



**Environmental, Social and
Corporate Governance (ESG)
Beleid**



Table of Contents

1.	Introductie	5
1.1.	Achtergrond.....	5
1.2.	Doel	7
1.3.	Scope	8
1.4.	Missie	8
2.	Prestaties	9
2.1.	Strafbare feiten	9
2.2.	Antiomkoping / Anti-Corrupti	9
2.3.	Anti-Fraude Beleid.....	10
2.4.	Bestrijding van witwassen van geld	11
2.5.	Politieke betrokkenheid en overheidszaken	11
2.6.	Geschenken en amusement (gastvrijheid).....	11
2.7.	Relaties met de klant	12
2.8.	Eigendom van het bedrijf.....	13
2.9.	Medewerkers van PPF worden persoonlijk verantwoordelijk gehouden voor het waarborgen van de integriteit en het doelmatige en zuinige gebruik van de eigendommen van PPF en mogen geen activa of faciliteiten van PPF gebruiken voor privédoeleinden, behalve in gevallen waarin dit uitdrukkelijk is toegestaan door een bevoegde manager die werkgeversrechten uitoefent onder de toepasselijke regels. Draagbare of zakelijke apparatuur aan huis die aan een werknemer is toevertrouwd (bijv. laptops en mobiele telefoons) blijft eigendom van PPF, zodat werknemers deze met de nodige zorg moeten gebruiken en hun werktijd niet mogen gebruiken voor persoonlijke activiteiten. Intellectueel eigendom en andere beschermde informatie	13
2.10.	Media, Social Media & Communicatie.....	14
2.11.	Privacy & Informatiebescherming en gegevensintegriteit	14
2.12.	Alle individuele gegevens die worden beschermd door de privacywetgeving. Lokale wetten of bedrijfsbeleid kunnen van toepassing zijn op alle individuele gegevens, of alleen op specifieke categorieën personen, zoals klanten en werknemers. Maatregelen om vekeerd geadresseerde of misbruikte informatie te voorkomen, opzettelijk of onopzettelijk, vooral wanneer om veiligheidsredenen naleving van het beleid of de regelgeving wettelijk vereist is. Gedragsprivacy van werknemers op de werkplek, in overeenstemming met het e-mail- en internetbeleid en gerelateerde wetten om de privacyrechten van werknemers op de werkplek te beschermen. Wanneer er nieuwe wetten, voorschriften of beleidsregels worden uitgevaardigd, om nieuwe gewoontes te implementeren om ervoor te zorgen dat het bedrijf voortdurend aan de regels voldoet. • Ervoor zorgen dat medewerkers worden getraind in de privacyprincipes van PPF en de lokale wetgeving. Alle werknemers en vertegenwoordigers moeten zich houden aan het aangegeven beleid en voldoen aan alle toepasselijke wet- en regelgeving en overheidsrichtlijnen. • Zorgen voor zorgvuldig	



onderzoek wanneer er wijzigingen in het bedrijf worden aangebracht. Voorbeelden hiervan zijn nieuwe wetten, voorgenomen overnames, gedetailleerd onderzoek van producten of leveranciers.Digitale systemen (email and internet beleid).....	15
2.13. Waardigheid en pesterijen.....	15
2.14. Medewerkers van PPF mogen niet:ongewenst gedrag vertonen dat als beledigend, intimiderend, kwaadwillig of beledigend; zich schuldig te maken aan seksuele intimidatie;zich schuldig maken aan enige vorm van intimidatie met als doel of gevolg; (i) het creëren van een vijandige of intimiderende werkomgeving, waarin werknemers gedwongen kunnen worden ongepast gedrag te vertonen om erbij te horen; (ii) de reputatie, eer, menselijke waardigheid en integriteit van een persoon of groep in gevaar brengen; (iii) het beslist verstoren van de werkprestaties van een persoon; (iv) het manipuleren van de arbeidsomstandigheden van een persoon; een ander te vernederen of te beledigen;aanstootgevend materiaal, waaronder ongepaste afbeeldingen, te verspreiden en door te sturen of weer te geven;misbruik te maken van persoonlijke informatie;kwaadaardige geruchten te verspreiden of voicemail, e-mail of andere elektronische apparaten te gebruiken om denigrerende of discriminerende informatie te verzenden.Anti-Discriminatie	16
2.15. niemand discrimineren op grond van ras of etnische afkomst of huidskleur, geslacht, taal, religie, politieke of andere overtuigingen, nationale of sociale afkomst, financiële omstandigheden, lidmaatschap van een vakbond, opleiding, sociale status, burgerlijke staat of gezinssituatie, leeftijd, gezondheidstoestand, handicap, genetische overerving, genderidentiteit, expressie of seksuele geaardheid;beslissingen nemen die uitsluitend gebaseerd zijn op verdienste, prestaties en kwalificaties, alsook op andere werkgerelateerde criteria – rekening houdend met het gelijkemansbeleid de relaties op de werkvloer baseren op samenwerking, openheid, vertrouwen, wederzijdse erkenning en ondersteuning;open staan voor het accepteren van culturele en nationale diversiteit en collega's uit andere landen helpen zich aan te passen aan lokale omstandigheden;• krachtig op te treden tegen elke vorm van discriminatie.Kinderarbeid en dwangarbeid.....	16
2.16. Alle medewerkers en zakelijke partners van PPF worden geacht op de hoogte te zijn van deze verplichting en zich hieraan te houden.Vrijheid van vereniging en recht op collectieve onderhandelingen.....	16
2.17. Leveranciers en zakenpartners	17
2.18. Belangenverstrengeling.....	17
2.19. Alle handelingen van medewerkers van PPF die niet in overeenstemming zijn met het bovenstaande, worden beschouwd als onaanvaardbaar gedrag en zullen worden behandeld als handelingen die in strijd zijn met de belangen van PPF.Concurrenten / Anti-trust.....	17
2.20. Duurzame inkoop	17
2.21. Rapportage	18
2.21.1. Rapportageverplichtingen voor alle medewerkers.....	18
2.21.2. Klokkenluiden.....	18
3. Omgeving	18



4.	Team	18
4.1.	Werk uren.....	18
4.2.	Vergoeding.....	18
4.3.	Werkgelegenheid.....	19
4.4.	Moderne slavernij.....	19
4.5.	Gezondheid en veiligheid.....	19
4.6.	Training & Communicatie	19
4.6.1.	Alle Personeelsopleidingen.....	19
4.7.	Bestuur	20
4.7.1.	Rollen en Verantwoordelijkheden	20
5.	Maatschappij	21
5.1.	Ondersteuning van de gemeenschap	21
5.2.	Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen.....	21
5.3.	Integriteit van het product	21
5.4.	Verpakkings materialen.....	21
5.5.	International Featured Standard (IFS).....	22
5.6.	BRC Wereldwijde standaard voor voedselveiligheid	22
5.7.	Interne communicatie voor voedselveiligheid	22
6.	Goedkeuring, herzieningsperiode, toezicht	22
	Annexes	23
	Details voor herzieningen en beleidsupdates	24
	Wijziging van ESG policy (wijziging van de onderdelen Chief People Officer, Privacy & Information Protection en data-integriteit), het beleid aan te vullen met het Anti-omkopings- en Corruptiebeleid en het Duurzaam Inkoopbeleid (V3).....	24

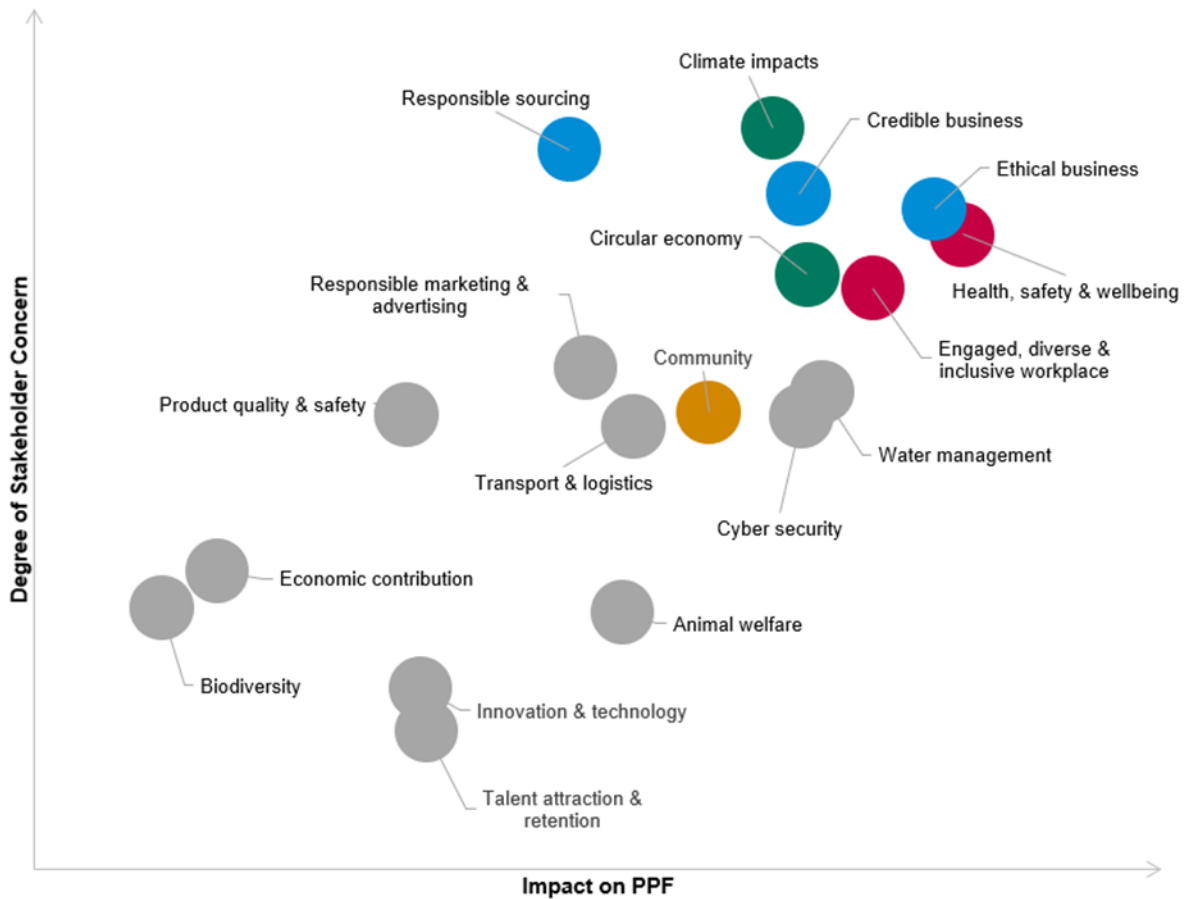


1. Introductie

1.1. Achtergrond

Dit Environmental, Social and Corporate Governance (ESG) Policy (hierna: **Beleid**) stelt de ethische normen en nalevingsvereisten, standaarden en protocollen vast van alle bedrijven die behoren tot PPF Group en alle bedrijven waarin bedrijven van de PPF Group een meerderheidsaandeel, meerderheidsstemrechten of een directe of indirecte controlerende invloed hebben (**hierna te noemen: PPF-bedrijven of PPF**) die essentieel worden geacht voor hun succesvolle en conforme activiteiten, zowel binnen als buiten PPF-

In 2022 hebben we onze duurzaamheidsstrategie, de zogenaamde PETS, ontwikkeld en gelanceerd in samenwerking met collega's in het hele bedrijf. We hebben ernaar gestreefd ervoor te zorgen dat het onze meest urgente kwesties op het gebied van grondstoffen duurzaamheid omvat en tegelijkertijd in lijn is met wie we zijn als bedrijf, vandaar 'PETS' (Performance, Environment, Team en Society). De strategie omvat vier belangrijke pijlers, Prestaties, Milieu, Team en Maatschappij, en elke pijler heeft zijn eigen strategische aandachtsgebieden die overeenkomen met de onderwerpen die het meest materieel zijn voor ons bedrijf en onze stakeholders. De strategie is gebaseerd op onze eerste materiële beoordeling, die ervoor zorgde dat we ons concentreerden op de juiste onderwerpen die voor ons de meeste materiële risico's en kansen met zich meebrengen. De materiële beoordeling werd uitgevoerd op basis van input van externe en interne belanghebbenden, evenals belangrijke externe bronnen. In de eindbeoordeling worden onze materiële duurzaamheidskwesties afgezet tegen hun potentiële impact op PPF en de mate van bezorgdheid van belanghebbenden. De onderstaande matrix is een vereenvoudigde versie van onze definitieve matrix die de standpunten van bijna 700 belanghebbenden bevat en begin 2022 ter validatie werd gepresenteerd aan onze Sustainability Steering



Het beleid stelt ook de regelingen vast om de naleving van de regelgevende en wettelijke verplichtingen van PPF te waarborgen, met inbegrip van de opleidings-, communicatie- en rapportagevereisten.

Het beleid is gebaseerd op respect voor de fundamentele mensenrechten en de ethische principes van integriteit, eerlijkheid, vertrouwen, respect, menselijkheid, tolerantie en verantwoordelijkheid. PPF-bedrijven zijn gericht op het reguleren van de verantwoordelijkheid van bedrijven voor al hun belanghebbenden. PPF-bedrijven verwachten van belanghebbenden dat zij de bepalingen van het beleid naleven en ernaar handelen, helpen bij het identificeren en beheren van ethische kwesties en het proces van het melden van inbreuken op de ethische naleving.

PPF past een "zero crime tolerance"-regime toe en hanteert hoge ethische normen voor haar zakelijk gedrag en bedrijfscultuur. PPF verbindt zich ertoe procedures toe te passen die in overeenstemming zijn met de wettelijke voorschriften en alle instructies te vermijden die zouden kunnen leiden tot het vaststellen van strafrechtelijke aansprakelijkheid van de dochterondernemingen. PPF verbindt zich er ook toe om te streven naar de bevordering van de principes van het beleid en andere belangrijke regelgeving, zelfs bij de ondernemingen waarin zij geen belang of invloed heeft..



Dit beleid en de bijbehorende protocollen zijn bedoeld om ervoor te zorgen dat bedrijfs- en ethische normen duidelijk worden gedefinieerd en begrepen door onze medewerkers, en dat de implementatie van deze normen kan worden gemeten.

In verband met het Beleid moet ook het volgende worden benadrukt.

- Het beleid voorziet niet in of biedt geen leidraad voor elke mogelijke situatie, noch behandelt het alle onderwerpen in detail. Mochten belanghebbenden twijfels hebben over de manier waarop zij een bepaalde situatie moeten beoordelen, dan moeten zij hierover instructies inwinnen.
- Wetten en/of andere voorschriften die van toepassing zijn op PPF, zijn ook van toepassing op en stellen vereisten vast met betrekking tot bepaalde onderwerpen die in het beleid zijn vastgelegd; Daarom is het belangrijk en vereist dat belanghebbenden op de hoogte zijn van en handelen in overeenstemming met deze regels.
- Het loutere lezen van dit beleid is geen vervanging voor het handelen in overeenstemming met de regels;
- Het beleid bevat niet noodzakelijkerwijs alle normen die van toepassing zijn op een specifiek type gedrag. Indien de wet toestaat dat een onderwerp anders wordt geregeld en indien het Beleid een onderwerp anders regelt, zijn de bepalingen van het Beleid van toepassing. Een uitzondering op het bovenstaande Beleidstoepassing, in het bijzonder als het Beleid de betreffende kwestie restrictiever regelt dan de wet, kan slechts de toepassing zijn van de meest gunstige regels voor een werknemer op grond van dwingende voorschriften. In geval van twijfel over de wijze waarop bepaalde handelingen moeten worden gereguleerd als gevolg van een verschillende aanpak in het beleid en de regels, moet advies worden ingewonnen voordat beslissingen worden genomen of actie wordt ondernomen.

1.2. Doel

Het primaire doel van dit beleid is om het ethische, transparante en wettelijk conforme zakelijke gedrag en interpersoonlijke activiteiten gedurende de hele operatie te waarborgen en het risico van bedrijfsaansprakelijkheid van PPF-bedrijven te verminderen. Om dit primaire doel te ondersteunen, schetst het beleid de nalevingsgebieden en het programma om het belang van de bestaande controle- en preventiemaatregelen bij PPF te versterken en fundamenteel te benadrukken en nieuwe maatregelen te introduceren met als doel illegaal of onethisch gedrag van PPF-medewerkers of -leveranciers effectief te voorkomen.

PPF staat voornamelijk onder toezicht van veterinaire autoriteiten en volgt op vrijwillige basis volledig de IFS-normen, en de naleving van alle fabrieken wordt geverifieerd door middel van jaarlijkse audits. Bovendien is het onderworpen aan een breed scala van branchespecifieke wettelijke vereisten en normen, evenals algemene vereisten die van toepassing zijn op alle commerciële inspanningen.

Het management van PPF is sterk toegewijd aan het implementeren en onderhouden van het beleid. De werknemers van PPF zijn verplicht om de blootstelling van PPF aan risico's te minimaliseren, met name door zich zo te gedragen dat hun gedrag en acties geen afbreuk doen aan de gerechtvaardigde belangen van PPF, haar positie en goede reputatie niet schaden. Alle medewerkers zijn verplicht zich onvoorwaardelijk te houden aan de wettelijke voorschriften en het huishoudelijk reglement van PPF. Geen van de werknemers zal



gedragingen toestaan die de belangen van PPF, haar aandeelhouders, werknemers en zakenpartners kunnen schaden.

Sommige delen van het Beleid en de daarin behandelde onderwerpen zijn van groter belang voor bepaalde bedrijfssegmenten, functies en organisatie-eenheden dan andere. Er moet echter worden benadrukt dat elke schending van ethische normen door één persoon de zuurverdiende reputatie van PPF-bedrijven kan schaden en het vertrouwen van het publiek in gevaar kan brengen. Daarom wordt van alle belanghebbenden verwacht dat ze op de hoogte zijn van hun verplichtingen en handelen in overeenstemming met het beleid.

