

Waarom is er een handleiding voor de Zakelijke Gedragsregels van ARAMARK?

ARAMARK streeft ernaar zaken te doen met de meeste integriteit en volgens de hoogste ethische normen.

Bovenop het naleven van de wetten in elk land waarin ARAMARK haar business exploiteert, moeten we er alles aan doen om zelfs de minste ongepastheid in onze business te voorkomen.

Deze handleiding zet ARAMARK's fundamentele zakelijke gedragsregels uiteen. Gelieve deze grondig te lezen en volledig na te leven. Alle ARAMARK werknemers en leden van de Board of Directors van ARAMARK dienen deze regels na te leven door de beginselen te respecteren en het beschreven gedrag in acht te nemen. Alle regels zijn wereldwijd van toepassing.

*Indien u op de hoogte raakt van enige overtreding van de Zakelijke Gedragsregels (Business Conduct Policy) of enige overtreding van een wet of van regels en voorschriften van overheidswege, of indien u een dergelijke overtreding vermoedt, gelieve het hierin opgenomen hoofdstuk Waar Kunt U Terecht met Vragen of Zorgen (Where to Call with Questions or Concerns section) te raadplegen om te bepalen hoe verder gehandeld moet worden. ARAMARK heeft een Werknemer Hotline (Employee Hotline) opgericht die door een onafhankelijke dienst wordt beheerd om uw berichten te documenteren en uw vragen te beantwoorden. **Het gratis nummer dat u kunt bellen vanuit de Verenigde Staten of Canada is 1-877-224-0411. Werknemers buiten de Verenigde Staten en Canada kunnen op basis van collect call bellen naar 704-543-6106.** Werknemers kunnen vermoedelijke overtredingen van de Zakelijke Gedragsregels melden (inclusief klachten met betrekking tot de boekhouding, controle van de boekhouding van ARAMARK of audit aangelegenheden) zonder vrees voor vergeldingsmaatregelen. Bekendmaking mag op anonieme basis gebeuren. Werknemers kunnen er ook voor kiezen hun vermoedens rechtstreeks te melden aan functionarissen van ARAMARK, die verantwoordelijk zijn voor het beheer van aangelegenheden betreffende de Zakelijke Gedragsregels. De telefoonnummers van de personen die u kunt contacteren vindt u terug aan het einde van deze handleiding.*

Indien u hiernaast een vraag heeft met betrekking tot zakelijke ethiek of u hebt behoefte aan verdere begeleiding, kunt u contact opnemen met de ARAMARK Werknemer Hotline, uw Manager, uw Vertegenwoordiger van Personeelszaken (Human Resource Representative), de ARAMARK advocaat die verantwoordelijk is voor uw business unit, de secretaris van het Comité voor Zakelijke Gedragsregels (Business Conduct Policy Committee Secretary) of de Afdeling voor Audit- en Beheer Diensten (Audit and Control Services Department). Onderneem geen actie tot u een definitief antwoord hebt; we zullen u zo snel mogelijk een antwoord geven.

Het ware hart van ons bedrijf is het vertrouwen dat onze klanten in ARAMARK hebben. Wij als bedrijf en elk van ons als individu, dienen nooit iets te doen dat dit vertrouwen kan schaden.

*Joseph Neubauer
Voorzitter (chairman) en Chief Executive Officer
ARAMARK Corporation*

Onze Visie

**Een bedrijf waar de beste mensen willen werken.
Klanten die ons bij anderen aanbevelen omdat
we steeds hun verwachtingen overtreffen.
Succes gemeten in de groei van ons bedrijf,
de winst en onszelf.
De wereldleider in dienstverlening.**

Onze Toonaangevende Uitgangspunten

**Omdat we waarde hechten aan onze relaties,
behandelen we onze klanten als lange termijn partners
en elkaar met oprechtheid en respect.**

**Omdat we succesvol zijn dankzij onze prestaties
moedigen we de ondernemer in elk van ons aan,
en werken we steeds aan het verbeteren van dienstverlening.**

**Omdat we gedijen op groei,
zoeken we naar nieuwe markten en nieuwe mogelijkheden,
en innoveren we om klanten te werven en te behouden.**

En we omdat we ARAMARK zijn, doen we alles met integriteit.

SAMENVATTING

Hieronder bevindt zich een samenvatting van de bepalingen van de Zakelijke Gedragsregels van de ARAMARK Corporation. Deze samenvatting is toegevoegd als behulpzaam overzicht en is niet bedoeld als vervanging van de Zakelijke Gedragsregels. Werknemers worden geacht de volledige Zakelijke Gedragsregels door te nemen.

NALEVING EN BEKENDMAKING

De Onderneming neemt de Zakelijke Gedragsregels zeer serieus. Alle werknemers dienen de Zakelijke Gedragsregels van ARAMARK na te leven. Daarnaast, dienen alle werknemers de voor hen bekende of vermoedelijke overtredingen van de Zakelijke Gedragsregels of van wetten, regels of voorschriften van overheidswege zoals hierin voorzien, te melden.

BELANGENCONFLICTEN EN TRANSACTIES MET VERWANTE PARTIJEN

Het is het beleid van ARAMARK om eigenlijke, schijnbare of mogelijke belangenconflicten te verbieden, tenzij dergelijke conflicten specifiek bekend zijn gemaakt en goedgekeurd zoals hierin bepaald. Het is essentieel dat alle ARAMARK werknemers elke situatie of belang vermijden welke hun oordeel betreffende hun verantwoordelijkheden tegenover ARAMARK kan beïnvloeden.

OPENBARE BEKENDMAKING

Als openbare onderneming moet ARAMARK zorg dragen dat de door haar aan de Securities and Exchange Committee ter beschikking gestelde informatie en overige openbare communicatie strekt tot volledige, eerlijke, tijdige, accurate en begrijpelijke bekendmaking

NALEVING VAN WETTEN

Het is het beleid van ARAMARK om de wetten in elk land waarin ARAMARK haar business uitoefent, inclusief, maar niet beperkt tot wetten betreffende werkgelegenheid, arbeid en de werkplek, milieu, antitrust, en op zekerheden en de United States Corrupt Foreign Practices Act. Het is de verantwoordelijkheid van elke ARAMARK werknemer om de beperkingen en normen opgelegd door deze wetten en voorschriften aan te hangen.

- **Werkgelegenheid/Gelijke kansen**

ARAMARK streeft naar een beleid van gelijke behandeling van alle werknemers en toekomstige werknemers.

- **Seksuele en Andersoortige Intimidatie op de Werkplek**

Seksuele en andersoortige intimidatie op de werkplek in welke vorm dan ook wordt niet getolereerd. Elke werknemer die vindt dat hij of zij het slachtoffer is geworden van seksuele of andersoortige intimidatie op de werkplek dient het voorval onmiddellijk te melden.

- **Geweld op de Werkplek**

Het is het beleid van ARAMARK om een veilige omgeving voor haar werknemers te bevorderen.

- **Milieu, Gezondheid en Veiligheid**

Het is het beleid van ARAMARK om de toepasselijke wetten op het gebied van milieu, gezondheid en veiligheid in alle landen waarin ARAMARK haar business exploiteert, na te leven.

- **Antitrust**
Het is het beleid van ARAMARK om alle toepasselijke handels- en antitrustwetten na te leven. ARAMARK werknemers dienen elke gedraging te vermijden die een schending zou zijn van handels- en antitrustwetten.
- **Compliance**
Het is het beleid van ARAMARK om eerlijk te concurreren. Geen enkele werknemer dient zich in te laten met manipulatie, verzwijging, misbruik van voorkennis, onjuiste voorstelling van materiële feiten of enige ander opzettelijk oneerlijk zaken doen.
- **Samenspanning**
Het is het beleid van ARAMARK om de prijzen, commissies en andere contractuele condities aangeboden aan klanten of toekomstige klanten onafhankelijk te bepalen.
- **Commerciële Omkoping en de United States Foreign Corrupt Practices Act (FCPA)**
Het is het beleid van ARAMARK om anti-omkoping wetten en de FCPA in de Verenigde Staten en in elke jurisdictie waar ARAMARK opereert, na te leven.
- **Inbreuk op het Auteursrecht en Softwarepiraterij**
Het is het beleid van ARAMARK om auteursrechten waar anderen toe gerechtigd zijn te respecteren en materiaal waar auteursrecht op rust slechts te gebruiken als dit is toegestaan op grond van de wet of overeenkomst.
- **Effectenhandel met Voorkennis en Effectentransacties**
Het is het beleid van ARAMARK om alle toepasselijke effectenwetgeving na te leven.

ACCURATE BOEKHOUDING EN RAPPORTERING

Het is het beleid van ARAMARK de toepasselijke wetten na te leven die vereisen dat haar boeken en documenten de ware aard van de opgenomen transacties accuraat reflecteren. Er zullen door niemand of onder niemands leiding, om welke reden dan ook, onware, fictieve of misleidende gegevens worden opgenomen in de boekhouding of documenten van ARAMARK. Geen enkel ongeregistreerd fonds of activum of andere onjuiste rekeningen zullen op naam van ARAMARK om welke reden dan ook gevestigd of behouden worden. Opzettelijke weglating van verplichtingen uit de boekhouding en documenten van ARAMARK mag om geen enkele reden gebeuren.

BESCHERMING EN GEBRUIK VAN BEDRIJFSMIDDELEN

Werknemers moeten het eigendom van ARAMARK respecteren. Het gebruik van ARAMARK bedrijfsmiddelen, waaronder computers en verwante middelen van informatietechnologie, moeten in overeenstemming zijn met het vastgelegde beleid van ARAMARK. Ongepast of ongeoorloofd gebruik van enig bedrijfsmiddel van ARAMARK is een inbreuk op de Zakelijke Gedragsregels.

GESCHENKEN EN ENTERTAINMENT

ARAMARK werknemers dienen zich te houden aan hoogwaardige ethische normen voor wat betreft hun omgang met klanten, potentiële klanten en leveranciers. Om de naleving van wetten te verzekeren en zelfs de schijn van ongepastheid te vermijden, heeft ARAMARK beperkingen vastgesteld met betrekking tot geschenken en entertainment. De kosten en aard van geschenken

en entertainment dienen dusdanig gepland en uitgevoerd te worden dat het gepast en redelijk bijdraagt aan ARAMARK's business.

POLITIEKE BIJDAGEN

Elke politieke contributie of uitgave door of namens ARAMARK moet in overeenstemming zijn met de richtlijnen van de Zakelijke Gedragsregels. Het is in beginsel in strijd met het beleid van ARAMARK dat business units van ARAMARK enige politieke contributie of uitgave doen of een werknemer daarvoor belonen.

BEMIDDELAAR FEES EN VERWIJZING FEES

Betaling van bemiddelaar fees of verwijzing fees (referral fees) -- in geld of in natura -- is verboden zonder de schriftelijke goedkeuring van de advocaat van ARAMARK die verantwoordelijk is voor de business unit.

PRIVACY

Het is het beleid van ARAMARK om individuele consumenten- medische, financiële en andere gevoelige informatie welke ARAMARK verzamelt of houdt betreffende haar werknemers of klanten in die mate te beschermen zoals vereist door toepasselijke privacy- en dataproctiewetten, regels en verdragen.

VERTROUWELIJKHEID

Werknemers dienen de vertrouwelijkheid van vertrouwelijke informatie die aan hen is toevertrouwd door ARAMARK of haar leveranciers, klanten en consumenten, te handhaven, behalve wanneer bekendmaking is geoorloofd door ARAMARK's General Counsel's office of is vereist door wet of regelgeving.

BEDRIJFSMOGELIJKHEDEN

Het is directors en executive officers niet toegestaan om voor zichzelf op persoonlijke wijze van mogelijkheden gebruik te maken die zijn ontdekt door het gebruik van bedrijfseigendom, informatie of positie zonder toestemming van de Afdeling voor Audit- en Beheer Diensten (Audit and Corporate Practices Committee) van de Board of Directors van ARAMARK. Het is andere werknemers niet toegestaan om voor zichzelf op persoonlijke wijze van mogelijkheden gebruik te maken, die zijn ontdekt door het gebruik van bedrijfseigendom, informatie of positie, zonder toestemming van de General Counsel's office.

PERSOONLIJKE RELATIES TUSSEN MANAGERS EN ONDERGESCHIKTEN

Het is in het beste belang van ARAMARK en haar werknemers dat alle personen die in de hoedanigheid van manager werkzaam zijn zich houden aan de hoogste professionele normen, waaronder de manier waarop wordt omgegaan met persoonlijke relaties met ondergeschikten.

