

## Verhaltenskodex

### Einleitung

Von allen Mitarbeitern der Vandewiele Group weltweit wird erwartet, dass sie diesen Kodex dem Wort und Sinn nach einhalten. Der Kodex sollte als Grundlage oder minimale Anforderung verstanden werden, die immer zu befolgen ist, es sei denn, man verstößt dadurch gegen das Gesetz. Weitere interne Richtlinien können zusätzlich noch mehr von den Mitarbeitern erwarten als dieser Kodex; dasselbe kann auch für lokale Gesetzgebungen gelten.

Der Betrieb der Vandewiele Group\* basiert auf engen Langzeitbeziehungen mit Kunden, Zulieferern, Mitarbeitern und anderen Geschäftspartnern, und wir streben danach, auf lange Sicht als glaubwürdiger und zuverlässiger Partner angesehen zu werden. Unsere Geschäftstätigkeit soll nach dem Prinzip einer solide begründeten Entwicklung auf lange Sicht erfolgen. Neben den wirtschaftlichen Geschäftsanforderungen, Zielen und Richtlinien, sollen unsere geschäftlichen Aktivitäten auch strengen Kriterien der Rechtschaffenheit und Ethik unterliegen. Daher ist es uns äußerst wichtig, auf professionelle, ehrliche und ethisch korrekte Weise zu handeln.

Der Kodex gilt nicht nur für unseren eigenen Betrieb, sondern auch für unsere Beziehung zu unseren Zulieferern von Produkten und Dienstleistungen. Wir möchten mit unseren Zulieferern zusammenarbeiten, um positive Änderungen zu bewirken. Und wir möchten sicherstellen, dass alle Zulieferer unserer Unternehmen den Kodex einhalten. Wir verstehen jedoch, dass gewisse Anpassungen Zeit brauchen. Aber wir erwarten ein kontinuierliches Streben nach Verbesserung.

Das Minimum ist, dass wir alle geltenden Gesetze und Vorschriften einhalten, und falls erforderlich, werden wir Standards im Einklang mit diesem Kodex ausgeben, wenn die Gesetze und Vorschriften nicht mit den Zielen des Kodexes vereinbar sind. Wir erwarten von unseren Zulieferern, dass sie mindestens die nationale Gesetzgebung der Länder, in denen sie tätig sind, kennen und einhalten.

Die Verantwortung dafür, dass die täglichen Vorgänge im Einklang mit unserem Verhaltenskodex verwaltet werden, übernimmt der CEO.

## **Arbeitsbedingungen**

Wir möchten ein körperlich und sozial gesundes Arbeitsumfeld bieten, und wir streben danach, ein attraktiver Arbeitgeber zu sein und die persönliche Entwicklung unserer Angestellten zu berücksichtigen. Die Beziehungen mit und zwischen Angestellten müssen auf gegenseitigem Respekt und Würde beruhen, und sie sollen ihnen auch ein vernünftiges Maß an Einfluss auf die Bereiche einräumen, die ihre Arbeitssituation beeinflussen. Wir erwarten von unseren Zulieferern, dass sie die Menschenrechte einhalten und sicherstellen, dass ihre Angestellten im Einklang mit der Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) über die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit behandelt werden.

## **Arbeitsumfeld**

Wir bemühen uns um eine stetige Verbesserung der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, und wir möchten unseren Angestellten ein sicheres Arbeitsumfeld bieten. Das Minimum ist, dass wir nationale Gesetze und/oder Tarifvereinbarungen streng einhalten. Unsere Zulieferer sollen mindestens die geltenden Gesetze und Vorschriften über das Arbeitsumfeld und die Arbeitsbedingungen einhalten. Darüber hinaus fordern wir von unseren Zulieferern, dass sie die Gesundheit und Sicherheit ihrer Angestellten als Priorität ansehen, und wir erwarten, dass sie angemessene Sicherheitsmaßnahmen treffen, dass ihre Ausrüstungen und Gebäude sicher sind, und dass die Verwendung von Gefahrstoffen auf ein Minimum reduziert wird. Abfall muss minimiert und in aller Sicherheit entsorgt werden.

