

Gedragscode

Augustus 2025



Inleiding

Deze gedragscode vormt de kern van hoe wij bij Vreugdenhil Dairy Foods met elkaar omgaan, zakendoen en is tevens ons formele mensenrechtenbeleid. De code geldt voor alle medewerkers, leveranciers, contractors, partners en andere belanghebbenden die werkzaam zijn voor of namens Vreugdenhil Dairy Foods, wereldwijd.

Wij erkennen dat we als organisatie de verantwoordelijkheid hebben om mensenrechten te respecteren en actief te beschermen.

Daarbij volgen wij internationaal erkende richtlijnen:

- De Universele Verklaring van de Rechten van de Mens (UVRM)
- De ILO Verklaring over Fundamentele Principes en Rechten op het Werk
- De Leidende Principes van de Verenigde Naties inzake bedrijfsleven en mensenrechten (UNGPs)
- De ETI Base Code (Ethical Trading Initiative), gebaseerd op ILO-verdragen

Wij beschouwen deze gedragscode niet alleen als een juridische richtlijn, maar als een morele verplichting. Deze code helpt ons om risico's met betrekking tot mensenrechten te begrijpen, te voorkomen, aan te pakken en te corrigeren. Wij verwachten van iedereen in onze keten dat zij deze normen naleven en bijdragen aan een rechtvaardige, veilige en respectvolle werkomgeving.

Contact en meldingen

Voor vragen en ondersteuning kun je contact opnemen met jouw leidinggevende of de interne en externe vertrouwenspersonen of maak gebruik van 'meld je zorgen' via onze website.

Zie:

<https://www.vreugdenhildairyfoods.nl/contact/>



Toepassingsgebied

Deze gedragscode is van toepassing op:

- Alle medewerkers van Vreugdenhil Dairy Foods, ongeacht locatie of functie;
- Leveranciers, opdrachtnemers en dienstverleners die deel uitmaken van onze keten;
- Iedereen die werkzaamheden verricht onder regie van Vreugdenhil, inclusief tijdelijke krachten, stagiaires en consultants.

Naleving wordt bewaakt door een multidisciplinair team met vertegenwoordigers van HR, Inkoop en Duurzaamheid. Iedere drie jaar vindt herziening plaats of bij relevante wetswijzigingen.

We hanteren de ETI Base Code als uitgangspunt voor ons mensenrechtenbeleid. Hieronder volgen de kernprincipes:

1. Arbeid is vrij gekozen
2. Vrijheid van vereniging en het recht op collectieve onderhandelingen worden gerespecteerd
3. Arbeidsomstandigheden zijn veilig en hygiënisch
4. Kinderarbeid is verboden
5. Lonen zijn voldoende voor een menswaardig bestaan
6. Werktijden zijn niet buitensporig
7. Discriminatie is verboden
8. Reguliere arbeid wordt geboden
9. Onmenselijke of wrede behandeling is verboden



Onze verantwoordelijkheid: “Respect voor mensenrechten en ethisch ondernemen”

Vrijwillige arbeid

- Werk is vrijwillig. Er is geen sprake van gedwongen arbeid, schuldbinding of onvrijwillige detentie;
- Werknemers mogen hun dienstverband vrijwillig beëindigen met redelijke opzegtermijn;
- Identiteitsbewijzen worden niet ingehouden of vastgehouden.

Vakbondsvrijheid en collectieve onderhandeling

Werknemers hebben het recht zich te verenigen, vakbonden te vormen of eraan deel te nemen en te onderhandelen over collectieve arbeidsvoorwaarden.

Wij:

- Erkennen vakbonden als legitieme gesprekspartners;
- Zorgen voor toegang tot leden, tijd en middelen voor vertegenwoordigers;
- Zullen werknemers hierin nooit beperken of benadelen.

Veilige en hygiënische werkomstandigheden

- Veiligheid en welzijn zijn topprioriteit. Wij bieden een veilige, schone werkplek conform de geldende wet- en regelgeving;
- Reguliere training, persoonlijke beschermingsmiddelen, risicobeoordelingen en incidentenrapportage zijn verplicht;
- Toegang tot schoon drinkwater en sanitaire voorzieningen zijn gegarandeerd.

