

Let's
make it
yours!

**Verhaltenskodex
(Code of Conduct)**

vermaat

Vorwort

Wir sind Vermaat. Unser Ziel ist es, dass unsere Gäste jeden Tag Essen und Trinken gemeinsam und verantwortungsvoll genießen können.

Gemeinsam sind wir vereint, indem wir unsere zentralen Werte teilen: angetrieben, unternehmerisch, fachmännisch, erfinderisch und persönlich. Alle diese Werte drücken wir auf unsere eigene, einzigartige Weise aus. Wir glauben, dass wir zusammen durch unsere Food Vision 2027 und mit unserem Streben nach einer nachhaltigen, gesunden und sozialen Zukunft einen Unterschied machen können.

Dieser Verhaltenskodex enthält Standards & Leitlinien, die uns helfen sollen, fundierte Entscheidungen zu treffen, damit wir unsere Vision erfüllen und im Einklang mit unseren zentralen Werten und Zielen handeln können. Wenn Sie ein Verhalten beobachten, das nicht mit unseren Standards übereinstimmt, scheuen Sie sich nicht, dies anzusprechen.

Wir sollten diesen Verhaltenskodex als eine Anleitung betrachten, der uns den richtigen Weg zum Erfolg weist. Gemeinsam, als ein Team, können wir einen positiven Einfluss auf die Welt um uns herum ausüben und stolz auf Vermaat sein.

Wir danken Ihnen für Ihr Engagement und Ihren Einsatz. Lassen Sie uns diesen Verhaltenskodex auch zu Ihrer Sache machen!

Rick Zeelen

CEO Vermaat-Gruppe

1. Einleitung und Zweck

1.1 Wir¹ handeln professionell, fair und mit größtmöglicher Integrität bei allen geschäftlichen Transaktionen und Beziehungen, wo immer wir tätig sind.

Dieser Verhaltenskodex regelt das Verhalten in unserem Arbeitsleben. Die Einhaltung der in diesem Verhaltenskodex dargelegten Grundprinzipien ist für den Erfolg der gesamten Vermaat-Group von entscheidender Bedeutung.

Der Verhaltenskodex ist auch ein klares Beispiel für unsere Strategie, die wichtigsten internationalen Ethikstandards und Richtlinien zu unterstützen und zu fördern, wie z. B. die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte, die Erklärung der International Labour Organisation über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit, die zehn Prinzipien des UN Global Compact, die UN-Ziele für nachhaltige Entwicklung und die UN-Konvention gegen Korruption.

1.2 Was wollen wir mit diesem Verhaltenskodex erreichen?

Dieser Verhaltenskodex legt die Standards fest, deren Einhaltung wir erwarten, sowie das Verhalten, das wir erwarten.

Die Einhaltung des Verhaltenskodex wirkt sich positiv auf unsere Reputation und die Arbeitsmoral unserer Mitarbeiter aus, indem ein faires und respektvolles Arbeitsumfeld schafft und die Einhaltung der gesetzlichen und behördlichen Vorschriften gewährleistet. Sie fördert eine positive Unternehmenskultur, die zu ethischem Verhalten und Respekt ermutigt. Dieser Verhaltenskodex soll dazu beitragen, das Risiko unethischen Verhaltens, rechtlicher/regulatorischer Probleme sowie von Schäden an unserer Reputation zu mindern.

Er enthält auch Hinweise darauf, wie jemand sich äußern kann, wenn der Verhaltenskodex möglicherweise nicht eingehalten wird.

1.3 Für wen gilt dieser Verhaltenskodex?

Wir und alle unsere Mitarbeiter und Vertreter² sind verpflichtet, diesen Verhaltenskodex zu befolgen. Soweit es die Art der jeweiligen Beziehung zulässt, gelten alle in diesem Verhaltenskodex dargelegten Grundsätze und Regeln auch für Dritte, die in unserem Auftrag für uns handeln.³

1. Wenn in diesem Verhaltenskodex von "wir", "uns" oder "unser" die Rede ist, sind damit Vincent Topco B.V. und alle v Unternehmen gemeint, die von ihr kontrolliert werden (die "Vermaat-Gruppe") gemeint. Dazu gehören derzeit alle Unternehmen der Vermaat-Gruppe in den Niederlanden, darunter auch Vermaat M.S.T. Services B.V., Expo Houten B.V., Stach B.V., Vermaat LP B.V. (La Place), OSP B.V. und Join Program B.V., die Unternehmen Serenest and Imperial in Frankreich sowie TMC, Kochmanufaktur and L&D in Deutschland. Im Zusammenhang mit diesem Verhaltenskodex bedeutet "wir", "uns" oder "unser" die Unternehmen der Vermaat-Gruppe sowie alle unsere Mitarbeiter und Vertreter (siehe Fußnote 2).

