

EVVA | CODE OF CONDUCT

Respect en standhouden.
In woorden en daden.

**Deze gedragscode is bindend.
Neem hem dan ook absoluut
in acht.**

Bij onduidelijkheden kunt u altijd contact opnemen met uw leidinggevende of HR.

Neem als medewerker ook de IT-richtlijnen, alsook de Social-Media-richtlijnen van EVVA in acht. In intranet onder:

 onze EVVA > missie, waarden & richtlijnen

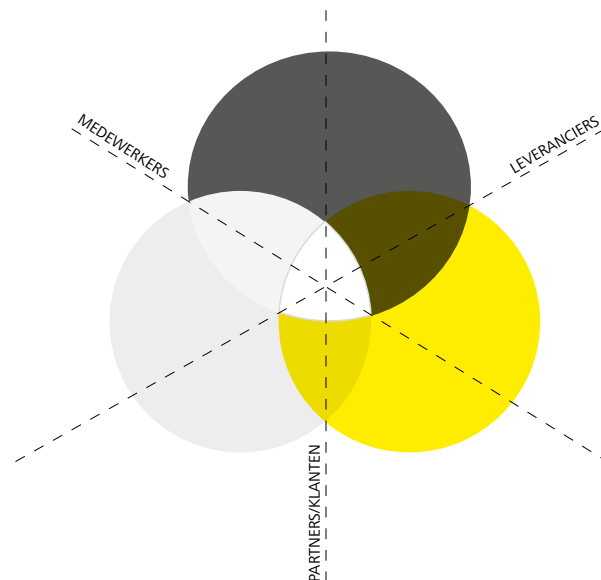


Waartoe dient een gedragscode?

EVVA is internationaal actief. Opzettelijke of onopzettelijke overtreding van de wetten van een land kunnen financiële nadelen opleveren en ons imago schade berokkenen. Als EVVA-medewerker moet u zich altijd informeren over de wetten en richtlijnen voor uw eigen taakgebied. Neem bij twijfel liever contact op met uw leidinggevende. Overtredingen van de wet en de bepalingen van deze gedragscode kunnen straf- en burgerrechtelijke consequenties inhouden als regresvorderingen en claims tot schadevergoeding. Luister bij uw besluiten ook naar uw gezonde verstand.

Voor wie is hij geldig?

De gedragscode geldt voor alle medewerkers van de EVVA-groep. Hiertoe behoren alle bedrijven waarin de EVVA-groep direct of indirect ten minste 50% deelneemt of waarover zij op een andere wijze controle uitoefent. EVVA verstrekt de gedragscode ook aan bedrijven met een lager aandeel en aan belangrijke zakenpartners, als basis voor hun beslissingen.



Bij EVVA willen we een voorbeeld zijn en ons gedragen volgens onze waarden als familiebedrijf. De mogelijkheden om verkeerd te handelen, kunnen enorm zijn. Uit hebzucht, gebrek aan respect of gewoon door niet goed na te denken. Maar ongeacht wat anderen doen – **wij blijven op het juiste pad.**

Wat we daaronder verstaan, moet u als medewerker, leverancier, partner of klant door deze gedragscode – de Code of Conduct van EVVA – worden duidelijk gemaakt. Hij helpt ons allen, de juiste beslissingen te nemen, om te allen tijde als eerlijk, betrouwbaar en fair mens in de spiegel te kunnen kijken.

www.evva.com/csr – hier vindt u onze missie, onze waarden, de Code of Conduct en alles omtrent duurzaam handelen bij EVVA.

1. Wij communiceren professioneel.

Als medewerker bent u de belangrijkste ambassadeur van EVVA. Uw gesprekspartner moet altijd zien dat u er trots op bent EVVA te vertegenwoordigen. Dit geldt ook voor uw bijdragen aan sociale media. Het best gedraagt men zich ten opzichte van derden zo, hoe men zelf het liefst behandeld wil worden: eerlijk, fair, met respect en professioneel. Ook wanneer anderen dit niet doen.