Kinderbescherming

Wij respecteren het recht van ieder kind op bescherming, ontwikkeling, onderwijs en spel.

We zullen:

- Geen kinderen in dienst nemen onder de lokale minimumleeftijd;
- Geen jongeren onder 18 laten werken in gevaarlijke of nachtelijke omstandigheden;
- Van onze ketenpartners verwachten wij dat zij actief bijdragen aan de uitbanning van kinderarbeid.

Eerlijke lonen

- Werknemers ontvangen een loon dat minimaal voldoet aan het wettelijke minimum of aan geldende cao-afspraken;
- Lonen dekken basisbehoeften plus enige vrije bestedingsruimte;
- Loonstroken zijn transparant. Dwangmatige inhoudingen zijn verboden.

Redelijke werktijden

- We ondersteunen een gezonde balans tussen het werk- en privéleven van onze medewerkers.
- De standaard werkweek bedraagt maximaal 48 uur, exclusief overwerk. In volcontinu 5-ploegendienst betekent dit een gemiddeld werkpatroon van 6 werkdagen gevolgd door 4 dagen vrij.
- Overwerk vindt plaats volgens de afspraken in de CAO en wordt correct gecompenseerd.
- In geen geval worden 60 uur per week overschreden zonder wettelijke en collectieve goedkeuring.



Geen discriminatie

- Gelijke behandeling is de norm. Discriminatie op basis van onder meer geslacht, afkomst, geloof, seksuele voorkeur, leeftijd of handicap is verboden;
- Gelijke toegang tot training, promotie en arbeidsvoorwaarden wordt actief bevorderd.

Vaste werkgelegenheid

- Voor vaste formatieplaatsen maken wij zoveel mogelijk gebruik van werknemers die bij ons in dienst zijn;
- Misbruik van tijdelijke contracten, uitzendkrachten of schijnconstructies is verboden.

Inspraak van medewerkers

Wij erkennen het belang van inspraak van medewerkers in zaken die hen aangaan. We bieden:

- Structurele participatie via ondernemingsraden en afdeling overleggen;
- Een veilige omgeving voor het delen van ideeën, zorgen en klachten;
- Vertrouwenspersonen en een anonieme klokkenluidersregeling voor gevoelige zaken;

Meer ogen principe

Binnen onze organisatie hanteren we het meer ogen principe om de kwaliteit, transparantie en integriteit van onze processen te waarborgen. Dit principe houdt in dat voor belangrijke beslissingen en risicovolle handelingen, zoals financiële goedkeuringen en toegang tot vertrouwelijke informatie, altijd minimaal twee bevoegde personen betrokken zijn. Door dit principe te volgen, voorkomen we mogelijke fouten, misbruik of belangenverstrengeling en zorgen we ervoor dat alle handelingen zorgvuldig worden uitgevoerd. Het meer ogen principe is van toepassing op alle onderdelen van onze bedrijfsvoering waar extra controle en waarborgen noodzakelijk zijn. Wij rekenen op iedere medewerker om dit principe na te leven en actief bij te dragen aan een betrouwbare en verantwoorde werkomgeving.

Privacy, vertrouwelijkheid en intellectueel eigendom

Wij beschermen:

- Persoonsgegevens conform AVG en andere wetgeving;
- Vertrouwelijke informatie van collega's, klanten en partners;
- Bedrijfsgeheimen, strategische plannen, recepten, systemen en rapporten;
- Intellectuele eigendommen van onszelf en derden.

Leveranciers en ketenverantwoordelijkheid

Wij vinden het belangrijk om samen te werken met klanten, leveranciers en andere zakelijke partners die onze waarden en inzet voor verantwoord ondernemen delen. We verwachten van onze klanten en andere zakelijke partners dat ze integer en rechtvaardig handelen, de lokale wetgeving naleven en zich gedragen op een manier die consistent is met deze code. Daarnaast wordt van leveranciers verwacht dat zij zich houden aan onze leverancierscode.

We moedigen je aan om te melden als je vermoedens of twijfels hebt over wangedrag door onze zakelijke partners. We moedigen onze klanten, leveranciers en andere zakelijke partners aan om mogelijke overtredingen van de lokale wet en van deze code te melden.

