Gedragscode

De maatstaven voor ons handelen

wanzl
INNOVATION
MADE BY WANZL
CREATIVE CENTER
wanzl

Gedragscode

INHOUD 3

VOORWOORD 5

01 De maatstaven voor ons handelen 6

02 Antitrustwetgeving, zakenpartners en concurrentie 7

03 Geschenken, gastvrijheid en maatschappelijke betrokkenheid 8

04 Duurzaamheid, milieubescherming en bedrijfseigendom 8

05 Medewerkers 9

06 Buitenlandse handel en het voorkomen van witwassen van geld 10

07 Rapportage, communicatie en gegevensbescherming 10

08 Ontvangst van aanwijzingen en verdere informatie 11

wanzl

BEZOEK ONS OP
www.wanzl.com

Voorwoord

Beste collega's,

Wanzl is vandaag de dag wereldleider met zijn divisies Retail, Material Handling, Airport, Access Solutions en Hotel Service en bepaalt met steeds nieuwe, baanbrekende ontwikkelingen internationaal de standaard.

De basis van ons duurzame succes zijn dynamiek, betrouwbaarheid en vooruitgang, ondernemingswaarden waarnaar wij binnen ons bedrijf handelen sinds de oprichting in 1947. Als sterk en waardegericht familiebedrijf stellen wij hoge eisen aan onszelf.

Verantwoordelijkheid ten opzichte van medewerkers, klanten, zakelijke partners, omgeving en maatschappij is een binnen het bedrijf doorleefde filosofie die onlosmakelijk met de identiteit van Wanzl verbonden is. Vooral vanwege deze betrouwbaarheid is Wanzl al decennialang toonaangevend over de hele wereld en mag het bedrijf zich partner van wereldwijd opererende klanten en zakelijke partners noemen.

De volgende gedragscode is bedoeld om u te helpen u nog beter te oriënteren in een bedrijfsomgeving die de afgelopen jaren steeds complexer wordt. Deze gedragscode geldt voor alle vestigingen en bedrijven van de Wanzl-ondernemingsgroep in Duitsland en in het buitenland. De code bevat onze basisprincipes en vormt het kader waarbinnen we succesvol willen blijven handelen. Deze principes zijn de uitdrukking van onze professionaliteit, onze verantwoordelijkheid en onze hoge eisen aan ons persoonlijke gedrag. Door te voldoen aan de wettelijke bepalingen, regelgevende normen en andere door het bedrijf zelf vastgestelde ethische normen en eisen, willen we voorkomen dat Wanzl en ook onze medewerkers, klanten en zakenpartners schade oplopen (compliance).

Met uw hulp zal Wanzl zijn uitstekende reputatie behouden en ook in de toekomst het respect van klanten, zakenpartners en de gemeenschap waarin wij leven en werken, verwerven.

Lees de volgende gedragscode zorgvuldig door en onderschat de betekenis ervan voor uw dagelijks werk niet. Bij vragen over de daarin aangekaarte onderwerpen staat de compliance officer u graag ter beschikking. Wij willen u aanmoedigen om de gedragscode tot leven te brengen.

De directie

DR. KLAUS MEIER-KORTWIG
Chief Executive Officer

PETER ALLAART
Chief Operating Officer

MARKUS BERGMANN
Chief Financial Officer

BERNHARD RENZHOFER
Chief Sales Officer

ANDREAS STARZMANN
Chief Technology Officer

01 De maatstaven voor ons handelen

Het naleven van de toepasselijke wetgeving is een fundamenteel principe van ons handelen.
Elke medewerker alsook de wettelijke vertegenwoordiger(s) (hierna 'medewerkers' genoemd) van de Wanzl-groep (hierna 'Wanzl' genoemd) dienen de wettelijke voorschriften van de landen waarin hij/zij werkzaam is, in acht te nemen. Deze gedragscode is wereldwijd van toepassing binnen het concern. Indien nationale wetten strengere regels hebben dan de interne voorschriften van Wanzl, heeft het nationale recht voorrang. Buitenlandse dochterondernemingen kunnen landspecifieke richtlijnen aanvullen, voor zover die aan deze gedragscode voldoen.

Schendingen van de wet moeten onder alle omstandigheden worden vermeden, ook als daarmee economische nadelen of moeilijkheden voor Wanzl of de medewerker verbonden zijn. Elke medewerker dient rekening te houden met disciplinaire gevolgen in geval van niet-naleving, ongeacht de wettelijk vastgelegde sancties.