## **Bezahlung und Arbeit**

Die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, einschließlich der finanziellen Gegenleistung und der Arbeitszeiten, die unseren Angestellten angeboten werden, müssen mindestens die minimalen Anforderungen der nationalen Gesetzgebung einhalten, falls es solche gibt, oder im Einklang mit den relevanten Standards der Orte stehen, in denen wir unsere Geschäfte betreiben. Unsere Zulieferer müssen Arbeitszeiten, Gehälter und Überstundenvergütungen anwenden, die mindestens im Einklang mit den nationalen Gesetzen und Vereinbarungen bzw. mit den üblichen Standards in der Branche vor Ort sind.

## **Chancengleichheit**

Wir setzen uns für Änderung und Entwicklung ein, und wir denken, dass dies an einem Arbeitsplatz, der keine Chancengleichheit gewährt, nicht zu erreichen ist. Vor diesem Hintergrund bemühen wir uns, ein integratives Umfeld zu schaffen, in dem Angestellten gleiche Chancen im Hinblick auf Entwicklung, Schulung, Vergütung sowie Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen geboten werden, unabhängig von Geschlecht, Alter, ethnischer oder nationaler Herkunft, Religion, sexueller Orientierung, Behinderung oder anderen Unterscheidungsmerkmalen. Wenn Unterschiede in der Bezahlung bestehen, sollten wir aktiv daran arbeiten, diese auszugleichen. Außerdem streben wir auch nach einem ausgewogenen Verhältnis bei der Anstellung.

## **Diskriminierung**

Unsere Unternehmenskultur ist nicht-diskriminierend und basiert auf Verantwortung und Respekt. Wir sind überzeugt, dass gute Ergebnisse, Zufriedenheit bei der Arbeit, Engagement und Zusammenarbeit durch Diversität erreicht werden. Daher werden allen Angestellten gleiche Entwicklungschancen geboten, unabhängig von Geschlecht, Alter, ethnischer oder nationaler Herkunft, Religion, sexueller Orientierung, Behinderung oder anderen Unterscheidungsmerkmalen. Wir tolerieren keinerlei Diskriminierung oder Belästigung.

## **Zwangsarbeit**

Wir akzeptieren keinerlei Zwangsarbeit, nicht willentlich durchgeführte Arbeit oder unbezahlte Arbeit. Dies umfasst auch unter Zwangsbedingungen getroffene Vereinbarungen und illegale Arbeitskräfte. Darüber hinaus akzeptieren wir keine Methoden, die die Bewegungsfreiheit von Angestellten einschränken, und niemand darf gegen seinen Willen am Arbeitsplatz zurückgehalten werden.

## **Kinderarbeit**

Die UN-Konvention über die Rechte des Kindes, das Übereinkommen der IAO zum Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung und das Übereinkommen der IAO über das Verbot und unverzügliche Maßnahmen zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit gelten als Richtlinien für alle in unserem Namen geführte Geschäftstätigkeiten. Keine Person darf unter dem Alter der Schulpflicht oder unter dem Alter von 15 Jahren angestellt werden. Sollte festgestellt werden, dass ein Kind für einen unserer Zulieferer arbeitet, so fordern wir, dass Maßnahmen ergriffen werden, um das Problem zu beseitigen. Diese Maßnahmen dürfen jedoch nicht zu einer Verschlechterung der sozialen Situation des Kindes führen. Falls solche Mängel weiter bestehen bleiben, nachdem der Zulieferer ausreichend Zeit und Gelegenheit gehabt hat, sie zu beseitigen, wird der Zulieferer ersetzt.

