

NL



CODE OF CONDUCT

09/2022

CORPORATE COMPLIANCE



Wanneer wij in deze Compliance-gids verwijzen naar "werknemers en werknemers", dan gebruiken wij meestal slechts de mannelijke vorm. Dit doen wij om de leesbaarheid van de tekst te garanderen en vormt geen discriminatie.

INHOUD

VOORWOORD

INLEIDING

6 Waarom “Corporate Compliance”?

BASISPRINCIPES VOOR ONS GEDRAG

8 Wij verbinden ons ertoe op eerlijke manier te concurreren, zonder verboden kartelafspraken.

11 Wij verbinden ons ertoe op integere wijze te handelen, zonder corruptie.

13 Wij verbinden ons ertoe onze zakelijke en private belangen gescheiden te houden, zonder belangenconflicten.

15 Wij verbinden ons ertoe samen te werken met de overheid, zonder informatie achter te houden.

16 Wij verbinden ons ertoe de mensenrechten te respecteren en gepaste arbeidsomstandigheden te scheppen, zonder compromissen.

17 Wij streven naar een duurzaam bedrijfssucces – geen uitbuiting van de natuur

SAMENVATTING

18 Wat betekenen deze basisprincipes voor elke werknemer in zijn dagelijkse werkzaamheden?



Beste collega,

Als Group Compliance Officer van de Rhenus Groep ben ik uw aanspreekpartner voor al die kwesties, die een wettelijk onberispelijke uitvoering van onze bedrijfsactiviteiten garanderen. De basisprincipes in deze gids zijn voor ons de onvoorwaardelijke beginselen voor wettelijk onberispelijke gedrag in het economische verkeer. De consequente naleving van deze basisprincipes vormt het fundament van de hoge kwaliteit van onze services, de grote betrokkenheid van onze werknemers bij onze klanten en de goede reputatie van de Rhenus Groep op de markt. Om ervoor te zorgen dat wij ook in de toekomst deze goede re-

putatie behouden, sta ik alle werknemers van de Rhenus Groep en ook alle andere personen die beroepshalve met onze onderneming verbonden zijn, met raad en daad bij. Onregelmatigheden of mogelijke inbreuken op de compliance-principes van de Rhenus Groep kunnen en moeten onmiddellijk gemeld worden, hetzij anoniem via een speciale hotline, hetzij door direct contact met mij op te nemen. In alle vertrouwelijkheid zullen wij dan de toedracht grondig onderzoeken, om schade aan de onderneming en onze werknemers te voorkomen.

Zoals in vele andere facetten van het leven geldt ook bij het correct uitvoeren van onze activiteiten het spreekwoord: 'voorkomen is beter dan genezen'. Wij hebben deze Corporate Compliance-principes opgesteld om via voorbeelden te tonen wat het juiste zakelijke gedrag is en te waarschuwen voor mogelijke struikelblokken in het dagelijkse werk. Als we alle hier beschreven basisprincipes omzetten in de praktijk, dan zal de Rhenus-groep ook in de toekomst haar plaats als internationaal erkende serviceaanbieder op de logistieke markt kunnen bewaren en uitbreiden.

Gilles Delarue

Group Compliance Officer

Beste medewerkers,

De Rhenus Group als een van de toonaangevende, wereldwijd opererende logistieke dienstverleners is en blijft een familiebedrijf.

Onze familie groeit gestaag en wordt gekenmerkt door diversiteit en openheid – met leden van verschillende afkomst die allemaal voor elkaar instaan. Deze diversiteit onderscheidt ons als bedrijf. Als wereldwijde speler zetten we ons in voor tolerantie en een eerlijke omgang met elkaar. We nemen de verantwoordelijkheid voor onze omgeving door onze ecologische voetafdruk voortdurende te minimaliseren en duurzame logistiek te stimuleren.



Om onze klanten te allen tijde oplossingen te kunnen bieden, jagen wij gepassioneerd innovaties na, ontwikkelen we visies en voeren we die met toewijding uit. Eigen initiatieven en ondernemerschap ademen we met zijn allen uit. Daarbij houden we ons onvoorwaardelijk aan wet- en regelgeving. Want een wettelijke basis en maatschappelijke normen vormen het fundament van onze bedrijfspolitiek. Zo koppelen we ondernemerschap en groei aan integriteit.

