

Gedragcode (Code of Conduct)



VKF Renzel



**„Deze Gedragcode is een verplichting aan onszelf,
maar tegelijkertijd een belofte aan de buitenwereld.“**

Voor een betere leesbaarheid worden in deze Code of Conduct de begrippen man, vrouw of divers (m/v/d) niet gebruikt of naast elkaar gebruikt. Alle persoonsnamen zijn dan ook in gelijke mate van toepassing op alle geslachten.

Deze Gedragcode is bindend voor VKF Renzel, haar medewerkers, dochterondernemingen en alle zakenpartners.

VKF Renzel is een internationaal bedrijf in de verkoopbevorderingsindustrie dat elke dag wordt geconfronteerd met de nieuwe eisen van geglobaliseerde markten. De voortdurende verandering, de diversiteit aan taken en de groeiende omvang van het bedrijf maken het des te belangrijker om een oriëntatiebasis te creëren voor ons ondernemend handelen. Het bindt ons aan de naleving van de wet en onze bijzondere eisen op het gebied van integriteit en ethisch gedrag. Het is in essentie gebaseerd op de principes van de „United Nations Global Compact“. Alle toepasselijke wet- en regelgeving, minimale industriële normen, conventies en alle andere relevante wettelijke bepalingen worden nageleefd, waarbij regelgeving wordt toegepast die de strengste eisen oplegt. Onze zakenpartners zullen op verzoek te allen tijde hun zorgplichtaanpak openbaar maken. VKF Renzel zet zich uitdrukkelijk in voor het consequent bestrijden van concurrentiebeperkend en corrupt gedrag, evenals andere belangrijke wettelijke overtredingen die een negatieve impact hebben op het bedrijf. Bij overtreding van deze gedragcode en/of wettelijke regelgeving zullen de nodige organisatorische, disciplinaire en juridische maatregelen worden genomen.

versie september 2024

1. Mensenrechten en werk



1.1 Vrijheid van vereniging en het recht op collectieve onderhandelingen

Het fundamentele recht van werknemers op vrijheid van vereniging, op lidmaatschap van ondernemingsraden of op het oprichten van of zich aansluiten bij een vakbond moet volgens de plaatselijke wetten worden gerespecteerd. Werknemers die lid zijn van een vakbond of personeelsvertegenwoordiging mogen hierdoor geen nadeel of voordeel ondervinden. Ook het recht op collectieve onderhandelingen en het stakingsrecht moeten worden gewaarborgd. In situaties of landen waar het recht op vrijheid van vereniging en collectieve onderhandelingen door de wet wordt beperkt, worden er voor werknemers alternatieve mogelijkheden voor onafhankelijke en vrije organisatie en onderhandeling gecreëerd.

1.2 Verbod op dwangarbeid en disciplinaire maatregelen

Elke vorm van dwangarbeid, verkregen door een aanbataling of het achterhouden van identiteitsbewijzen bij aanvang van de arbeidsrelatie, is verboden. Arbeid in de vorm van gevangenschap schendt de fundamentele mensenrechten en is verboden. Het gebruik van lijfstraffen, psychologische of fysieke dwang en verbaal geweld is verboden. Al het werk moet vrijwillig zijn en werknemers moeten de arbeidsrelatie of het werk op elk moment kunnen beëindigen.

1.3 Verbod op kinderarbeid

Volgens de bepalingen van het ILO-verdrag is kinderarbeid en/of elke vorm van uitbuiting van kinderen verboden. In het bijzonder moeten de leeftijdsgrenzen voor de verschillende vormen van arbeid overeenkomstig ILO-verdrag nr. 138 en de uitbanning van de ergste vormen van kinderarbeid overeenkomstig ILO-verdrag nr. 182 in acht worden genomen. Bovendien moeten de waardigheid en rechten van kinderen worden gerespecteerd.

