Milcobel Code of Conduct

December 2024 – Versie 12.0



Voorwoord

Beste lezer,

Milcobel is een vooraanstaande Belgische zuivelcoöperatie in de zuiverste zin van het woord. We geloven sterk in de waarde van coöperatief ondernemerschap, die vorm krijgt door en met onze melkveehouders. Een uniek economisch concept, waarbij sociale verantwoordelijkheid zit ingebakken in ons DNA, met een grote focus op kwaliteit, duurzaamheid en respect voor onze lokale gemeenschappen.

Onze doelstelling zegt het allemaal:

> *We streven naar een Belgische zuivelcoöperatie die duurzaam en in harmonie met de maatschappij onderneemt, en die daarvoor fair beloond en gewaardeerd wordt, zowel lokaal als internationaal.*

Op basis van onze operationele en commerciële uitmuntendheid streven we naar een optimale klantenservice, terwijl we onze hoge standaarden op het vlak van ethisch zakendoen en duurzame productie trouw blijven.

Als coöperatieve zijn we bekommerd om de volledige waardeketen, van koe tot klant, waardoor we hoge standaarden kunnen aanhouden voor kwaliteit, voedselveiligheid, duurzaamheid en sociale verantwoordelijkheid. We engageren ons 100% voor samenwerking, verbinding en dialoog met onze melkveehouders, onze klanten, onze stakeholders, onze medewerkers, en de maatschappij in haar geheel.

Met deze Code voor Zakelijk Gedrag leggen we de engagementen en gedragsnormen vast die ieder van ons bij Milcobel naleeft, en die we ook van onze zakenpartners verwachten.

Peter Grugeon

CEO Milcobel Group

December 2024



DE 12 PRINCIPES VAN ONZE CODE VOOR ZAKELIJK GEDRAG

INHOUDSTAFEL

Milcobel Code of Conduct 1

Voorwoord 2

Inleiding 4

1. Naleving wetten, regels en voorschriften 5
2. Veiligheid en Kwaliteit 5
3. Eerlijke en ethische relaties 5
4. Bestuur en Boekhouding 6
5. Eerlijke Concurrentie 6
6. Relatie met de gemeenschap 7
7. Milieu en Klimaat 7
8. Regeringen en Internationale organisaties 7
9. Anticorruptie 7
10. Belangenconflicten 8
11. Vertrouwelijkheid en gegevensbescherming 8
12. Witwassen en Fraude 9

Neem contact op met Milcobel 11



Inleiding

Alle medewerkers, inclusief de leidinggevenden en bestuurders van Milcobel cv en de met haar verbonden ondernemingen (Milcobel), dienen onze Code voor Zakelijk Gedrag te volgen. We verwachten ook van onze zakenpartners dat ze onze Code naleven.

Het naleven van deze Code en haar principes is een gedeelde verantwoordelijkheid. Het begint en eindigt bij ieder van ons, dus ook bij jou!

Milcobel informeert haar medewerkers over het bestaan en de principes van de Code en verwacht van hen dat ze de Code kennen en deze gebruiken als leidraad voor hun gedrag.

Schendingen van onze Code kunnen ons bedrijf en onze mensen schaden en het vertrouwen dat anderen in ons stellen ondermijnen. Daarom wordt het niet naleven van de Code uitermate serieus genomen en kunnen schendingen aanleiding geven tot disciplinaire of juridische maatregelen tegen de betrokkenen.

Deze Code en haar principes kunnen eveneens verder uitgewerkt zijn in een afzonderlijk beleid en/of trainingen die integraal deel uitmaken van de Code en dienen te worden nageleefd.

TIPS AAN MEDEWERKERS

- **Gebruik altijd je gezond verstand** en maak een gedegen zakelijke afweging: als iets niet juist lijkt, is het dat waarschijnlijk ook niet.
- **Vraag om advies of hulp bij je leidinggevende, HR partner of het legal team als je twijfelt.** De gevolgen van een inbreuk kunnen ernstig zijn, ook als de schending onbedoeld is. Vraag dus om advies voordat je verdergaat. Voorkomen is beter dan genezen!
- **Als je iets ziet of vermoedt, zeg dan iets.** Neem contact op met het legal team of gebruik het klokkenluiderskanaal als je mogelijke risico's waarneemt of vermoedt. Knijp nooit een oogje dicht!

