

# Code

---

voor leveranciers en zakenpartners



# Code voor leveranciers en zakenpartners

■ **Wanzl heeft voor zijn medewerkers** een gedragscode opgesteld, waarin fundamentele gedragsregels voor de omgang met medewerkers, klanten, zakenpartners, het milieu en de maatschappij worden vastgelegd. Wij streven ernaar dat elke prestatie die verband houdt met ons eindproduct wordt geleverd volgens de principes van deze gedragscode. Daarom verwachten wij ook van onze zakenpartners en leveranciers dat zij de waarden in acht nemen die wij naleven. Wij verzoeken u de hierna genoemde punten te erkennen en de implementatie ervan in uw bedrijf te bevestigen, voor zover dit verband houdt met uw bedrijfsactiviteiten.

## Naleving van wet- en regelgeving

Het naleven van alle nationale wetten en voorschriften is een topprioriteit bij onze activiteiten. Dit geldt ook voor internationaal geldende wetten en voorschriften, voor zover de bedrijfsactiviteiten dit vereisen. Naast de geldende wettelijke vereisten worden de ETI Base Code, de basisprincipes van het UN Global Compact en de fundamentele arbeidsnormen van de ILO ondersteund en wordt de naleving ervan gewaarborgd.

## Mensenrechten

In de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens van 10 december 1948 hebben de Verenigde Naties een duidelijke toezegging gedaan wat betreft de mensenrechten. Deze worden volledig gerespecteerd.

## Arbeidsvoorwaarden

Wanzl hecht veel waarde aan het welzijn van zijn werknemers. Om dit te waarborgen, zijn de volgende punten van centraal belang:

- Elke vorm van discriminatie op grond van geslacht, leeftijd, huidskleur, etnische afkomst, seksuele identiteit, handicap, godsdienst of overtuiging wordt niet getolereerd. Dit geldt zowel voor de werving van werknemers als voor een lopend dienstverband.
- Voor het dienstverband van minderjarigen moeten de bijzondere wettelijke bepalingen strikt worden nageleefd. Kinderarbeid wordt afgewezen.
- De geldende regelingen met betrekking tot de werktijden moeten worden nageleefd.
- De beloning van de medewerkers en de overige voordelen voor de medewerkers zijn eerlijk en voldoen ten minste aan de toepasselijke wettelijke en individuele en collectieve arbeidswetgeving, in het bijzonder met betrekking tot minimumlonen.

- Elke vorm van dwangarbeid is verboden. Dit omvat in het bijzonder het inhouden van delen van het loon of documenten van een werknemer. Verder zijn lichamelijke straffen, dwang, verbaal geweld en dergelijke verboden.
- De werknemers kunnen zich vrij aansluiten bij werknemersvertegenwoordigingen of andere verenigingen.

## Veiligheid en gezondheid op het werk

Er wordt gezorgd voor veilige en gezonde arbeidsomstandigheden voor de medewerkers. Daartoe bestaat er een gezondheids- en veiligheidsorganisatie die maatregelen moet bepalen en implementeren om de arbeidsomstandigheden te bewaken en te verbeteren. De in het betreffende land geldende wetten en voorschriften worden nageleefd.

## Bescherming van de gezondheid en veiligheid van de werknemers

Risico's (met name chemische, fysieke, mechanische en biologische risico's) worden geïdentificeerd en er worden maatregelen genomen om de bescherming van de werknemers op hun werkplek en in de beschikbare infrastructuur te waarborgen.

## Bediening en onderhoud van installaties

De nodige procedures en middelen om een veilige werking en een adequaat onderhoud van de installaties (productie, bevoorrading enz.) te waarborgen, zijn aanwezig.

## Crisismanagement

Noodsituaties worden geïdentificeerd en beoordeeld. Alle nodige maatregelen worden genomen om de impact ervan te minimaliseren, zowel op de locatie zelf als daarbuiten, door middel van noodplannen.

