



Gedragcode

Inhoud

1	Visie werken bij Ausnutria	3
2	Waarden en principes Ausnutria	3
3	Doel Gedragscode	6
4	Definities	6
5	Naleving Gedragscode	7
6	Bepalingen Gedragscode	7
	6.1 Naleving wettelijke vereisten, onacceptabele handelingen en misdragingen	7
	6.2 Personeelsverhoudingen	8
	6.3 Concurrentie en eerlijke handel	10
	6.4 Eerlijkheid en waarheidsgetrouwheid	10
	6.5 Kwaliteit en voedselveiligheid	10
	6.6 Belangenconflict	10
	6.6.1 <i>Herkennen van belangenconflict</i>	10
	6.6.2 <i>Openbaarmaking van belangenconflict</i>	12
	6.6.3 <i>Familieleden en werk</i>	12
	6.7 Handelen in effecten	12
	6.8 Geschenken en giften	12
	6.9 Bestrijding van omkoping in het bedrijfsleven	12
	6.10 Relatie met opdrachtgevers en leveranciers	12
	6.11 Bescherming en gebruik van de activa van Ausnutria	13
	6.12 Bescherming van intellectueel eigendomsrecht en geheimhoudingsbepaling	13
	6.13 Juistheid van financiële verslagen en andere publieke informatie	14
	6.14 Gegevens van Ausnutria	14
7	Schending van Gedragscode melden en afhandelen	16
8	Vrijstellingsprincipe	16
9	Implementatie en revisie	17
10	Disciplinaire maatregelen	17
11	Aanvullende artikelen	18
12	Documentatie	18

1

Visie werken bij Ausnutria

Het fundament van ons succes is de toewijding van al onze medewerkers om elke dag weer een extra stap te zetten en kwaliteit en veiligheid voorop te stellen in alles wat we doen. We willen onze organisatie continu versterken voor de gezonde groei van Ausnutria, onze medewerkers, partners, klanten en natuurlijk onze consumenten.

Dit kan alleen door samenwerking. Hierdoor borgen we interactie, eenheid en houden we verbinding: ONE AUSNUTRIA! De basis voor samenwerken is ons gedrag, waarmee we elkaar herinneren aan wie we zijn en focus houden op onze gezamenlijke missie.

Ausnutria stelt groot vertrouwen in haar medewerkers. Toch ontkomen wij als organisatie er niet aan enkele regels vast te stellen die houvast bieden aan ons gedrag. Deze gedragsregels en de procedure hoe wij omgaan met klachten en/of meldingen zijn beschreven in een aantal reglementen waaronder deze Gedragscode.

In hoofdstuk 12 is een verwijzing opgenomen naar de aan deze Gedragscode gelieerde documenten.

ONE AUSNUTRIA!

Waarden en principes Ausnutria

2

Aanvullend op de Gedragscode, is het belangrijk kennis te nemen van de waarden & principes die richting geven aan ons werk. De Ausnutria Groep heeft de waarden en principes waar de groep voor staat vastgelegd in haar naam.

ALL FOR HEALTHY GROWTH
UNIQUE VALUE TO CUSTOMERS
SUSTAINABLE DEVELOPMENT
NEVER STOP
UNCOMPROMISING TO QUALITY
TEAMWORK
RESPECT
INNOVATIVE
ACCOUNTABLE

Elk van deze elementen staat op zichzelf, maar geeft ook invulling aan de waarom, hoe en wat van Ausnutria.



Ausnutria wil bijdragen aan gezonde groei. Dit staat centraal in ons hele denken en doen. Wij dragen hieraan bij door het bieden van betrouwbare merken, unieke waarde aan onze klanten en kansen voor duurzame ontwikkeling van onze organisatie, onze medewerkers en de wereld ons heen. Wij weten dat gezonde groei toewijding vraagt. Onze pure toewijding is de drijvende kracht achter gezonde groei. Onze toewijding uit zich in de volgende werkwaarden:

NEVER STOP	We zetten door en geven niet op
UNCOMPROMISING TO QUALITY	We doen geen concessie aan kwaliteit
TEAMWORK	We werken samen
RESPECT	We hebben respect voor elkaar, onze organisatie en de wereld
INNOVATIVE	We zijn inventief & vernieuwend
ACCOUNTABLE	We nemen onze verantwoordelijkheid en tonen eigenaarschap

Onderstaand lees je wat dit betekent voor onze organisatie en ons gedrag.

Never Stop

Ons doorzettingsvermogen uit zich in onze vastberadenheid om dingen gedaan te krijgen; om onze doelen te bereiken, maar ook grenzen te verleggen. We zijn altijd bezig met de volgende stap. Bij Ausnutria geven wij ruimte aan ideeën, initiatief en ondernemerschap. We gaan ervoor, hoe moeilijk de weg ook is. We zetten door als het tegenzit. Zitten we toch op een verkeerd spoor, dan passen we onze route aan. Maar we geven niet op, we verliezen onze bestemming niet uit het oog.



Uncompromising to quality

De route die we kiezen om ons doel te bereiken, gaat nooit ten koste van kwaliteit. Onze toewijding aan kwaliteit betekent dat we vaak meer investeren en langer onderweg zijn, maar we nemen de route die nodig is. Het gaat in de eerste plaats om de kwaliteit van onze producten. Wij zijn er voor de meest kwetsbare doelgroep: baby's en kinderen. Onze sector kent daarom hoge kwaliteitseisen en met onze mooie merken leggen we de lat extra hoog. We zijn trots dat we op dat niveau opereren. Maar onze focus op kwaliteit gaat verder. Het gaat over de kwaliteit van al onze werkzaamheden. Betekent dat dat we nooit een fout mogen maken? Nee, maar dan trekken we direct aan de bel, leren we ervan en doen we wat nodig is om ons kwaliteitsniveau vast te houden. Zo gaan wij elke dag opnieuw, altijd en overal, voor het allerhoogste, het allerbeste.



Teamwork

Toewijding aan onze doelen vraagt ook om toewijding aan elkaar. Want we hebben elkaar nodig om onze doelen te bereiken. Dat betekent dat we collega's in hun kracht zetten; leren wat hun talenten en kwaliteiten zijn en die benutten om elkaar aan te vullen en te versterken. We werken samen, kunnen op elkaar bouwen en geven elkaar het vertrouwen dat daarvoor nodig is. Waarbij we niet alleen het resultaat van de samenwerking vieren, maar er ook plezier uit halen en trots zijn op wat we onderweg van elkaar leren. Daarbij steunen we elkaar en houden we elkaar aangehaakt, ook als iemand moeite heeft om mee te komen. Want je kunt pas genieten van het uitzicht als iedereen de top heeft bereikt.



