



eu
roma
SPICE SINCE 1899



Euroma Gedragsscode

3e editie – Oktober 2024



united by taste 

Missie en waarden

‘Bij Euroma voegen we smaak toe aan het dagelijks leven van mensen door het creëren van toonaangevende natuurlijke voedingsoplossingen op basis van kennis en zorg’

Euroma wil Europa’s meest klantgerichte partner in smaak zijn, die de food business voorziet van op specerijen gebaseerde oplossingen. Wij staan altijd voor u klaar om smakelijke, gezonde, duurzame en voedselveilige ingrediënten te ontwikkelen, gebruik makend van kruiden en specerijen van over de hele wereld. We bouwen voort op een fundament van meer dan 125 jaar ervaring en ondernemerschap, we mengen traditie en vakmanschap met moderne en kosteneffectieve processen.

Onze kernwaarden:

- Neem verantwoordelijkheid voor jezelf, je omgeving en Euroma
- Wees gepassioneerd voor klanten
- Communiceer oprecht, tijdig, volledig en op basis van feiten
- Wees ambitieus om te verbeteren
- Werk met plezier samen en geloof in de kracht van teamwork

Euroma Gedragscode

Inhoudsopgave

Inleiding

Euroma gedragscode

Gedrag op de manier van Euroma

Gedrag ten opzichte van onszelf en onze collega's

Gedrag ten opzichte van zakenpartners, klanten, leveranciers, concurrenten en maatschappij

Verwachtingen van de medewerker

Melden overtredingen van de gedragscode, productintegriteit en andere ethische kwesties

Bijlage

Meldpunten gedragscode

Inleiding

Het beleid van Euroma is er op gericht om zaken te doen volgens de hoogste professionele en ethische normen. Wij hechten groot belang aan eerlijkheid, integriteit en ethiek.

De Euroma Gedragscode bevestigt onze lang gevestigde toewijding aan hoge ethische normen. De Gedragscode is een richtlijn voor de ethische en wettelijke verantwoordelijkheden waaraan de medewerkers van Euroma worden geacht te voldoen. De HR manager is aangesteld tot verantwoordelijke persoon voor de Gedragscode en opvolging hiervan. Niet alles kan en zal in de Gedragscode beschreven worden. Daar waar onduidelijkheid ontstaat over invulling en toepassing van de Gedragscode kan een vertrouwenspersoon of de leidinggevende uitsluitel bieden.

Wanneer er in deze Gedragscode wordt verwezen naar de termen “het Bedrijf” en “Euroma”, verstaan we hieronder het bedrijf Euroma, afdelingen, bedrijfsonderdelen en de samenwerkingsverbanden waarin wij een meerderheidsbelang hebben. Onder de term “medewerkers” vallen alle medewerkers, tenzij anders aangeduid.

Gedrag op de manier van Euroma

Gedrag ten opzichte van onszelf en onze collega's

Als medewerkers van Euroma streven wij er voortdurend naar om ethisch zaken te doen, te innoveren en te zorgen voor een uitstekende dienstverlening. Wij zijn ons bewust van de manier waarop ons gedrag het bedrijf en het leven van onze consumenten, klanten en collega's beïnvloedt. Daarom zetten wij ons allemaal in voor de volgende zaken:

Naleving van de wet

Euroma streeft er naar alle wetten, regels en voorschriften na te leven die van toepassing zijn in ieder rechtsgebied waar het bedrijf werkzaam is, zowel in binnen- als buitenland.

Alle medewerkers moeten zich houden aan alle geldende wetten, regels en voorschriften die voortkomen uit ons beleid op het gebied van ethisch en eerlijk zaken doen.

Arbeid

Binnen het bedrijf is geen sprake van gedwongen of onvrijwillige arbeid. Medewerkers zijn vrij om hun

dienstverband te beëindigen. De lonen die worden betaald, voldoen aan de wettelijke eisen en normen van de Koninklijke Euroma cao. De werktijden binnen het bedrijf voldoen aan de regels van de Arbeidstijdenwet. Overwerk wordt zoveel mogelijk vermeden.

