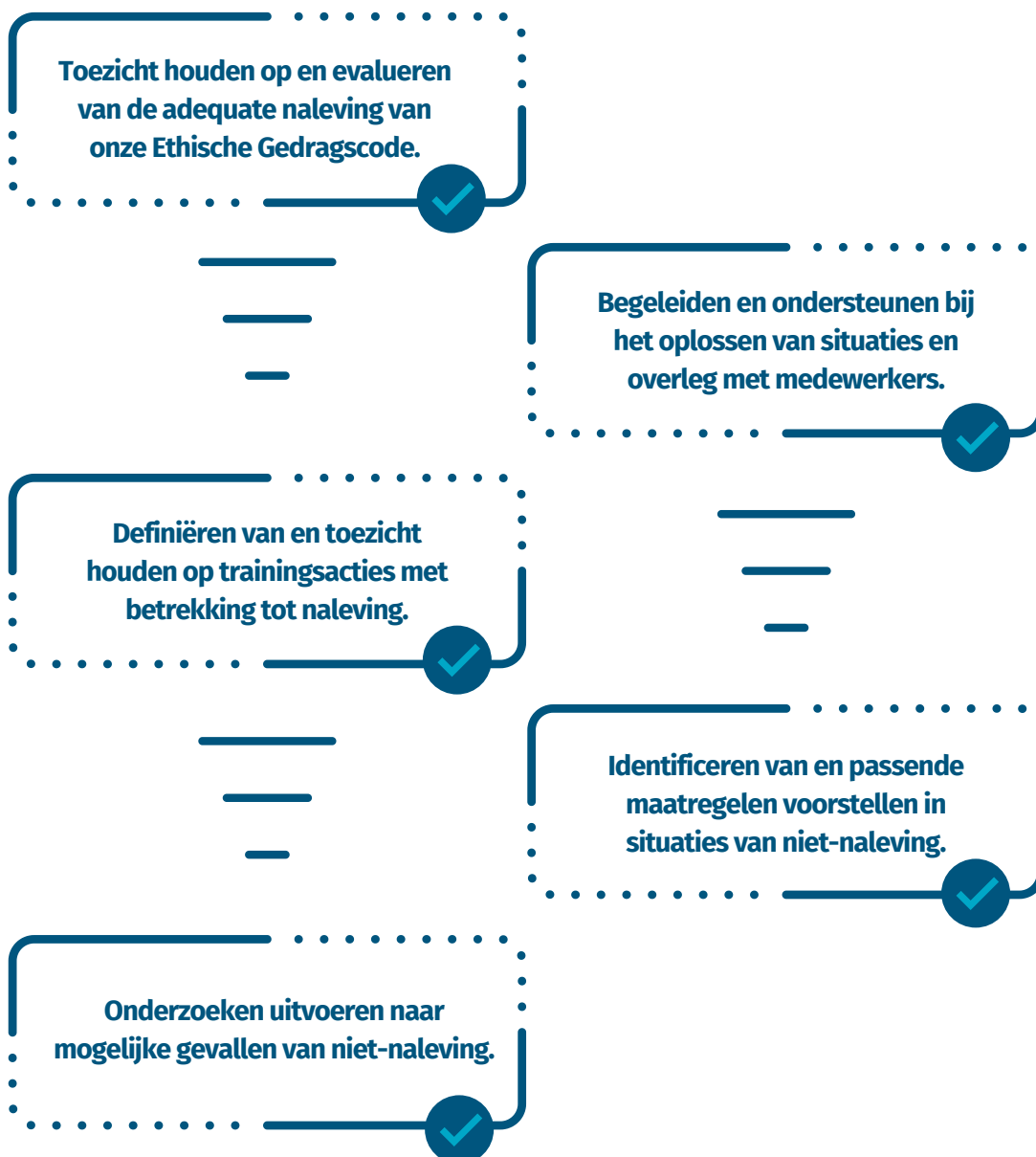


**Toezicht houden op de toepassing van de ethische code is een functie die is toegewezen aan de Compliance Commissie.**

## 4.1. Nalevingscommissie

Het Compliance Committee heeft jurisdictie over schendingen die zich kunnen voordoen met betrekking tot de Ethische Code, evenals over de controle en het toezicht op risico's die zich zouden kunnen voordoen als gevolg van niet-naleving van de regelgeving binnen Alsea Europa.

Een van de fundamentele doelstellingen is ervoor te zorgen dat onze waarden en ethische principes elke dag worden gerespecteerd. De belangrijkste functies zijn daarom:





# 5

## Bijstand en melding van onregelmatigheden

# 5. Intern informatiesysteem

## 5.1. Intern informatiesysteem

Als je binnen de werkomgeving het slachtoffer bent van misbruik, onrecht ervaart of getuige bent geweest van een handeling die onze Ethische Code schendt of een inbreuk of schending vormt met betrekking tot een van de bedrijven die deel uitmaken van de groep met betrekking tot schendingen van de regelgeving van de Europese Unie en lokale wetten die van toepassing zijn op Alsea Europe, maak dan gebruik van de middelen die het bedrijf tot je beschikking stelt om dit te melden, via de KII die is geïntegreerd in de SII, waar onafhankelijk al je mededelingen, incidenten en zorgen vertrouwelijk, met respect, volledig en op basis van grondslag zullen worden behandeld. De KII is toegankelijk via de link die Alsea Europe voor je beschikbaar stelt op de bedrijfswebsite.

Alsea Europe verbiedt ten strengste elke vergeldingsactie tegen een werknemer die een onregelmatigheid via de KII meldt.



# 6

## Disciplinaire maatregelen

## 6. Disciplinaire maatregelen

Op het werk zijn we allemaal toegewijd aan het naleven van de waarden van onze cultuur, het interne beleid, de regels en de principes die daarvan zijn afgeleid, om ervoor te zorgen dat onze doelen en doelstellingen worden bereikt, om een positieve werkomgeving op te bouwen en om zorg te dragen voor onze reputatie.

Daarom kan niet-naleving van onze Ethische Gedragscode leiden tot disciplinaire maatregelen, variërend van een waarschuwing en het opleggen van een correctie- en verbeterplan tot beëindiging van de arbeidsrelatie met het bedrijf en de toepassing van de bijbehorende wettelijke sancties.

Het bovenstaande is gebaseerd op de toepasselijke wetgeving die in elk land van kracht is, om de legaliteit van de oplegging ervan te garanderen.

De Ethische Code dekt niet alle situaties die zich in onze werkomgeving kunnen voordoen, dus moet de inhoud ervan worden beschouwd in overeenstemming met de vereisten van de geldende wetgeving en de ethische normen die ons handelen sturen.

We moeten in gedachten houden dat, als een bepaalde situatie niet in dit document is opgenomen, maar een schending van de ethiek voor Alsea Europe en haar merken inhoudt, we een persoonlijk criterium moeten toepassen, gebaseerd op de waarden van de bedrijfscultuur.

**Alsea** 