

Zakelijke gedragscode

voor leveranciers en zakenpartners



Gedragscode voor leveranciers en zakenpartners

■ **Wanzl heeft voor zijn medewerkers** een gedragscode vastgelegd waarin de fundamentele gedragswijzen met betrekking tot de omgang met medewerkers, klanten, zakenpartners, milieu en maatschappij geregeld zijn. Wij gaan ervan uit dat elke activiteit die met ons eindproduct in verbinding staat, volgens de beginselen van deze gedragscode wordt uitgevoerd. Daarom verwachten wij ook van onze zakenpartners en leveranciers dat de door ons vastgelegde waarden worden nageleefd. Wij verzoeken u onderstaande vermelde punten, voor zover deze overeenkomen met uw bedrijfsvoering, te aanvaarden en de implementatie hiervan in uw bedrijf te bevestigen.

Naleving van wetten

De naleving van alle nationale wetten en verordeningen komt bij ons op de eerste plaats. Dit geldt ook voor internationaal geldende wetten en verordeningen indien de zakelijke activiteiten dit vereisen.

Mensenrechten

In de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens van 10 december 1948 verkondigden de Verenigde Naties een duidelijk standpunt over de mensenrechten. Deze verklaring wordt in volle omvang gerespecteerd.

Arbeidsvoorwaarden

Het welzijn van de werknemers is zeer belangrijk voor Wanzl. Om dit te garanderen zijn de volgende punten van groot belang:

- Elke vorm van discriminatie op basis van geslacht, leeftijd, huidskleur, etnische herkomst, seksuele identiteit, handicap, religie of levensbeschouwing wordt niet geduld. Dit geldt zowel voor nieuwe als voor bestaande werknemers.
- Voor de tewerkstelling van minderjarigen moeten de bijzondere wettelijke bepalingen strikt worden nageleefd. Kinderarbeid wordt afgewezen.
- De geldende regels met betrekking tot de werkuren dienen te worden nageleefd.
- De salariëring van de medewerkers en de andere betalingen aan medewerkers zijn fair en voldoen minstens aan de van toepassing zijnde wettelijke en individuele alsmede de cao-bepalingen. Dit in het bijzonder met betrekking tot het minimumloon.

- De gedragscode staat het uitvoeren van gedwongen of onvrijwillige arbeid niet toe. Dit geldt ook voor werken via een gedwongen contract. Dit heeft vooral betrekking op het inhouden van delen van het salaris of documenten van een werknemer. Verder zijn lichaamsstraffen, dwang, beledigingen en dergelijke verboden.
- De werknemers hebben het recht om zich bij vakbonden of andere verenigingen aan te sluiten.

Beroeps- en veiligheidsbeleid (Veiligheid tijdens het werk en bescherming van de gezondheid)

Er moet verzekerd worden dat de medewerkers veilige en gezonde werkomgevingen krijgen. Hiervoor bestaat een organisatie voor de bescherming van de gezondheid en veiligheid, wiens taak erin bestaat maatregelen voor de controle en de verbetering van de arbeidsomstandigheden te bepalen en te realiseren. Uiteraard worden de in het land in kwestie geldende wetten en verordeningen nageleefd.

Bescherming van de gezondheid en de veiligheid van de werknemers

Risico's (in het bijzonder de chemische, fysieke, mechanische en biologische risico's) worden geïdentificeerd en er worden maatregelen genomen om de werknemers op hun werkplek te beschermen. Er worden voorzieningen ter beschikking gesteld om dit te garanderen.

Gebruik en onderhoud van installaties

De noodzakelijke procedures en middelen zijn beschikbaar om het veilige gebruik en het adequate onderhoud van de installaties (productie, bevoorrading etc.) te garanderen.

Calamiteitenmanagement

Noodsituaties worden geïdentificeerd en geëvalueerd. Alle noodzakelijke maatregelen worden genomen om hun uitwerkingen zowel op locatie als ook daarbuiten tot een minimum te beperken middels een geschikt calamiteitenplan en bedrijfshulpverlening.

Milieubescherming en duurzaamheid

De verantwoordelijkheid voor de volgende generaties is zeer belangrijk. Om die reden is een verantwoorde omgang met de beschikbare grondstoffen en het opvolgen van milieubepalingen onontbeerlijk. Hierdoor dient bij alle activiteiten van de onderneming op duurzaamheid te worden gelet. Zowel bij de ontwikkeling van nieuwe producten en diensten als bij het gebruik van productiefaciliteiten moet worden gegarandeerd dat de gevolgen voor het milieu en het klimaat zo gering mogelijk worden gehouden. Ook op het gebied van afvalbeheer en recycling van grondstoffen moet dit beleid altijd in overweging worden genomen. Alle van toepassing zijnde milieuwetten en verordeningen worden nageleefd.

Ethisch handelen

Bij alle economische overwegingen moeten morele en ethische aspecten in aanmerking worden genomen. De belangrijkste beginselen in dit verband zijn:

- Corruptie is geen middel om aan orders te komen. De medewerkers worden daar regelmatig op attent gemaakt.
- Belangenconflicten dienen onmiddellijk aan Wanzl te worden meegedeeld.
- Prijsafspraken, de uitwisseling van verkoopstrategieën, marges, de overtreding van de wet- en regelgeving t.a.v. de vrije concurrentie of vergelijkbare handelingen zijn verboden.
- De geldende bepalingen inzake de gegevensbescherming dienen te worden nageleefd. Vooral niet algemeen bekende informatie over Wanzl moet geheim en vertrouwelijk worden behandeld.
- Witwassen of andere dubieuze financiële transacties worden niet geduld.