Klantgerichte oplossingen, werknemersgerichtheid en ondernemerschap, integriteit en continuïteit, diversiteit en duurzaamheid – met deze centrale waarden hebben wij voor de Rhenus Group een kompas gecreëerd dat ons ook in de toekomst veilig leidt.

Tobias Bartz

Voorzitter van de Raad van Bestuur

WAAROM “CORPORATE COMPLIANCE”?

Corporate Compliance betekent ‘handelen in overeenstemming met de wet- en regelgeving’. Elke werknemer heeft de plicht om bij het uitvoeren van zijn werk de wettelijke normen en interne regels na te leven.

De Rhenus Groep wordt als onderneming zeer gewaardeerd. Hoewel het jaren geduurd heeft deze goede reputatie op te bouwen, kan hij door ondoordacht en onwettelijk gedrag van mogelijk één enkele werknemer, van de ene seconde op de andere vernietigd worden. Dit moet worden verhinderd. Daarom dient elke werknemer zich in zijn gedrag te laten leiden door de in deze Corporate Compliance-principes vastgelegde regels. Iedere werknemer heeft door zijn gedrag namelijk invloed op de reputatie van de onderneming.

De Corporate Compliance-principes dienen als fundament voor gedrag dat overeenkomstig de wet- en regelgeving is. Ze behandelen echter niet alle denkbare situaties en beschrijven ook niet alle geldige en in speciale gevallen te volgen regels. Het toepasselijke nationale recht legt vaak strengere normen op, die in dat geval gevolgd moeten worden. Met deze Corporate Compliance-principes proberen wij alle essentiële aspecten van corporate compliance samen te vatten en overzichtelijk te maken. Houd er echter rekening mee dat de hier vermelde lijst van onderwerpen niet als uitputtend mag worden beschouwd en dat in elk opzicht rechtmatig gedrag en de naleving van alle wettelijke voorschriften verplicht is.

Inbreuken tegen de geldende wetgeving en tegen ethische regels kunnen voor de onderneming verstrekken gevolgen hebben.

Enkele voorbeelden daarvan zijn:

- strafrechtelijke boetes
- bestuurlijke boetes
- verloren opdrachten
- schadevergoedingen
- stopzetting van zakelijke relaties
- poging tot afpersing
- schade aan het imago
- negatieve beoordelingen op de kapitaalmarkt

Ook voor de individuele werknemer die deze Corporate Compliance-principes overtreedt, dreigen er aanzienlijke gevolgen, zoals gevangenisstraf of strafrechtelijke boetes, schadeclaims en arbeidsrechtelijke gevolgen inclusief ontslag. In geval van een inbreuk kunnen werknemers zich niet beroepen op het feit dat ze in het belang van Rhenus hebben willen handelen. Want alle inbreuken op de wet- en regelgeving leiden op lange termijn tot schade aan de onderneming.

De in sommige gevallen vermeende voordelen zijn in vergelijking met de denkbare gevolgen nooit, ook economisch niet, voor de onderneming als geheel voordelig.

Als een bepaalde transactie alleen dan mogelijk is wanneer ze op enige wijze verbonden is aan onwettelijk of onethisch gedrag, dan komt deze transactie voor ons niet in aanmerking. Een werknemer die een dergelijke transactie niet uitvoert, zal van deze weigering dan ook geen nadelen ondervinden.

De Rhenus Groep is een gerenommeerd bedrijf. Als we deze Corporate Compliance-principes consequent naleven, dan tonen wij aan onze zakelijke partners, de overheid, onze concurrenten en de media dat corporate compliance een vast bestanddeel van de bedrijfscultuur van de Rhenus Groep is. De ondernemingen van de Rhenus Groep zijn in talrijke landen ter wereld actief. Onze werknemers zijn daarom onderworpen aan diverse normen en ethische regels, ook vaak aan normen waarmee zij niet vertrouwd zijn. Zelfs schijnbaar louter plaatselijke processen kunnen onderworpen zijn aan buitenlandse wetten.