DE 12 PRINCIPES VAN ONZE CODE VOOR ZAKELIJK GEDRAG



1. Naleving wetten, regels en voorschriften

Milcobel en haar medewerkers zullen altijd en overal de toepasselijke wetten en regelgeving van de landen en markten waarin we actief zijn, naleven.

We respecteren de internationale akkoorden over mensenrechten. We zullen dus geen geweld, pestgedrag, intimidatie, discriminatie of welke vorm van dwangarbeid of kinderarbeid dan ook tolereren. We respecteren ook gelijke kansen voor alle medewerkers en hun recht om zich aan te sluiten bij vakbonden.

Bovendien dienen medewerkers zich te houden aan interne regels en voorschriften die van toepassing zijn. Deze interne regels en voorschriften zijn specifiek voor Milcobel en kunnen verder gaan dan wettelijk vereist.



2. Veiligheid en Kwaliteit

Bij Milcobel engageren we ons om een veilige en gezonde werkomgeving te bieden met de nodige aandacht voor een goede mentale gezondheid en algemeen welzijn.

We baseren ons succes op de kwaliteit en veiligheid van onze producten, en ons respect voor de hoogste kwaliteits- en veiligheidsstandaarden.



3. Eerlijke en ethische relaties

Milcobel onderhoudt eerlijke en ethische relaties met al haar klanten, zakenpartners en stakeholders, gebaseerd op transparante en gerespecteerde zakelijke voorwaarden.

Klantentevredenheid is cruciaal. We volgen alle wetten en regels die van toepassing zijn in de landen waar we zakelijk actief zijn, evenals de best practices op het vlak van eerlijke en verantwoordelijke marketing en accurate en duidelijke etikettering.



4. Bestuur en Boekhouding

Bij Milcobel volgen we de best practices-standaarden op het vlak van corporate governance. Corporate governance staat gelijk aan deugdelijk bestuur en is essentieel om Milcobel als bedrijf te kunnen runnen.

Milcobel streeft naar een deugdelijk bestuur dat:

- verankerd is in de waarden van de onderneming;
- mechanismen biedt om leiderschap, integriteit en transparantie in het besluitvormingsproces te waarborgen;
- bijdraagt tot het vaststellen van de doelstellingen van Milcobel, hoe deze doelstellingen bereikt moeten worden en hoe prestaties geëvalueerd moeten worden.

Corporate governance vereist ook controle. Dit is:

- een daadwerkelijke evaluatie van prestaties,
- een afdoend beheer van potentiële risico's,
- een toezicht op de naleving van de overeengekomen procedures en processen.

Dit om potentiële belangenconflicten of enig machtsmisbruik te vermijden in de bedrijfsvoering.

We voeren onze boekhouding en financiële rapportering conform de relevante wetgeving en lokale standaarden. Medewerkers mogen zich nooit schuldig maken aan frauduleus of ander oneerlijk gedrag met betrekking tot de financiële rapportering en boekhouding van Milcobel of een derde partij. De financiële gegevens van Milcobel vormen de basis voor het beheer van haar bedrijfsactiviteiten en het nakomen van haar verplichtingen tegenover verschillende belanghebbenden. Elk financieel dossier moet nauwkeurig zijn en in overeenstemming met de boekhoudkundige regels en voorschriften van Milcobel.



5. Eerlijke Concurrentie

Bij Milcobel geloven we in en promoten we het principe van eerlijke concurrentie. We zullen niet overgaan tot concurrentiebeperkende gedragingen of oneerlijke handelspraktijken, noch ten aanzien van onze klanten en zakenpartners, noch met onze concurrenten.