EXTERNE TEWERKSTELLING

De externe activiteiten van een ARAMARK werknemer mogen niet in strijd zijn met zijn/haar taken bij ARAMARK.

ANTWOORDEN OP OVERHEIDS- OF ANDERE VERZOEKEN

Het is het beleid van ARAMARK om mee te werken aan alle redelijke verzoeken betreffende de werkzaamheden van ARAMARK door centrale en lokale overheidsorganen in elk land waarin ARAMARK business exploiteert.

MEDIA- EN INVESTEERDERSRELATIES

Om professionele en consistente behandeling zeker te stellen dienen werknemers alle verzoeken van de media te verwijzen naar de Executive Vice President, Corporate Affairs of de General Counsel's office. Elk verzoek van een industrieel analist of een marktonderzoeker of consultant dient te worden verwezen naar de Vice President, Investor Relations.

ILLEGALE MIDDELEN

Het is het beleid van ARAMARK om een werkomgeving te handhaven die gevrijwaard is van alcohol- en drugsmisbruik.

Inhoudsopgave

Boodschap van de Voorzitter.....	Binnenzijde van voorpagina
Onze Visie en onze Toonaangevende Uitgangspunten.....	ii
Samenvatting van Beleidsregels	iii
NALEVING EN BEKENDMAKING.....	1
BELANGENCONFLICTEN EN TRANSACTIONEN MET VERWANTE PARTIJEN.....	2
OPENBARE BEKENDMAKING	7
NALEVING VAN WETTEN.....	8
Werkgelegenheid/Gelijke Kansen	8
Seksuele en Andersoortige Intimidatie op de Werkplek	8
Geweld op de Werkplek.....	9
Milieu, Gezondheid en Veiligheid.....	9
Antitrust.....	9
Compliance	10
Samenspanning	11
Commerciële Omkoping en de United States Foreign Corrupt Practices Act.....	12
Inbreuk op Auteursrecht en Softwarepiraterij	13
Effectenhandel met Voorkennis en Effectentransacties	13
ZAKELIJK GEDRAG EN GEBRUIKEN	14
Accurate Boekhouding en Rapportering.....	14
Bescherming en Gebruik van Bedrijfsmiddelen	16
Geschenken en Entertainment	18
Politieke Contributies	22
Bemiddelaar Fees en Verwijzing Fees.....	24
Privacy	25
Vertrouwelijkheid	25
Bedrijfsmogelijkheden.....	26
Persoonlijke Relaties tussen Managers en Ondergeschikten.....	26
Externe Tewerkstelling	27
ANDERE BELEIDSREGELS	27
Antwoorden op Overheids- of Andere Verzoeken	27
Media en Investeerder Relaties.....	28
Illegale Middelen	28
VERKLARING VAN AFSTAND.....	28
WAAR KUNT U TERECHT MET VRAGEN OF ZORGEN.....	29
Opmerking: de valutabedragen in deze Zakelijke Gedragsregels zijn weergegeven in Amerikaanse dollars. De bedragen die in andere landen van toepassing zijn, zijn het equivalent van de dollar gebaseerd op de huidige wisselkoers van de lokale munteenheid.	

NALEVING EN BEKENDMAKING

ARAMARK neemt deze Zakelijke Gedragsregels zeer serieus. Alle werknemers dienen de Zakelijke Gedragsregels van ARAMARK na te leven.¹ Bovendien dienen alle werknemers bekende of vermoedelijke overtredingen van de Zakelijke Gedragsregels of van elke wet, regel of voorschrift van overheidswege zoals hierin bepaalt, te melden.

Werknemers die inbreuken op de Zakelijke Gedragsregels melden, doen dit zonder het risico op vergelding. Vergeldingsmaatregelen of straffen voor het melden van vermoedelijk onwettig gedrag door een andere werknemer, zoals bepaald in deze Zakelijke Gedragsregels, of voor het op de hoogte brengen van ARAMARK van enige verdachte situatie, is in strijd met de wet. De relevante contactinformatie voor de melding van inbreuken of vermoedelijke inbreuken is aan het einde van deze handleiding opgenomen.

Werknemers die er niet in slagen om de beleidsregels van ARAMARK na te leven, meldenswaardige zaken bekend te maken, in een onderzoek naar een mogelijke inbreuk mee te werken of bewust een onjuiste melding doen, zullen onderworpen worden aan een disciplinaire actie, daarbij inbegrepen de beëindiging van de tewerkstelling en de toepasselijke juridische stappen.

Bepaalde werknemers aan wie deze Zakelijke Gedragsregels zijn uitgedeeld, zullen worden gevraagd om officieel te verklaren dat zij deze handleiding grondig hebben doorgenomen en dat ze alle beleidsregels van ARAMARK betreffende zakelijk gedrag zullen naleven. Zo nu en dan, zullen deze werknemers worden gevraagd officieel te verklaren dat ze recentelijk deze handleiding hebben doorgenomen en de Zakelijke Gedragsregels zullen blijven naleven.

¹ Tenzij anders aangegeven of duidelijk niet van toepassing, verwijst het woord "werknemer" in deze Zakelijke Gedragsregels naar een director, executive officer of enige andere werknemer van ARAMARK.

BELANGENCONFLICTEN EN TRANSACTIES MET VERWANTE PARTIJEN

Het is het beleid van ARAMARK om eigenlijke, klaarblijkelijk of mogelijke belangenconflicten te verbieden, tenzij dergelijke conflicten specifiek bekend zijn gemaakt en goedgekeurd zoals hierin bepaald.

Het is essentieel dat alle ARAMARK werknemers elke situatie of belang vermijden welke hun oordeel betreffende hun verantwoordelijkheden tegenover ARAMARK kan beïnvloeden.

Een belangenconflict bestaat wanneer een ARAMARK werknemer of een naast familielid van een werknemer² zich in een positie bevindt waardoor hij of zij een persoonlijk voordeel kan behalen uit een transactie waar ARAMARK bij betrokken is of, waarin het oordeel van een ARAMARK werknemer kan worden beïnvloed als gevolg van een financiële of andere relatie met een klant of leverancier.

Een belangenconflict kan zich bijvoorbeeld voordoen, wanneer een werknemer:

- een financieel belang heeft dat zijn of haar persoonlijk oordeel kan beïnvloeden,
- persoonlijke verrijking verwerft door toegang tot vertrouwelijke informatie, of
- misbruik maakt van zijn of haar positie bij ARAMARK op een manier die resulteert in persoonlijk voordeel.

Er kan een belangenconflict ontstaan wanneer een werknemer een direct of indirect persoonlijk belang heeft in een leverancier of klant van ARAMARK. Er is sprake van een indirect belang als bijvoorbeeld een naast familielid van een werknemer een belang heeft in een leverancier of klant van ARAMARK.

Een belangenconflict is eenvoudigweg een situatie waarin een ARAMARK werknemer zich onder tegenstrijdige druk bevindt of kan bevinden: aan de ene kant, de druk om te doen wat het beste is voor ARAMARK, en aan de andere kant, de druk om te doen wat het beste is voor zichzelf of een naast familielid.

ARAMARK stelt dat wanneer een werknemer bij een dergelijke situatie betrokken raakt, hij of zij zichzelf benadeelt om ARAMARK een dienst te bewijzen, en van tijd tot tijd, ARAMARK benadeelt om er zelf voordeel uit te halen. Om te evalueren of een werknemer onderworpen is of onderworpen kan zijn aan dergelijke tegenstrijdige druk, vereisen de Zakelijke Gedragsregels dat de werknemer elke situatie, (daarbij inbegrepen elke verwante partij situatie, zoals hieronder beschreven) bekendmaakt die aanleiding kan geven tot een klaarblijkelijk of eigenlijk belangenconflict.

² Onder naaste familieleden is ingebegrepen de echtgeno(o)t(e), ouders, kinderen, broers of zussen, schoonmoeder, schoonvader, schoonzonen en -dochters, schoonbroers en -zussen, partner van de werknemer en elke andere persoon (behalve een werknemer) die het huis deelt met een dergelijke werknemer.

Indien een werknemer van mening is dat hij of zij een belangenconflict zou kunnen hebben, of zich bewust is van een potentieel belangenconflict van anderen, dient het potentiële conflict te worden bekendgemaakt aan de advocaat van ARAMARK, die verantwoordelijk is voor zijn of haar business unit. Executive officers en directors dienen elk klaarblijkelijk of eigenlijk belangenconflict waarin zijzelf betrokken zijn bekend te maken aan het Comité voor Audit- en Bedrijfsgebruiken (*Audit and Corporate Practices Committee*) binnen de Board of Directors van ARAMARK. Er zal een besluit worden genomen of men zich van het belang dient te ontdoen of dat enige andere actie dient te worden ondernomen.

Tenzij een goedkeuring wordt verkregen (zoals hierboven beschreven), onder normale omstandigheden, mag een werknemer of naast familielid van hem of haar geen materieel belang verwerven of behouden in een entiteit die klant of leverancier is van ARAMARK of die zich inlaat met business waarmee ARAMARK zich bezighoudt. Onder normale omstandigheden, wordt een investering van minder dan twee procent (2%) van de uitstaande aandelen in een aandelenkapitaal van een onderneming en een investering die minder is dan vijf procent (5%) van de nettowaarde van de werknemer, niet beschouwd als een materieel belang, op voorwaarde dat het aandelenkapitaal beschikbaar is voor het algemene publiek op een erkende, gerenommeerde, internationale beurs. Niettemin, indien de werknemer betrokken is, direct of indirect, bij onderhandelingen die een dergelijke onderneming en ARAMARK raken, in de keuze van een dergelijke onderneming als leverancier, of bij de supervisie van de werkzaamheden of prestaties van een dergelijke onderneming in haar relatie met ARAMARK, zijn noch de werknemer, noch een naast familielid gemachtigd om enig aandeel van de onderneming of enige andere vorm van eigenaarschap te verwerven, tenzij de onderneming is opgenomen in de Standard and Poor's 500 Index of een marktkapitaal van ten minste vijf miljard dollar heeft (U.S. \$5.000.000.000). Indien de werknemer of het naaste familielid reeds de positie van eigenaarschap inneemt die door de bovenstaande vereisten wordt uitgesloten, dient de werknemer de advocaat van ARAMARK, die verantwoordelijk is voor zijn of haar business unit (voor een director of executive officer, het Comité voor Audit en Bedrijfsgebruiken (*Audit and Corporate Practices Committee*) binnen de Board of directors), te vragen om te bepalen of de werknemer betrokken kan blijven bij de onderhandelingen, keuze- of supervisieactiviteiten. Aandacht is ook gericht op het beleid inzake "Effectenhandel met voorkennis en effectentransacties" (*The Policy on Insider Trading and Securities Transactions*) voor aanvullende beperkingen in dergelijke situaties.

Verder, tenzij goedkeuring is verworven, in het geval van directors en executive officers, van het Afdeling voor Audit- en Beheer Diensten (*Audit and Corporate Practices Committee*) binnen de Board of Directors van ARAMARK, en in het geval van de overige werknemers, van de General Counsel's office, zijn ARAMARK werknemers niet gemachtigd om partner te worden in vennootschappen of andersoortige ondernemingen die zich inlaten met belangrijke business met ARAMARK of die specifiek zijn gecreëerd met de bedoeling om zich in een transactie met ARAMARK in te laten.

Er kan zich ook een belangenconflict voordoen wanneer een ARAMARK werknemer, optredend in zijn of haar ARAMARK hoedanigheid en ARAMARK vertegenwoordigend, zich aan de ene zijde van een transactie bevindt en een "verwante partij" aan de andere zijde van de transactie. Verwante partijen zijn essentieel die partijen die geen zaken met elkaar doen op 'arm's length'-basis.

Verwante partijen zijn onder andere:

- een organisatie waarvan de ARAMARK werknemer een executive officer of partner is,
- een organisatie waarvan de ARAMARK werknemer de economische eigenaar is voor tien procent (10%) of meer,
- een trust waarin de ARAMARK werknemer een aanzienlijk belang heeft, of optreedt als een trustee of in een gelijksoortige fiduciaire hoedanigheid, of
- een naast familielid van de ARAMARK werknemer die in belangrijke mate een zakelijke transactie, met een organisatie waarvan hij of zij een executive officer, director of partner is, kan beïnvloeden of erdoor wordt beïnvloed.

