

vandaglas

GEDRAGSCODE

Expert partner in glas

vandaglas.com

Introductie

Beste collega's, beste zakenrelaties,

Onze Gedragscode (ofwel: Code of Conduct) is de leidraad voor de wijze waarop wij zaken doen en vormt het ethische en juridische kader waarbinnen alle Vandaglas medewerkers dienen te handelen. Het zijn de basisregels voor ons gedrag; niet alleen binnen ons eigen bedrijf, maar ook tegenover onze externe partners en het publiek.

Deze Gedragscode is gebaseerd op (inter)nationale verdragen met betrekking tot mensenrechten, corruptiebestrijding en duurzaamheid. Het is bedoeld om het bewustzijn van recht en moraal als integraal bestanddeel van ons corporate handelen te versterken en zakelijke integriteit te realiseren.
De kernboodschap is dat alleen 'clean business' Vandaglas-business is.

Door onze beslissingen en activiteiten voortdurend te toetsen aan deze Gedragscode zorgen wij ervoor dat onze organisatie en alle medewerkers alle relevante wet- en regelgeving naleven. Het voorkomen van corruptie en andere overtredingen die het eerlijk zakendoen in de weg staan hebben een hoge prioriteit bij Vandaglas.
.
De Gedragscode geldt voor alle Vandaglas medewerkers. Op Intranet zijn de Gedragscode en alle ISO procesbeschrijvingen zijn voor hen altijd beschikbaar.
De directie staat open voor elke vraag over deze Gedragscode.

Met vriendelijke groet,
Directie Vandaglas B.V.

November 2026

Inhoudsopgave

A. Basisgedragscode 4
A.1 Gedrag in overeenstemming met de wet 4
A.2 Wederzijds respect, eerlijkheid en integriteit 4
A.3 Verantwoordelijkheid voor het imago van Vandaglas 4
A.4 Management, verantwoordelijkheid en toezicht 4

B. Gedrag tegenover Zakenrelaties en Derden 5
B.1 Eerlijke concurrentie en kartelrecht 5
B.2 Corruptiebestrijding: Aanbieden en gunnen van voordelen 5
B.3 Corruptiebestrijding: Vragen en accepteren van voordelen 6
B.4 Politieke donaties, charitatieve donaties en sponsoring 6
B.5 Overheidsaanbestedingen 6
B.6 Bestrijding van witwassing van gelden 6
B.7 Handelscontrole 7
B.8 Betrekkingen met leveranciers 7

C. Vermijden van Belangenverstrengeling 7
C.1 Concurreren met Vandaglas 7
C.2 Nevenactiviteiten 7
C.3 Betrekkingen met leveranciers 7

D. Omgang met bedrijfseigendommen 8
E. Omgang met Informatie 8
E.1 Verslaglegging en financiële integriteit 8
E.2 Vertrouwelijkheid 8
E.3 Bescherming en Beveiliging van gegevens 9

F. Milieu, veiligheid en gezondheid 9
F.1 Milieu en technische veiligheid 9
F.2 Veilige arbeidsomstandigheden 9

G. Klachten en Commentaar 9
H. Naleving: Implementatie en Controle 9
I. Verdere informatie en contact 10

A. Basisgedragscode

A.1 Gedrag in overeenstemming met de wet en de bedrijfsrichtlijnen

Naleving van wet en wettelijke regelgeving in elk land waar we zakelijk actief zijn, is een fundamenteel uitgangspunt voor onze onderneming. Naast de specifieke Vandaglas-richtlijnen dient elke medewerker zich bovendien te houden aan de wetten en regels van het rechtsstelsel waarbinnen hij opereert. Wetsovertredingen moeten altijd vermeden worden.
Ongeacht de eventuele wettelijke sancties worden aan medewerkers die de wet hebben overtreden disciplinaire sancties opgelegd, omdat zij hun arbeidsrechtelijke plichten niet zijn nagekomen.

A.2 Wederzijds respect, eerlijkheid en integriteit

Wij respecteren de persoonlijke waardigheid, privacy en persoonlijke rechten van elk individu. Wij werken samen met individuen van verschillende etnische afkomst, cultuur, religie, leeftijd, onafhankelijk van handicap, huidskleur, seksuele identiteit, levensbeschouwing en geslacht.
In lijn met onze corporate principes en met de arbeidswetgeving van de landen waarin we actief zijn, dulden we geen enkele vorm van discriminatie op basis van genoemde eigenschappen, geen ongewenste intimiteiten of ander offensief gedrag jegens individuele personen.
Deze principes gelden zowel voor de interne samenwerking met collega's als voor ons gedrag naar externe partners. Onze beslissingen omtrent degenen met wie we werken, waaronder personeel, leveranciers, klanten, zakenrelaties etc, nemen we op basis van zuiver zakelijke overwegingen, en niet op basis van onzuivere motieven als discriminatie of dwang.
We zijn open en eerlijk en zijn ons bewust van onze verantwoordelijkheden. We zijn betrouwbare partners en doen geen beloftes die wij niet kunnen waarmaken. En onze medewerkers worden geacht, integer te handelen.