R

Respect

Respect voor elkaar, elkaars werk en ideeën zien we als voorwaarde voor goede samenwerking. Binnen onze organisatie mag je zijn wie je bent en je laat ook de ander in zijn of haar waarde. Dat betekent o.a. dat we met elkaar praten en niet over elkaar, er ruimte is voor discussie zonder elkaar te kwetsen en we verschillen accepteren. Werken bij Ausnutria betekent ook dat we toegewijd zijn aan onze organisatie en dus respect hebben voor de afspraken die wij binnen onze organisatie met elkaar maken. Zoals wij elkaar en onze organisatie respecteren, respecteren wij ook de wereld om ons heen. We hebben respect voor al het mooie in de wereld en zullen er alles aan doen om dat ook de jonge generaties te kunnen laten ervaren.



I

Innovative

Wij geven ruimte aan inventieve oplossingen en vernieuwende ideeën, door te luisteren naar onze consument, onze klant en elkaar. Ieder goed idee helpt ons vooruit, ook als we daarvoor een nieuwe route moeten uitzetten. Soms is een andere weg inslaan, juist de oplossing die ons succes brengt. Innovatie betekent niet dat je heel ver van het begaande pad af hoeft te wijken. Het kunnen juist kleine creatieve ideeën of een originele aanpak zijn, die ons een voorsprong geven. Uiteindelijk moet dit altijd bijdragen aan de gezonde groei van onze consument en onze organisatie.



A

Accountable

Wij zijn toegewijd aan onze rol en weten dat we op elkaar kunnen rekenen. Is het onduidelijk wat onze rol is, dan vragen we wat de verwachtingen zijn. Staat iets in de weg van onze taak? Dan vragen we om hulp. Ook dat is verantwoordelijkheid nemen. We doen wat nodig is vanuit onze eigen functie, omdat we het belangrijk vinden en eigenaar zijn van het resultaat. Maar we doen ook wat nodig is voor het algemene belang van onze organisatie, omdat we ons onderdeel voelen van het grotere geheel. Dat betekent dat we wanneer nodig ook een stap zetten buiten onze eigen rol; we niet weggijken als we dingen fout zien gaan en elkaar juist helpen waar nodig.



3

Doel Gedragscode

Deze Gedragscode is van toepassing op iedere Medewerker die werkzaam is voor Ausnutria B.V. en de aan haar gelieerde dochterondernemingen (hierna te noemen Ausnutria). Deze Gedragscode maakt onderdeel uit van het Personeelsreglement.

De Gedragscode is opgesteld op basis van de binnen ons moederbedrijf, Ausnutria Dairy Corporation Ltd., opgestelde "Professional Ethics Standards of Ausnutria Dairy Corporation Ltd" (Ethics Standards). De Ethics Standards vormt de fundamentele leidraad voor commerciële uitingen, bedrijfsvoering en gedragingen binnen Ausnutria. Tevens is het bedoeld om standaardisatie te waarborgen voor naleving van de vereiste normen welke gesteld worden aan een aan de Hong Kong aandelenbeurs genoteerde onderneming.

De vertaling van het internationale document is als uitgangspunt genomen en getoetst aan de Nederlandse en/of EU wet- en regelgeving, waaronder de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG), een Europese verordening die de regels voor de verwerking van persoonsgegevens door particuliere bedrijven en overheidsinstanties in de hele Europese Unie standaardiseert.

De Gedragscode heeft tot doel onacceptabel gedrag te veroordelen en tegelijkertijd de volgende gedragingen te bevorderen:

- Naleving van wet- en regelgeving en relevante vereisten;
- Eerlijkheid en rechtschapenheid, waarbij conflicterende persoonlijke belangen en personele- en/of bedrijfsbelangen op een correcte wijze worden afgehandeld;
- Nakoming van contracten: strikte nakoming van contracten die door een Medewerker of Ausnutria zijn aangegaan;
- Adequate en eerlijke openbaarmaking: adequate, eerlijke, juiste, tijdige en begrijpelijke openbaarmaking in de rapporten en documenten die moeten worden ingediend of gedeponeerd bij de Hong Kong aandelenbeurs en in andere publicaties door Ausnutria;
- Tijdige interne melding van de schending van de Gedragscode.

4

Definities

Ausnutria	Ausnutria B.V. en de aan haar gelieerde ondernemingen.
Compliance Officer	De persoon die benoemd is als nalevingsfunctionaris.
Directeur/Directie(team)	Directeur binnen Ausnutria B.V. en lid van het Directieteam van Ausnutria. Directeuren binnen Ausnutria B.V. zijn de Finance Director, QA Director, HR Director, Supply Chain Director, ICT Director, Sales Director, Production Director, Dairy Relations Director, CEO en COO.
Familie lid	In de Gedragscode wordt onder 'Familie lid' verstaan: - Eerstegraads Familieleden: partner, ouders, schoonouders, kinderen, schoondochters- en schoonzonen. - Tweedegraads Familieleden: broers, zussen, kleinkinderen, opa's, oma's, schoonzussen, zwagers.
Klokkenluider	De persoon die een misstand meldt middels een melding bij de Compliance Officer.
Management	Iedere Medewerker of groep van Medewerkers van Ausnutria B.V. die leiding geeft c.q. geven aan één of meerdere Medewerkers.
Medewerker(s)	Alle directeuren, leidinggevendenden, personeelsleden en adviseurs van Ausnutria, ongeacht of zij fulltime- of parttime werken, adviserende of tijdelijke personeelsleden zijn. Dit document is beschreven in de mannelijke vorm, daar waar Medewerker(s) wordt genoemd kan ook Medewerkster(s) worden gelezen.
One-Tier Board	Het bestuur van Ausnutria B.V. en de aan haar gelieerde ondernemingen bestaande uit de uitvoerende bestuursleden en de niet-uitvoerende bestuursleden.

5

Naleving Gedragscode

Ausnutria heeft voor het naleven van de Gedragscode een Compliance Officer benoemd. Iedere medewerker van Ausnutria kan voor vragen of het maken van een melding omtrent schending van de Gedragscode of het vermoeden daarvan terecht bij de Compliance Officer.

Medewerkers zullen zich houden aan de Gedragscode. In de Gedragscode zijn specifieke bepalingen opgenomen voor Management.

De Gedragscode zal worden gehandhaafd op alle organisatieniveaus. Het is de verantwoordelijkheid van iedere Medewerker om goed op de hoogte te zijn van deze Gedragscode en deze na te leven en waar mogelijk te zorgen dat anderen deze Gedragscode ook naleven.

Het door de Medewerker in strijd handelen met deze Gedragscode kan gevolgen hebben voor de arbeidsovereenkomst van de betreffende Medewerker. De Compliance Officer zal de vermeende schending nader onderzoeken en hier passend naar handelen.