2. Dieser Verhaltenskodex gilt für unsere "Mitarbeiter" und "Vertreter" (die männliche Bezeichnung umfasst jeweils sowohl männliche, weibliche als auch diverse Personen und wird ausschließlich zur besseren Lesbarkeit verwendet), d.h. für alle Mitarbeiter (unabhängig davon, ob es sich um Zeitarbeiter, befristete oder unbefristete Mitarbeiter handelt), Auftragnehmer, Auszubildende/Praktikanten, Abgeordnete Mitarbeiter, Leiharbeiter und Freiwillige aller Unternehmen der Vermaat-Gruppe, unabhängig von ihrem Standort. Dieser Verhaltenskodex gilt auch für leitende Angestellte, Vorstands- oder Aufsichtsratsmitglieder aller Unternehmen der Vermaat-Gruppe auf allen Ebenen.

3. Dieser Verhaltenskodex gilt für alle Dritten, die in unserem Namen handeln, wie z. B. Sponsoren, (Verkaufs-)Agenten, Lieferanten, Vertriebshändler, Joint-Venture-Partner, Kunden oder Berater sowie deren Mitarbeiter, Vertreter und Funktionsträger, unabhängig davon, wo sie sich befinden. Falls wir oder unsere Mitarbeiter einen solchen Dritten beauftragen, vergewissert du dich bitte unter

Wir alle sind verpflichtet, uns mit dem Inhalt dieses Verhaltenskodexes vertraut zu machen.

Wir alle sind gleichermaßen dafür verantwortlich, diesen Verhaltenskodex einzuhalten, alle Aktivitäten zu verhindern, die zu einem Verstoß gegen diesen Verhaltenskodex führen könnten, und Hinweise zu melden, die auf ein Fehlverhalten oder die Nichteinhaltung dieses Verhaltenskodex hinweisen.

Dieser Verhaltenskodex dient als Grundlage für ein professionelles, ethisches und faires Verhalten. Er kann nicht auf jede Situation eingehen und ist kein Ersatz für gesunden Menschenverstand und gutes Urteilsvermögen.

Darüber hinaus können zusätzlich strengere lokale Gesetze gelten, die natürlich eingehalten werden müssen. Sollten Sie einen Konflikt zwischen diesem Verhaltenskodex und einem Gesetz feststellen, melde dies bitte an legal@vermaatgroup.com.

Weitere Orientierungshilfen können in aktuellen und zukünftigen organisatorischen Richtlinien oder Verfahren enthalten sein, die Ihnen entweder direkt über das örtliche Geschäftsleitung oder durch Veröffentlichung auf Unternehmensquellen wie unserem Intranet, über "YOURS", über "VERA" zur Verfügung gestellt werden.

Dieser Verhaltenskodex ist nicht statisch und gilt neben den Verpflichtungen, die in Ihrem Arbeitsvertrag und anderen Konzernrichtlinien enthalten sind. Unser operatives Umfeld, die geltenden Gesetze und bewährte Managementpraxis können sich von Zeit zu Zeit ändern. Dies kann zu Änderungen oder Ergänzungen des Verhaltenskodexes führen. Diese werden rechtzeitig und in geeigneter Weise bekannt gegeben. Die jeweils aktuelle Version dieses Verhaltenskodexes ist in unserem Intranet zu finden.

1.4 Meldung und Training

Wenn ein Mitarbeiter oder Vertreter einen Verstoß oder einen möglichen Verstoß gegen diesen Verhaltenskodex bemerkt, werden sie ermutigt, sich an die örtliche Geschäftsleitung oder an legal@vermaatgroup.com zu wenden oder über die entsprechende Richtlinie zur Meldung von Missständen (Whistleblowing), die in unserem Intranet zu finden ist, zu berichten. Die örtliche Geschäftsleitung soll der Rechtsabteilung unverzüglich alle relevanten Informationen zu solchen Vorfällen melden. Die Rechtsabteilung wird allen Meldungen umgehend, unabhängig und objektiv nachgehen. Bei Vorfällen, in die (möglicherweise) der General Counsel und/oder die Rechtsabteilung involviert sind, kann der CFO kontaktiert werden.

