

GOOD BUSINESS PRACTICE

Hoe we zaken doen bij Vion



FOOD GROUP



Inhoudsopgave

Boodschap van onze CEO	4	3. Verantwoordelijke bedrijfsvoering	18
Onze Way of Working	6	3.1 Dierenwelzijn	18
Gedragscode	8	3.2 Voedselveiligheid en productintegriteit	18
Inleiding	9	3.3 Duurzaamheid	19
1. Naleving van wet- en regelgeving en klokkenluidersregeling	11	4. Mensen en gedrag	20
1.1 Naleving van wetten en interne regels	11	4.1 Veilige omgeving en gezondheid	20
1.2 Speak Up!: Melden van ongepast, onethisch of illegaal gedrag	12	4.2 Respectvolle werkplek en gelijke kansen	20
1.3 Onderzoeken door overheidsinstanties	13	4.3 Alcohol en drugs	21
1.4 Gevolgen van overtredingen	13	4.4 Social media	22
2. Ethisch zakelijk gedrag	14	4.5 Vitaliteit en veiligheid van medewerkers	22
2.1 Eerlijke concurrentie	14	4.6 Geschenken en entertainment	23
2.2 Bestrijding van omkoping en corruptie	15	5. Bedrijfsmiddelen en -informatie	24
2.3 Belangenconflicten	16	5.1 Vertrouwelijke informatie	24
2.4 Integriteit en nauwkeurigheid van gegevens	16	5.2 Privacy van persoonsgegevens	25
2.5 Onkostendeclaraties	17	5.3 Informatiebeveiliging, fraude en cybercriminaliteit	25
2.6 Contractbevoegdheid (Bill of Authorities)	17	5.4 Gebruik van bedrijfsmiddelen	26
2.7 Handel met voorkennis	17	5.5 Communicatie met media en belanghebbenden	27
		5.6 Politieke bijdragen	28



Tjarda Klimp

Boodschap van onze CEO

Toen ik bij Vion kwam werken, was een van de eerste dingen die indruk op me maakten de eerlijkheid en toewijding van de mensen achter onze producten. Elke dag zie ik mensen bij Vion die veel geven om wat ze doen – om dierenwelzijn, voedselveiligheid en het juiste doen. We zijn actief in een gevoelige sector waar vertrouwen alles is. Mensen vertrouwen op ons voor veilig, gezond en duurzaam voedsel.

We werken in een omgeving waarin elke actie telt – voor onze mensen, voor onze klanten, voor de boeren met wie we samenwerken en voor de reputatie van Vion als betrouwbare voedselproducent. Om dat vertrouwen te verdienen en te behouden, moet integriteit de leidraad zijn bij elke beslissing die we nemen. Daarom is onze Good Business Practice zo belangrijk.

Good Business Practice is de manier waarop we de visie van Vion op Food that Matters in ons dagelijks werk realiseren. Het verbindt onze ethische normen, onze missie van verantwoorde productie samen met onze ketenpartners, ons klokkenluiders- en informatiebeveiligingsbeleid in één gezamenlijk kader. Het helpt ons om te gaan met de complexe en gevoelige uitdagingen waar we dagelijks mee te maken hebben, zelfs wanneer de druk hoog is of de situatie onduidelijk is. Het herinnert ons ook aan waar we als individuen en als bedrijf voor staan.

Ik ben erg trots dat ik deel uitmaak van een bedrijf dat deze verantwoordelijkheid serieus neemt. Door deze principes na te leven, versterken we ons bedrijf, onze mensen en onze reputatie. En samen blijven we het verschil maken door Food that Matters te leveren.

Tjarda Klimp
Chief Executive Officer
Vion Food Group

Onze Way of Working

Bij Vion vinden we dat iedereen recht heeft op voedsel dat op verantwoorde wijze is geproduceerd – op een manier die respect heeft voor mensen, dieren en de planeet. We noemen dit Food that Matters – omdat het niet alleen gaat om wat er op het bord ligt, maar ook om hoe het daar terecht is gekomen en welke impact het heeft gehad. Samen met onze ketenpartners delen we de verantwoordelijkheid en investeren we in een voedselsysteem in Europa dat veerkrachtiger en duurzamer is – vandaag en morgen.