Bepalingen Gedragscode

6

6.1 Naleving wettelijke vereisten, onacceptabele handelingen en misdragingen

- (i) Medewerkers zullen de wet- en regelgeving van Nederland naleven, met inbegrip, maar niet beperkt tot, de wet- en regelgeving inzake de volgende aspecten:
- Commerciële omkoping;
 - Korting;
 - Auteursrecht;
 - Eigendom van handelsmerken;
 - Bedrijfsgeheim;
 - Privacy van informatie;
 - Handel met voorkennis;
 - Het aanbieden of ontvangen van geschenken;
 - Discriminatie bij het in dienst nemen van mensen;
 - Milieubescherming;
 - Veiligheid en gezondheid op het werk;
 - Valse of misleidende financiële informatie of accreditaties;
 - Misbruik van de activa en deviezenactiviteiten van het bedrijf.
- (ii) Het is Medewerkers verboden om onwettige handelingen te verrichten of om zich te misdragen. Hieronder wordt onder meer begrepen:
- Een schending van nationale wet- en regelgeving en handelingen in strijd met de sociale ethiek of onwettige handelingen die voorkomen uit oneerlijkheid of bewuste fraude;
 - Het bij meerdere gelegenheden niet uitvoeren van verplichtingen of deze weigeren die uit hoofde van de functie tot de verantwoordelijkheden behoren, dit met inbegrip van het niet uitvoeren van legitiem verstrekte opdrachten van de One Tier Board, Directie en Management;
 - Het niet openbaar maken van de nevenafspraken of onderhandse overeenkomsten die buiten de contractvoorwaarden zijn aangegaan tussen agenten, opdrachtgevers, leveranciers of samenwerkingspartners;
 - Andere misdragingen die schade toebrengen of waarschijnlijk schade zullen toebrengen aan de reputatie van Ausnutria of tot verlies van Ausnutria zullen leiden;

- Valse of oneerlijke informatie verstrekken aan Ausnutria over ervaring op het gebied van opleiding of werk;
- Ongepaste kritiek en laster over Ausnutria, collega's, zakelijke samenwerkingspartners in naam van Ausnutria en/of op persoonlijke titel, ongeautoriseerd en niet passend binnen de reguliere procedures;
- Ongepaste uitingen op zakelijke en/of social media kanalen;
- Interne fraude of handelingen die kunnen leiden tot valse of misleidende boekingen in de rekeningen of administratie.

(iii) Medewerker wordt in staat gesteld de wetten, voorschriften en bepalingen die van toepassing zijn op zijn of haar functie te begrijpen en na te leven. Raadpleeg de Compliance Officer als er vragen zijn rondom de legitimiteit van handelingen.



6.2 Personeelsverhoudingen

(i) Rechten van Ausnutria en Medewerker(s)

De Nederlandse wet- en regelgeving en de arbeidsvoorwaarden uit de schriftelijk overeengekomen arbeidsovereenkomst gesloten tussen werkgever en de Medewerker zijn van toepassing. Indien in de Gedragscode opgenomen bepalingen verschillend zijn van de eisen die de Nederlandse wet- en regelgeving voorschrijven, zullen de vereisten van de Nederlandse wet- en regelgeving prevaleren.

(ii) (Familie)relaties in de werkomgeving

Binnen Ausnutria hechten wij veel waarde aan de werkomgeving en de wijze waarop Medewerkers hierbinnen kunnen functioneren. Ter voorkoming van belangenverstrengeling en/of het wekken van de suggestie van voorkeursbehandeling is het binnen onze organisatie niet toegestaan dat Familieleden samen-

werken binnen een team of ploeg en/of dat er een hiërarchische rapportagelijns is van het ene Familielid aan het andere. Kortom, het hebben van een gezagsverhouding is niet toegestaan aangezien die de objectiviteit in het geding kan brengen. In de wervings- en selectieperiode van nieuwe Medewerkers zal hierop worden toegezien.

Relaties die er zijn en/of ontstaan en vallen onder dit artikel, dienen proactief gemeld te worden bij de afdeling HR.

Indien er voor de ingangsdatum van deze Gedragscode sprake is van een gezagsverhouding en/of teamsamenstelling die conflicteert met bovenstaande zal de HR Director in overleg met de naast hogere leidinggevende bepalen hoe er gehandeld wordt.

(iii) Werkomgeving en arbeidssituatie

Ausnutria streeft naar een hoogwaardige en veilige werkomgeving waarin al haar Medewerkers elkaar respecteren en vertrouwen. Ausnutria handelt op een eerlijke, deugdelijke en actieve wijze bij alles wat zij doet, met een sterk besef van morele verantwoordelijkheid en normen, die een hoogwaardige en veilige werkomgeving vormen. Het staat voorop dat een Medewerker op een respectvolle en redelijke manier dient te worden behandeld in zijn of haar arbeidssituatie. En dat maatregelen, een toestand of handeling van een collega of leidinggevende niet in strijd mogen zijn met geldend arbeids- en sociaalrecht, het personeelsreglement en/of een individuele arbeidsovereenkomst. Speciale aandacht dient te worden besteed aan de volgende aspecten:

Intimidatie en ongewenst gedrag

Ausnutria staat in voor een werkomgeving waarin iedereen wordt gerespecteerd en met waardigheid wordt behandeld. Ausnutria tolereert geen enkele vorm van disrespect onder haar Medewerkers, waaronder rancune, geweld, of handelingen die leiden tot intimidatie, bedreigingen of andere vormen van vijandigheid op de werkplek.

Ausnutria verbiedt elke vorm van intimidatie, hetzij mondeling of fysiek, jegens Medewerkers en/of externe personen door andere Medewerkers en/of externe personen. Intimidatie omvat onder meer aanstootgevend flirten, onaangename verleiding of krenkingen, beledigingen, seksistische of racistische uitingen, of het vertonen van pornografische afbeeldingen en materialen en het misbruiken van de (machts)positie binnen de organisatie.

Ausnutria tolereert geen gedrag waarbij sprake is van psychische of fysieke laster, bedreigingen of ander ongewenst gedrag, waaronder mede begrepen pesten, treiteren, roddelen, geruchtenverspreiding, misbruiken van gezagsverhoudingen, of discriminatie op het werk.

Seksuele intimidatie

Ausnutria tolereert binnen haar organisatie geen gewenste- en ongewenste seksuele toenadering, verzoeken om seksuele gunsten of ander verbaal, non-verbaal of fysiek seksueel gedrag.

Dergelijk gedrag is onacceptabel en tast de werkprestaties van de Medewerker aan en/of creëert een intimiderende, vijandige of onaangename werkomgeving.

De Gedragscode verbiedt iedere oneerlijke behandeling van de Medewerker.

Discriminatie

De Gedragscode verbiedt iedere oneerlijke behandeling van de Medewerker. De beleidsregels van Ausnutria inzake werving, indiensttreding, training & opleiding, promotie en beloning laten factoren zoals ras, nationaliteit, godsdienst, geslacht, leeftijd, etniciteit, handicap, burgerlijke staat of andere eigenschappen die door wetgeving beschermd worden, buiten beschouwing.

Roken

Om een goede werkomgeving te behouden en de veiligheid van de werkomgeving en de gebouwen te garanderen, is roken in alle gebouwen en op alle terreinen van Ausnutria, inclusief de toiletten, verboden, met uitzondering van de door de locatieverantwoordelijke toegewezen ruimte en/of locatie.