Het gedrag van Wanzl tegenover de concurrentie wordt gekenmerkt door integriteit. Corruptie en antitrustschendingen zijn voor ons geen middel om een opdracht te verkrijgen en worden niet getolereerd. Overtredingen leiden tot sancties tegen de betrokken personen. Wij zien liever af van zakendoen en het behalen van interne doelen dan dat we de wet overtreden.

Concrete regels en voorschriften voor individuele situaties en zaken in de beroepsomgeving worden geformuleerd door de overeenkomstige concernrichtlijnen, handboeken, procesbeschrijvingen en vergelijkbare interne documenten. Deze interne richtlijnen zijn onbeperkt en wereldwijd geldig en bindend voor alle medewerkers van Wanzl.

Elke medewerker kan in het dagelijks werk in een situatie terechtkomen waarin zich morele, wettelijke of ethische problemen voordoen. Dan kunnen de volgende vragen de besluitvorming vergemakkelijken:

- Is de beslissing in overeenstemming met de principes van ons bedrijf?
- Ben ik ervan overtuigd dat de beslissing legaal is en niet in strijd met de wettelijke voorschriften?
- Ben ik ervan overtuigd dat ik met mijn beslissing moreel, wettelijk en ethisch correct handel – overeenkomstig de belangen van het bedrijf, maar ook volgens mijn persoonlijke maatstaven?
- Hoe zou ik me voelen als er de volgende dag een publieke negatieve rapportage van mijn beslissing zou verschijnen?

Als u na het beantwoorden van deze vragen nog steeds niet zeker weet hoe u te werk moet gaan, meld dit dan bij uw leidinggevende om de verdere procedure te bepalen.

02 Antitrustwetgeving, zakenpartners en concurrentie

Om het vermoeden van schending van de antitrustwetgeving te voorkomen, is het voor alle medewerkers ten strengste verboden om:

- met concurrenten te communiceren over prijzen, verkoopstrategieën, marges of vergelijkbare informatie, met name om de concurrent te betrekken bij gelijkaardig gedrag;
- afspraken te maken met concurrenten over het afzien van concurrentie, het beperken van zakelijke relaties met leveranciers, het indienen van schijnoffertes bij aanbestedingen of het verdelen van klanten, markten, gebieden of productieprogramma's, of
- de doorverkoopprijzen van de dealers ontoelaatbaar te beïnvloeden of te proberen de export of import van producten van Wanzl door dealers te beperken.

Voordat er contracten met zakelijke partners en klanten worden gesloten, moeten de interne controle- en goedkeuringsprocessen worden doorlopen. Voordat er externe bedrijven worden ingeschakeld, moeten ten minste de kwalificaties, de reputatie en de kredietwaardigheid worden gecontroleerd.
De transparantie over afgesloten contracten en de economisch rechthebbenden van de zakenpartners en de begunstigde moet eveneens vóór het sluiten van het contract worden gerealiseerd. Indien het gerechtvaardigde vermoeden bestaat dat de zakenpartner oneerlijke middelen zal gebruiken, in het bijzonder corruptiedelicten, moet worden afgezien van het sluiten van de overeenkomst.

Wanzl houdt zich aan de regels van eerlijke concurrentie. In het bijzonder mogen medewerkers zich niet door illegale maatregelen concurrentierelevante informatie eigen maken of bewust onjuiste informatie over concurrenten verspreiden.

03 Geschenken, gastvrijheid en maatschappelijke betrokkenheid

Geen enkele medewerker mag ambtenaren, vertegenwoordigers of medewerkers van overheidsinstanties, andere openbare instellingen, overheidsbedrijven, politieke partijen en openbare inter- of supranationale organisaties (hierna 'ambtenaren' genoemd) in verband met de bedrijfsactiviteiten – direct of indirect (bijv. via adviseurs) – onrechtmatige voordelen aanbieden, beloven, geven of toestaan. Hetzelfde geldt voor onrechtmatige voordelen ten opzichte van personen in de particuliere sector, wanneer het de indruk kan wekken dat dit gevolgen heeft voor zakelijke beslissingen. Elke schijn van oneerlijkheid of ongepastheid moet worden vermeden.

Bij geschenken van Wanzl staat de symboliek van het geven op de voorgrond, de materiële waarde van de geschenken moet van ondergeschikt belang zijn voor de ontvanger. Contant geld, waardebonnen en vergelijkbare geschenken zijn nooit toegestaan.

Geen enkele medewerker mag zijn of haar functie gebruiken om persoonlijke voordelen te verlangen, te aanvaarden, te verkrijgen of te beloven.