Met duizenden medewerkers en meer dan 40 nationaliteiten brengen we diverse culturen en ervaringen samen. Daarom is het van cruciaal belang dat we dezelfde principes hanteren. Onze gedragscode helpt ons daarbij. Deze vormt een leidraad voor ons dagelijks handelen en zorgt ervoor dat alle medewerkers hun eigen bijdrage leveren door op een verantwoordelijke manier te handelen.

Een groot deel van de kracht van Vion ligt in de gedeelde waarden van onze mensen. Binnen Vion hanteren we een duidelijke Way of Working. Deze is bedoeld als basisrichtlijn voor alle zakelijke beslissingen van het bedrijf. Deze Way of Working wordt bepaald door onze kernwaarden: Sharp, Connected & Brave, die we beschouwen als onderdeel van ons bedrijfs-DNA.

Lees meer over onze Way of Working: volgt binnenkort.

I am

**Sharp
Connected
Brave**



Sharp
Groei elke dag



Connected
Bouw relaties op



Brave
Durf naar voren
te stappen



GEDRAGSCODE

Inleiding

Bij Vion is het de verantwoordelijkheid van iedereen om deze Code te lezen en te begrijpen en altijd volledig in overeenstemming met de inhoud ervan te handelen. Het management van elke werkmaatschappij kan regels uit de Code specificeren voor lokaal zakelijk gedrag, mits deze in overeenstemming zijn met onze algemene bedrijfsprincipes en deze Code. Het Vion Leadership Team distantieert zich van elk gedrag dat het bedrijf zou kunnen schaden. Samen met de managers van de werkmaatschappijen zijn zij ervoor verantwoordelijk dat deze Code aan alle medewerkers wordt gecommuniceerd en door hen wordt nageleefd.

We passen onze Code toe wanneer we relaties aangaan of onderhouden met aannemers, leveranciers, zakenpartners en joint ventures. Het Leadership Team zorgt er ook voor dat alle transacties die namens Vion worden uitgevoerd, correct zijn, voldoen aan de rapportagerichtlijnen en worden gecontroleerd door externe auditors. Eventuele geconstateerde of vermoede onregelmatigheden moeten rechtstreeks worden gemeld aan de Raad van Bestuur of de Raad van Commissarissen.





De Code, die is aangenomen door de Raad van Bestuur, wordt regelmatig herzien en indien nodig aangepast. De regels in onze gedragscode bevatten de minimumnormen voor gedrag, met aanvullende richtlijnen in onze procedures en ons beleid. Deze gids speelt een cruciale rol bij het leggen van de basis voor ons succes op de lange termijn. Als je gedrag opmerkt dat niet in overeenstemming is met deze principes, zelfs als dit slechts een vermoeden is, word je dringend verzocht dit te melden.

Als je vragen hebt over de Code, raadpleeg dan je directe leidinggevende of vraag advies aan de juridische afdeling of de afdeling Human Resources.

Bedankt voor je hulp bij het leveren van Food that Matters.

1. Naleving van wet- en regelgeving en klokkenluidersregeling

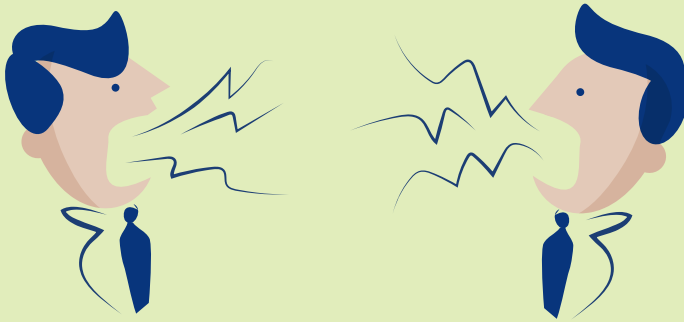
1.1 Naleving van wetten en interne regels

Vion zet zich in om alle van toepassing zijnde wet- en regelgeving na te leven en wij verwachten van elke medewerker dat hij of zij dat ook doet. Dit omvat alle wet- en regelgeving in het land waar de medewerker werkzaam is, evenals in elk land waar hij of zij namens Vion optreedt.