Alle Mitarbeiter und Vertreter werden ermutigt, Bedenken zu einem Aspekt oder den Verdacht auf Fehlverhalten zum frühestmöglichen Zeitpunkt anzusprechen. Bei entsprechenden Hinweisen ist es nicht erforderlich, dass die Mitarbeiter und Vertreter zunächst selbst den zugrunde liegenden Sachverhalt untersuchen oder Beweise sammeln. Wenn Sie sich nicht sicher sind, ob eine bestimmte Handlung ein Problem im Sinne dieses Verhaltenskodexes darstellt, oder wenn Sie andere Fragen oder Bedenken haben, könnt du dies bei deiner örtlichen Geschäftsleitung oder legal@vermaatgroup.com ansprechen.

legal@vermaatgroup.com, dass dieser Dritte den Verhaltenskodex einhält. Für Lieferanten gibt es auch einen eigenen Verhaltenskodex für Lieferanten.

Mitarbeiter, die zum Zeitpunkt der Meldung ihrer Bedenken über Fehlverhalten guten Glaubens hinsichtlich der Korrektheit der gemeldeten Fakten sind, haben keine negativen Auswirkungen auf ihr Arbeitsverhältnis zu befürchten.

Die Mitarbeiter werden in regelmäßigen Abständen (obligatorisch) zu diesem Verhaltenskodex und seiner Anwendung geschult. Der Fokus wird auf den risikoreichsten Funktionen liegen, also Beschaffung und Projektverwaltung (procurement & project desk), Vertrieb und Marketing (sales & marketing), Finanzen (finance), Recht & Compliance (legal & compliance) sowie Personalwesen (human resources), die in jedem Fall eine jährliche Schulung erhalten werden.

1.5 Folgen eines Verstoßes gegen diesen Verhaltenskodex

Verstöße gegen diesen Verhaltenskodex können disziplinarische Sanktionen nach sich ziehen oder, je nach Schwere des Verstoßes und den geltenden Gesetzen, zur Kündigung, zur Anzeige bei den zuständigen Behörden und zur Einleitung rechtlicher Schritte auch nach einer Kündigung, z. B. einer Schadensersatzklage, führen. Bestimmte Verstöße können auch zu schweren Strafen nach geltendem Recht oder sogar zu Freiheitsstrafen führen.

Eine Untätigkeit, die in Kenntnis der Verletzung des Verhaltenskodex durch andere erfolgt und die zu einem Schaden für Vermaat oder deren Reputation führen kann, kann ebenfalls einen Verstoß gegen den Verhaltenskodex darstellen.

1.6 Überprüfung der Einhaltung des Verhaltenskodexes

Wir überwachen die Einhaltung dieses Verhaltenskodexes. Wir führen in diesem Zusammenhang möglicherweise von Zeit zu Zeit interne Praxisüberprüfungen, Audits und elektronische Überwachungen durch, vorbehaltlich der Beschränkungen durch lokale Gesetze. Ein Verzicht auf eine Bestimmung dieses Verhaltenskodexes muss vom General Counsel über legal@vermaatgroup.com genehmigt werden.

2. Wir handeln mit Integrität

2.1 Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen

Wir halten uns an die geltenden Gesetze und Vorschriften, wo immer wir tätig sind.

Wir sind verpflichtet, uns mit allen geltenden Gesetzen und externen Vorschriften vertraut zu machen, die in unserem Land und/oder in unserem Betrieb gelten, und diese einzuhalten.

2.2 Fairer Wettbewerb

Wir führen einen fairen und offenen Wettbewerb.

Wir legen unsere eigenen Preise und Finanzgeschäfte unabhängig fest und treffen keine Absprachen mit Wettbewerbern, um Märkte oder Kunden aufzuteilen. Wir dulden keine Preisabsprachen, Marktaufteilungen, Angebotsabsprachen, wettbewerbswidrigen oder monopolistischen Praktiken.