Uitgezonderd van bovenstaande beperkingen zijn symbolische geschenken van geringe waarde, evenals uitnodigingen voor zakenlunches en evenementen die volgens de plaatselijke gewoonten redelijk en toegestaan zijn in overeenstemming met de toepasselijke wetgeving.

Bij het vermaak van zakenpartners moet altijd de juiste verhouding worden gerespecteerd. Het organiseren van of deelnemen aan evenementen die de reputatie van Wanzl kunnen schaden, is niet toegestaan.

Donaties worden uitsluitend verstrekt voor liefdadigheidsgerelateerde, sociale, humanitaire, culturele en wetenschappelijke doeleinden. Politieke partijen en particulieren zijn uitgesloten van donaties. Reclamegerelateerde sponsoring en zakelijke lidmaatschappen van organisaties worden niet beschouwd als donaties. In concrete regelingen voor donaties, sponsoring en lidmaatschapsbijdragen zijn zowel het donatiebeleid als het sponsoringbeleid opgenomen.

04 Duurzaamheid, milieubescherming en bedrijfseigendommen

Ook duurzame milieu- en klimaatbescherming en efficiënt gebruik van hulpbronnen zijn voor Wanzl een belangrijk bedrijfsdoel. Zowel bij de ontwikkeling van nieuwe producten en diensten als bij de exploitatie van productie-installaties moet erop worden gelet dat alle daaruit voortvloeiende effecten op het milieu en klimaat zo gering mogelijk worden gehouden en dat onze klanten met de producten een positieve bijdrage kunnen leveren aan de bescherming van het milieu en het klimaat. Elke medewerker draagt daarbij de verantwoordelijkheid om op zorgvuldige wijze met de natuurlijke hulpbronnen om te gaan en door zijn individuele gedrag bij te dragen aan de bescherming van het milieu en het klimaat.

Het eigendom en de middelen van de onderneming moeten vakkundig en uitsluitend voor bedrijfsdoeleinden worden gebruikt en tegen verlies, diefstal en misbruik worden beschermd. Het intellectuele eigendom van ons bedrijf, zoals constructiedocumenten, tekeningen, stuklijsten en calculaties, vormt een concurrentievoordeel voor Wanzl en is dus een beschermingswaardig goed dat tegen ongeoorloofde toegang door derden moet worden beschermd.

05 Medewerkers

De veiligheid en de gezondheid van onze medewerkers op hun werkplek is voor Wanzl een belangrijk doel. Arbeidsveiligheid, evenals brandveiligheid en gezondheidsbescherming maken integraal deel uit van alle bedrijfsprocessen en worden al in de planningsfase van een project meegenomen.

Elke manager is verantwoordelijk voor de medewerkers die aan hem/haar zijn toevertrouwd. Hij/zij moet respect verwerven door voorbeeldig persoonlijk gedrag, prestaties, openheid en sociale vaardigheden.

Een leidinggevende moet zijn/haar medewerkers zo veel mogelijk eigen verantwoordelijkheid en vrijheid van handelen geven en tegelijkertijd duidelijk maken dat het naleven van wetten en interne richtlijnen in alle omstandigheden en op elk moment de hoogste prioriteit heeft. De verantwoordelijkheid van de leidinggevende ontslaat de medewerkers echter niet van hun eigen verantwoordelijkheid.

Belangenconflicten met privébelangen of andere economische of overige activiteiten, ook van familieleden of andere verbonden personen of organisaties, moeten worden vermeden. Eventuele belangenconflicten moeten onmiddellijk aan Wanzl worden gemeld.

Geen enkele medewerker mag zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de verantwoordelijke manager familieleden of goede vrienden opdracht geven of laten geven.

Geen enkele medewerker mag deelnemen aan een met Wanzl concurrerende activiteit, in het bijzonder een zelfstandige of afhankelijke neven- of hoofdactiviteit. Dit geldt ook voor deelnames in bedrijven die concurreren met Wanzl. Het bezit van aandelen in het kader van het beheer van privévermogen tot maximaal 3%, dat geen invloed kan uitoefenen op de bedrijfsvoering, is evenwel toegestaan. Nevenactiviteiten die tegen betaling worden uitgeoefend, moeten aan de verantwoordelijke leidinggevende worden meegedeeld en vereisen voorafgaande schriftelijke toestemming.

Voor Wanzl is een vertrouwensvolle en nauwe samenwerking met de werknemersvertegenwoordigers een belangrijk onderdeel en een bewezen pijler van het ondernemingsbeleid. De basis voor wederzijds vertrouwen en samenwerking is een open en constructieve dialoog met wederzijds respect.