Het beleid is aangenomen om een organisatiecultuur en samenwerking te bevorderen die ethisch gedrag aanmoedigt, zowel binnen als buiten PPF-bedrijven, en ook:

- Het management en de werknemers van PPF een kader biedt om voortdurende naleving van haar regelgevende en wettelijke verplichtingen te waarborgen;
- Om de risico's te minimaliseren voor PPF van materieel financieel verlies of reputatieschade als gevolg van het mogelijke niet naleven van regelgevende en wettelijke vereisten, in samenwerking met leveranciers, door middel van contract, specificatie en, indien nodig, audit;
- Om ervoor te zorgen dat de regelingen van PPF, met betrekking tot naleving voldoende robuust, evenredig, efficiënt en effectief zijn;
- Om ervoor te zorgen dat de regelingen van PPF met betrekking tot naleving ten minste jaarlijks worden herzien en om ervoor te zorgen dat ze nog steeds geschikt zijn voor het beoogde doel; en
- Om de relatie met lokale toezichthouders op een open en transparante manier te onderhouden. Om alles met betrekking tot ons bedrijf op gepaste wijze aan hen bekend te maken, waarvan de regelgevende instanties redelijkerwijs kennisgeving zouden verwachten. Dit is van toepassing op gereguleerde en niet-gereguleerde activiteiten en houdt in voorkomende gevallen rekening met de activiteiten van andere entiteiten in onze groep.

1.3. Scope

Dit beleid is van toepassing op alle werknemers, belanghebbenden en bedrijfsfuncties binnen PPF-bedrijven.

Het beleid verplicht alle werknemers en andere natuurlijke personen die bevoegd zijn als lid van het uitvoerend comité, uitvoerend directeur of in enige andere hoedanigheid volgens bijzondere wetten om individueel en onafhankelijk of gezamenlijk en als groep zaken te doen. En zij die in dienst zijn en/of werken in PPF-bedrijven waarin het beleid is aangenomen, waar het van kracht is en van toepassing is als een van de arbeidsrelaties door de wet.

Het uitvoerend comité van PPF Group heeft de algehele verantwoordelijkheid voor de implementatie, actualisering en monitoring van dit beleid. De Chief People Officer heeft de algemene coördinerende rol van apparaatbeleid, communicatie en training.

1.4. Missie



PPF Group zet zich onvoorwaardelijk in voor naleving en handelt daarom professioneel, eerlijk, wettig en integer in al haar zakelijke transacties en relaties, waar zij ook actief is. Wij zijn van mening dat succesvol ondernemen legaal, ethisch en verantwoord moet zijn. Onze missie is enerzijds om het meest succesvolle Europese huisdiervoedingsbedrijf te zijn in termen van groei, winst en werknemerservaring, terwijl we onze partners de beste prijs-kwaliteitverhouding, uitstekend serviceniveau en categoriemanagement bieden. Aan de andere kant is het onze missie om deze doelen te bereiken, terwijl we ons strikt houden aan internationale ethische normen en nalevingsvereisten, standaarden en protocollen zoals uiteengezet in het huidige beleid.

2. Prestaties

2.1. Strafbare feiten

In het geval van het plegen van een opzettelijk misdrijf kunnen volgens de toepasselijke wetgeving, wettelijke sancties worden opgelegd aan een rechtspersoon wanneer het plegen van een dergelijk misdrijf gericht was op of ertoe heeft geleid dat de rechtspersoon financieel voordeel heeft behaald als het misdrijf is gepleegd door:

- de uitvoerend functionaris of een lid, werknemer, functionaris, manager of lid van het toezichthoudende orgaan dat naar behoren gemachtigd is om de juridische entiteit te vertegenwoordigen, of de vertegenwoordiger van een dergelijke entiteit binnen het werkterrein van de entiteit;
- het lid of de werknemer van de rechtspersoon die binnen de activiteiten van de rechtspersoon valt en de nakoming van de bestuurs- of toezichtsverplichtingen van de bestuursfunctionaris, de manager of het toezichthoudend orgaan het plegen van een dergelijk misdrijf had kunnen voorkomen.

PPF is zeer toegewijd om alles in het werk te stellen om dergelijke criminele blootstelling te voorkomen en verwacht dezelfde houding en inspanningen van alle PPF-medewerkers, PPF moet ook worden geïnformeerd door externe verkopers, leveranciers in het geval dat er een strafzaak wordt geopend in hun werkgebied.

2.2. Antiomkoping / Anti-Corrupti

PPF handelt in haar bedrijfsvoering te goeder trouw en op een eerlijke manier, in overeenstemming met alle toepasselijke regelgeving van de landen waarin zij bedrijfsactiviteiten hebben en zij gebruiken alleen toegestane bedrijfshandelingen. PPF zet zich in om zich als een goede maatschappelijk verantwoorde onderneming te gedragen ten opzichte van overheden en lokale overheden. PPF betaalt alle belastingen en dringt aan op transparantie in alle financiële transacties.

PPF verbiedt alle werknemers (met inbegrip van gedetacheerde werknemers, uitgezonden werknemers, deeltijd werknemers, stagiairs enz. gezamenlijk aangeduid als werknemers) om deel te nemen aan het verstrekken of accepteren van omkoping, welke in strijd is met de toepasselijke binnenlandse of buitenlandse wet- en regelgeving.



Werknemers zullen niet verzoeken dat partijen die verbonden zijn met PPF, inclusief verkopers en andere handelspartners, gastvrijheid verlenen in verband met hun taken bij PPF; noch zullen zij gastvrijheid aanvaarden, enz., die de maatschappelijk aanvaarde omgangsvormen overstijgt.

In het bijzonder mogen werknemers van PPF niet:

- ongepaste betalingen doen of toe te staan aan een lokale of buitenlandse overheidsfunctionaris of ambtenaar of een andere gelieerde persoon of entitie;
- het geven of aannemen van geschenken en entertainment voor/van overheidsfunctionarissen;
- proberen een lokale of buitenlandse overheidsfunctionaris of ambtenaar aan te zetten tot het plegen van een onrechtmatige daad;
- het aanbieden of ontvangen van geld (of andere materiële waarden zoals geschenken), commissies in verband met het verkrijgen van zaken of het gunnen van contracten;
- iets doen om iemand anders te helpen deze regels te overtreden;
- politieagenten of andere overheids- of openbare functionarissen of officiële of regelgevende instanties misleiden; op enigerlei wijze proberen het verzamelen van informatie, gegevens, bewijsmateriaal of dossiers door de overheid of regelgevende instanties die daartoe naar behoren zijn gemachtigd, te belemmeren;
- documenten, informatie of bescheiden die het onderwerp uitmaken van een onderzoek te verbergen, te wijzigen of te vernietigen;
- proberen andere werknemers te belemmeren in het verstrekken van nauwkeurige informatie.

Corruptie en omkoping worden beschouwd als een uiterst ernstige schending van ethische normen. Ons beleid ter bestrijding van omkoping en corruptie bevat de belangrijkste principes waaraan we ons hebben verbonden om alle vormen van omkoping en corruptie te voorkomen.

2.3. Anti-Fraude Beleid

Fraude is een opzettelijke handeling of daad die bedoeld is om misleiding te gebruiken om een oneerlijk of onwettig voordeel te behalen.

PPF zet zich in voor een "Zero Tolerance"-benadering van elke frauduleuze handeling, inclusief de categorie voedsel fraude, welke wordt gepleegd tegen PPF-bedrijven. PPF neemt alle frauduleuze handelingen zeer serieus en zal passende maatregelen nemen voor zover de wet hierin voorziet.

Werknemers moeten worden gewaarschuwd voor mogelijk frauduleuze activiteiten op alle gebieden van de activiteiten van PPF, met name die activiteiten die verband houden met hun specifieke verantwoordelijkheden. Medewerkers dienen vermoedens van fraude te melden aan de Compliance door een e-mail te sturen naar de daarvoor bestemde compliance mailbox (compliance@ppfeurope.com).

Het management zet zich in voor het opsporen en ontmoedigen van fraude. Het onderhouden van de interne controlesystemen van het bedrijf. Het herkennen van mogelijke risico's, het



behouden van een verhoogde alertheid op fraude en het melden van alle vermoedelijke fraudes.

2.4. Bestrijding van witwassen van geld

PPF zet zich in om zaken te doen in overeenstemming met de hoogste ethische normen in onze activiteiten en daarnaast zijn we zeer toegewijd aan het naleven van alle toepasselijke wet- en regelgeving die gericht is op het bestrijden van het witwassen van geld en de financiering van terrorisme.

Het witwassen van geld is een proces waarbij geld dat wordt gegenereerd door criminele activiteiten – zoals terrorisme, drugshandel, belastingontduiking, mensenhandel en fraude – welke via legitieme bedrijven wordt doorgesluisd om hun criminele oorsprong te verbergen.

Hierom zal PPF alleen zaken doen met klanten, leveranciers en zakelijke partners die betrokken zijn bij legitieme zakelijke activiteiten en waarvan de fondsen afkomstig zijn van legitieme bronnen.

Bovendien is het alle medewerkers van PPF verboden om transacties uit te voeren waarvan zij weten of vermoeden dat ze verband houden met een misdrijf, of anderszins direct of indirect deel te nemen aan witwasactiviteiten.

PPF en haar medewerkers zijn verplicht ervoor te zorgen dat zij niet deelnemen aan de financiering van terroristische activiteiten en deze op geen enkele wijze ondersteunen. Dat zij zich bezighouden met praktijken op basis waarvan hun activiteiten niet in strijd zijn met antiterrorismemaatregelen.

2.5. Politieke betrokkenheid en overheidszaken

PPF verbiedt de betrokkenheid van werknemers bij de politiek niet, maar de politieke activiteiten (i) mogen niet door werknemers namens PPF worden ondernomen, (ii) noch mogen dergelijke activiteiten in strijd zijn met de belangen van PPF.

Wanneer werknemers van PPF betrokken zijn bij de politiek, zullen zij voorzichtig zijn bij het uitvoeren van dergelijke activiteiten en niet (i) de naam PPF gebruiken of (ii) anderen doen geloven dat PPF zich heeft verbonden aan een politieke partij of beweging; of (iii) zich aan te sluiten bij groepen waarvan de doelstellingen of activiteiten in strijd zijn met de belangen van PPF; of (iv) apparatuur van PPF te gebruiken (bijv. faxen, computers, internet, telefoons, kopieerapparaten, scanners, briefpapier, enz.). Bovendien is het ten strengsten verboden om politieke activiteiten uit te dragen op de werkplek.

2.6. Geschenken en amusement (gastvrijheid)

PPF-medewerkers mogen geen gunsten aanvaarden of verlenen die (zelfs schijnbaar) van invloed kunnen zijn op enige besluitvorming in huidige of toekomstige onderhandelingen. Het is verboden om een handeling te koppelen aan of te eisen dat er een geschenk, gunst of aandacht wordt verleend.

Werknemers:



- mogen geen enkel voordeel vragen of aanvaarden van een zakenpartner. Zij moeten dergelijke onwettige voordelen die door zakenpartners of leveranciers worden aangeboden, onverwijld melden aan een leidinggevende en de beëindiging van alle zakelijke relaties met hen in gang zetten;
- moeten leveranciers selecteren op basis van verdienste, waarbij belangenconflicten, het aanbieden van ongepaste geschenken, entertainment of elke andere vorm van vriendjespolitiek, die een dergelijke selectie in het gedrang zou kunnen brengen, vermijden; Relatiegeschenken met een geringe waarde tot 100 euro (bijv. pennen, sleutelhangers, kalenders, agenda's), andere relatiegeschenken, zakelijke maaltijden en deelname aan conferenties die worden gegeven zonder de intentie om invloed uit te oefenen, kunnen worden geaccepteerd;
- moeten een leidinggevende op de hoogte brengen van geschenken met een waarde van meer dan 100 euro, waarna vervolgens zal worden beslist of het geschenk mag worden gehouden, aangeboden wordt voor liefdadigheidsdoeleinden of mag worden teruggegeven aan de persoon van wie het is ontvangen. PPF maakt het mogelijk voor hun partners om liefdadigheidsinitiatieven van bedrijven te ondersteunen in plaats van geschenken te geven aan werknemers van PPF;
- moeten een leidinggevende informeren over uitnodigingen met een waarde van meer dan 100 euro die voor zakelijke doeleinden zijn ontvangen en hij moet ervoor zorgen dat het accepteren van dergelijke uitnodigingen vooraf wordt goedgekeurd. De leidinggevende heeft het recht om te beslissen of het accepteren van dergelijke uitnodigingen de zakelijke belangen van PPF dient;
- mogen geen aanbiedingen voor reizen, vakanties en/of accommodatie met een waarde van meer dan 100 EUR aanvaarden door een zakenpartner, externe leverancier en persoon die voor PPF werkt (bijv. consultants, vertegenwoordigers, franchisepartners, enz.). In bepaalde gevallen (bv. beroepsopleiding of uitnodigingen voor het houden van presentaties) is het aanvaarden van dergelijke reizen en aanbiedingen van accommodatie toegestaan als deze schriftelijk zijn goedgekeurd door een bevoegd manager die de rechten van de werkgever uitoefent;

Boekhoudkundige procedure - Werknemers moeten nauwkeurige en correcte onkostendeclaraties indienen met betrekking tot de kosten van gastvrijheid. De boekhoudafdeling van PPF zal de juiste boekhouding opstellen en bijhouden met betrekking tot gastvrijheid en aanverwante zaken. Als de boekhoudafdeling in de loop van haar boekhoudprocedure een Gastvrijheid ontdekt die deze sectie overtreedt, zal de boekhoudafdeling zich houden aan de respectievelijke procedure.

Verslagen en raadpleging -

Een werknemer dient onmiddellijk te melden aan de bevoegde personeelsmanager van PPF, als hij/zij ontdekt dat een andere werknemer of een vertegenwoordiger gastvrijheid heeft verleend of probeert te bieden die verboden is door dit beleid.

De bevoegde PPF-personeelsmanager die een melding op grond van het vorige lid heeft ontvangen, meldt de zaak aan de Compliance en overlegt met hen over de te nemen maatregelen.

2.7. Relaties met de klant



Een eerlijke en correcte benadering van klanten (intern en extern) is de enige basis voor succesvolle en langdurige zakelijke relaties. Daartoe moeten medewerkers van PPF:

- aandacht hebben voor de behoeften van de klant. Producten, diensten, technologieën en bedrijfsprocessen continu monitoren, beoordelen en verbeteren om kwaliteit, veiligheid en innovatie te leveren in elke ontwikkelings-, productie- en distributiefase;
- zich houden aan de hoogste gedragsnormen in schriftelijke of mondelinge communicatie met klanten;;
- tijdige, adequate, nauwkeurige en begrijpelijke informatie verstrekken over producten en diensten;
- waarheidsgetrouwe en correcte informatie verstrekken in alle communicatie, waarbij ervoor wordt gezorgd dat deze niet in strijd is met de normen of standaarden van de lokale gemeenschap;
- klantgerelateerde informatie behandelen als vertrouwelijk;
- geen geschenken van materiële waarde uit te delen aan klanten met als doel PPF oneerlijk te laten selecteren, met uitzondering van formeel georganiseerde en publiekelijk aangekondigde wedstrijdpremieën.

2.8. Eigendom van het bedrijf

2.9. Medewerkers van PPF worden persoonlijk verantwoordelijk gehouden voor het waarborgen van de integriteit en het doelmatige en zuinige gebruik van de eigendommen van PPF en mogen geen activa of faciliteiten van PPF gebruiken voor privédoeleinden, behalve in gevallen waarin dit uitdrukkelijk is toegestaan door een bevoegde manager die werkgeversrechten uitoefent onder de toepasselijke regels. Draagbare of zakelijke apparatuur aan huis die aan een werknemer is toevertrouwd (bijv. laptops en mobiele telefoons) blijft eigendom van PPF, zodat werknemers deze met de nodige zorg moeten gebruiken en hun werktijd niet mogen gebruiken voor persoonlijke activiteiten. Intellectueel eigendom en andere beschermde informatie

- Bij PPF worden regelmatig waardevolle innovatievoorstellen (technische verbeteringen, bedrijfsrationalisatie, nuttige ideeën, industriële ontwerpen), vertrouwelijke ideeën, projecten, strategieën, uitvindingen, softwareoplossingen en andere auteursrechten en andere soorten bedrijfsinformatie – "intellectueel eigendom" – gecreëerd of ontwikkeld, die eigendom zijn van PPF en moeten worden beschermd. Aangezien deze informatie het product is van de inspanningen van medewerkers van PPF, staat de regelgeving in specifieke gevallen toe dat dergelijke informatie wordt beschermd als intellectueel eigendom. Medewerkers van PPF mogen niet: vertrouwelijke informatie die eigendom is van eerdere werkgevers of andere derden openbaar te maken of te gebruiken op hun werkplek;
- niet-gelicenseerde software downloaden naar een PPF-computer; vertrouwelijke informatie van iemand anders te aanvaarden of te gebruiken, behalve na specifieke toestemming van PPF; Materiaal te gebruiken dat is beschermd door auteursrechten, handelsmerken of verzegeling van derden (bijv. foto's, delen van audio-, video- of spraakopnamen die zijn gedownload van internet of andere bronnen) in materiaal dat wordt geproduceerd, zonder speciale toestemming van auteursrechthebbenden;
- zonder toestemming gebruik maken van een geldig octrooi, handelsmerken of andere vorm van intellectueel eigendom, waarvan bekend is dat deze eigendom is van een derde partij; bevoorrecht informatie te gebruiken die wordt beschouwd als bedrijfs- of beroepsgeheim of bevoorrecht of potentieel bevoorrecht informatie. In het geval dat dergelijke informatie door



derden wordt verlangd om te voldoen aan verplichtingen jegens PPF, zijn deze partijen verplicht een geheimhoudingsverklaring of overeenkomst te ondertekenen zoals voorgeschreven door voornoemde regelgeving;• zonder toestemming gebruik maken van het intellectuele eigendom, welke eigendom is van PPF.

PPF is eigenaar van intellectuele eigendom die op het werk zijn gecreëerd door werknemers, in verband met werkzaamheden, in verband met de activiteiten van PPF, tijdens werkzaamheden die op verzoek of in opdracht van PPF worden verricht, of op basis van een overeenkomst tussen PPF en de werknemer.

