

Gedragscode voor Vreugdenhil Dairy Foods

Versie 4 (1-2024)

Dit document is bedoeld voor medewerkers die in dienst zijn van Vreugdenhil Dairy Foods (VDF), voor derden die in opdracht van Vreugdenhil werkzaamheden uitvoeren, of voor personen die direct worden aangestuurd door medewerkers van Vreugdenhil.

Vreugdenhil opereert in het wereldwijde speelveld van functionele en nutritionele poeders. We zijn binnen dit speelveld de preferred supplier. Vreugdenhil is toegewijd om zaken te doen met integriteit en eerlijkheid, waarbij de wet en onze normen en waarden als basis dienen. Vreugdenhil hecht grote waarde aan een veilige en gezonde werkomgeving, waarbij het van belang is dat iedere medewerker zich veilig voelt en met respect behandeld wordt. Wat wij belangrijk vinden voor goed gedrag is uiteengezet in deze Gedragscode (code). Dit document vervangt onze huidige Gedragscode.

Gezondheid en veiligheid

Gezondheid en veiligheid staan bij Vreugdenhil altijd voorop. Niets is belangrijker dan de veiligheid van onze mensen en onze producten. Het bedrijf biedt een veilige en gezonde werkomgeving. Of we nu op onze werkplek zijn, websites bezoeken, klanten ontmoeten of reizen, we moeten altijd de veiligheidsregels en procedures volgen. Spreek elkaar aan zodra de veiligheidsregels en procedures niet gevolgd worden. Zorg ervoor dat je weet wat je moet doen als zich een noodsituatie voordoet op jouw werkplek of op elke plaats die je bezoekt. Meld een ongeval, onveilige situatie of bijna-ongeluk.

Mensenrechten

We doen zaken met respect voor de fundamentele waardigheid van mensen en hun mensenrechten. Dit is verankerd in ons beleid en in de toezeggingen die we hebben gedaan met betrekking tot de internationale normen. We verwachten van jou dat je je aan onze vastgestelde normen van mensenrechten houdt. We moedigen jou, onze klanten, leveranciers en andere zakelijke relaties aan om het (anoniem) te melden als je mogelijke mensenrechtenkwesties waarneemt of vermoedt. Meer informatie kun je vinden in ons document over mensenrechtenbeleid. Zie ook onze website: <https://www.vreugdenhildairyfoods.nl/voorwaarden/>

Respect en eerlijkheid

Eerlijkheid en respect zijn essentieel in onze omgang en communicatie met elkaar. Uitingen of handelingen die een onveilige of vijandige werkomgeving creëren en die kunnen worden beschouwd als kwetsend, (seksueel) intimiderend, kwaadwillend of beledigend en/of de uitsluiting van collega's tot doel hebbende, worden niet getolereerd;

Ongewenst gedrag vindt direct of indirect plaats waarbij: verbaal, non-verbaal of anderszins fysiek, digitaal, telefonisch of per (digitale) tekst, spraak, beeld of videoboodschap, de persoonlijke integriteit van een ander wordt aangetast.

Onder ongewenst gedrag wordt mede begrepen:

- Seksuele intimidatie: iedere ongewenste seksuele toenadering in de vorm van verzoeken om seksuele gunsten of ander verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag met een seksuele connotatie, dat als doel of gevolg heeft dat de waardigheid van een persoon wordt aangetast, in het bijzonder wanneer een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende situatie wordt gecreëerd.
- Fysieke seksuele intimidatie varieert van iemand vastpakken of de weg versperren tot aanranding en verkrachting.
- Intimidatie: gedrag dat tot doel of gevolg heeft dat de waardigheid van de persoon wordt aangetast en dat een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd.
- Agressie en geweld: agressie en geweld is er grofweg in drie vormen. 1) Verbale agressie (uitschelden, schreeuwen of zeer fel in discussie gaan). 2) Fysieke agressie (schoppen, duwen, slaan, spugen, bijten, vernielen). 3) Psychische agressie (iemand verbaal of schriftelijk bedreigen, intimideren, chanteren of vernederen). Tevens vallen onder de definitie van agressie en geweld ook overtredingen en misdrijven, zoals genoemd in het Nederlandse Wetboek van Strafrecht (WvSR).
- Pesten: pesten is ongewenst gedrag van een of meerdere mensen gericht tegen een (groep van) mens(en) en kan voorkomen in allerlei vormen. Van kleinerende opmerkingen tot openlijke kritiek en intimidatie, van grappen tot fysiek geweld en van roddelen tot isolatie en cyberpesten.
- Discriminatie: het in enigerlei vorm doen van uitspraken over, het verrichten van handelingen jegens, het nemen van een beslissing over een persoon, dan wel het maken van onderscheid wegens godsdienst, levensovertuiging, gezinssituatie, politieke gezindheid, ras, geslacht, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, huidskleur, afkomst, nationaliteit, (lichamelijk of geestelijk) gebrek, leeftijd of op enige andere persoonlijke eigenschappen.

