

VDL Groep



# Gedragscode



Kracht door samenwerking



# Inhoudsopgave

1. Wie dient deze gedragscode na te leven?	4
2. Samenwerken met klanten, leveranciers en andere zakenrelaties	5
3. Management en medewerkers van VDL	7
4. Leefomgeving en maatschappij	8
5. Vragen over deze gedragscode	9

Beste collega,

Kracht door samenwerking. Dat is de basis van VDL Groep, een internationaal industrieel familiebedrijf met 104 bedrijven, verspreid over 20 landen en met ongeveer 17.000 medewerkers. VDL Groep kent een platte organisatiestructuur en beschikt over de open, informele werksfeer van een familiebedrijf waarbij belang wordt gehecht aan bepaalde kernwaarden en uitgangspunten. Deze kernwaarden en uitgangspunten zijn uitgewerkt in deze gedragscode (hierna: de 'code').

Elke VDL-medewerker dient zich aan deze code te houden. Hierbij staat het gebruik van gezond verstand centraal. Wij dienen op een eerlijke en respectvolle wijze met elkaar om te gaan. Niet alleen met elkaar, maar ook met onze klanten, leveranciers en andere zakenrelaties. Op deze manier zorgen we voor elkaar, beschermen we onze relaties en houden we de reputatie van VDL Groep hoog. Daarom moedigen wij het aan om dilemma's die in onze bedrijven spelen bespreekbaar te maken. Indien deze code niet wordt nageleefd, dienen collega's elkaar daar op aan te spreken.

Bij VDL houden wij van uitdagingen, staan we open voor nieuwe ideeën en kunnen we snel schakelen als kansen zich voordoen. Wij geloven erin dat de kracht van het behalen van échte successen ligt in de trots van onze medewerkers die onze producten ontwikkelen en maken. Samen met hen willen we presenteren én verwachtingen overtreffen. Ervoor zorgen dat onze technische innovaties een bijdrage leveren aan het verbeteren van het welzijn en de welvaart van ons allemaal, en aan continuïteit: ons hoogste doel.

Met jouw inzet voor onze uitgangspunten en kernwaarden, zijn wij ervan overtuigd dat we nu en in de toekomst trots kunnen zijn én blijven op VDL Groep. Kracht door samenwerking.

### **Directie VDL Groep**

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

# 1. Wie dient deze gedragscode na te leven?

Deze code dient nageleefd te worden door elke medewerker en inleenkracht van VDL Groep (hierna 'VDL'). Daarnaast worden dienstverleners, die VDL vertegenwoordigen of adviseren, eveneens geacht in overeenstemming met deze code te handelen. Van (andere) zakenrelaties en hun medewerkers verwachten wij dat zij handelen op een wijze die in overeenstemming is met deze code.

## 1.1 Wat kun je doen?

In de uitoefening van je werkzaamheden kunnen bepaalde gedragsrisico's verscholen liggen. Het is van belang dat je deze (gedrags)risico's herkent, begrijpt en weet hoe je deze kunt beheersen. Je dient de dienstverleners met wie je werkt, tevens deze code voor te leggen. Zo kunnen wij er met zijn allen voor zorgen dat ook zij deze code naleven.

Indien je merkt dat bepaalde kernwaarden en/of uitgangspunten niet worden nageleefd door collega's of door dienstverleners die wij inschakelen, dan is het je plicht om dit te melden aan je leidinggevende. Indien dit niet mogelijk is, kun je gebruikmaken van de VDL-klokkenluidersregeling.

## 1.2 Wat zijn de consequenties als deze code niet wordt nageleefd?

Een correcte naleving van de code is niet alleen in het belang van VDL, maar ook in het belang van jezelf. Immers, zo beschermen wij elkaar en zorgen we voor een prettige werkomgeving. Indien je de code niet naleeft, dan kan dit leiden tot sancties en uiteindelijk zelfs tot beëindiging van het dienstverband of werkrelatie. Daarnaast zal VDL bij bepaalde overtredingen genoodzaakt zijn om de autoriteiten in te lichten. De autoriteiten kunnen in zulke gevallen boetes, en in het uiterste geval zelfs een gevangenisstraf, opleggen.

## 2. Samenwerken met klanten, leveranciers en andere zakenrelaties

Naast de productie en levering van hoogwaardige producten en diensten, verwachten onze klanten, leveranciers en andere zakenrelaties een hoge standaard van professionaliteit en integriteit van VDL. Daarbij dient onze omgang met hen altijd in het teken te staan van eerlijkheid en transparantie.

### 2.1 Mededingingsrecht

Om te kunnen ondernemen, is een gelijkwaardig speelveld van essentieel belang. Oneerlijke concurrentie dient voorkomen te worden. Het is daarom van belang dat medewerkers, inleenkrachten en dienstverleners de Nederlandse en Europese wet- en regelgeving inzake mededinging naleven. Ongeoorloofde prijsafspraken, het verdelen van de markt of misbruik van onevenwichtige machtsverhoudingen dienen te allen tijde voorkomen te worden.