De Corporate Compliance-principes zijn bedoeld als hulpmiddel bij het uitvoeren van het dagelijkse werk en om werknemers te helpen zich te beschermen tegen verkeerd gedrag. Deze principes kunnen daarbij alleen die aandachtspunten toelichten, die in een praktijk van bijzonder belang zijn. De principes zijn echter bedoeld om werknemers aan te moedigen zich met de betreffende wet- en regelgeving vertrouwd te maken en in geval van twijfel advies in te winnen, want onwetendheid beschermt niet tegen de mogelijke gevolgen van een onrechtmatig gedrag. Dergelijk advies kan worden ingewonnen bij bijvoorbeeld het management, bij speciale afdelingen zoals de juridische afdeling of bij de Compliance Officer. Dit is vooral belangrijk wanneer andere bedrijven benadeeld kunnen worden, wanneer er schade dreigt, wanneer met hoger risico wordt omgegaan of wanneer de juridische positie niet duidelijk is.

1. WIJ VERBINDEN ONS ERTOE OP EERLIJKE MANIER TE CONCURREREN, ZONDER VERBODEN KARTELAFSPRAKEN

De Rhenus Groep onderwerpt zich zonder beperkingen aan de markteconomie. De antikartelwetgeving is een belangrijk instrument om een eerlijke en vrije concurrentie te beschermen.

Schending van nationale antikartelwetten en vooral van het Amerikaanse en Europese antikartelrecht kan voor de Rhenus Groep als onderneming dramatische gevolgen met zich meebrengen. Schending van de antikartelwetten kan namelijk leiden tot aanzienlijke bestuurlijke boetes, schadeclaims, uitsluiting van openbare opdrachten en imagoverlies.

Ook voor de betrokken werknemer dreigen er vergaande gevolgen, inclusief een veroordeling tot gevangenisstraf. De Rhenus Groep zal ook intern onverbiddelijk zijn tegenover werknemers die de antikartelwetten overtreden. Zelfs wanneer een onderneming buiten eigen schuld in een crisissituatie zit, is zelfhulp door kartelafspraken niet te rechtvaardigen. Want ook in crisissituaties zijn alleen wettelijke maatregelen toegestaan.

Van bijzonder belang is het, in het antikartelrecht geldende, objectieve territorialiteitsbeginsel: in bepaalde situaties is het niet belangrijk op welk grondgebied de inbreuk is gepleegd, het is al voldoende dat de schending een negatieve invloed heeft op de concurrentie van een ander grondgebied.

De bescherming van de concurrentie wordt door het antikartelrecht op drie vlakken gegarandeerd:

- verbod op kartelafspraken tussen concurrenten en verbod op kartelvormende mechanismes in overeenkomsten tussen leveranciers en klanten, zie punt 1.1;
- verbod op misbruik van een overheersende marktpositie, zie punt 1.2;
- controle van overnames, afstotingen van ondernemingen of fusies, zie punt 1.3.

1.1 VERBODEN KARTELAFSPRAKEN

De belangrijkste taboes in het kader van de antikartelwetten zijn de volgende:

- prijsafspraken
- afspraken over marktaandeelen
- capaciteitsafspraken
- onderlinge verdeling van regionale markten
- onderlinge verdeling van klanten
- prijsbinding

Ook onderling afgesproken gedrag (“concerted actions”), informele gesprekken of papierloze “gentlemen’s agreements” die een concurrentiebeperking tot doel hebben of kunnen veroorzaken, zijn verboden. Ook de schijn van dergelijke “samenwerkingen” moet worden vermeden. Het is niet alleen kartelrechtelijk maar ook strafrechtelijk ten strengste verboden om onderlinge afspraken te maken met andere aanbieders – vooral bij private en openbare aanbestedingen. Voor alle (ook voor slechts geplande) overeenkomsten met concurrenten – ook wanneer deze gaan over gebieden die buiten de concurrentiesituatie vallen – moet de juridische afdeling worden ingeschakeld.