## Milieubescherming en duurzaamheid

De verantwoordelijkheid voor de volgende generaties is van bijzonder belang. Daarom is een zorgvuldige omgang met de beschikbare hulpbronnen en het behoud van goede milieuomstandigheden onontbeerlijk. Bij alle bedrijfsactiviteiten moet dan ook altijd aandacht worden besteed aan duurzaam ondernemen. Zowel bij de ontwikkeling van nieuwe producten en diensten als bij de exploitatie van productiefaciliteiten moet ervoor worden gezorgd dat de impact op het milieu en het klimaat zo klein mogelijk blijft. Ook op het gebied van afvalbeheer en recycling van grondstoffen moeten deze aspecten altijd in overweging worden genomen. Alle toepasselijke milieuwetten en -voorschriften worden nageleefd.

## Ethische bedrijfsvoering

Bij alle zakelijke overwegingen moeten er ook morele en ethische overwegingen in acht worden genomen. De belangrijkste principes hierbij zijn:

- Corruptie is geen middel om opdrachten binnen te halen. De medewerkers worden hierover regelmatig geïnstrueerd.
- Eventuele belangenverstrengeling moet onmiddellijk aan Wanzl worden gemeld.
- Prijsafspraken, uitwisselingen over verkoopstrategieën, marges, een concurrentieverbod of vergelijkbare handelingen zijn verboden.
- De geldende bepalingen inzake gegevensbescherming moeten worden nageleefd. Met name informatie over Wanzl die niet algemeen bekend is, moet geheim en vertrouwelijk worden behandeld.
- Witwassen van geld of andere dubieuze financiële transacties worden niet getolereerd.
- Alle toepasselijke exportcontroles, sancties en douanewetten en -voorschriften, met inbegrip van biedingen.

## Verantwoordelijkheid binnen de toeleveringsketen

Door geschikte maatregelen wordt ervoor gezorgd dat in elk geval de wettelijke due diligence-verplichtingen binnen de eigen toeleveringsketen worden nageleefd.

## Klokkenluidersysteem

Wanzl moedigt iedereen aan om overtredingen van de bepalingen van deze code of van de Wanzl-gedragscode via ons elektronische meldingsportaal, telefonisch of per brief, te melden. De Wanzl-groep schakelt voor dit doel onafhankelijke ombudsmedewerkers van accountantskantoor BDO in.

Wie de ombudsmannen zijn en hoe u hen kunt bereiken, vindt u op internet op:

**[www.wanzl.com/Compliance](http://www.wanzl.com/Compliance)**

## Naleving van deze code

Wanzl behoudt zich het recht voor om te controleren of de door deze code gestelde eisen in acht worden genomen. Dit kan bijvoorbeeld gebeuren door het vragen naar zelfbeoordelingen of door audits op locatie.

Als er een overtreding wordt vastgesteld, stelt de leverancier een rapport op over het incident en legt corrigerende maatregelen vast.