### 2.2 Geschenken en representatie

VDL gaat uit van de door ons geleverde kwaliteit van producten en diensten. Daarom accepteren wij geen (aanvullende) afspraken die, direct of indirect, voordelen opleveren voor individuen. Ook onze eigen privébelangen laten we niet meewegen in zakelijke contacten. Geschenken mogen alleen worden geaccepteerd als ze de onafhankelijkheid niet aantasten. Alleen geschenken waarmee de waardering voor een goede relatie wordt uitgedrukt zijn acceptabel, als de geldwaarde daarvan niet disproportioneel is. Het belang van VDL dient altijd voorop te staan. Bij twijfel dien je altijd met je leidinggevende te overleggen.

### 2.3 Anti-omkoping en corruptie

Handelstransacties dienen eerlijk en op basis van vertrouwen plaats te vinden, zonder dat sprake is van corruptie of omkoping. Bij corruptie maakt iemand misbruik van zijn of haar positie voor persoonlijk of zakelijk gewin, bijvoorbeeld door verduistering en afpersing. Bij omkoping is het doel dat de omgekochte iets doet, of juist iets nalaat, waardoor de omkoper voordelen heeft. Een medewerker of inleenkracht mag nooit steekpenningen - inclusief smeergeld - aannemen of betalen.

Elke medewerker of inleenkracht die (internationaal) zakelijke handelingen verricht, dient bewust te zijn van alle toepasselijke anti-omkopings- en corruptiewetten en dient deze na te leven. Indien je te maken krijgt met, of het vermoeden hebt, dat sprake is van corruptie of omkoping, is het je plicht om dit te melden aan je leidinggevende. Indien dit niet mogelijk is, kun je gebruikmaken van de VDL-klokkenluidersregeling.

### 2.4 Naleving handelswetgeving

Diverse nationale en internationale handelswetgeving beperken en/of verbieden de import, export en/of handel in goederen, technologie, software en diensten (ook wel bekend als 'export control'). Hierbij gaat het bijvoorbeeld om sanctiemaatregelen en vrijhandelsakkoorden. Elke medewerker die betrokken is bij de import, export en/of handel in goederen en diensten dient deze handelswetgeving en/of afspraken daarover na te leven. Om deze regels succesvol na te leven, is het van belang dat je bekend bent met de wetgeving die van toepassing is bij de uitoefening van je werkzaamheden. Hierbij is kennis over de partij met wie je zaken doet, de eindgebruiker en het gebruik van de goederen van belang. Bij twijfel dien je altijd je leidinggevende te raadplegen.

Indien je de nationale en internationale handelswetgeving niet naleeft, kan dit (de reputatie van) VDL schaden. Daarnaast kunnen goederen of producten in beslag worden genomen, in- en uitvoerbepalingen worden opgelegd, boetes worden opgelegd en in het uiterste geval zelfs gevangenisstraffen worden opgelegd.

### 2.5 Anti-witwasmaatregelen

VDL doet op een eerlijke, integere en transparante manier zaken, en wenst op geen enkele wijze betrokken te zijn bij activiteiten waarbij de opbrengst een illegale (en strafbare) oorsprong heeft.

Legitieme activiteiten kunnen worden aangewend om geld wit te wassen of om andere illegale activiteiten, waaronder terrorisme, te financieren. Om dit te voorkomen dienen medewerkers en inleenkrachten van VDL hun relaties te kennen en alert te zijn op relaties die terughoudend zijn in het verstrekken van informatie, contante betalingen wensen te verrichten, verzoeken om belasting te ontwijken of om betalingen te voldoen op bankrekeningen van een derde partij. Indien je vermoedt of weet dat een partij betrokken is bij illegale activiteiten, dien je dit onmiddellijk te melden bij je leidinggevende.

## **2.6 Intellectueel eigendom**

Van belang is dat VDL zijn eigen bedrijfsgeheimen en intellectuele eigendom beschermt. In het geval wij dit niet doen lopen we het risico dat we onze bedrijfsactiviteiten schaden, evenals onze reputatie. Daarom dien je alle, op welke wijze dan ook, bekend geworden bedrijfsinformatie, in de ruimste zin van het woord, waaromtrent geheimhouding is opgelegd of waarvan je redelijkerwijs kon vermoeden dat geheimhouding verplicht is, geheim te houden.

VDL beschermt niet alleen zijn eigen bedrijfsgeheimen en intellectuele eigendommen, maar respecteert ook de intellectuele eigendommen van derde partijen. Onze medewerkers en inleenkrachten mogen niet zonder toestemming vertrouwelijke informatie ontvangen of verspreiden.

## **2.7 Arbeidsomstandigheden**

Alle medewerkers en inleenkrachten van VDL dienen met respect te worden behandeld. VDL respecteert nationale en internationale wet- en regelgeving met betrekking tot arbeid en arbeidsomstandigheden (waaronder gezondheid, veiligheid en milieu). VDL tolereert geen kinderarbeid of dwangarbeid en respecteert alle wet- en regelgeving die van toepassing is op kinderarbeid. VDL verwacht dit eveneens van zijn klanten, leveranciers en andere (zaken)relaties.