## **Disziplinarmaßnahmen**

Angestellte sind mit Respekt und Würde zu behandeln. Kein(e) Angestellte(r) darf, unter welchen Umständen auch immer, Strafen, Zwängen oder Belästigungen jeglicher Art (körperlich, psychologisch, sexuell, strafend, usw.) unterzogen werden. Es dürfen keine Gehaltsabzüge als Disziplinarmaßnahme angewendet werden, es sei denn, sie sind in einer Tarifvereinbarung vorgesehen oder gesetzlich zugelassen.

## **Versammlungsfreiheit und Kollektivverhandlungsrecht**

Angestellte haben das Recht, Mitglied von Organisationen zu sein, die ihre Interessen als Angestellte vertreten, solche zu organisieren oder für sie zu arbeiten, und sie müssen dieses Recht frei ausüben können. Zulieferer dürfen Angestellte nicht Einschüchterungen oder Belästigungen unterziehen bzw. die legale und friedliche Ausübung ihrer Rechte anderweitig einschränken oder beeinträchtigen.

## **Politisches Engagement**

Wir bleiben politischen Parteien und Kandidaten gegenüber neutral. Weder wir noch jegliche anderen Ressourcen, die unter unserer Kontrolle stehen, dürfen benutzt werden, um für Interessen von politischen Parteien oder Kandidaten zu werben.

## **Beziehung zur Gemeinschaft**

Wir möchten einen positiven sozialen Einfluss auf die Gemeinschaften haben, in denen die Vandewiele Group tätig ist. Geschäftsentscheidungen, die die Gemeinschaft im weiten Sinne beeinträchtigen könnten, sollten, wann immer möglich, von vorherigen oder bei der ersten Gelegenheit folgenden Diskussionen mit Vertretern der Gemeinschaft begleitet werden, um jeglichen Bedarf an gemeinsamen Maßnahmen zu identifizieren.

## Umweltpolitik

Unsere Umweltpolitik ist Ausdruck des starken Willens der Vandewiele Group, Verantwortung für eine nachhaltige Entwicklung und eine bessere Umwelt zu übernehmen. Wir arbeiten proaktiv daran, unsere direkten und indirekten Einflüsse auf die Umwelt stetig zu verringern. Recycling, Erhaltung natürlicher Ressourcen, Reduzierung des Energieverbrauchs und Verwendung erneuerbarer Energien sind zentrale Ansatzpunkte für unsere Geschäftstätigkeiten. Wichtige Entscheidungen müssen die Auswirkungen auf die Umwelt berücksichtigen, um für unsere Stakeholder und die Gemeinschaft im weiten Sinne Wert auf lange Sicht zu schaffen. Es sollten Umweltprojekte im Rahmen unserer Mission durchgeführt und eng in unsere Betriebstätigkeiten integriert werden, mit dem Ziel, den gesamten Lebenszyklus unserer Produkte und Dienstleistungen auf lange Sicht abzudecken. Wir möchten eine ganzheitliche Sicht der Umweltprobleme pflegen durch ein hohes Kompetenzniveau unserer Angestellten und eine stetige Weiterentwicklung unseres Wissens über die Auswirkungen unserer Tätigkeiten auf die Umwelt. Umweltschutzmaßnahmen sollen implementiert werden, soweit sie technisch machbar, aus wirtschaftlicher Sicht vernünftig und aus Umweltgründen gerechtfertigt sind. Unseren Zulieferern wird geraten, unsere Umweltpolitik auf Ihre Tätigkeit anzuwenden. Außerdem sollten unsere Zulieferer die Anforderungen der nationalen Gesetzgebung, Satzungen und Industriestandards kennen und einhalten. Als Mindestanforderung sollten unsere Zulieferer ein sicheres System für die Handhabung von Gefahrstoffen und Abfällen verwenden im Rahmen eines systematischen Ansatzes, der zum Ziel hat, den ökologischen Fußabdruck ihres Betriebs zu verringern.