Dit beleid richt zich slechts tot die situaties waarin de betrokkenheid van een verwante partij een belangenconflict impliceert. Een transactie waarin een ARAMARK werknemer aanbevelingen doet, onderhandelt of verbintenissen aangaat namens ARAMARK met een persoon of entiteit die voor hem of haar een verwante partij is, vormt een belangenconflict. Niettemin, een situatie waarin de ARAMARK werknemer, die een verwantschap heeft met een partij niet direct of indirect betrokken is bij het doen van aanbevelingen, onderhandelingen of bij het aangaan van verbintenissen met zijn of haar verwante partij, zal geen belangenconflict opleveren.

Indien een werknemer denkt dat er sprake is van een transactie met verwante partijen of deze zich kan voordoen, dient er een volledige bekendmaking plaats te vinden zoals is aangegeven in de algemene bepalingen inzake belangenconflicten (*general provisions on conflicts of interest*) zoals opgenomen in het navolgende.

VOORBEELDEN: BELANGENCONFLICTEN EN TRANSACTIES MET VERWANTE PARTIJEN

Hierna volgen voorbeelden van belangenconflicten en situaties met verwante partijen. Deze voorbeelden zijn slechts opgenomen ter illustratie en vormen geen volledige lijst van dergelijke situaties. Als u enige twijfel heeft over een bepaalde situatie waar u mee geconfronteerd wordt, gelieve om advies te vragen.

Voorbeeld 1: Een ARAMARK front line manager food service in een schoolkantine koopt een restaurant in hetzelfde geografische gebied als de ARAMARK account waar de manager voor ARAMARK werkzaam is.

Analyse: De restaurant onderneming is grotendeels gelijk aan de food service van ARAMARK. Er bestaat zelfs een belangenconflict als de front line manager zich nooit inlaat met activiteiten die ongepast zijn of tegenstrijdig zijn met de belangen van ARAMARK en zelfs als er geen directe concurrentie is tussen de ARAMARK kantine en het restaurant.

Er is sprake van een belangenconflict, omdat de front line manager in een situatie terecht kan komen waarin tegenstrijdige belangen ontstaan: aan de ene kant de druk om te doen wat het beste is voor ARAMARK, en aan de andere kant de druk om te handelen in het beste belang van

het restaurant. Een leverancier kan bijvoorbeeld bepaalde gunstige voorwaarden aan het restaurant aanbieden als de manager ervoor zorgt dat ARAMARK bestelt bij dezelfde leverancier.

De werknemer zou eveneens met tegenstrijdige belangen worden geconfronteerd wanneer het restaurant en ARAMARK bestellen bij eenzelfde leverancier en in het kader van goede zakelijke redenen, of ARAMARK of het restaurant van leverancier wenst te veranderen .

Tenslotte, kunnen het restaurant en de kantine binnen dezelfde arbeidsmarkt werknemers werven, of chefs en leveranciers kunnen de indruk hebben dat het restaurant een ARAMARK exploitatie is en hun beslissingen kunnen worden beïnvloedt door een dergelijke indruk.

Voorbeeld 2: *De echtgeno(o)t(e) van een ARAMARK werknemer koopt een bakkerij die brood, broodjes, taarten en andere artikelen aan een ARAMARK exploitatie kan leveren waarin de ARAMARK werknemer werkzaam is. De ARAMARK werknemer neemt de aankoopbeslissingen niet rechtstreeks, maar heeft wel degelijk invloed op de aankoopbeslissingen.*

Analyse: Hoewel er niets ongepast is aan het feit dat de echtgeno(o)t(e) eigenaar is van een bakkerij, is het beter dat ARAMARK er geen aankopen doet omdat de bakkerij een verwante partij zou zijn en dergelijke aankopen een belangenconflict kunnen opleveren. Tegenstrijdige belangen kunnen mogelijk op de werknemer komen te rusten. Aan de ene kant, kan de potentiële verkoop aan ARAMARK in het belang zijn van de bakkerij; aan de andere kant, kan het belang van ARAMARK wel of niet het beste gediend worden door aankopen te doen bij deze specifieke bakkerij.

Er zouden tal van vragen ontstaan indien men daadwerkelijk aankopen zou doen bij de bakkerij. Tegen welke prijs dienen de artikelen verkocht te worden? Hoe zou worden omgegaan met goederen die terug worden gestuurd of die beneden de maat zijn? Hoeveel van elk artikel dient besteld te worden? Wat moeten de betalingsvoorwaarden zijn?

Het belangenconflict kan niet eenvoudigweg vermeden worden door aan ARAMARK tegen een gunstige of eerlijke prijs te verkopen. Het conflict is inherent aan de situatie vanwege het belang van de echtgeno(o)t(e) in de bakkerij. Hoe kan de bakkerij ervoor zorgen dat alle berekende prijzen redelijk zijn? Hoe vaak zouden de prijzen moeten worden geëvalueerd? Wie dient de kosten van een dergelijke evaluatie te betalen?

Er bestaat geen praktische manier om zeker te zijn dat de situatie probleemloos blijft indien ARAMARK dergelijke aankopen zou doen.

Voorbeeld 3: *Een front line manager die verantwoordelijk is voor een ARAMARK exploitatie, koopt een bedrijf voor materialenverhuur samen met een klantenrelatie van ARAMARK. De zaak verhuurt niet aan ARAMARK en concurreert niet met ARAMARK.*

Analyse: Ook hier ontstaat het probleem van tegenstrijdige belangen. Als de front line manager bijvoorbeeld over een aflossing van de prijs of een verlenging van de termijn van het ARAMARK uitvoeringscontract moet onderhandelen, zal de manager onder tegenstrijdige druk komen te staan in de omgang met de klantenrelatie. Aan de ene kant, moet de manager ARAMARK vertegenwoordigen en de maximaal mogelijke aflossing verkrijgen en misschien

zelfs het contract beëindigen; aan de andere kant, kunnen harde onderhandelingen het contact van de manager met de klantenrelatie mogelijk op een tegenstrijdige manier aantasten. Als gevolg, kan de gezamenlijke persoonlijke investering op een tegenstrijdige manier worden beïnvloed.

De front line manager dient zichzelf niet in een positie te plaatsen waarin hij of zij zich in een positie bevindt met de klantenrelatie die door derden kan worden beschouwd als minder dan 'arm's length'. Deze waarneming, zou op zich, tegenstrijdig zijn met het beste belang van ARAMARK en is een situatie die vermeden moet worden.

Dienovereenkomstig, vereist het beleid van ARAMARK dat alle ARAMARK werknemers gemeenschappelijke investeringen met personeel van klanten en leveranciers vermijden.

Voorbeeld 4: Een ARAMARK werknemer heeft een eenderde-belang in een private investment group die eigenaar is van een kantoorgebouw. ARAMARK en de investment group wensen een huurcontract aan te gaan voor kantoorruimte.

Analyse: De investment group is een "verwante partij" door het eenderde eigenaarschap van de werknemer. De tegenstrijdige druk op de werknemer die inherent is aan de huurtransactie kan eenvoudig worden bepaald. Moet de huur hoog of laag zijn? Moet ARAMARK of de investment group betalen voor nutsvoorzieningen? Moet er een mogelijkheid bestaan om de huurperiode te verlengen? Moet er een aankoopmogelijkheid bestaan?

Aan de ene kant, zal de werknemer het beste willen voor ARAMARK; aan de andere kant, zal de werknemer ook het beste willen voor de investment group.

De beleidsbeslissing die ARAMARK heeft genomen stelt dat dergelijke situaties, waar mogelijk, moeten worden vermeden.

Voorbeeld 5: Een groep van ARAMARK werknemers neemt deel aan een task force om een softwarebedrijf te selecteren dat een gespecialiseerd human resources informatiesysteem aan ARAMARK kan leveren, dat wordt ontwikkeld en aangepast aan de behoeften van ARAMARK. Nadat een analyse van de mogelijkheden van het bedrijf en onderhandelingen hebben plaatsgevonden, denken sommige leden van de task force dat het aandelenkapitaal van het softwarebedrijf een goede persoonlijke investering zou zijn. Het softwarebedrijf heeft een marktkapitaal van minder dan \$5.000.000.000 en haar aandelenkapitaal wordt verhandeld op NASDAQ. Tijdens de selectieprocedure ontmoet elk lid van de ARAMARK task force de senior officers van het softwarebedrijf en leert meer over het bedrijf en haar vooruitzichten.

Analyse: Volgens ARAMARK's Tegenstrijdige Belangen Beleid (ARAMARK's Conflicts of Interest Policy), zou het een inbreuk zijn op de Zakelijke Gedragsregels aangaande elke ARAMARK werknemer van de task force om aandelen te kopen in het softwarebedrijf, aangezien het softwarebedrijf geen marktkapitaal van ten minste \$5.000.000.000 heeft. Het oordeel van die persoon of het softwarebedrijf en haar product in het beste belang van ARAMARK zou zijn, kan worden beïnvloed door zijn of haar eigen financiële belang in het bedrijf. Bovendien, als het softwarebedrijf niet zou presteren zoals vereist onder haar contract met ARAMARK, zou er een van tegenstrijdig belang zijn in de afwikkeling van de transactie met zo weinig mogelijk schade voor ARAMARK. Indien enig lid van de ARAMARK task force

enig aandeel in het softwarebedrijf zou kopen zou hij of zij tevens mogelijk een inbreuk plegen op effectenwetgeving als ook op de Zakelijke Gedragsregels.

Om die reden, mogen leden van de task force, hun naaste familieleden en leden van het ARAMARK management, die verantwoordelijk zijn voor de laatste selectie van de leverancier, geen aandelen van het softwarebedrijf kopen tijdens onderhandelingen dan wel na ondertekening van een contract. Zie eveneens de beleidsregel betreffende "Effectenhandel met voorkennis en effectentransacties" zoals hieronder beschreven.

Voorbeeld 6: De Inkoopafdeling (*Purchasing Department*) van ARAMARK voert onderhandelingen over een nieuw contract met een groot frisdrankbedrijf waarvan de aandelen in de Standard and Poor's 500 Index zijn opgenomen.

Analyse: Volgens ARAMARK's Tegenstrijdige Belangen Beleid (*ARAMARK's Conflicts of Interest Policy*), aangezien het aandelenkapitaal is opgenomen in de Standard en Poor's 500 Index, mogen leden van de afdeling welke betrokken is bij de onderhandelingen aangaande dit contract en hun naaste families en enig andere werknemer met kennis van de onderhandelingen aandelen in het frisdrankbedrijf houden, gedurende de onderhandelingen en gedurende de duur van het contract, zolang als hun eigenaarschap voldoet aan de materiële beperkingen in deze Zakelijke Gedragsregels. Desondanks, gelieve het beleid aangaande "Effectenhandel met voorkennis en effectentransacties" zoals in het navolgende uiteengezet, te raadplegen

OPENBARE BEKENDMAKING

Als openbare onderneming dient ARAMARK zorg dragen dat de door haar aan de Securities and Exchange Committee ter beschikking gestelde informatie en overige openbare communicatie strekt tot volledige, eerlijke, tijdige, accurate en begrijpelijke bekendmaking

Alle werknemers die zijn betrokken bij de bekendmakingsprocedure van de Onderneming zijn verantwoordelijk voor het optreden ter bevordering van dit beleid. Meer in het bijzonder, dienen deze individuen vertrouwd te zijn met de bekendmakingsvereisten die van toepassing zijn op de Onderneming en is het hen verboden bewust verkeerd weer te geven, weg te laten, of ervoor te zorgen dat anderen, de materiële feiten van ARAMARK aan anderen verkeerd weergeven of weglaten, ofwel binnen of buiten de Onderneming, daarbij inbegrepen ARAMARK's onafhankelijke accountants.

NALEVING VAN WETTEN

Het is het beleid van ARAMARK om de wetten in elk land waarin ARAMARK haar business exploiteert, inclusief, maar niet beperkt tot wetten betreffende werkgelegenheid, arbeid en de werkplek, milieu, antitrust, en op effecten en de United States Foreign Corrupt Practices Act, na te leven. Het is de verantwoordelijkheid van elke ARAMARK werknemer om de beperkingen en normen opgelegd door deze wetten en voorschriften aan te hangen.

Werkgelegenheid/Gelijke Kansen

ARAMARK streeft naar een beleid van gelijke behandeling van alle werknemers en toekomstige werknemers.

Het is het beleid ARAMARK om aan te nemen, te bevorderen, te compenseren, te disciplineren en alle andere beslissingen aangaande personeel te nemen, zonder acht te slaan op ras, huidskleur, religie, nationale afkomst, leeftijd, geslacht, seksuele geaardheid en invaliditeit (en, in de Verenigde Staten, de status van gehandicapte veteraan of veteraan van het Vietnam-tijdperk).