Zelfs bij het omgaan met marktinformatie is de nodige voorzichtigheid geboden. Marktonderzoek is onontbeerlijk en uiteraard in principe toegestaan. Maar niet alle hulpmiddelen om gegevens te verzamelen – bijvoorbeeld bepaalde georganiseerde marktinformatieprocessen – zijn hiervoor geschikt. Het is de doelgerichte, vaak bilaterale uitwisseling van toekomstgerichte informatie over prijzen, klantenrelaties, voorwaarden, toekomstige prijswijzigingen etc. die kritiek is en achterwege gelaten moet worden. Interne berekeningen, capaciteitscijfers of plannen mogen niet aan concurrenten bekend gemaakt worden.

Concurrentiegevoelige gegevens moeten anoniem worden behandeld, zodat hun herkomst niet meer geïdentificeerd kan worden en een invloed op de actuele marktsituatie uitgesloten is.

Ten slotte moet ook bij het opstellen van overeenkomsten tussen leveranciers en klanten rekening gehouden worden met de antikartelwetten. Clausules die de wederverkoopprijs beïnvloeden, gebruiks- of wederverkoopsbeperkingen opleggen of exclusiviteitsovereenkomsten vastleggen, moeten altijd worden onderworpen aan een zorgvuldige juridische controle.

1.2 MISBRUIK VAN DOMINANTE MARKTPOSITIE

Een dominante marktpositie is niet per se onwettelijk, wanneer deze bijvoorbeeld gebaseerd is op de eigen verdiensten. Ook kunnen patenten leiden tot tijdelijke, door de wetgever toegestane monopolies. Een dominante marktpositie betekent dat een onderneming op een bepaalde markt geen wezenlijke concurrenten heeft. Een onderneming die zich in dergelijke positie bevindt, wordt, om de ontbrekende concurrentiedruk te compenseren, door de antikartelwetten onderworpen aan een strenge gedragscontrole: een dominante marktpositie mag niet misbruikt worden. Met andere woorden, de positie mag niet zo gebruikt worden dat echte concurrentie onmogelijk of onrealistisch is.

Met name het hinderen van concurrenten door middel van een doelgerichte prijsverlaging met als doel de concurrentie te verdringen, is verboden. Ook verboden zijn klantenovereenkomsten die wegens hun looptijd, exclusiviteit, kortingsvoorwaarden of productbundeling het voor de concurrenten van de onderneming met dominante positie onmogelijk maken te concurreren om de klant.

Bovendien mag een dominante marktpositie niet misbruikt worden tijdens de omgang met de klant, door bijvoorbeeld economisch niet gerechtvaardigde prijzen te vragen. Altijd wanneer er het vermoeden bestaat dat bepaalde maatregelen alleen kunnen worden getroffen of bepaalde voorwaarden alleen kunnen worden opgelegd omdat een dominante marktpositie bestaat, moet vooraf een juridisch onderzoek worden uitgevoerd.

1.3 NALEVEN VAN DE FUSIECONTROLE

Bedrijfsafstotingen, bedrijfsovernames of joint-venture-plannen zijn in principe vanaf een bepaalde grootte onderworpen aan een fusiecontrole door de mededingingsautoriteiten in binnen- en buitenland. Het niet naleven van de meldingsvoorschriften kan leiden tot zware bestuurlijke boetes en tot de nietigverklaring van de transactie. Om reeds in de voorbereidende fase rekening te kunnen houden met de meldingsvoorwaarden, moet de juridische afdeling op tijd worden ingeschakeld.

2. Wij VERBINDEN ONS ERTOE OP INTEGERE WIJZE TE HANDELEN, ZONDER CORRUPTIE

Binnen de Rhenus Groep wordt corruptie niet geduld.

Corruptie hindert eerlijke concurrentie en schaadt de onderneming niet alleen economisch maar ook op gebied van reputatie. In talrijke landen wereldwijd wordt corruptie bovendien als misdrijf vervolgd, ongeacht of de corruptie in het binnen- of buitenland is gepleegd. Daarom mogen werknemers nooit en in geen enkel land ter wereld proberen zakelijke partners onrechtmatig te beïnvloeden, hetzij door gunsten, hetzij door geschenken, hetzij door het beloven van andere voordelen. Dit geldt vooral voor de samenwerking met vertegenwoordigers van overheden of openbare instellingen.

