



# IGEPA Nederland

## Code of Conduct

# Gedragscode (Code of Conduct) Igepa Nederland B.V.

## Onze gedragscode: een basis voor ethisch gedrag

We zetten ons er elke dag weer voor in om het juiste te doen. Dit betekent dat we eerlijk en transparant zakendoen, in overeenstemming met onze gedeelde waarden en in naleving van alle toepasselijke wetten, regels en regelgeving, plus het beleid, de procedures en de richtlijnen van ons bedrijf. Het betekent dat we handelen in opmerste integriteit en dat we ons continu laten leiden door een sterk ethisch besef.

De gedragscode zet de kernwaarden van Igepa Nederland BV (Igepa) uiteen en geeft aan volgens welke normen we zaken doen. De code beschrijft hoe we ons tot onze werknemers, onze klanten, onze leveranciers, onze aandeelhouders, de samenleving en het milieu waarin we wonen en werken verhouden.

De gedragscode is van toepassing voor alle medewerkers van Igepa. Ieder van ons is persoonlijk verantwoordelijk voor het hooghouden van de correcte en ethische cultuur bij Igepa. Alle medewerkers erkennen de principes van de "Global Compact" van de Verenigde Naties en de conventies van de "International Labour Organisation" (ILO), welke deel uit maken van deze gedragscode. De principes die in deze gedragscode zijn uiteengezet, moeten niet worden gezien als maximumvereisten, maar moeten indien mogelijk worden overschreden.

De directie van Igepa vraagt eenieder kennis te nemen van de gedragscode en het Speak Up beleid. En in gevallen dat u twijfelachtig gedrag ziet of vermoedt, Speak Up!

## Ethiek en zakelijk gedrag

### 1. Juridische basis

Alle medewerkers van Igepa dienen zich te houden aan de wetgeving van Nederland, inclusief de wetgeving betreffende antitrustwetgeving, milieubescherming, gezondheid en veiligheid op het werk en internationale handelsregelgeving

### 2. Eerlijke en faire handelsmanieren

Alle medewerkers van Igepa moeten hun zakelijke aangelegenheden eerlijk en integer doen. In de omgang met elkaar, met klanten, leveranciers en concurrenten, evenals met de overige ondernemingen binnen de Igepa Group, moeten werknemers zich eerlijk, ethisch en legaal gedragen

### 3. Boekhouding

Alle boekhoudprocessen moeten te allen tijde correct en adequaat worden uitgevoerd, inclusief rapporten, facturen en financiële overzichten. Onjuiste invoer is op geen enkel moment toegestaan. Er mogen op geen enkel moment betalingen worden goedgekeurd en gedaan die niet corresponderen met de onderliggende documenten.

#### **4. Omkoping**

In geen geval mogen werknemers van Igepa directe of indirecte betalingen, geschenken, diensten of andere diensten of gunsten aan andere mensen doen, of van andere mensen ontvangen, als dergelijke diensten dienen om deze persoon op ongepaste wijze te beïnvloeden ten gunste van de bedrijfsvoering van Igepa Nederland.

#### **5. Ongepast gedrag**

Werknemers moeten bijzondere aandacht besteden aan situaties die de schijn wekken van ongepast gedrag of onregelmatigheden, evenals schendingen van dit beleid. Als werknemers overwegen om ongepast gedrag publiekelijk bekend te maken, moet vooraf de directie of de Compliance Officer van Igepa worden geïnformeerd.

#### **6. Gebruik van bedrijfseigendommen**

Werknemers mogen in geen geval bedrijfseigendommen verduisteren of misbruiken. Bij Igepa beschermen we onze vertrouwelijke informatie alsook de vertrouwelijke en persoonlijke informatie van onze werknemers, onze klanten en onze leveranciers. We moeten de activa van Igepa beschermen tegen diefstal, verlies en misbruik. Persoonlijk gebruik van bepaalde activa binnen redelijke grenzen is toegestaan, maar het gebruik moet passen en wettig zijn, en mag nooit het werk of het werk van collega's bij Igepa hinderen.