A.3 Verantwoordelijkheid voor het imago van Vandaglas

Het imago van Vandaglas wordt in belangrijke mate bepaald door ons handelen en door de wijze waarop ieder van ons zich presenteert en gedraagt. Onwettig of ongepast gedrag door ook maar één van onze medewerkers kan ons bedrijf aanzienlijke schade toebrengen.
Elke medewerker van Vandaglas is medeverantwoordelijk voor het behoud en de bevordering van de goede naam van Vandaglas in het land waar hij of zij verblijft.

A.4 Management, verantwoordelijkheid en toezicht

De cultuur van integriteit en regelnaleving in een organisatie begint aan de top. Elke leidinggevende heeft plichten op het gebied van organisatie en toezicht te vervullen. Elke leidinggevende draagt verantwoordelijkheid voor alle medewerkers die aan zijn/haar hoede zijn toevertrouwd.
Elke leidinggevende moet respect verdienen door voorbeeldig persoonlijk gedrag, prestatie, openheid en sociale vaardigheid. Dat betekent onder meer dat elke leidinggevende het belang van ethisch gedrag en het naleven van (wettelijke) regels moet benadrukken. De leidinggevende geeft deze zaken een plaats in de dagelijkse routine van het werk en bevordert ze door persoonlijk leiderschap en training. Verder dient elke leidinggevende duidelijke, ambitieuze en realistische doelstellingen te formuleren en zichzelf daaraan te houden op een wijze die tot voorbeeld strekt.
Leidinggevenden dienen hun medewerkers zoveel mogelijk eigen verantwoordelijkheid en handelingsvrijheid te geven. Daarbij moet tegelijk duidelijk worden gemaakt, dat de naleving van wetten en van de Vandaglas-regels onder alle omstandigheden de hoogste prioriteit heeft.
De leidinggevende is ook bij onduidelijkheden ten aanzien van de naleving van wettelijke bepalingen, bij vragen of beroepsmatige respectievelijk persoonlijke problemen voor de medewerkers aanspreekbaar. Deze verantwoordelijkheid van de leidinggevende ontslaat de medewerkers op geen enkele manier van hun eigen verantwoordelijkheden. We moeten ons gezamenlijk inspannen om de van toepassing zijnde wetten en de Vandaglas-regels na te leven.

Aan de hand van het navolgende overzicht van specifiek leidinggevende taken kan de medewerker zich een beeld vormen van wat hij van zijn leidinggevende mag verwachten wat betreft leiderschap en ondersteuning.
Het is de verantwoordelijkheid van alle leidinggevenden, erop toe te zien dat er binnen hun verantwoordelijkheidsgebied geen wetsovertredingen plaatsvinden die met behoorlijk toezicht hadden kunnen worden voorkomen. Zij zelf blijven eindverantwoordelijk, ook wanneer zij bepaalde taken delegeren.
Als plichten van de leidinggevende zijn in het bijzonder aan te merken:

1. De leidinggevende dient zijn medewerkers zorgvuldig en op basis van hun persoonlijke en professionele kwalificaties en geschiktheid te selecteren. De plicht om zorgvuldig te zijn weegt zwaarder naarmate de taak die de medewerker moet uitvoeren, zwaarder weegt (selectieplicht).
2. De leidinggevende heeft de plicht, nauwkeurige, volledige en bindende instructies aan zijn medewerkers te geven, in het bijzonder met betrekking tot de naleving van wettelijke bepalingen (instructieplicht).
3. De leidinggevende moet ervoor zorgen dat er voortdurend wordt toegezien op de naleving van de wet (toezichtplicht).
4. De leidinggevende dient het belang van integriteit en naleving van de wettelijke regelgeving bij de dagelijkse werkzaamheden duidelijk naar zijn medewerkers te communiceren. Hij/zij mag er ook geen misverstand over laten bestaan dat overtreding van de wet onacceptabel is en disciplinaire maatregelen tot gevolg heeft (communicatieplicht).