Wir achten darauf, dass wir keine unangemessenen Gespräche oder Vereinbarungen mit Wettbewerbern eingehen. Bei einer Teilnahme an Branchentreffen oder vergleichbaren Veranstaltungen, verlassen Sie diese, wenn wettbewerbsrelevante Fragen aufkommen, und melden Sie dies der Rechtsabteilung (legal@vermaatgroup.com).

2.3 Bestechung und Korruption

Wir beteiligen uns nicht an irgendeiner Form von Bestechung oder Korruption oder an einem Verhalten, das den Anschein von Bestechung oder Korruption erweckt.

Bestechung ist in jedem Land, in dem wir tätig sind, eine Straftat. Korrupte Praktiken setzen uns dem Risiko von Strafverfolgung, Geld- und Haftstrafen aus und schaden unserem Ruf. Wir haben eine Null-Toleranz-Politik gegenüber Korruption und Bestechung in jeglicher Form.

Weitere Einzelheiten und zusätzliche Regeln für bestimmte Situationen, die ein hohes Bestechungs- oder Korruptionsrisiko darstellen, sind in der Richtlinie der Vermaat-Gruppe zur Bekämpfung von Bestechung und Korruption (anti-bribery and anti-corruption policy) dargelegt. Diese Richtlinie gibt mehr Einblick in unsere Regeln in Bezug auf Geschenke und Bewirtung, Vermittlungszahlungen, den Einsatz von Agenten und Vermittlern, politische Interaktion und Spenden, wohltätige Beiträge und Sponsoring sowie Lobbying. Bitte nehmen Sie sich die Zeit, mit dieser Richtlinie vertraut zu werden. Wir erwarten von allen unseren Mitarbeitern, dass sie sich an diese Richtlinie halten.

Die Richtlinie kann in unserem Intranet eingesehen werden. Wenn Sie sich nicht sicher sind, ob etwas eine Bestechung oder eine korrupte Praxis ist oder anderweitig nach dieser Richtlinie nicht erlaubt ist, wenden Sie sich bitte an die Rechtsabteilung (legal@vermaatgroup.com).

2.4 Gesetze und Regelungen betreffend Geldwäsche/Sanktionen

Wir werden uns nicht an irgendeiner Form von Geldwäsche beteiligen und alle geltenden Sanktionsgesetze und -vorschriften einhalten.

Geldwäsche ist der Prozess, bei dem die Erträge aus Straftaten in Vermögenswerte umgewandelt werden, die scheinbar einen rechtmäßigen Ursprung haben, so dass sie einbehalten oder für weitere kriminelle Unternehmungen wiederverwendet werden können. Dazu gehören auch Gelder, die der Finanzierung von terroristischen Aktivitäten dienen.

Geldwäsche ist in jedem Land, in dem wir tätig sind, eine Straftat. Sie setzt uns dem Risiko von Strafverfolgung, Geld- und Freiheitsstrafen aus und schadet unserem Ruf.

Achten Sie auf Warnsignale, wie z. B. Überzahlung von Rechnungen verbunden mit Erstattungsanfragen oder Erstattungsanfragen an eine andere Partei oder Kontonummer.

Sanktionsgesetze und -regelungen regeln den internationalen Handel und die internationalen Transaktionen. Dazu gehört unter anderem die Einhaltung von Sanktionen, die von den Vereinten Nationen, den Vereinigten Staaten von Amerika, der Europäischen Union und anderen relevanten Behörden verhängt wurden. Wir dürfen uns nicht an geschäftlichen Aktivitäten beteiligen, die Sanktionen verletzen oder umgehen, und müssen von Transaktionen mit Unternehmen oder Personen absehen, die auf einer sanktionsbezogenen Liste stehen. Wir werden soweit erforderlich eine Due Diligence-Prüfung durchführen, um sicherzustellen, dass Geschäftspartner, Kunden und Lieferanten keiner Form von Sanktionen unterliegen.

2.5 Interessenkonflikt

Wir werden Geschäftsentscheidungen frei von Interessenkonflikten treffen und Situationen vermeiden, die den Anschein eines Interessenkonflikts erwecken könnten.

Alle Geschäftsentscheidungen müssen objektiv getroffen werden, auf der Grundlage dessen, was für das Geschäft am besten ist, und nicht auf der Grundlage des persönlichen Nutzens oder Vorteils eines einzelnen Mitarbeiters. Das bedeutet, dass wir erkennen müssen, wenn wir oder jemand anderes sich in einem tatsächlichen oder potenziellen Interessenkonflikt befinden, und wir Schritte unternehmen sollten, um diesen aufzugreifen.