Alcohol en drugs

Het is verboden om onder invloed van alcohol en/of drugs te verschijnen op het werk of een dienst aan te vangen. Tijdens werktijd en in de gebouwen en op de terreinen van Ausnutria, is het verboden alcohol en/of drugs te nuttigen en in bezit te hebben.

Indien en voor zover Medewerkers, met opdrachtgevers of anderszins zakelijke relaties, buiten werktijd uit eten gaan of gaan borrelen is het nuttigen van alcohol, in een redelijke mate, toegestaan.

Indien er sprake is van een door Ausnutria georganiseerd evenement, binnen- of buiten werktijd, waar op voorhand is afgesproken dat er alcohol wordt geschonken, is dit in redelijke mate mogelijk, maar is het uitdrukkelijk verboden werkzaamheden te hervatten indien de Medewerker bij een dergelijk evenement aanwezig is geweest en onder invloed is van alcohol.

Veilige werkplek

Ausnutria garandeert een veilige en gezonde werkplek te verschaffen aan alle Medewerkers in overeenstemming met de in Nederland van toepassing zijnde wet- en regelgeving en zal te allen tijde mogelijke veiligheidsrisico's elimineren.

Privacy van Medewerkers

Ausnutria respecteert de privacy van Medewerkers en negeert de activiteiten van de Medewerker buiten werktijden, tenzij deze activiteiten de arbeidsprestaties van de Medewerker ondermijnen of van invloed zijn op de reputatie of zakelijke belangen van Ausnutria, voor zover dit legitiem aantoonbaar is.

Ausnutria heeft binnen haar organisatie een privacyverklaring opgesteld en gepubliceerd in het kader van de AVG. Ausnutria verklaart door deze privacyverklaring verantwoordelijkheid te dragen voor het zorgvuldig en behoorlijk verwerken van de persoonsgegevens in overeenstemming met de privacyregulering.

Deze privacyverklaring is opgenomen in het documentbeheersysteem ManualMaster en wordt bij indiensttreding van een Medewerker overhandigd en voor akkoord ondertekend. In het kader van waarborging van de privacy van Medewerkers volgt Ausnutria hierin de Nederlandse wet- en regelgeving.



Open, oprechte communicatie

Ausnutria handhaaft het principe van openheid in de communicatie. Ausnutria zet zich in om Medewerkers op tijd, duidelijk en eenduidig te informeren over ontwikkelingen binnen de organisatie. Ook vindt Ausnutria het belangrijk dat Medewerkers hun ervaringen en ideeën ter verbetering van de organisatie, producten en bedrijfsprocessen delen met het verantwoordelijke management en/of de daarvoor aangewezen kanalen of personen.

Indien de Medewerker iets opmerkt dat een bedreiging vormt voor de veiligheid van Medewerkers en de veiligheid en kwaliteit van onze producten en diensten, meldt de Medewerker dit tijdig via diens leidinggevende of de daarvoor aangewezen kanalen of personen. Bij het afhandelen van een klacht of melding houdt Ausnutria zich aan het principe van openheid en oprechtheid, zodat de Medewerker weet wat er met zijn melding is/wordt gedaan.

Respect en aandacht voor Medewerkers

Ausnutria hecht groot belang aan haar Medewerkers en beschouwt hen als haar grootste goed. Ausnutria past een eerlijk en rechtvaardig evaluatie- en beloningssystematiek toe om een werkomgeving te creëren en te behouden die duurzaam, stabiel en efficiënt is. Medewerkers zijn van essentieel belang voor het succes van Ausnutria. Ausnutria hoopt haar succes te behouden door beloningen en carrière mogelijkheden te bieden aan haar Medewerkers die passend zijn voor de waarde die zij bijdragen.

6.3 Concurrentie en eerlijke handel

Inbreuk op intellectuele-eigendomsrechten van derden, waaronder auteursrechten, handelsmerken, handelsnamen, merknamen, octrooien en bedrijfsgeheimen, is verboden. Het aanmoedigen van voormalige of huidige werknemers van andere bedrijven om zich bezig te houden met vergelijkbare onrechtmatige daden is eveneens streng verboden.

Iedere Medewerker respecteert de rechten van de opdrachtgevers, leveranciers en concurrenten van Ausnutria zonder vooringenomenheid. Geen enkele Medewerker zal anderen oneerlijk behandelen door middel van manipulatie, misbruik of het verzwijgen van (geautoriseerde) informatie of verdraaiing van de waarheid en andere onwettige manieren van handel drijven.

Ausnutria respecteert concurrentiebedingen van nieuwe Medewerkers en zal hierin op een eerlijke wijze handelen door op voorhand hierover afspraken te maken met de nieuwe Medewerker en zijn of haar voormalige werkgever.

6.4 Eerlijkheid en waarheidsgetrouwheid

Eerlijkheid en waarheidsgetrouwheid zijn niet alleen de basisprincipes voor de relaties tussen Ausnutria en externe belanghebbenden, zoals opdrachtgevers, aandeelhouders en de samenleving, maar ook voor de relaties tussen Ausnutria en haar Medewerkers en Medewerkers onderling. Medewerkers zijn verplicht om eerlijkheid en waarheidsgetrouwheid te betrachten tegenover Ausnutria en zich te houden aan de bedrijfs-ethiek ter bescherming van de belangen van Ausnutria, zonder betrokken te zijn bij fraude of handelingen die het principe van eerlijkheid en waarheidsgetrouwheid schenden.

Ten aanzien van voorlichting over onze producten zijn er regels en richtlijnen waar wij ons aan houden. Voor wat betreft communicatie in het algemeen geldt dat mededelingen vanuit Ausnutria en haar merken worden gedaan door de daartoe bevoegde personen. Medewerkers dienen daarbij bij hun eigen expertise te blijven. In productspecifieke voorlichting over baby- en kindervoeding en communicatie hierover naar consumenten en medische professionals, houden Medewerkers zich aan de 'Ausnutria Marketing Policy'.

6.5 Kwaliteit en voedselveiligheid

Ausnutria produceert voeding voor een bijzonder kwetsbare doelgroep; baby's en kinderen. Daarom hebben kwaliteit en voedselveiligheid onze hoogste prioriteit. Middels het Ausnutria kwaliteitssysteem en voedselveiligheidsbeleid borgen we de processen die nodig zijn voor een gegarandeerd goed en veilig product. Medewerkers dienen zich altijd te houden aan regels en voorschriften die hiervoor zijn vastgelegd.