Gelijke werkgelegenheidskansen en verbod op seksuele en andere intimidatie

Euroma biedt volledig gelijke werkgelegenheidskansen aan alle medewerkers en sollicitanten in overeenstemming met alle geldende wetten en voorschriften.

Alle personeelsbesluiten (zoals bijvoorbeeld beslissingen met betrekking tot werving, indienstneming, training, promotie, vergoeding, sociale voordelen en overplaatsingen) worden uitsluitend genomen op basis van de diploma's, deskundigheid, prestaties, vaardigheden en competenties van de medewerker of sollicitant. Voor vragen over gelijke werkgelegenheidskansen kan contact opgenomen worden met de afdeling HR.

05 EUROMA GEDRAGSCODE

Het bedrijf zet zich in voor een werkomgeving die vrij is van seksuele, raciale en elke andere vorm van discriminatie. Intimidatie van medewerkers door wie dan ook, met inbegrip van leidinggevenden, collega's, medewerkers of niet-medewerkers, werknemersvertegenwoordigers, leveranciers, klanten of andere belanghebbenden van het bedrijf, wordt niet getolereerd. Intimidatie bestaat uit ongewenst gedrag, hetzij verbaal hetzij non-verbaal, lichamelijk of visueel, op basis van geslacht, ras, leeftijd, godsdienst, oorsprong of andere positie.

Van alle medewerkers wordt verwacht dat zij op een respectvolle manier omgaan met collega's, leveranciers, klanten en andere belanghebbenden van het bedrijf.

Gezondheid en veiligheid van de medewerkers

Euroma legt zich er op toe alle medewerkers een veilige, hygiënische en gezonde werkplek te bieden. Het bedrijf verwacht van alle medewerkers dat zij hun werk altijd op veilige wijze verrichten. In de Euroma Huisregels staan de veiligheidsvoorschriften vermeld waaraan alle medewerkers moeten voldoen. Medewerkers maken verplichte (voedsel)veiligheidstrainingen, deze trainingen worden jaarlijks herhaald. Elke medewerker mag aangesproken worden bij overtreding van de huisregels of andere wettelijke veiligheidsvoorschriften. Voor eventuele vragen op het gebied van gezondheid en veiligheid kan men zich wenden tot HR.

Geheimhouding en vertrouwelijkheid

Euroma leeft alle wetten na die de privacy en vertrouwelijkheid van de persoonlijke, medische en financiële documenten van medewerkers beschermen. Zulke informatie wordt alleen gebruikt of bekend gemaakt indien de medewerker hiertoe toestemming geeft of de geldende wet dit toelaat of vereist.

Het bedrijf behoudt zich het recht voor, binnen wettelijke kaders, fabrieken en eigendom te inspecteren, met inbegrip van computers, telefoonafschriften, kastjes, e-mail, internetgebruik, commerciële documenten, kantoren en andere werkruimtes.

Gebruik van bedrijfsmiddelen

Alle medewerkers zijn verantwoordelijk voor het juiste gebruik van de bedrijfsmiddelen, waaronder informatie, materialen, voorraden, werktijd, intellectuele eigendom (met inbegrip van onze merken), faciliteiten, software, inventaris, apparatuur en andere verhuurde of tot het bezit van het bedrijf behorende bedrijfsmiddelen of bedrijfsmiddelen die het bedrijf anderszins in bezit heeft. Medewerkers moeten alle redelijke stappen ondernemen om de bedrijfsmiddelen te beschermen tegen diefstal, vernieling of ander verlies.

Persoonlijk gebruik van bedrijfsmiddelen zonder goedkeuring van het bedrijf is verboden. Alle handelingen door medewerkers waarbij diefstal, fraude, verduistering of wederrechtelijke toewijding van bedrijfsmiddelen of bezittingen betrokken is, zijn verboden.