Onze mensen werken in overeenstemming met deze wetten, voorschriften en interne procedures. Rapportage over de naleving van de principes van deze Code is een integraal onderdeel van onze compliance processen en procedures en wordt gecontroleerd door de interne afdeling van Vion.

De bedrijfsactiviteiten van Vion vallen tot op zekere hoogte onder de verplichte Duitse wetgeving inzake zorgvuldigheid in de toeleveringsketen. Onze respectieve inzet voor mensenrechten en milieubescherming in overeenstemming met deze wetgeving is vastgelegd in de beginselverklaring (Grundsatzklärung) van Vion, die te vinden is op de Duitse website van Vion. In overeenstemming met deze verklaring respecteert Vion de mensenrechten en streeft het naar een duurzame bijdrage aan milieubescherming. Wij verwachten van onze medewerkers dat zij deze aanpak volgen en de leveranciers van Vion ondersteunen in hun inspanningen om dit te doen.





1.2 Speak Up!: Melden van ongepast, onethisch of illegaal gedrag

We streven naar een cultuur die is gebaseerd op vertrouwen en individuele verantwoordelijkheid. Als onderdeel hiervan biedt Vion een klokkenluiderslijn Speak Up! aan voor het melden van ongepast, onethisch of illegaal gedrag binnen onze organisatie. Medewerkers kunnen soms te maken krijgen met wangedrag binnen onze organisatie en het is essentieel dat dergelijke zorgen veilig en eerlijk kunnen worden gemeld.

We doen er alles aan om ervoor te zorgen dat meldingen die te goeder trouw worden gedaan, vertrouwelijk worden behandeld en grondig worden onderzocht. Elke medewerker heeft de verantwoordelijkheid om zorgen te melden via de Speak Up!-lijn. Er zijn klokkenluidersprocedures om elke melding te beoordelen en waar nodig corrigerende maatregelen te nemen.

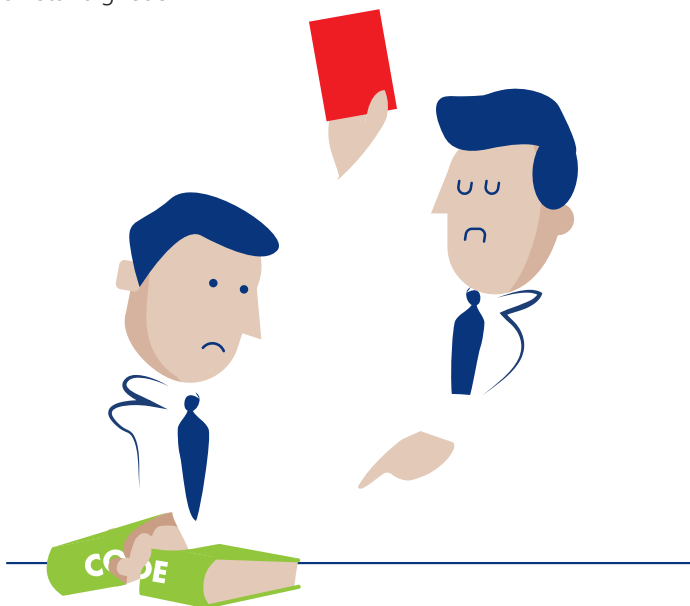
Meer informatie is te vinden via [onze website](#).

1.3 Onderzoeken door overheidsinstanties

Medewerkers moeten hun volledige medewerking verlenen aan onderzoeken die worden uitgevoerd door overheidsinstanties. Zij mogen dergelijke onderzoeken niet belemmeren, vertragen of op ongepaste wijze beïnvloeden. In geval van een onderzoek door een overheidsinstantie moeten medewerkers onmiddellijk zowel hun manager als de juridische afdeling op de hoogte stellen.