6.6 Belangenconflict

6.6.1 Herkennen van belangenconflict

Een belangenconflict doet zich voor wanneer de persoonlijke belangen van een Medewerker op enige wijze de belangen van Ausnutria als geheel belemmeren of zouden kunnen belemmeren. De Medewerker zal situaties vermijden die van invloed kunnen zijn op het handelen in het belang van Ausnutria of die het moeilijk maken om objectief en efficiënt te werken bij en voor Ausnutria. In het algemeen worden belangenconflicten als volgt gecategoriseerd:

- (i) Zakelijke concurrentie
 - Medewerkers zullen geen functies bekleden bij andere bedrijven tijdens hun dienstbetrekking met Ausnutria;
 - Medewerkers zullen concurrenten niet voorzien van diensten en informatie;
 - Medewerkers of hun Familieleden zullen zonder de toestemming van Ausnutria geen advies geven over de activiteiten van Ausnutria of diensten verlenen aan of vergoedingen ontvangen van de zakenpartners van Ausnutria;



- Familieleden in de 1ste graad welke voornemens zijn diensten te gaan verlenen aan concurrenten van Ausnutria ontvangen hiervoor eerst toestemming nadat door de betreffende Medewerker overleg is gepleegd met de direct leidinggevende en de afdeling HR en wanneer deze dienstverlening de positie van Ausnutria in de Markt niet zal schaden.

(ii) Zakelijke kansen

Medewerkers zullen de bedrijfsmiddelen, informatie of hun eigen functie niet misbruiken om voor eigen gewin zakelijke kansen te grijpen, alsmede zakelijke kansen die anders zouden toebehoren aan Ausnutria. Mocht een Medewerker een zakelijke kans ontdekken die binnen de bedrijfsactiviteiten valt (door middel van de bedrijfsmiddelen of informatie van Ausnutria of de bevoegdheden van zijn functie), dan zal hij dit eerst melden aan Ausnutria voor goedkeuring, voordat hij deze zakelijke kans in zijn eigen hoedanigheid grijpt.

Medewerkers zullen geen zakelijke activiteiten uitvoeren namens een derde als haar agent, tussenpersoon of arbiter en niet direct of indirect ten behoeve van deze partij hun invloed op de bedrijfsactiviteiten aanwenden. Medewerkers zullen geen gebruikmaken van voorkennis voor eigen gewin of dat van anderen.

(iii) Financiële belangen

1. Onder de volgende omstandigheden mag een Medewerker noch direct, noch indirect via zijn echtgenote/echtgenoot of andere Familieleden financiële belangen (waaronder in eigendom of in andere vormen) houden in andere ondernemingen:
 - Als zulke financiële belangen een negatief effect hebben op de uitvoering van de taken en verplichtingen van de betreffende Medewerker binnen Ausnutria of als zulke financiële belangen noodzakelijkerwijs de arbeidsuren van de Medewerker binnen Ausnutria in beslag nemen;
 - Als zulke financiële belangen zijn afgeleid van de organisaties die concurreren met Ausnutria, klant zijn van Ausnutria of de distributie verzorgen voor Ausnutria, de organisaties die producten of diensten aan Ausnutria leveren terwijl de betreffende Medewerker invloed kan uitoefenen op dergelijke inkoopbesluiten, en de organisaties die partij zijn in een joint venture met of een andere zakelijke samenwerkingspartner van Ausnutria zijn.
2. De Medewerker mag geen eigendomsbelangen houden in andere niet-beursgenoteerde bedrijven die concurreren met Ausnutria.
3. Een Medewerker mag niet meer dan 5% aan eigendomsbelangen houden in beursgenoteerde bedrijven die concurreren met Ausnutria. Als een Medewerker meer dan 5% aan eigendomsbelangen houdt in een bedrijf zoals beschreven, zal de Medewerker dit aandelenbezit melden bij de Compliance Officer.

4. Als de verantwoordelijkheid van een Medewerker beheer van en toezicht op de zakelijke relatie tussen Ausnutria en een ander bedrijf inhoudt, zal deze Medewerker geen eigendomsbelangen houden in het bedrijf dat de wederpartij is.

(iv) Leningen of andere financiële transacties

Medewerkers mogen geen leningen of persoonlijke garanties voor leningen van opdrachtgevers, leveranciers of concurrenten van Ausnutria verkrijgen.

(v) Functie in de raad van bestuur of commissies

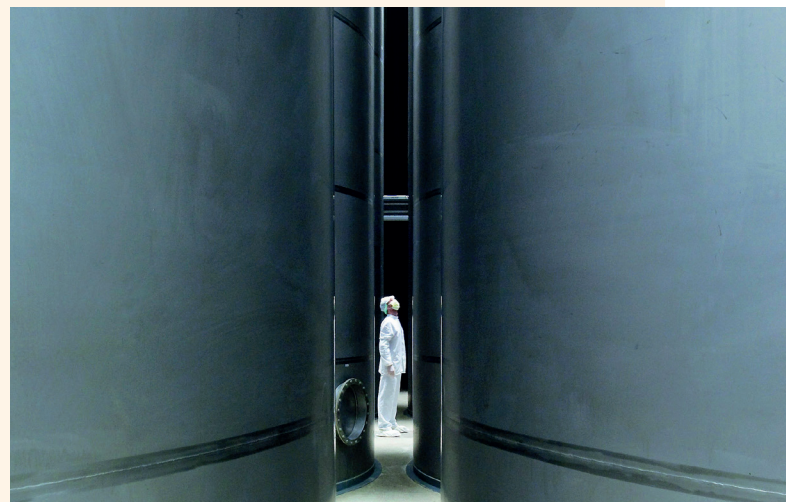
Medewerkers zullen geen functie bekleden in de raad van bestuur of de commissies van een bedrijf dat redelijkerwijs geacht kan worden een belangenconflict te hebben met Ausnutria, ongeacht of een dergelijk bedrijf op winst gericht is of niet. De Medewerker zal goedkeuring van de One-Tier Board verkrijgen voordat hij/zij een dergelijke functie in de raad van bestuur of de commissies accepteert en Ausnutria kan te allen tijde tot een andere overweging komen met betrekking tot de vraag of het gepast is dat het betreffende Medewerker een dergelijke functie bekleedt.

(vi) Zaken doen met een ex-Medewerker die ontslag heeft genomen/gekregen.

Aangezien het onmogelijk is om een uitputtende opsomming te geven van alle mogelijke belangenconflicten, worden deze hier niet benoemd. Echter een Medewerker van Ausnutria dient bij het aangaan van een zakelijke relatie met een ex-Medewerker van Ausnutria, zich eerst de volgende vragen stellen:

- Is het wettig?
- Is het eerlijk en billijk?
- Is het in het belang van Ausnutria?

Tevens kan de Medewerker het belangenconflict bespreken met de Compliance Officer alvorens een besluit te nemen.



6.6.2 Openbaarmaking van belangenconflict

- (i) De Medewerker zal op adequate wijze alle mogelijke belangenconflicten bekendmaken. Als een Medewerker vermoedt, of als andere personen redelijkerwijs (kunnen) vermoeden, dat er sprake is van een belangenconflict, dient dit gemeld te worden aan de Compliance Officer. Alleen de One-Tier Board of de Executive Directors van Ausnutria hebben de bevoegdheid om vrijstelling te verlenen ten aanzien van een belangenconflict en het zal op een tijdige wijze, overeenkomstig de wetgeving, publiekelijk worden bekendgemaakt indien hiervan sprake is.