Zakenreizen

Zakenreizen moeten in alle aspecten van de reis een legitiem bedrijfsmatig doeleinde hebben en er zullen geen of slechts weinig uitstapjes worden toegestaan.

Er reizen geen vrienden of familieleden mee op kosten van Euroma en er mag geen sprake zijn van mogelijke schijn van strijdigheid met deze Gedragscode.

Politieke activiteit

Euroma respecteert het recht van individuele medewerkers politiek actief te zijn, maar bedrijfsfondsen, -middelen of werktijd mogen niet direct of indirect door medewerkers gebruikt worden om zulke politieke activiteiten te verrichten.

Het bedrijf stelt zich open op tegenover de activiteiten van vakbonden. Iedere medewerker heeft het recht om zich bij een vakbond van hun eigen keuze aan te sluiten.

Belangrijkste punten Euroma

- **Alle medewerkers moeten alle geldende wetten naleven.**
- **Alle medewerkers worden eerlijk en met respect behandeld.**

06 EUROMA GEDRAGSCODE

- **Euroma zet zich in voor een werkomgeving zonder discriminatie.**
- **Euroma duldt geen intimidatie van medewerkers, door wie dan ook.**
- **Euroma zet zich in voor een veilige en gezonde werkplek.**
- **Medewerkers zijn verantwoordelijk voor juist gebruik en bescherming van bedrijfsmiddelen.**
- **Medewerkers moeten overtredingen van deze Gedragscode melden.**

Gedrag ten opzichte van onze zakenpartners, klanten, leveranciers, concurrenten en maatschappij

Eerlijk handelen

Alle medewerkers moeten eerlijk handelen ten opzichte van de klanten, leveranciers, concurrenten en collega's. Medewerkers mogen niet op oneerlijke wijze van anderen profiteren of bewust anderen misleiden door manipulatie, valse voorstellingen, bedreigingen, fraude, informatie bewust achterlaten, misbruik van vertrouwelijke informatie of ander aanverwant gedrag. Medewerkers worden altijd geacht het belang van Euroma voorop te stellen. Bij twijfel kan men zich richten tot de leidinggevende.

Belangenconflicten

Mogelijke belangenconflicten van medewerkers en/of hun familieleden moeten onmiddellijk onder de aandacht van de leidinggevende van die medewerker gebracht worden, zodat de situatie op de juiste manier opgelost kan worden.

Voorbeelden en richtlijnen van mogelijke, feitelijke of schijnbare conflicten zijn de volgende:

- Medewerkers die persoonlijk profiteren van zakelijke mogelijkheden die zij hebben opgedaan, door gebruikmaking van het eigendom of de informatie van het bedrijf, of door hun functie.
- Het aannemen van persoonlijke voordelen voortkomend uit de functie van medewerker bij het bedrijf. In principe mogen medewerkers geen

diensten of cadeaus aanvaarden met een totale waarde van meer dan € 50,-. Bij twijfel kan de medewerker overleggen met zijn leidinggevende. Als dit niet mogelijk is, wordt de medewerker geacht naar eigen professioneel en ethisch inzicht te handelen en achteraf alsnog met de leidinggevende te overleggen.

- Het is niet toegestaan reisjes of andere uitjes, die niet redelijkerwijs verband houden met het belang van Euroma, te accepteren uit handen van vertegenwoordigers van ondernemingen die zaken doen of proberen te doen met het bedrijf. Geld of daarmee gelijkgestelde middelen mogen nooit worden geaccepteerd.
- Het hebben van een direct of indirect belang in een bedrijfseenheid die zaken doet of probeert te doen met Euroma.
- Het voeren van directe of indirecte concurrentie met het bedrijf of het houden van directe of indirecte belangen in een bedrijfseenheid die met Euroma concurreert.
- Het bedrijf zal werksituaties die een directe supervisie/rapportage-relatie tussen familieleden creëren, trachten te vermijden.

