



Een gedragscode, of code of conduct, is een essentieel document dat de normen en waarden rondom de handelswijze van een organisatie vastlegt en wat zij tevens vraagt van haar partners in de samenwerking. Het biedt richtlijnen voor het gewenste gedrag van alle betrokkenen, zowel intern als extern, en helpt bij het bevorderen van een respectvolle, inclusieve en veilige werkomgeving. Door deze regels te volgen, dragen we gezamenlijk bij aan een cultuur van integriteit, verantwoordelijkheid en wederzijds respect.

Partners (definitie)

De 'Nedmag Gedragscode' is bedoeld voor onze eigen organisatie, evenals voor onze leveranciers en (onder)aannemers, inclusief de werknemers van de hierboven genoemde partijen, ongeacht of ze vast in dienst zijn, tijdelijk zijn ingehuurd en/of direct of indirect in dienst zijn. De hierboven genoemde partijen worden hierna aangeduid als "partners". De 'Nedmag Gedragscode' is beschikbaar voor alle werknemers via Intranet en is opgenomen in het introductieprogramma voor nieuwe werknemers.

Algemene verplichtingen

Nedmag voert zijn bedrijfsactiviteiten uit in overeenstemming met de relevante wet- en regelgeving, zowel nationaal als internationaal. Wij streven er voortdurend naar om onze sociale- en milieuprestaties in de hele waardeketen te verbeteren. Van onze partners wordt hetzelfde verwacht rekening houdend met wet- en regelgeving geldend in de landen waarin ze actief zijn.

Wij verwachten van alle partners dat ze zich aan de 'Nedmag Gedragscode' houden en de principes van het [VN Global Compact](#) naleven op het gebied van mensenrechten, arbeid, milieu en anti-corruptie, zoals wij ook verklaren dat te doen. Nedmag wil wederzijds gelijkwaardige relaties opbouwen met partners, gebaseerd op gedeelde waarden en verwachtingen van hoe we handelen.

Mensenrechten

Van onze partners verwachten wij dat zij de internationaal erkende [mensenrechten](#) respecteren, eventuele negatieve gevolgen voor de mensenrechten die zij kunnen veroorzaken verhelpen en speciale aandacht besteden aan mogelijke negatieve gevolgen voor groepen of individuen die een hoger risico op kwetsbaarheid lopen. Hiermee wordt bedoeld:

- Alle werknemers worden met waardigheid en respect behandeld;
- Geen enkele werknemer wordt blootgesteld aan fysieke straffen of fysieke, seksuele, psychologische of verbale intimidatie of aanvallen;
- Kinderarbeid in welke vorm dan ook is niet toegestaan. De minimumleeftijd voor tewerkstelling en arbeidsomstandigheden worden geregeld door het toepasselijk recht van ieder afzonderlijk land;
- Gedwongen of onvrijwillige arbeid is niet toegestaan. Dit geldt zowel voor slavenarbeid als dwangarbeid in gevangenissen of werk dat op enige andere wijze tegen iemands wil of keuze wordt verricht. Persoonlijke documenten en bezittingen mogen niet in beslag worden genomen om iemand te dwingen te werken;
- Werknemers worden op een niet-discriminerende manier geworven en behandeld;
- Discriminatie op basis van geslacht, genderidentiteit of -expressie, religie of andere overtuigingen, etnische afkomst, leeftijd, handicap, seksuele geaardheid, politieke opvattingen, lidmaatschap van een vakbond, of op welke grond dan ook, wordt niet geaccepteerd.

Arbeid

- Er wordt informatie verstrekt over de arbeidsvoorwaarden in een taal die door alle werknemers wordt begrepen;
- Er worden arbeidsvoorwaarden gehanteerd die minimaal voldoen aan de toepasselijke wetgeving, industrie-standaarden en relevante collectieve overeenkomsten. Uitbetaalde lonen en gewerkte uren moeten transparant onderbouwd worden;
- Diversiteit wordt gewaardeerd. Daarnaast wordt gelijke behandeling en beloning o.a. bij het vaststellen van lonen, verdere opleiding en promotie van werknemers gewaarborgd;
- Rechten van werknemers, om zich te organiseren in vakbonden, wordt gerespecteerd. Daarom is het niet geaccepteerd dat disciplinaire of discriminerende maatregelen worden genomen tegen werknemers die zich organiseren, of lid worden van een organisatie, of collectieve onderhandelingen voeren om hun rechten op een vreedzame manier uit te oefenen;
- Arbeidstijden zijn in overeenstemming met de wet- en regelgeving. Er worden pauzes gegeven, er wordt gezorgd voor een gezonde balans tussen werk en vrije tijd en er wordt jaarlijks betaald verlof toe gekend volgens de toepasselijke wetgeving, tenzij collectieve overeenkomsten uitzonderingen definiëren.

