

VDL Groep



Verhaltens- kodex



Gemeinsam stark



Inhalt

1. Für wen gilt dieser Verhaltenskodex?	4
2. Zusammenarbeit mit Kunden, Lieferanten und anderen Geschäftspartnern	5
3. Management und Mitarbeiter von VDL	7
4. Umwelt und Gesellschaft	8
5. Fragen zu diesem Verhaltenskodex	9

Lieber Kollege, liebe Kollegin,

Gemeinsam stark. Das ist die Grundlage der VDL Groep, eines internationalen industriellen Familienunternehmens mit 104 Betrieben in 20 Länder und rund 17.000 Mitarbeitern. Die VDL Groep verfügt über eine flache Organisationsstruktur sowie die offene, informelle Arbeitsatmosphäre eines Familienbetriebs, in dem bestimmte Kernwerte und Grundsätze großgeschrieben werden. Diese Kernwerte und Grundsätze wurden in diesem Verhaltenskodex (im Folgenden: ‚Kodex‘) ausgearbeitet.

Alle VDL-Mitarbeiter müssen sich an diesen Kodex halten. Dabei steht der gesunde Menschenverstand im Mittelpunkt. Wir müssen ehrlich und respektvoll miteinander umgehen, auch mit unseren Kunden, Lieferanten und anderen Geschäftspartnern. Auf diese Weise sorgen wir füreinander, schützen unsere Partner und erhalten den guten Ruf der VDL Groep aufrecht. Deshalb ermutigen wir unsere Mitarbeiter dazu, in unseren Betrieben auftretende Probleme zur Diskussion zu stellen. Wenn dieser Kodex nicht befolgt wird, müssen Kollegen einander darauf hinweisen.

Wir bei VDL lieben Herausforderungen, stehen neuen Ideen offen gegenüber und können uns schnell anpassen, wenn sich uns Chancen ergeben. Wir glauben, dass die Kraft für echte Erfolge im Stolz unserer Mitarbeiter verankert ist, die unsere Produkte entwickeln und herstellen. Gemeinsam streben wir danach, diese Erwartungen zu erfüllen und zu übertreffen. Wir wollen dafür sorgen, dass unsere technischen Innovationen dazu beitragen, das Wohlbefinden, den Wohlstand und die Kontinuität aller zu verbessern.

Wir sind davon überzeugt, dass wir mit Ihrem Engagement für unsere Grundsätze und Kernwerte nicht nur heute stolz auf die VDL Groep sein können, sondern es auch künftig bleiben können. Gemeinsam stark.

Geschäftsleitung VDL Groep

Willem van der Leegte, Vorsitzender
Jennifer van der Leegte
Pieter van der Leegte
Jan Mooren
Theo Toussaint
Paul van Vroonhoven

1. Für wen gilt dieser Verhaltenskodex?

Dieser Kodex muss von allen Mitarbeitern und Leiharbeitern der VDL Groep (im Folgenden: ‚VDL‘) eingehalten werden. Von den Dienstleistern, die VDL vertreten oder beraten, wird ebenfalls erwartet, dass sie sich diesem Kodex entsprechend verhalten. Von (anderen) Geschäftspartnern und ihren Mitarbeitern erwarten wir, dass sie in einer mit diesem Kodex übereinstimmenden Art und Weise handeln.

1.1 Was können Sie tun?

Die Ausübung Ihrer Tätigkeit kann bestimmte Verhaltensrisiken in sich bergen. Es ist wichtig, dass Sie diese (Verhaltens-)Risiken erkennen, verstehen und beherrschen können. Sie müssen diesen Kodex auch den Dienstleistern vorlegen, mit denen Sie zusammenarbeiten. Auf diese Weise können wir alle gemeinsam dafür sorgen, dass auch sie den Kodex befolgen.

Wenn Sie bemerken, dass bestimmte Kernwerte und/oder Grundsätze von Ihren Kollegen oder den von uns eingesetzten Dienstleistern nicht eingehalten werden, sind Sie dazu verpflichtet, Ihren Vorgesetzten hierüber zu informieren. Wenn dies nicht möglich ist, können Sie die Whistleblower-Regelung von VDL nutzen.

1.2 Welche Konsequenzen hat die Nichtbefolgung dieses Kodex?

Die ordnungsgemäße Einhaltung des Kodex liegt nicht nur im Interesse von VDL, sondern auch in Ihrem eigenen Interesse, da wir einander auf diese Weise schützen und ein angenehmes Arbeitsumfeld schaffen.

