

# Bindende gedragsrichtlijnen

## Voorwoord

Wij aanvaarden volledig onze maatschappelijke verantwoordelijkheid in het kader van onze bedrijfsactiviteiten in de hele wereld (internationaal vaak “CSR”<sup>1</sup> genoemd). Deze bindende gedragsrichtlijnen (in het hiernavolgende “Code of Conduct” of “CSR” genoemd) leggen als leidraad vast wat dit met name betekent ten aanzien van arbeidsvoorwaarden, maatschappelijke aanvaardbaarheid en milieuverenigbaarheid en transparantie, samenwerking op basis van vertrouwen en dialoog. De inhoud van deze CoC, die in samenwerking met dochterondernemingen is ontwikkeld en afgestemd, is een uitdrukking van onze gezamenlijke basis van normen en waarden, zoals deze in onze visie en missie is gedefinieerd en in het bijzonder in ons streven naar een sociale markteconomie is gegrondvest. De CoC is bedoeld als vrijwillige verplichting.

## 1. Basisbegrip van maatschappelijk verantwoord ondernemingsbeleid

Aan deze CoC ligt een gezamenlijk basisbegrip van maatschappelijk verantwoord ondernemingsbeleid ten grondslag. Dit betekent dat wij onze verantwoordelijkheid nemen door rekening te houden met de gevolgen van de zakelijke beslissingen en handelingen in economisch, technologisch, alsook in maatschappelijk en ecologisch opzicht en door te zorgen voor een evenwichtige behartiging van belangen. Wij dragen binnen het bestek van onze bestaande mogelijkheden en handelingsruimte op de plaatsen waar wij actief zijn vrijwillig bij aan het welzijn en aan de duurzame ontwikkeling van de mondiale samenleving. Wij oriënteren ons daarbij aan universele ethische waarden en principes, in het bijzonder aan integriteit en rechtschapenheid en aan het respect voor de menselijke waardigheid.

## 2. Reikwijdte

- 2.1 Deze CoC geldt voor alle vestigingen en bedrijfsonderdelen van VEGA over de hele wereld.
- 2.2 Wij verplichten ons de naleving van de inhoud van deze CoC ook bij onze leveranciers en in de overige waardeketen binnen het bestek van onze bestaande mogelijkheden en handelingsruimte te eisen.

<sup>1</sup> CSR = Corporate Social Responsibility

### 3. Hoekstenen van maatschappelijk verantwoord ondernemingsbeleid

Wij sturen er actief op aan dat de in het hiernavolgende genoemde waarden en principes blijvend in acht worden genomen en worden nageleefd.

#### 3.1 Naleving van de wet

Wij houden ons aan de geldende wet- en regelgeving in de landen waar wij actief zijn. In landen met een zwak institutioneel kader toetsen wij zorgvuldig welke goede ondernemingspraktijk uit ons eigen land moet worden toegepast ter ondersteuning van een verantwoord ondernemingsbeleid.

#### 3.2 Integriteit en principes van ondernemingsbeleid

- Wij oriënteren ons handelen aan universele ethische waarden en principes, in het bijzonder aan integriteit, rechtschapenheid, respect voor de menselijke waardigheid, openheid en het niet discrimineren van godsdienst, ideologie, geslacht en etnische herkomst
- Corruptie en omkoping in de betekenis van het Verdrag van de Verenigde Naties tegen corruptie<sup>2</sup> wijzen wij af. Wij bevorderen op de juiste wijze transparantie, moreel correct handelen en een verantwoorde leiding en controle over de onderneming
- Wij houden ons aan de wet- en regelgeving van het kartel- en mededingingsrecht, streven naar erkende ondernemingspraktijken en naar een eerlijke concurrentie. Wij maken geen afspraken met concurrenten om bindende prijzen vast te leggen, aanbiedingen af te stemmen of markten (branches, producten, gebieden, klanten) te verdelen
- Wij nemen alle exportcontrole- en douanevoorschriften in acht die in de desbetreffende landen gelden. Alle medewerkers die te maken hebben met de in- en uitvoer van goederen, diensten of technologieën, verplichten zich de geldende wet- en regelgeving betreffende economische sancties, exportcontrole en import na te leven

#### 3.3 Consumentenbelangen

Voor zover er consumentenbelangen in het spel zijn, houden wij ons aan voorschriften die de belangen van consumenten beschermen en aan de juiste verkoop-, marketing- en voorlichtingspraktijken. Speciale aandacht wordt daarbij geschonken aan groepen die met name bescherming behoeven (bijvoorbeeld jongeren).

#### 3.4 Communicatie

Over de eisen van deze CoC en over de invoering ervan communiceren wij open en dialooggericht met medewerkers, klanten, leveranciers en andere groepen belang- en rechthebbenden. Alle documenten en stukken worden met gepaste zorgvuldigheid opgemaakt, op de juiste wijze bewaard en niet onrechtmatig aangepast of vernietigd. Bedrijfsgeheimen en zakelijke gegevens van onze partners worden behandeld als gevoelige en vertrouwelijke informatie.