2.10. Media, Social Media & Communicatie

Alleen personen die bevoegd zijn voor de relevante rapportage en openbaarmaking, mogen antwoorden op vragen van de pers, de media of het publiek en alle geïnteresseerde partijen (van klanten tot lokale gemeenschappen en het maatschappelijk middenveld). Het is ten strengste verboden voor alle werknemers, belanghebbenden en directeuren van PPF, om vragen van de media te beantwoorden. Als dit zich voordoet, moet dit onmiddellijk naar de Chief HR en LegalPeople Officer worden gestuurd, die verantwoordelijk is om ze af te handelen.

2.11. Privacy & Informatiebescherming en gegevensintegriteit

PPF zet zich in voor het respecteren van de vertrouwelijkheid van persoonlijke informatie, inclusief de persoonlijke gegevens van werknemers en sollicitanten. .

Alle werknemers en personen die namens PPF handelen, moeten persoonsgegevens die hen ter kennis komen op gepaste wijze behandelen en mogen deze niet aan onbevoegden bekendmaken of op enige andere manier gebruiken (behalve met de juiste toestemming of op grond van een wettelijke verplichting). In overeenstemming met de lokale privacywetgeving en de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) op EU-niveau hecht PPF er primair belang aan ervoor te zorgen dat alle noodzakelijke kennisgevingen, beleidslijnen en procedures inzake gegevensbescherming aanwezig en permanent beschikbaar zijn, waarbij nauwkeurige informatie en beveiliging worden geboden, en dat de protocollen voor gegevensintegriteit volledig voldoen aan de branchespecifieke wetten, normen en praktijk.

Gegevensintegriteit is een cruciaal onderdeel van de verantwoordelijkheid van PPF om de veiligheid, werkzaamheid en kwaliteit van de producten van PPF te waarborgen.

Gegevensintegriteit toont volledige, consistente en nauwkeurige gegevens gedurende de gehele productiecycclus om de veiligheid en productkwaliteit te garanderen. Integriteitsgerelateerde schendingen kunnen leiden tot regulerende maatregelen, financieel verlies, reputatierisico's en zelfs verlies van het vertrouwen van het bedrijf en de consument. PPF implementeert zinvolle en effectieve strategieën om hun data-integriteitsrisico's te beheren op basis van hun proceskennis en kennisbeheer van technologieën. Gegevensintegriteit moet gedurende de hele levenscyclus van de gegevens worden gehandhaafd, met inbegrip van, maar niet beperkt tot, het creëren, verwerken, archiveren en verwijderen van gegevens na de bewaarperiode van het document. Niemand mag proberen toegang te krijgen tot dergelijke informatie zonder speciale toestemming, volmacht of geldige zakelijke reden. Personen met toegang tot persoonlijke werknemersinformatie mogen dergelijke informatie alleen gebruiken voor het doel waarvoor deze is verkregen en moeten zich daarbij houden aan de hoogste vertrouwelijkheidsnormen. Compliance moet toezicht houden op de naleving van privacywetten en -beleid. Belangrijke onderwerpen voor regelmatige beoordelingen zijn onder meer:



2.12. Alle individuele gegevens die worden beschermd door de privacywetgeving. Lokale wetten of bedrijfsbeleid kunnen van toepassing zijn op alle individuele gegevens, of alleen op specifieke categorieën personen, zoals klanten en werknemers. Maatregelen om verkeerd geadresseerde of misbruikte informatie te voorkomen, opzettelijk of onopzettelijk, vooral wanneer om veiligheidsredenen naleving van het beleid of de regelgeving wettelijk vereist is. Gedragsprivacy van werknemers op de werkplek, in overeenstemming met het e-mail- en internetbeleid en gerelateerde wetten om de privacyrechten van werknemers op de werkplek te beschermen. Wanneer er nieuwe wetten, voorschriften of beleidsregels worden uitgevaardigd, om nieuwe gewoontes te implementeren om ervoor te zorgen dat het bedrijf voortdurend aan de regels voldoet. • Ervoor zorgen dat medewerkers worden getraind in de privacyprincipes van PPF en de lokale wetgeving. Alle werknemers en vertegenwoordigers moeten zich houden aan het aangegeven beleid en voldoen aan alle toepasselijke wet- en regelgeving en overheidsrichtlijnen. • Zorgen voor zorgvuldig onderzoek wanneer er wijzigingen in het bedrijf worden aangebracht. Voorbeelden hiervan zijn nieuwe wetten, voorgenomen overnames, gedetailleerd onderzoek van producten of leveranciers. Digitale systemen (email and internet beleid)

Computerhardware en -software en alle informatie over digitale systemen in PPF, evenals alle informatie over PPF op een particulier of ander digitaal systeem dat geen deel uitmaakt van PPF, worden beschouwd als eigendom van PPF.

Medewerkers van PPF dienen op de hoogte te zijn van het IT-beleid van PPF met betrekking tot internet-, computer- en e-mailgebruik.

Binnen de grenzen van de privacy- en gegevensbeschermingswetgeving behoudt PPF zich het recht voor om PPF-computers en daarin opgeslagen gegevens te openen en te controleren met het oog op onderhoud of om te voldoen aan zakelijke of wettelijke vereisten.

2.13. Waardigheid en pesterijen

PPF zet zich in voor het bieden van een werkomgeving van wederzijds vertrouwen, waarin alle medewerkers van PPF met het hoogste niveau van waardigheid en respect worden behandeld. PPF respecteert de godsdienstvrijheid van werknemers van PPF en hun recht op vergadering, hun recht op rust, vrije tijd en regelmatig betaald verlof. Bijzondere aandacht wordt besteed aan de persoonlijke en professionele ontwikkeling van medewerkers. PPF zet zich in voor het implementeren van een eerlijk beleid met betrekking tot werkgelegenheid en een adequate vergoeding voor voltooid werk in overeenstemming met de geldende regels. Ontslagen worden op een humane manier afgehandeld en waar mogelijk wordt hulp geboden aan voormalige werknemers.

Schendingen van de mensenrechten en elke vorm van discriminatie van werknemers worden beschouwd als uiterst ernstige schendingen van ethische normen. Elke medewerker moet een sfeer van wederzijds respect en vertrouwen creëren, zonder welke samenwerking en het behalen van uitstekende bedrijfsresultaten niet mogelijk is. PPF tolereert geen enkele vorm van misbruik of intimidatie, op welke werkplek dan ook, jegens werknemers, aannemers, leveranciers, klanten of andere belanghebbenden.

2.14. Medewerkers van PPF mogen niet:ongewenst gedrag vertonen dat als beledigend, intimiderend, kwaadwillig of beledigend; zich schuldig te maken aan seksuele intimidatie;zich schuldig maken aan enige vorm van intimidatie met als doel of gevolg; (i) het creëren van een vijandige of intimiderende werkomgeving, waarin werknemers gedwongen kunnen worden ongepast gedrag te vertonen om erbij te horen; (ii) de reputatie, eer, menselijke waardigheid en integriteit van een persoon of groep in gevaar brengen; (iii) het beslist verstoren van de werkprestaties van een persoon; (iv) het manipuleren van de arbeidsomstandigheden van een persoon; een ander te vernederen of te beledigen;aanstootgevend materiaal, waaronder ongepaste afbeeldingen, te verspreiden en door te sturen of weer te geven;misbruik te maken van persoonlijke informatie;kwaadaardige geruchten te verspreiden of voicemail, e-mail of andere elektronische apparaten te gebruiken om denigrerende of discriminerende informatie te verzenden.Anti-Discriminatie

PPF zet zich in om discriminatie te verbieden en te voorkomen. Onder de medewerkers van PPF bevinden zich verschillende etniciteiten en nationaliteiten. PPF ondersteunt en koestert culturele, etnische en alle andere vormen van diversiteit en de vorming van een internationaal team. Daartoe moeten werknemers van PPF:

2.15. niemand discrimineren op grond van ras of etnische afkomst of huidskleur, geslacht, taal, religie, politieke of andere overtuigingen, nationale of sociale afkomst, financiële omstandigheden, lidmaatschap van een vakbond, opleiding, sociale status, burgerlijke staat of gezinssituatie, leeftijd, gezondheidstoestand, handicap, genetische overerving, genderidentiteit, expressie of seksuele geaardheid;beslissingen nemen die uitsluitend gebaseerd zijn op verdienste, prestaties en kwalificaties, alsook op andere werkgerelateerde criteria – rekening houdend met het gelijkemansbeleid de relaties op de werkvloer baseren op samenwerking, openheid, vertrouwen, wederzijdse erkenning en ondersteuning;open staan voor het accepteren van culturele en nationale diversiteit en collega's uit andere landen helpen zich aan te passen aan lokale omstandigheden;• krachtig op te treden tegen elke vorm van discriminatie.Kinderarbeid en dwangarbeid

PPF tolereert geen enkele vorm van dwangarbeid of kindarbeid.Het is verboden om personen onder de 18 jaar binnen PPF te laten werken, anders dan in het geval van een stage of voor vergelijkbare onderwijsdoeleinden.

PPF ziet erop toe dat jongeren niet 's nachts werken en dat zij worden beschermd tegen arbeidsomstandigheden die schadelijk zijn voor hun gezondheid, veiligheid, moraal en ontwikkeling.

PPF zal zich niet inlaten met of het gebruik maken van dwangarbeid of verplichte arbeid

2.16. Alle medewerkers en zakelijke partners van PPF worden geacht op de hoogte te zijn van deze verplichting en zich hieraan te houden.Vrijheid van vereniging en recht op collectieve onderhandelingen

PPF respecteert het recht om werknemersvertegenwoordigings op te richten en zich daarbij aan te sluiten zonder negatieve gevolgen (bijv. discriminatie, pesten, intimidatie) of vergelding van het bedrijf.

PPF streeft naar een open en transparante dialoog en overleg met lokale gemeenschappen en andere vertegenwoordigers van het maatschappelijk middenveld met legitieme belangen in de zakelijke activiteiten van PPF. Werknemersparticipatie ter ondersteuning van de ontwikkeling van lokale gemeenschappen en sociale initiatieven wordt aangemoedigd.



2.17. Leveranciers en zakenpartners

Relaties met leveranciers en andere zakenpartners zijn gebaseerd op wederzijds vertrouwen en respect. PPF maakt geen misbruik van haar positie op de markt en zet zich in voor het creëren van gelijke voorwaarden voor alle zakenpartners. Bij PPF zetten we ons ook in om al onze contractuele verplichtingen na te komen.

Wanneer zij namens PPF optreden, is het de specifieke verantwoordelijkheid van de medewerkers van PPF om leveranciers te helpen vertrouwd te raken met en inzicht te krijgen in de ethische vereisten en verwachtingen van PPF.

We zetten ons in voor hoge normen van integriteit en duurzaamheid en respecteren de leidende beginselen van de Verenigde Naties inzake bedrijfsleven en mensenrechten en de ethische principes van integriteit, eerlijkheid, vertrouwen, respect, menselijkheid, tolerantie en verantwoordelijkheid. We hebben een nultolerantie ten aanzien van onethisch zakelijk gedrag, zoals omkoping en corruptie. We verwachten van al onze leveranciers dat ze zich aan vergelijkbare normen houden en ethisch zaken doen. Onze Gedragscode voor Leveranciers en ons Beleid voor Duurzame Inkoop bevatten vereisten waaraan onze leveranciers moeten voldoen.

2.18. Belangenverstrengeling

Medewerkers van PPF kunnen worden blootgesteld aan belangenverstrengeling, welke moeten worden vermeden. Dergelijke gevallen moeten worden gemeld aan en vereisen de toestemming van een persoon die de rechten van de werkgever uitoefent.

Aangezien de volgende situaties duidelijk belangenverstrengeling vertegenwoordigen, mogen werknemers van PPF niet voor eigen rekening of voor rekening van iemand anders zaken te verrichten op het gebied van de door PPF verrichte activiteiten of samen te werken met of diensten te verlenen aan derden met wie zij in het kader van hun werkzaamheden voor PPF vooraf contact hebben gelegd; • lid zijn van, of investeren in een leverancier of klant als zij op enigerlei wijze betrokken zijn bij de selectie of evaluatie van die leverancier of klant of als zij toezicht houden op iemand die een dergelijke verantwoordelijkheid heeft. Investerings in openbare bedrijven vormen een uitzondering op deze regel.

2.19. Alle handelingen van medewerkers van PPF die niet in overeenstemming zijn met het bovenstaande, worden beschouwd als onaanvaardbaar gedrag en zullen worden behandeld als handelingen die in strijd zijn met de belangen van PPF. Concurrenten / Anti-trust

Hoewel PPF actief concurreert in veel van haar bedrijfsactiviteiten, worden hun acties op de markt uitgevoerd in overeenstemming met de normen van eerlijke concurrentie en in overeenstemming met de toepasselijke mededingings- en antitrustwetten.

Deze wetten kunnen van invloed zijn op het dagelijkse gedrag van de bedrijven van PPF bij het vaststellen van prijzen, productaanbiedingen en andere voorwaarden voor het kopen, verkopen, doorverkopen, op de markt brengen en distribueren van de producten en diensten van PPF en verbieden praktijken die de concurrentie op onredelijke wijze kunnen beperken.

Medewerkers van PPF mogen de toepasselijke mededingings- of antitrustwetten niet overtreden en zijn verantwoordelijk voor het naleven van de antitrust- of mededingingswetten die op hen van toepassing zijn. Evenals het onmiddellijk melden van mogelijke schendingen van die wetten aan hun senior management of de Compliance.

2.20. Duurzame inkoop



PPF zet zich in om de milieu-impact van haar activiteiten te minimaliseren, om de beschikbaarheid van essentiële hulpbronnen voor toekomstige generaties te waarborgen. Ons beleid voor duurzame inkoop bevat de belangrijkste principes van PPF ESG-verplichtingen, die we toepassen tijdens het leveranciersselectieproces en definieert duidelijk onze toewijding aan belangrijke duurzame regels die deze principes handhaven.

2.21. Rapportage

2.21.1. Rapportageverplichtingen voor alle medewerkers

Als een werknemer ontdekt dat er een misdrijf, wetsovertreding of schending van het bedrijfsbeleid is gepleegd of geprobeerd wordt te plegen, moet de werknemer dat onmiddellijk melden aan de Compliance-functie (Chief People Officer, compliance@ppfeurope.com).

PPF verbindt zich ertoe de identiteit van de werknemer die de kennisgeving heeft ingediend, geheim te houden. PPF mag geen negatieve maatregelen nemen tegen de meldende werknemer.

In geval van zorgen van ethische aard kunnen werknemers eerst contact opnemen met hun leidinggevende. Hulp of advies kan ook worden ingeroepen bij de HR- of juridische afdeling. Elke werknemer kan te goeder trouw advies inwinnen, zorgen uiten of wangedrag melden in overeenstemming met dit beleid.

2.21.2. Klokkenluiden

Ons klokkenluidersbeleid beschrijft de ethische normen en procedures, standaarden en protocollen voor het uiten van bezorgdheid over vermoedelijke misstanden of immoreel, onethisch gedrag.

3. **Omgeving**

Wij zijn van mening dat klimaatverandering een van de meest bedreigende wereldwijde uitdagingen is voor onze samenleving en onze planeet. Het bedrijfsleven kan en moet de kracht van het goede zijn, we nemen onze verantwoordelijkheden serieus. Partner in Pet Food zet zich in voor de bescherming van het milieu, de gezondheid en veiligheid van onze medewerkers en de gemeenschap waarin we actief zijn. We streven ernaar ons bedrijf te verbeteren en te ontwikkelen om een minder negatieve impact te hebben op het lokale en wereldwijde milieu en een duurzamere wereld voor mensen en huisdieren.

Het milieubeleid van PPF definieert de basisprincipes en doelstellingen die essentieel zijn voor PPF op dit gebied.

4. **Team**

4.1. Werk uren

PPF zal zich houden aan de toepasselijke wetgeving inzake werktijden, pauzes en feestdagen.

4.2. Vergoeding

Loon dat wordt betaald voor een normale werkweek/maand moet altijd voldoen aan de wettelijke en industriële minimumnormen en voldoende zijn om te voorzien in de basisbehoeften van werknemers en hun gezinnen.

Alle werknemers hebben recht op het wettelijk minimumloon, dat is gepubliceerd door overheidsinstanties in de respectieve landen. Geen van de PPF-bedrijven zal lagere betalingen afdwingen dan officieel vereist door de lokale wetgeving.



4.3. Werkgelegenheid

PPF ziet erop toe dat haar arbeidsrelaties geen onzekerheid en sociale of economische kwetsbaarheid veroorzaken voor haar medewerkers. Werkzaamheden voor PPF worden altijd uitgevoerd op basis van een erkende en gedocumenteerde arbeidsrelatie, opgesteld in overeenstemming met de nationale wetgeving, gewoonte of praktijk en internationale arbeidsnormen.

Alleen werknemers met een wettelijk recht om in het land te werken, mogen in dienst worden genomen.

Uitzendbureaus mogen alleen werknemers leveren die bij hen zijn ingeschreven. Relaties met uitzendbureaus moeten worden geregeld in een Service Level Agreement die voldoet aan alle nationale wettelijke vereisten.

PPF acht het van fundamenteel belang om gelijke kansen voor medewerkers op een zo hoog mogelijk niveau in arbeidsverhoudingen en selectieprocessen te waarborgen en discriminatie in welke vorm dan ook te voorkomen. Het Gelijkekansenbeleid van PPF definieert de basisprincipes en normen daarvan.

4.4. Moderne slavernij

Moderne slavernij is een misdaad en een schending van de fundamentele mensenrechten. PPF Group hanteert een zero-tolerance benadering van moderne slavernij. Ons beleid inzake moderne slavernij bevat de belangrijkste principes waaraan we ons committeren om alle vormen van moderne slavernij te voorkomen.

4.5. Gezondheid en veiligheid

Gezondheid, veiligheid en milieubescherming zijn een continue prioriteit en maken deel uit van alle bedrijfsprocessen en ontwikkelingsprogramma's van PPF.

PPF zet zich in om al haar werknemers en andere werkgevers, die bedrijfsactiviteiten uitvoeren op het terrein van PPF, een veilige en gezonde werkomgeving te bieden waarin niemand wordt blootgesteld aan onnodige risico's. PPF erkent dat veilige bedrijfsactiviteiten niet alleen afhankelijk zijn van technisch verantwoorde faciliteiten en apparatuur, maar ook van gekwalificeerde medewerkers en een actieve HSE-cultuur.