1.4 Verbod op discriminatie

Elke vorm van discriminatie bij sollicitatie, salarisbepaling, toegang tot scholing, promotie, beëindiging van dienstverband of pensionering op basis van geslacht, leeftijd, religie, ras, sociale achtergrond, handicap, etnische of nationale afkomst, nationaliteit, lidmaatschap van werknemersorganisaties waaronder vakbonden, politieke opvattingen, seksuele voorkeur of andere persoonlijke kenmerken zijn verboden. De persoonlijke rechten, waardigheid en privacy van ieder individu worden gerespecteerd.

1.5 loon

Lonen voor reguliere uren en overuren voldoen aan of overtreffen het wettelijke minimumloon of de industriële normen. Er vinden geen illegale of ongeoorloofde looninhoudingen of bestraffende looninhoudingen plaats. In gevallen waarin het wettelijke minimumloon of de minimale industriële normen de kosten van levensonderhoud niet dekken en er geen extra discretionair inkomen overblijft, krijgen werknemers een passende beloning die deze basisbehoeften dekt.

1.6 Werktijden

Er wordt voldaan aan de geldende nationale wetten en industriële normen met betrekking tot werktijden. Volgens de nationale wetgeving geldt de maximaal toegestane wekelijkse arbeidsduur, maar 48 werkuren mogen niet met regelmaat worden overschreden.

Er mag niet meer dan 12 uur per week worden overgewerkt. Overuren mogen alleen op vrijwillige basis worden gemaakt en moeten apart worden betaald. Iedere werknemer heeft recht op minimaal één vrije dag na zes aaneengesloten werkdagen.

1.7 Gezondheid en veiligheid op de werkvloer

Er bestaan duidelijke regels en procedures om de gezondheid en veiligheid op de werkvloer te garanderen, waarvan de naleving regelmatig wordt gecontroleerd. Praktijken en omstandigheden op de werkvloer die fundamentele mensenrechten schenden, zijn verboden. Vooral jonge werknemers worden niet blootgesteld aan gevaarlijke, onveilige of gezondheidsschadelijke situaties. Geldende wetten, richtlijnen en normen moeten worden nageleefd of nagekomen.

2. Milieubescherming en duurzaamheid



2.1 Milieubescherming

Geldende wetten, richtlijnen en afspraken op het gebied van milieubescherming moeten worden nageleefd of nagekomen. Milieuvervuiling moet tot een minimum worden beperkt door voortdurende optimalisatie van bedrijfsprocessen.

2.1.1 Klimaatbescherming

De energie-efficiëntie moet worden vergroot, bijvoorbeeld door het opwekken of inkopen van hernieuwbare energie of door het moderniseren van machines. De CO₂-emissies moeten transparant worden gepresenteerd en doelstellingen voor reductie moeten worden getoond.

2.1.2 Waterkwaliteit en verbruik

De wettelijke voorschriften met betrekking tot de afvalwaterkwaliteit moeten worden gehandhaafd en gecontroleerd. Zuinig waterverbruik verdient de voorkeur en de waterkwaliteit moet worden gewaarborgd.

2.2 Productie

Het bewust gebruiken van natuurlijke hulpbronnen is van groot belang als we het hebben over productie. Een zorgvuldige planning van werkprocessen vermindert de uitstoot van grondstoffen. Het gebruik van natuurlijke hulpbronnen zorgt voor een milieuvriendelijke ontzorging. Door bewuster gebruik te maken van grondstoffen worden giftige emissies of bederfproducten uitgesloten. Een samenstelling van de grootst mogelijke verpakkingseenheden vermindert de uitstoot en bespaart verpakkingsmateriaal.

2.3 Residu- en afvalverwijdering

Procedures en normen voor afvalbeheer, de omgang met chemicaliën en andere gevaarlijke stoffen en de verwijdering ervan voldoen aan de minimale wettelijke eisen. Zoals bijvoorbeeld de EU-richtlijn 2012/19 betreffende afgedankte elektrische en elektronische apparatuur (AEEA), ElektroG, EU-richtlijn 2023/1542 betreffende batterijen en afgedankte batterijen, BattG, VerpackG etcetera of richtlijnen die dit onderschrijven. Als het mogelijk is om de restanten of het afval opnieuw te gebruiken, bijvoorbeeld dozen, dan heeft dit altijd de voorkeur. Alle overige rest- en afvalstromen worden goed gesorteerd en van elkaar gescheiden onder de juiste veiligheidsmaatregelen, door te labelen of op te slaan in speciale containers totdat een gecertificeerd afvalverwerkingsbedrijf ze ophaalt en afvoert of dienovereenkomstig recyclet.