Seksuele en Andersoortige Intimidatie op de Werkplek

Seksuele en andersoortige intimidatie op de werkplek in welke vorm dan ook wordt niet getolereerd. Elke werknemer die vindt dat hij of zij het slachtoffer is geworden van seksuele of andersoortige intimidatie op de werkplek dient het voorval onmiddellijk te melden.

Geen enkele supervisor zal dreigen of insinueren, hetzij expliciet of impliciet, dat de weigering van de werknemer om zich aan seksuele toenaderingen te onderwerpen, nadelige gevolgen zal hebben voor voortzetting van de tewerkstelling van de werknemer, vergoeding, prestatie-evaluaties, promotie, toegewezen taken of enige andere arbeidsvoorwaarden.

Ander gedrag dat de waardigheid van een werknemer ondermijnt, zoals beledigende of vernederende seksuele opmerkingen of gedrag, of kleinerende grapjes, of gedrag dat een intimiderende, vijandige of agressieve werkomgeving creëert, dan wel door supervisors als non-supervisors, is eveneens verboden.

Elke werknemer die vindt dat hij of zij het slachtoffer is geworden van seksuele of andersoortige intimidatie op de werkplek, dient het voorval onmiddellijk aan zijn of haar supervisor te melden. Indien dit niet gapast is, moet het voorval worden gemeld aan de ARAMARK Werknemer Hotline (*Employee Hotline*), op het volgende managementniveau boven de supervisor van de werknemer of aan de afdeling Personeelszaken (*Human Resource Department*) van de business unit waar de werknemer werkzaam is.

Elke supervisor die een klacht over seksuele of andersoortige intimidatie op de werkplek ontvangt, moet onmiddellijk contact opnemen met de afdeling Personeelszaken (*Human Resource Department*) van de business unit waar de werknemer werkzaam is. Er zal een onderzoek worden uitgevoerd en, indien gerechtvaardigd, zal er een disciplinaire actie, waaronder mogelijk ontslag volgen.

Geweld op de Werkplek

Het is het beleid van ARAMARK om een veilige omgeving voor haar werknemers te bevorderen.

Geweld, bedreigingen, intimidatie en ander gelijksoortig gedrag op de werkplek zal niet worden getolereerd. Bedreigingen of geweldplegingen dienen allereerst gemeld te worden aan uw supervisor, een veiligheidsdienst op locatie, indien aanwezig, of aan het lokale politiebureau.

Milieu, Gezondheid en Veiligheid

Het is het beleid van ARAMARK om de toepasselijke wetten op het gebied van milieu, gezondheid en veiligheid in alle landen waarin ARAMARK haar business exploiteert, na te leven.

ARAMARK werknemers zullen er te allen tijde naar streven business gerelateerde verrichtingen te doen op een manier die de natuurlijke omgeving en menselijke gezondheid en veiligheid beschermt.

ARAMARK streeft ernaar voor een veilige en gezonde werkomgeving voor elke werknemer te zorgen. Elke werknemer is verantwoordelijk voor de bijdrage aan en het behoud van een veilige en gezonde werkplek voor alle werknemers door het opvolgen van veiligheids- en gezondheidsregels, beleidsregels en gebruiken, en het melden van ongevallen, verwondingen en onveilige uitrusting, gebruiken en omstandigheden

Antitrust

Het is het beleid van ARAMARK om alle toepasselijke handels- en antitrustwetten na te leven. ARAMARK werknemers dienen elke gedraging, die een schending zou zijn van handels- en antitrustwetten, te vermijden.

Het volgende gedrag wordt verboden door ARAMARK:

- (1) **Vastlegging van de prijs.** Vastlegging van de prijs omvat verbale, stilzwijgende of impliciete overeenkomsten of verstandhoudingen met concurrenten over prijzen. Bijna elke communicatie tussen concurrenten, die op welke manier dan ook verband houdt met de prijzen, kan resulteren in boetes betreffende vastlegging van de prijs. Vragenlijsten en dergelijke van beroepsverenigingen die vragen naar informatie over de prijzen dienen niet beantwoord te worden en alle soortgelijke vragenlijsten dienen doorgestuurd te worden naar de advocaat van ARAMARK, die verantwoordelijk is voor de business unit.
- (2) **Manipulatie van biedingen.** De manipulatie van biedingen omvat elke overeenkomst zich te onthouden van bieden, te bieden tegen een bepaalde prijs of een beschermende bieding in te dienen (een bieding die opzettelijk minder gunstig is dan de bieding van een concurrent).
- (3) **Territoriale of klantgerichte toewijzing.** Dit is elke overeenkomst tussen concurrenten die rekening houdt met of resulteert in een indeling of toewijzing van te bedienen klanten of territoria.
- (4) **Overeenkomsten strekkende tot de weigering zaken te doen.** Deze omvatten elke overeenkomst tussen concurrenten strekkende tot de weigering om te verkopen of te kopen van enig persoon.

Indien tijdens enige vergadering tussen concurrenten, **deze onderwerpen** -- prijsbepaling, het bieden, territoriale of klantgerichte toewijzing, of weigering zaken te doen -- op enige manier of in enige vorm worden genoemd, **moet elke aanwezige ARAMARK werknemer de vergadering onmiddellijk verlaten.** De omstandigheden moeten vervolgens aan de General Counsel's office worden gemeld opdat de gepaste corrigerende actie kan worden ondernomen.

Werknemers die conferenties van bidders, handelsconventies, vergaderingen van beroepsverenigingen, of enig andere vergadering waar concurrenten aanwezig zijn, bijwonen, dienen in acht te nemen dat het hierboven beschreven gedrag verboden is.

Antitrust- en handelswetten kunnen verschillen van land tot land, en enige vragen over specifiek gedrag of een specifieke situatie dienen rechtstreeks gericht te worden aan de advocaat van ARAMARK, die verantwoordelijk is voor de business unit. Niettemin, is het beleid van ARAMARK om alle toepasselijke wetten na te leven en in elk rechtsgebied op een eerlijke manier te concurreren.

Compliance

Het is het beleid van ARAMARK om eerlijk te concurreren. Geen enkele werknemer dient zich in te laten met manipulatie, verzwijging, misbruik van voorkennis, onjuiste voorstelling van materiële feiten of enige andere vorm van opzettelijk oneerlijk zakendoen.

Federale en staatswetten verbieden oneerlijke concurrentiemethoden en oneerlijke of misleidende handelingen en gebruiken. Deze wetten zijn, net zoals antitrustwetten, opgesteld om concurrenten en klanten te beschermen.

Voorbeelden van verboden gedrag omvatten:

- Diefstal of misbruik van eigendoms-, vertrouwelijke, of handelsgeheim-informatie;
- Commerciële omkoping of uitbetalingen die leiden tot business of contractbreuk door anderen;
- Uitten van onjuiste, misleidende, of minachtende beweringen of vergelijkingen maken betreffende concurrenten of hun diensten of producten;
- De onjuiste etikettering van producten of diensten; en
- Het doen van krachtige beweringen betreffende ARAMARK's diensten of producten zonder een redelijke basis hiervoor.

Verklaringen door of namens de Onderneming, waaronder verklaringen in advertenties, promotiemateriaal, biedingen, voorstellen en verkooppresentaties, dienen waarheidsgetrouw te zijn en een feitelijke, redelijke basis te hebben, en mogen niet misleidend zijn of doelbewust gemakkelijk vatbaar te zijn voor misinterpretatie.

Samenspanning

Het is het beleid van ARAMARK om de prijzen, commissies en andere contractuele condities aangeboden aan klanten of toekomstige klanten, onafhankelijk te bepalen.

ARAMARK's business is altijd al en wordt gekenmerkt door gezonde concurrentie. ARAMARK heeft altijd in deze sfeer welgevaren en is van plan om haar concurrentiebeleid voort te zetten in haar eigen belang.

In samenhang met het beleid van ARAMARK inzake gezonde concurrentie en naleving van, toepasselijke antitrust- en handelswetgeving, is het fundamenteel dat ARAMARK onafhankelijk de prijzen, commissielonen en andere contractuele voorwaarden aangeboden aan klanten of toekomstige klanten, bepaalt. Alle ARAMARK werknemers worden geacht zich aan deze beginselen te houden en ervoor zorg te dragen dat deze opgevolgd worden door individuen die aan hen melden. Dienovereenkomstig, dienen prijzen, commissielonen, voorwaarden van biedingen en andere contractuele voorwaarden niet met concurrenten van ARAMARK te worden besproken.

Commerciële omkoping en de United States Foreign Corrupt Practices Act (FCPA)

Het is het beleid van ARAMARK om anti-omkoping wetten en de FCPA in de Verenigde Staten en in elke jurisdictie waar ARAMARK opereert, na te leven.

Geen werknemer van ARAMARK mag een verbintenis of afspraak aangaan inhoudende commissielonen, kortingen, steekpenningen, provisie's of anderszins wanneer de werknemer weet of vermoedt dat het te verwachten resultaat bestaat uit een ongepaste beloning aan iemand die in verband staat met bestaande business of toekomstige business, ongeacht of dit individu een overheidsfunctionaris is.

De FCPA's anti-omkoping-bepaling stelt dat het onwettig is om geld, geschenken of waardevolle voorwerpen te geven, of aan te bieden om te geven aan enige buitenlandse functionaris met de bedoeling enige handeling of beslissing welke is gedaan te beïnvloeden, in zijn of haar hoedanigheid. De FCPA wordt ruim opgevat zodat het bijna elke betaling of geschenk aan een buitenlandse overheidsfunctionaris omvat. De definitie van een buitenlandse overheidsfunctionaris is zeer ruim. Het omvat de functionarissen en werknemers van elk overheidsorgaan (of een persoon die in een gelijksoortige functie optreedt), als ook functionarissen en werknemers van staatsbedrijven (zoals luchtvaartmaatschappijen van de overheid, of openbare ziekenhuizen), publieke internationale organisaties (zoals de Verenigde Naties), politieke partijen, partijfunctionarissen en kandidaten in overheidsdienst.

De FCPA verbiedt zowel directe als indirecte betalingen aan overheidsfunctionarissen. Bovendien is het onwettig om een derde (zoals een adviseur, tussenpersoon, vertegenwoordiger of distributeur) te laten doen wat ARAMARK niet rechtstreeks kan doen. Elke ARAMARK werknemer die een adviseur, tussenpersoon of andere derde wenst in te huren in relatie tot de verwerving van nieuwe business of het behouden van bestaande business, dient de advocaat van ARAMARK, die verantwoordelijk is voor de business unit, te contacteren voor verdere begeleiding.

De FCPA bevat een uitzondering voor zogenaamde "faciliterende betalingen". Een faciliterende betaling is een kleine (doorgaans minder dan \$100) betaling om routineuze overheidsacties of -diensten te verkrijgen, zoals de verwerking van een visum of bezorging van de post. Deze uitzondering is zeer nauw vastgesteld. Er mag geen faciliterende betaling worden gedaan zonder dat, de advocaat van ARAMARK, die verantwoordelijk is voor de business unit, voorafgaande goedkeuring heeft verleend. Enige faciliterende betaling die is gedaan, moet accuraat beschreven worden in de ARAMARK's boekhouding en documenten.

Het is het beleid van ARAMARK dat zowel de letterlijke voorwaarden van de FCPA en de geest van de wet opgevolgd worden: een betaling of geschenk aan een buitenlandse functionaris (behalve een gebruikelijk feestdag aandenken) om welke reden dan ook, is een inbreuk op de Zakelijke Gedragsregels, tenzij de advocaat van ARAMARK, die verantwoordelijk is voor de business unit, het geschenk of de betaling heeft beoordeeld en vooraf goedgekeurd.

De FCPA is in haar bewoordingen beperkt tot betalingen aan overheidsfunctionarissen; **desondanks reikt het beleid van ARAMARK verder en verbiedt elke gelijksoortige verdachte betaling aan een ieder, ongeacht of deze personen overheidsfunctionarissen zijn.**

Inbreuk op Auteursrecht en Softwarepiraterij

Het is het beleid van ARAMARK om auteursrechten waar anderen toe gerechtigd zijn te respecteren en materiaal waar auteursrecht op rust slechts te gebruiken als dit is toegestaan op grond van de wet of overeenkomst.

Het is het beleid van ARAMARK om software waar auteursrecht op rust en de ondersteunende documentatie daarvan te gebruiken, slechts indien dit is toegelaten, door de licentieovereenkomst voor deze software. Geen enkele werknemer dient software en de ondersteunende documentatie daarvan te kopiëren, opnieuw te verkopen of over te dragen, tenzij dergelijke activiteiten zijn toegelaten door de licentieovereenkomst voor deze software.