Die Nichtbeachtung des Kodex, kann Sanktionen und im schlimmsten Fall sogar die Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder der Geschäftsbeziehung nach sich ziehen.

Bei bestimmten Verstößen ist VDL zudem gezwungen, die Behörden einzuschalten. Die Behörden können in solchen Fällen Geldbußen und im schlimmsten Fall sogar Haftstrafen verhängen.

2. Zusammenarbeit mit Kunden, Lieferanten und anderen Geschäftspartnern

Unsere Kunden, Lieferanten und andere Geschäftspartner erwarten außer der Herstellung und Lieferung hochwertiger Produkte auch ein hohes Maß an Professionalität und Integrität von VDL. Unser Umgang mit ihnen muss darüber hinaus immer von Ehrlichkeit und Transparenz geprägt sein.

2.1 Wettbewerbsrecht

Gleiche Wettbewerbsbedingungen sind für das Unternehmen unerlässlich. Unlauterer Wettbewerb muss vermieden werden. Es ist daher wichtig dass Arbeitnehmer, Zeitarbeiter und Dienstleister das niederländische und europäische Wettbewerbsrecht und dessen Vorschriften einhalten. Unerlaubte Preisabsprachen, Marktaufteilung oder Ausnutzung unausgewogener Machtverhältnisse muss jederzeit verhindert werden.

2.2 Geschenke und Repräsentation

VDL vertraut auf die Qualität der von uns gelieferten Produkte und Dienstleistungen. Aus diesem Grund akzeptieren wir keine (zusätzlichen) Vereinbarungen, die Einzelpersonen direkte oder indirekte Vorteile verschaffen. Außerdem lassen wir unsere privaten Interessen nicht in geschäftliche Kontakte einfließen. Geschenke dürfen nur dann angenommen werden, wenn sie Objektivität und Neutralität nicht beeinträchtigen. Nur Geschenke, die die Wertschätzung für eine gute Beziehung ausdrücken, sind akzeptabel, solange sie keinen überproportionalen Geldwert haben. Die Interessen von VDL müssen immer an erster Stelle stehen. Im Zweifelsfall müssen Sie immer Rücksprache mit Ihrem Vorgesetzten halten.

2.3 Gegen Bestechung und Korruption

Geschäftstransaktionen müssen ehrlich und vertrauensvoll, ohne Bestechung oder Korruption, abgewickelt werden. Im Falle von Korruption missbraucht eine Person ihre Position zum persönlichen oder geschäftlichen Vorteil, zum Beispiel durch Veruntreuung oder Erpressung.

Im Falle von Bestechung besteht das Ziel darin, die Person, die bestochen wird, dazu zu bringen, etwas zu tun oder etwas nicht zu tun, das dann dem Bestecher zugutekommt.

Mitarbeiter oder Leiharbeiter dürfen keinesfalls Bestechungsgelder (einschließlich Schmiergeld) annehmen oder zahlen. Alle Mitarbeiter oder Leiharbeiter, die (internationale) Geschäfte tätigen, müssen mit sämtlichen geltenden Anti-Bestechungs- und Anti-Korruptionsgesetzen vertraut sein und diese einhalten. Wenn Sie mit Korruption oder Bestechung konfrontiert werden oder einen diesbezüglichen Verdacht haben, müssen Sie dies Ihrem Vorgesetzten melden. Wenn dies nicht möglich ist, können Sie die Whistleblower-Regelung von VDL nutzen.

2.4 Einhaltung der Handelsgesetze

Der Import und Export von und/oder der Handel mit Waren, Technologie, Software und Dienstleistungen wird von diversen nationalen und internationalen Handelsgesetzen beschränkt und/oder verboten (die sog. Exportkontrolle). Hierbei handelt es sich beispielsweise um Sanktionen und Freihandelsabkommen. Alle Angestellten, die am Import und Export von und/oder Handel mit Waren und Dienstleistungen beteiligt sind, müssen diese Handelsgesetze und/oder diesbezügliche Vereinbarungen einhalten. Um diese Vorschriften erfolgreich einhalten zu können, müssen Sie unbedingt mit den für die Ausübung Ihrer Tätigkeit geltenden Gesetzen vertraut sein. Dabei spielen Kenntnisse über den Geschäftspartner, den Endnutzer und den Verwendungszweck der Waren eine wichtige Rolle. Im Zweifelsfall müssen Sie immer Rücksprache mit Ihrem Vorgesetzten halten. Die Nichtbeachtung nationaler und internationaler Handelsgesetze kann (den Ruf von) VDL schädigen.

