

Compliance richtlijnen

Voorwoord

AVG zet zich in voor hoge ethische normen op alle gebieden van het bedrijf. Deze principes geven invulling aan ons dagelijks handelen en beslissingen in onze omgang met klanten, partners, medewerkers en de samenleving.

Ons Compliance Beleid definieert bindende waarden en principes die zowel juridisch als moreel van aard zijn. Naast het naleven van wetten, vertrouwen we op ethische normen die verder gaan dan wat wettelijk vereist is. Integriteit is een kernwaarde: we handelen altijd eerlijk en rechtvaardig om het vertrouwen van onze zakenpartners en medewerkers te behouden.

De claim van onze activiteiten is gebaseerd op partnerschap, wederzijds vertrouwen, professionaliteit, continue ontwikkeling en duurzaamheid.

We nemen ook verantwoordelijkheid ten opzichte van onze medewerkers, de maatschappij en het milieu. Dit komt tot uiting in ons streven naar een veilige, inclusieve werkomgeving en in het verantwoord omgaan met hulpbronnen. Onze focus op duurzaamheid wordt weerspiegeld in onze ambitie om op lange termijn een positieve impact op het milieu en de samenleving te creëren, in plaats van alleen successen op korte termijn na te streven.

De directie.

Missie en visie

Onze klanten, de maatschappij en onze collega's kunnen "Op ons bouwen!"

De Nederlandse en Duitse samenleving staan voor vergelijkbare uitdagingen: het moderniseren van de infrastructuur en gelijktijdig het verminderen van schade aan het klimaat.

AVG blijft zich ontwikkelen, maar verliest haar DNA niet:

- Daadkracht, wilskracht, veerkracht
- "Mittelständische Unternehmen"
- Familiebedrijf

Duurzaamheid is een integraal en evenwichtig onderdeel van ons bedrijf. We erkennen onze verantwoordelijkheid voor toekomstige generaties, vooral met betrekking tot de bescherming van het milieu en de bescherming van natuurlijke hulpbronnen.

1. Algemene beginselen

Naleving van wet- en regelgeving: Alle medewerkers zijn verplicht zich te houden aan de toepasselijke wet- en regelgeving in de landen waarin we actief zijn. Daarom verwachten wij dat alle medewerkers te allen tijde rechtmatig, conform de geldende regelgeving, ethisch en op eerlijke wijze handelen – dit vormt de basis voor onze samenwerking binnen het bedrijf.

Ethisch gedrag: We verwachten van onze medewerkers dat ze eerlijk en rechtvaardig handelen in alle zakelijke aangelegenheden. Dat verwachten we ook van onze zakelijke partners.



2. Arbeid- en mensenrechten/verdragen

Respectvolle behandeling: Alle medewerkers worden met waardigheid en respect behandeld. Discriminatie op grond van geslacht en seksuele identiteit, afkomst, huidskleur of etnische afkomst, godsdienst of overtuiging, politieke overtuiging, leeftijd of handicap of andere persoonlijke kenmerken wordt niet getolereerd.

Afwijzing van dwang- en kinderarbeid: AVG tolereert geen enkele vorm van dwang- of kinderarbeid.

Passende vergoeding: AVG zet zich in om alle werknemers een passende en billijke vergoeding te betalen die voldoet aan de lokale wetten en industriënormen en ervoor te zorgen dat alle werknemers op passende wijze worden gecompenseerd voor hun werk.

Conventies: Wij houden ons dan ook aan de volgende conventies:

- Verdragen van de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO) inzake dwangarbeid
- ILO-Verdrag inzake kinderarbeid
- ILO-Verdrag betreffende de grondrechten op het werk en internationaal werk
- ILO-Verdrag inzake discriminatie op het werk

3. Gezondheid en veiligheid

Veilige werkomstandigheden: Wij zetten ons in voor het creëren van een veilige en gezonde werkomgeving. Alle medewerkers moeten worden opgeleid in veiligheidsgerelateerde aspecten.

Preventie van ongevallen, beroepsziekten, werk-gerelateerde gezondheidsrisico's en onveilige situaties: de veiligheid en gezondheid van onze medewerkers en externe personen is onze topprioriteit. AVG zet zich actief in voor het voorkomen van ongevallen, beroepsziekten, werk-gerelateerde gezondheidsrisico's en onveilige situaties door uitgebreide beleidslijnen en procedures op het gebied van gezondheid en veiligheid op het werk te implementeren en voortdurend te verbeteren. Er worden regelmatig trainingen en veiligheidsbriefings gegeven om het bewustzijn van veiligheidsrisico's te vergroten en preventieve maatregelen te bevorderen.