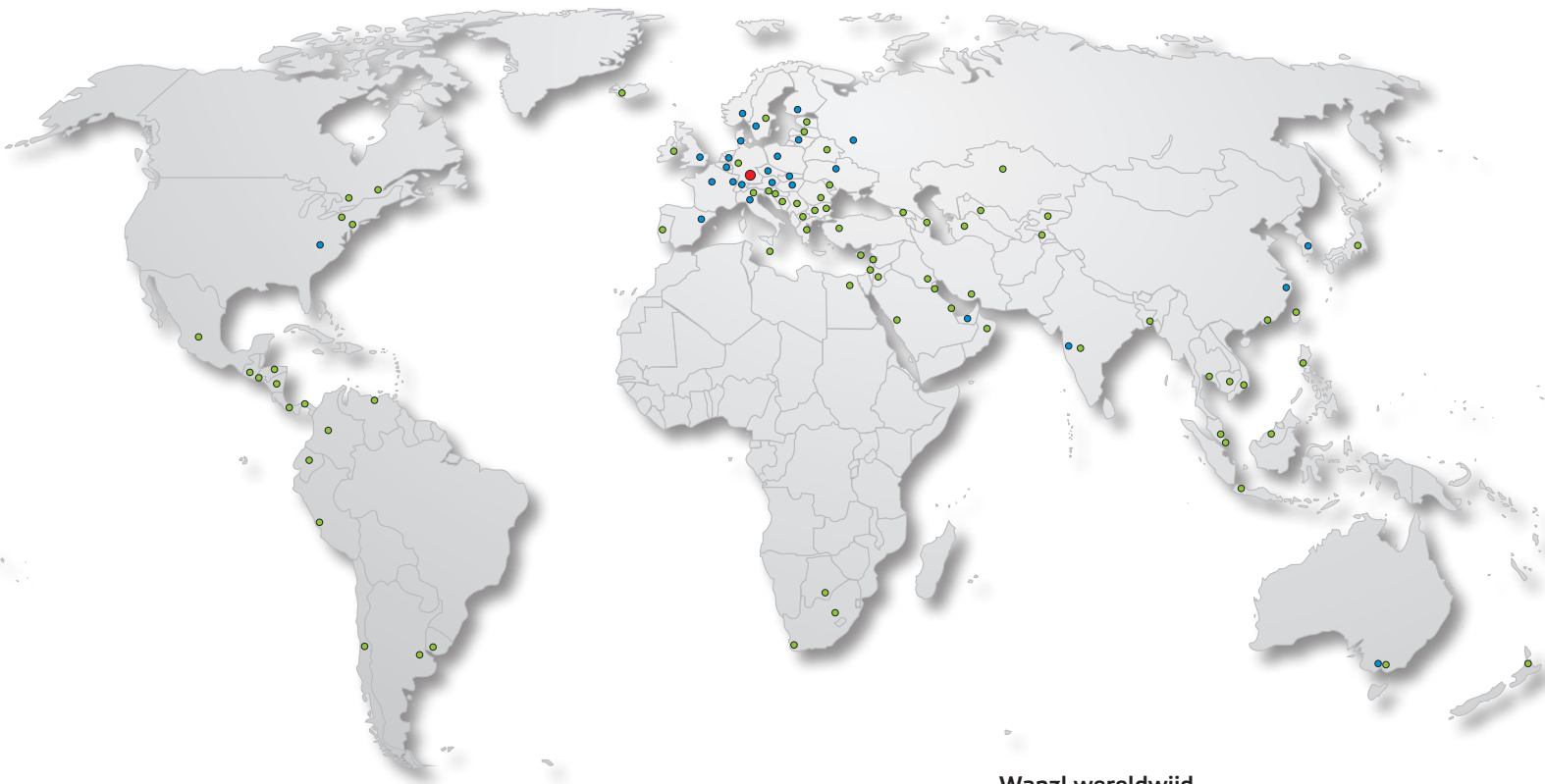
■ **Met uw handtekening** op separaat bijgevoegde brief verklaart u, dat u voor de realisatie van de hierboven vermelde punten noodzakelijke maatregelen in uw onderneming garandeert. Dit heeft ook betrekking op de lopende controle van de naleving en het doorgeven van de informatie aan de betreffende medewerkers.

Voor meer informatie is onze gedragscode in het internet beschikbaar:

http://www.wanzl.com/de_DE/unternehmen/Compliance.html

Mocht u nog vragen hebben, gelieve dan contact op te nemen met:

Wanzl GmbH & Co. Holding KG
Michael Glogger, Compliance Vertegenwoordiger
Rudolf-Wanzl-Straße 4
89340 Leipheim
compliance@wanzl.com
Telefoon +49(0)82 21 / 729-67 77



Wanzl wereldwijd

- Hoofdvestiging
- Vestigingen
- Vertegenwoordigingen



Duitsland
Wanzl GmbH & Co. Holding KG
Rudolf-Wanzl-Straße 4
89340 Leipheim