Eerlijkheid, wederzijds respect, een betrouwbare samenwerking, elkaar kunnen aanvullen en compromissen kunnen sluiten zijn van groot belang voor de bedrijfscultuur van Wanzl. Wanzl bevordert gelijke kansen en tolereert geen discriminatie op grond van geslacht, leeftijd, huidskleur, etnische afkomst, seksuele identiteit, handicap, godsdienst of overtuiging.

Wanzl respecteert de mensenrechten in overeenstemming met Resolutie 217 A (III) van de Algemene Vergadering van de Verenigde Naties van 10 december 1948 (Algemene Verklaring van de Rechten van de Mens) en ondersteunt de naleving ervan. Wanzl wijst alle vormen van dwangarbeid en kinderarbeid – ook bij leveranciers – strikt af. De bezoldiging en de overige voordelen zijn eerlijk en voldoen minstens aan de toepasselijke wettelijke en individuele en collectieve arbeidsrechtelijke voorschriften, in het bijzonder met betrekking tot minimumlonen, arbeidstijdbeperkingen en arbeidsveiligheidsregelingen.

Het marktsucces van onze producten en diensten is onlosmakelijk verbonden met de kwaliteit ervan. Dit streven stelt hoge eisen aan alle medewerkers wat betreft creativiteit, vaardigheid en zorgvuldigheid en toont onze maatstaf aan klanten en derden. Kwaliteit beschouwen wij daarbij als een dynamisch proces van continue verbetering van onze producten en prestaties.

06 Buitenlandse handel en het voorkomen van witwassen van geld

Alle medewerkers die betrokken zijn bij de in- en uitvoer van goederen, diensten of technologie moeten alle toepasselijke wetten en regels inzake economische sancties, exportcontrole en import naleven.

Wanzl neemt niet deel aan witwasactiviteiten. Elke medewerker is verplicht om ongewone financiële transacties, met name als hierbij sprake is van contant geld, te melden in overeenstemming met de bepalingen van deze gedragscode.

07 Rapportage, communicatie en gegevensbescherming

Wanzl hecht waarde aan open en waarheidsgetrouwe rapportage van en communicatie over de bedrijfsprocessen van het bedrijf aan medewerkers, klanten, zakenpartners en overheidsinstellingen. Elke medewerker moet ervoor zorgen dat rapporten, dossiers en andere documenten van Wanzl in overeenstemming met de geldende wettelijke regels en normen en dus altijd volledig en correct zijn en dat de rapporten en andere documenten tijdig en in overeenstemming met het systeem worden uitgevoerd. De principes van een goede boekhouding (GoB) moeten worden nageleefd.

Verklaringen over de inning van heffingen, rechten, belastingen, bijdragen enz. worden naar eer en geweten correct en volledig afgegeven. Betalingen die aan de betrokken instanties voldaan dienen te worden, worden volledig en tijdig betaald.

Voor interne vertrouwelijke of bedrijfseigen informatie en bedrijfs- en handelsgeheimen van Wanzl geldt de verplichting tot geheimhouding. Ook niet-openbare informatie van leveranciers, klanten, medewerkers, consultants en andere derden moet worden beschermd in overeenstemming met wettelijke en contractuele vereisten. Hetzelfde geldt voor informatie daarover. De verplichting tot geheimhouding geldt ook na het einde van het dienstverband. Persoonsgegevens mogen alleen worden verzameld, verwerkt of gebruikt voor zover dit noodzakelijk is voor legitieme doeleinden.

Elke medewerker moet zich ervan bewust zijn dat hij/zij ook in de privésector als onderdeel en vertegenwoordiger van zijn/haar bedrijf kan worden gezien en moet daarom door zijn/haar gedrag en optreden in het openbaar, vooral tegenover de media, het aanzien en de reputatie van Wanzl in acht nemen.

08 Ontvangst van aanwijzingen en verdere informatie

Klokkenluidersysteem bij Wanzl

Alle medewerkers en zakenpartners worden opgeroepen om schendingen van de Wanzl-gedragscode via ons elektronische meldingsportaal, telefonisch of per brief te melden. De Wanzl-groep heeft voor dit doel onafhankelijke ombudsmedewerkers van accountants-kantoor BDO ingezet.

Wie deze ombudsmedewerkers zijn en hoe u hen kunt bereiken, vindt u op:
www.wanzl.com/Compliance.

Als alternatief kunnen klokkenluiders zich natuurlijk ook rechtstreeks melden bij een leidinggevende, bij de personeelsafdeling of bij de compliance officer.

Elke melding kan met naam of anoniem worden gedaan en wordt in het kader van de wettelijke voorschriften vertrouwelijk behandeld. Klokkenluiders mogen vanwege hun melding geen ongerechtvaardigde nadelen ondervinden.

