

### **1. General**

This Whistleblowing Policy Statement explains how to report fraud, corruption or other wrongdoing within Gourmand, regardless of whether the perpetrator is an employee, a supplier, a customer, a competitor or a contractor. In addition, this statement protects the business activities and reputation of the company.

### **2. Purpose & Who**

The purpose of this policy is to explain how you can raise concerns about suspected misconduct in confidence and without fear of retaliation.

This whistle blowing policy is available to anyone (internal & external stakeholders) who wishes to raise a concern about possible misconduct within our company in an immediately and secure way.

### **3. Responsibilities**

In order to operate effectively, management will demonstrate its commitment to whistleblowing. Consequently, the CEO and the Management Team are ultimately responsible for ensuring that the company complies with this policy.

### **4. Instruction**

In order to protect the integrity of the organization, all managers and employees are required to report any act that is inconsistent with the Code of Conduct or the relevant legislation, even if the act occurs outside their normal workplace.

Examples of these misconducts can be:

- ✓ product safety
- ✓ integrity
- ✓ quality
- ✓ criminal offences
- ✓ breach of legal requirements
- ✓ harassment
- ✓ danger to health and safety
- ✓ damage to the environment
- ✓ inappropriate or unethical behavior
- ✓ fraud
- ✓ concealment of any of the above

The company is committed to protecting employees should they become the victim of any retaliatory action after reporting the misconduct. This also applies if this report, in retrospect, turns out to be unjustified. However, if it turns out that the employee knowingly made a false report, this will be regarded as malicious intent.

Retaliation is understood to mean all unjustified actions following the reporting of a concern by an employee. Consequently, any retaliation against employees who report a malicious or dishonest act in good faith will be met with disciplinary action in accordance with company policy or relevant law.

### **Confidentiality**

All reports will be treated confidentially in accordance with current privacy legislation. Information regarding the complaint, the identity of the employee reporting the wrongdoing and the identity of all persons involved will only be shared with those persons who need to be informed, specifically the persons in charge of reporting the investigation.

Notwithstanding the foregoing, in some circumstances it may be necessary to disclose the source of information given the nature of the accusation or the subsequent course of the investigation.

#### **Anonymity**

Anonymous reporting is taken seriously and investigated further if the allegation appears credible. However, Gourmand encourages its employees to identify themselves in their reports for the sake of the investigation and to protect employees when anonymous reports are made.

#### **Reporting**

Employees can express their concerns or seek advice and/or support from **their manager**.

Reporting can also be done via the **prevention advisor** or the **HR Director** or the **CFO** or send an email to **CodeOfConduct@Gourmandpastries.com**

#### **5. Registration**

Reports received shall always be taken seriously. All reports as mentioned above shall be kept by the prevention adviser.

Managers and employees who are contacted in connection with a possible concern or wrongdoing shall take this concern seriously and immediately contact the prevention adviser to ensure proper handling. If the reporting concerns the prevention advisor or the HR Director or the CFO him(herself), the concern may be reported to the CEO.

The prevention adviser will make an initial assessment of the report made and decide on the next steps to be taken. Depending on the nature of the report, the prevention adviser may decide to inform other functions such as the CEO, the CFO, the QA Manager or the HR Director.

The way a concern is further treated depends on its nature and seriousness. The duration and scope of the investigation depends on the subject of the report.

When, after completion of the investigation, it appears that the reported concern is justified, the appropriate actions will be taken in accordance with the Gourmand procedures and the relevant legislation.

The prevention department will inform the CEO about the received reports by means of an annual management review or, if desired, the monthly quality meeting.

In case of questions or doubts regarding a wrongdoing or concern and how to handle it further, the employee can always contact the prevention adviser or the HR Director.

## 1. En général

Cette déclaration de politique au niveau de la dénonciation des dysfonctionnements explique la manière de rapportage des actes d'escroquerie, de corruption ou d'autres délits d'outrage chez Gourmand indépendamment du fait s'il s'agit d'un collaborateur, un fournisseur, un concurrent ou un contractant. En plus, cette déclaration protège les intérêts professionnels ainsi que la réputation de la société.

## 2. Objectif

L'objectif de cette politique est d'expliquer comment vous pouvez faire part de vos inquiétudes concernant des soupçons de mauvaise conduite en toute confiance et sans crainte de représailles.

Cette politique de dénonciation est à la disposition de toute personne (parties prenantes internes et externes) qui souhaite faire part d'une préoccupation concernant une éventuelle inconduite au sein de notre entreprise de manière immédiate et sûre

## 3. Responsabilités

Afin de pouvoir agir efficacement, la direction fera preuve de son engagement au niveau de la dénonciation des dysfonctionnements. De ce fait, le CEO et le Management Team seront les responsables finaux qui assureront l'adhésion de la société à cette politique.