Risicopreventie: Wij zetten ons in voor actieve gevarenpreventie op de werkplek. We voeren regelmatig risicobeoordelingen uit en identificeren potentiële bronnen van gevaar, onder andere op basis van voorschriften ter voorkoming van ongevallen. Door passende beschermingsmaatregelen te nemen en deze veiligheidscultuur te bevorderen, helpen we ongevallen en verwondingen te voorkomen.

Machineveiligheid: Om de veiligheid van onze medewerkers te waarborgen, zijn alle machines en systemen van AVG uitgerust met geschikte veiligheidsvoorzieningen. Installaties, machines en arbeidsmiddelen worden onderhouden en getest volgens de specificaties van de leverancier, om een veilige werking te garanderen.

4. Bescherming van milieu en klimaat

Duurzaamheid: We zetten ons actief in voor de bescherming van het milieu en streven ernaar de milieu-impact van onze bedrijfsactiviteiten te minimaliseren. Dit omvat de actieve preventie van milieu- en materiële schade en de voortdurende verbetering van de milieubeschermingsnormen.

Klimaatbescherming: AVG ziet het als haar verantwoordelijkheid om actief bij te dragen aan klimaatbescherming. We streven ernaar impact op het milieu te minimaliseren door duurzame praktijken in onze activiteiten te implementeren.

Dit omvat de vermindering van de uitstoot van broeikasgassen, het gebruik van hernieuwbare energiebronnen en de bevordering van duurzaam omgaan met grondstoffen.

Behoud van grondstoffen: Het efficiënte gebruik van hulpbronnen en grondstoffen is voor ons van centraal belang. We promoten recycling en duurzame praktijken.

5. Zakelijke integriteit/belangenconflicten/corruptie

Integriteit: Het handelen binnen en ten behoeve van ons bedrijf – en met name het nemen van besluiten – vereist integriteit van de betrokken personen.

Dit betekent dat wij ons bij het handelen voor het bedrijf niet laten leiden door privébelangen, relaties of andere voordelen, oftewel door niet-zakelijke overwegingen. We baseren ons uitsluitend op de belangen van het bedrijf. Indien zich een situatie voordoet waarin de belangen van het bedrijf botsen met privébelangen, relaties of andere voordelen (een zogenaamd belangenconflict), dan moet dit onmiddellijk worden gemeld. Vervolgens wordt beoordeeld of het belangenconflict betekent dat de betrokkene zich moet terugtrekken uit de betreffende situatie. Het is daarbij essentieel om zelfs de schijn van beïnvloeding door niet-zakelijke overwegingen te vermijden.

Anti-corruptie: Privévoordelen die tot een belangenconflict kunnen leiden, brengen doorgaans ook het risico van corruptie met zich mee. AVG tolereert geen enkele vorm van corruptie of omkoping van medewerkers. Alle zakelijke transacties moeten transparant en controleerbaar zijn.

Dit betreft in het bijzonder zowel het vragen, aannemen of accepteren van een aangeboden voordeel (passieve corruptie) als het aanbieden, beloven of verstrekken van een voordeel (actieve corruptie) – hetzij voor zichzelf, hetzij voor een derde – met als doel een voorkeursbehandeling te verkrijgen of te verlenen bij zakelijke besluitvorming. Dergelijk handelen vormt een schending van de verplichtingen tegenover het bedrijf.

AVG houdt zich bij aanbestedingen strikt aan de toepasselijke wet- en regelgeving en neemt niet deel aan mededingingsbeperkende afspraken.

Giften, uitnodigingen en geschenken: Giften en andere vormen van attenties – zoals uitnodigingen of geschenken – aan of door onze directie en medewerkers blijven binnen de grenzen van algemeen aanvaarde sociale omgangsvormen en gastvrijheid. Zij mogen uitsluitend op transparante wijze worden gegeven of ontvangen.