Ein Beispiel für einen Interessenkonflikt ist die Ausübung eines Nebenjobs oder eine familiäre Beziehung zu einer Person, die in einem Unternehmen arbeitet, das Dienstleistungen für uns erbringt. Besondere Beachtung ist auch geboten, wenn Sie denselben Lieferanten sowohl für Ihre persönlichen Aktivitäten (oder die Ihrer Familie) als auch für geschäftlichen Aktivitäten nutzen. Oder wenn Sie mit einem bestimmten Lieferanten ausgehandelte Rabatte für unsere geschäftliche Aktivitäten und für Ihre private Aktivitäten nutzen. Informieren Sie in solchen Situationen immer Ihre örtliche Geschäftsleitung über diese Umstände.

Die Vermeidung eines tatsächlichen Interessenkonflikts ist uns ebenso wichtig wie die Vermeidung des bloßen Eindrucks eines Interessenkonflikts. Der Eindruck kann unserem Ruf genauso schaden wie ein echter Konflikt.

2.6 Finanzielle Integrität und genaue Geschäftsberichte und geschäftliche Berichterstattung

Wir werden genaue und verlässliche Geschäftsunterlagen führen und wahrheitsgemäße und faire Finanzberichte vorlegen.

Mitarbeiter, die an Finanzprozessen und -berichten beteiligt sind, müssen die höchsten Standards für Genauigkeit und Integrität einhalten. Dazu gehören die korrekte Aufzeichnung von Finanztransaktionen, die Einhaltung der einschlägigen Rechnungslegungsgrundsätze und die rechtzeitige Meldung von Unregelmäßigkeiten.

Wir dürfen nichts unternehmen, was die Integrität der Finanzberichte der Vermaat-Gruppe beeinträchtigt, oder die Prüfer in Bezug auf die Buchführung und Unterlagen der Vermaat-Gruppe drängen oder manipulieren.

2.7 Datenschutz

Wir schützen und respektieren den Datenschutz und die vertraulichen Informationen.

Wir schützen die Privatsphäre und die Vertraulichkeit der persönlichen Daten unserer Mitarbeiter, Kunden, Lieferanten, Geschäftspartner, Aktionäre und sonstiger Dritter, indem wir solche Informationen weder intern noch extern an andere Personen weitergeben, außer an diejenigen, die diese Informationen geschäftlich benötigen, und wenn wir gesetzlich dazu berechtigt sind.

Wir ergreifen alle erforderlichen Maßnahmen, um sicherzustellen, dass personenbezogene Daten sicher aufbewahrt und nur an autorisierte Personen weitergegeben werden, die sie für legitime Geschäftszwecke benötigen.

3. Wir kümmern uns um unsere Mitarbeiter

3.1 Chancengleichheit, Vielfalt und Inklusion

Wir streben eine offene Kultur an, in der sich jeder willkommen fühlt und gut arbeiten kann.

Wir glauben, dass eine vielfältige Organisation eine Voraussetzung dafür ist, dass sich jeder entwickeln und sich in unserer Organisation zu Hause zu fühlen kann. Wir wollen zu einer Kultur beitragen, die vielfältig und inklusiv ist und in der die einzigartigen Qualitäten jedes Einzelnen respektiert und gefördert werden. Mit gleichen Chancen für alle. Wir gehen mit gutem Beispiel voran und arbeiten zusammen, um unsere Ziele zu erreichen.

Wir lehnen jede Form der Diskriminierung ab, insbesondere aufgrund des Geschlechts, der sexuellen Ausrichtung, der familiären Situation, des Alters, einer Behinderung, der (ethischen, sozialen, kulturellen oder nationalen) Herkunft, der politischen Meinung, der Gewerkschaftszugehörigkeit, der philosophischen Einstellung oder der religiösen Überzeugungen. In Bezug auf sexuelle Belästigung und Hassreden verfolgen wir einen Null-Toleranz-Ansatz.

3.2 Gesundheit und Sicherheit

Wir sorgen für die Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeiter.

Wir verpflichten uns, ein sicheres und geschütztes Arbeitsumfeld für alle unsere Mitarbeiter zu schaffen.