Handhaving en sanctiebeleid

- Overtredingen kunnen leiden tot disciplinaire maatregelen, zoals boetes (inclusief ontslag);
- Ons sanctiebeleid is van toepassing (Mijn Vreugdenhil);
- Bij leveranciers kan contractbeëindiging volgen.



Gedragscode in de praktijk: “hoe medewerkers bijdragen aan onze waarde”

Veiligheid

Veiligheid en gezondheid staan bij Vreugdenhil altijd voorop. Niets is belangrijker dan de veiligheid van onze mensen en onze producten. Het bedrijf biedt een veilige en gezonde werkomgeving. Of we nu op onze werkplek zijn, websites bezoeken, klanten ontmoeten of reizen, we volgen altijd de veiligheidsregels en procedures. Spreek elkaar aan zodra de veiligheidsregels en procedures niet gevolgd worden. Zorg ervoor dat je weet wat je moet doen als zich een noodsituatie voordoet op jouw werkplek of op elke plaats die je bezoekt. Meld een ongeval, onveilige situatie of bijna-ongeval bij je leidinggevende of de veiligheidscoördinator.

Verantwoorde communicatie en sociale media

- Externe communicatie (inclusief sociale media) is professioneel, feitelijk en verantwoord;
- Alleen geautoriseerde personen communiceren namens Vreugdenhil;
- Bij twijfel neem contact op te met de communicatieafdeling.

Milieu

- Wij streven naar minimalisatie van onze milieu-impact. Iedereen is verantwoordelijk voor duurzaam gedrag;
- We verwachten dat je een bijdrage levert aan deze ambities en we moedigen je aan om duurzame initiatieven in je dagelijkse werk te introduceren, ontwikkelen en verbeteren;
- We vragen iedereen om situaties of beslissingen die indruisen tegen de duurzame strategie van ons bedrijf en die onze impact op het milieu verslechteren te melden bij je leidinggevende of de milieucoördinator/afdeling SHE.

Bedrijfsmiddelen

We behandelen alle bedrijfsmiddelen – van laptops tot gereedschappen – met zorg:

- Gebruik is professioneel, veilig en uitsluitend voor zakelijke doeleinden;
- Misbruik, beschadiging of privégebruik zonder toestemming is verboden.



Ongewenst gedrag

We tolereren geen enkele vorm van ongewenst gedrag, waaronder:

- Seksuele intimidatie: iedere ongewenste seksuele toenadering in de vorm van verzoeken om seksuele gunsten of ander verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag met een seksuele connotatie, dat als doel of gevolg heeft dat de waardigheid van een persoon wordt aangetast, in het bijzonder wanneer een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende situatie wordt gecreëerd.
- Fysieke seksuele intimidatie varieert van iemand vastpakken of de weg versperren tot aanranding en verkrachting.
- Intimidatie: gedrag dat tot doel of gevolg heeft dat de waardigheid van de persoon wordt aangetast en dat een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd.
- Agressie en geweld: agressie en geweld is er grofweg in drie vormen. 1) Verbale agressie (uitschelden, schreeuwen of zeer fel in discussie gaan). 2) Fysieke agressie (schoppen, duwen, slaan, spugen, bijten, vernielen). 3) Psychische agressie (iemand verbaal of schriftelijk bedreigen, intimideren, chanteren of vernederen). Tevens vallen onder de definitie van agressie en geweld ook overtredingen en misdrijven, zoals genoemd in het Nederlandse Wetboek van Strafrecht (WvSR).
- Pesten: pesten is ongewenst gedrag van een of meerdere mensen gericht tegen een (groep van) mens(en) en kan voorkomen in allerlei vormen. Van kleinerende opmerkingen tot openlijke kritiek en intimidatie, van grappen tot fysiek geweld en van roddelen tot isolatie en cyberpesten.
- Discriminatie: het in enigerlei vorm doen van uitspraken over, het verrichten van handelingen jegens, het nemen van een beslissing over een persoon, dan wel het maken van onderscheid wegens godsdienst, levensovertuiging, gezinssituatie, politieke gezindheid, ras, geslacht, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, huidskleur, afkomst, nationaliteit, (lichamelijk of geestelijk) gebrek, leeftijd of op enige andere persoonlijke eigenschappen.