B. Gedrag tegenover Zakenrelaties en Derden

B.1 Eerlijke concurrentie en kartelrecht

Eerlijke concurrentie is een voorwaarde voor een vrije marktontwikkeling en het daarmee verbonden maatschappelijk nut. In het verlengde daarvan geldt het eerlijkheidsprincipe ook voor de strijd om marktaandeel.
Elke medewerker dient zich te houden aan de regels van eerlijke concurrentie.
In concrete gevallen kan de beoordeling van het kartelrechtelijke aspect moeilijk zijn, ook al omdat de regels van land tot land en van geval tot geval kunnen verschillen. Zo gelden op nogal wat plaatsen speciale kartelrechtelijke voorwaarden voor grote ondernemingen.
Hier volgt een aantal voorbeelden van gedragingen die tot inbreuk op het kartelrecht kunnen leiden.
Het is medewerkers niet toegestaan:

- met concurrenten te spreken over prijzen, output, capaciteiten, omzet, aanbestedingen, winst, winstmarges, kosten, distributiemethoden of enige andere factor die het concurrentievermogen van de onderneming bepaalt of beïnvloedt, met het oogmerk, de concurrent tot soortgelijk gedrag te bewegen,
- met een concurrent afspraken te maken over niet-concurreren, over de beperking van de zakelijke contacten met leveranciers, over het uitbrengen van schijnoffertes bij aanbestedingen of over de verdeling van klanten, markten, rayons of productieprogramma's, of
- invloed uit te oefenen op de wederverkoopprijzen van onze klanten, danwel pogingen in het werk te stellen, hen ertoe te bewegen, de export of import van Vandaglas producten te beperken.

Verder is het medewerkers niet toegestaan, concurrentierelevante informatie te verwerven door industriële spionage, omkoping, diefstal of elektronisch afluisteren, of door willens en wetens onjuiste informatie door te geven over een concurrent of diens producten en diensten.

B.2 Corruptiebestrijding: Aanbieden en gunnen van voordelen

Onze opdrachten krijgen we langs een eerlijke weg op basis van de kwaliteit en prijs van onze innovatieve producten en diensten, en niet door anderen ongeoorloofde voordelen aan te bieden.
Medewerkers mogen een (semi-)overheidsfunctionaris noch direct, noch indirect geld of andere zaken van waarde aanbieden, toezeggen, gunnen of iets dergelijks goedkeuren, teneinde een overheidsmaatregel te beïnvloeden of een ongeoorloofd voordeel te behalen.
Hetzelfde geldt tegenover personen uit de private sector. Ook hier mag een zakelijke transactie niet langs de weg van ongeoorloofd voordeel tot stand komen. Elke aanbieding, toezegging, schenking of gift moet in overeenstemming zijn met de geldende wetgeving en met de richtlijnen van Vandaglas, en moet elke schijn van kwade trouw en ongepastheid vermijden. Dat betekent dat dergelijke aanbiedingen, toezeggingen, schenkingen of giften niet mogen worden gedaan, wanneer ze ook maar bij benadering kunnen worden opgevat als poging om een (semi-) overheidsfunctionaris te beïnvloeden of om een zakenrelatie om te kopen, teneinde daar zakelijk voordeel voor Vandaglas mee te behalen.
Het begrip „(semi-) overheidsfunctionaris" is breed te verstaan, en omvat ambtenaren of medewerkers van elk overheids- of ander publiek orgaan, bureau of juridische entiteit, op elk niveau, daarbij inbegrepen ambtenaren of medewerkers van staatsondernemingen en internationaal publiekrechtelijke organisaties.
Het begrip omvat ook kandidaten voor een politiek ambt, politici en hun medewerkers, alsook politieke partijen.
Verder is het medewerkers verboden, aan enige partij (bijv. een adviseur, vertegenwoordiger, tussenpersoon, zakenrelatie of andere derde partij) indirect geldbetalingen of andere voordelen toe te kennen, wanneer er gerede aanleiding is om aan te nemen dat deze geheel of gedeeltelijk, direct of indirect terechtkomen bij een (semi-) overheidsfunctionaris, teneinde een overheidsmaatregel te beïnvloeden of een ongeoorloofd voordeel te behalen, of bij een partij uit de private sector, teneinde een ongeoorloofd zakelijk voordeel te bewerkstelligen. Om die reden dienen medewerkers die verantwoordelijk zijn voor het inhuren van consultants, bureaus, partners in joint ventures of andere zakenrelaties:

- ervoor te zorgen dat deze derde partijen de anticorruptie-richtlijnen van Vandaglas of vergelijkbare bepalingen kennen en naleven,
- de kwalificaties en de reputatie van zulke partijen zorgvuldig na te gaan, en
- passende contractuele bepalingen ter bescherming van Vandaglas overeen te komen.