Het bedrijf moet de mogelijke gevaren identificeren en rapporteren, een werkveiligheidsanalyse uitvoeren en regelmatig geplande inspecties uitvoeren. Er moeten corrigerende maatregelen worden genomen (veiligheidsvoorschriften, beschermende uitrusting en kleding, opleiding enz.) om een veilige werkplek te garanderen.

Bij voorkeur worden voorzorgsmaatregelen genomen voordat zich incidenten voordoen. Er moeten echter onmiddellijk corrigerende maatregelen worden genomen als/wanneer zich een incident voordoet, om ervoor te zorgen dat het geen tweede keer gebeurt.

4.6. Training & Communicatie

De Compliance-functie ontwikkelt trainings- en communicatieprogramma's die zijn ontworpen om hun medewerkers te helpen de juiste ethische keuzes te maken

4.6.1. Alle Personeelsopleidingen

Compliance is verantwoordelijk om ervoor te zorgen dat werknemers deelnemen aan ESG-gerelateerde trainingen en dat voortdurende communicatie wordt ingezet om werknemers te helpen begrijpen hoe ze PPF-normen kunnen toepassen in de context van hun dagelijkse werk.

4.7. Bestuur

4.7.1. Rollen en Verantwoordelijkheden

Uitvoerend Comité:

- Het Uitvoerend Comité heeft de eindverantwoordelijkheid om:relevante ESG-onderwerpen in alle discussies op te nemen, proactief in gesprek te gaan met externe belanghebbenden over ESG-onderwerpen,ESG-risicogebieden en -kansen te identificeren,relevante duurzaamheids- en ESG-kwesties te integreren in doel, strategie, besluitvorming, risicobeheer,het creëren van een doelgerichte cultuur, die kwesties bekijkt aan de hand van relevante duurzaamheids- en ESG-kwesties,ervoor te zorgen dat er permanent een effectief ESG-programma is,de respectieve rollen en verantwoordelijkheden toe te wijzen voor de ontwikkeling van en het toezicht op ESG-rapportageprocessen,zorgen voor algehele naleving van dit beleidverantwoordelijk voor ESG performance monitoring en rapportage

Zakelijke en functionele hoofden:

- De hoofden van de verschillende bedrijfs- en functionele ondersteuningsgebieden behouden de primaire verantwoordelijkheid om ervoor te zorgen dat de activiteiten die door hun gebied worden uitgevoerd, worden uitgevoerd op een manier die voldoet aan en consistent is met de regelgevende en wettelijke verplichtingen van PPF.
- Bij de uitvoering van hun verantwoordelijkheden op het gebied van beheer en toezicht zijn zij verantwoordelijk voor het waarborgen dat de processen en controles op hun gebied effectief en efficiënt zijn, in overeenstemming met de gestelde doelen en de risicobereidheid en beperkingen van het gezag die zijn gedefinieerd.

Compliance functie:

- Beschouwt de jaarlijkse herziening van het beleid en de documentbeslissingen die door het Uitvoerend Comité zijn genomen als gevolg van de aanbevelingen en de redenen achter de beslissingen,
- Biedt direct management en algemeen toezicht op het ethiek- en nalevingsprogramma,
- Ontwikkelt beleid en procedures die relevant zijn voor het bedrijf en zorgt voor de implementatie en controles,
- Zorgt ervoor dat er goede trainingen plaatsvinden op alle gebieden van PPF,
- Zorgt ervoor dat wijzigingen in wet- of regelgeving op de juiste manier worden weerspiegeld in wijzigingen in beleid en procedures, die op de juiste manier aan het personeel worden gecommuniceerd.

Werknemers

- Van hen wordt verwacht dat ze dit beleid lezen, begrijpen en naleven, met behulp van gezond verstand en kennis van de wetten, voorschriften en PPF-beleidslijnen die van toepassing zijn op hun activiteiten.
- Verantwoordelijk om ervoor te zorgen dat de processen en procedures die zij uitvoeren worden uitgevoerd op een manier die in overeenstemming is met de regelgevende en wettelijke verplichtingen van PPF en haar klanten.
- Het tijdig melden van problemen of gebeurtenissen, die aanleiding kunnen geven tot een schending van de regelgevende of wettelijke vereisten, of interne administratieve controles van PPF aan hun manager en de Compliance-functie of andere



governancefuncties, indien van toepassing, in overeenstemming met ons klokkenluidersbeleid.

- Verantwoordelijk voor het vermijden van de schijn van ongepast gedrag of daadwerkelijk wangedrag. Overtreding van ons PPF-beleid kan leiden tot disciplinaire maatregelen, voor zover toegestaan door de toepasselijke wetgeving.

5. Maatschappij

5.1. Ondersteuning van de gemeenschap

De inzet van PPF is om te zorgen voor de mensen en huisdieren in onze waardeketen en de gemeenschappen om ons heen. Deze toewijding aan de gemeenschappen waarin we leven en werken, wordt geleverd door middel van verschillende programma's die zijn opgezet om robuuste, consistente en duurzame gemeenschaps- en maatschappelijke steun te garanderen. PPF's Community Support Policy schetst de verschillende manieren waarop PPF als Europese organisatie onze gemeenschappen ondersteunt.

5.2. Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen

PPF draagt bij aan economische groei en het verhogen van de levensstandaard in de gebieden waarin zij zaken doet. Naast het creëren van nieuwe banen, dient PPF het algemeen belang door middel van activiteiten die gericht zijn op het verbeteren van de volksgezondheid, cultuur en onderwijs. Onze toewijding aan de gemeenschappen waarin we leven en werken, wordt geleverd door middel van verschillende programma's die zijn opgezet om robuuste, consistente en duurzame gemeenschaps- en maatschappelijke steun te garanderen. Het Community Support Policy schetst de verschillende manieren waarop PPF als Europese organisatie onze gemeenschappen ondersteunt.

5.3. Integriteit van het product

Productintegriteit, onder verantwoordelijkheid van PPF Group Quality Director, is de garantie dat een product (inhoud en verpakking) volledig voldoet aan en overeenkomt met wat er op de verpakking van het product wordt gecommuniceerd, en op enige andere manier wordt gecommuniceerd (specificaties, foto's, databases, websites, internet) aan klanten en consumenten, inclusief wettelijke vereisten.

Het productintegriteitsbeheersysteem is een reeks regelingen en toepassingen om de productintegriteit te realiseren en controleren (d.w.z. de identificatie van mogelijke gevaren in operationele, administratieve, organisatorische en economische processen, operationeel en administratief systeem voor de etikettering, scheiding, kwantificering en traceerbaarheid van grondstoffen, additieven, halffabrikaten en eindproducten, interne audits, jaarlijkse traceerbaarheid, proefferugroepingstests en managementbeoordeling).

De verantwoordelijke kwaliteitsmanager heeft de algehele verantwoordelijkheid voor integriteitsaspecten die integriteitsgerelateerde wettelijke en klantvereisten omvatten, transparantie, continue naleving van integriteitsnormen, richtlijnen voor menselijk gedrag met betrekking tot productkwaliteit, veiligheid en productintegriteit, melding van non-conformiteiten.

5.4. Verpakkings materialen



PPF verbindt zich ertoe dat alle verpakkingsmaterialen en verpakkingshulpmiddelen onschadelijk zijn voor huisdiervoeding en in het bijzonder voldoen aan de Europese verpakkingsrichtlijn 94/62/EG. Consumentenverpakkingen (incl. multipacks) die door PPF worden gebruikt, voldoen aan de eisen van Verordening (EG) nr. 1907/2006 inzake de registratie en beoordeling van en autorisatie en beperkingen ten aanzien van chemische stoffen (REACH).

5.5. International Featured Standard (IFS)

Alle PPF-fabrieken vallen onder de International Featured Standards.

5.6. BRC Wereldwijde standaard voor voedselveiligheid

Op verzoek van klanten voldoen de toeleverende fabrieken ook aan de BRC Food Technical Standard.

5.7. Interne communicatie voor voedselveiligheid

De kwaliteitsafdeling actualiseert en communiceert regelmatig de relevante kwaliteits- en voedselveiligheidseisen aan de werknemers.

6. **Goedkeuring, herzieningsperiode, toezicht**

Dit beleid en elke wijziging of aanpassing ervan is onderworpen aan de goedkeuring van het Uitvoerend Comité. Het beleid moet regelmatig, maar ten minste om de twee jaar, worden herzien en bijgewerkt.

In het geval van de meest materiële onderwerpen die deel uitmaken van onze PETS-duurzaamheidsstrategie, voert PPF elk kwartaal een interne rapportage uit. Voor het overige rapporteert PPF jaarlijks in haar duurzaamheidsverslag aan externe belanghebbenden over de onderwerpen die in onze PETS-duurzaamheidsstrategie aan de orde komen.

In geval van schending van de beginselen en onderwerpen die in het ESG-beleid voorkomen, zal PPF alle middelen aanwenden om deze te elimineren en de nodige juridische en andere disciplinaire maatregelen nemen, die zijn toegestaan door de respectieve rechtsstelsels.

GERALD KÜHR
CEO

MARIEKE HOORNEMAN
CHIEF PEOPLE OFFICER

STÉPHANE RE
CFO

TORSTEN JACOBS
COO



Annexes:

- Annex 1: Klokkenluidersbeleid
- Annex 2: Milieubeleid
- Annex 3: Moderne Slavernij Beleid
- Annex 4: Gelijke Kansen Beleid
- Annex 5: Anti-omkoping en Corruptie Beleid
- Annex 6: Duurzaam Inkoopbeleid



Details voor herzieningen en beleidsupdates

Naam van het beleid:	Environmental, Social and Corporate Governance (ESG) Beleid
Versie nummer:	V3
Ingangsdatum van deze versie:	1 November 2024
Geautoriseerd door:	PPF Executive Committee
Scope:	Alle medewerkers, stakeholders en bedrijfsfuncties binnen PPF-bedrijven
Cyclus van beleidsevaluatie:	2-jaarlijks vanaf ingangsdatum
Rolveerantwoordelijkheid van de beoordelingscyclus:	Legal Counsel

Herzieningsgeschiedenis:	
Datum: 1 September 2020	Opstellen van V1 of ESG beleid
Goedgekeurd door:	PPF Executive Committee
Datum: 15 July 2023	Wijziging van ESG policy onder PETS strategy of PPF Group (V2)
Goedgekeurd door:	PPF Executive Committee
Datum: 1 November 2024	Wijziging van ESG policy (wijziging van de onderdelen Chief People Officer, Privacy & Information Protection en data-integriteit), het beleid aan te vullen met het Anti-omkopings- en Corruptiebeleid en het Duurzaam Inkoopbeleid (V3)
Goedgekeurd door:	PPF Executive Committee



Klokkenluidersbeleid

1. Introductie

1.1. Achtergrond

Dit klokkenluidersbeleid (hierna: Beleid) bevat de ethische normen en procedures, standaarden en protocollen voor het uiten van bezorgdheid over vermoedelijke misstanden of immoreel, onethisch gedrag (zie ook onder "Wat is klokkenluiden?") van alle bedrijven die behoren tot PPF Group en alle bedrijven waarin PPF Group bedrijven een meerderheidsaandeel, meerderheidsstemrechten of een directe of indirecte controlerende invloed hebben (hierna: PPF-bedrijven of PPF) die essentieel zijn voor hun succesvolle en conforme activiteiten, zowel binnen als buiten PPF-bedrijven.

Bij PPF zijn we zeer toegewijd aan het eerlijk en integer uitvoeren van onze zaken en begeleiden en verwachten we van alle medewerkers en leveranciers dat ze hoge normen handhaven in overeenstemming met ons beleid en onze procedures. Een dergelijk voorval kan echter niet worden uitgesloten, aangezien alle organisaties van tijd tot tijd het potentiële risico lopen op mogelijk wangedrag, of op het onbewust koesteren van illegaal of onethisch gedrag. Wij bij PPF zijn van mening dat een cultuur van openheid en verantwoordelijkheid essentieel is om dergelijke situaties te voorkomen of mochten ze zich voordoen, om ze op de juiste manier aan te pakken.

PPF streeft met dit beleid naar om

- collega's en andere personen aan te moedigen om hun bezorgdheid over vermoedelijke misstanden onmiddellijk te uiten, op het moment dat ze worden ervaren, in de wetenschap dat hun zorgen serieus zullen worden genomen en waar nodig zullen worden onderzocht en dat hun vertrouwelijkheid zal worden gerespecteerd
- werknemers en andere personen te begeleiden aangaande op welke manieren en in welke processen hun mogelijke zorgen aan de orde kunnen worden gesteld
- alle werknemers van het PPF-bedrijf en het personeel in het algemeen gerust te stellen dat zij kunnen verwachten, dat als zij oprechte zorgen uiten, zij dit zonder angst voor represailles kunnen doen, zelfs als de bezorgdheid onjuist blijkt te zijn
- een intern mechanisme te bieden voor het melden, onderzoeken en verhelpen van misstanden binnen de organisatie, door mogelijke misstanden te melden ofwel mondeling aan de leidinggevende, of via een fysieke box (binnen het huidige ideeënboxsysteem om vertrouwelijke behandeling te beschermen), of via e-mailadres compliance@ppfeurope.com of via het meldsysteem voor klokkenluiders op www.ppfeurope.com webpagina.

Met het oog op de EU-richtlijn 2019/1937 inzake de bescherming van personen, die inbreuk op het Unierecht melden en de omzetting daarvan, zijn lokale versies van dit beleid van kracht voor alle PPF-bedrijven, in overeenstemming met de lokale wet- en regelgeving.

1.2. Toepasselijkheid

Op wie is dit beleid van toepassing?

Dit beleid is van toepassing op alle werknemers en personen die werkzaamheden uitvoeren voor PPF of PPF-bedrijven in een PPF-land en op iedereen die in contact staat met PPF, inclusief,

- Alle werknemers, voormalige werknemers, sollicitanten voor vacatures

- Aannemers, onderaannemers, leveranciers
- Uitzendkrachten
- Stagiairs, al naar gelang het geval
- Leden van lokale gemeenschappen..

2. Onderwerp van dit beleid, toepassingsgebied en protocol

Wat houdt klokkenluiden in?

Klokkenluiden is het openbaar maken van informatie die betrekking heeft op vermoedelijke misstanden (meestal een schending van wettelijk, wettelijk voorgeschreven of onethisch, immoreel gedrag). Dit kan zijn:

- Omkoping en corruptie, fraude, concurrentiebeperkende/antitrustpraktijken
- Zakelijke integriteit
- Belangenverstremming,
- Discriminatie, gelijke kansen
- Onethisch gedrag, intimidatie
- Milieu, gezondheid en informatieveiligheid
- Gegevensverwerking en beveiliging
- Mensenrechten
- [Kinderarbeid, Dwangarbeid, Mensenhandel](#)

Specifieke voorbeelden zijn (geen uitputtende lijst):

- ongeoorloofde openbaarmaking van vertrouwelijke informatie van de [gegevens van PPF of de klant-/leveranciersgegevens van PPF](#)
 - criminele activiteiten, grove schuld
 - gerechtelijke dwalingen
 - schending van een wettelijke vereiste – bijv. gezondheids- en veiligheidsverplichtingen die door PPF of een individu moeten worden nageleefd
 - het leveren van producten die ongeschikt zijn voor consumptie
 - per ongeluk of opzettelijk vrijkomen van potentieel schadelijke materialen in het milieu
 - het niet naleven van wettelijke of professionele verplichtingen of regelgevende vereisten
 - mis-selling of prijsafspraken van producten
 - productfraude of opzettelijke niet-conformiteit met de productspecificatie ten voordele van de leverancier
 - mishandeling van werknemers, illegale personeelsprocedures
 - ongepast gedrag van vertegenwoordigers of degenen die namens hen optreden
- [Reële verdenking van tewerkstelling van minderjarige werknemers.](#)

2.1 Proces [betreffende klokkenluiden](#):

Als PPF-medewerkers of andere personen oprechte en ernstige zorgen hebben met betrekking tot een van de bovenstaande, moeten zij dit melden op grond van dit beleid. [Er zijn 3 belangrijke manieren waarop een klokkenluider kan doorgaan met het melden van een incident:](#)

1. Ze kunnen het mondeling melden bij de leidinggevende of via een fysieke box (deponeren in de huidige ideeënbus voor vertrouwelijkheid),
2. e-mailen naar compliance@ppfeurope.com,
3. Via het meldingssysteem voor klokkenluiders op www.ppfeurope.com webpage.

PPF zet zich in om ervoor te zorgen dat een persoon op geen enkele manier wordt benadeeld door bezorgdheid te uiten over vermoedelijk meldingsplichtig gedrag, met name door discriminatie, intimidatie, ontslag en verlies van voordelen.

In het geval dat de werknemer of een andere persoon niet zeker weet of een vermoeden van wangedrag binnen het toepassingsgebied van dit beleid valt, moet hij of zij nog steeds zijn bezorgdheid kunnen uiten. Het is niet van belang of de informatie vertrouwelijk is en of het vermoedelijke incident heeft plaatsgevonden, zich voordoet of zou voordoen in het land van de betrokken PPF-onderneming of elders, en of het recht dat op de informatie van toepassing is, dat van het recht van het desbetreffende PPF-land of van een ander land of gebied is. Een wettelijke verplichting kan zowel een civielrechtelijke als een reglementaire verplichting en een strafrechtelijke verplichting omvatten.

Dit beleid en gerelateerde andere beleidsregels zijn bedoeld om ervoor te zorgen dat bedrijfs- en ethische normen duidelijk worden gedefinieerd en begrepen door onze werknemers.

De persoon die een vermoeden van een misstand meldt, moet, indien mogelijk, duidelijk maken dat hij/zij de openbaarmaking doet binnen de voorwaarden van het klokkenluidersbeleid van PPF, dat ervoor moet zorgen dat de ontvanger van de openbaarmaking zich hiervan bewust is en de nodige maatregelen moet nemen om de openbaarmaking te onderzoeken en de identiteit van de klokkenluider te beschermen. Alle onthullingen van klokkenluiders zullen als vertrouwelijk worden behandeld en zullen zo grondig worden onderzocht als passend en mogelijk wordt geacht.