1.4 Gevolgen van overtredingen

Medewerkers die de Gedragscode overtreden, kunnen disciplinaire maatregelen tegemoet zien. Vion zal voor elk geval afzonderlijk bepalen welke maatregelen passend zijn, rekening houdend met de specifieke omstandigheden.



2. Ethisch zakelijk gedrag

2.1 Eerlijke concurrentie

Bij Vion geloven we in krachtige maar eerlijke concurrentie. Onze bedrijven en medewerkers zullen hun activiteiten uitvoeren in overeenstemming met de beginselen van eerlijke concurrentie en alle toepasselijke wet- en regelgeving.





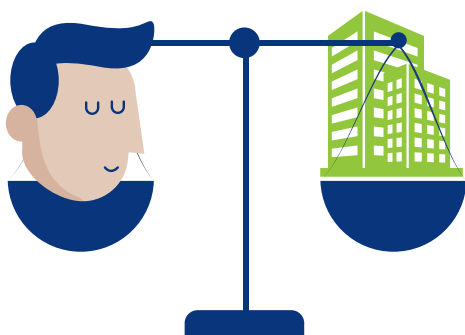
2.2 Bestrijding van omkoping en corruptie

Vion concurreert eerlijk en op basis van de kwaliteit van zijn producten en diensten. Wij staan voor goed bestuur en voor wetten die eerlijk en onpartijdig worden toegepast. Persoonlijke betalingen of omkoping van personen die in dienst zijn bij klanten of leveranciers van Vion, of het aannemen van omkoping of persoonlijke betalingen door medewerkers van Vion zijn ten strengste verboden. Het is ook ten strengste verboden om direct of indirect iets van waarde te geven aan een overheids- of regelgevende instantie om hun oordeel bij de uitvoering van hun officiële taken te beïnvloeden. Zelfs in landen waar dergelijke activiteiten misschien niet illegaal zijn, zijn ze absoluut verboden volgens het beleid van Vion.

2.3 Belangenconflicten

Van alle medewerkers wordt verwacht dat zij handelen in het belang van het bedrijf. Medewerkers moeten elk potentieel belangenconflict vermijden. Belangenconflicten zijn onder meer situaties waarin een medewerker of zijn/haar familieleden een financieel of managementbelang hebben in een leverancier of klant die zaken doet met Vion, tenzij dit uitdrukkelijk is goedgekeurd door het lokale of hogere management.

Meer informatie – volgt binnenkort.



2.4 Integriteit en nauwkeurigheid van gegevens

We streven naar de hoogste mate van transparantie en verantwoordelijkheid. De bedrijfsadministratie van Vion moet altijd nauwkeurig, eerlijk en volledig zijn. Deze vormt de basis voor betrouwbare rapportages aan het management, aandeelhouders, crediteuren, overheidsinstanties en anderen. We staan niet toe dat betalingen worden verborgen door ze via rekeningen van derden te laten lopen. Alle activiteiten van Vion voldoen aan lokale en nationale wet- en regelgeving met betrekking tot het bijhouden van financiële rekeningen en administratie.

Lees meer in ons jaarverslag: [Jaarverslag & duurzaamheidsverklaring - Vion Food Group](#)



2.5 Onkostendeclaraties

Onze medewerkers zorgen ervoor dat onkostendeclaraties in het belang van Vion zijn en altijd voor legitieme zakelijke doeleinden worden ingediend.

Meer informatie – volgt binnenkort.

2.6 Contractbevoegdheid (Bill of Authorities)

Onze medewerkers sluiten alleen namens Vion overeenkomsten met derden als ze daartoe bevoegd zijn volgens de Bill of Authorities. Als er twijfel bestaat of iemand volgens de Bill of Authorities bevoegd is om namens een Vion-entiteit een overeenkomst te sluiten, moet advies worden ingewonnen bij de juridische afdeling.

Meer informatie – volgt binnenkort.

2.7 Handel met voorkennis

Medewerkers die op de hoogte zijn van een (potentiële) zakelijke transactie met een beursgenoteerd bedrijf, mogen geen aandelen, opties of andere effecten van dat bedrijf verhandelen totdat de informatie openbaar is gemaakt.