Alle medewerkers, maar vooral zij die betrokken zijn bij marketing, verkoop en inkoop, of die regelmatig contact hebben met concurrenten, hebben de verantwoordelijkheid om ervoor te zorgen dat ze bekend zijn met de toepasselijke mededingingswetgeving en hierover training volgen.

Ze zullen zich houden aan de Mededingingshandleiding van Milcobel waarin dit principe verder in detail is uitgewerkt.

6. Relatie met de gemeenschap

Als verantwoordelijke en duurzame werkgever, zuivelproducent en actieve sociale stakeholder zetten we ons in voor een positieve impact op de ontwikkeling van de lokale gemeenschappen waarin we actief zijn.

7. Milieu en Klimaat

Bij Milcobel respecteren en beschermen we het milieu en het klimaat door onze onderneming op een duurzame manier te ontwikkelen. We monitoren en rapporteren onze impact en streven ernaar om onze ecologische voetafdruk waar mogelijk tot een minimum te beperken. Hierbij is het essentieel dat alle noodzakelijke milieuvergunningen, licenties en registratie worden verkregen en gedocumenteerd.

8. Regeringen en Internationale organisaties

Milcobel doet als bedrijf geen politieke giften. We zullen als bedrijf of lid van de sector deelnemen aan de ontwikkeling van regel- en wetgeving, en waar we dit doen, zullen we transparant en ethisch handelen.

9. Anticorruptie

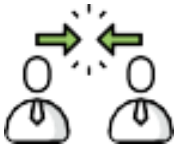
Milcobel hanteert een nultolerantie voor corruptie of omkoping. We staan voor eerlijk handelen en we beloven, geven of aanvaarden nooit smeergeld of andere ongeoorloofde voordelen voor zakelijk of persoonlijk gewin.

Medewerkers mogen nooit, rechtstreeks of via tussenpersonen, een persoonlijk of ongepast financieel of ander voordeel aanbieden of beloven om een zakelijk of ander voordeel van een derde partij te verkrijgen of te behouden, of dit nu publiek of privé is. Evenmin mogen zij een dergelijk voordeel aanvaarden in ruil voor een voorkeursbehandeling van een derde partij. Bovendien moeten medewerkers zich onthouden van elke activiteit of gedraging die aanleiding zou kunnen geven tot de schijn of verdenking van dergelijk gedrag of de poging daartoe zouden kunnen wekken. Medewerkers moeten zich ervan bewust zijn dat het aanbieden of geven van ongepaste voordelen om de beslissing van de ontvanger te beïnvloeden, zelfs als hij of zij geen overheidsfunctionaris is, niet alleen kan leiden tot disciplinaire sancties, maar ook tot strafrechtelijke vervolging. Ongepaste voordelen kunnen bestaan uit alles van waarde voor de ontvanger, inclusief arbeids- of consultancycontracten voor nauw verwante partijen.

Alle medewerkers dienen kennis te nemen van - en zullen zich houden aan het Anticorruptiebeleid van Milcobel waarin dit principe verder in detail is uitgewerkt.

Zij respecteren steeds ons zero tolerance beleid, ongeacht lokale gebruiken of praktijken.

Wie corrupte praktijken waarneemt of vermoedt waarbij ons bedrijf, medewerkers of zakenpartners betrokken zijn, dient zich uit te spreken. Hierdoor krijgen we de mogelijkheid om corruptie te beëindigen of te voorkomen. Dit is essentieel ter bescherming van ons bedrijf en onze medewerkers.



10. Belangenconflicten

Van elke medewerker wordt verwacht dat hij/zij handelt in het belang van Milcobel en de verantwoordelijkheid neemt om mogelijke belangenconflicten te melden aan zijn/haar leidinggevende en het legal team. Een belangenconflict doet zich voor wanneer persoonlijke belangen van een medewerker of de belangen van een derde in strijd zijn met de belangen van Milcobel. In dergelijk geval kan het voor een medewerker moeilijk zijn om volledig in het beste belang van Milcobel te handelen. Al onze vaste of tijdelijke medewerkers, dienstverleners en leden van de raad van bestuur moeten vrij zijn van niet-bekendgemaakte bestaande of mogelijke belangenconflicten. Alle medewerkers dienen kennis te nemen van - en zullen zich houden aan het Anticorruptiebeleid van Milcobel waarin dit principe verder in detail is uitgewerkt.