## 4. Instructions

Dans le but de protéger l'intégrité de l'organisation, tous les managers et collaborateurs sont tenus de rapporter n'importe quel acte contradictoire au 'Code of Conduct' ou à la législation y relative, même si cet acte se réalise en dehors du lieu de travail habituel.

Ces délits d'outrage concernent par exemple:

- ✓ la sécurité du produit
- ✓ l'intégrité
- ✓ la qualité
- ✓ les actes criminels
- ✓ l'infraction sur les exigences légales
- ✓ l'intimidation
- ✓ le danger au niveau de la santé et de la sécurité
- ✓ l'endommagement à l'environnement
- ✓ le comportement inapproprié ou non éthique
- ✓ fraude
- ✓ la non diffusion des cas ci-dessus mentionnés

La société est tenue à protéger les collaborateurs qui sont victimes de menaces de représailles après avoir rapporté un délit d'outrage. Ce principe s'applique également en cas d'un rapportage qui s'avère erroné par la suite. L'introduction volontaire d'une fausse déclaration sera considérée comme une intention de nuire.

Toute action injuste après le rapportage d'une inquiétude par un collaborateur sera considérée comme une menace de représailles. En conséquence, toute menace de représailles contre des collaborateurs qui introduisent en bonne foi un acte malicieux ou malhonnête, sera répondue moyennant des actions disciplinaires en ligne avec la politique de la société ou avec la législation y relative.

### **Confidentialité**

Tout rapport sera accueilli confidentiellement en ligne avec la législation sur la vie privée. Des informations au niveau de la plainte, l'identité du collaborateur qui rapporte le délit d'outrage ainsi que l'identité des personnes concernées ne sera partagée qu'avec les personnes qui sont tenues être informées, plus spécifiquement celles qui s'occupent de l'investigation.

En dépit de ce qui précède, dans quelques cas précis on est tenu à révéler la source information vu la nature de l'accusation ou le déroulement de l'investigation.

#### **L'anonymat**

Le rapportage de manière anonyme est pris au sérieux et sera investigué plus profondément si l'accusation semble crédible. Nonobstant, Gourmand encourage ses collaborateurs de s'identifier dans leur rapportage afin de stimuler le bon déroulement de l'investigation et de protéger les collaborateurs en cas d'un rapportage à l'anonymat.

#### **Le rapportage**

Le collaborateur a toujours la possibilité de formuler son inquiétude ou de demander le conseil/le support auprès de **son supérieur**.

Le signalement peut également se faire via le **conseiller en prévention** ou le **directeur de RH** ou le **CFO** ou par mail **CodeOfConduct@Gourmandpastries.com**

### **5. La Régistration**

Tout le monde prennent tout rapportage au sérieux. Le Conseiller en Prévention archivera tout rapportage comme décrit ci-dessus.

Les supérieurs ou les collaborateurs qui sont contactés en relation avec une inquiétude ou un acte d'outrage éventuel, sont tenus à prendre cette inquiétude au sérieux et d'en informer immédiatement le conseiller en prévention afin d'assurer un suivi correct. Si le rapportage concerne le service de prévention ou directeur de RH ou le CFO, le rapportage se fera au CEO.

Le conseiller en prévention procédera avec une première investigation du rapport introduit et décidera sur les actions à prendre. Dépendant de la nature du rapport, le conseiller en prévention peut décider d'en informer d'autres fonctions : le CEO, le CFO, le QA Manager ou le directeur de RH.

La façon de traitement d'une inquiétude dépend de sa nature et de son gravité. La durée et la tenue de l'investigation dépend du sujet rapporté.

Si l'inquiétude rapportée s'avère justifiée après clôture de l'investigation, les actions appropriées seront prises en ligne avec les procédures de Gourmand et la législation y relative.

Le service de prévention informera le CEO du rapportage reçu et ceci moyennent un management review annuel, ou, à la demande, une réunion de qualité mensuelle.

En cas de question ou de doute en connexion avec un délit d'outrage ou inquiétude et la façon comment procéder, le collaborateur a toujours la possibilité de s'adresser au conseiller en prévention ou le H.R. Manager.

## 1. Algemeen

Deze beleidsverklaring voor het klokkenluiden licht toe hoe bedrog, corruptie of andere wandaden binnen Gourmand kunnen worden gemeld, ongeacht of de dader een werknemer, een leverancier, een afnemer, een concurrent of een contractant is. Daarnaast beschermt deze verklaring de zakelijke activiteiten en de reputatie van de onderneming.

## 2. Doel & wie

Het doel van deze policy is uit te leggen hoe u vermoedens van wangedrag in vertrouwen en zonder vrees voor represailles kenbaar kunt maken.

Deze klokkenluidersregeling is beschikbaar voor iedereen (intern & externe stakeholders) die op een onmiddellijke en veilige manier zijn bezorgdheid wil uiten over mogelijk wangedrag binnen ons bedrijf.