Effectenhandel met Voorkennis en Effectentransacties

Het is het beleid van ARAMARK om alle toepasselijke effectenwetgeving na te leven.

ARAMARK's beleid betreffende effectenhandel met voorkennis is opgesteld om de naleving van effectenwetten te bevorderen en om zowel ARAMARK, als tussenpersonen van ARAMARK, te beschermen tegen vergaande aansprakelijkheid en boetes die het gevolg kunnen zijn van inbreuken op deze wetten.

Effectenhandel met voorkennis is zowel onwettig als onethisch. Federale en staatswetten, ARAMARK's Beleid ten aanzien van Effectenhandel (*Securities Trading Policy*) en de Zakelijke Gedragsregels verbieden dat ARAMARK werknemers, die zich bewust worden van het bestaan van materiaal, niet-openbare informatie betreffende ARAMARK, leveranciers, klanten, concurrenten en anderen, deze informatie kunnen gebruiken bij de aankoop of verkoop (daarbij anderen die namens u effecten verkopen en kopen inbegrepen) van ARAMARK effecten of effecten van een ander beursgenoteerd bedrijf (ongeacht of het een leverancier, concurrent, klant of een ander bedrijf is) en dat deze informatie bekend wordt gemaakt aan anderen die deze informatie mogelijk zouden gebruiken in het handelen.

Materiële, niet-openbare informatie is elke informatie die door een investeerder als belangrijk beschouwd zou worden bij de beslissing om effecten te kopen, te verkopen of vast te houden, en kan bijvoorbeeld omvatten; de onaangekondigde intentie van ARAMARK om een belangrijk contract toe te kennen of te ontvangen, een nieuwe markt te betreden of een andere business te verwerven. Materiële informatie hoeft niet verwant te zijn met de business van een onderneming; informatie betreffende de inhoud van een verwachte publicatie in de financiële pers waarvan wordt verwacht dat het de marktprijs van een effect zal beïnvloeden, kan van materiële aard zijn.

Bovendien, zelfs toevallige bekendmaking van materiële niet-openbare informatie zonder enige intentie met betrekking tot persoonlijk voordeel (bekendmaking aan andere werknemers die geen behoefte hebben om dit te weten inbegrepen) in strijd met het beste belang van ARAMARK, kan mogelijk effectenwetgeving schenden en dient vermeden te worden.

ARAMARK werknemers moeten eveneens andere beleidsregels naleven betreffende effecten, inclusief beleidregels inzake hedging transacties, die af en toe kunnen worden afgekondigd door ARAMARK.

Kopieën van het Beleid van ARAMARK ten aanzien van Effectenhandel (*Securities Trading Policy*) en het Hedging Beleid (*Hedging Policy*) kunnen verkregen worden op aanvraag bij het Juridische Departement van ARAMARK. Indien u vragen heeft over het Beleid ten aanzien van Effectenhandel (*Securities Trading Policy*), het Hedging Beleid (*Hedging Policy*) of deze bepaling van de Zakelijke Gedragsregels, gelieve contact op te nemen met de General Counsel Associate (*Associate General Counsel*), verantwoordelijk voor Onderneming en Effecten kwesties.

ZAKELIJK GEDRAG EN GEBRUIKEN

Accurate Boekhouding en Rapportering

Het is het beleid van ARAMARK de toepasselijke wetten na te leven die vereisen dat haar boeken en documenten de ware aard van de opgenomen transacties accuraat reflecteren. Er zullen door niemand of onder niemands leiding, om welke reden dan ook, onware, fictieve of misleidende gegevens worden opgenomen in de boekhouding of documenten van ARAMARK. Geen enkel ongeregistreerd fonds of activum of andere onjuiste rekeningen zullen, om welke reden dan ook, gevestigd of behouden worden op naam van ARAMARK. Er zullen om geen enkele reden verplichtingen opzettelijk worden weggelaten uit de boekhouding en documenten van ARAMARK.

Geen transactie of betaling zal namens ARAMARK worden verricht met de bedoeling of het uitgangspunt dat de transactie of betaling verschilt van de beschrijving in de documentatie die duidt op de transactie of de betaling ondersteunt.

De rapportering van informatie (inclusief, maar niet beperkt tot kostenrapporten, verschuldigde bedragen, het overmaken van facturen, inventaris uittreksels, factureringsgegevens van de klanten, loonlijst gegevens enz.) moet accuraat, eerlijk en tijdig zijn, en dient een eerlijke weergave te zijn van de feiten.

Er mag geen onjuiste of misleidende informatie worden verstrekt aan het Afdeling voor Audit- en Beheer Diensten (*Audit and Corporate Practices Department*) van ARAMARK of de onafhankelijke accountants ervan.

Het is het beleid van ARAMARK dat het een werknemer verboden is om direct of indirect bedrijfs- of klantendocumentatie te vervalsen of anderen ertoe aan te zetten deze te vervalsen. Het is werknemers verboden om met een misleidende doelstelling niet bekendgemaakte of niet geregistreerde zakelijke rekeningen, fondsen of activum of rekeningen te openen of te onderhouden.

VOORBEELDEN: ACCURATE BOEKHOUDING EN RAPPORTERING

Hierna volgen voorbeelden van situaties die verband houden met het Accurate Boekhouding en Rapportering Beleid (*Accurate Books and Reporting Policy*). Deze voorbeelden dienen slechts ter illustratie en vormen geen volledige lijst van dergelijke situaties.

Voorbeeld 1: Een front line manager van ARAMARK verkrijgt de resultaten van een opname van de inventaris. De waardering van de opname resulteert in een inventariswaarde die lager is dan de manager had verwacht. Uit de beoordeling door de manager blijkt geen enkele fout in de waarde van de opname en het lukt de manager niet de opname met zijn verwachtingen in overeenstemming te brengen.

De manager negeert de opname van de inventaris en rapporteert een inventariswaarde die hoger is dan de waarde van de opname. Tijdens de daaropvolgende perioden, is de manager nog steeds niet in staat om de opname met de verwachte waarden in overeenstemming te brengen en blijft hij een waarde rapporteren die niet overeenkomt met de opname van de inventaris.

Analyse: Een ongestaafde, willekeurige aanpassing van de geregistreerde waarde van een bedrijfsmiddel (inventaris inbegrepen) is een inbreuk op de bepalingen van de Zakelijke Gedragsregels inzake de Accurate Boekhouding en Rapportering bepalingen.

Elke manager die geconfronteerd wordt met een situatie zoals hierboven beschreven, dient op toegewijde wijze te trachten de klaarblijkelijke afwijking weg te werken vóór de rapporteringsdeadline. Indien het probleem op dat moment nog steeds niet is opgelost, dient de manager de situatie met supervisors te bespreken. Zorgvuldige financiële rapportering vereist dat de inventariswaarde gerapporteerd wordt op basis van de meest verdedigbare informatie beschikbaar, in dit geval de waarde opname van de inventaris. Om die reden zou het gebruik van een minder verdedigbare waarde door de manager als een inbreuk worden beschouwd. De voortzetting van deze acties in daaropvolgende perioden zonder geautoriseerde back-up voor de gerapporteerde waarden zou een bijkomende inbreuk op de Zakelijke Gedragsregels vormen.

Voorbeeld 2: Een ARAMARK front line manager wordt geconfronteerd met ongunstige afwijkingen in bedrijfsresultaten ten gevolge van onvoorziene kosten en onverwachte daling van de verkoop. Om meer gunstige bedrijfsresultaten te kunnen rapporteren, vertraagt de manager opzettelijk de verwerking en groei van leveranciersfacturen. De manager rapporteert eveneens fictieve uitstaande vorderingen in de boekhouding en documenten van ARAMARK.

Analyse: De opzettelijke weglating van verplichtingen (bv. te betalen rekeningen aan leveranciers en verwante kosten) en het boeken van fictieve activa (bv. vorderingen en verwante verkoop) zijn elk een inbreuk op de bepalingen van Accurate Boekhouding en Rapportering van de Zakelijke Gedragsregels.

Afhankelijk van de feiten en omstandigheden, kan de nalatigheid van de manager om gepaste procedures in te stellen en op te volgen voor de tijdige verwerking en aangroei van leverancierfacturen een bewijs zijn van opzettelijk uitstel in situaties waarin leverancierfacturen niet tijdig worden verwerkt of als aangroei genoteerd.

Bescherming en Gebruik van Bedrijfsmiddelen

Werknemers dienen het eigendom van ARAMARK te respecteren. Het gebruik van ARAMARK middelen, waaronder computers en verwante middelen van informatietechnologie, dienen in overeenstemming te zijn met het vastgelegde beleid van ARAMARK. Ongepast of ongeoorloofd gebruik van enig middel van ARAMARK is een inbreuk op de Zakelijke Gedragsregels.

Algemeen

Alle werknemers dienen zich in te spannen om de middelen van ARAMARK te beschermen en hun efficiënt gebruik zeker te stellen. Diefstal, onvoorzichtigheid en verspilling hebben een directe invloed op de winstgevendheid van ARAMARK. Elk vermoedelijk voorval van fraude of diefstal dient onmiddellijk gemeld te worden voor onderzoek. Apparatuur van ARAMARK dient niet gebruikt te worden voor zaken die niet met de onderneming te maken hebben, hoewel incidenteel persoonlijk gebruik kan worden toegelaten.

De verplichting van werknemers om de middelen van ARAMARK te beschermen omvat de eigendomsinformatie ervan. Eigendomsinformatie omvat intellectueel eigendom zoals handelsgeheimen, octrooien, merken en auteursrechten, als ook zakelijke, marketing- en dienstenplannen, designs, databases, documenten, salarisinformatie en enige ongepubliceerde financiële gegevens of rapporten. Ongeoorloofd gebruik of verspreiding van deze informatie vormt een inbreuk op de Zakelijke Gedragsregels.

Computers, E-mail en Internet

Het is het beleid van ARAMARK dat ARAMARK werknemers hoofdzakelijk gebruik maken van ARAMARK computers en ARAMARK's elektronische mailsysteem voor zakelijke doeleinden, en op een manier die ARAMARK's werknemers en reputatie eerbiedigt.

Aanvaardbaar gebruik:

- ARAMARK hardware en software dienen hoofdzakelijk voor zakelijke doeleinden gebruikt te worden. Incidenteel persoonlijk gebruik is enkel toegelaten als het niet meer dan een onbeduidende hoeveelheid aan bronnen vergt, de productiviteit van de werknemer niet verstoort en niet de plaats inneemt van enige zakelijke activiteit.
- E-mail- en Internettoegang dienen hoofdzakelijk voor zakelijke doeleinden gebruikt worden. Enig persoonlijk gebruik dient niet de normale zakelijke activiteiten belemmeren, dient geen kettingsbrieven of sollicitaties te omvatten, dient niet verwant te zijn met externe zakelijke activiteiten met winstoogmerk, en dient ARAMARK niet mogelijk in verlegenheid brengen, de reputatie van ARAMARK te beschadigen of haar imago aan te tasten.

Voorzorgsmaatregel:

- Noch e-mails, noch enige andere zaak welke via internet wordt uitgewisseld mag taalgebruik, afbeeldingen of geluiden bevatten die van teisterende, intimiderende, schandaliserende of discriminerende aard zijn of die met fysieke schade dreigen. Het bekijken, downloaden of de benadering van expliciet seksueel materiaal is ten strengste verboden.
- Het e-mail systeem en alle via e-mail verzonden en ontvangen berichten zijn eigendom van ARAMARK. ARAMARK behoudt zichzelf het recht voor, alle via haar e-mail systeem verzonden of ontvangen berichten te raadplegen en openbaar te maken. ARAMARK kan via haar systeembeheerders, supervisors, adviseur of accountants de e-mailberichten en het Internet gebruik van eindgebruikers onderzoeken om mogelijke veiligheidsinbreuken, inbreuken op het beleid van ARAMARK of andere ongeoorloofde of onwettige acties te inspecteren. Het gebruik van ARAMARK's e-mailsysteem houdt in het toestemmen met het bekijken van door de gebruiker verzonden of ontvangen berichten.

Bijkomende Beleidsregels inzake Computers:

- Werknemers zijn verantwoordelijk voor het veiligstellen van de integriteit en vertrouwelijkheid van hun unieke identificatiecodes en wachtwoorden. Elke vermoedelijke schending moet onmiddellijk aan uw supervisor worden gemeld.
- Het is werknemers niet toegestaan een computer te raadplegen zonder toestemming of de geoorloofde toegang te overschrijden met de bedoeling om informatie veilig te stellen die in de financiële bestanden of bestanden betreffende klanten of andere werknemers van ARAMARK zijn vervat.
- Van werknemers wordt verwacht dat ze uitloggen van systemen, die geen automatisch uitlogproces ondersteunen, wanneer ze deze zonder toezicht achterlaten.
- Computer programma's die zijn ontwikkeld door werknemers tijdens het werk en gebruikmakend van ARAMARK's computerbronnen binnen het werkgebied van de werknemer, zijn eigendom van ARAMARK. Alle rechten tot en het gebruik van dergelijk eigendom worden door ARAMARK voorbehouden.