Als men twijfelt ten aanzien van een mogelijk conflict, zoals hierboven geformuleerd, dan kan men zich richten tot de leidinggevende of contact opnemen met de HR Manager.

Vertrouwelijkheid

Medewerkers moeten de vertrouwelijkheid van informatie, die door het bedrijf of door klanten en leveranciers aan hen is toevertrouwd bewaren, tenzij bekendmaking daarvan is toegestaan of wettelijk verplicht is.

Klanten en leveranciers

Onze klanten en leveranciers/zakenpartners verwachten dat Euroma haar werkzaamheden op ethische en verantwoorde wijze verricht. Euroma is ervan overtuigd dat deze waarden een eerste vereiste zijn voor een relatie die voor beide partijen van voordeel is.

07 EUROMA GEDRAGSCODE

Klanten en leveranciers moeten zich houden aan alle geldende wetten en voorschriften wanneer zij goederen en diensten leveren aan of afnemen van Euroma, met inbegrip van:

- Geen medewerkers in dienst hebben die de volgens de plaatselijke wet geldende minimum arbeidsleeftijd niet bereikt hebben.
- Geen discriminatie toepassen op basis van omstandigheden of kenmerken die wettelijke bescherming genieten.
- Zich houden aan de geldende milieuwetten.
- Voorzien in volgens de wet bepaalde gezonde en veilige werkomstandigheden voor de medewerkers.

Concurrenten en eerlijke concurrentie

Medewerkers van Euroma mogen geen onwettelijke overeenkomsten aangaan of onwettelijke afspraken maken met een concurrent over prijzen. Het is niet toegestaan met een concurrent (ook niet in geval van een zakelijke overeenkomst met een concurrent) de vroegere, huidige of toekomstige prijzen of promotieprogramma's of verkoopvoorwaarden van Euroma of de concurrent te bespreken.

Als wordt vastgesteld dat een medewerker van Euroma betrokken is geweest bij een onwettelijke prijszetting, loopt het bedrijf kans op aanzienlijke boetes en financiële schade. Bij een dergelijke constatering kan ontslag op staande voet volgen. De betreffende medewerker kan persoonlijk aansprakelijk worden gesteld voor de financiële consequenties van de onwettelijke prijszetting.

Milieu

Euroma zet zich in voor de bescherming van het milieu en is zich bewust van het verband tussen voedselverwerkende processen en de belasting hiervan op het milieu op wereldwijde en lokale schaal.

Lokaal streeft Euroma bij al haar activiteiten naar de hoogst gangbare duurzaamheidsnormen door bijvoorbeeld bewust gebruik van energie en brandstoffen en het scheiden van afval. Van medewerkers wordt verwacht dat zij op een milieubewuste manier werken en handelen door

bijvoorbeeld alert te zijn op energieverbruik, afdrukken van documenten zoveel mogelijk te beperken en hergebruik van koffiebekers.

Corruptie en omgang met overheidsfunctionarissen

Euroma hanteert een strikt verbod op omkoping en corruptie. Euroma doet geen betalingen of biedt geen amusement en cadeaus of iets van waarde, direct of indirect aan overheidsfunctionarissen om hen te beïnvloeden bij het al dan niet uitvoeren van hun plichten, of hun ertoe aan te zetten hun invloed aan te wenden of een oneerlijk voordeel bij hen te behalen met het doel zaken met het bedrijf te blijven doen of te verkrijgen.

Liefdadigheidsbijdragen, donaties en sponsoractiviteiten

Deze activiteiten moeten gericht zijn op de ondersteuning van niet-commerciële organisaties op het gebied van sport, kunst en cultuur, onderwijs en wetenschap. Het is onderdeel van de communicatie van Euroma en de activiteiten zijn een manier om haar merk te versterken. Euroma zorgt er voor dat sponsorschappen niet worden gezien als een manier om te streven naar onrechtmatig voordeel, dan wel daarmee in verband worden gebracht.