3. Verantwoordelijke bedrijfsvoering

3.1 Dierenwelzijn

Bij Vion verwerken we dagelijks duizenden dieren. Alle medewerkers moeten het dierenwelzijn en de integriteit van het dier respecteren in elk onderdeel van onze bedrijfsvoering, van transport tot slacht. We verwachten van iedereen in onze organisatie dat zij zich volledig bewust zijn van deze verantwoordelijkheid, deze toepassen in hun werk en actief zoeken naar oplossingen in geval van wangedrag of defecte apparatuur.

Om dit te ondersteunen, investeren we in een bedrijfscultuur waarin deze houding wordt aangemoedigd. We noemen dit onze WIF-cultuur (Welfare, Integrity and Food Safety). Vion evalueert voortdurend zijn infrastructuur en activiteiten, investeert systematisch in apparatuur en opleiding van medewerkers en heeft camera's geïnstalleerd om toezicht te houden en te leren door middel van bewaking.

Meer informatie: www.vion-transparantie.nl

3.2 Voedselveiligheid en productintegriteit

Gezonde en veilige voeding is wat klanten en consumenten van ons verwachten. Om dit te bereiken, werken we volgens het wereldwijd geaccepteerde HACCP-systeem (Hazard Analysis and Critical Control Points) van Vion. Voedselveiligheid is daarom een belangrijk thema binnen ons bedrijf en maakt deel uit van onze WIF-cultuur (Welfare, Integrity and Food Safety).

Elke medewerker die met producten van Vion werkt, moet de interne regels en procedures volgen en voldoende zijn opgeleid om deze te begrijpen en toe te passen. Persoonlijke hygiëne en naleving van deze regels zijn van cruciaal belang. Als een medewerker of bezoeker zich ziek voelt, moet dit onmiddellijk worden gemeld.

Bij Vion staat productintegriteit voorop. Klanten kunnen erop vertrouwen dat het etiket overeenkomt met de inhoud van de verpakking. Deze toewijding geldt voor alle stadia van de productie en vormt de basis voor de veiligheid en kwaliteit van onze producten. Ons kwaliteitsborgingsbeleid definieert de kernprincipes van het systeem van Vion, waaronder voedselveiligheid, dierenwelzijn en procesintegriteit. Deze drie pijlers zijn verenigd in onze WIF-cultuur om een ethische, verantwoorde en hoogwaardige voedselproductie in ons hele bedrijf te waarborgen.

Meer informatie: [Voedselveiligheid - Vion Food Group](#) & [Traceerbaarheid en productintegriteit - Vion Food Group](#)

3.3 Duurzaamheid

Elke dag zetten we ons in om veilig en voedzaam vlees en plantaardige alternatieven te produceren, terwijl we onze ecologische voetafdruk verkleinen en eerlijke, transparante praktijken in de hele waardeketen bevorderen. We werken samen aan onderwerpen op het gebied van milieu, maatschappij en governance (ESG).

Wij zijn ervan overtuigd dat duurzame voeding (systemen) alleen kan worden gerealiseerd door samenwerking. Boeren, (voeder)leveranciers, retailers, medewerkers en consumenten – zij maken allemaal deel uit van de oplossing. Wij willen het goede voorbeeld geven en laten zien dat verantwoorde vleesproductie mogelijk en noodzakelijk is, en al in gang is gezet. Wij verwachten ook dat je hierin je rol vervult.

Onze inspanningen, vorderingen en toekomstperspectieven op het gebied van ESG-onderwerpen zijn vastgelegd in onze [duurzaamheidsverklaring in het jaarverslag en op onze website](#).

4. Mensen en gedrag

4.1 Veilige omgeving en gezondheid

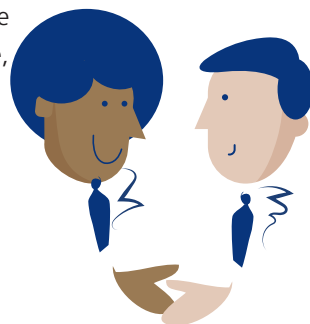
Bij Vion werken we op een eerlijke manier samen om onze doelen te bereiken. We verwachten van onze mensen dat ze elkaar met respect behandelen en zich onthouden van ongepast gedrag tegenover collega's en anderen. Onze mensen beschermen de belangen van Vion en brengen onze reputatie niet in gevaar.