De Rhenus Groep neemt geen transacties in overweging die door schending van wettelijke voorschriften of interne regels in combinatie met de toekenning of aanvaarding van voordelen verbonden zijn. Wij accepteren het feit dat daardoor bepaalde transacties niet kunnen worden uitgevoerd. Geen enkele stijging in omzet of winst rechtvaardigt onrechtmatige handelingen bij het zakendoen. Dit geldt voor de hele groep, zonder uitzonderingen. Geen enkele werknemer, in welk land ook, mag zich boven deze regel achten.

Als 'voordeel' geldt elke gift, ook wanneer die indirect wordt gegeven (bijvoorbeeld aan vrienden of familieleden of verenigingen). Het aanvaarden of aanbieden van voordelen moet gebeuren overeenkomstig de wetten en onze beleidsregels. De strengste voorschriften zijn altijd maatgevend.

Het is in elk geval verboden persoonlijke giften te eisen en contant geld of vergelijkbare giften aan te bieden of te accepteren. Dit gedrag moet duidelijk gescheiden gehouden worden van betalingen die als donatie worden gegeven (zie punt 2.2).

Voor het geven en accepteren van voordelen aan of van zakelijke partners geldt: Het voordeel mag niet worden gegeven of geaccepteerd in het kader van het opstarten, toekennen of uitvoeren van een opdracht en moet een voordeel zijn dat volgens de wetgeving waaraan de schenker en begunstigde onderworpen zijn, als wettelijk onberispelijk beschouwd wordt. In geval van twijfel moet de bevoegde juridische afdeling geraadpleegd worden.

2.1 VOORKOMING VAN WITWASSEN VAN GELD

Onder witwassen van geld verstaat men het verdoezelen van de herkomst van geld dat afkomstig is van illegale activiteiten en het binnensluizen van het illegaal verworven kapitaal in de legale economische kringloop. Het doel is om de criminele oorsprong van het geld te verdoezelen. In talrijke landen wordt witwassen als een misdrijf gezien. De Rhenus Group duldt geen overtredingen tegen wetten ter bestrijding van witwassen van geld en heeft zich ten doel gesteld om uitsluitend zakelijke betrekkingen met serieuze partners aan te gaan wiens zakelijke activiteiten overeenstemmen met de wettelijke voorschriften. Wij zorgen voor transparante geldstromen.

2.2 BASISPRINCIPES VOOR DONATIES EN SPONSORING DOOR DE RHENUS GROEP

Ons economische succes hangt ook af van de maatschappelijke acceptatie en van het vertrouwen van de gemeenschap in ons. Maatschappelijk verantwoord ondernemen betekent voor ons dat wij onze maatschappelijke verplichtingen op ons nemen. Dit geldt vooral voor de lokale en regionale gemeenschap waarin onze vestigingen zich bevinden. De focus van ons engagement voor de gemeenschap ligt op het thema “Onderwijs” en op de doelgroep “Kinderen en jongeren”.

Betalingen die duidelijk bedoeld zijn als donaties zijn weliswaar een voordeel voor de begunstigde, maar vallen niet onder het thema Compliance, zolang ze voldoen aan de toepasselijke wetten en onze interne regels.

Wat betreft de ondertekening van donaties, moeten de interne regels worden gevolgd.

3. WIJ VERBINDEN ONS ERTOE ONZE ZAKELIJKE EN PRIVATE BELANGEN GESCEIDEN TE HOUDEN, ZONDER BELANGENCONFLICTEN

Alle werknemers moeten op elk moment hun privébelangen en de belangen van het bedrijf gescheiden houden.

Conflictsituaties tussen zakelijke en privébelangen – of zelfs de schijn ervan – moeten worden vermeden. Mogelijke belangenconflicten moeten worden opgelost door het management in te schakelen.

Belangenconflicten kunnen onder andere als volgt ontstaan:

PERSONEELSBESLISSINGEN:

Deze mogen niet door private belangen of betrekkingen worden beïnvloed.