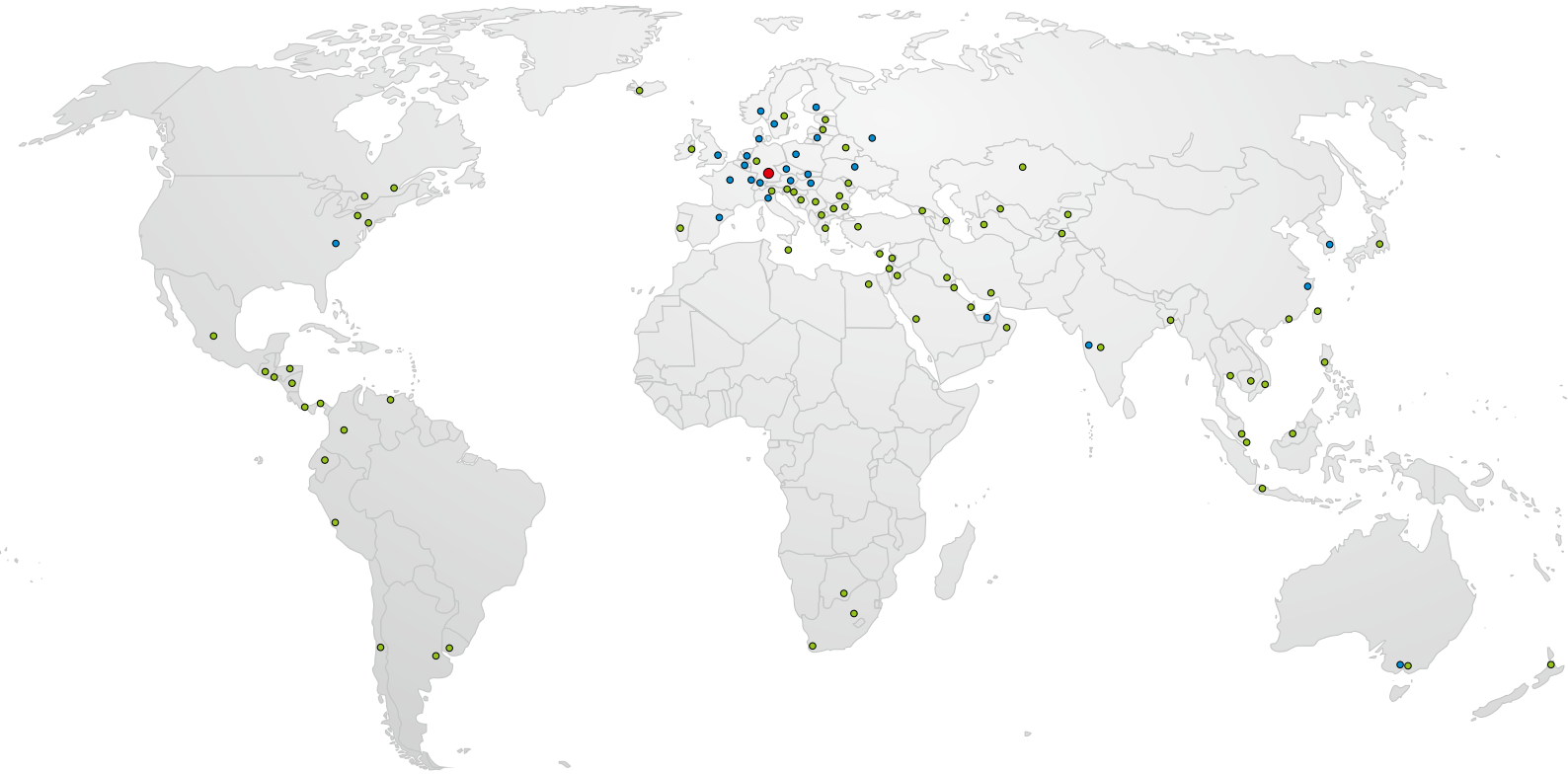
Verdere vragen over compliance bij Wanzl

Bij vragen over de gedragscode of als u in een bepaald geval niet zeker bent van de juiste handelswijze, kunt u contact opnemen met:

Michael Glogger, Compliance Officer

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

compliance@wanzl.com
+49 8221 729-6777



Wanzl wereldwijd
- **Hoofdvestiging**
- Vestigingen
- Vertegenwoordigingen

YouTube LinkedIn

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

© Wanzl GmbH & Co. KGaA 2022
1208 / 2014 · NL · 06/2022 · PDF