<sup>2</sup> Verdrag van de Verenigde Naties tegen corruptie, tot stand gekomen in 2003, in werking getreden in 2005

### 3.5 Mensenrechten

Wij zetten ons in voor de bevordering van de rechten van de mens. Wij respecteren de mensenrechten in overeenstemming met het handvest voor de rechten van de mens van de VN<sup>3</sup>, in het bijzonder de hiernavolgend genoemde rechten:

- Privacy  
Bescherming van de privacy
- Gezondheid en veiligheid  
De zorg voor gezondheid en arbeidsveiligheid, in het bijzonder het waarborgen van een veilige en gezondheidsbevorderende werkomgeving ter voorkoming van ongevallen en letsel
- Intimidatie  
Bescherming van medewerkers tegen lijfstraffen en tegen fysieke, seksuele, psychische of verbale intimidatie en misbruik
- Vrijheid van mening  
Bescherming en verlening van het recht op vrijheid van mening en meningsuiting

### 3.6 Arbeidsvoorwaarden

Wij houden ons aan de volgende fundamentele arbeidsnormen van de ILO<sup>4</sup>:

- Kinderarbeid  
Het verbod op kinderarbeid, dat wil zeggen, het in dienst hebben van personen jonger dan vijftien jaar, mits de lokale wetgeving geen hogere leeftijdsgrenzen vastlegt en mits geen uitzonderingen zijn toegestaan<sup>5</sup>
- Dwangarbeid  
Het verbod op elke vorm van dwangarbeid<sup>6</sup>
- Betaling  
De arbeidsnormen betreffende vergoeding, in het bijzonder betreffende het vergoedingsniveau in overeenstemming met de toepasselijke wet- en regelgeving<sup>7</sup>
- Werknemersrechten  
De inachtneming van het recht van werknemers op vrijheid van vereniging en vergadering en het recht op collectieve onderhandelingen, voor zover dit in het desbetreffende land wettelijk toegestaan en mogelijk is<sup>8</sup>
- Verbod op discriminatie  
Niet-discriminerende behandeling van alle medewerkers<sup>9</sup>.  
Voor het in dienst nemen, de toegang tot vervolgoopleidingen en promotie tellen uitsluitend de capaciteiten, de prestaties en het gedrag van de medewerker. Niemand mag vanwege zijn etnische herkomst, nationaliteit, geslacht, godsdienst of ideologie, leeftijd of fysieke gesteldheid worden benadeeld

<sup>3</sup> Universele Verklaring van de Rechten van de Mens, VN-resolutie 217 A (III) van 1948

<sup>4</sup> ILO = International Labour Organization = Internationale Arbeidsorganisatie

<sup>5</sup> ILO-verdrag 138 van 1973 en ILO-verdrag 182 van 1999

<sup>6</sup> ILO-verdrag 29 van 1930 en ILO-verdrag 105 van 1957

<sup>7</sup> ILO-verdrag 100 van 1951

<sup>8</sup> ILO-verdrag 87 van 1948 en ILO-verdrag 98 van 1949

<sup>9</sup> ILO-verdrag 111 van 1958

### 3.7 Werktijden

Wij houden ons aan de arbeidsnormen betreffende de maximaal toegestane werktijd.

### 3.8 Milieubescherming

Wij voldoen aan de bepalingen en normen ten aanzien van milieubescherming welke van toepassing zijn op onze verschillende bedrijven en gaan op al onze vestigingen milieubewust te werk. Voorts gaan wij verantwoord om met natuurlijke hulpbronnen in overeenstemming met de principes van de Verklaring van Rio de Janeiro<sup>10</sup>.

### 3.9 Maatschappelijke betrokkenheid

Wij dragen bij aan de maatschappelijke en economische ontwikkeling van het land en de regio waar bij actief zijn en ondersteunen de vrijwillige activiteiten die onze medewerkers daar ontplooiën.

## 4. Realisatie en handhaving

Wij ondernemen alle daartoe geschikte en passende inspanningen om de in deze CoC beschreven principes en waarden voortdurend te realiseren en toe te passen. Partners in contracten worden desgevraagd en in het kader van wederkerigheid geïnformeerd over de essentiële maatregelen, zodat kan worden gevolgd hoe de naleving principieel wordt gewaarborgd. Er kan echter geen aanspraak worden gemaakt op de bekendmaking van bedrijfs- en handelsgeheimen, op de concurrentie betrekking hebbende informatie of andere informatie die moet worden beschermd.

## 5. Feiten en cijfers

- Bedrijfsnaam: VEGA Grieshaber KG (Kantongerecht Freiburg HRA 680687)
- Rechtsvorm: Commanditaire vennootschap
- Beherend vennoten: Isabel Grieshaber; Grieshaber Holding GmbH, Gevestigd te: Wolfach (Kantongerecht Freiburg HRB 680271; directie: Isabel Grieshaber, Günter Kech, Markus Kniesel)
- Jaar van oprichting 1959
- BTW-identificatienummer: DE 143030199
- Soort activiteiten: fabrikant van niveau- en drukmeettechniek
- Verkoop: wereldwijd
- Aantal medewerkers: 915 (academisch opgeleide medewerkers: 256, geschoolde productiemedewerkers: 103, commercieel geschoolde medewerkers: 127, technisch opgeleide medewerkers in een functie buiten hun vakgebied: 78, medewerkers met opleiding: 276, medewerkers zonder opleiding: 23, leerlingen: 52, stand: 12/2021)
- Banken: Commerzbank Villingen-Schwenningen (IBAN: DE39 6424 0071 0220 0657 00, BIC: COBADEFF642), Sparkasse Wolfach (IBAN: DE34 6645 2776 0001 0695 50, BIC: SOLADES1WOF)
- Verzekering: AXA Versicherung AG, HDI Global SE
- Kwaliteitsmanagementsysteem: ISO9001:2015
- Milieumanagementsysteem: ISO14001:2015

<sup>10</sup> De 27 principes van de 'Rio Declaration on Environment and Development' van 1992 als resultaat van de Conferentie van de Verenigde Naties over Milieu en Ontwikkeling in Rio de Janeiro