## Korruptionsbekämpfung

Wir akzeptieren keine Korruption, Bestechungsgelder oder ungerechte und wettbewerbswidrige Verhaltensweisen. Jeglicher Vertrieb und jegliche Vermarktung unserer Produkte und Dienstleistungen muss unter Einhaltung der entsprechenden Gesetze und Vorschriften des betroffenen Landes geschehen. Wir halten das geltende Wettbewerbsrecht streng ein. Wir nehmen nicht an Kartells oder anderen unzulässigen Zusammenarbeiten mit Wettbewerbern, Kunden oder Zulieferern teil. Wenn unseren Angestellten irgendein Angebot einer unzulässigen Zusammenarbeit dieser Art gemacht wird, muss dies der Konzernleitung gemeldet werden. Wir bieten oder zahlen keiner Person oder Organisation unangebrachte Bezahlung oder andere Entlohnung, damit diese Person oder Organisation ein Geschäftsverhältnis mit unserem Unternehmen eingeht oder aufrechterhält. Wir fordern oder akzeptieren, weder direkt noch indirekt, keinerlei unangebrachte Bezahlung oder andere Entlohnung, um ein Geschäftsverhältnis mit unserem Unternehmen einzuleiten oder aufrechtzuerhalten. Um Interessenskonflikte zu vermeiden, sollten unsere Angestellten nur eingeschränkt Geschenke oder Dienstleistungen verschenken oder erhalten, die nicht gegen geltende Gesetze verstoßen, die im Einklang mit gängigen Geschäftspraktiken stehen und die nicht als Bestechungsgeschenke angesehen werden können. Wir behandeln das Eigentum anderer Unternehmen mit Respekt und schützen unsere materiellen und immateriellen Eigentümer vor Verlust, Diebstahl, Rechtsverletzung und Missbrauch. Wir gehen keine Geschäfte mit Kunden oder Zulieferern ein, die wir verdächtigen, unsere Korruptionsbekämpfungsregeln zu missachten.

## Kommunikation

Wir pflegen einen offenen Dialog mit denen, die von unserem Betrieb beeinträchtigt werden. Wir beantworten Fragen von externen Interessenskreisen und kommunizieren mit betroffenen Parteien auf korrekte und effiziente Weise. Fragen können an folgende Adresse gestellt werden: [privacy@vandewiele.com](mailto:privacy@vandewiele.com).

## Anwendung

Die Manager und Führungskräfte der Vandewiele Group müssen diesen Verhaltenskodex sowie die relevanten nationalen Gesetze und Vorschriften kennen, und sie sind verantwortlich dafür, dass diese in ihrem Bereich eingehalten werden. Der CEO ist auch dafür verantwortlich, dass die Zulieferer den Kodex kennen und akzeptieren. Alle Angestellten des Unternehmens sind dafür verantwortlich, dass sie selbst im Einklang mit den Werten und Geschäftsgrundsätzen in diesem Kodex handeln.

Das Management der Vandewiele Group ist verantwortlich dafür, (i) dass die Implementierung der Grundsätze dieses Kodexes ein kontinuierlicher Prozess ist, (ii) zu dokumentieren und (iii) darüber zu kommunizieren, wie wir und unsere Zulieferer seine Anforderungen erfüllen.