Om dit te waarborgen, moet iedereen bij het uitvoeren van zijn of haar werk het bedrijfsreglement van Vion naleven.

Meer informatie – volgt binnenkort.

4.2 Respectvolle werkplek en gelijke kansen (werknemersrelaties)

We zetten ons in voor gelijke kansen en een respectvolle werkplek. We discrimineren niet op basis van ras, religie, geslacht, nationale afkomst of enige andere wettelijk verboden status. Seksuele intimidatie wordt nooit geaccepteerd. Ook pesten, discriminatie en elke vorm van agressie of geweld zijn strikt verboden bij Vion.





4.3 Alcohol en drugs

Het gebruik van alcohol en/of drugs op het terrein van Vion, in kantoren of op de (werk)vloer is ten strengste verboden. Evenzo mogen medewerkers niet worden toegelaten tot of verblijven op de werkplek als ze onder invloed zijn van alcohol en/of drugs.

Meer informatie – volgt binnenkort.

4.4 Social media

We moedigen medewerkers aan om onze successen te vieren en ons bedrijf te promoten, maar nooit gevoelige informatie openbaar te maken. Om onze mensen te begeleiden bij het maken van goede keuzes over wat wel en niet online gedeeld mag worden, verwijzen we naar onze richtlijn voor sociale media.

Meer informatie: [*Social media engagement richtlijnen - Vion Food Group*](#)

4.5 Vitaliteit en veiligheid van medewerkers

Medewerkers mogen de veiligheid van anderen niet opzettelijk in gevaar brengen en moeten handelen volgens de regels en richtlijnen die relevant zijn voor hun werk.

De focus van Vion Vitality ligt op de veerkracht en flexibiliteit van zowel onze organisatie als onze medewerkers.

Meer informatie: volgt binnenkort.

4.6 Geschenken en entertainment

Onze medewerkers mogen geen geschenken of entertainment van zakelijke relaties van Vion accepteren of aanbieden met een waarde van meer dan € 50. Contant geld wordt nooit geaccepteerd of aangeboden.

We erkennen dat zakelijke geschenken en entertainment in sommige culturen een belangrijke rol spelen. Als het weigeren van een geschenk een zakelijke relatie zou kunnen schaden, moet de medewerker dit melden via de Speak Up!-lijn.

Meer informatie – volgt binnenkort.



5. Bedrijfsmiddelen en -informatie



5.1 Vertrouwelijke informatie

Vion eist van zijn medewerkers dat zij alle bedrijfsinformatie die niet openbaar beschikbaar is, vertrouwelijk behandelen. Dergelijke informatie mag niet aan derden worden verstrekt zonder de uitdrukkelijke toestemming van de leidinggevende van de medewerker. Deze verplichting blijft ook na beëindiging van het dienstverband van kracht.

Meer informatie over ons informatiebeveiligingsbeleid – volgt binnenkort.

5.2 Privacy van persoonsgegevens

Wij beschermen de privacy en veiligheid van de persoonsgegevens van onze medewerkers en van iedereen met wie wij zaken doen. Het gebruik van persoonsgegevens is beperkt tot legitieme zakelijke doeleinden en alleen voor zover dit wettelijk is toegestaan (AVG of gelijkwaardig).

Medewerkers die vragen hebben over de bescherming van persoonsgegevens of een inbreuk vermoeden, moeten contact opnemen met hun manager of de Privacy Officer via security.officer@vionfood.com.

5.3 Informatiebeveiliging, fraude en cybercriminaliteit

Vion maakt gebruik van verschillende soorten beveiligingssoftware om problemen met informatiebeveiliging en cybercriminaliteit te voorkomen. Ondanks deze technische maatregelen kunnen echter niet alle beveiligingsrisico's worden uitgesloten. Als gebruiker van Vion-software ben je ook een bewaker van onze digitale toegangspoort. Je kunt zelf de eerste stappen zetten om pogingen tot fraude te voorkomen en te blokkeren.