Milieu

- Om de impact van operaties, producten en leveringen op het milieu te minimaliseren wordt ernaar gestreefd om vermindering van energie- en waterverbruik te realiseren;
- Milieurisico's worden (waar mogelijk) beperkt en risico's rondom het personeel, de werkplek, bedrijfsapparatuur en faciliteiten, evenals de externe omgeving worden aangepakt;
- Afval en chemicaliën worden conform de wet- en regelgeving opgeslagen, behandeld en vervoerd zodat verontreiniging van land, water en lucht voorkomen wordt.

Anti-Corruptie

- Er wordt een nultolerantiebeleid voor corruptie in al zijn vormen gehanteerd. Er wordt geen enkele vorm van compensatie of beloning aan klanten, potentiële klanten, overheidsinstanties of andere zakelijke partners die de wet en goede zakelijke praktijken schendt, getolereerd;
- Het contact met partners wordt gekenmerkt door onpartijdigheid en voldoet aan goede zakelijke praktijken. Wij dragen zorg voor de integriteit van onze partners met betrekking tot handelsgeheimen en andere vertrouwelijke, bedrijf gerelateerde informatie die wij in onze operaties gebruiken;
- Partners concurreren eerlijk, ze nemen geen deel aan kartels en handelen in overeenstemming met de toepasselijke mededingingswetgeving.

Gezondheid, veiligheid en werkomgeving

- De juiste arbeidsomstandigheden worden geboden, zoals voorgeschreven in de wetgeving; Daarbij wordt gezorgd voor een veilige en gezonde werkomgeving voor medewerkers;
- Er wordt een ongevallenzekeringsafgesloten voor medewerkers;
- Er worden maatregelen genomen om systematisch werk-gerelateerde ongelukken en ziekten te voorkomen door risicobeoordelingen en gevaarlijke situaties te elimineren;

- De juiste persoonlijke beschermingsmiddelen worden gratis verstrekt;
- Geïdentificeerde risico's en geïmplementeerde maatregelen worden gedocumenteerd;
- Relevante veiligheidsinformatie, EHBO-middelen, waarschuwingsborden en markeringen zijn goed zichtbaar in alle risicogebieden en in een taal die de werknemers begrijpen;
- Er wordt aandacht besteed aan de werkomgeving en de aanwezigheid van risicovolle situaties, incidenten en ongevallen worden onmiddellijk gerapporteerd;
- Er is gratis drinkwater beschikbaar voor alle werknemers;
- Het is niet toegestaan dat werknemers tijdens werktijd onder invloed verkeren van alcohol en/of drugs (middelen) of medicijnen die het reactievermogen beïnvloeden. Dit houdt in dat het gebruik van middelen tijdens werktijd niet is toegestaan, evenals gebruik vooraf aan de werktijd of in de pauze, waardoor men tijdens werktijd nog niet volledig nuchter is.

Monitoring en naleving

Het is de verantwoordelijkheid van onze partners om de implementatie van de inhoud van deze Gedragscode of gelijkwaardige vereisten in hun operaties te waarborgen. Nedmag voert periodieke leveranciersbeoordelingen uit waarbij - naast deze gedragscode - de belangrijkste criteria de ISO 9001- en ISO 14001-certificering, GMP+ en FSSC 22000 (of vergelijkbaar) van de leverancier zijn. Nedmag behoudt zich het recht voor om beoordelingen/audits van de leverancier ter plaatse uit te voeren.

Een dergelijke audit is bedoeld als een constructieve activiteit die erop gericht is er voor te zorgen dat Nedmag-leveranciers voldoen aan de vereisten die in deze 'Nedmag Gedragscode' zijn vastgelegd. Het auditproces biedt een kans om de inspanningen op het gebied van duurzaamheid verder te ontwikkelen.

Op dezelfde manier wordt van Nedmag-leveranciers verwacht dat zij hun eigen toeleveringsketen evalueren om ervoor te zorgen dat deze voldoet aan de vereisten die in de 'Nedmag Gedragscode' zijn vastgelegd of aan gelijkwaardige vereisten.

Onze partners zorgen ervoor dat alle relevante belanghebbenden toegang hebben tot klachtenkanalen om anoniem hun bezorgdheid te uiten over mogelijk wangedrag met betrekking tot de vereisten van deze 'Nedmag Gedragscode'. Tevens hebben onze partners heldere processen om deze zorgen aan te pakken en eventuele bevestigde gevallen te verhelpen.

De 'Nedmag Gedragscode' is onderdeel van een reeks beleidsstukken, opgesteld door het managementteam van Nedmag, waarin uiteen is gezet wat onze inspanningen en zienswijze zijn om verantwoord en duurzaam te ondernemen. Onze 'Nedmag Gedragscode' is gebaseerd op de basisprincipes van het Verenigde Naties (VN) Global Compact, met betrekking tot mensenrechten, arbeidsrechten, milieuzorg en anti-corruptie, en de Duurzame Ontwikkelingsdoelen van de VN.

De 'Nedmag Gedragscode' is aangenomen in november 2024.

Namens het managementteam van Nedmag B.V.,

Bert Jan Bruning
CEO