6.6.3 Familieleden en werk

- (i) Familieleden kunnen een belangenconflict veroorzaken, omdat zij van invloed kunnen zijn op de objectiviteit van de Medewerker met betrekking tot besluiten over de belangen van Ausnutria. Als het Familie lid van een Medewerker van plan is een transactie met Ausnutria uit te voeren, in de zin van het al dan niet aangaan, het al dan niet voortzetten van een zakelijke relatie en de duur en voorwaarden van de samenwerking, dan mag dit geen extra voordelen bieden aan Ausnutria ten opzichte van een samenwerking met niet-verbonden derden onder dezelfde voorwaarden;
- (ii) De Medewerker zal iedere betrokkenheid van Familieleden die redelijkerwijs kan worden geacht een belangenconflict te veroorzaken, melden bij zijn of haar leidinggevende of de Compliance Officer.

6.7 Handelen in effecten

Mocht een Medewerker voornemens zijn te handelen in effecten van Ausnutria, dan zal hij/zij voldoen aan de bepalingen en vereisten als uiteengezet in de 'Werknemerscode voor het Handelen in Effecten van Ausnutria'.

6.8 Geschenken en giften

- (i) Het geven en ontvangen van geschenken maakt deel uit van de normale gang van zaken in het bedrijfsleven. Een bescheiden geschenk of traktatie is bedoeld om de zakelijke relatie te bestendigen en wederzijds begrip te bevorderen, maar dan moet het geschenk of de traktatie niet van invloed zijn op het objectieve en rechtvaardige operationele besluit dat de Medewerker moet nemen.
- (ii) De Medewerker heeft de verantwoordelijkheid om hierin de juiste beoordeling te maken. Als algemeen principe geldt dat een geschenk of traktatie er niet toe zal leiden dat opdrachtgevers of leveranciers ongebruikelijke zakelijke besluiten zullen nemen. Alle uitgaven voor het geschenk of de traktatie die namens Ausnutria worden aangeboden zullen naar behoren worden vastgelegd in het onkostenverslag.

- (iii) De Medewerker mag alleen bescheiden zakelijke geschenken aanvaarden. Ausnutria moedigt de Medewerker aan om de ontvangen zakelijke geschenken bij Ausnutria in te leveren. Kleine geschenken zullen niet gedwongen ingenomen worden, maar geschenken met een waarde van meer dan 40,00 Euro moeten worden ingeleverd bij de Afdeling Facility Management van Ausnutria in Nederland.
- (iv) Medewerkers zullen zakenpartners niet vragen om hun reis voor persoonlijke belangen te sponsoren.
- (v) Aangezien de bedrijfsactiviteiten van Ausnutria worden ondernomen op zakelijke basis, zal een Medewerker geen korting aanvaarden, overgaan tot omkoping, een niet-gemelde provisie aannemen of persoonlijk gewin proberen te behalen.
- (vi) Behoudens voorafgaande goedkeuring van de One Tier Board of de Executive Directors, verbiedt Ausnutria alle Medewerkers om politieke donaties te doen in naam van Ausnutria (met inbegrip van directe donaties of donaties via brancheverenigingen). Dit soort politieke donaties betreft onder meer:
- Alle donaties gedaan met de gelden of activa van Ausnutria;
 - Aanmoediging van de Medewerkers om vergelijkbare donaties te doen.

6.9 Bestrijding van omkoping in het bedrijfsleven

- (i) De Medewerker zal zich houden aan alle bepalingen en vereisten zoals uiteengezet in het 'Beleid inzake Fraudebestrijding en Klokkenluiders' van Ausnutria.
- (ii) Geen enkele Medewerker zal onwettige betalingen aan overheidsfunctionarissen aanbieden of goedkeuren, hetzij direct of indirect. Onder bepaalde omstandigheden is het toegestaan om nominale geldelijke geschenken aan te bieden, mits voorafgaande goedkeuring is verkregen van een Directeur.
- (iii) Ausnutria en zijn Medewerkers zullen geen steekpenningen met bedrijfsmiddelen of via andere middelen aanbieden om producten te verkopen. Elke geheime korting die wordt aangeboden aan een bedrijf of een individueel persoon als wederpartij, zal worden behandeld als omkoping en de straf zal dienovereenkomstig worden opgelegd.

6.10 Relatie met opdrachtgevers en leveranciers

- (i) Opdrachtgevers en leveranciers zijn waardevolle (strategische) samenwerkingspartners van Ausnutria. Ausnutria vereist van elke Medewerker dat hij
- Geen speciale behandeling aanbiedt aan een bepaalde leverancier;
 - Geen wraak neemt op de leverancier, agent of andere samenwerkingspartner die zijn mening uitte of een klacht indiende;

- Geen persoonlijke leningen verwerft van bedrijven of individuen die zakelijke relaties hebben met Ausnutria, waaronder opdrachtgevers en leveranciers, via wat voor middelen ook, en geen bedrijfsmiddelen van een opdrachtgever, zoals voertuigen, voor een lange periode leent of in gebruik neemt.

6.11 Bescherming en gebruik van de activa van Ausnutria

- (i) De Medewerker zal de activa van het bedrijf beschermen en zorg dragen voor legitiem en effectief gebruik ervan. Diefstal, misbruik en verspilling zijn rechtstreeks van invloed op de belangen van het bedrijf. Ongeacht of de uiteindelijke belangen al dan niet aan medewerker zelf worden toebedeeld, is elk illegaal of oneigenlijk gebruik van activa van het bedrijf ten strengste verboden.
- (ii) Om de activa van Ausnutria te beschermen en het redelijk gebruik daarvan veilig te stellen, zal iedere Medewerker:
- Maatregelen nemen en naleven om diefstal, beschadiging of misbruik van de activa van Ausnutria te voorkomen;
 - Het voorval of de mogelijkheid van diefstal, beschadiging of misbruik van de activa van Ausnutria zo snel mogelijk melden;
 - De veiligheid van alle programma's, informatie, communicatie en afgedrukt materiaal veiligstellen en toegang tot deze zaken door niet-relevante werknemers voorkomen;
 - De veiligheid van de activa van Ausnutria zeker stellen en deze alleen gebruiken voor activiteiten van Ausnutria. De Medewerker zal niet zonder toestemming werk uitvoeren dat niet gerelateerd is aan Ausnutria met voorzieningen, apparatuur of gereedschappen van Ausnutria;
 - Alle activa van Ausnutria die hij onder beheer heeft, bij ontslagname teruggeven;
 - Verantwoordelijk en verplicht zijn om volledige en juiste administratie bij te houden en de veiligheid van de activa van Ausnutria veiligstellen.