PPF streeft ernaar de melder op de hoogte te houden van de voortgang van het onderzoek en het waarschijnlijke tijdschema (als het geen anonieme melding is), maar er moet worden benadrukt dat de noodzaak van vertrouwelijkheid PPF er soms van kan weerhouden specifieke details van het onderzoek bekend te maken of eventuele disciplinaire en corrigerende maatregelen die als gevolg daarvan zijn genomen.

Een persoon die in het kader van dit beleid oprechte bezorgdheid uit, zal ook alle informatie over het onderzoek als vertrouwelijk behandelen.

3. Bescherming van de klokkenluider

PPF besteedt de grootst mogelijke zorg aan het beschermen van de identiteit van klokkenluiders en de vertrouwelijkheid van hun melding, binnen de grenzen die zijn vastgelegd in de van toepassing zijnde wet- en regelgeving.

Bovendien zet PPF zich in om ervoor te zorgen dat een persoon op geen enkele manier wordt benadeeld door bezorgdheid te uiten over vermoedelijk meldingsplichtig gedrag, met name door discriminatie, intimidatie, ontslag en verlies van voordelen.

[Een klokkenluider heeft het recht om:](#)

- [Misstanden te melden bij een leidinggevende/manager.](#)

- [Hun identiteit vertrouwelijk te houden.](#)
- [Wangedrag anonym te melden.](#)
- [Bescherming te krijgen tegen oneerlijke behandeling.](#)

4. Rollen & Verantwoordelijkheden

Het Uitvoerend Comité is verantwoordelijk en aansprakelijk voor de uitvoering van het beleid, alle medewerkers hebben de verantwoordelijkheid om zorgen te melden.

De klokkenluider moet:

- Overwegen om het eerst informeel aan de orde te stellen met een collega en/of leidinggevende/manager voordat hij/zij wangedrag via deze procedure meldt.
- Wangedrag te goeder trouw melden.
- Alle relevante informatie verstrekken.
- Beschikbaar zijn voor een onderzoek.
- Vertrouwelijkheid respecteren.

5. Goedkeuring, herzieningsperiode, toezicht

Dit beleid is herzien, besproken en goedgekeurd door het uitvoerend comité van PPF. Het beleid moet regelmatig, maar ten minste om de twee jaar, worden herzien en bijgewerkt. PPF voert driemaandelijks follow-up uit en in geval van schending van het beleid zal PPF alle middelen gebruiken om ze te elimineren en de nodige juridische en andere disciplinaire maatregelen nemen, die zijn toegestaan door de respectievelijke rechtsstelsels.




GERALD KÜHR
CEO



MARIEKE HOORNEMAN
CHIEF PEOPLE OFFICER



STÉPHANE RE
CFO



TORSTEN JACOBS
COO

Annex: Procedure klokkenluiders

Details voor herzieningen en beleidsupdates

Naam van het beleid:	Klokkenluidersbeleid
Versie nummer:	V3
Ingangsdatum van deze versie:	1 November 2024
Geautoriseerd door:	PPF Executive Committee
Scope:	Alle werknemers, aannemers en onderaannemers, uitzendkrachten, stagiairs, naargelang het geval
Cyclus van beleidsevaluatie:	2 jaar na ingangsdatum
Rolverantwoordelijkheid van de beoordelingscyclus:	Legal Counsel

Herzieningsgeschiedenis:	
Datum: 1 April 2019	Opstellen van V1 van het klokkenluidersbeleid
Goedgekeurd door:	PPF Management Board
Datum: 15 July 2023	Herziening van het klokkenluidersbeleid, toevoeging van bescherming van klokkenluiders (V2)
Goedgekeurd door:	PPF Executive Committee
Datum: 1 November 2024	Verwijzing naar lokale versies, herziening van soorten klokkenluiders, toevoeging van rechten en plichten van de klokkenluider (V3)
Goedgekeurd door:	PPF Executive Committee

Bijlage van de klokkenluidersregeling

KLOKKENLUIDERSBELEID

1. Introductie

Klokkenluiden is wanneer een werknemer of een andere persoon vermoedelijke vroegere, huidige of dreigende misstanden meldt, of een poging om misstanden te verbergen.

Deze procedure schetst het proces dat werknemers of andere personen moeten volgen bij het melden van een vermeende misstand binnen ons klokkenluidersbeleid en de basisprincipes van hoe we omgaan met geuite zorgen.

Het is belangrijk dat deze procedure wordt gevolgd bij het uiten van zorgen, om ervoor te zorgen dat de zaak correct wordt behandeld. Wanneer een bezorgdheid wordt geuit, zal de persoon worden beschermd tegen elke oneerlijke of negatieve behandeling. In het geval van het afschrikken, pesten, isoleren of anderszins tot slachtoffer maken van iemand die deze procedures gebruikt of het vernietigen van informatie over wanpraktijken, kunnen dit leiden tot disciplinaire maatregelen.

2. Rollen en Verantwoordelijkheden

The Chief People Officer (als Compliance Functie)

- Monitoren van zaken die aan de orde worden gesteld in samenhang met het nalevingsbeleid om ervoor te zorgen dat er een minimaal risico is op wanpraktijken en onethisch gedrag
- Ervoor zorgen dat alle zaken die aan de orde worden gesteld, serieus worden behandeld en snel worden afgehandeld in overeenstemming met het klokkenluidersbeleid en de klokkenluidersprocedure
- Waar nodig, ervoor zorgen dat er stappen worden ondernomen om te voorkomen dat eventuele problemen zich opnieuw voordoen
- Fungeren als aanspreekpunt met betrekking tot compliance@ppfeurope.com en klokkenluidersmeldsysteem op www.ppfeurope.com webpagina

Zakelijke en functionele hoofden

- Het bevorderen en bieden van een veilige cultuur en omgeving waarin werknemers en andere werknemers erop kunnen vertrouwen dat ze hun zorgen kunnen uiten zonder angst voor verwijten of beschuldigingen
- Ervoor zorgen dat er mechanismen zijn en als er een probleem bij hen wordt geuit, informeren zij de Chief People Officer onmiddellijk

Lijnmanagers

- Het bieden van een veilige omgeving waar werknemers en andere werknemers zich op hun gemak voelen om zich uit te spreken over zaken die van belang zijn.
- Ervoor zorgen dat alle aan de orde gestelde zaken serieus worden behandeld en snel worden afgehandeld in overeenstemming met het nalevingsbeleid en de huidige procedure
- Het handhaven van vertrouwelijkheid van de medewerker(s) die betrokken zijn bij de zorg

Werknemers en andere medewerkers

- Melden en nastreven van bezorgdheden
- Het uiten van bezorgdheden bij de juiste persoon op de juiste manier in overeenstemming met dit beleid
- • Geen kwaadwillige of strafbare beschuldigingen met betrekking tot de afdeling of collega's te uiten of na te streven

Legal Counsel verantwoordelijk voor Compliance

- Ondersteunt het werk van de Chief People Officer
- Stuurt binnen zeven dagen een bevestiging over de melding naar de klokkenluider (als het geen anonieme melding is)

3. 3. Informatie die nodig is om een bezorgdheid te uiten

Bij het uiten van een bezorgdheid in het kader van deze procedure moet een werknemer of een andere persoon waar mogelijk de volgende informatie verstrekken:

- de aard van de bezorgdheid en de belangrijkste elementen ervan,
- wanneer het gebeurde,
- wie erbij betrokken was.

Naast de details van de bezorgdheid moet een werknemer of een andere persoon proberen de volgende informatie te verstrekken:

- de achtergrond en de reden achter de bezorgdheid;
- of ze al de bezorgdheid met iemand hebben geuit en de reactie;
- eventuele andere relevante data;
- indien van toepassing moeten eventuele persoonlijke belangen van meet af aan worden aangegeven.

Het is belangrijk dat zaken niet door medewerkers zelf worden onderzocht. Bewijs is niet nodig, alleen een redelijke, eerlijke overtuiging dat er wangedrag heeft plaatsgevonden of waarschijnlijk zal plaatsvinden.

4. Uiten van een bezorgdheid

Werknemers of andere personen kunnen een bezorgdheid mondeling aan de orde stellen bij de leidinggevende of via een fysieke box (binnen het huidige ideeënbusstelsel om vertrouwelijke behandeling te beschermen), via het e-mailadres van compliance@ppfeurope.com of via een klokkenluidersmeldingssysteem op www.ppfeurope.com webpagina.

Fysieke box: op elk PPF-terrein is er een fysieke box waarin medewerkers hun bezorgdheid kunnen uiten

E-mail adres: PPF heeft een speciaal e-mailadres van compliance@ppfeurope.com. Alleen de Chief People Officer en juridisch adviseur heeft toegang tot het e-mailadres.

Meldingssysteem voor klokkenluiders: op www.ppfeurope.com webpagina, waar anonym gemeld kan worden.

Zorgen kunnen zowel mondeling, telefonisch als persoonlijk worden geuit. Het bedrijfs- of functioneel hoofd, de leidinggevenden of een andere geschikte persoon die over een bezorgdheid is benaderd, heeft de mondelinge bezorgdheid schriftelijk vastgelegd en - naast de mogelijkheid om deze te controleren, te corrigeren en door ondertekening te aanvaarden - in tweevoud aan de klokkenluider overhandigd.

Als de klokkenluider de melding persoonlijk doet, moeten het bedrijfs- of functioneel hoofd, leidinggevenden of een andere geschikte persoon die is benaderd over een bezorgdheid:

- a) - na het verstrekken van informatie in overeenstemming met de regelgeving inzake de bescherming van persoonsgegevens – deze in een permanente en opvraagbare vorm vastleggen, of
- b) stelt het schriftelijk vast en zorgt ervoor dat - naast de mogelijkheid om het te controleren, te corrigeren en te aanvaarden door middel van ondertekening – het in tweevoud aan de klokkenluider wordt overhandigd.

Bij het opschrijven van een verbale bezorgdheid moet een volledig en nauwkeurig verslag worden gemaakt. In het geval van een mondelinge melding moet de aandacht van de klokkenluider worden gevestigd op de gevolgen van een melding te kwader trouw, op de procedureregels die gelden voor het onderzoek naar de melding en op het feit dat zijn identiteit in alle fasen van het onderzoek vertrouwelijk zal worden behandeld.

5. Procedure voor het omgaan met bezorgdheid

Alle onderzoeken zullen met de nodige omzichtigheid, zo snel mogelijk en volgens deze procedure worden uitgevoerd. De juridisch adviseur die verantwoordelijk is voor Compliance stuurt binnen zeven dagen een bevestiging over de melding naar de klokkenluider (als het geen anonieme melding is). Als onderdeel van de bevestiging moet de klokkenluider algemene informatie krijgen over de procedurele en gegevensverwerkingsregels.

Het onderzoek moet binnen 30 dagen na het aan de orde stellen van de zaak worden afgerond, hoewel sommige scenario's kunnen leiden tot een langer tijdsbestek met goedkeuring van de [Chief HR en Legal People Officer](#). In dit geval moet de klokkenluider worden geïnformeerd over de verwachte datum van het onderzoek en de redenen voor de verlenging van het onderzoek (als het geen anonieme melding is).

Zodra het bedrijfs- of functioneel hoofd, leidinggevend en of een andere geschikte persoon zijn benaderd over een probleem, moeten zij [Chief People HR en Legal Officer](#) en de juridisch adviseur die verantwoordelijk is voor Compliance onmiddellijk op de hoogte stellen van het probleem, met inachtneming van de vertrouwelijkheid.

De onderzoeken zullen worden geleid door de [Chief People, HR en Legal Officer](#), die het recht heeft om indien nodig de Legal Counsel die verantwoordelijk is voor Compliance of het bedrijfs- en functioneel hoofd te betrekken. De [Chief People HR en Legal Officer](#) beslist over de te ondernemen acties met goedkeuring van het Uitvoerend Comité.

In verband met zorgen die via de ideeënbox worden geuit, wordt de ideeënbus elke 2 weken geopend door de fabrieksdirecteur of algemeen directeur en de HR-verantwoordelijke (samen aanwezig). Zorgen worden verzameld en onmiddellijk doorgestuurd naar [Chief People HR en Legal Officer](#) en Legal Counsel die verantwoordelijk zijn voor Compliance.

De [Chief People HR and Legal Officer](#) kan de klokkenluider uitnodigen om de melding aan te vullen en te verduidelijken, de feiten te verduidelijken en aanvullende informatie te verstrekken als het geen anonieme melding is.

Als het instellen van een strafrechtelijke procedure op basis van de melding gerechtvaardigd is, moeten maatregelen worden genomen.

De [Chief People HR and Legal Officer](#) informeert – indien het geen anonieme melding betreft – de klokkenluider schriftelijk over het onderzoek naar de melding of het weglaten ervan en de reden voor het weglaten, het resultaat van het onderzoek en de genomen of geplande maatregelen. Schriftelijke informatie is niet nodig als de klokkenluider mondeling op de hoogte is gesteld.

Indien het onderzoek naar de melding achterwege kan worden gelaten of, op grond van het onderzoek van de melding, de melding ongegrond is of geen verdere actie nodig is, dienen de gegevens met betrekking tot de melding binnen zestig dagen na het achterwege of niet in het onderzoek te zijn afgerond.

Als er actie wordt ondernomen op basis van het onderzoek naar de melding - met inbegrip van juridische procedures of disciplinaire maatregelen tegen de klokkenluider - kunnen de gegevens met betrekking tot de melding worden verwerkt in het kader van het interne meldingssysteem voor klokkenluiders totdat de op basis van de melding gestarte procedures zijn afgerond. De [Chief People, HR en Legal Officer](#) evalueert de noodzaak van de verwerking van de op deze manier behaalde persoonsgegevens ten minste eenmaal per jaar vanaf het begin van de gegevensverwerking.



Milieubeleid



I. Beleidsverklaring

Wij zijn van mening dat klimaatverandering een van de meest bedreigende wereldwijde uitdagingen is voor onze samenleving en onze planeet. Het bedrijfsleven kan en moet de kracht van het goede zijn, we nemen onze verantwoordelijkheden serieus. Partner in Pet Food zet zich in voor de bescherming van het milieu, de gezondheid en veiligheid van onze medewerkers en de gemeenschap waarin we actief zijn. We streven ernaar ons bedrijf te verbeteren en te ontwikkelen om een minder negatieve impact te hebben op het lokale en wereldwijde milieu en een duurzamere wereld voor mensen en huisdieren.

PPF beoogt met dit beleid :

- Blijven inzetten voor het beoordelen, monitoren en beperken van onze impact door middel van verschillende initiatieven en continue verbetering van onze praktijken,
- Zorgen voor naleving van alle relevante milieuwet- en regelgeving en onszelf uitdagen om jaar na jaar beter te worden,
- Samenwerken met onze stakeholders om de impact op het milieu te verminderen,
- Ervoor zorgen dat medewerkers op de hoogte zijn van het PPF-milieubeleid en gemotiveerd zijn om het toe te passen,
- Ervoor zorgen dat onze impact op het milieu in overweging wordt genomen in elk aspect van zakelijke beslissingen.

II. Draagwijdte

Dit beleid is van toepassing op alle werknemers en personen die werkzaamheden uitvoeren voor PPF- of PPF-bedrijven in een PPF-land, met inbegrip van,

- Alle medewerkers
- Aannemers en onderaannemers
- Uitzendkrachten
- Stagiairs, stagiaires, al naar gelang het geval.

Onze 'PPF Supplier Code of Conduct and Sustainable Sourcing Policy' bevat een reeks vereisten waaraan al onze leveranciers moeten voldoen om zaken met ons te kunnen doen.

III. Principes

PPF zet zich in voor de internationale principes van milieubescherming. Daarnaast beschouwen wij de volgende basisprincipes als leidend in onze bedrijfsvoering:

- In al onze gebouwen houden we rekening met cruciale milieuaspecten en -effecten.
- We houden rekening met het efficiënte gebruik van energie en natuurlijke hulpbronnen, het elimineren en minimaliseren van afval en we volgen de logica van verminderen, hergebruiken en recyclen.
- Wij zijn van mening dat milieukwesties naar behoren worden beoordeeld en in aanmerking worden genomen bij het nemen van belangrijke beslissingen.
- We zijn echt bezig met het tegengaan van klimaatverandering.
- We meten de aanzienlijke milieueffecten van onze activiteiten, stellen doelen voor verbeteringen en monitoren de voortgang op gebieden zoals maar niet beperkt tot energie, afval, watergebruik/-kwaliteit, uitstoot van broeikasgassen. We voeren een jaarlijkse evaluatie uit, inclusief de voortgang ten opzichte van de doelstellingen, en maken die beoordeling openbaar in ons jaarlijkse duurzaamheidsverslag.



- We werken samen met onze leveranciers, klanten en andere belanghebbenden over milieukwesties met betrekking tot onze producten, de productie ervan en de duurzaamheid van toeleveringsketens.

IV. Empowerment

Omdat iedereen een rol speelt bij een positieve impact op het milieu, moedigen we onze medewerkers aan om te leren en kennis te delen door middel van trainingen, om het beste in iedereen naar boven te halen op het gebied van duurzaamheid en onze impact op het milieu. We bevorderen dat werknemers een passend niveau van kennis en begrip hebben met betrekking tot hun verantwoordelijkheden voor het milieu en zich bewust zijn van de acties die ze kunnen ondernemen om hun impact te verminderen.

V. Strategische doelstellingen

In september 2022 lanceerden we onze gerichte duurzaamheidsstrategie, genaamd PETS (inclusief alle gebieden van duurzaamheid, bestaande uit 4 pijlers: Prestaties, Milieu (environment), Team, Samenleving).

Partner in Pet Food zet zich in om samen te werken met alle belanghebbenden en transparant te communiceren over alle vooruitgang in de richting van haar duurzaamheidsdoelstellingen en -ambities. Binnen onze PETS-strategie, onder de pijler Milieu, stellen we doelen en toezeggingen met als doel te voldoen aan de huidige vraag naar onze producten zonder het milieu voor toekomstige generaties te beïnvloeden.