Weitere Einzelheiten und zusätzliche Leitlinien in Bezug auf Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz sind in unseren lokalen Handbüchern festgelegt, die in unserem Intranet zu finden sind.

3.3 Menschenrechte und grundlegende Arbeitsrechte

Wir achten die Menschenrechte und die grundlegenden Arbeitnehmerrechte.

Wir lehnen jede Form der Ausbeutung von Arbeitskräften und/oder der Unterdrückung von Menschenrechten ab. Wir unterstützen die wichtigsten internationalen ethischen Standards und Richtlinien wie die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte und die Erklärung der International Labour Organisation über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit.

Wir alle sind dafür verantwortlich, auf Risiken in unserem Unternehmen und in unserer Lieferkette im Hinblick auf moderne Sklaverei zu achten. Wir glauben, dass Sklaverei und Menschenhandel ernste Probleme sind, die direkt angegangen werden müssen. Unser Hauptaugenmerk, um dies anzugehen, liegt dabei auf der Zusammenarbeit mit unseren Zulieferern. Wir sind der Meinung, dass dies der beste Ansatz für uns ist, da das Risiko von Sklaverei und Menschenhandel in der für uns relevanten Branche in den Ländern, in denen wir tätig sind, als relativ gering eingestuft wird, während in unserer Lieferkette ein höheres Risiko besteht, insbesondere bei Produkten, bei denen wir ein erhöhtes Risiko festgestellt haben, wie z. B. Kaffee/Tee/Kakao, Fisch und Meeresfrüchte, Bekleidung und Einwegartikel. Diesbezüglich sollten wir besonders wachsam sein. In diesem Zusammenhang verweisen wir auch auf unseren Verhaltenskodex für Lieferanten.

4. Wir bemühen uns, das Wohlbefinden unserer Gäste positiv zu beeinflussen

4.1 Wir sind bestrebt einen positiven Beitrag zur Gesundheit und zum Gesamterlebnis unserer Gäste zu leisten.

Wir sind bestrebt einen positiven Beitrag zur Gesundheit und zum Gesamterlebnis unserer Gäste zu leisten. Neben der verantwortungsbewussten Beschaffung und dem Servieren guter Lebensmittel konzentrieren wir uns aktiv darauf, unseren Gästen zu helfen, gesunde und verantwortungsvolle Entscheidungen zu treffen. Wir setzen uns auch dafür ein, das Wissen über gesunde Lebensmittel innerhalb und außerhalb unserer Organisation zu erweitern.

4.2 Wir verpflichten uns zu einer verantwortungsvollen Beschaffung.

Wir verpflichten uns zu einer verantwortungsvollen Beschaffung im Einklang mit unserer Food Vision 2027.

Wir werden mit unseren Zulieferern zusammenarbeiten in dieser Hinsicht und auffordern unsere Lieferanten, unseren Verhaltenskodex für Lieferanten einzuhalten. Unsere Food Vision 2027 und unser Verhaltenskodex für Lieferanten können in unserem Intranet eingesehen werden.

4.3 Wir gewährleisten Qualität und Sicherheit unserer Produkte und Dienstleistungen, die wir unseren Kunden liefern, mindestens aber die Einhaltung der geltenden Gesetze und Vorschriften.

Wir alle sorgen dafür, dass wir im Einklang mit den Richtlinien arbeiten, die von der Abteilung für Qualität und Sicherheit der Vermaat-Gruppe festgelegt wurden.

Wir reagieren umgehend auf Qualitäts- und Sicherheitsprobleme und wenden die diesbezüglichen Verfahren der Vermaat-Gruppe an. Wir sorgen dafür, dass Kunden, Kundenbeschwerden oder Informationsanfragen angemessen behandelt und Beschwerden ernst genommen werden.

5. Wir bemühen uns, die Auswirkungen auf den Planeten zu reduzieren

5.1 Wir bemühen uns, unsere Auswirkungen auf den Planeten zu verringern.

Wir bei Vermaat sind uns bewusst, welche Auswirkungen unsere Entscheidungen und Handlungen auf unseren Planeten haben. Wir bieten unseren Gästen ein unvergessliches, aber verantwortungsvolles Gastfreundschaftserlebnis und treffen die richtigen Entscheidungen, um unsere Auswirkungen auf den Planeten zu reduzieren.

