

Gedragcode voor zakenpartners

Voorwoord van de directie

De GOLDBECK-groep hecht grote waarde aan sociale en ecologische duurzaamheid bij de samenwerking met zakenpartners en in de hele toeleveringsketen. Onze zuilen zijn menselijkheid, verantwoordelijkheid en de bereidheid om te presteren. Deze drie kernwaarden kenmerken onze onderneming en de omgang met onze klanten, zakenpartners, leveranciers en medewerkers. De gedragscode maakt onze principes en waarden concreet en definieert minimumnormen voor de samenwerking met zakenpartners (hierna “de Onderneming”).

De code baseert zich in het bijzonder op onderstaande internationale richtsnoeren en principes:

- de algemene verklaring van de rechten van de mens van de Verenigde Naties (UN-UDHR)
- de leidende beginselen van de Verenigde Naties voor het bedrijfsleven en de mensenrechten (UNGP)
- de verdragen en aanbevelingen van de Internationale Arbeidsorganisatie (ILO) voor arbeids- en sociale normen
- het verdrag van de Verenigde Naties inzake de rechten van het kind (UN-CRC)
- het verdrag van de Verenigde Naties inzake de rechten van de vrouw (UN-CEDAW)
- de richtsnoeren voor multinationals van de Organisatie voor Economische Ontwikkeling en Samenwerking (OECD)

Wij erkennen de verantwoordelijkheid van ondernemingen om alle internationaal erkende mensenrechten te respecteren en mensenrechtenschendingen te voorkomen, terwijl het de plicht van de staat is om mensenrechten te beschermen en te waarborgen.

Deze gedragscode geldt voor alle ondernemingen die goederen of diensten voor ondernemingen van de GOLDBECK-groep ontwikkelen, produceren en/of op de markt brengen en uitvoeren. GOLDBECK verplicht zijn leveranciers, evenals hun onderleveranciers en onderaannemers, om zich aan de principes te houden. Naast de nationale en internationale relevante wetten en voorschriften die in de landen gelden waarin het bedrijf actief is, dienen de in deze gedragscode opgenomen principes nageleefd te worden. Voor alle geldende regelingen dienen steeds diegenen die het meest geschikt zijn voor het verwezenlijken van het beschermingsdoel nageleefd te worden. Deze gedragscode biedt geen bescherming aan derden en geeft derden op geen enkele wijze aanspraken op GOLDBECK.

Voorts dienen de toepassing en begeleiding van de genoemde standaarden door een passende interne procedure te worden gewaarborgd. GOLDBECK heeft het recht om dit te toetsen.

1 Arbeid en mensenrechten

De onderneming beschermt de mensenrechten van de medewerkers en behandelt deze met waardigheid en respect. Dit is van toepassing voor alle arbeidskrachten, met inbegrip van tijdelijke en projectmedewerkers, werkstudenten en uitzendkrachten.

1.1 Toegestane arbeidstijden

De onderneming verplicht zich om zich aan de wettelijke arbeidstijdregelingen, waaronder overwerk-, pauze-, rust- en vakantietijden, evenals betaalde ziektedagen en ouderschapsverlof, te houden. Overwerk wordt vrijwillig door de medewerkers verricht en door het arbeidscontract of een ondernemingsovereenkomst geregeld.

1.2 Arbeidsverhouding

De onderneming neemt haar medewerkers in dienst op grond van gedocumenteerde arbeidsverhoudingen in overeenstemming met de wet.

1.3 Passende vergoeding

De onderneming eerbiedigt het recht van de medewerkers op een passende vergoeding. Er wordt een loon betaald dat in overeenstemming is met de lokale wetten, waarbij ook wetten inzake minimumloon, overuren en wettelijk vastgelegde sociale uitkeringen horen. Bovendien dient de hoogte van de lonen een afspiegeling te zijn van de kwalificaties en het opleidingsniveau van de medewerkers. Ook wordt de vergoeding bepaald door de reguliere arbeidstijd.

1.4 Werkzekerheid en arbeidsbescherming

De onderneming zorgt voor een gezonde en veilige werkomgeving, doordat zij risico's beoordeelt en alle noodzakelijke maatregelen neemt om deze risico's te elimineren of te verkleinen. De nationale wetgeving inzake gezondheid en veiligheid op het werk of, voor zover de nationale wetgeving ontoereikend of gebrekkig omgezet wordt, internationale standaarden worden nageleefd.

1.5 Vrijheid van vereniging

De onderneming respecteert het recht van de medewerkers om op vrije en democratische wijze vakbonden of andere vormen van werknemersverenigingen op te richten en collectieve onderhandelingen te voeren. Medewerkers zullen niet worden gediscrimineerd vanwege een vakbondslidmaatschap.

1.6 Verbod op kinderarbeid

De onderneming neemt geen medewerkers onder de wettelijke minimumleeftijd in dienst. De zakenpartners houden zich aan dit principe wanneer zij direct noch indirect kinderen onder de wettelijke minimumleeftijd, die niet lager dan 15 jaar mag zijn, in dienst hebben, tenzij de door de ILO erkende uitzonderingsregelingen van toepassing zijn.