We hebben de volgende doelstellingen en toezeggingen:

5.1 Gevolgen voor het klimaat

Vermindering van onze uitstoot van broeikasgassen in overeenstemming met de Overeenkomst van Parijs om een wereldwijde temperatuurstijging van minder dan 1,5°C ten opzichte van het pre-industriële niveau te waarborgen.

5.2 Vermindering van de uitstoot van broeikasgassen en energiebeheer

Om het energiebeheer verder te optimaliseren en de uitstoot van broeikasgassen te verminderen, streeft PPF ernaar om de meest effectieve technologieën toe te passen en initiatieven te implementeren, evenals best practices op al haar locaties.

We verbinden ons ertoe om onze absolute scope 1- en 2-broeikasgasemissies tegen 2030 met 42% te verminderen ten opzichte van het basisjaar 2021. We zijn ook vastbesloten om onze absolute scope 3-broeikasgasemissies van gekochte goederen en diensten, kapitaalgoederen, brandstof- en energiegerelateerde activiteiten, upstream transport en distributie, afval dat wordt gegenereerd tijdens operaties, zakenreizen, upstream gehuurde activa en downstream transport en distributie met 42% te verminderen binnen hetzelfde tijdsbestek. Ons doel is gevalideerd door SBTi (Science Based Target initiative).

Als gevolg hiervan zullen we, zelfs als ons bedrijf uitbreidt, blijven werken aan het verminderen van onze emissies in vergelijking met ons basisscenario van 2021 door de energie-efficiëntie te verbeteren, alternatieven te onderzoeken en hernieuwbare energiebronnen te integreren om onze Scope 1- en 2-emissies te beïnvloeden. Tegelijkertijd richten we ons ook op onze Scope 3-emissiehefbomen in nauwe samenwerking met partners – zowel binnen als buiten onze industrie.

5.3 Circulaire economie

Onze impact op het milieu minimaliseren door onze operationele voedselverspilling te beheren en onze verpakkingso oplossingen te optimaliseren door middel van sectoroverschrijdende samenwerking om de circulariteit van onze producten te verbeteren.

5.4 Afval management

Afvalbeheer is het proces van het monitoren van afval dat wordt geproduceerd met de activiteiten van ons bedrijf, waarbij wordt geprobeerd ons te concentreren op een circulaire economie: minimaliseer afval en vervuiling; producten en materialen in gebruik te houden; en regenereren van natuurlijke systemen.

We streven ernaar onze impact op het milieu te minimaliseren door onze operationele voedselverspilling te beheren door voortdurende verbetering van onze manier van werken en best practices.

We verbinden ons ertoe om onze operationele voedselverspilling tegen 2025 met 30% en tegen 2027 met 50% te verminderen.

5.5. Verpakng

De verpakking van onze producten is essentieel om de binnenkant te beschermen en ervoor te zorgen dat deze voldoet aan onze hoge kwaliteitsnormen, voedselverspilling te voorkomen en onze klanten te informeren.

We begrijpen de soorten verpakkingen die in onze producten worden gebruikt en proberen ze recyclebaar en minder koolstofintensief te maken (zoals vermindering van plastic), wat betekent dat er minder afval naar de stortplaats gaat, minder plastic wordt verbrand en meer verpakkingen kunnen worden gebruikt in de circulaire economie.

We zetten ons in om ervoor te zorgen dat 100% van het eigen verpakkingsmateriaal van ons droge portfolio tegen eind 2024 recyclebaar is, ontwikkelingsprojecten te starten voor alle extern geproduceerde verpakkingsmaterialen die niet recyclebaar zijn tegen 2025, ervoor te zorgen dat 100% van onze zakverpakkingen tegen 2030 recyclebaar is of gemaakt is van gerecyclede materialen.

VI. Goedkeuring, beoordelingsperiode en eigendom van het beleid

Dit beleid is herzien, besproken en goedgekeurd door het uitvoerend comité van PPF. Het beleid moet regelmatig, maar ten minste jaarlijks, worden herzien en bijgewerkt.

PPF voert een jaarlijkse follow-up uit in verband met de doelstellingen die in dit beleid zijn vastgelegd.




GERALD KÜHR
CEO



MARIEKE HOORNEMAN
CHIEF PEOPLE OFFICER



STÉPHANE RE
CFO



TORSTEN JACOBS
COO

Details voor herzieningen en beleidsupdates

Naam van het beleid:	Milieubeleid
Versie nummer:	V2
Ingangsdatum van deze versie:	1 November 2024
Geautoriseerd door:	PPF Executive Committee
Scope:	Dit beleid is van toepassing op alle werknemers en personen die werkzaamheden uitvoeren voor PPF- of PPF-bedrijven in een PPF-land, met inbegrip van <ul style="list-style-type: none"> • Alle medewerkers • Aannemers en onderaannemers • Uitzendkrachten • Stagiairs, al naar gelang het geval
Cyclus van beleidsevaluatie:	Jaarlijks vanaf ingangsdatum
Rolverantwoordelijkheid van de beoordelingscyclus:	Head of Sustainability

Herzieningsgeschiedenis:	
Datum: 1 Juni 2023	Opstellen van V1 van het milieubeleid
Goedgekeurd door:	PPF Executive Committee
Datum: 1 November 2024	Volledige herziening van V1 van het milieubeleid
Goedgekeurd door:	PPF Executive Committee



**MODERNE SLAVERNIJ
BELEID**

I. Introductie

Moderne slavernij is een misdaad en een schending van de fundamentele mensenrechten. Het neemt verschillende vormen aan, zoals slavernij, dienstbaarheid, gedwongen en verplichte arbeid en mensenhandel, die allemaal gemeen hebben dat een ander een persoon van zijn vrijheid berooft om hem uit te buiten voor persoonlijk of commercieel gewin.

Alle bedrijven behorend tot de PPF Group en alle bedrijven waarin bedrijven van de PPF Group een meerderheidsaandeel, meerderheidsstemrechten of een directe of indirecte controlerende invloed hebben (**hierna "PPF-bedrijven of PPF" genoemd**) hebben een nultolerantiebenadering ten aanzien van moderne slavernij. We zijn vastbesloten om ethisch en integer te handelen in al onze zakelijke transacties en relaties en om effectieve systemen en controles te implementeren en te handhaven, om ervoor te zorgen dat moderne slavernij nergens plaatsvindt, zowel in ons eigen bedrijf of in een van onze toeleveringsketens.

We verwachten dezelfde hoge normen van al onze aannemers, leveranciers en andere zakelijke partners.

II. Scope

Dit beleid is van toepassing op alle personen die werken voor een bedrijf van PPF of namens ons in welke hoedanigheid dan ook, met inbegrip van werknemers op alle niveaus, directeuren, functionarissen, uitzendkrachten, gedetacheerde werknemers, vrijwilligers, stagiaires, tussenpersonen, aannemers, externe consultants, externe vertegenwoordigers en zakenpartners (onderaannemers, leveranciers enz.).

Dit beleid maakt geen deel uit van de arbeidsovereenkomst van een werknemer en we kunnen het op elk moment wijzigen.

III. Verantwoordelijkheid voor het beleid

PPF heeft de algehele verantwoordelijkheid om ervoor te zorgen dat dit beleid voldoet aan onze wettelijke en ethische verplichtingen en dat iedereen, die onder onze controle valt, het naleeft.

Het Uitvoerend Comité is primair en dagelijks verantwoordelijk voor de uitvoering van dit beleid, het gebruik en de effectiviteit ervan, en behandelt alle vragen hierover om ervoor te zorgen dat ze effectief zijn in het tegengaan van moderne slavernij.

Het management op alle niveaus is ervoor verantwoordelijk dat degenen die aan hen rapporteren dit beleid begrijpen en naleven.

Opmerkingen, suggesties en vragen worden aangemoedigd en moeten worden gericht aan de Chief People Officer.

IV. Naleving van het beleid

Het voorkomen, opsporen en melden van moderne slavernij, in elk onderdeel van ons bedrijf of onze toeleveringsketens, is de verantwoordelijkheid van iedereen die voor ons werkt of onder onze controle staat. U bent verplicht om elke activiteit te vermijden die kan leiden tot of de suggestie kan wekken van een schending van dit beleid.

U wordt aangemoedigd om in een zo vroeg mogelijk stadium uw bezorgdheid te uiten over elk probleem of vermoeden van moderne slavernij in delen van ons bedrijf of toeleveringsketens van elk leveranciersniveau.

Als u denkt of vermoedt dat er een schending van dit beleid heeft plaatsgevonden of dat deze in de toekomst kan plaatsvinden, moet u uw leidinggevende of de Chief People Officer hiervan op de hoogte stellen OF dit zo snel mogelijk melden in overeenstemming met ons klokkenluidersbeleid.

Als u niet zeker weet of een bepaalde handeling, de behandeling van werknemers in het algemeen of hun arbeidsomstandigheden binnen een niveau van onze toeleveringsketen of ons bedrijf een van de verschillende vormen van moderne slavernij vormt, meld dit dan zo snel mogelijk bij uw leidinggevende of Chief People Officer OF meld dit in overeenstemming met ons klokkenluidersbeleid.

We streven ernaar openheid aan te moedigen en zullen iedereen ondersteunen die te goeder trouw oprechte zorgen uitspreekt in het kader van dit beleid, zelfs als ze het bij het verkeerde eind blijken te hebben. We doen er alles aan om ervoor te zorgen dat niemand nadelige gevolgen ondervindt als gevolg van het te goeder trouw melden van hun vermoeden dat moderne slavernij in welke vorm dan ook plaatsvindt of kan plaatsvinden in een deel van ons eigen bedrijf of in een van onze toeleveringsketens.

Nadelige gevolgen omvat ontslag, disciplinaire maatregelen, bedreigingen of andere ongunstige behandeling in verband met het uiten van een bezorgdheid.

Als u van mening bent dat u een dergelijk gevolg heeft ondervonden, moet u uw leidinggevende hiervan onmiddellijk op de hoogte stellen. Als het probleem niet wordt opgelost en u bent een werknemer, moet u dit melden in overeenstemming met ons klokkenluidersbeleid.

V. Schendingen van dit beleid

Mogelijke schendingen van het beleid zullen volledig worden onderzocht en PPF doet er alles aan om de hoofdoorzaak van eventuele incidenten te begrijpen.

Elke werknemer die dit beleid overtreedt, krijgt te maken met disciplinaire maatregelen, die kunnen leiden tot ontslag wegens wangedrag of grove schuld volgens de lokale wetgeving.

Als er geen bevredigende heroverweging wordt genomen, kunnen we onze relatie met andere personen en organisaties die namens ons werken beëindigen, als ze dit beleid schenden.

VI. Goedkeuring, Herzieningsperiode, Monitoring

Dit beleid is herzien, besproken en goedgekeurd door het uitvoerend comité van PPF. Het beleid moet regelmatig, ten minste om de twee jaar, worden herzien en bijgewerkt.

PPF voert follow-up uit en in geval van schending van het beleid, zal PPF alle middelen gebruiken om ze te elimineren en de nodige juridische en andere disciplinaire maatregelen nemen, die zijn toegestaan door de respectieve rechtsstelsels.



GERALD KÜHR
CEO



MARIEKE HOORNEMAN
CHIEF PEOPLE OFFICER



STÉPHANE RE
CFO



TORSTEN JACOBS
COO

Details voor herzieningen en beleidsupdates

Naam van het beleid:	Moderne Slavernij Beleid
Versie nummer:	V2
Ingangsdatum van deze versie:	30 September 2024
Geautoriseerd door:	PPF Executive Committee
Scope:	Alle personen die in welke hoedanigheid dan ook voor of namens PPF werken, met inbegrip van werknemers op alle niveaus, directeuren, functionarissen, uitzendkrachten, gedetacheerde werknemers, vrijwilligers, stagiaires, tussenpersonen, aannemers, externe consultants, externe vertegenwoordigers en zakenpartners
Cyclus van beleidsevaluatie:	2 jaarlijks vanaf ingangsdatum
Rolverantwoordelijkheid van de beoordelingscyclus:	Legal Counsel

Herzieningsgeschiedenis:	
Datum: 15 July 2023	Opstellen van V1 van Moderne Slavernij Beleid
Goedgekeurd door:	PPF Executive Committee
Datum: 1 November 2024	Wijziging van Chief People Officer (V2)
Goedgekeurd door:	PPF Executive Committee

The logo for PPF, consisting of the lowercase letters 'ppf.' in a bold, green, sans-serif font. The period is a solid green circle.

Gelijke Kansen Beleid



I. Introductie

Het doel van dit Gelijkekansenbeleid (hierna: het "Beleid") is om de principes en normen vast te stellen die alle ondernemingen die behoren tot de PPF Groep en alle ondernemingen waarin de ondernemingen van de PPF Groep een meerderheidsaandeel, meerderheidsstemrechten of een directe of indirecte zeggenschapsinvloed hebben (hierna: PPF-ondernemingen of PPF) essentieel acht om het hoogst mogelijke niveau van gelijke kansen te waarborgen en elke vorm van discriminatie in arbeidsverhoudingen en selectie te voorkomen Processen.

II. Toepassingsgebied

Het toepassingsgebied van dit beleid is van toepassing op alle PPF-bedrijven en hun respectievelijke werknemers, evenals op personen die solliciteren naar een openstaande functie.

III. Algemene doelstellingen, ethische principes

In de loop van het dienstverband respecteert PPF de waarden, waardigheid en uniciteit van alle mensen, of ze nu al in dienst zijn bij PPF of werk zoeken bij PPF. PPF keurt alle vormen van discriminatie af en handhaaft bij de uitvoering van haar taken de beginselen van gelijke kansen en gelijke behandeling in alle opzichten in overeenstemming met de internationale arbeidsnormen van de IAO. PPF houdt rekening met de belangen van haar werknemers en stemt deze af om te zorgen voor arbeidsomstandigheden en werkomgeving die bevorderlijk zijn voor het behoud en de versterking van de fundamentele waarden van de internationale arbeidsnormen van de ILO, en de bevordering van gelijke behandeling en gelijke kansen.

IV. Betrokkenheid

1.) PPF zet zich in voor gelijke behandeling en gelijke kansen bij de selectie en tewerkstelling (met inbegrip van promotie, toegang tot opleiding, enz.) van haar werknemers, en bestrijdt alle vormen van discriminatie.

Het verbiedt elke directe en indirecte vorm van discriminatie die ertoe leidt dat een persoon of groep ongunstiger wordt behandeld dan een andere, op grond van ras, etnische afkomst, huidskleur, geslacht, taal, godsdienst, politieke of andere overtuiging, nationale of sociale afkomst, financiële situatie, lidmaatschap van een vakbond, opleiding, sociale status, burgerlijke staat, leeftijd, gezondheid, handicap, genetisch erfgoed, genderidentiteit, taalgebruik of seksuele geaardheid of enige andere situatie, kenmerk of eigenschap.

PPF verbiedt alle vormen van intimidatie, onwettige segregatie.

2.) PPF zorgt ervoor dat sollicitanten en werknemers uitsluitend worden behandeld op basis van hun kwalificaties, vaardigheden en deskundigheid die relevant zijn voor hun functie, de specifieke aard van hun functie, de kwantiteit en kwaliteit van het uitgevoerde werk en met het oog op het beperken van nadelen die voortvloeien uit de ongelijkheid van levenskansen, zoals gedefinieerd in de wet.

3.) Met de bovenstaande principes in het achterhoofd bewaakt PPF de diversiteit van het personeelsbestand, rekening houdend met de gegevens die kunnen worden verzameld en gedocumenteerd.

4.) PPF draagt er zorg voor dat in geval van een vermoedelijke of daadwerkelijke schending van de vereisten van gelijke behandeling en gelijke kansen, de omstandigheden van het geval volledig en gedetailleerd worden onderzocht, en PPF werkt daartoe samen met zowel de benadeelde partij en/of de instantie die de zaak behandelt, zorgt ervoor dat de oorzaken



worden geïdentificeerd en, indien nodig, neemt de maatregelen die nodig zijn om persoonlijke aansprakelijkheid af te dwingen en verdere schendingen te voorkomen. Ons klokkenluidersbeleid beschrijft de ethische normen en procedures, standaarden en protocollen voor het uiten van bezorgdheid over vermoedelijke misstanden of immoreel, onethisch gedragvoorkomend.

V. Specifieke doelen, programma's

PPF schakelt de HR-afdeling in om toezicht te houden op de praktische uitvoering van de vereisten inzake gelijke behandeling en gelijke kansen, rekening houdend met verzamelbare en gedocumenteerde gegevens.

PPF stelt de volgende specifieke prioritaire doelstellingen, programma's en maatregelen vast om gelijke kansen te waarborgen:

1. Vergroot het toepassingsgebied van regelgeving in het werkgelegenheidsproces om gelijke kansen te bevorderen.

In het kader van de voordelen die zij op grond van de wet en het huishoudelijk reglement kan toekennen, kan PPF positieve discriminatie toepassen op de belangrijkste doelgroep, mits het doel en de criteria van het voordeel zorgvuldig worden afgewogen en onder gelijke voorwaarden.

2. Zorgen voor gelijke toegang tot opleidingsprogramma's

Daartoe biedt PPF gelijke toegang tot opleidingsmogelijkheden. PPF houdt bij het opstellen van het opleidingsplan rekening met de ontwikkelingsvoorstellen die tijdens het functioneringsgesprek worden gedaan, onderzoekt de leer- en ontwikkelingsbehoeften van medewerkers en stemt deze af op de belangen van het PPF.

3. Creëer een gezinsvriendelijke werkplek

Om een gezinsvriendelijke werkplek te creëren, besteedt de PPF bijzondere aandacht aan de integratie van werknemers die terugkeren van ouderschapsverlof.

We bieden gezinsvriendelijke beleidsmaatregelen aan onze werknemers, tijd voor borstvoeding/ kolven, betaald ouderschapsverlof of zomerkamp voor kinderen.

Het is een belangrijke missie van PPF om zoveel mogelijk deeltijdse banen te bieden aan mensen in bijzondere levenssituaties (bijv. ouders met meerdere kinderen, alleenstaande ouders) om hun baan te behouden (rekening houdend met de specifieke eisen van de baan).