ZAKELIJKE BETREKKINGEN MET DERDE PARTIJEN:

Deze mogen alleen gebaseerd zijn op objectieve criteria (bijvoorbeeld prijs, kwaliteit, betrouwbaarheid, technologisch niveau, geschiktheid van product, bestaan van een langdurige en conflictloze zakelijke relatie). Persoonlijke betrekkingen, belangen en materiële of immateriële voordelen mogen geen invloed hebben op het afsluiten van een overeenkomst of het voorzetten of beëindigen van een zakelijke relatie met een derde partij. In die gevallen waarin werknemers van onze ondernemingsgroep of naaste verwanten van werknemers via hun eigen onderneming een relatie als leverancier of serviceaanbieder met onze ondernemingsgroep opbouwen, moet dit speciaal aan het management worden gemeld.

PRIVATE OPDRACHTEN VAN LEVERANCIERS OF ANDERE ZAKELIJKE PARTNERS:

Wanneer een werknemer direct of indirect invloed heeft op de zakelijke relaties tussen een van onze ondernemingen en een leverancier of zakelijke partner, dan moet elke privéopdracht van deze leverancier of zakelijke partner door de betrokken werknemer aan het management worden gemeld en moet deze opdracht door het management worden goedgekeurd.

INZETTEN VAN RHENUS WERKNEMERS VOOR PRIVÉDOELEINDEN:

Het is strikt verboden voor managers of leidinggevendenden om misbruik te maken van hun leidinggevende positie om het werk van werknemers van de Rhenus Groep in te zetten voor privédoeleinden.

GEBRUIK VAN BEDRIJFSEIGENDOM (BIJVOORBEELD APPARATEN, GOEDEREN, VOERTUIGEN, KANTOORMATERIAAL, DOCUMENTEN, DOSSIERS, OPSLAGMEDIA):

Zonder uitdrukkelijke toestemming van het management mogen werknemers geen enkel artikel dat eigendom van de Rhenus Groep is, gebruiken voor privédoeleinden of verwijderen uit onze bedrijfspanden. Zonder toestemming mogen ook geen opslagmedia, programma's of zakelijke documenten gekopieerd of uit de bedrijfspanden verwijderd worden.

AANVULLEND DIENSTVERBAND:

Elke werknemer moet geplande activiteiten binnen een aanvullend dienstverband – ook als freelancer – of het plan om een onderneming te starten, laten goedkeuren door het management. Dit geldt vooral ook voor het aannemen van functies in ondernemingen die een zakelijke of concurrerende relatie met de Rhenus Groep onderhouden of kunnen onderhouden.

PRIVATE DEELNAME AAN PARTIJEN OF ANDERE MAATSCHAPPELIJKE, POLITIEKE OF SOCIALE INSTELLINGEN:

De Rhenus Groep steunt haar werknemers in hun vrijwilligerswerk. Let er wel op dat dit vrijwilligerswerk verenigbaar moet zijn met de uitvoering van de contractuele verplichtingen.

MENINGSUITINGEN VAN WERKNEMERS IN HET OPENBAAR:

Bij het uiten van een eigen mening in het openbaar mag niet de indruk worden gewekt dat het om de mening van de onderneming gaat.

4. WIJ VERBINDEN ONS ERTOE SAMEN TE WERKEN MET DE OVERHEID, ZONDER INFORMATIE ACHTER TE HOUDEN

De Rhenus Groep streeft ernaar om, zonder afbreuk te doen aan haar belangen en rechten, een goed samenwerkingsverband met alle bevoegde autoriteiten te behouden.

Alle werknemers die verantwoordelijk zijn voor het samenstellen en indienen van informatie over de onderneming aan de autoriteiten, moeten deze informatie volledig, openlijk, correct, tijdig en in begrijpelijke vorm ter beschikking stellen.

Bij contact met autoriteiten zoals bijvoorbeeld de politie of het Openbaar Ministerie die ook als opdracht hebben inbreuken tegen de wetgeving te onderzoeken en mogelijk te vervolgen, moet onmiddellijk de juridische afdeling worden ingeschakeld.

Meer specifiek moet in dergelijke gevallen eerst de juridische afdeling worden geraadpleegd voordat informatie wordt verstrekt of dossiers worden overhandigd.