Voor nadere toelichting wordt verwezen naar 'Regeling Toekenning en gebruik Elektronische Communicatiemiddelen', beschikbaar in ManualMaster

6.12 Bescherming van intellectueel eigendomsrecht en geheimhoudingsbepaling

- (i) Alle uitvindingen, creaties, computersoftware, bedrijfsgeheimen en technische ontwikkelingen die gerealiseerd zijn door Medewerkers met gebruikmaking van de materialen en technische bedrijfsmiddelen van Ausnutria, tijdens het geven van lezingen of het werken voor Ausnutria ter vervulling van hun taken, zullen worden beschouwd als bedrijfseigendommen van Ausnutria.
- (ii) Ausnutria hanteert een strikt beleid inzake vertrouwelijkheid. Medewerkers zullen de verantwoordelijkheden en verplichtingen inzake vertrouwelijkheid, zoals bepaald in de arbeidsovereenkomst of overeenkomst van opdracht, nakomen.



- (iii) Behoudens in de uitvoering van hun taken, zoals vereist door hun functies, is het Medewerkers niet toegestaan om zonder de voorafgaande goedkeuring van Ausnutria de bedrijfsgeheimen en andere vertrouwelijke informatie bekend te maken, te publiceren of vrij te geven. Na deze goedkeuring en indien noodzakelijk moet de Medewerker gebruikmaken van een geheimhoudingsverklaring. Daarnaast is het hun niet toegestaan om dergelijke vertrouwelijke informatie te gebruiken voor werkzaamheden buiten Ausnutria.
- (iv) Het is de Medewerker niet toegestaan om gebruik te maken van voorkennis voor kapitaalwinst voor persoonlijke doeleinden of doeleinden voor derden (onder voorkennis wordt onder meer begrepen: niet bekendgemaakte financiële gegevens; vertrouwelijke bedrijfsplannen; voorgenomen acquisities, investeringen of overdrachten; nieuwe producten die in de planning staan, met inbegrip van, maar niet beperkt tot: originele voorstellen en items zoals formules, verpakings- en productnamen; niet-bekendgemaakte advertentie-ideeën of promotieregelingen).
- (v) In geen enkel geval is het Medewerkers toegestaan om persoonlijke salarisinformatie of salarisinformatie van andere Medewerkers bekend te maken, in welke vorm dan ook, aan andere Medewerkers.

- (vi) Ook buiten de werksituatie dient de medewerker waakzaam te blijven en geen belangrijke informatie over Ausnutria, haar activiteiten, klanten of Medewerkers bekend te maken.
- (vii) Na beëindiging van het dienstverband geldt er nog steeds een geheimhoudingsplicht voor de medewerker, tenzij Ausnutria de betreffende informatie om bepaalde redenen openbaar heeft gemaakt, of de openbaarmaking van informatie niet de schuld is van de Medewerker.
- (viii) Na ontslag of ontslagname moet iedere Medewerker alle eigendommen van Ausnutria krachtens de voorschriften van Ausnutria teruggeven, waaronder alle vormen van vertrouwelijke informatie, en mogen zij geen kopieën bewaren.
- (ix) Alle Medewerkers moeten zich strikt houden aan alle door Ausnutria vastgestelde voorschriften inzake de bescherming van intellectuele eigendom en vertrouwelijkheid. Voor nadere toelichting wordt verwezen naar het document 'Gouden regels voor informatie-veiligheid' beschikbaar in ManualMaster.

6.13 Juistheid van financiële verslagen en andere publieke informatie

- (ii) Bij de beursgang is Ausnutria verplicht haar financiële verslagen en andere materiële commerciële informatie openbaar te maken en te publiceren voor de Hong Kong aandelenbeurs. De beleidsregels van Ausnutria vereisen tijdige, juiste en volledige openbaarmaking van de commerciële informatie, financiële toestand en operationele resultaten van Ausnutria. Iedere Medewerker moet zich strikt houden aan boekhoudkundige en financiële verslaggevingsnormen, wetten, voorschriften en beleidsregels voor transacties, aannames en schattingen. Onjuiste, onvolledige en niet-tijdige financiële verslagen zijn onacceptabel en zouden ernstige schade toebrengen aan de belangen van Ausnutria en kunnen zelfs leiden tot wettelijke veroordelingen.
- (iii) Medewerkers dienen er strikt op toe te zien dat er geen onjuiste of onvolledige financiële verslagen worden gepubliceerd en indien hier een vermoeden van is, dit op tijd te melden. De Medewerker dient met name aandacht te besteden aan het volgende en te zorgen dat dit wordt voorkomen:
 - Discrepantie tussen de financiële verslagen en algemene resultaten;
 - Transacties zonder duidelijk commercieel doel;
 - Intentie om algemene beoordelings- en goedkeuringsprocedures te omzeilen.

- (iv) Medewerkers van de afdeling Finance van Ausnutria moeten zorgen voor de volledigheid, getrouwheid, juistheid, tijdigheid en inzichtelijkheid van de financiële verslagen van Ausnutria. Elk gedrag en elke situatie in strijd hiermee zal moeten worden gemeld bij de Compliance Officer.
- (v) Het is de Medewerker verboden om de onafhankelijke auditoren van Ausnutria en hun werkzaamheden te beïnvloeden met de bedoeling de jaarrekening van Ausnutria materieel misleidend te maken door middel van directe of indirecte beperking, manipulatie, misleiding of fraude, met inbegrip van, maar niet beperkt tot het bewerkstelligen dat de auditoren, door middel van beperking, manipulatie, misleiding of fraude:
 - (wegens schendingen van algemeen aanvaarde boekhoudprincipes, algemeen aanvaarde controlenormen en andere professionele normen) een ongecontroleerd financieel verslag van Ausnutria uitgeven of opnieuw uitgeven;
 - niet in staat zijn om de audit-, beoordelings- en andere procedures in overeenstemming met algemeen aanvaarde controlenormen en andere professionele normen uit te voeren;
 - niet in staat zijn om gepubliceerde verslagen in te trekken;
 - niet hebben gecommuniceerd met de auditcommissie van Ausnutria.

6.14 Gegevens van Ausnutria

- (i) Nauwkeurige en betrouwbare gegevens zijn van cruciaal belang voor de bedrijfsvoering van Ausnutria. Deze gegevens vormen ook de basis waarop winstopgaven, financiële verslagen en andere informatie die moet worden bekendgemaakt bij het publiek, worden geformuleerd. De gegevens van Ausnutria vormen belangrijke ondersteuning voor zakelijke besluiten en strategische planning. Onder de gegevens van Ausnutria worden onder meer begrepen:
 - Boekhoudkundige informatie;
 - Loonhandleiding;
 - Klokkaart;
 - Reis- en uitgavenverslagen;
 - Notulen;
 - Contracten,
 - Bedrijfsplannen;
 - Besluiten;
 - Documenten uitgewisseld tussen bedrijfseenheden en overheidsinstellingen;
 - E-mails;
 - Financiële gegevens;
 - Beoordelings- en prestatiegegevens;
 - Elektronische documenten en alle andere gegevens die ontstaan tijdens de normale bedrijfsvoering van Ausnutria.