VI. Procedure voor de handhaving van het vereiste van gelijke behandeling

1. Klokkenluiden

Ons klokkenluidersbeleid beschrijft de ethische normen en procedures, standaarden en protocollen die van toepassing zijn wanneer iemand vermoedens van wangedrag, immoreel of onethisch gedrag van een werknemer wil melden. Als PPF-medewerkers of een andere persoon zich echt en ernstig zorgen maken over een van de bovenstaande, kunnen ze dit mondeling melden aan de lijnmanager via een fysieke box (in de huidige ideeënbuis voor vertrouwelijkheid), e-mailen naar compliance@ppfeurope.com, of via het klokkenluidersmeldingssysteem op www.ppfeurope.com webpagina. PPF zet zich in om ervoor te zorgen dat een persoon op geen enkele manier wordt benadeeld door bezorgdheid te uiten over vermoedelijk meldingsplichtig gedrag, met name door discriminatie, intimidatie, ontslag en verlies van voordelen.



Deze bepaling doet geen afbreuk aan het recht van het slachtoffer om rechtstreeks rechtsmiddelen aan te wenden die beschikbaar zijn op grond van de toepasselijke wetgeving.

VII. Goedkeuring, beoordelingsperiode, monitoring

Dit beleid is herzien, besproken en goedgekeurd door het uitvoerend comité van PPF. Het beleid moet regelmatig, maar ten minste om de twee jaar, worden herzien en bijgewerkt. In geval van schending van het beleid zal PPF alle middelen gebruiken om ze te elimineren en de nodige juridische en andere disciplinaire maatregelen te nemen, die zijn toegestaan door de respectieve rechtssystemen.

GERALD KÜHR
CEO

MARIEKE HOORNEMAN
CHIEF PEOPLE OFFICER

STÉPHANE RE
CFO

TORSTEN JACOBS
COO



Details voor herzieningen en beleidsupdates

Naam van het beleid::	Gelijke kansenbeleid
Versie nummer:	V2
Ingangsdatum van deze versie:	1 November 2024
Geautoriseerd door:	PPF Executive Committee
Scope:	PPF-bedrijven en hun respectievelijke werknemers, evenals personen die solliciteren naar een openstaande functie
Cyclus van beleidsevaluatie:	2 jaar vanaf ingangsdatum
Rolverantwoordelijkheid van de beoordelingscyclus:	Legal Counsel

Revision history:	
Datum: 15 July 2023	Opstellen van V1 van het gelijke kansenbeleid
Goedgekeurd door:	PPF Executive Committee
Datum: 1 November 2024	Wijziging van Chief People Officer (V2)
Goedgekeurd door:	PPF Executive Committee



**ANTI-OMKOPING
EN CORRUPPTIE
BELEID**



1. INTRODUCTIE

- 1.1 PPF zet zich in om professioneel, eerlijk en integer te handelen in alle zakelijke transacties en relaties, en handhaaft de hoogste ethische normen in al haar activiteiten.
- 1.2 PPF handelt in haar bedrijfsvoering te goeder trouw en op een eerlijke manier, waarbij zij voldoet aan alle toepasselijke regelgeving in de landen waar zij actief is of van plan is te opereren, en alleen gebruik maakt van toegestane zakelijke praktijken.
- 1.3 PPF zet zich in voor het handhaven van het hoogste niveau van transparantie in alle financiële transacties en voor het nakomen van al haar fiscale verplichtingen, waarbij ervoor wordt gezorgd dat alle financiële praktijken op een integere manier en in overeenstemming met de toepasselijke wet- en regelgeving worden uitgevoerd.
- 1.4 Dit beleid ter bestrijding van omkoping en corruptie (hierna: Beleid) beschrijft de vereisten en normen van wettige en ethische bedrijfspraktijken die vereist zijn voor alle bedrijven die behoren tot PPF Group en alle bedrijven waarin PPF Group bedrijven een aandeel, stemrechten of een directe of indirecte invloed hebben.
- 1.5 PPF hanteert een zero-tolerance beleid ten aanzien van elke vorm van overtreding en verbiedt ten strengste alle illegale of onethische handelspraktijken.

2. SCOPE

- 2.1 Dit beleid is van toepassing op alle onder de richtlijn vallende personen en entiteiten.
- 2.2 "Onder de richtlijn vallende en entiteiten" verwijst naar alle personen die werken voor een bedrijf van de PPF Group of namens ons in welke hoedanigheid dan ook, met inbegrip van:
 - (i) Werknemers op alle niveaus (bijv. gedetacheerde werknemers, uitgezonden werknemers, deeltijdse werknemers, stagiairs en andere personen die als werknemers worden geclassificeerd).
 - (ii) Vrijwilligers, stagiaires, tijdelijk personeel, freelancers, onderaannemers, leveranciers en soortgelijke personen of entiteiten.
 - (iii) Derden of tegenpartijen zoals directeuren, functionarissen, kopers, klanten, leveranciers, verkopers, zakenpartners, joint venture-partners, tussenpersonen, aannemers, vertegenwoordigers, intermediairs, consultants, adviseurs, overheid en overheidsinstanties, politieke partijen (met inbegrip van hun adviseurs, vertegenwoordigers en ambtenaren), overheids- of overheidsfunctionarissen en politici.
 - (iv) Elke andere persoon, onderneming of organisatie waarmee PPF samenwerkt of die valt onder een ander PPF-beleid, zoals het klokkenluidersbeleid van PPF of het ESG-beleid (Environmental, Social and Corporate Governance) van PPF.
- 2.3 Dit beleid beschrijft de verantwoordelijkheden van PPF en de onder de richtlijn vallende personen en entiteiten met betrekking tot de naleving en handhaving van onze nultolerantiepositie met betrekking tot illegale of onethische handelspraktijken.

- 2.4 Ingesloten personen en entiteiten zijn verplicht een opleiding over dit beleid te volgen en zich bewust te zijn van hun verantwoordelijkheden.

3. TERMEN EN DEFINITIE

Voor de toepassing van dit beleid zijn de volgende termen en definities van toepassing.

- 3.1 **“Omkoping”** – het aanbieden, geven, beloven, vragen, instemmen, ontvangen, aanvaarden of vragen om iets van waarde, direct of indirect, om een actie of beslissing te veroorzaken of te beïnvloeden, met de bedoeling een ongepast voordeel te behalen, dat in strijd is met de waarde, het beleid en de procedures van PPF, en/of de toepasselijke wetten, regels of voorschriften.
- 3.2 **“Alles van waarde”** – verwijst naar contant geld, geschenken en entertainment aan familieleden, kwijtschelding van schulden, leningen, persoonlijke gunsten, seksuele gunsten, kortingen, smeergeld, voorkennis, maaltijden en reizen, politieke, sociale en liefdadigheidsbijdragen, zakelijke of werkgelegenheidskansen, medische zorg, aandelen, onroerend goed of andere items van aanzienlijke waarde. Items van waarde die worden gegeven in overeenstemming met de vereisten van dit beleid en de toepasselijke wetgeving, en die niet bedoeld zijn om een onrechtmatig of ongepast voordeel te verkrijgen, worden niet als niet-conform beschouwd.
- 3.3 **“Geschenken en entertainment”** – Dit verwijst naar elke vorm van een geschenk, entertainment, gastvrijheid, beloning, voordeel, gunst of andere stimulans die worden ontvangen of aangeboden. Dit omvat, maar is niet beperkt tot, items zoals tickets voor evenementen, maaltijden, reizen, vakanties, accommodaties en andere vormen van gastvrijheid.
- 3.4 **“Smeergeld”** – ontstaan wanneer de derden of zakenpartners een deel van hun vergoedingen, commissies of andere voordelen betalen aan de onder de richtlijn vallende Personen en Entiteiten of andere besluitvormers in ruil voor het toekennen van een contract of een ander zakelijk voordeel.
- 3.5 **“Corruptie”** – is oneerlijke of illegale handeling die wordt uitgevoerd om iets van waarde te verkrijgen door misbruik te maken van macht of autoriteit. Dit omvat, maar is niet beperkt tot, activiteiten zoals fraude, verduistering, nepotisme en ontvreemding, en kan plaatsvinden in zowel de publieke als de private sectorverduistering
- 3.6 **“Manipulatie van biedingen”** – een vorm van samenzwering waarbij de verkoper, vaak met de hulp van een oneerlijke werknemer of meerdere werknemers, het concurrerende biedproces illegaal manipuleert om een contract of bedrijfsvoordeel veilig te stellen door de uitkomst vooraf te bepalen of te beïnvloeden.
- 3.7 **“Facilitaire Betaling”** – Omkoping of niet-officiële betalingen aan of door een persoon die bedoeld zijn om routinematige transacties of processen (zoals administratieve of bureaucratische taken) te versnellen waar de betaler al recht op heeft.
- 3.8 **“Overheid of overheidsfunctionarissen”** – (i) een functionaris, vertegenwoordiger of werknemer van een lokale, regionale en nationale overheid, een overheidsbedrijf

(of een agentschap, afdeling of instrument daarvan) of politieke partij, of openbare internationale organisatie die is opgericht krachtens een internationaal verdrag (ii) een vertegenwoordiger, functionaris of werknemer van een entiteit die eigendom is van of wordt gecontroleerd door een overheid, met inbegrip van regelgevende instanties, staatsbedrijven en andere aan de overheid gelieerde organisaties.

4. VERBODEN ACTIVITEITEN

4.1 Corruptie en omkoping

PPF verbiedt ten strengste alle onder de richtlijn vallende personen en entiteiten om enige vorm van corruptie en omkoping in te voeren of te accepteren. Dit verbod is van toepassing op alle activiteiten, zowel nationaal als internationaal, en is volledig in overeenstemming met alle toepasselijke wet- en regelgeving.

In het bijzonder mogen onder de richtlijn vallende personen en entiteiten niet:

- ongepaste en ongewenste betalingen te doen of toe te staan aan een lokale of buitenlandse overheid of overheidsfunctionaris of een andere gelieerde persoon of entiteit;
- proberen een lokale of buitenlandse overheidsfunctionaris of ambtenaar aan te zetten tot het plegen van een onrechtmatige daad;
- geld, commissies of iets van waarde aan te bieden of te ontvangen met betrekking tot het verkrijgen van opdrachten of het toekennen van opdrachten; of
- zich bezighouden met manipulatie van biedingen.

4.2 Geschenken en Entertainment

Het is onder de richtlijn vallende personen en entiteiten verboden om geschenken en entertainment aan te vragen of te accepteren in verband met hun taken bij PPF die van invloed kunnen zijn op (zelfs schijnbaar) enige besluitvorming. Het is verboden om enig handelen te verbinden met of te eisen dat er een geschenk, gunst of attentie wordt verleend.

In het bijzonder is het onder de richtlijn vallende personen en entiteiten verboden om geschenken en entertainment aan de overheid of overheidsfunctionarissen te geven, van te vragen of te accepteren, vooral als deze kunnen worden opgevat als pogingen om hun acties te beïnvloeden.

Voor werknemers bevat ons ESG-beleid meer informatie.

4.3 Facilitaire betaling

Facilitaire betalingen omvatten doorgaans het betrekken van de lagere ambtenaren en worden gebruikt om de uitvoering van een bepaalde taak of actie, zoals routinematige overheidsacties of -taken, te waarborgen of te versnellen.

Routinematige overheidsacties omvatten, maar zijn niet beperkt tot, het verwerken van vergunningen, het afgeven van licenties en andere officiële taken die wettelijk vereist zijn en naar verwachting zullen worden uitgevoerd in het kader van de normale bedrijfsvoering.

PPF erkent facilitaire betalingen als een vorm van omkoping en verbiedt uitdrukkelijk het gebruik ervan. PPF accepteert geen enkele vorm van faciliterende betalingen van welke aard dan ook en zal deze ook niet doen.

4.4 Contact onderhouden met de overheid of overheidsfunctionarissen

PPF zet zich in om te handelen als een goede bedrijfsburger in relatie tot de overheid of ambtenaren.

PPF doet zaken met overheids- of overheidsfunctionarissen op alle gebieden van haar activiteiten en streeft ernaar open en constructieve relaties met die entiteiten te onderhouden.

Alle interacties met overheden, regelgevers en overheidsfunctionarissen moeten in het belang van PPF zijn en de verstrekte informatie moet nauwkeurig en passend zijn.

PPF verbiedt alle acties die als ongepast worden beschouwd of die in strijd zijn met de toepasselijke wet- of regelgeving, inclusief maar niet beperkt tot corruptie, omkoping, ongepaste beïnvloeding, smeergeld of andere vormen van ongeoorloofde stimulans.

Lobbyactiviteiten moeten op transparante wijze en in overeenstemming met alle relevante wettelijke vereisten worden uitgevoerd.

4.5 Politieke bijdragen en activiteiten

PPF houdt zich aan alle toepasselijke regels, wet- en regelgeving met betrekking tot haar activiteiten in verband met politieke partijen.

Hoewel PPF onder de richtlijn vallende personen en entiteiten niet verbiedt om deel te nemen aan persoonlijke politieke activiteiten, moeten onder de richtlijn vallende personen en entiteiten ervoor zorgen dat elke bedrijfsgerelateerde betrokkenheid bij activiteiten die door een politieke partij worden georganiseerd of elke persoonlijke politieke betrokkenheid die van invloed kan zijn op hun professionele rol, wordt uitgevoerd in overeenstemming met het bedrijfsbeleid en andere toepasselijke regels, wet- en regelgeving, met inbegrip van wetten inzake campagnefinanciering en andere specifieke voorschriften die van toepassing zijn op politieke activiteiten in hun rechtsgebied.

Onder de richtlijn vallende personen en entiteiten moeten een duidelijk onderscheid maken tussen persoonlijke politieke activiteiten en bedrijfsgerelateerde activiteiten waarbij politieke partijen betrokken zijn. Persoonlijke politieke betrokkenheid wordt gedefinieerd als activiteiten die worden uitgevoerd in de privéhoedanigheid van een persoon, terwijl bedrijfsgerelateerde betrokkenheid betrekking heeft op activiteiten die worden georganiseerd door politieke partijen waarbij de onder de richtlijn vallende persoon of entiteit PPF vertegenwoordigt of hun acties kunnen worden gezien als gerelateerd aan hun professionele rol.

4.6 Sponsoring en donaties aan goede doelen

PPF kan lokale gemeenschapsgroepen en liefdadigheidsinstellingen ondersteunen door middel van sponsoring en donaties die legaal en ethisch zijn en in lijn zijn met de belangen van PPF.

Bij het overwegen van sponsoring en donaties moeten onder de richtlijn vallende personen en entiteiten voldoen aan het beleid ter ondersteuning van de gemeenschap van PPF en het toepasselijke beleid en de procedures.

Sponsoring en donaties moeten voldoen aan alle relevante wet- en regelgeving en moeten worden uitgevoerd op een manier die de ethische normen van PPF handhaaft. Dit betekent dat ervoor moet worden gezorgd dat de geboden steun geen enkele vorm van omkoping of corruptie inhoudt en niet wordt gebruikt om onrechtmatig voordeel of invloed te verkrijgen.

4.7 Belangenverstrengeling

Onder de richtlijn vallende personen en entiteiten moeten zich onthouden van activiteiten die een belangenconflict creëren of lijken te creëren tussen hun persoonlijke belangen en hun professionele verantwoordelijkheden of de belangen van PPF, met inbegrip van, maar niet beperkt tot, situaties waarin familieleden of nauwe persoonlijke relaties hun professionele beslissingen kunnen beïnvloeden of een belangenconflict kunnen veroorzaken.

In het bijzonder mogen onder de richtlijn vallende personen en entiteiten niet:

- voor eigen rekening of voor rekening van een ander zaken te doen op het gebied van de door PPF verrichte werkzaamheden, of samen te werken met of diensten te verlenen aan derden met wie zij in het kader van hun werkzaamheden voor PPF vooraf contact hebben gelegd;
- lid zijn van, of investeren in een leverancier of klant als zij op enigerlei wijze betrokken zijn bij de selectie of evaluatie van die leverancier of klant of als zij toezicht houden op iemand met dergelijke verantwoordelijkheden. Investerings in beursgenoteerde bedrijfsverenigingen vormen een uitzondering op deze regel.

Alle acties van onder de richtlijn vallende personen en entiteiten die niet in overeenstemming zijn met deze richtlijnen, worden beschouwd als onaanvaardbaar gedrag en worden als zodanig behandeld als handelingen die in strijd zijn met de belangen van PPF.

4.8 Algemene verbodsbepalingen

Om naleving van dit beleid te waarborgen en de hoogste integriteitsnormen te handhaven, is het onder de richtlijn vallende personen en entiteiten ten strengste verboden om gedrag te vertonen dat de effectiviteit van het nalevingskader van PPF en de ethische normen die het handhaaft, ondermijnt.

In het bijzonder mogen onder de richtlijn vallende personen en entiteiten niet:

- iets te doen om iemand anders te helpen bij het schenden of omzeilen van dit beleid;
- het misleiden van politieagenten, overheids- of overheidsfunctionarissen of regelgevende instanties; of op enigerlei wijze proberen het verzamelen van informatie, gegevens, bewijsmateriaal of gegevens te belemmeren;
- documenten, informatie of bescheiden die onderdeel uitmaken van een onderzoek of onderzoek te verbergen, te wijzigen of te vernietigen;

- proberen andere onder de richtlijn vallende personen of entiteiten te belemmeren bij het verstrekken van nauwkeurige informatie; en niets te doen wat een schending of omzeiling van dit beleid kan voorkomen of aanpakken.