5. WIJ VERBINDEN ONS ERTOE DE MENSENRECHTEN TE RESPECTEREN EN GEPASTE ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN TE SCHEPPEN, ZONDER COMPROMISSEN

De Rhenus Groep respecteert zonder uitzondering alle mensenrechten en het in elk land geldende arbeidsrecht.

De Rhenus Groep let strikt op het respecteren van mensenrechten volgens het Europees Verdrag voor de Rechten van de Mens. Wij wijzen elke vorm van dwangarbeid af. Wij distantiëren ons ook uitdrukkelijk van kinderarbeid. De minimumleeftijd van werknemers is gebaseerd op de nationale wetten of collectieve arbeidsovereenkomsten, in zover deze leeftijd niet lager is dan de in de overeenkomst van de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO) vastgelegde minimumleeftijd. De vrijheid van vereniging van werknemers dient overal te worden gewaarborgd en we werken in vol vertrouwen samen met de vrij gekozen werknemersvertegenwoordigingen. In totaal zijn wij gecommitteerd aan de acht verdragen van de Internationale Arbeidsorganisatie, ook wel bekend als de fundamentele arbeidsnormen van de IAO.

De Rhenus Groep bevordert gelijke kansen en gelijke behandeling van de werknemer en verbiedt elke benadeling op grond van ras of etnische herkomst, geslacht, godsdienst of wereldbeschouwing, handicap, leeftijd of seksuele identiteit. De onderneming rekruteert en promoveert zijn werknemers uitsluitend op basis van kwalificatie en beroepsprestaties. We behandelen elkaar respectvol en eerlijk. Daarom zijn wij gecommitteerd aan een respectvolle, waarderende en vertrouwende leiderschapscultuur.

De Rhenus Groep is vertegenwoordigd in talrijke regio's en markten overal ter wereld en is daarom onderworpen aan verschillende wetgevingen. Wij zorgen ervoor dat wereldwijd de werkplek van onze werknemers minstens voldoet aan de in dit land geldende arbeidsvoorwaarden, zoals werktijden, lonen en loonschalen en andere arbeidsvoorwaarden. Het loon voor een voltijdse baan moet naar onze mening in elk geval in het levensonderhoud kunnen voorzien.

6. WIJ STREVEN NAAR EEN DUURZAAM BEDRIJFSSUCCES – GEEN UITBUITING VAN DE NATUUR

De Rhenus Group let consequent op het naleven van haar verplichtingen ten aanzien van het milieu en ziet het naleven als onontbeerlijk voor een duurzaam bedrijfssucces.

Dit begrip en deze handelswijze verwachten wij van al onze medewerkers als ook van onze wereldwijde partners en toeleveranciers. We controleren in dit verband zowel onszelf als ook onze partners en toeleveranciers regelmatig.

De bedrijfsactiviteiten worden op een verantwoordelijke manier uitgevoerd met het oog op mogelijke nadelige effecten voor het milieu. Hiertoe behoort het voorkomen van milieuschade en -beïnvloeding door het consequent naleven van de relevante milieuwetgeving van het respectieve land evenals het vooruitziende en duurzame gebruik van hulpbronnen. De uitbuiting van mens en natuur mag niet de basis van een wereldwijde economie worden, daarom streven wij het behoud van het milieu en het ontzien van de aanwezige hulpbronnen als een vanzelfsprekendheid en met prioriteit na. De voorzichtige omgang met en de actieve vermindering van alle gebruikte hulpbronnen leveren hiervoor een belangrijke bijdrage. Als Rhenus Group hebben wij ons daarom ten doel gesteld om uiterlijk in 2045 CO₂-neutraal te zijn.

WAT BETEKENEN DEZE CORPORATE COMPLIANCE-PRINCIPES VOOR ELKE WERKNEMER IN ZIJN DAGELIJKSE WERK?

De Corporate Compliance-principes zijn voor elke werknemer tegelijkertijd een verplichting en een bescherming. De principes beschrijven het kader waarin werknemers van de Rhenus Groep zich veilig kunnen bewegen. De principes beschermen zodoende zowel de individuele werknemers als het succes van de onderneming in zijn geheel.