1.7 Bescherming van minderjarigen

Voor zover de onderneming minderjarige medewerkers in dienst neemt, verplicht zij zich om zich te houden aan de nationale wetgeving en internationale standaarden inzake arbeidsbescherming voor jeugdigen, zoals bijvoorbeeld de verdragen van de Verenigde Naties inzake de rechten van het kind. Minderjarigen mogen geen nachtarbeid verrichten. Bovendien mogen zij niet blootgesteld worden aan gevaarlijke, onveilige of ongezonde omstandigheden die hun gezondheid en ontwikkeling in gevaar brengen.

1.8 Vrije keuze van tewerkstelling

De onderneming mag geen gebruik maken van welke vorm dan ook van slavernij, dwangarbeid of verplichte arbeid, lijfeigenschap, mensenhandel of onvrijwillige arbeid, in het bijzonder van fysieke, psychische of financiële aard. De onderneming respecteert het recht van haar medewerkers om, met inachtneming van de wettelijke of arbeidsrechtelijke voorwaarden, de arbeidsplaats te verlaten of hun arbeidsovereenkomst te beëindigen.

1.9 Geen discriminatie

De onderneming biedt gelijke kansen en gaat iedere vorm van discriminatie van medewerkers tegen. In het bijzonder wordt niemand op grond van etnische afstamming of etniciteit, religie, huidskleur, leeftijd, gender, beperking, nationaliteit, seksuele geaardheid, vakbondslidmaatschap, politieke overtuiging of burgerlijke staat gediscrimineerd, uitgesloten of voorgetrokken. Dit geldt in het bijzonder voor het in dienst nemen van medewerkers, opleidingen, promoties en loon.

1.10 Menswaardige behandeling

De onderneming verbiedt alle vormen van begaan van of dreigen met schendingen van mensenrechten van de medewerkers. Daarbij horen ook seksuele intimidatie, seksueel misbruik, lijfstraffen, mentale of fysieke dwang en verbale agressie en pesten op het werk.

2 Gezondheid en veiligheid

De onderneming verplicht zich om een atmosfeer in stand te houden die de veiligheid en gezondheid van haar medewerkers op de werkplek waarborgt.

2.1 Veiligheid op de werkplek

De onderneming houdt zich aan de toepasselijke regelingen ter bescherming van de gezondheid en veiligheid van onze medewerkers. Wanneer medewerkers blootgesteld zijn aan mogelijke veiligheidsrisico's, zorgt de onderneming ervoor dat er passende correctieve maatregelen voor het (opnieuw) waarborgen van de gezondheid en veiligheid worden genomen.

2.2 Voorbereiding op noodsituaties

De onderneming verplicht zich om een plan te hebben ter voorbereiding op noodsituaties, dat een meldsysteem voor noodsituaties, scholingen voor medewerkers, toereikende installaties voor het melden en blussen van branden en passende evacuatieprocedures omvat.

2.3 Voorkomen van arbeidsongevallen en beroepsziekten

De onderneming neemt effectieve maatregelen voor het vermijden van potentiële ongevallen, verwondingen en ziek worden van de medewerkers die zich tijdens het door hen verrichten van de arbeid voordoen of hiermee verband houden.

2.4 Risicopreventie

De onderneming stelt het contact met bijvoorbeeld biologische, chemische, fysische of ergonomische risico's vast en bewaakt en controleert dit om een overbelasting door stoffen waarmee gewerkt wordt te verhinderen. Voor zover de risico's niet door passende controle- en correctieve maatregelen kunnen worden uitgesloten, worden toereikende beschermingsmiddelen ter beschikking gesteld.

2.5 Maatregelen bij lichamelijk belastend werk

De onderneming stelt de potentiële gevaren van lichamelijk belastend werk vast en beoordeelt en bewaakt deze. Hieronder vallen bijvoorbeeld het handmatig transporteren van materialen, zwaar tillen, sterk repetitieve werkzaamheden en gedurende lange tijd staan of werken, die veel kracht kosten. Wanneer bedreigingen niet voldoende geëlimineerd kunnen worden, dienen gepaste correctieve maatregelen en beschermingsvoorzieningen geïmplementeerd te worden.

2.6 Beveiliging van machines

De onderneming stelt de eventuele door veiligheidsrisico's van machines ontstane gevaren vast en beoordeelt en bewaakt deze. Waar risico's niet voldoende geëlimineerd kunnen worden, dienen passende beschermingsvoorzieningen, vergrendelingen en blokkeringen geïnstalleerd te worden, die behoorlijk onderhouden moeten worden.

2.7 Informatie over gezondheid en veiligheid voor medewerkers

De onderneming stelt de medewerkers in staat om deel te nemen aan trainingen op het gebied van gezondheid en veiligheid. Daarnaast wordt informatie met betrekking tot gezondheids- en veiligheidsvragen aan alle medewerkers gecommuniceerd.

3 Bescherming van milieu en klimaat

De onderneming is zich steeds bewust van haar verantwoordelijkheid tegenover het milieu en heeft zich tot taak gesteld om het milieu op de lange termijn te beschermen en op die manier voor toekomstige generaties te behouden.