Voorbeeld: de bijeenkomst begint. Uw gesprekspartner werkt onvriendelijk en gestresst. U blijft zakelijk en beleefd. Als snel blijkt: uw gesprekspartner had weer eens in de file gestaan en had een paar minuten nodig om zich te ontspannen.

Voorbeeld: een gerucht opgepikt? Laat u niet irriteren. Vraag proactief bij uw leidinggevende na of bij het info-ontbijt.



Onze EVVA-methode. Begin

2. Wij zijn discreet.

- › Vertrouwelijke informatie moet in het bedrijf blijven. Stel – mondeling of schriftelijk – alleen informatie aan derden ter beschikking die nadrukkelijk voor publicatie is vrijgegeven door uw directeur, leidinggevende of verantwoordelijke voor de communicatie.
- › Let er op dat u alle bedrijfsinformatie (documenten, tekeningen, enz.) en hun kopiën veilig bewaard. Op zakenreis? Bescherm deze informatie bv. op de laptop tegen inzage/toegang door derden. Onze IT-richtlijnen voor het veilige gebruik van uw hard- en software helpen u op dit punt verder.
- › Alle bedrijfsgeheimen vallen onder strikte geheimhouding. Daartoe behoren bv. vragen over onderzoek en ontwikkeling, acquisitie, strategie of essentiële investeringen. Deze informatie is alleen bestemd voor medewerkers die deze voor hun werk nodig hebben. Neem ook geheimhoudingsovereenkomsten in uw dienstcontract in acht, alsook met contractpartners van EVVA. De verplichting tot geheimhouding blijft overigens ook onbeperkt gelden na beëindiging van het dienstverband.

Voorbeeld: "Jullie werken net aan deze nieuwe technologie, hè, en hoe gaat het daarmee?" wil iemand in het voorbijgaan weten. U bent eerlijk en zegt open dat u daarover helaas niet mag praten.

3. We houden ons aan de wet.

- › We waarderen onze concurrenten, maar overeenkomsten of afspraken met hen – van welke aard dan ook – zijn absoluut verboden. EVVA zet zich in voor eerlijke concurrentie. Voor een overtreding van het kartelrecht kunnen zware geldstraffen en schadeloosstellingen, en in sommige landen zelfs vrijheidsstraffen worden opgelegd. Mondelinge afspraken en overeengekomen gedragingen worden hetzelfde beoordeeld als schriftelijke overeenkomsten.
- › Er mogen geen onfatsoenlijke zakelijke activiteiten worden uitgevoerd of druk op tussenhandelaren worden uitgeoefend om producten voor een bepaalde prijs te verhandelen.
- › Bespreek met concurrenten onder geen beding vertrouwelijke kwesties als prijzen, verkoopvoorwaarden, kosten, productiecapaciteiten, voorraden en dergelijke, betreffende de gezamenlijke markt. Dit is ook van toepassing wanneer u in een bestuur werkzaam bent of deelneemt aan een beurs.

Verdere regelingen vindt u in de richtlijnen over concurrentie. Ze zijn voor inzage beschikbaar bij het Legal Office of bij HRM.

- | *Voorbeeld: u bezoekt voor EVVA een bondszitting. In de pauze neemt u waar dat andere deelnemers een gedrag vertonen dat strijdig is met het kartelrecht.*
- | *U trekt zich onmiddellijk terug en informeert uw leidinggevende.*

4. We laten ons niet omkopen.

- › Voor alle medewerkers is het streng verboden direct of indirect voordelen aan te bieden of te accepteren, als dit dient om zakelijke transacties op ontoelaatbare wijze te beïnvloeden of als zelfs maar de schijn hiervan zou kunnen ontstaan. Het aanbieden of aannemen van geld of waardevolle gunsten is niet toegestaan.
- › Geschenken aan functionarissen (ambtenaren) die duurder zijn dan de landelijk toegestane waarden, zijn verboden. Neem alstublieft ook zelf geen geschenken aan. Een uitzondering wordt uitsluitend gemaakt voor gelegenheidsgeschenken van geringe waarde en gebruikelijke zakelijke representatie. Alle overige geschenken moeten worden geweigerd of teruggegeven. Ook om bij onze beslissingen onafhankelijk te blijven.