Medewerkers die van mening zijn dat hun werkplek niet voldoet aan de bovenstaande beginselen worden aangemoedigd dit (mogelijk anoniem) aan te kaarten bij hun leidinggevende en/of de afdeling Human Resources. Medewerkers kunnen de vertrouwenspersoon raadplegen en in vertrouwen nemen bij ongewenst gedrag, conflicten of een vermoeden van een misstand. Meer informatie is te vinden op Mijn Vreugdenhil.

Milieu

Wij geloven dat het onze verantwoordelijkheid is om onze impact op het milieu actief te verminderen. Het is onze ambitie om onze activiteiten te laten groeien met respect voor mens en planeet. We richten ons ook op het verminderen van afval door recycling en hergebruik. We verwachten dat je een bijdrage levert aan deze ambities en we moedigen je aan om duurzame initiatieven in je dagelijkse werk te introduceren, ontwikkelen en verbeteren. We vragen iedereen om situaties of beslissingen die indruisen tegen de duurzame strategie van ons bedrijf en die onze impact op het milieu verslechteren deze te melden.

Omkoping

Het is ons principe om nooit steekpenningen aan te nemen, te doen, aan te bieden, te beloven of te autoriseren aan wie dan ook, op geen enkele plaats en op geen enkel moment. Met omkoping bedoelen we het geven of ontvangen van iets van waarde aan of van een persoon, overheidsambtenaren of commerciële partijen, om zaken te verkrijgen of te behouden, beslissingen te beïnvloeden of een ongepast voordeel veilig te stellen in de bedrijfsvoering. Wees op je hoede en volg altijd de lokale wetgeving en het juiste beleid wanneer je iets van waarde verstrekt, zoals geschenken, entertainment, gastvrijheid en liefdadigheidsdonaties. Geschenken, of ze nu worden aangeboden of aangenomen, die een waarde hebben van meer dan € 100,- worden niet aangenomen of aangeboden tenzij hiervoor akkoord is van je leidinggevende.

Belangenconflicten

We hebben elk een verantwoordelijkheid om een beslissing te nemen in het belang van ons bedrijf, zonder beïnvloed te worden door persoonlijke overwegingen. Het is belangrijk om situaties te vermijden waarin een conflict zou kunnen ontstaan tussen het bedrijf en je persoonlijke belangen. Zelfs de schijn van een dergelijk conflict moet worden vermeden. Als er een belangenconflict zou kunnen bestaan of lijkt te bestaan, wees dan transparant en bespreek dit met jouw collega's, leidinggevende of vertrouwenspersoon.

Zakenrelaties

Wij vinden het belangrijk om samen te werken met klanten, leveranciers en andere zakelijke partners die onze waarden en inzet voor verantwoord ondernemen delen. We verwachten van onze klanten en andere zakelijke partners dat ze integer en rechtvaardig handelen, de lokale wetgeving naleven en zich gedragen op een manier die consistent is met deze code. Daarnaast wordt van leveranciers verwacht dat zij zich houden aan onze leverancierscode.

We moedigen je aan om te melden als je vermoedens of twijfels hebt over wangedrag door onze zakelijke partners. We moedigen onze klanten, leveranciers en andere zakelijke partners aan om mogelijke overtredingen van de lokale wet en van deze code te melden.

Gebruik van bedrijfsmiddelen

Waar we ook werken en wat onze rol ook is, ons worden talrijke bedrijfsmiddelen toevertrouwd. Denk bijvoorbeeld aan laptops, IT-systemen, mobiele telefoons, gereedschappen en inventaris. We zijn allemaal verplicht om ze zorgvuldig en professioneel te gebruiken voor het beoogde zakelijke gebruik.

Bedrog

Fraude kan tot grote reputatieschade leiden voor ons bedrijf met de kans op een aanzienlijke financiële impact. Om de belangen van alle belanghebbenden te beschermen, is het essentieel dat we alert zijn op frauduleus gedrag. Fraude bestrijkt een zeer breed scala aan activiteiten. Voorbeelden van fraude zijn vervalsing van documenten, verduistering van bedrijfsmiddelen, diefstal en het opzettelijk onjuist toepassen van de interne regels. Onnauwkeurige informatie kan zowel interne- als externe belanghebbenden misleiden of bedriegen, wat ernstige gevolgen kan hebben voor ons bedrijf. We hebben allemaal de plicht om ervoor te zorgen dat onze financiële gegevens en openbare rapportage nauwkeurig onze transacties en activiteiten weerspiegelen. We verwachten dat je alert bent op fraude en dat je elke verdenking meldt aan jouw leidinggevende of de vertrouwenspersoon. Zie ook onze klokkenluidersregeling welke te vinden is op [MijnVreugdenhil](#).