Dit geldt in het bijzonder, wanneer deze partijen namens Vandaglas contact hebben met (semi-)overheidsfunctionarissen.

Tot slot dient elk investeringsbesluit van de onderneming – of het nu gaat om de verwerving van een meerderheids– of minderheidsbelang in een andere onderneming of om het vormen van een joint venture – te worden voorafgegaan door een compliance–check.

B.3 Corruptiebestrijding: Vragen en accepteren van voordelen

Geen enkele medewerker mag zijn/haar functie misbruiken om bepaalde voordelen te verlangen, aan te nemen, zich die te verschaffen of te laten toezeggen. Dit geldt niet voor het accepteren van incidentele giften van zuiver symbolische waarde of uitnodigingen voor maaltijden of vormen van entertainment, wanneer daarbij de lokale gewoonten en Vandaglas-richtlijnen gerespecteerd worden. Alle overige geschenken en uitnodigingen voor maaltijden of vormen van entertainment dienen te worden geweigerd.

B.4 Politieke donaties, charitatieve donaties en sponsoring

Vandaglas doet niet aan politieke donaties (donaties aan politici, politieke partijen of politieke organisaties).
Als verantwoordelijk lid van de maatschappij doet Vandaglas schenkingen in de vorm van geld of producten ten behoeve van opleiding en wetenschap, kunst en cultuur, en maatschappelijke en humanitaire projecten.
Vormen van sponsoring in ruil waarvoor Vandaglas promotiemogelijkheden krijgt alsmede contributies aan brancheverenigingen of organisaties die zakelijke belangen dienen, worden niet als donaties beschouwd. Sommige donaties zijn principieel verboden, zoals:

1. donaties aan individuen en organisaties met winstoogmerk;
2. donaties op privérekeningen;
3. donaties aan organisaties wier doelstellingen niet verenigbaar zijn met de corporate principes van Vandaglas;
4. donaties die de reputatie van Vandaglas schaden.

Alle donaties dienen transparant te zijn. Dit betekent onder meer, dat de identiteit van de ontvanger en de geplande aanwending van de donatie bekend moeten zijn. Reden en doel van de donatie moeten verantwoord en gedocumenteerd zijn.
Schijndonaties - dat wil zeggen donaties die een compensatie lijken voor een verleende dienst, maar de waarde van die dienst substantieel te boven gaan – gelden als een schending van het transparantievereiste en zijn daarom verboden.

Sponsoring

Onder sponsoring is te verstaan elke bijdrage van Vandaglas in de vorm van geld of goederen ten behoeve van een door derden georganiseerd evenement, waarvoor Vandaglas als tegenprestatie het merk Vandaglas publiek onder de aandacht kan brengen, bijvoorbeeld in de vorm van een zichtbaar Vandaglas-logo, vermelding van de naam Vandaglas bij openings- of slottoespraken, door deelname van een spreker in een discussiepanel, of in de vorm van toegangskaarten voor het evenement zelf.
Alle sponsoring activiteiten moeten transparant zijn, vastgelegd in een schriftelijke overeenkomst en bestemd voor een legitiem zakelijk doel. Ook dienen ze in een redelijke verhouding te staan tot de tegenprestatie die de organisator van het evenement biedt. Bijdragen mogen niet worden toegezegd, aangeboden of geleverd om wederrechtelijk concurrentievoordeel voor Vandaglas te behalen of om een onbehoorlijk doel na te streven.
Sponsoring voor evenementen die door individuele personen of organisaties worden georganiseerd en wier doelen niet verenigbaar zijn met de corporate principes van Vandaglas, of evenementen die schadelijk zijn voor het imago van Vandaglas, is principieel verboden.

B.5 Overheidsaanbestedingen

Vandaglas kan meedingen naar opdrachten van regeringsinstanties en staatsondernemingen. In alle zakelijke betrekkingen en in de dialoog met de regering is ons handelen altijd transparant, eerlijk en correct.
Wij houden ons aan alle wet- en regelgeving rond overheidsaanbestedingen, daarbij inbegrepen de wetgeving die onbehoorlijke pogingen om (semi-) overheidsfunctionarissen te beïnvloeden, verbiedt.