## 3. Management en medewerkers van VDL

VDL vindt het belangrijk dat bij zijn bedrijven een prettig werkklimaat heerst en dat elke medewerker of inleenkracht zich veilig voelt op de werkvloer. Wij vinden het belangrijk dat onze medewerkers na een werkdag met een voldaan gevoel huiswaarts keren, en met een goed gevoel energiek aan een nieuwe dag beginnen. Dit vergroot niet alleen het plezier in werken, maar ook de productiviteit en het functioneren van VDL als organisatie. Hiervoor is het noodzakelijk dat we open zijn in onze onderlinge communicatie en dat we elkaar bijstaan. We vertrouwen erop dat onze medewerkers en inleenkrachten de kernwaarden en uitgangspunten uitdragen en misstanden durven aan te kaarten.

### 3.1 Diversiteit, gelijke kansen voor iedereen

Het succes van VDL is afhankelijk van de samenwerking en talenten van onze medewerkers. Hierbij maakt VDL geen onderscheid in huidskleur, afkomst, religie, leeftijd en geslacht. VDL wil dat iedereen zich prettig voelt in de organisatie, dat er een werksfeer heerst waarin eenieder zich kan ontwikkelen en waarbij talenten tot hun recht komen. Daarom behandelt VDL eenieder op een eerlijke, respectvolle en waardige manier. VDL streeft naar gelijke kansen voor eenieder en waardeert eenieder die met zijn of haar talenten bijdraagt aan de doelstellingen van VDL.

### 3.2 Ongewenst gedrag

Ongewenst gedrag, zoals pesten, discriminatie, geweld en seksuele intimidatie, wordt bij VDL niet getolereerd. Medewerkers en inleenkrachten kunnen ongewenst gedrag of andere mistanden melden bij hun leidinggevende of de vertrouwenspersoon. Ongewenst gedrag kan uiteindelijk leiden tot beëindiging van het dienstverband of de werkrelatie.

### 3.3 Privacy

VDL vindt het van groot belang om op behoorlijke en zorgvuldige wijze, en in overeenstemming met de wet, om te gaan met persoonsgegevens. Dit geldt niet alleen voor persoonsgegevens van medewerkers en inleenkrachten, maar ook voor de persoonsgegevens die VDL ontvangt van klanten, leveranciers en/of andere relaties.

Persoonsgegevens dienen enkel verwerkt te worden voor bepaalde, uitdrukkelijk omschreven en gerechtvaardigde doeleinden. Daarnaast dienen persoonsgegevens goed te worden beschermd om oneigenlijk gebruik te voorkomen. Wordt hier niet aan voldaan, dan bestaat het risico dat medewerkers, inleenkrachten, klanten en/of leveranciers schade wordt toegebracht. Daarnaast kan VDL (reputatie)schade oplopen en kan de Autoriteit Persoonsgegevens aan VDL een boete opleggen.

### 3.4 Roken

Het is verboden om in en rond de gebouwen van VDL te roken, met uitzondering van de daartoe door VDL aangegeven locaties.

## 4. Leefomgeving en maatschappij

Met de ontwikkeling, productie en wereldwijde verkoop van innovatieve, concurrerende producten en diensten streeft VDL ernaar toegevoegde waarde te leveren aan de wereld om ons heen en brengen we mensen en organisaties samen om producten, diensten en oplossingen te ontwikkelen die het welzijn en de welvaart van ons allemaal verbeteren. Iedereen bij VDL is gedreven om het verschil te maken en de beste resultaten na te streven. Samen, mensen zijn ons belangrijkste kapitaal, excelleren we in ons denken en doen. Met ons team én onze partners. Met ons (acquisitie)beleid streven we naar behoud en groei van de werkgelegenheid.

### 4.1 Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen

VDL ziet maatschappelijk verantwoord ondernemen (MVO) als een integraal onderdeel van het totale ondernemingsbeleid. Dit betekent dat MVO-aspecten worden meegenomen in de besluitvorming van organisatorische, procesmatige en technische zaken.

### 4.2 Duurzame leefomgeving

Hoewel vanwege onze toeleveringsactiviteiten de inbreng van VDL aan diverse producten vaak voor het oog verborgen blijft, maken wij machines en producten die een wezenlijke bijdrage leveren aan een betere leefomgeving. Dat doen we onder andere op het gebied van automotieve (elektrisch rijden en batterijtechnologie), gezondheidszorg (zoals apparaten om kanker te behandelen) en wetenschap (ontdekken van het heelal). Tevens streven we naar duurzaam materiaalgebruik en het reduceren van afval. Medewerkers en inleenkrachten dienen bij hun werkzaamheden deze uitgangspunten na te leven.



## 5. Vragen over deze gedragscode

Mocht je na het lezen van deze gedragscode vragen hebben, dan kun je terecht bij de volgende contactpersonen bij VDL Groep:

**Niels Verweij**

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

**Miel Timmers**

Hoofd Communicatie  
+31 (0)40 292 50 00  
m.timmers@vdl.nl