Belangrijkste punten Euroma

- **Ga eerlijk om met de leveranciers, klanten en concurrenten en doe niet aan manipulatie, geef geen valse voorstelling van zaken of pas geen andere, oneerlijke zakelijke praktijken toe.**
- **Werk met leveranciers die alle geldende wetten en voorschriften naleven bij de levering van goederen en diensten aan Euroma, zoals bepaald is in de richtlijnen voor leveranciers.**
- **Spreek niet met concurrenten over vertrouwelijke informatie op het gebied van prijzen, afzetmarkten, promotieprogramma's of koopvoorwaarden.**
- **Alle medewerkers moeten zich houden aan de bedrijfsrichtlijnen aangaande milieubeheer.**
- **Geef geen geld of iets van waarde aan overheidsfunctionarissen om hun besluiten te beïnvloeden.**

Verwachtingen van de medewerker

Van alle medewerkers van het bedrijf worden hoge gedragsnormen verwacht. Alle medewerkers moeten het bedrijfsbeleid en de bedrijfsnormen evenals alle geldende wetten en voorschriften begrijpen en naleven. Het is van groot belang dat de medewerker de Gedragscode leest, begrijpt en zich houdt aan deze Gedragscode.

Naleving van de Gedragscode, het bedrijfsbeleid en alle geldende wetten en voorschriften is van groot belang voor het slagen en de goede naam van het bedrijf en moet door alle medewerkers serieus te worden genomen. Overtreding hiervan wordt niet

getolereerd en kan disciplinaire maatregelen, met inbegrip van ontslag, tot gevolg hebben. Op de naleving van de code wordt stipt, consequent en effectief toegezien.

Melden van overtreding van de Gedragscode, productintegriteit en andere ethische kwesties

We moeten allemaal waakzaam zijn voor handelingen die een overtreding vormen van de geldende wetten of gedragsnormen van de Gedragscode en van ons bedrijfsbeleid. Een veilige, gezonde en ethische bedrijfscultuur is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van alle medewerkers van Euroma.

Ga bij een mogelijke overtreding van de Gedragscode of andere wettelijke regels eerst het gesprek aan met de bewuste medewerker. Als dit niet mogelijk is, kan men zich richten tot de leidinggevende. Wanneer de medewerker ernstige overtredingen van de Gedragscode of andere wettelijke regels niet meldt, of niet mee werkt aan een onderzoek, kan dat disciplinaire maatregelen tot gevolg hebben. Als medewerkers bewust valse

meldingen doen, zullen disciplinaire maatregelen volgen.

Als de medewerker de zaak liever niet bij zijn direct leidinggevende wilt melden of indien hij meent dat zijn leidinggevende de zaak niet op de juiste manier heeft behandeld, kan de zaak, afhankelijk van de aard van de kwestie, onder de aandacht brengen van de HR Manager of de vertrouwenspersoon. Dit kan en mag ook anoniem.

Gegevens van de HR Manager en vertrouwenspersoon is te vinden in de bijlage die bij deze Gedragscode hoort.

Bijlage:

Meldpunten Gedragscode

Afdeling HR

hr@euroma.com

HR Manager

Johanne Ros - j.ros@euroma.com

Interne vertrouwenspersonen ongewenste omgangsvormen

Op iedere locatie van Koninklijke Euroma B.V. zijn vertrouwenspersonen werkzaam. Voor meer informatie over bij wie de medewerker terecht kan, verwijzen we naar het personeelshandboek op Nova.

Extern vertrouwenspersoon ongewenste omgangsvormen

Koninklijke Euroma B.V. heeft bij Perspectief een vertrouwenspersoon voor ongewenste omgangsvormen. De medewerker kan hiervoor terecht bij Peter van den Berg, bereikbaar op telefoonnummer 06-81619989 of per mail op petervandenberg@perspectief.eu.