Geschenken en Entertainment

ARAMARK werknemers dienen zich te houden aan hoogwaardige ethische normen voor wat betreft hun omgang met klanten, potentiële klanten en leveranciers. Om de naleving van wetten te verzekeren en zelfs de schijn van ongepastheid te vermijden, heeft ARAMARK beperkingen vastgesteld met betrekking tot geschenken en entertainment. De kosten en aard van geschenken en entertainment dienen dusdanig gepland en uitgevoerd te worden dat het gepast en redelijk bijdraagt aan ARAMARK's business.

Werknemers en hun familieleden mogen, direct of indirect, geen geschenken of entertainment aanvaarden, welke groter zijn in waarde dan gebruikelijk, van personen, bedrijven of ondernemingen waarmee ARAMARK zaken doet of mogelijk zaken kan doen. Als u enige vragen heeft of een aan u aangeboden geschenk of baat gebruikelijk is, dient u contact op te nemen met de advocaat die verantwoordelijk is voor de business unit.

Het is het beleid van ARAMARK, geschenken of entertainment aan personen, bedrijven of ondernemingen of andere entiteiten waarmee het bedrijf zaken doet of mogelijk zal doen, aan te bieden, behalve als het bescheiden geschenken of redelijke vormen van entertainment betreft. Geschenken of entertainment welke het zakelijke oordeel van de ontvanger beïnvloeden, of de schijn daarvan geven dienen te worden vermeden. Aanvaardbare geschenken en entertainment, zijn slechts die welke gemeenschappelijke hoffelijkheden en verantwoordelijke zakelijke praktijken weerspiegelen. Alle geschenken en entertainment moeten op accurate wijze op de kostenrapporten van de werknemer worden beschreven.

Elk geschenk moet tevens aan de volgende criteria voldoen:

- Geld, aandelen, obligaties, of gelijksoortige voorwerpen mogen niet gegeven worden, ongeacht het bedrag;
- Geschenken moeten in overeenstemming zijn met algemeen aanvaarde zakelijke gebruiken -- als een gebaar van waardering, niet om toekomstig gedrag te beïnvloeden -- en moeten overeenstemmen met het geschenkbeleid van de organisatie waar de ontvanger werkzaam is;
- Geschenken mogen niet aan werknemers, executive officers van klanten of potentiële klanten worden gegeven op een moment wanneer dergelijke geschenken gezien kunnen worden als beïnvloeding van een biedingsproces waarbij ARAMARK betrokken is;
- Geschenken moeten legaal zijn en in overeenstemming met algemeen aanvaarde ethische gebruiken in alle relevante rechtsgebieden;
- Geschenken mogen niet aan overheidsfunctionarissen of werknemers die een directe regelgevende zeggenschap hebben over ARAMARK of haar operaties (zoals een belasting- of gezondheids- en veiligheidsinspecteur) worden gegeven; en
- Openbare bekendmaking van alle feiten die het geschenk omringen, mogen ARAMARK niet in verlegenheid brengen.

Hierna volgen ARAMARK's aanvullende richtlijnen betreffende geschenken en entertainment met betrekking tot werknemers en functionarissen van de verschillende types van klanten, potentiële klanten en leveranciers, inclusief die in de privé-sector, de overheid en vakbonden.

Geschenken en Entertainment Waarbij Tussenpersonen of Werknemers van Klanten uit de Privé Sector, potentiële Klanten of Leveranciers Betrokken zijn

Geschenken aan tussenpersonen of werknemers van klanten uit de privé sector, potentiële klanten of leveranciers in de privé-sector zijn beperkt tot een waarde van niet meer dan \$400 per jaar, en, moeten in elk geval, in overeenstemming zijn met de toepasselijke wet en de beleidsregels van de werkgever van de ontvanger. Indien een geschenk van meer dan \$400 wordt voorgesteld, dan moet voorafgaande goedkeuring worden verkregen van de advocaat van ARAMARK, die verantwoordelijk is voor de business unit. Voorstellen om geschenken met een waarde boven \$400 aan te bieden worden ten zeerste ontmoedigd.

Elke vorm van entertainment van klanten uit de privé sector, potentiële klanten of leveranciers dient in overeenstemming te zijn met wat een individu in normale omstandigheden aan zichzelf zou uitgeven, of waarmee het individu zich comfortabel zou voelen als zijn of haar zakenpartners, vrienden en familie dit zouden weten, of als hij of zij er een accuraat verslag over zou lezen in de kranten. **Gelieve er kennis van te nemen dat betaling voor entertainment een geschenk is (en onderworpen aan beperkingen op “Geschenken”) indien een vertegenwoordiger van ARAMARK niet aanwezig is bij de activiteit.**

Volgens de huidige Amerikaanse fiscale wetgeving, is de mogelijkheid van ARAMARK om geschenken aan tussenpersonen en werknemers van klanten uit de privé sector, potentiële klanten of leveranciers af te trekken, beperkt tot \$25 per persoon per jaar. Geschenken die dat bedrag overschrijden moeten in een afzonderlijke lijst worden opgenomen en aan het Departement voor Vennootschapsbelasting van ARAMARK worden bekendgemaakt, zodat de nodige informatie beschikbaar is om in de belastingaangiften van ARAMARK te worden vermeld.

Geschenken en Entertainment Waarbij Vakbondsfunctionarissen of Overheidsfunctionarissen en Werknemers binnen de Verenigde Staten Betrokken zijn

De Amerikaanse federale wet verbiedt de aanbidding, belofte of geschenk van enige waarde aan een werknemer, tussenpersoon of functionaris van de federale overheid of aan een vakbondsfunctionaris indien dit wordt gedaan met de bedoeling een dergelijke persoon binnen zijn of haar gebied van verantwoordelijkheid te beïnvloeden of omwille van een officiële handeling die verricht is of nog verricht moet worden door een dergelijke persoon. Een aantal Amerikaanse organen van staats- en lokale overheden, als ook andere overheden, hebben gelijkwaardige statuten of regelingen.

Het is praktisch gezien zeer moeilijk om duidelijk te bepalen dat een bepaald geschenk niet is gegeven met de bedoeling te beïnvloeden of omwille van een officiële handeling. Om elke vraag van ongepastheid te vermijden, **heeft ARAMARK een beleid aangenomen om geschenken aan, en entertainment van, werknemers, tussenpersonen of functionarissen van de overheid en vakbondsfunctionarissen te ontmoedigen.** Als, niettemin, een geschenk of entertainment nog steeds als gepast wordt beschouwd, dan moet men zich aan het volgende beleid houden:

Met betrekking tot vakbondsfunctionarissen of enige werknemer, tussenpersoon of functionaris van de Amerikaanse federale overheid, tenzij op andere wijze goedgekeurd door de General Counsel's office:

- Er zal geen aanbieding, belofte of geschenk of iets anders dan een gebruikelijk feestdag aandenken worden gedaan. Een gebruikelijk aandenken van een feestdag houdt in feestdagkaarten, snoepdozen of gelijksoortige artikelen. Geld geschenken van gelijke nominale waarde zijn verboden.
- Entertainment is beperkt tot routineuze lunches of etentjes die tijdens de normale werkzaamheden plaatsvinden. Overigens mag dergelijk entertainment het beleid of regelgeving van de betrokken overheid of vakbond niet schenden (bv. een limiet van \$20 op geschenken of entertainment voor federale overheidsfunctionarissen).

Naast de hierboven uiteengezette parameters, met betrekking tot een werknemer, tussenpersoon of functionaris van een orgaan van de staats- of lokale overheid:

- Een geschenk dat bescheiden is, en redelijk in de betreffende omstandigheden, en niet bedoeld om de ontvanger te beïnvloeden, mag worden gemaakt, maar enkel na voorafgaande toestemming van de advocaat van ARAMARK, die verantwoordelijk is voor de business unit, zodat de toepasselijke wetten, die de geschenken betreffen, onderzocht kunnen worden. De advocaat van ARAMARK, die verantwoordelijk is voor de business unit, moet ervan overtuigd zijn dat het overheidsorgaan geen beleid heeft dat het voorgestelde geschenk verbiedt.
- Entertainment mag worden verzorgd zoals is toegestaan in dit beleid voor klanten uit de privé-sector, maar enkel na voorafgaande toestemming van de advocaat van ARAMARK, die verantwoordelijk is voor de business unit, om zeker te stellen dat dit niet een inbreuk is op het beleid van de betreffende overheid in kwestie. Een vertegenwoordiger van ARAMARK moet aanwezig zijn bij alle zodanige entertainment activiteiten.

De voorgaande regels verhinderen de werknemers van ARAMARK niet om werknemers van klanten en toekomstige klanten, niet-verkozen overheidsfunctionarissen inbegrepen, te vervoeren naar vergelijkbare ARAMARK locaties als onderdeel van de normale verkoopinspanning ten laste van ARAMARK.

Niettemin, *entertainment* van een overheidsfunctionaris in een ARAMARK faciliteit uitsluitend voor goodwill doeleinden moet voorafgaand zijn goedgekeurd door de advocaat van ARAMARK, die verantwoordelijk is voor de business unit. Zelfs als deze vorm van entertainment is goedgekeurd, mag het geen overmatige kosten met zich meebrengen. Elke vraag of een activiteit waarbij entertainment wordt aangeboden aan een overheidsfunctionaris overvloedige kosten met zich meebrengt, dient voor onderzoek doorverwezen te worden naar de advocaat van ARAMARK, die verantwoordelijk is voor de business unit.

Geschenken en Entertainment Waarbij Overheidsfunctionarissen buiten de Verenigde Staten zijn Betrokken

Een geschenk aan een persoon welke direct of indirect voor een overheid buiten de Verenigde Staten werkzaam is, is beperkt tot een gebruikelijk feestdag aandenken, tenzij de advocaat van ARAMARK, die verantwoordelijk is voor de business unit, voorafgaand een uitzondering toekent.

Entertainment van een persoon die direct werkzaam is voor een niet-Amerikaanse overheid is beperkt tot routineuze lunches of etentjes die tijdens de normale werkzaamheden plaatsvinden, welke enkel zijn toegestaan als dergelijke lunches en etentjes geen inbreuk maken op de toepasselijke lokale wetten en regelgeving. Entertainment van een werknemer van een onderneming of andere entiteit die slechts gedeeltelijk eigendom is van of gesponsord wordt door een niet-Amerikaanse overheid, is toegestaan in overeenstemming met het beleid voor klanten uit de privé-sector, maar enkel in de mate waardin dit geen inbreuk maakt op de toepasselijke wetten en regelgeving.

Geschenken aan Klanten

Het beleid van ARAMARK verbiedt niet het geven van een geschenk aan een **klant**, als onderscheiden van een geschenk aan een **tussenpersoon** of **werknemer** van de klant. Bijvoorbeeld, een geschenk of bijdrage van \$1.000 aan een universiteit te gebruiken voor onderwijsdoeleinden, is geen inbreuk op de Zakelijke Gedragsregels. Echter, de advocaat van ARAMARK, die verantwoordelijk is voor de business unit, moet ervan verzekerd zijn dat elk geschenk aan een klant geen inbreuk maakt op de toepasselijke wetten of beleidsregels van de klant. Bijvoorbeeld, geschenken aan Amerikaanse zorgverleners, zoals ziekenhuizen, moeten vooraf worden goedgekeurd door de advocaat van ARAMARK, die verantwoordelijk is voor de business unit, om naleving van relevante wetgeving, inclusief wetten op de Medicare en de Medicaid te garanderen.

Geschenken Ontvangen door, en Entertainment van, ARAMARK Werknemers

Geschenken van elke huidige of toekomstige leverancier of klant aan een ARAMARK werknemer moeten bescheiden en redelijk van aard zijn onder de omstandigheden en mogen niet bedoeld zijn om de ARAMARK werknemer op een ongepaste manier te beïnvloeden. Geld geschenken zijn in geen enkel geval toegestaan. Elk geschenk dat niet in overeenstemming is met dit beleid, moet normaal gesproken aan de schenker worden teruggegeven. Indien de teruggave van een geschenk nadelig kan zijn voor de belangen van ARAMARK, moet de advocaat van ARAMARK, die verantwoordelijk is voor de business unit, onmiddellijk geraadpleegd worden om te beslissen wat de gepaste actie hierop is.