Darüber hinaus können Waren oder Produkte beschlagnahmt, Import- und Exportbeschränkungen auferlegt sowie Geldbußen verhängt werden. Im schlimmsten Fall kann es sogar zu Haftstrafen kommen.

2.5 Maßnahmen gegen Geldwäsche

Die Geschäftstätigkeit von VDL zeichnet sich durch Ehrlichkeit, Integrität und Transparenz aus. VDL möchte sich in keinsten Weise an Aktivitäten beteiligen, deren Gewinne einen illegalen (oder strafbaren) Ursprung haben. Legitime Aktivitäten können zur Geldwäsche oder zur Finanzierung anderer illegaler Aktivitäten, wie u. a. Terrorismus,

genutzt werden. Um dem vorzubeugen, müssen die Mitarbeiter und Leiharbeiter von VDL ihre Geschäftspartner kennen und bezüglich Geschäftspartnern wachsam sein, die zurückhaltend mit Informationen sind, bar zahlen möchten, um Steuerhinterziehung bitten oder Zahlungen auf Konten eines Dritten verrichten möchten. Wenn Sie vermuten oder wissen, dass jemand an illegalen Aktivitäten beteiligt ist, müssen Sie unverzüglich Ihren Vorgesetzten informieren.

2.6 Geistiges Eigentum

Es ist wichtig, dass VDL seine eigenen Betriebsgeheimnisse und sein geistiges Eigentum schützt. Wenn wir dies nicht tun, riskieren wir eine Schädigung unserer Unternehmensaktivitäten und unseres Rufs. Deshalb müssen alle wie auch immer bekanntgewordenen Unternehmensinformationen im weitesten Sinne, für die eine Geheimhaltungspflicht gilt oder von denen berechtigterweise anzunehmen ist, dass eine Geheimhaltungspflicht gilt, geheim gehalten werden.

VDL schützt nicht nur seine eigenen Betriebsgeheimnisse und sein geistiges Eigentum, sondern respektiert auch das geistige Eigentum Dritter. Es ist unseren Mitarbeitern und Leiharbeitern nicht gestattet, vertrauliche Informationen ohne Genehmigung zu erhalten oder zu verbreiten.

2.7 Arbeitsbedingungen

Alle Mitarbeiter und Leiharbeiter von VDL müssen respektvoll behandelt werden. VDL respektiert nationale und internationale Gesetze und Vorschriften in Bezug auf Arbeit und Arbeitsbedingungen (einschließlich Gesundheit, Sicherheit und Umwelt). VDL toleriert keine Kinderarbeit oder Zwangsarbeit und respektiert sämtliche Gesetze zum Thema Kinderarbeit. VDL erwartet dasselbe auch von seinen Kunden, Lieferanten und anderen (Geschäfts-)Partnern.

3. Management und Mitarbeiter von VDL

VDL ist es wichtig, dass in seinen Unternehmen ein angenehmes Arbeitsklima herrscht und das alle Mitarbeiter oder Leiharbeiter sich an ihrem Arbeitsplatz sicher fühlen. Uns ist es wichtig, dass unsere Mitarbeiter mit einem zufriedenen Gefühl nach Hause gehen und den neuen Tag mit einem guten Gefühl und voller Energie beginnen. Dies erhöht nicht nur die Freude an der Arbeit, sondern auch die Produktivität und Funktionsweise von VDL als Organisation. Hierfür sind eine offene Kommunikation miteinander sowie gegenseitige Unterstützung erforderlich. Wir vertrauen darauf, dass unsere Mitarbeiter und Leiharbeiter die Kernwerte und Grundsätze verbreiten und sich trauen, Missstände zur Sprache zu bringen.

3.1 Diversität, gleiche Chancen für alle

Der Erfolg von VDL hängt von der Zusammenarbeit und den Talenten unserer Mitarbeiter ab. Aspekte wie Hautfarbe, Herkunft, Religion, Alter und Geschlecht machen für VDL hierbei keinen Unterschied. VDL möchte, dass alle Mitarbeiter sich im Unternehmen wohlfühlen und dass eine Arbeitsatmosphäre herrscht, in der jeder wachsen und seine Talente voll ausschöpfen kann. Deshalb behandelt VDL alle in ehrlicher, respektvoller und würdevoller Art und Weise. VDL strebt gleiche Chancen für alle an und schätzt alle, die mit ihren Talenten zur Erreichung der Ziele von VDL beitragen.