11. Vertrouwelijkheid en gegevensbescherming

We erkennen het belang en de bescherming van vertrouwelijkheid en zullen geen enkele vertrouwelijke informatie bekendmaken aan niet-bevoegde personen. Vertrouwelijke informatie is alle bedrijfsinformatie van Milcobel die niet voor het grote publiek toegankelijk is. Tenzij vereist door de wet of geautoriseerd door de leidinggevenden, zullen medewerkers geen vertrouwelijke informatie openbaar maken of een dergelijke openbaarmaking toestaan. Deze verplichting blijft ook bestaan na beëindiging van het dienstverband. Medewerkers zullen alles in het werk stellen om onbedoelde openbaarmaking te voorkomen door speciale zorg te besteden bij het opslaan of doorgeven van vertrouwelijke informatie. In het geval dat derden, zoals leveranciers of klanten, vertrouwelijke informatie delen met Milcobel, dient elke medewerker die informatie met dezelfde zorgvuldigheid te behandelen als de vertrouwelijke informatie van Milcobel zelf.

Medewerkers dienen onze data en gegevens zorgvuldig te behandelen en beschermen. Data zijn essentieel en gevoelig. Door deze goed te beschermen, beperken we het risico van onbevoegd gebruik:

• Vertrouwelijke informatie wordt alleen op een need-to-know basis gedeeld. Dit betekent enkel met mensen die het nodig hebben om hun werk te doen. Derden (zoals consultants) moeten een vertrouwelijkheids- of geheimhoudingsverklaring ondertekenen voordat ze aan het werk gaan. Medewerkers geven geen vertrouwelijke gegevens door aan openbaar toegankelijke - op AI gebaseerde – platformen, machines en/of bots (zoals ChatGPT);

• Medewerkers nemen fysieke voorzorgsmaatregelen. Ze laten vertrouwelijke informatie niet onbeheerd achter en bespreken deze niet in een openbare omgeving waar anderen het kunnen horen;

• Medewerkers zijn digitaal waakzaam. Persoonlijke e-mail, sociale media, instant messaging-diensten, cloudopslag of open clouddiensten worden niet gebruikt om niet-openbare informatie op te slaan of over te dragen. Medewerkers zorgen ervoor dat alle apparaten zijn beveiligd met sterke wachtwoorden die regelmatig worden bijgewerkt en privé zijn.

Milcobel en haar medewerkers respecteren de privacy van elke medewerker en andere belanghebbenden. We behandelen persoonsgegevens in overeenstemming met de toepasselijke wetgeving en vereisten op het gebied van gegevensbescherming en met ons eigen Gegevensbeschermingsbeleid waarvan elke medewerker kennis dient te nemen.



12. Witwassen en Fraude

Bij Milcobel verwerpen we elke poging om ons bedrijf te gebruiken om geld wit te wassen, en we werken enkel met legitieme klanten en zakenpartners. Medewerkers moeten alert zijn op alarmsignalen waar het gaat om het witwassen van geld. Dit zijn waarschuwingssignalen van verdachte of ongebruikelijke activiteiten, zoals:

- Grote contante betalingen;
- Betalingen gedaan vanuit landen met een hoog risico of vanop offshore bankrekeningen;
- Betalingen door een andere derde (driehoeksbetalingen).

Fraude kan ernstige financiële en reputatiegevolgen hebben voor ons bedrijf. Medewerkers die zich schuldig maken aan frauduleuze handelingen kunnen worden onderworpen aan disciplinaire maatregelen en juridische vervolging, alsook hun professionele reputatie beschadigen.

Milcobel tolereert dan ook geen enkele vorm van frauduleus gedrag en we verwachten dat ieder van ons ervoor zorgt dat onze dossiers en archieven, zowel financieel als niet financieel, nauwkeurig, volledig en transparant zijn.