#### **7. Vertrouwelijke informatie**

Medewerkers zijn verplicht om alle informatie die door Igepa of haar klanten wordt toevertrouwd vertrouwelijk te behandelen. Vertrouwelijke informatie is alle informatie die niet publiekelijk beschikbaar is en die, indien gepubliceerd, een negatief effect zou kunnen hebben op de bedrijfsvoering of klantrelaties, of een positief effect zou kunnen hebben op de concurrentie.

#### **8. Aannemen van geschenken en entertainment**

Het is medewerkers niet toegestaan geschenken, entertainment of gastvrijheid te accepteren van bedrijven die als leverancier, klant of opdrachtnemer aan Igepa zijn gelieerd. Uitzonderd hiervan zijn die waarvan de waarde onbeduidend is, zodat geen invloed op de werknemer van Igepa kan uitoefenen.

#### **9. Aanbieden van geschenken en entertainment**

Het is medewerkers niet toegestaan geschenken, entertainment of gastvrijheid aan te bieden aan huidige of potentiële klanten en leveranciers, tenzij kan worden aangenomen dat de waarde zo onbeduidend is dat de loyaliteit van de ontvanger aan zijn bedrijf niet kan worden aangenomen.

#### **10. Concurrentiebeding**

Concurrentiewetten zijn opgesteld om concurrentie te stimuleren en klanten te beschermen tegen oneerlijke zakelijke praktijken. Deze wetten en het beleid van Igepa verbieden gedrag dat als concurrentiebeperkend wordt gezien. Het is medewerkers niet toegestaan om in welke vorm dan ook te werken voor bedrijven die indirect concurreren met Igepa. Dit geldt ook voor alle bedrijven die momenteel een zakelijke relatie hebben met Igepa of dit nastreven.

#### **11. Speak Up beleid**

Vertrouwen en integriteit zijn van het grootste belang voor Igepa. Wangedrag en kwade praktijken beschadigen vertrouwen en brengen onze reputatie en ons bedrijf in gevaar. De beste manier om het vertrouwen te beschermen is om werknemers te laten weten dat ze bij oprechte vermoedens van fout gedrag over een veilige omgeving beschikken waarin ze hierover iets kunnen zeggen, zonder bang te zijn voor vergelding of straf. Hoewel Speak Up toepassen soms moeilijk is, vereisen onze gedeelde waarden van ons dat we het juiste doen, zelfs als we ons er ongemakkelijk bij voelen. Er zijn verschillende manieren waarop u fout gedrag kunt melden volgens ons Speak Up beleid.

U kunt contact opnemen met:

\* Uw manager

\* Uw overkoepelende manager

\* Onze Compliance Officer de heer den Biesen, bereikbaar op het telefoonnummer 088-3445705 of edenbiesen@igepa.nl

\* Het externe Speak Up meldpunt. Igepa heeft onder het telefoonnummer 088-1331 000 een extern meldpunt ingericht bij het Huis voor Klokkenluiders waar, op verzoek vertrouwelijk en/of anoniem, informatie, vragen en suggesties kan worden gegeven. In dergelijke nalevingskwesaties kan een e-mail, desgewenst ook vertrouwelijk, worden verzonden naar: contact@huisvoorklokkenluiders.nl

De directie van Igepa garandeert dat geen enkele medewerker die gebruik maakt van de externe en/of interne contactmogelijkheden schade of enig ander nadeel zal ondervinden

## Medewerkers

### 1. Geen discriminatie

We streven naar een algemene bescherming van de waardigheid op de werkplek. Elk verbaal of fysiek gedrag dat de waardigheid van de werknemer schendt, is verboden. Dit geldt ook voor klanten en leveranciers. Bij Igepa waarderen we diversiteit in de achtergrond, levenservaring en overtuigingen van mensen. Elke discriminatie, in welke vorm dan ook, is verboden. We maken ons hard voor gelijke kansen en zijn vastbesloten om onze werkplekken vrij te houden van discriminatie en pesterijen op basis van ras, geslacht, leeftijd, huidskleur, nationaliteit, geloofsovertuiging, politieke overtuiging, lidmaatschap van een werknemersorganisatie, lichamelijke of geestelijke handicap, etnische, nationale en sociale afkomst, seksuele geaardheid of andere persoonlijke kenmerken. We werven, huren, plaatsen, trainen, betalen en ontwikkelen de beste mensen voor de functie op basis van verdienste en aan het werk gerelateerde vaardigheden. Het principe van gelijke beloning is volledig geïmplementeerd. Wij zorgen voor gelijke kansen in werving en tewerkstelling.