ARAMARK werknemers mogen geen sociale uitnodigingen van klanten of leveranciers aanvaarden waarbij "buitensporige" kosten voor de gastheer betrokken blijken te zijn. Een werknemer die entertainment aanvaardt dient zich zorgvuldig te houden aan een redelijke en gebruikelijke zakelijke gedragscode.

VOORBEELDEN: BELEID TEN AANZIEN VAN GESCHENKEN EN ENTERTAINMENT

Hierna volgen voorbeelden van situaties met betrekking tot het Beleid ten aanzien van Geschenken en Entertainment (*Gifts and Entertainment Policy*). Deze voorbeelden zijn enkel opgenomen voor illustratiedoeleinden en vormen geen volledige lijst van dergelijke situaties.

Voorbeeld 1: TICKETS VOOR SPORTEVENEMENTEN

Een ARAMARK werknemer wenst een werknemer van een klant, potentiële klant of leverancier voor een atletiek- of gelijksoortig evenement uit te nodigen, of van tickets voor dergelijke evenementen te voorzien.

Analyse: Als een ARAMARK werknemer niet bij de activiteit aanwezig is, dan wordt de situatie geregeld door de beperkingen op **geschenken**. In andere gevallen, wordt de situatie geregeld door de beperkingen op **entertainment**.

Voor wat betreft vakbondsfunctionarissen en werknemers en ambtenaren van de Amerikaanse federale overheid en niet-Amerikaanse regeringen, worden **geschenken** beperkt tot een gebruikelijk feestdag aandenken, en **entertainment** wordt beperkt tot routineuze lunches en etentjes die tijdens de normale werkzaamheden plaatsvinden. Dienovereenkomstig, zou de hierin beschreven situatie voor dergelijke personen worden verboden.

Voor wat betreft werknemers van entiteiten in de privé-sector, worden **geschenken** beperkt tot een waarde van niet meer dan \$400 per jaar, en, moeten in ze elk geval in overeenstemming zijn met de toepasselijke wetten en beleidsregels van de werkgever van de ontvanger. Indien u vragen heeft over de redelijkheid van een bepaald geschenk, dient u voorafgaand toestemming te vragen aan de advocaat van ARAMARK, die verantwoordelijk is voor de business unit. Voor wat betreft werknemers van staats- of lokale overheden, mag een geschenk aan een werknemer, tussenpersoon of functionaris van een dergelijke entiteit gegeven worden, maar enkel na voorafgaande goedkeuring van de advocaat van ARAMARK, die verantwoordelijk is voor de business unit. **Entertainment** van werknemers van entiteiten uit de privé-sector of van staats- of lokale overheden is toegestaan, maar is onderworpen aan de in dit beleid uiteengezette richtlijnen. (In het geval van werknemers van staats- of lokale overheden, dient voorafgaande goedkeuring voor entertainment te worden verkregen van de advocaat van ARAMARK, die verantwoordelijk is voor de business unit.)

Voorbeeld 2: GESCHENKEN AAN WERKNEMERS VAN KLANTEN

Een persoon die bij een klant uit de privé-sector werkzaam is, heeft ARAMARK geholpen bij de verwerving van een nieuwe account die niets te maken heeft met deze klant. De ARAMARK manager stelde voor dat we onze waardering tonen door een geschenk te geven aan deze persoon.

Analyse: De ARAMARK manager mag een geschenk met een waarde van niet meer dan \$400 geven, en, moet in elk geval, de toepasselijke wet en het beleid van de werkgever van de ontvanger naleven. De limiet van \$400 is een jaarlijkse limiet. Indien u vragen heeft over de redelijkheid van een bepaald geschenk, dient u voorafgaande goedkeuring te vragen aan de advocaat van ARAMARK, die verantwoordelijk is voor de business unit. In geen enkel geval mag geld worden gegeven.

De Zakelijke Gedragsregels inzake geschenken zijn van toepassing op alle werknemers van klanten, en het feit dat het geschenk wordt gedaan om redenen onafhankelijk van de werkstatus van het individu, resulteert niet in een vrijstelling van het beleid.

Politieke Contributies

Elke politieke contributie of uitgave door of namens ARAMARK moet in overeenstemming zijn met de volgende richtlijnen.

Als gevolg van de grootte van ARAMARK, de complexe wetten inzake contributies door ondernemingen, en de ongunstige consequenties die regelmatig voortvloeien uit zakelijke politieke activiteiten, **is het in strijd met het beleid van ARAMARK:**

- indien business units van ARAMARK politieke contributies of uitgaven doen; of
- indien werknemers aangemoedigd worden om politieke contributies of uitgaven te doen (behalve sollicitaties voor vrijwillige contributies aan het ARAMARK PAC); of
- indien een werknemer een vergoeding krijgt voor een politieke contributie of uitgave; of
- indien betalingen worden gedaan aan beroepsverenigingen of hun politieke actiecomités en betalingen zullen worden aangewend voor politieke doeleinden.

Contributies en uitgaven zijn niet beperkt tot geldelijke contributies aan kandidaten of comités. Deze omvatten eveneens zaken als de aankoop van tickets voor politieke diners; advertenties namens kandidaten; schenkingen van ARAMARK eigendom, diensten of personeel ten gunste van kandidaten of comités; en media-uitgaven met de bedoeling individuele beslissingen te beïnvloeden.

De advocaat van ARAMARK, die verantwoordelijk is voor de business unit, mag een uitzondering toestaan op het ARAMARK verbod op politieke contributies van het bedrijf, in samenhang met:

- een onpartijdige verbintenis of andere referendum kwesties;
- rechtmatige lobby inspanningen van handelsgroepen waarvan ARAMARK lid is; en
- andere contributies die voorafgaand schriftelijk zijn goedgekeurd door de advocaat van ARAMARK, die verantwoordelijk is voor de business unit.

Bemiddelaar Fees en Verwijzing Fees

Betaling van bemiddelaar fees (finder's fees) of verwijzing fees (referral fees) -- in geld of in natura -- is verboden zonder de schriftelijke goedkeuring van de advocaat van ARAMARK, die verantwoordelijk is voor de business unit.

Een bemiddelaar (*finder*) is enige persoon (behalve een bonafide werknemer van ARAMARK of tussenpersoon in aankopen of verkopen) die enige vorm van vergoeding ontvangt voor het verwijzen naar, dingen naar, bemachtigen van of vasthouden van, business voor ARAMARK.

Hoewel het gebruik van bemiddelaars (*finders*) een aanvaardbare manier kan zijn om business te verwerven, bestaan er zeldzame gevallen waarin de bemiddelaar (*finder*) of verwijzer op ongepaste wijze is opgetreden om de beslissing van een klant of potentiële klant te beïnvloeden.

Betaling van bemiddelaar fees (*finder's fees*) of verwijzing fees (*referral fees*) is verboden zonder de schriftelijke toestemming van de advocaat van ARAMARK, die verantwoordelijk is voor de business unit. Alle overeenkomsten met bemiddelaars (*finders*) of verwijzers moeten schriftelijk zijn. Vragen betreffende deze kwestie dienen te worden gericht aan de advocaat van ARAMARK, die verantwoordelijk is voor de business unit. De factoren, die in overweging zullen worden genomen met betrekking tot het feit of de betaling van bemiddelaar fees (*finder's fees*) of verwijzing fees (*referral fees*) zal worden toegestaan of niet, omvatten:

- Bekendmaking dat een bemiddelaarsvergoeding of verwijzingsvergoeding wordt betaald (m.a.w., de potentiële gegadigde is er zich van bewust).
- De omvang van de betaling dient evenredig te zijn aan de geleverde diensten door de bemiddelaar (*finder*), waarbij de bereikte resultaten in acht worden genomen. Betaling dient niet buitensporig te zijn in vergelijking met salarissen, commissielonen en bonussen die aan ARAMARK werknemers zijn betaald voor het veilig stellen van gelijksoortige accounts.
- De achtergrond van de bemiddelaar (*finder*) en de relatie van de bemiddelaar (*finder*) met de potentiële klant zijn enorm belangrijk.
- De status van de klant of potentiële klant is eveneens belangrijk (m.a.w., is de klant een beursgenoteerd of niet-beursgenoteerde onderneming of overheidsorgaan).
- Wanneer de overheid de potentiële klant is, moet de regelgeving van de overheid betreffende betaling van contingente vergoedingen strikt worden nageleefd. De betaling van contingente vergoedingen of bemiddelaar fees (*finder's fees*) is verboden in alle biedingen betreffende de Amerikaanse federale overheid en in de meeste biedingen betreffende staats- en lokale overheden.
- Cheques moeten op gepaste manier van een kwitantie worden voorzien en nooit in contant geld betaalbaar worden gemaakt. De boekhouding voor dergelijke betalingen moet in alle opzichten accuraat zijn.
- De bemiddelaar mag geen kanaal zijn voor betalingen die ongepast zouden zijn indien deze rechtstreeks zouden worden verricht.

Privacy

Het is het beleid van ARAMARK om individuele consumenten- medische, financiële en andere gevoelige informatie welke ARAMARK verzamelt of houdt betreffende haar werknemers of klanten in die mate te beschermen zoals vereist door toepasselijke privacy- en dataproctiewetten, regels en verdragen.

Vertrouwelijkheid

Werknemers dienen de vertrouwelijkheid te handhaven van vertrouwelijke informatie die aan hen is toevertrouwd door ARAMARK of haar leveranciers, klanten en consumenten, behalve wanneer bekendmaking is goedgekeurd door ARAMARK's General Counsel's office of is vereist door wet of regelgeving.

Vertrouwelijke informatie omvat alle niet-openbare informatie die mogelijk door concurrenten gebruikt kan worden of nadelig kan zijn voor ARAMARK of haar klanten of afnemers indien het wordt bekendgemaakt. Het omvat eveneens vertrouwelijke informatie die door leveranciers, klanten en afnemers aan ons is toevertrouwd. Werknemers dienen de advocaat van ARAMARK, die verantwoordelijk is voor de business unit, te contacteren wanneer er onzekerheid bestaat over het feit of bepaalde informatie, in feite, vertrouwelijke informatie is. Als een werknemer van mening is dat vertrouwelijke informatie buiten ARAMARK bekendgemaakt dient te worden omdat dit vereist wordt door de wet of regelgeving, dan moet men goedkeuring van de advocaat van ARAMARK, die verantwoordelijk is voor de business unit, verkrijgen alvorens de bekendmaking mag plaatsvinden. Elk ongeoorloofd of onbeschermd gebruik of bekendmaking van vertrouwelijke informatie, kan een werknemer mogelijk onderwerpen aan civiele of strafrechtelijke aansprakelijkheid, en hij/zij kan ten volle door de Onderneming vervolgd worden.

Werknemers, adviseurs, tussenpersonen en vertegenwoordigers mogen geen vertrouwelijke aangelegenheden bespreken in de aanwezigheid of binnen hoorafstand van onbevoegde personen, zoals in liften (zelfs op ARAMARK eigendom), restaurants, taxi's, vliegtuigen of andere plaatsen toegankelijk voor het publiek. Zorgvuldigheid is geboden bij het gebruik van mobiele telefoons of andere onveilige communicatiemiddelen. Vertrouwelijke informatie mag niet met familie, vrienden, of zakelijke of privé kennissen worden besproken. De verplichting om vertrouwelijke informatie te beschermen, gaat verder zelfs nadat de tewerkstelling is beëindigd.

Bedrijfsmogelijkheden

Het is directors en executive officers niet toegestaan om voor zichzelf op persoonlijke wijze van mogelijkheden gebruik te maken die zijn ontdekt door het gebruik van bedrijfseigendom, informatie of positie zonder toestemming van het Comité voor Audit en Bedrijfsgebruiken (Audit and Corporate Practices Committee) van de Board of Directors van ARAMARK. Het is andere werknemers niet toegestaan om voor zichzelf op persoonlijke wijze van mogelijkheden

gebruik te maken, die zijn ontdekt door het gebruik van bedrijfseigendom, informatie of positie, zonder toestemming van de General Counsel's office.

Geen enkele werknemer mag bedrijfseigendom, informatie of positie gebruiken voor ongepast persoonlijk winstoogmerk en, tenzij voorafgaand goedgekeurd door de advocaat van ARAMARK, die verantwoordelijk is voor de business unit, mag geen enkele werknemer direct of indirect met ARAMARK concurreren. Werknemers zijn het aan ARAMARK verschuldigd om de rechtmatige belangen van ARAMARK te dienen als de gelegenheid daarvoor zich voordoet.