Medewerkers die van mening zijn dat hun werkplek niet voldoet aan de bovenstaande beginselen worden aangemoedigd dit (mogelijk anoniem) aan te kaarten bij hun leidinggevende en/of de afdeling Human Resources. Medewerkers kunnen de vertrouwenspersonen raadplegen en in vertrouwen nemen bij ongewenst gedrag, conflicten of een vermoeden van een misstand. Meer informatie is te vinden op Mijn Vreugdenhil.

Iedereen wordt aangemoedigd om incidenten te melden. Vertrouwenspersonen staan klaar voor ondersteuning.

Fraude en bedrog

Fraude kan tot grote reputatieschade leiden voor ons bedrijf met de kans op een aanzienlijke financiële impact. Om de belangen van alle belanghebbenden te beschermen, is het essentieel dat we alert zijn op frauduleus gedrag. Fraude bestrijkt een zeer breed scala aan activiteiten.

Voorbeelden van fraude:

- Documentvervalsing, verduistering van middelen, diefstal;
- Onjuist toepassen van interne regels of processen;
- Onnauwkeurige rapportages of valse informatie.

Wees alert en meld verdachte situaties bij je leidinggevende, vertrouwenspersonen of via de klokkenluidersregeling.



Anti corruptie en belangenverstrengeling

- Wij tolereren geen enkele vorm van corruptie, omkoping of ongepast voordeel;
- Mogelijke belangenverstrengelingen moeten gemeld worden bij je leidinggevende, de vertrouwenspersonen of via de klokkenluidersregeling;
- Geschenken, of ze nu worden aangeboden of aangenomen, die een waarde hebben van meer dan € 100,- worden niet aangenomen of aangeboden tenzij hiervoor akkoord is van je leidinggevende.

Training, monitoring en rapportage

- Alle medewerkers volgen verplichte trainingen op het gebied van ethiek- en mensenrechtentrainingen, veiligheid en voedselveiligheid;
- Voortgang wordt gemeten via KPI's (o.a. meldingen, audits, trainingsdeelname);
- Jaarlijkse rapportage in het duurzaamheidsverslag.

Klachten over mensenrechten

Respect voor mensenrechten betekent ook dat mensen mogelijke schendingen veilig kunnen melden.

Medewerkers:

- Kunnen zorgen bespreken met leidinggevenden, HR of vertrouwenspersonen;
- Mogen anoniem melden via de website;
- Worden beschermd tegen vergelding of negatieve gevolgen.

Jouw verantwoordelijkheid

We verwachten dat je altijd handelt in overeenstemming met de wet en deze gedragscode. Telkens wanneer wetten, voorschriften of overeenkomsten restrictiever zijn, hebben ze de overhand. We verwachten dat iedereen een cultuur van openheid promoot, waarin we ons allemaal comfortabel voelen bij het stellen van vragen, dilemma's en zorgen over de interpretatie van deze code. Degenen in managementposities hebben een voorbeeldpositie. Er wordt van je verwacht dat je het goede voorbeeld geeft en een eerlijke en open omgeving creëert, waarin bezorgdheid kan worden geuit zonder angst voor vergelding.

Bij twijfel:

- Is dit eerlijk, legaal en in lijn met onze waarden?
- Zou ik dit uitleggen aan een journalist of klant?
- Reflecteert het op ons bedrijf?
- Voel ik me verantwoordelijk voor de gevolgen?
- Zou ik nog steeds de volledige verantwoordelijkheid voor dit besluit aanvaarden als ik dit in de media lees?

Als het antwoord nee is, bespreek de kwestie met je leidinggevende of vertrouwenspersonen. Samen bouwen we aan een veilige, integere en respectvolle werkomgeving.



Contact en meldingen

Voor vragen en ondersteuning kun je contact opnemen met jouw leidinggevende of de vertrouwenspersonen of maak gebruik van 'meld je zorgen' via onze website.

Zie:

<https://www.vreugdenhildairyfoods.nl/contact/>



23-04-2025

G.J. van Schaik
HR Director