- (ii) Er dient waar nodig een back-up te worden gemaakt van de elektronische gegevens van Ausnutria en alle gegevens in schriftelijke en elektronische vormen dienen gearhiveerd en bewaard te worden door Ausnutria.
- (iii) Alle door Ausnutria vastgelegde informatie moet volledig, juist en betrouwbaar zijn. Vervalsing of misleiding om wat voor reden dan ook is niet acceptabel. Het niet bekendmaken of vastleggen van gelden, uitgaven en opbrengsten moet te allen tijde worden voorkomen. De Medewerker heeft de verantwoordelijkheid kennis op te doen van de voorschriften van Ausnutria voor de archivering en zich daaraan te houden. Neem bij twijfel contact op met de Compliance Officer.



7

Schending van Gedragscode melden en afhandelen

Alle Medewerkers hebben de verantwoordelijkheid om bekende of vermoedelijke schendingen van de Gedragscode, inclusief schendingen van de wetten, voorschriften, systemen en beleidsregels die van toepassing zijn op Ausnutria, in alle omstandigheden te melden. Voor een nadere toelichting wordt verwezen naar het beleid inzake "Fraudebestrijding & Klokkenluiders".

- (i) Ausnutria biedt op basis van haar Gedragscode en de Nederlandse wet- en regelgeving Medewerkers de gelegenheid om voorafgaand, tijdens of eventueel naast het melden van een klacht inzake de Gedragscode ook in onafhankelijkheid en vertrouwelijkheid te spreken met een Vertrouwenspersoon. Voor een nadere toelichting wordt verwezen naar de 'Regeling Klachtenprocedure en Vertrouwenspersoon'.

8

Vrijstellingsprincipe

- (i) Het vrijstellingsprincipe is hoofdzakelijk gericht op de vrijstelling voor een (potentieel) belangenconflict. In de volgende situaties kunnen er vrijstellingen worden verleend aan de Medewerker door Ausnutria, afhankelijk van de omstandigheden van het geval, terwijl Ausnutria zich nog steeds het recht voorbehoudt om juridische actie te ondernemen:
- Een Medewerker die binnen een maand nadat hij is gaan werken voor Ausnutria, verduidelijkt en verklaart, en de goedkeuring heeft verkregen van Ausnutria, dat zijn echtgenote/echtgenoot en directe Familieleden al een zakelijke relatie had(den) met Ausnutria voordat hij in dienst kwam bij Ausnutria;
 - Een Medewerker die nalaat Ausnutria van tevoren te informeren dat zijn/haar Familieleden een zakelijke relatie aan het opbouwen zijn met Ausnutria, mits het met de betreffende bedrijfsactiviteiten gemoeide bedrag niet meer is dan € 500 en dat dit een incidentele en eenmalige post betreft;
 - De echtgenote/echtgenoot en directe Familieleden van een Medewerker die de bedrijfsvertegenwoordiger(s) is/zijn van een concurrent of een niet-leidinggevende functie bekleedt/bekleden bij een concurrent;
- Het directe Familielid van een Medewerker dat werkzaam is bij Ausnutria en waarbij er een relatie leidinggevende-ondergeschikte is ontstaan, maar dit niet meldde binnen 1 week, mits zij beiden blijf hebben gegeven van uitstekende prestaties op het werk.
- (ii) Dit vrijstellingsprincipe is alleen van toepassing op specifieke gevallen onder uitzonderlijke omstandigheden. Alleen de Directie van Ausnutria heeft de bevoegdheid tot verlening van vrijstelling en zal het genomen besluit met onderbouwing tijdig bekendmaken.

9

Implementatie en revisie

- (i) Om te zorgen dat alle Medewerkers op de hoogte zijn van de Gedragscode, verzorgt Ausnutria minimaal 1 keer per jaar een (online) training voor zijn Medewerkers. Nieuwe Medewerkers moeten de Gedragscode leren kennen en hun verbintenis tot naleving daarvan dient schriftelijk te worden vastgelegd, tijdens de introductieperiode zijnde de eerste 3 maanden na indiensttreding.
- (ii) Alle Medewerkers hebben het recht om aanbevelingen voor verbetering van de Gedragscode te doen. Aanbevelingen voor verbeteringen kunnen worden gepresenteerd aan hun leidinggevenden of rechtstreeks worden ingediend bij de afdeling HR of de afdeling Internal Control. Aanpassingen aan de Gedragscode dienen te worden goedgekeurd door Directie. Daar waar noodzakelijk worden wijzigingen ook voorgelegd voor advies en/of instemming bij de Centrale Ondernemingsraad van Ausnutria.

10

Disciplinaire maatregelen

- (i) De Gedragscode vormt de richtlijn voor het gedrag van Medewerkers binnen Ausnutria en het voldoen aan de hoogste normen van bedrijfsethiek. Neem bij twijfel over het voorgaande contact op met de Compliance Officer. Ausnutria verlangt van al haar Medewerkers dat zij de Gedragscode naleven. Iedere Medewerker draagt de bijbehorende verantwoordelijkheid voor zijn eigen gedrag.
- (ii) Er kan geen afstand worden gedaan van verantwoordelijkheid voor schendingen van de wetten of de Gedragscode door zich erop te beroepen dat men opdrachten van anderen of leidinggevenden opvolgde. De Medewerker die de wetten of de Gedragscode schendt, zou worden geacht buiten zijn bevoegdheid (ultra vires) te zijn, en op hem zullen disciplinaire maatregelen of zelfs beëindiging van het dienstverband van toepassing kunnen zijn.
- (iii) Indien er sprake is in dit verband van beëindiging van het dienstverband met de verantwoordelijke partij (de Medewerker) vindt er geen financiële compensatie plaats. Als het gedrag van de verantwoordelijke partij in strijd is met de wetten, zal Ausnutria deze partij overdragen aan de gerechtelijke instanties en economische en juridische actie ondernemen.

11

Aanvullende artikelen

- (i) De Gedragscode zal van kracht zijn vanaf de datum van afkondiging. Eventuele wijzigingen van de inhoud zullen tijdig worden aangekondigd.
- (ii) De One Tier Board, en indien de wijziging van dussdanige aard is onze moederorganisatie in Hongkong, zal de beslissende stem hebben in de interpretatie hiervan.

12

Documentatie

Relevante documenten waarnaar in deze Gedragscode wordt verwezen:

- Privacyverklaring;
- Beleid inzake Fraudebestrijding & Klokkeluiders;
- Regeling Procedure inzake Meldingen en Klachten;
- Regeling klachtenprocedure en Vertrouwenspersoon;
- Werknemerscode voor handelen in effecten van de onderneming;
- Regeling Toekenning en gebruik Elektronische Communicatiemiddelen;
- Ausnutria Marketing Policy;
- Gouden regels informatieveiligheid.