### 2. Kinder- en dwangarbeid

We verbieden het in dienst nemen van werknemers die de door de ILO vastgestelde minimumleeftijd nog niet hebben bereikt. Er mag geen beperking van de schoolmogelijkheden zijn door het in dienst nemen van de werknemers. Daarnaast zijn alle werkzaamheden van medewerkers die van een persoon onder dreiging van straf worden verlangd of die niet vrijwillig worden verricht, verboden. We zetten ons ook in om deze vormen van onmenselijk werk binnen de toeleveringsketen uit te bannen.

### 3. Vrijheid van vereniging

Wij respecteren ieders recht op vrijheid van vereniging. De werknemers dienen te worden beschermd tegen elke andere behandeling die verband houdt met hun dienstverband en die gericht is tegen de vrijheid van vereniging. De uitoefening van het dienstverband mag niet worden aangetast.

In het geval dat nationale normen het recht om zich te organiseren en het recht op collectieve onderhandelingen beperken, moet ten minste de vrije en onafhankelijke vereniging van werknemers voor het voeren van onderhandelingen mogelijk en toegestaan worden gemaakt.

### 4. Werktijden en arbeidsovereenkomst

Wij zorgen voor een duidelijk gedocumenteerde arbeidsrelatie, een eerlijke beloning en het verlenen van alle wettelijke privileges.

De werkuren zijn onderworpen aan de toepasselijke wetgeving, om te voldoen aan industriële normen of de relevante ILO-conventies, afhankelijk van welke regelgeving strenger is. De maximaal toelaatbare arbeidstijd zoals vastgelegd in de Arbeidstijdenwet en het Arbeidstijdenbesluit wordt nageleefd.



Daarnaast zijn de relevante nationale en internationale normen, met name de uitzonderingen van de ILO, van toepassing op individuele beroepen en vormen van arbeid, evenals in het geval van ernstige verstoringen van de reguliere bedrijfsvoering.

Overwerk wordt betaald in overeenstemming met de nationale normen. Overwerk geschied op vrijwillige basis.

#### **5. Beloning**

Wij garanderen dat het loon van de werknemers minimaal gelijk is aan het wettelijk minimumloon. Het betaalde loon moet voldoende zijn om de basisbehoeften van de werknemers te dekken. Illegale en ongerechtvaardigde inhoudingen op het loon, vooral die in de vorm van directe looninhoudingen of indirecte disciplinaire maatregelen zijn verboden. Het loon moet worden uitbetaald op een manier die voor de werknemer praktisch is. De werknemers worden regelmatig en gedetailleerd geïnformeerd over de samenstelling van hun bezoldiging in een begrijpelijke vorm.

#### **6. Gezondheid en veiligheid**

Wij zorgen voor een veilige en gezonde werkomgeving en naleving van de wettelijke bepalingen met betrekking tot de omgang met stoffen die schadelijk zijn voor de gezondheid en de veiligheidsvoorschriften op de werkplek. Voor dit doel worden systemen gebruikt om een potentieel risico voor de gezondheid en veiligheid van werknemers te onderkennen en te vermijden of hierop te reageren. We zorgen er ook voor dat medewerkers regelmatig worden geïnformeerd en getraind over toepasselijke gezondheids- en veiligheidsnormen en veiligheidsmaatregelen. Verplichting in deze dienen opgevolgd te worden.

Tiel, 21 maart 2022

Igepa Nederland BV

---

Hans-Jürgen Caspers  
Algemeen Directeur