Persoonlijke Relaties Tussen Managers en Ondergeschikten

Het is in het beste belang van ARAMARK en haar werknemers dat alle personen werkzaam in de hoedanigheid van manager, zich houden aan de hoogste professionele normen, waaronder de manier waarop wordt omgegaan met persoonlijke relaties met ondergeschikten.

Dit beleid is bedoeld om ARAMARK's voorkeur te uitten dat managers niet uitgaan met ondergeschikten of met hen een intieme relatie aanknopen, en om een verplichting aan de kant van de manager te creëren om het direct te melden wanneer ze uitgaan met ondergeschikten of met hen een intieme relatie hebben.

ARAMARK vergoelijkt niet en ontmoedigd zelfs het uitgaan of het hebben van intieme relaties tussen managers en ondergeschikten. Zelfs als de relatie vrijwillig en gewenst is, kan een manager het uitgaan met of de intieme relatie met een ARAMARK werknemer niet voortzetten als:

- de werknemer direct of indirect voor de manager werkt; of
- de manager heeft een vergoeding, prestatie-evaluatie of promotionele inbreng met betrekking tot de werknemer.

In het geval dat een manager uitgaat met of een intieme relatie aangaat met een ondergeschikte (of, deze relatie voortzet in het geval dat de relatie van voor het beleid dateert), dan moet de manager zijn of haar manager en de Human Resources Manager onmiddellijk informeren over het bestaan van een dergelijke relatie.

De afdeling Personeelszaken (*Human Resource Department*) zal dan de gepaste stappen nemen om de gerapporteerde relatie tussen de manager en de werknemer te beëindigen. Deze stappen kunnen bestaan uit de transfer van de manager of werknemer naar een andere positie binnen ARAMARK, of een beslissing dat één of beide personen een baan bij een ander bedrijf dient te zoeken.

ARAMARK overweegt dat de impact van het uitgaan of een intieme relatie tussen een manager en zijn of haar ondergeschikte veel potentiële negatieve gevolgen heeft op de werkplek. Als gevolg daarvan, zal ARAMARK inbreuken op dit beleid zeer serieus nemen en zal sancties

opleggen waaronder tevens de beëindiging van de tewerkstelling voor het verzuim van een manager om ARAMARK te informeren over het bestaan van een dergelijke relatie.

Externe Tewerkstelling

De externe activiteiten van een ARAMARK werknemer mogen niet in strijd zijn met zijn/haar taken bij ARAMARK.

ARAMARK werknemers mogen zich niet inlaten met externe tewerkstelling of activiteiten die in strijd zouden zijn met de belangen van ARAMARK of die de efficiency van de werknemer in het uitvoeren van zijn of haar ARAMARK taken zou verminderen.

ANDERE BELEIDSREGELS

Antwoorden op Overheids- en Andere Verzoeken

Het is het beleid van ARAMARK om aan alle redelijke verzoeken betreffende de werkzaamheden van ARAMARK door federale, staats en gemeentelijke organen in elk land waarin ARAMARK zaken doet, medewerking te verlenen.

Om zeker te stellen dat de antwoorden van ARAMARK op navragen en verzoeken door de overheid tijdig, volledig en accuraat van aard zijn, en dat andere gepaste stappen door het bedrijf worden ondernomen om haar wettelijke verplichtingen te vervullen, stelt het beleid van ARAMARK dat de in-house counsel snel betrokken wordt bij het antwoorden op enige navraag of verzoek van de overheid. Dienovereenkomstig, dienen werknemers alvorens op de verzoeken in te gaan, dergelijke aanvragen, waaronder tevens verzoeken tot interviews of toegang voor overheidsfunctionarissen tot faciliteiten of documenten van ARAMARK, onmiddellijk door te sturen naar de advocaat van ARAMARK, die verantwoordelijk is voor de business unit. Indien u niet zeker bent van de procedures van uw business unit bij het antwoorden op dergelijke verzoeken, waarschuwt u dan onmiddellijk de advocaat van ARAMARK, die verantwoordelijk is voor uw business unit, en wacht u op instructies alvorens verder te gaan.

Voor wat betreft de werknemers buiten het Juridisch Departement van ARAMARK die op routinebasis met regelgevende entiteiten en gouvernementele autoriteiten omgaan als onderdeel van hun baan, is verwijzing naar de advocaat van ARAMARK, die verantwoordelijk is voor de business unit, vereist daar waar een navraag of contact zich buiten de normale bedrijvigheid bevindt of een potentiële juridische of disciplinaire actie van welke aard dan ook impliceert.

Op dezelfde manier moeten alle navragen of documenten, die van een advocaat of wettelijke vertegenwoordiger, die niet is verbonden met ARAMARK, zijn ontvangen, onmiddellijk worden doorgestuurd aan de advocaat van ARAMARK, die verantwoordelijk is voor de business unit.

Media- en Investeerder Relaties

Om een professionele en consistente behandeling zeker te stellen, dienen werknemers alle verzoeken van de media te verwijzen naar de Executive Vice President, Corporate Affairs of de General Counsel's office. Elk verzoek van een industrieel analist of een marktonderzoeker of adviseur dient te worden doorverwezen naar de Vice President, Investor Relations.

Een werknemer die wordt gecontacteerd door een persoon die zichzelf identificeert als een lid van de media moet beleefd verklaren dat het voor hem of haar ongepast is commentaar te geven en de vertegenwoordiger van de media te verwijzen naar de Executive Vice President, Corporate Affairs, of de General Counsel's office. De werknemer moet vervolgens de Executive Vice President, Corporate Affairs, of de General Counsel's office zo snel mogelijk contacteren.

Indien een ARAMARK werknemer door wie dan ook wordt gecontacteerd die zichzelf bekendmaakt als een industrieel analist, marktonderzoeker of adviseur, moet de werknemer beleefd uitleggen dat het voor hem of haar ongepast is commentaar te geven en moet de persoon worden doorverwezen naar de Vice President, Investor Relations.

Illegale Middelen

Het is het beleid van ARAMARK om een werkomgeving te handhaven die gevrijwaard is van alcohol- en drugsmisbruik.

Het is het beleid van ARAMARK dat alle wetten, die de productie, verkoop, distributie, gebruik en bezit van drugs en alcohol verbieden of beheersen, moeten worden nageleefd. Het verschijnen op de werkplek onder invloed van illegale drugs of alcohol of het gebruik, bezit, productie, verkoop, of distributie van illegale drugs of alcohol op ARAMARK terrein of op een andere plaats terwijl bezig met ARAMARK business is ten strengste verboden.

VERKLARING VAN AFSTAND³

In bepaalde, gelimiteerde gevallen kan ARAMARK, afstand doen van de toepassing van de Zakelijke Gedragsregels op werknemers, executive officers of directors. Voor executive officers en directors, is voor een dergelijke verklaring van afstand de uitdrukkelijke goedkeuring van de Board of Directors of het Comité voor Audit en Bedrijfsgebruiken (*Audit and Corporate*

³ Voor wat betreft de doeleinden van Sectie 406 van de Sarbanes-Oxley Wet van 2002 en de hierin afgekondigde regels, de secties van de Zakelijke Gedragsregels genaamd Naleving en Bekendmaking, Belangenconflicten en Transacties met Verwante Partijen, Openbare Bekendmaking en Naleving van Wetten, zal de ethische code van ARAMARK gelden voor senior officers, inclusief de Chief Executive Officer, Chief Financial Officer en Chief Accounting Officer of Controller van ARAMARK.

Practices Committee) vereist en zal deze snel worden bekendgemaakt zoals vereist door de wet of toepasselijke beursreglementen. Voor wat betreft ARAMARK werknemers die geen executive officers en directors zijn, is voor een verklaring van afstand de toestemming vereist van de General Counsel's office.

WAAR KUNT U TERECHT MET VRAGEN OF ZORGEN

ARAMARK heeft de volgende procedures vastgelegd die door werknemers kunnen worden gebruikt om hulp te krijgen bij een mogelijke kwestie of voor het rapporteren van een inbreuk op de Zakelijke Gedragsregels. Als u denkt dat u zelf of een andere werknemer mogelijk de Zakelijke Gedragsregels of een toepasselijke wet, regel of reglement, heeft geschonden, dan is het uw verantwoordelijkheid om de inbreuk onmiddellijk te melden zonder vrees voor vergeldingsmaatregelen bij de ARAMARK Werknemer Hotline (*Employee Hotline*) op 1-877-224-0411 in de Verenigde Staten en Canada of op 704-543-6106 (op collect-call basis) vanuit overige landen, of aan uw Manager, uw Human Resources Vertegenwoordiger of de advocaat van ARAMARK, die verantwoordelijk is voor uw business unit. De Werknemer Hotline (*Employee Hotline*), die door een onafhankelijke dienstverlener wordt beheerd, biedt u een manier aan om eenvoudigweg ARAMARK te informeren over een mogelijke situatie zonder daarbij uw naam te moeten onthullen. Op gelijke wijze geldt dat indien u een supervisor bent en informatie van een werknemer hebt ontvangen betreffende een activiteit waarvan hij of zij denkt dat het een inbreuk is op de Zakelijke Gedragsregels of waarvan u denkt dat het mogelijk de Zakelijke Gedragsregels zal schenden, dient u deze zaak te melden aan de advocaat van ARAMARK, die verantwoordelijk is voor uw business unit.

Bovenop andere manieren die voor de werknemer beschikbaar zijn, kan een werknemer een klacht indienen bij het Comité voor Audit- en Bedrijfsgebruiken (*Audit and Corporate Practices Committee*) van de Board of Directors ("*Audit Committee*") inzake accounting, interne accountantscontrole of audit aangelegenheden. Werknemers kunnen, rechtstreeks contact opnemen met het Audit Comité (*Audit Committee*), door het zenden van een brief gericht aan ARAMARK Corporation, Ter attentie van het Comité voor Audit Onderzoek, ARAMARK Tower, 1101 Market Street, Philadelphia, PA 19107. Werknemers mogen, als zij dat wensen, dergelijke informatie op vertrouwelijke basis melden. Werknemers mogen dergelijke informatie eveneens op vertrouwelijke basis melden via de Werknemer Hotline (*Employee Hotline*). Bovendien mogen werknemers informatie inzake accounting, interne accountantscontrole of audit aangelegenheden rechtstreeks indienen bij het management door contact op te nemen met de Vice President, Audit and Beheer per brief, via e-mail op audit@aramark.com of via het hieronder vermelde telefoonnummer. Indien u dat wenst, zullen dergelijke aangelegenheden op een vertrouwelijke basis worden behandeld. Brieven verstuurd naar het Audit Comité (*Audit Committee*), oproepen ontvangen door de Werknemer Hotline (*Employee Hotline*) en berichtgeving ontvangen door de Vice President, Audit and Beheer inzake accounting, interne accountantscontrole of audit aangelegenheden zullen in een afzonderlijk overzicht geregistreerd worden, dat beschikbaar zal worden gesteld aan de Voorzitter van het Audit Comité (*Audit Committee*). Informatie over accounting, interne accountantscontrole of audit aangelegenheden zullen op normale wijze door de Vice President, Audit and Controlls, worden behandeld, behalve wanneer het Audit Comité (*Audit Committee*) dit zou kunnen vragen, en de status van deze klachten zullen worden gemeld op periodieke wijze aan het Audit Comité.

De volgende personen zijn eveneens beschikbaar te antwoorden op vragen over of een handeling wel of niet in overeenstemming is met de Zakelijke Gedragsregels. Vragen of de melding van mogelijke inbreuken kunnen, indien gewenst, anoniem gericht worden aan 1-800-999-8989, toestel 8833, of aan

- de Comité-Secretaris voor de Zakelijke Gedragsregels op (215) 413-8833;
- de Vice President, Audit and Controlls, op (215) 238-3139; of
- de Director van Bedrijfsveiligheid (Director of Corporate Security) op (215) 238-6121.

Berichten mogen ook per brief worden gericht aan elk van de bovenstaande personen op het hoofdkantoor, ARAMARK Corporation, ARAMARK Tower, 1101 Market Street, Philadelphia, PA 19107.

Door deze Zakelijke Gedragsregels, hebben we, waar van toepassing, specifieke contacten voor specifieke kwesties aangeduid. Indien er geen contactinformatie wordt vermeld, gelieve de hierboven geschetste procedure te volgen om enige kwesties te melden of enige vragen te stellen. Indien u niet weet tot wie u zich moet wenden, gelieve contact op te nemen met één van de bovenstaande personen.