3.1 Verbruik van grondstoffen en vermijden van belasting van het milieu

De onderneming heeft zich als doel gesteld om de gevolgen van haar bedrijfsactiviteit voor het milieu zo mogelijk te vermijden en zoveel mogelijk te verminderen. De lokaal en internationaal van toepassing zijnde milieunormen en -wetten worden erkend en

nageleefd. Hieronder vallen het vermijden dan wel voortdurend verminderen van schadelijke gevolgen voor het milieu door het verbruik van grondstoffen (waaronder water en energie), de uitstoot van broeikasgassen en luchtverontreinigende stoffen en lozingen in bodem en water.

3.2 Gevaarlijke stoffen

De onderneming zorgt ervoor dat stoffen die een gevaar voor de gezondheid vormen volgens de voorschriften van een markering voorzien zijn en het veilige gebruik, beweging, opslag, hergebruik en verwijdering ervan gewaarborgd is.

3.3 Dierenbescherming

De onderneming verplicht zich om de nationaal van toepassing zijnde wetten inzake dierenbescherming en dierenwelzijn volledig na te leven.

3.4 Levenscyclus van producten

De onderneming draagt zorg voor de gehele levenscyclus van producten en daarmee voor een ontwikkeling en productie, evenals het transport, gebruik en verwijdering, van haar producten die zich laat verenigen met het milieu.

3.5 Milieuvergunningen

De onderneming zorgt ervoor dat alle vereiste milieuvergunningen en -toestemmingen in hun actuele versie aanwezig zijn en in acht genomen worden, om te allen tijde in overeenstemming met de wet te kunnen handelen.

3.6 Klimaatbescherming

De onderneming levert een actieve bijdrage aan duurzame klimaatbescherming, bijvoorbeeld door de vergroting van de energie-efficiëntie of het gebruik van energie uit hernieuwbare bronnen.

3.7 Vermindering van verpakkingsafval

De onderneming is verplicht om gebruik te maken van milieuvriendelijkere verpakkingen. Daarvoor dient verpakking waar mogelijk vermeden, vervangen of - met het oog op hun gevolgen voor het milieu - verbeterd te worden. Afval dient vermeden te worden, op verantwoorde wijze verwijderd te worden en zo mogelijk ingezet te worden voor hergebruik.

4 Eerlijk marktgedrag

De onderneming is zich bewust van onderstaande ethische normen en handelt hiernaar bij de uitvoering van haar zakelijke activiteiten.

4.1 Ethisch gedrag

De onderneming houdt zich aan de nationale en internationale wetten en gedraagt zich ethisch correct. Ethisch correct gedrag is in overeenstemming met de algemene principes en integer handelen. De onderneming tolereert geen enkele vorm van corruptie, afpersing, verduistering of omkoping. Daaronder vallen alle soorten illegaal, immoreel en oneerlijk gedrag. Bovendien let de onderneming er strikt op dat zij niet betrokken raakt bij witwaspraktijken.

4.2 Concurrentiegedrag

De onderneming onderschrijft eerlijke concurrentie en houdt zich aan de toepasselijke kartel- en mededingingswetgeving. Er worden geen concurrentieverstorende afspraken met concurrenten, leveranciers of klanten gemaakt. Een gunstige marktpositie ten opzichte van andere marktdeelnemers wordt niet door de onderneming uitgebuit.

4.3 Klachtenmechanisme

De onderneming verplicht zich om een klachtenmechanisme beschikbaar te stellen voor het voorkomen, vaststellen, begrenzen en vergoeden van schade van medewerkers. Bij kennisneming van een overtreding van de vereisten van de gedragscode dienen gepaste corrigerende maatregelen genomen te worden.

De onderneming stelt voor overtredingen van de kant van GOLDBECK een klokkenluiderssysteem onder de volgende [link](#) ter beschikking. De onderneming dient deze verwijzing naar de klachtenprocedure op passende wijze aan haar medewerkers te communiceren.

4.4 Gegevensbescherming en veiligheid van gegevens

De onderneming verplicht zich om het recht op informatiele zelfbeschikking, de bescherming van

persoonsgegevens en de veiligheid van alle bedrijfsinformatie in alle bedrijfsprocessen te respecteren met inachtneming van de wettelijke vereisten en de toepasselijke wetgeving inzake gegevensbescherming en veiligheid van informatie.

4.5 Belangenconflicten

De onderneming handelt onbevooroordeeld en objectief. Zij let zorgvuldig op een strikte scheiding van persoonlijke en zakelijke belangen. Privébelangen mogen niet ten koste van de onderneming nagestreefd worden.

5 Bevestiging

Ondergetekende en alle gelieerde ondernemingen (indien van toepassing) bevestigen kennis te hebben genomen van de inhoud van deze Gedragscode en deze te hebben begrepen. Voorts bevestigt de ondertekenende onderneming deze gedragscode te accepteren en verplicht zich om de genoemde vereisten volledig na te komen.

Bedrijfsnaam

Contactpersoon

functie

Plaats, datum

handtekening