## 3. Verantwoordelijkheden

Om doeltreffend te kunnen opereren, zal de directie haar betrokkenheid ten opzichte van het klokkenluiden betonen. Bijgevolg zijn de CEO en het Management Team de uiteindelijke verantwoordelijken die ervoor zorgen dat de onderneming dit beleid naleeft.

## 4. Instructie

Om de integriteit van de organisatie te beschermen, zijn alle managers en werknemers ertoe gehouden om om het even welke daad die niet strookt met de 'Code of Conduct' of de desbetreffende wetgeving te rapporteren, zelfs indien deze daad plaatsvindt buiten hun gewone werkplek.

Deze wandaden kunnen bijvoorbeeld zijn:

- ✓ productveiligheid
- ✓ integriteit
- ✓ kwaliteit
- ✓ strafrechtelijke feiten
- ✓ inbreuk op wettelijke vereisten
- ✓ intimidatie
- ✓ gevaar inzake gezondheid en veiligheid
- ✓ schade aan het milieu
- ✓ ongepast of onethisch gedrag
- ✓ fraude
- ✓ verbergen van één van hogervermelde zaken

De onderneming houdt zich eraan werknemers te beschermen mochten zij slachtoffer worden van enige vergeldingactie nadat zij de wandaad hebben gerapporteerd. Dit geldt ook wanneer deze aangifte, achteraf gebleken, niet terecht blijkt te zijn. Wanneer echter blijkt dat de werknemer bewust een valse aangifte indient, dan zal dit worden beschouwd als kwaadwillig opzet.

Onder vergeldingsactie wordt begrepen alle onterechte acties na het melden van een ongerustheid door een werknemer. Bijgevolg zal om het even welke vergelding tegen werknemers die te goeder trouw een kwaadaardige of oneerlijke daad melden, worden beantwoord met disciplinaire acties conform het beleid van de onderneming of de desbetreffende wetgeving.

### **Vertrouwelijkheid**

Elke aangifte wordt vertrouwelijk behandeld conform de huidige wetgeving op de privacy. Informatie betreffende de klacht, de identiteit van de werknemer die de wandaad rapporteert evenals de identiteit van alle betrokkenen zal enkel worden gedeeld met die personen die hiervan noodzakelijkerwijs op de hoogte dienen te worden gebracht, meer specifiek de personen die de rapportering van het onderzoek behartigen.

Niettegenstaande wat voorafgaat, kan het in sommige omstandigheden noodzakelijk zijn om de informatiebron vrij te geven gezien de aard van de beschuldiging of het verdere verloop van het onderzoek.

### **Anonimiteit**

Anonieme rapportering wordt ernstig genomen en verder onderzocht wanneer de beschuldiging geloofwaardig blijkt. Toch spoort Gourmand haar werknemers aan zichzelf te identificeren in hun rapportering en dit om het onderzoek hierin efficiënt te laten verlopen en om werknemers te beschermen wanneer een anonieme rapportering gebeurt.

### **Rapportering**

Werknemers kunnen hun bezorgdheid uiten of advies en/of ondersteuning vragen bij hun **leidinggevende**.

Rapportering kan tevens gebeuren via de **preventieadviseur** of de **HR Director** of de **CFO** of via email naar **CodeOfConduct@Gourmandpastries.com**.

### **5. Registratie**

De rapportering ontvangen wordt steeds ernstig genomen. Alle rapportering zoals hierboven vermeld, zal wordt bijgehouden door de preventieadviseur.

De leidinggevenden en werknemers die worden gecontacteerd in verband met een mogelijke bezorgdheid of wandaad, dienen deze bezorgdheid ernstig te nemen en dit onmiddellijk verder op te nemen met de preventieadviseur om zo een correcte behandeling te verzekeren. Indien de rapportering de preventiedienst of de HR Director of de CFO zelf betreft, dan kan deze bezorgdheid worden gerapporteerd aan de CEO.

De preventieadviseur zal een eerste onderzoek verrichten van de gemaakte rapportering en beslissen wat de volgende te nemen stappen zijn. Afhankelijk van de aard van het rapport, kan de preventieadviseur beslissen andere functies zoals de CEO, de CFO, de QA Manager of de HR Director hierover in te lichten.

De manier waarop een bezorgdheid verder wordt behandeld, hangt af van de aard en de ernst hiervan. De duur en omvang van het onderzoek hangt af van het onderwerp van de rapportering.

Wanneer, na afsluiting van het onderzoek, blijkt dat de gerapporteerde bezorgdheid terecht blijkt te zijn, zullen de gepaste acties worden ondernomen conform de Gourmand procedures en de desbetreffende wetgeving.

De preventiedienst zal de CEO informeren over de ontvangen rapportering door middel van een jaarlijkse management review of, desgewenst, de maandelijkse kwaliteitsvergadering.

Ingeval van vragen of twijfel in verband met een wandaad of bezorgdheid en hoe deze verder op te nemen, dan kan de werknemer steeds terecht bij de preventieadviseur of de HR Director.