Wir sind bestrebt, unsere Lebensmittel- und sonstigen Abfälle zu reduzieren und unsere Auswirkungen auf die Umwelt zu minimieren, indem wir unsere Treibhausgasemissionen verringern.

6. Wir schützen das Vermögen und den Ruf der Vermaat-Gruppe

6.1 Wir werden die Vermögenswerte der Vermaat-Gruppe zum Nutzen der Vermaat-Gruppe verwenden und schützen und dürfen das Eigentum der Vermaat-Gruppe nicht zum persönlichen Vorteil nutzen.

Wir arbeiten professionell und in gutem Glauben, um die Interessen der Vermaat-Gruppe zu fördern.

Wir gehen mit den Vermögenswerten der Vermaat-Gruppe sorgfältig und verantwortungsbewusst um und werden die Vermögenswerte der Vermaat-Gruppe nicht missbrauchen oder verschwenden.

6.2 Die Kommunikation mit den Mitarbeitern ist ein Spiegelbild der Vermaat-Gruppe. Die Kommunikation sollte angemessen und korrekt sein.

Wir sind uns bewusst, dass Mitarbeiter soziale Medien, Blogs, Diskussionsforen usw. (z. B. LinkedIn, X, Instagram, Tik-Tok, Facebook usw.) aus geschäftlichen und persönlichen Gründen nutzen. Wir sollten uns jedoch darüber im Klaren sein, dass jegliche Äußerungen, unabhängig davon, ob in einem formellen oder informellen Rahmen, Auswirkungen auf die Vermaat-Gruppe und/oder ihre Stakeholder haben können. Wir und unsere Mitarbeiter und Vertreter sollten abwägen, ob Aussagen, die gemacht werden, notwendig, angemessen und richtig sind.

Jede formelle Kommunikation über die Vermaat-Gruppe mit den Medien, auch in Ihrer Eigenschaft als Mitarbeiter oder Vertreter der Vermaat-Gruppe, bedarf der vorherigen Genehmigung durch die Abteilung Marketing und Kommunikation. Dazu gehören auch Veröffentlichungen von Mitarbeitern in Zeitschriften, Zeitungen usw.

ALLGEMEINE HINWEISE

- Dieser Verhaltenskodex wird von der Rechtsabteilung der Vermaat-Gruppe verwaltet und gepflegt.
- Ohne die Zustimmung der Rechtsabteilung der Vermaat-Gruppe sind keine Änderungen an dieser Verhaltenskodex zulässig.
- Dieser Verhaltenskodex wird regelmäßig überprüft.
- Die maßgebliche Sprache für diesen Verhaltenskodex ist Englisch. Etwaige Übersetzungen dieses Verhaltenskodexes dienen nur zu Informationszwecken. Im Falle von Unstimmigkeiten ist die englische Fassung maßgebend.

KLASSIFIZIERUNG	
Klassifizierung der Daten	Öffentlich
Version	Version 3 (Oktober 2024) Es gibt keine deutsche Versionen 1 und 2, die Übersetzung erfolgt erst ab Version 3
Zulassung	Prüfungsausschuss (Audit Committee) des Aufsichtsrates Vermaat-Gruppe
Verantwortlich für die Umsetzung	Vorstand (Executive Board) der Vermaat-Gruppe
REVIEW	
Frequenz	Jährlich
Letzte Bewertung	Oktober 2024
Datum des Inkrafttretens	Oktober 2024

KONTAKT

Für weitere Informationen oder Fragen zu diesem Verhaltenskodex wenden Sie sich bitte an die Rechtsabteilung der Vermaat-Gruppe per E-Mail legal@vermaatgroup.com oder telefonisch unter (+31) (0)30 688 0181.

REVISIONSGESCHICHTE

Version	Datum	Autor	Einzelheiten
1	Juli 2023	General Counsel	Erste Fassung, von Vorstand und Aufsichtsrat genehmigt.
2	Mai 2024	General Counsel	Änderung des Vorworts. Ergänzungen zum Einhaltung des Sanktionsrechts in Klausel 2.4. Textliche Änderungen (hauptsächlich sprachlicher Art) infolge der Übersetzung ins Niederländische.
3	Oktober 2024	General Counsel	Änderungen in Bezug auf den internationalen Kontext (Frankreich und Deutschland) und CSRD. Übersetzung ins Französische und Deutsche.