Hoe? Het is simpel: stop en denk na! Klik niet meteen op links en open geen e-mails of bijlagen zonder na te denken over de bron. Als je dat wel doet, kunnen ransomware of virussen de systemen van Vion infecteren, wat kan leiden tot het openbaar worden van vertrouwelijke en persoonlijke informatie.

Door eerst na te denken en alert te blijven op verdachte situaties, kun je veel ongewenste gebeurtenissen voorkomen. Maak hier een routinestap van in je dagelijkse activiteiten, vooral in verdachte of onbekende situaties. Dit geeft je de tijd om mogelijke problemen te herkennen en de juiste volgende stappen te nemen. Je kunt verdachte e-mails verwijderen of melden bij de Vion IM&T Service Desk. Door dit in onze dagelijkse routine op te nemen, kunnen we onszelf beschermen tegen vele vormen van fraude en cybercriminaliteit.



5.4 Gebruik van bedrijfsmiddelen

Onze medewerkers zijn verantwoordelijk voor het juiste gebruik en de bescherming van de middelen van Vion (zoals laptops, tablets en bedrijfstelefoons). Deze middelen moeten worden gebruikt om onze bedrijfsdoelstellingen na te streven en te bereiken. Beperkt persoonlijk gebruik is toegestaan, maar nooit voor persoonlijk gewin. In geval van een belangenconflict moet de medewerker de kwestie bespreken met de betrokken manager.

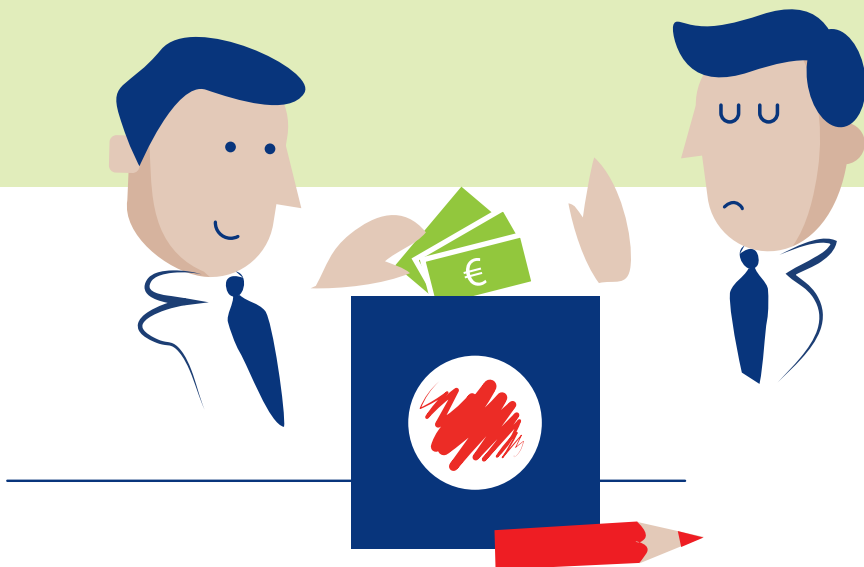
Meer informatie – volgt binnenkort.

5.5 Communicatie met media en belanghebbenden

Alleen bevoegde medewerkers mogen namens Vion met de media, aandeelhouders en derden communiceren. Dit geldt voor alle vormen van communicatie, zowel formeel, informeel als sociaal.

Medewerkers die bevoegd zijn om namens Vion op te treden of te spreken, moeten zich houden aan de grenzen van hun bevoegdheid en mogen deze grenzen niet overschrijden of negeren.





5.6 Politieke bijdragen

De middelen of fondsen van Vion mogen nooit worden gebruikt om politieke kandidaten of politieke partijen te steunen. Wij dragen niet bij aan fondsen van groepen waarvan de activiteiten de belangen van politieke partijen bevorderen. Wij staan ook niet toe dat de faciliteiten of middelen van Vion worden gebruikt voor politieke campagnes, fondsenwerving of andere doeleinden van politieke partijen.



T +31 88 995 3555 | www.vionfoodgroup.com