- | *Voorbeeld: een externe dienstverlener wil u bij een ontmoeting waardevolle vakantiecoupons cadeau doen. U wijst ze vriendelijk af.*

5. Wij handelen met respect en duurzaam.

- › EVVA hecht grote waarde aan een respectvolle omgang met elkaar. Wij respecteren de mening van anderen en hun persoonlijke waardigheid, privésfeer en persoonlijke rechten.

Bij EVVA dulden we geen enkele discriminatie of belediging, bv. op grond van nationaliteit, cultuur, religie, huidskleur, geslacht, seksuele of politieke voorkeur, leeftijd of lichamelijke handicap (zie ook de Algemene Verklaring van de Mensenrechten van de Verenigde Naties onder www.un.org/en/documents/udhr). EVVA veroordeelt dwangarbeid en kinderarbeid met klem.

- › Medewerkers worden uitsluitend aangesteld, bevorderd en beoordeeld op basis van prestatiecriteria, zoals het behalen van overeengekomen doelstellingen of werkervaring.
- › EVVA heeft richtlijnen ontwikkeld voor werkomstandigheden, bedrijfsgezondheid en milieubescherming. Leef deze alstublieft altijd na. Ze zijn voor medewerkers te vinden onder



„Unser EVVA > Arbeitssicherheit“ en
„Unser EVVA > Nachhaltigkeit“

- | *Voorbeeld: Voor ons familiebedrijf behoort Corporate Social Responsibility (CSR) tot het ondernemingsbeleid. EVVA is een pionier op het punt van duurzaamheid – trefwoord: Clean Production – en neemt talrijke sociale maatregelen voor haar medewerkers. Want waarden moeten geleefd worden, niet alleen maar vastgelegd.*

6. We informeren bij belangenverstrengeling.

- › Met name wanneer zich strijdige belangen voordoen, is een transparante handelwijze nodig. Informeer alstublieft onmiddellijk uw leidinggevende over tegenstrijdige belangen, of wanneer deze zouden kunnen ontstaan. Dit betreft bijvoorbeeld nevenactiviteiten of de medewerking in een externe raad van toezicht of commissie. In ieder geval is op dit vlak een voorafgaande schriftelijke toestemming van EVVA nodig.
- › De volgende punten moeten – voor het afsluiten van een contract – gemeld worden wanneer u of een naast familielid er bij is betrokken: economische belangen bij een klant, partner, leverancier, concurrent, enz. alsook betrokkenheid bij bedrijfsbeslissingen bij een zakenpartner van EVVA.

*Voorbeeld: u wilt een bijbaan aanvaarden.
Omdat u daarvoor toestemming nodig heeft,
informeert u eerst uw leidinggevende.*

7. We staan achter onze richtlijnen en volgen deze op.

Wanneer u verkeerd gedrag vaststelt, informeer dan alstublieft uw leidinggevende of uw HR-afdeling. EVVA garandeert u een correcte afwikkeling.

Maar het moet ook duidelijk zijn: EVVA behoudt zich nadrukkelijk het recht voor disciplinaire maatregelen te nemen tegen medewerkers die opzettelijk of met grove onachtzaamheid valse beschuldigingen uiten.

Niemand is perfect. Wanneer u de Code of Conduct en de richtlijnen van EVVA in acht neemt, kunt u echter altijd zeker van uw zaak zijn. Wanneer desondanks een overtreding plaatsvindt, meldt u dit dan alstublieft. Alleen dan heeft EVVA de kans om eventuele schade te voorkomen.



Tips om goed op koers te blijven.

Links en rechts naast het EVVA-pad kunnen gevaren of verleidingen op de loer liggen. Stel dan deze vragen voordat u tot handelen overgaat:

- › Gaat mijn beslissing in tegen deze Code of Conduct of de EVVA-richtlijnen?
- › Wie kan ik om raad vragen?
- › Is mijn handelwijze schadelijk voor iemand?
- › Zou ik net zo handelen als anderen de gevolgen van mijn handelwijze te weten zouden komen?
- › Kan ik mezelf dan nog tevreden in de spiegel aankijken?