Elke werknemer wordt gevraagd zijn eigen gedrag te toetsen aan de maatstaven van de Corporate Compliance-principes en te garanderen dat deze maatstaven aangehouden worden. De naleving van alle wet- en regelgeving (“compliance”) maakt deel uit van de prestatiebeoordeling van elke werknemer, zonder dat hiertoe een bijzondere overeenkomst nodig is.

U dient er rekening mee te houden dat de hierin behandelde onderwerpen nader kunnen worden ingevuld door de wettelijke of bedrijfsinterne voorschriften. Elke werknemer moet zich vertrouwd maken met de, voor zijn dagelijkse werkzaamheden maatgevende, wettelijke voorschriften en interne reglementen en deze tijdens zijn dagelijkse werkzaamheden naleven. In geval van twijfel moet opheldering worden gezocht. De onderneming biedt zijn werknemers het gebruik van alle nodige informatiebronnen en advies aan om inbreuken op de wet- en regelgeving te voorkomen. De voorschriften van deze Corporate Compliance-principes hebben prioriteit boven welke instructie van het management. Naast de ondersteuning van het management staan ook informatiebronnen op het internet en het advies van gespecialiseerde afdelingen ter beschikking.

Elke leidinggevende moet zijn werkgebied zo organiseren, dat een naleving van de regels van de Corporate Compliance-principes en de wettelijke voorschriften gegarandeerd is. Hierbij behoren met name de communicatie, opvolging en uitvoering van de voor zijn werkgebied relevante regels. Wantoestanden moeten actief aangekaart en behandeld worden.

Elke leidinggevende moet door zijn persoonlijke integriteit een voorbeeld voor zijn werkgebied zijn en er zo voor zorgen dat corporate compliance als essentieel onderdeel van onze bedrijfscultuur ook werkelijk beleefd wordt.

Alle werknemers zijn verplicht inbreuken op de Corporate Compliance-principes onmiddellijk te melden. Daartoe kunnen zij zich wenden tot hun management, tot de bevoegde Compliance Officer of tot de juridische afdeling. Uiteraard kunnen inbreuken indien gewenst ook anoniem worden gemeld. In geval van schendingen van het EU-recht en het Duitse recht, zoals fraude, diefstal, corruptie, schending van de antitrustwetgeving, verduistering, discriminatie, schendingen van de mensenrechten of seksuele intimidatie, kunnen deze worden gemeld via ons beschermde klokkenluiderssysteem, de Rhenus Integrity Line. De Rhenus Integrity Line voldoet aan de eisen van de EU-richtlijn voor bescherming van klokkenluiders.

Vaak kan vrijwillige bekendmaking verder, veel grotere schade of sancties voorkomen of beperken. Deze moet dan bij bovengenoemde instanties worden gedaan, want alleen die kunnen de vereiste wettelijke maatregelen in gang zetten.

De Rhenus Groep garandeert niet-bestafting van klokkenluiders en zal ervoor zorgen dat geen enkele werknemer op enigerlei wijze wordt benadeeld als gevolg van het te goeder trouw indienen van een klacht. Wanneer de melder zelf aan de inbreuk op de Corporate Compliance-principes heeft meegewerkt, dan zal de onderneming bij het treffen van eventuele maatregelen tegen de melder er rekening mee houden of de melding of tijdige medewerking bij het opheldering van de inbreuk, schade aan de onderneming heeft kunnen voorkomen.

Group Compliance Officer:

Gilles Delarue
Rhenus-Platz 1
59439 Holzwickede
Deutschland

Tel.: +49 (0) 2301 29 2800
Mail: gilles.delarue@de.rhenus.com

Team Member:

Melanie Helmich
Tel.: +49 (0) 2301 29 2660
Mail: melanie.helmich@de.rhenus.com

Maria Drautz
Tel.: +49 (0) 2301 29 2280
Mail: maria.drautz@de.rhenus.com

Hinweisgebersystem:

Integrity Line: <https://rhenus.integrityline.org>
Whistleblower-Hotline: +49 (0) 2301 29 2525
Mail: rhenus-compliance@de.rhenus.com
www.rhenus.com