Giften of uitnodigingen mogen nimmer invloed uitoefenen op een zakelijke beslissing, noch de schijn wekken dat zij daartoe bedoeld zijn. Bij twijfel is voorafgaand overleg met de direct leidinggevende verplicht. Het geven of aannemen van contante geldbedragen of vergelijkbare geldelijke voordelen, evenals het vragen om dergelijke giften of voordelen, is te allen tijde verboden.

Vertrouwelijkheid: Bedrijfsgeheimen en vertrouwelijke informatie moeten worden beschermd. Medewerkers mogen geen informatie delen zonder toestemming.

6. Verantwoordelijkheid ten opzichte van partners

Ethische bedrijfspraktijken: We verwachten van onze zakenpartners dat ze zich aan vergelijkbare ethische normen houden.

Transparante communicatie: Open en eerlijke communicatie met onze partners: als je niet kunt delen, kun je niet vermenigvuldigen.

7. Meldingssysteem voor overtredingen

Kennisgeving: Alle medewerkers en derden dienen compliance-overtredingen en vermoedelijke gevallen van compliance die bij hen bekend zijn geworden, zo snel mogelijk (mag ook anoniem) te melden aan de directie of de compliance verantwoordelijken:

Naleving van financiële wetgeving en transparante bedrijfsvoering.	Financieel Directeur
Bescherming van data, systemen en privacy.	IT Manager
Eerlijke, veilige en wettelijke omgang met personeel en -gegevens.	HR Adviseur (NL)
Werken volgens vergunningen en kwaliteitsnormen, veiligheid en duurzaamheid.	KAM Coördinator
Vertrouwenspersoon (in het kader van klokkenluidersregeling.	HR Adviseur

We onderzoeken elke tip en behandelen deze vertrouwelijk, d.w.z. dat alleen personen die betrokken zijn bij het onderzoek worden geïnformeerd. Het onderzoek wordt altijd zonder vooroordelen uitgevoerd en met inachtneming van het vermoeden van onschuld.

Niemand die naar beste weten en overtuiging (mogelijke) compliance overtredingen meldt, hoeft te vrezen voor nadelen als gevolg van de melding. Als de klokkenluider betrokken was bij de door hem of haar gemelde compliance-schending, wordt dit in zijn of haar voordeel in aanmerking genomen als (verdere) schade voor AVG door zijn vrijwillige melding kon worden voorkomen.

Klokkenluidersregeling: Werknemers worden aangemoedigd om schendingen van dit nalevingsbeleid anoniem te melden. We beschermen klokkenluiders tegen represailles. Klokkenluiders zijn de belangrijkste bron van informatie voor het onderzoek naar interne juridische overtredingen van het bedrijf. Een goed functionerende bescherming van klokkenluiders is daarom een centraal onderdeel van elk compliance-beheersysteem. AVG zet zich hiervoor in.

8. Gevolgen van overtredingen van de naleving

Sancties: Iedereen die betrokken is bij een compliance-overtreding, moet rekening houden met de volgende mogelijke gevolgen:

- arbeidsrechtelijke maatregelen (zoals een berisping, waarschuwing of ontslag),
- bestuursrechtelijke of strafrechtelijke sancties (zoals boetes, geld- of gevangenisstraffen), en
- civielrechtelijke gevolgen (zoals aansprakelijkheid voor schadevergoeding met privévermogen tegenover AVG of derden).

Wij hanteren een zero-tolerantiebeleid ten aanzien van compliance-overtredingen. Elke overtreding leidt tot een passende en proportionele maatregel.



9. Informatiebeveiliging

Gegevensbescherming: In de huidige snelle en digitale samenleving is dit van groot belang. Wij zijn ons bewust van onze verantwoordelijkheid ten aanzien van de persoonsgegevens van medewerkers, zakenpartners en andere derden die aan ons zijn toevertrouwd. Daarom verwerken wij deze gegevens uitsluitend in volledige overeenstemming met de geldende privacywetgeving. We verzamelen alleen die informatie die noodzakelijk is voor het betreffende proces, en behandelen alle verkregen gegevens alleen voor het gestelde doel en vertrouwelijk.

Cybersecurity en NIS2: Wij beschermen onze IT-systemen en informatie tegen digitale dreigingen door passende technische en organisatorische maatregelen te nemen. Denk aan toegangsbeheer, beveiligingsupdates en bewustwording bij medewerkers. Waar van toepassing voldoen wij aan de verplichtingen uit de NIS2-richtlijn voor digitale weerbaarheid en incidentmelding.