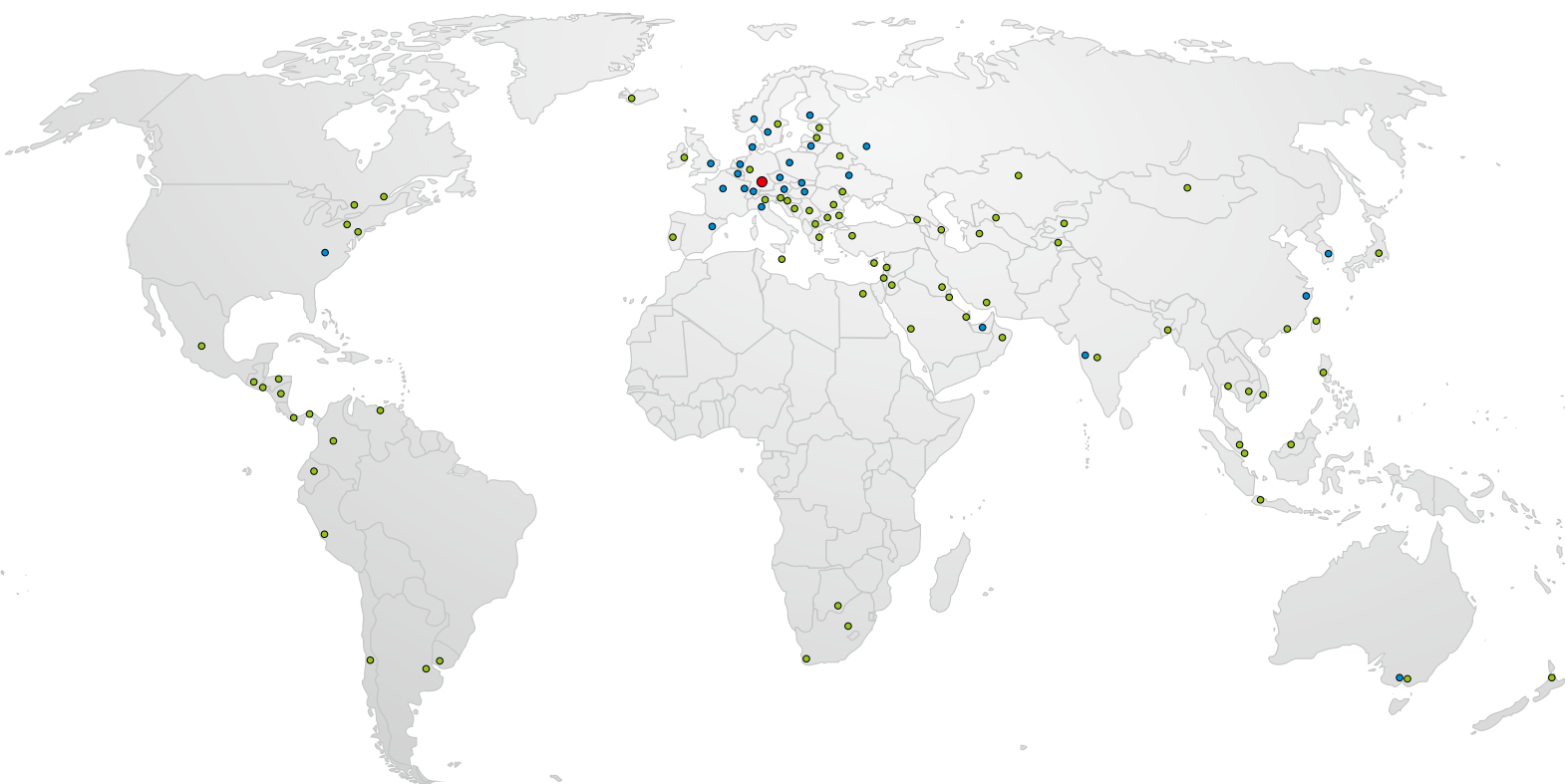
■ **Met uw handtekening** op een afzonderlijk schrijven verklaart u dat u de maatregelen die vereist zijn om de bovengenoemde punten in uw bedrijf te implementeren, zult waarborgen. Dit omvat ook het voortdurend controleren van de naleving en het delen van informatie met de betrokken medewerkers.

Meer informatie vindt u in onze gedragscode op internet:

**[www.wanzl.com/Compliance](http://www.wanzl.com/Compliance)**

Bij vragen kunt u contact opnemen met:

**Wanzl GmbH & Co. Holding KG**  
**Michael Glogger, Compliance Officer**  
**Rudolf-Wanzl-Straße 4**  
**89340 Leipheim / Duitsland**  
**[compliance@wanzl.com](mailto:compliance@wanzl.com)**  
**Telefoon +49(0)82 21 729-67 77**



**Wanzl wereldwijd**

- Hoofdvestiging
- Vestigingen
- Vertegenwoordigingen



YouTube



**DUITSLAND**

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