3.2 Unerwünschtes Verhalten

Unerwünschtes Verhalten wie Mobbing, Diskriminierung, Gewalt und sexuelle Nötigung wird bei VDL nicht toleriert. Mitarbeiter und Leiharbeiter können unerwünschtes Verhalten und andere Missstände ihrem Vorgesetzten oder der Vertrauensperson melden. Unerwünschtes Verhalten kann im schlimmsten Fall zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder der Geschäftsbeziehung führen.

3.3 Datenschutz

VDL ist sehr wichtig, mit personenbezogenen Daten in angemessener und sorgfältiger Weise und in Übereinstimmung mit den gesetzlichen Vorschriften umzugehen. Das gilt nicht nur für die personenbezogenen Daten der Mitarbeiter und Leiharbeiter, sondern auch für die Daten, die VDL von Kunden, Lieferanten und/oder anderen Geschäftspartnern erhält.

Personenbezogene Daten dürfen nur zu bestimmten, genau beschriebenen und gerechtfertigten Zwecken verarbeitet werden. Darüber hinaus müssen personenbezogene Daten gut vor unsachgemäßer Verwendung geschützt werden. Wenn diese Vorschriften nicht eingehalten werden, besteht die Gefahr, dass Mitarbeiter, Leiharbeiter, Kunden und/oder Lieferanten geschädigt werden. Zudem kann VDL und/oder der Ruf des Unternehmens geschädigt werden und VDL kann eine Geldbuße von der niederländischen Datenschutzbehörde (Autoriteit Persoonsgegevens) erhalten.

3.4 Rauchen

In den Gebäuden und auf den Geländen von VDL ist Rauchen ausschließlich an den dazu angewiesenen Stellen erlaubt.

4. Umwelt und Gesellschaft

VDL strebt mit der Entwicklung, der Herstellung und dem weltweiten Vertrieb innovativer, wettbewerbsfähiger Produkte und Dienstleistungen einen Mehrwert für unsere Umwelt an und bringt Menschen und Unternehmen zusammen, um Produkte, Dienstleistungen und Lösungen zu entwickeln, die das Wohlbefinden und den Wohlstand aller verbessern.

Bei VDL engagieren sich alle dafür, sich von der Konkurrenz abzuheben und die besten Ergebnisse zu erzielen. Gemeinsam - denn Menschen sind unser wichtigstes Kapital - zeichnen wir uns durch unser Denken und Handeln aus, und zwar zusammen mit unserem Team und unseren Partnern. Unsere (Übernahme-)Strategie ist auf den Erhalt und die Schaffung von Arbeitsplätzen ausgerichtet.

4.1 Unternehmerische Gesellschaftsverantwortung

VDL betrachtet die soziale unternehmerische Verantwortung (Corporate Social Responsibility) als einen integralen Bestandteil der gesamten Unternehmensstrategie. Dies bedeutet, dass alle Aspekte der sozialen unternehmerischen Verantwortung in organisatorische, prozessbezogene und technische Entscheidungen mit einfließen.

4.2 Nachhaltige Umwelt

Auch wenn der Beitrag von VDL zu verschiedenen Produkten aufgrund unserer Aktivitäten als Zulieferer dem Auge häufig verborgen bleibt, stellen wir Maschinen und Produkte her, die einen wesentlichen Beitrag zu einer besseren Umwelt leisten. Wir tun dies unter anderem in den Bereichen Automobilindustrie (Elektrofahrzeuge und Batterietechnologie), Gesundheitswesen (u. a. Geräte für die Krebsbehandlung) und der Wissenschaft (Erforschung des Weltalls). Wir streben außerdem einen nachhaltigen Materialeinsatz und die Reduzierung von Abfällen an. Mitarbeiter und Leiharbeiter müssen diese Grundsätze bei der Ausübung ihrer Tätigkeit befolgen.

5. Fragen zu diesem Verhaltenskodex

Wenn Sie nach dem Lesen dieses Verhaltenskodex noch Fragen haben, können Sie sich mit folgenden Ansprechpartnern bei der VDL Groep in Verbindung setzen:

Niels Verweij

Legal Counsel
+31 (0)40 292 50 00
n.verweij@vdl.nl

Miel Timmers

Leiter Kommunikation
+31 (0)40 292 50 00
m.timmers@vdl.nl