2.4 Stoffenverbod en conflictmineralen

Wij garanderen dat onze producten voldoen aan de nationale en EU-richtlijnen, regelgeving en wetten. Onder anderen RoHS, REACH en dergelijke zijn dienovereenkomstig vrij van verboden verontreinigende stoffen. Wat conflictmineralen betreft, houden wij ons aan de OESO-richtlijnen als het gaat om de plicht van ontzorging, om verantwoorde toeleveringsketens voor mineralen uit conflict- en hoogrisicogebieden te bevorderen.

3. Ethisch gedrag



3.1 Managementsystemen

Beleid voor sociale verantwoordelijkheid wordt gedefinieerd en geïmplementeerd via een managementsysteem dat ervoor zorgt dat aan de vereisten van algemeen erkende gedragsregels en naleving van wettelijke voorschriften zoals het Business Social Compliance Initiative (BSCI) of de Internationale Arbeidsorganisatie (ILO) kan worden voldaan.

3.2 Eerlijke concurrentie

Schendingen van het mededingingsrecht zijn onaanvaardbaar; zij verstoren de concurrentie en leiden tot reputatieverlies. Ze kunnen het vertrouwen van klanten en zakenpartners in de integriteit van het bedrijf verstoren. Er moeten randvoorwaarden worden gecreëerd om concurrentieschendingen te voorkomen. Naleving van de geldende wettelijke regelgeving op het gebied van concurrentie en antitrustwetgeving is verplicht. Afspraken over eventuele maatregelen die de concurrentie veranderen, zoals bijvoorbeeld afspraken over prijzen of verkoopquota e.d. zijn verboden. Gezamenlijke belangenbehartiging bij wetgevingsprocedures of bij de ontwikkeling van technische normen is wel toegestaan.

3.3 Corruptiebeleid

Op alle bedrijfsterreinen moet een beleid tegen omkoping en corruptie worden gevoerd. Elk gedrag dat aanleiding kan geven tot een vermoeden van corruptie moet worden vermeden. Medewerkers van VKF Renzel, zakenpartners en leveranciers mogen geen persoonlijke voordelen of geschenken aanbieden, toekennen of aanvaarden aan medewerkers van het openbaar bestuur, medewerkers van andere bedrijven of andere derde partijen in samenhang met officiële activiteiten. Geschenken, uitnodigingen of andere voordelen zijn alleen toegestaan als de gelegenheid en omvang passend en maatschappelijk gebruikelijk zijn.

3.4 Belangenconflicten

Als persoonlijke belangen in strijd zijn met de belangen van het bedrijf, bestaat er een verplichting om deze belangenconflicten onmiddellijk bekend te maken en maatregelen te nemen om deze op te lossen.

3.5 Gegevensbescherming

Alle geldende wetten inzake gegevensbescherming, in het bijzonder de AVG (Algemene Verordening Gegevensbescherming), moeten worden nageleefd. De persoonsgegevens moeten volledig zijn en beschermd tegen ongeoorloofde toegang. Alle vertrouwelijke informatie mag uitsluitend worden gebruikt ten gunste van de samenwerking met VKF Renzel.

3.6 Klokkenuidersregeling

De EU-richtlijn 2019/1937 betreffende de bescherming van personen die schendingen van het Unierecht melden en de overeenkomstige wetten zoals de Wet bescherming klokkenluiders moeten worden gerespecteerd en, indien nodig, geïmplementeerd.

VKF Renzel GmbH heeft in het kader van haar wettelijke verplichtingen een meldpunt opgericht (meldestelle@vkf-renzel.de). Als er vermoedens of overtredingen van deze Gedragcode bestaan, vragen wij onze zakenpartners en medewerkers om dit te melden.