Privacy en gegevensbescherming

We respecteren en beschermen de privacy van alle personen. We doen er alles aan om te voldoen aan alle relevante privacy vereisten van de landen waarin we actief zijn. Het is daarom belangrijk dat we er allemaal voor zorgen dat we persoonlijke gegevens alleen met zorg behandelen en alleen voor legitieme zakelijke doeleinden gebruiken, in overeenstemming met de lokale wetgeving en onze eigen privacyregels.

Als je betrokken bent bij de ontwikkeling of verkoop van producten, dien je je bewust te zijn van onze intellectuele eigendomsrechten en deze te beschermen en de intellectuele eigendomsrechten van derden te respecteren. Tijdens ons dagelijks werk behandelen we ook allerlei soorten vertrouwelijke informatie. Voorbeelden zijn budget- en auditrapporten, bedrijfsrecepten, bedrijfsplannen, strategieën, innovaties, overeenkomsten en financiële overzichten. Het is essentieel dat we de vertrouwelijke informatie van ons bedrijf respecteren en beschermen en alleen delen en gebruiken voor zover toegestaan. Dit geldt ook voor vertrouwelijke informatie van anderen.

Verantwoorde communicatie

Om onze bedrijfsreputatie te beschermen, moeten we ervoor zorgen dat we altijd op de juiste manier, op de juiste plaats, op het juiste moment en aan de juiste doelgroep communiceren. Wanneer je extern communiceert, of namens ons bedrijf een spreekbevestiging wenst, verwachten we dat je ons interne beleid volgt en fungeert als een Vreugdenhil-ambassadeur. Externe on- en offline communicatie uitingen over ons

bedrijf dienen afgestemd te worden met de afdeling communicatie. Vergeet niet dat elke online communicatie, inclusief sociale media, die naar onze producten en/of ons bedrijf verwijst, de reputatie van ons bedrijf kan beïnvloeden. Wanneer je sociale media gebruikt, zowel binnen als buiten het werk, doe dit op een verantwoorde manier, altijd met gezond verstand en een professionele oordeelsvorming.

Jouw verantwoordelijkheden

We verwachten dat je altijd handelt in overeenstemming met de wet, onze code en het onderliggende beleid. Telkens wanneer wetten, voorschriften of overeenkomsten restrictiever zijn, hebben ze de overhand. We verwachten dat iedereen een cultuur van openheid promoot, waarin we ons allemaal comfortabel voelen bij het stellen van vragen, dilemma's en zorgen over de interpretatie van deze code. Degenen in managementposities hebben grotere verantwoordelijkheden: je hebt een essentiële rol bij het behouden van onze reputatie en de exploitatievergunning. Er wordt van je verwacht dat je het goede voorbeeld geeft en een transparante en open omgeving creëert, waarin bezorgdheid kan worden geuit zonder angst voor vergelding.

De code en het beleid kunnen niet alle mogelijke situaties afdekken. Als je twijfelt over wat je moet doen, stel jezelf dan de volgende vragen:

- Vind je dat het juist is om het te doen?
- Is het legaal en is het consistent met onze waarden en onze code?
- Reflecteert het op ons bedrijf?
- Zou ik nog steeds de volledige verantwoordelijkheid voor dit besluit aanvaarden als ik dit in de media lees?

Als het antwoord nee is op een van deze vragen of als je niet zeker bent, stop en zoek advies. Bespreek de kwestie met jouw leidinggevende of de vertrouwenspersoon.

Zie onze website: <https://www.vreugdenhildairyfoods.nl/contact/>

Disciplinaire maatregelen

Een overtreding van de wet, onze code of beleidsregels kan ernstige gevolgen hebben voor ons bedrijf en de betrokken personen. Hetzelfde geldt voor een oogje dichtknippen voor een dergelijke overtreding. Als individu kun je aansprakelijk worden gesteld en een boete krijgen. Daarnaast kan ons bedrijf aansprakelijk worden gesteld en een boete krijgen. Een overtreding kan ook leiden tot disciplinaire maatregelen, waaronder ontslag. Het sanctiebeleid is hierbij van toepassing. Het is nooit toegestaan om een derde partij of een andere manier te gebruiken om deze code te omzeilen.

Vragen

Voor vragen en ondersteuning kun je contact opnemen met jouw leidinggevende of de vertrouwenspersoon of maak gebruik van 'meld je zorgen' via onze website. Zie <https://www.vreugdenhildairyfoods.nl/contact/>