5. VRAGEN EN RAPPORTAGE

- 5.1 Onder de richtlijn vallende personen en entiteiten moeten de Chief People Officer raadplegen als (i) men niet zeker weet of een bepaalde actie of gedrag als een schending van dit beleid kan worden beschouwd; of (ii) als zij zwakke punten vaststellen in het nalevingsstelsel van PPF; of (iii) als ze worden onderworpen aan onrechtvaardige behandeling als gevolg van het uiten van zorgen of het te goeder trouw melden van een vermoedelijke of daadwerkelijke schending van dit beleid, inclusief voor het weigeren om omkoping te accepteren of aan te bieden.
- 5.2 Alle onder de richtlijn vallende personen en entiteiten worden aangemoedigd om onmiddellijk hun bezorgdheid te uiten en te goeder trouw de vermoedelijke of daadwerkelijke schendingen van dit beleid te melden door gebruik te maken van de klokkenluiderskanalen van PPF (zoals gedefinieerd in het klokkenluidersbeleid van PPF)).
- 5.3 Onder de richtlijn vallende personen en entiteiten die directe rapportagemogelijkheden hebben binnen PPF (bijv. rapporteren aan een leidinggevende, personeelsmanager of de manager die werkgeversrechten uitoefent) of aan PPF (bijv. aan de relevante contractpersoon bij PPF voor een externe partij) kunnen ook de relevante supervisor of contactpersoon informeren over vermoedelijke of daadwerkelijke schendingen van dit beleid, met inbegrip van, maar niet beperkt tot, als ze door iemand worden aangeboden of gevraagd om omkoping of als ze ontdekken dat een andere persoon of entiteit geschenken en entertainment heeft verstrekt of probeert te verstrekken die verboden zijn door dit beleid.
- 5.4 Niettegenstaande de aanmoedigingen onder de paragrafen 5.2 en 5.3, moeten onder de richtlijn vallende personen en entiteiten zich ook houden aan alle specifieke rapportage- en goedkeuringsverplichtingen die van toepassing zijn op hun rollen of situaties, en wel als volgt:
- (i) Onder de richtlijn vallende personen en entiteiten moeten hun relevante supervisor of contactpersoon informeren over geschenken of entertainment (gastvrijheid) die worden aangeboden of ontvangen in gevallen die zijn bepaald in het ESG-beleid, die vervolgens zullen beslissen of de geschenken of entertainment mogen worden gehouden, aangeboden voor liefdadigheidsdoeleinden of mogen worden teruggegeven aan de gever. PPF maakt het mogelijk voor hun partners om liefdadigheidsinitiatieven van bedrijven te ondersteunen in plaats van geschenken of entertainment te geven aan werknemers van PPF.
 - (ii) Onder de richtlijn vallende personen en entiteiten moeten alle verzoeken om faciliterende betalingen of gerelateerde kwesties onmiddellijk melden aan de Chief People Officer.
 - (iii) Onder de richtlijn vallende personen en entiteiten moeten hun relevante supervisor of contactpersoon informeren over uitnodigingen die voor

zakelijke doeleinden zijn ontvangen in gevallen die zijn bepaald in het ESG-beleid, en zij moeten ervoor zorgen dat het accepteren van dergelijke uitnodigingen vooraf wordt goedgekeurd..

- (iv) Onder de richtlijn vallende personen en entiteiten moeten voorafgaande goedkeuring verkrijgen van de Chief People Officer voordat ze zich bezighouden met lobbypraktijken of andere belangrijke interacties of communicatie met overheids- of overheidsfunctionarissen in naam van PPF.
- (v) Onder de richtlijn vallende personen en entiteiten moeten een gedetailleerd verzoek tot goedkeuring van sponsoring en donaties indienen bij de relevante toezichthouder of contactpersoon, waarin het doel, de ontvanger en het bedrag van de steun worden uiteengezet, en hoe dit aansluit bij de belangen en doelstellingen van PPF.
- (vi) Onder de richtlijn vallende personen en entiteiten moeten mogelijke belangenconflicten melden aan de relevante toezichthouder of contactpersoon. In het bijzonder moeten onder richtlijn vallende personen en entiteiten alle externe arbeids- of zakelijke activiteiten die mogelijk in strijd kunnen zijn met hun taken bij PPF, bekendmaken en goedkeuring vragen.
- (vii) Rapporten over activiteiten ter ondersteuning van de gemeenschap moeten worden ingediend zoals bepaald in het beleid ter ondersteuning van de gemeenschap van PPF.

5.5 In het geval van rapportages of vragen in verband met dit beleid, zullen vervolgacties en rapporten, inclusief overleg met de afdeling Compliance, worden gecontroleerd en gedocumenteerd.

6. VERANTWOORDELIJKHEDEN EN GEVOLGEN VAN NIET-NALEVING

6.1 Van managers bij PPF wordt verwacht dat zij toezicht houden op de naleving en naleving van dit beleid door hun directe ondergeschikten.

6.2 Overtredingen van dit beleid door onder de richtlijnen vallende personen en entiteiten kunnen leiden tot disciplinaire maatregelen tot beëindiging van het dienstverband, contracten of zakelijke relaties, evenals de mogelijkheid van vervolging, boetes of gevangenisstraf in overeenstemming met de toepasselijke wetgeving.

7. GOEDKEURING, HERZIENINGSTERMIJN, MONITORING

- 7.1 Dit beleid is herzien, besproken en goedgekeurd door het uitvoerend comité van PPF. Het beleid moet regelmatig, maar ten minste om de twee jaar, worden herzien en bijgewerkt.
- 7.2 PPF voert driemaandelijks follow-up uit en in geval van schending van het Beleid zal PPF alle middelen gebruiken om hen te elimineren en de nodige juridische en andere disciplinaire maatregelen nemen, die zijn toegestaan door de respectievelijke rechtsstelsels.



GERALD KÜHR
CEO



MARIEKE HOORNEMAN
CHIEF PEOPLE OFFICER



STÉPHANE RE
CFO



TORSTEN JACOBS
COO



Details voor herzieningen en beleidsupdates

Naam van het beleid:	Anti-omkoping en corruptie beleid
Versie nummer:	V1
Ingangsdatum van deze versie:	1 November 2024
Geautoriseerd door:	PPF Executive Committee
Scope:	Onder de richtlijnen vallende personen en entiteiten (zoals gedefinieerd in het Beleid)
Cyclus van de beleidsevaluatie:	2 jaarlijks vanaf ingangsdatum
Rolverantwoordelijkheid van de beoordelingscyclus:	Legal Counsel

Herzieningsgeschiedenis:	
Datum: 1 November 2024	Opstellen van V1 van Anti-omkoping en corruptie beleid
Goedgekeurd door:	PPF Executive Committee



Duurzaam inkoopbeleid

Beschrijving, verantwoordelijkheden en doel van het beleid

1.1. Beschrijving

Bij PPF zijn we toegewijd aan het minimaliseren van de milieu-impact van onze activiteiten om de beschikbaarheid van essentiële hulpbronnen voor toekomstige generaties te garanderen. Om deze belofte effectief na te komen, streven we ernaar nauw samen te werken met leveranciers die onze visie delen en bereid zijn om innovatieve ideeën om te zetten in bruikbare oplossingen die de mensheid, huisdieren en de planeet ten goede komen.

We erkennen het belang van een effectief beheer van onze leveranciers om risico's binnen onze toeleveringsketen te beoordelen en te beperken. Ons duurzaamheidsbeleid definieert duidelijk onze toewijding aan belangrijke duurzame praktijken die deze principes hooghouden.

We zetten ons in voor de hoogste normen op het gebied van integriteit en duurzaamheid, waarbij we de leidende beginselen van de Verenigde Naties inzake bedrijfsleven en mensenrechten volledig respecteren. Onze ethische principes omvatten integriteit, eerlijkheid, vertrouwen, respect, menselijkheid, tolerantie en verantwoordelijkheid. We hanteren een nultolerantiebeleid ten aanzien van onethische bedrijfspraktijken, waaronder omkoping en corruptie, en verwachten van onze leveranciers dat ze zich bij hun activiteiten houden aan vergelijkbare ethische normen.

Door duidelijke doelstellingen en uitvoerbare stappen vast te stellen, streven we er voortdurend naar om onze duurzaamheidsprestaties te verbeteren en onze toewijding aan ethische bedrijfspraktijken te versterken.

1.2. Materieel en juridisch toepassingsgebied

PPF voldoet aan alle relevante wettelijke vereisten, praktijkcodes en voorschriften op internationaal, nationaal en lokaal niveau. Bovendien geldt de inhoud van dit beleid als het 'minimum' criterium waaraan moet worden voldaan, met dien verstande dat de wettelijke bepalingen en voorschriften die van toepassing zijn op de relevante partijen prevaleren boven dit document.

1.3. Scope

Dit beleid is van toepassing op alle werknemers en personen die werkzaamheden uitvoeren voor PPF- of PPF-bedrijven in een PPF-land, met inbegrip van

- Alle medewerkers
- Aannemers en onderaannemers
- Uitzendkrachten en inleners
- Stagiairs, al naar gelang het geval.

Bovendien vullen onze PPF-gedragscode voor leveranciers en ons beleid voor duurzame inkoop dit beleid aan door een reeks vereisten op te nemen waaraan al onze leveranciers moeten voldoen om zaken met ons te doen.

Rollen en verantwoordelijkheden

Om de effectieve implementatie van dit beleid te waarborgen, heeft PPF de volgende rollen en verantwoordelijkheden toegewezen in de onderstaande tabel. Deze zullen ervoor zorgen dat alle doelstellingen en maatregelen die in dit beleid worden beschreven, zo goed mogelijk worden bereikt.

Rol	Verantwoordelijkheid
Raad van Bestuur	De raad van bestuur is verantwoordelijk voor de algehele en definitieve goedkeuring van dit beleid, zorgt voor de naleving en houdt toezicht op de voortgang in de richting van de jaarlijkse doelstellingen.
Management	Het management is verantwoordelijk voor het faciliteren van de implementatie van het beleid, het aanstellen van de contactfunctionaris en ervoor zorgen dat alle medewerkers het beleid hebben begrepen en toegang hebben tot alle relevante middelen die nodig zijn om aan het beleid te voldoen.
Medewerkers	Medewerkers zijn verantwoordelijk voor het lezen en begrijpen van het beleid en het naleven van de principes die in hun dagelijkse activiteiten worden gepresenteerd. Als werknemers getuige zijn van wangedrag of gedrag dat niet in overeenstemming is met het beleid, wordt van hen verwacht dat ze dit melden volgens het klokkenluidersbeleid van PPF.
Contactfunctionaris	De contactfunctionaris is verantwoordelijk voor de uitvoering en actualisering van het beleid en voor het beantwoorden van eventuele vragen of klachten met betrekking tot de inhoud ervan. De contactpersoon voor dit beleid is Izabella Balanyine Kurucz, ibalanyine@ppfeurope.com

2. Doelstellingen en streefcijfers voor acquisitie

PPF zet zich in om ethisch en integer te handelen ten opzichte van onze medewerkers, waarbij dezelfde waarden worden gepromoot als bij onze zakenpartners. Dit beleid bevestigt onze toewijding aan eerlijke en veilige arbeids uitoefening, ethische inkoop en verantwoord beheer van de toeleveringsketen, en schetst de maatregelen en doelstellingen die PPF zich inzet om de naleving, beoordeling en diversiteit van leveranciers te waarborgen.

Maatregelen

Wij bieden onze klanten compliance zonder compromissen, te beginnen met onze leveranciers. Gezien de strenge eisen op het gebied van diergezondheid en -veiligheid in onze sector, streven we ernaar om relaties en activiteiten met leveranciers met een hoog risico te elimineren. Om hoge milieu- en sociale normen in onze toeleveringsketen te handhaven, hebben we de volgende maatregelen geïmplementeerd:

- We hebben een PPF-gedragscode voor leveranciers en een beleid voor duurzame inkoop waarin duidelijke milieu- en sociale verwachtingen van onze leveranciers worden uiteengezet.
- We zetten ons in voor ethisch zakendoen en voldoen volledig aan alle toepasselijke en relevante internationale en lokale vereisten en industriestandaarden.
- Geen enkele PPF-medewerker mag enige vorm van betaling of enige andere vorm van voordeel accepteren met betrekking tot de gunning van het contract aan de leverancier.

- We zijn vastbesloten om te voldoen aan de regelgeving en de eisen van de klant door middel van een goed specificatiebeheer, zodat we voldoen aan de wettelijke vereisten voor ongewenste stoffen.
- Als lid van SEDEX (Supplier Ethical Data Exchange) werken we onze eigen beoordeling regelmatig bij om ervoor te zorgen dat de vereisten worden gehandhaafd.
- We implementeren een risicobeoordelingsprogramma voor leveranciers dat zich richt op de belangrijkste hoofdstukken van SEDEX.
- We geven elk jaar trainingen over duurzaam inkopen aan ons inkoopteam, waarin de verwachtingen en acties van PPF met betrekking tot duurzaam inkopen worden besproken.
- We volgen onze Scope 3-broeikasgasemissies en hebben een reductiedoelstelling gevalideerd door SBTi.
- We hebben een specifieke beoordelingsprocedure voor leveranciers opgezet voor duurzaamheidscriteria die worden gebruikt om een risicoscore toe te kennen aan topleveranciers.
- We werken samen met leveranciers om herstelmaatregelen te definiëren die moeten worden geïmplementeerd, op basis van de resultaten van de leveranciersevaluatie
- Als onderdeel van het evaluatieproces van leveranciers sturen we een vragenlijst naar onze leveranciers om hun milieu- en sociale praktijken te evalueren.

Doelstellingen

Om ervoor te zorgen dat ecologische, sociale en economische overwegingen worden geïntegreerd in aankoopbeslissingen om verantwoorde bedrijfs uitoefening te garanderen, heeft PPF de volgende doelstellingen geformuleerd:

2.1. Naleving door leveranciers

- Ervoor zorgen dat leveranciers alle activiteiten uitvoeren in overeenstemming met alle toepasselijke lokale wet- en regelgeving met betrekking tot arbeid en werkgelegenheid, inclusief maar niet beperkt tot kinder- en dwangarbeid, minimumloon, werktijden, beloning, vrijheid van vereniging en recht op collectieve onderhandelingen.
- Zorg ervoor dat leveranciers alle werknemers eerlijk, ethisch, respectvol en waardig behandelen.
- Bevorder transparantie en verantwoordingsplicht in de toeleveringsketen door leveranciers aan te moedigen relevante informatie bekend te maken en zich te houden aan overeengekomen normen en verplichtingen.
- Implementeer een systeem voor het efficiënt identificeren en beperken van de naleving van 30% waardedekking van leveranciers tegen 2025.
- Tegen 2024 een waardedekking van 90% bereiken van onze PPF-gedragscode voor leveranciers en acceptatie van het beleid voor duurzame inkoop.
- Tegen 2025 sociale of milieuclausules implementeren in een waardedekking van 25% van contracten voor directe materiaalleveranciers.
- Begin tegen 2026 met het integreren van duurzame inkoopdoelstellingen in 25% van de prestatiebeoordelingen van kopers.

2.2. Beoordeling van leveranciers

- Bevorder sterkere relaties met leveranciers door transparantie, communicatie en samenwerking te bevorderen bij het aanpakken van duurzaamheids- en MVO-kwesties.

- Onze leveranciers voorlichten over duurzaamheid, met de nadruk op initiatieven voor afvalvermindering voor een waardedekking van ten minste 50% van ons leveranciersbestand tegen eind 2025.
- In 2024 een risicobeoordeling uitvoeren van onze top 50 leveranciers voor milieuthema's.
- Opzetten van een proces voor capaciteitsopbouw van leveranciers op het gebied van milieukwesties en deze bekomen van 10 leveranciers in 2026.
- In 2025 beginnen met het bijhouden van het percentage leveranciers dat een MVO-beoordeling heeft ondergaan.
- In 2025 beginnen met het bijhouden van het percentage leveranciers dat een MVO-audit ter plaatse heeft ondergaan

2.3. Diversiteit van leveranciers

- "Koop zoveel mogelijk lokaal" om lokale bedrijven te ondersteunen, vooral die welke eigendom zijn van minderheden of vrouwen, om de veerkracht van de gemeenschap en de economische ontwikkeling te bevorderen.
- Tegen 2030 partnerschappen aangaan met 10 nieuwe leveranciers die eigendom zijn van minderheden/vrouwen via een diversiteitsprogramma voor leveranciers.

3. Beleidsevaluatie, sancties en goedkeuring

3.1. Beleidsevaluatie

Om de geldigheid en juistheid van dit document te waarborgen, zal de contactfunctionaris jaarlijks een evaluatie uitvoeren. De evaluatie is bedoeld om na te gaan of er behoefte is aan een update en om de nodige wijzigingen aan te brengen. In geval van wijzigingen in wet- en regelgeving of n.a.v. de activiteiten van PPF, wordt geadviseerd dit document vaker te raadplegen, maar is niet verplicht.

3.2. Sancties

We hanteren een strikte aanpak bij overtredingen van dit beleid. In geval van een schending van de principes en onderwerpen die in dit beleid voor duurzame inkoop voorkomen, zal PPF alle middelen aanwenden om deze te elimineren en de nodige juridische en andere disciplinaire maatregelen nemen, die zijn toegestaan door de respectieve rechtsstelsels.

PPF heeft een formeel klachtenmechanisme om werknemers, aannemers, onderaannemers, leveranciers en andere belanghebbenden een veilig en vertrouwelijk kanaal te bieden om eventuele schendingen of zorgen met betrekking tot de onderwerpen die in dit beleid voor duurzaam inkopen worden behandeld, te melden.

3.3. Goedkeuring, beoordelingsperiode en eigendom van het beleid

Dit beleid is beoordeeld, besproken en goedgekeurd door het uitvoerend comité van PPF. Het beleid moet regelmatig, maar tenminste jaarlijks, worden herzien en bijgewerkt. PPF voert jaarlijkse follow-ups uit in verband met de doelstellingen die in dit beleid zijn vastgelegd.



GERALD KÜHR
CEO



MARIEKE HOORNEMAN
CHIEF PEOPLE OFFICER



STÉPHANE RE
CFO



TORSTEN JACOBS
COO

Details voor herzieningen en beleidsupdates

Naam van het beleid:	Duurzaam inkoopbeleid
Versie nummer:	V1
Ingangsdatum van deze versie:	1 November 2024
Geautoriseerd door:	PPF Executive Committee
Scope:	Dit beleid is van toepassing op alle werknemers en personen die werkzaamheden uitvoeren voor PPF- of PPF-bedrijven in een PPF-land, met inbegrip van <ul style="list-style-type: none"> • Alle medewerkers • Aannemers en onderaannemers • Uitzendkrachten • Stagiairs, , al naar gelang het geval
Cyclus van beleidsevaluatie:	Jaarlijks vanaf ingangsdatum
Rolverantwoordelijkheid van de beoordelingscyclus:	Izabella Balanyine (Contact Officer)

Herzieningsgeschiedenis:	
Datum:	
Goedgekeurd door:	