## Nachverfolgung

Alle Angestellten der Vandewiele Group sind verpflichtet, dem Konzernmanagement jegliche Fälle von Betrug oder anderem kriminellem Verhalten zu melden. Jegliche bestätigte Verletzung unseres Verhaltenskodexes führt unverzüglich zu Disziplinarmaßnahmen, die im Fall einer starken Abweichung von unseren Richtlinien auch zur Entlassung führen können. Angestellte, die sich unsicher sind, ob ein bestimmtes Verhalten gegen den Kodex verstößt, können dies mit ihrem direkten Vorgesetzten besprechen. Wir behalten uns das Recht vor, alle Zulieferer und Hersteller unangekündigt zu prüfen und nachzuverfolgen - wenn dies angemessen erscheint, auch mit der Unterstützung unabhängiger Dritter - um uns zu vergewissern, dass unser Verhaltenskodex eingehalten und geachtet wird. Das bedeutet, ohne auf diese Anforderung beschränkt zu sein, dass Zulieferer und Hersteller auf Anfrage Informationen über ihre Angestellten, Arbeitszeiten und Gehaltslisten, Dokumentation zu Verletzungen und Unfällen in Verbindung mit der Arbeit sowie Details der getroffenen vorbeugenden Maßnahmen, Brandschutzmaßnahmen und Evakuierungsübungen bereitstellen müssen. Sollte ein Zulieferer oder Hersteller geforderte Verbesserungen im vereinbarten Zeitraum nicht umgesetzt haben, obwohl er dazu aufgefordert wurde und ein Aktionsplan vereinbart war, werden wir unser Arbeitsverhältnis mit diesem Zulieferer oder Hersteller beenden.

## Verantwortung für Angestellte

Der CEO ist verantwortlich dafür, dass der Inhalt und Zweck dieses Verhaltenskodexes in seiner/ihrer Organisation bekannt gemacht wird und dass die Angestellten dazu ermutigt werden, möglicherweise gegen die Regeln des Kodexes verstoßende Umstände zu melden. Verletzungen des Kodexes können anonym und vertraulich an folgende Adresse gemeldet werden: [privacy@vandewiele.com](mailto:privacy@vandewiele.com). Personen, die ohne böse Absicht eine Meldung abgeben, werden keinerlei Strafe oder andere unangenehme Konsequenzen erleiden. Die Nichteinhaltung der in diesem Ethikkodex festgelegten Regeln kann zu Disziplinarmaßnahmen führen.

## Schutz personenbezogener Daten

Bei der Ausführung ihrer Geschäftstätigkeiten verarbeitet die Vandewiele Group personenbezogene Daten zu deren Schutz unter Einhaltung der Gesetze und insbesondere im Einklang mit den folgenden Kriterien: Transparenz den Personen gegenüber, auf die die Daten sich beziehen, Rechtmäßigkeit und Korrektheit der Verarbeitung, Verarbeitung im Einklang mit den angekündigten und verfolgten Zielen, Sicherheitsgarantie der verarbeiteten Daten. Als „personenbezogene Daten“ werden jegliche Informationen angesehen, die sich auf identifizierte oder identifizierbare Individuen beziehen, auch indirekt, durch Bezugnahme auf jegliche andere Informationen, einschließlich einer persönlichen Identifikationsnummer.

## Verpflichtung der Vandewiele Group

Wir arbeiten daran, sicherzustellen, dass unsere Produkte keine Konfliktminerale enthalten.

Daher verpflichten wir uns dazu:

- zu identifizieren, welche Produkte davon betroffen sind, und entsprechende Maßnahmen zu ergreifen
- Produkte und Materialien, die Konfliktminerale enthalten, nicht direkt aus Konfliktminen zu beziehen
- von unseren Zulieferern zu fordern, dass sie sicherstellen, dass jegliche an die Vandewiele Group gelieferten, Konfliktminerale enthaltenden Produkte und Materialien nicht direkt aus Konfliktminen bezogen werden

Darüber hinaus verpflichten wir uns dazu, unseren Kunden in Bezug auf ihre Offenlegungspflichten entgegenzukommen.

\* Vandewiele Group: Die Liste der Unternehmen der Vandewiele Group wird jährlich zusammen mit der Veröffentlichung des konsolidierten Jahresabschlusses der Vandewiele-Unternehmensgruppe aktualisiert. Diese Veröffentlichung ist auf der Website der belgischen Nationalbank unter der Überschrift „Bilanzzentrale“ frei verfügbar. URL : [Bilanzzentrale | nbb.be Suche nach Unternehmensnummer: 0405450595](https://bilanzcentrale.nbb.be/Suche%20nach%20Unternehmensnummer%3A0405450595)