Voorbeelden van fraude zijn:

- Het vervalsen van documenten, zoals boeken, verkoopcijfers, kwaliteitsrapportages, urendeclaraties, onkostendeclaraties of financiële en niet-financiële verklaringen of het weglaten van feiten;
- Diefstal, verduistering of misbruiken van bedrijfsmiddelen of hulpbronnen voor eigen voordeel;
- Het opzettelijk verkeerd toepassen van interne regels met betrekking tot boekhouding, facturering, kortingen, salarisadministratie en declaraties.

Medewerkers dienen te zorgen voor nauwkeurige dossiers en archieven:

- Medewerkers zorgen ervoor dat de informatie en transacties die ze documenteren, zoals uitgaven, inkomsten, facturen, inkooporders en claims, nauwkeurig, volledig en tijdig worden vastgelegd;
- Medewerkers antidateren of veranderen bedrijfsdocumenten niet;
- Medewerkers vervalsen de ware aard van een transactie niet;
- Medewerkers registreren transacties niet opzettelijk in de verkeerde boekhoudperiode of onder de verkeerde rekening of afdeling.

Het is van cruciaal belang dat alle medewerkers ervoor zorgen dat onze dossiers en archieven een nauwkeurig beeld geven van onze bedrijfsprestaties en resultaten op enig willekeurig moment.

OPGELET - TIP AAN DE MEDEWERKERS

• **Handel met integriteit en professionaliteit**. Zorg ervoor dat de uitgaven die je doet namens het bedrijf bedoeld zijn voor het bedrijf en niet voor jou persoonlijk. Bind het bedrijf alleen wettelijk als je daartoe bevoegd bent en probeer de regels niet te omzeilen (bijvoorbeeld door facturen te splitsen om binnen je autorisatielimiet te blijven).

• **Kies altijd Waarden boven waarde**. Geef nooit toe aan druk om dossiers en archieven te vervalsen, iets te doen of iets te negeren dat onwettig of onethisch is, zoals het verschuiven van verkoops- of financiële resultaten naar een andere rapportageperiode.

• **Verberg of vernietig geen documenten of dossiers en archieven**. Vooral niet als ze onderwerp zijn van een onderzoek of kunnen worden gebruikt in een officiële procedure.

• **Als je iets ziet dat niet juist lijkt, zeg dan iets**. Als je getuige bent van fraude of fraude vermoedt, maak dan onmiddellijk gebruik van het klokkenluiderskanaal.

Neem contact op met Milcobel

Ethisch handelen is belangrijk voor Milcobel. Onze medewerkers zullen daarom alle praktijken of acties die volgens onze Code ongepast of illegaal zijn, melden aan hun leidinggevenden of de hiervoor wettelijk voorziene meldingsstructuren binnen Milcobel.

We moedigen onze medewerkers aan om al hun bekommernissen te melden. Er zullen geen represailles volgen tegen eenieder die in goed vertrouwen een bekommernis meldt, en wanneer een inbreuk wordt vastgesteld, zullen gepaste maatregelen worden genomen.

Medewerkers en externen kunnen op verschillende manieren via het klokkenluiderskanaal melding maken van inbreuken op de regels die in dit beleid staan beschreven zoals ook beschreven in de **Whistle Blowing Policy** van MILCOBEL. Melding maken kan via volgende kanalen:

Online: https://milcobel.integrityline.app/

Via e-mail: legal@milcobel.com

Per post: MILCOBEL CV, Legal Function, Fabriekstraat 141, B-9120 Kallo





Owner : Milcobel Legal Function		
Date of approval 01-12-2024	Start date 01-12-2024	Version: 12.0

Milcobel cv
Fabriekstraat 141 - Haven 1140 - 9120 Kallo - België
T +32 (0)3 730 18 00 - **F** +32 (0)3 730 19 00
E info@milcobel.com
BTW BE 0870.019.427 - RPR Gent, afdeling Dendermonde

www.milcobel.com