B.6 Bestrijding van witwassing van gelden

Onder witwassing van gelden is te verstaan het proces waarbij de herkomst van financiële middelen uit criminele activiteiten - zoals terrorisme, handel in drugs of omkoping - wordt versluierd door opname van het “vuile geld” in het legale financiële en economische circuit, zodat het geld de schijn van legitimiteit krijgt of in ieder geval zijn ware oorsprong of eigenaar niet kan worden achterhaald.
Vandaglas stelt zich tot doel, uitsluitend zakelijke betrekkingen te onderhouden met serieuze klanten, adviseurs en zakenrelaties, wier activiteiten in overeenstemming zijn met de wet en wier financiële middelen een legitieme oorsprong hebben. Wij verlenen geen medewerking aan witwassing van gelden.
Al onze medewerkers zijn verplicht tot strikte naleving van de wettelijke regelgeving die witwassing van gelden bestrijdt. Ook zijn zij verplicht, gebruik te maken van ondernemingsinterne procedures, die zijn ontwikkeld om verdachte betalingsvormen of klanten danwel andere transacties waarbij witwassing van gelden een rol lijkt te spelen, te kunnen herkennen.
Om problemen op dit gebied te voorkomen, wordt medewerkers verzocht, goed op te letten en verdacht gedrag van klanten, adviseurs en zakenrelaties te melden. Bovendien is elke medewerker verplicht tot naleving van alle geldende voorschriften met betrekking tot het administreren en het voeren van een correcte boekhouding bij betalingen in verband met andere transacties en contracten.

B.7 Handelscontrole

Vandaglas houdt zich aan alle toepasselijke wet- en regelgeving op het gebied van exportcontrole en douane in de landen waar zij zaken doet. Exportcontrole is in het algemeen van toepassing bij transport van goederen, diensten, hardware, software of technologie over nationale grenzen heen, ook via email.
Wetgeving op het gebied van exportcontrole kan een rol spelen bij directe of indirecte exporten of importen uit of naar gesanctioneerde landen of in verband met derden, tegen wie bijvoorbeeld verdenkingen bestaan met het oog op de nationale veiligheid of die bij criminele activiteiten betrokken zijn. Niet-naleving van deze wetten en bepalingen kan ernstige straffen tot gevolg hebben, waaronder boetes en van regeringswege opgelegde uitsluiting van vereenvoudigde import- en exportprocedures (onderbreking dus van de continue bevoorradingsketen).
Alle medewerkers die in hun werk te maken hebben met de import en export van goederen, diensten, hardware, software of technologie, zoals hierboven beschreven, zijn verplicht tot naleving van alle geldende wet- en regelgeving op het gebied van economische sancties, exportcontrole en import, alsmede van alle richtlijnen en processen die hun werk met zich meebrengt.

B.8 Betrekkingen met leveranciers

Vandaglas als onderneming verwacht van haar leveranciers, dat zij de Vandaglas-waarden delen en dat ze alle wettelijke bepalingen naleven. Daarnaast verwacht Vandaglas van haar leveranciers dat zij handelen in overeenstemming met de hieronder genoemde principes, die Vandaglas voor zichzelf heeft gedefinieerd met het oog op haar verantwoordelijkheden jegens stakeholders en het milieu:

- naleving van alle geldende wetten,
- verbod op corruptie,
- respecteren van de mensenrechten van medewerkers,
- naleving van de wetgeving tegen Kinderarbeid,
- verantwoordelijkheid voor gezondheid en veiligheid van medewerkers,
- naleving van de geldende nationale wetgeving en internationale standaards inzake milieubescherming, en
- actief bevorderen dat ook hun eigen toeleveranciers handelen in overeenstemming met de “Gedragscode voor Leveranciers” van Vandaglas.

C. Vermijden van Belangenverstrengeling

Vandaglas-medewerkers zijn verplicht, bij het nemen van hun zakelijke beslissingen de belangen van Vandaglas zwaarder te laten wegen dan hun persoonlijke belangen. Verstrengeling van belangen ontstaat, wanneer medewerkers ten koste van de belangen van Vandaglas ruimte geven aan eigen activiteiten of persoonlijke belangen.
Medewerkers zijn verplicht om elk persoonlijk belang dat in verband met de uitvoering van hun beroepsmatige werkzaamheden zou kunnen bestaan, aan hun leidinggevende mee te delen.

Het is medewerkers niet toegestaan, particuliere opdrachten te laten uitvoeren door bedrijven waarmee ze in het kader van hun werkzaamheden voor Vandaglas te maken hebben, wanneer hun dat enig voordeel zou kunnen opleveren. Dit geldt in het bijzonder, wanneer de betreffende medewerker direct of indirect invloed heeft of zou kunnen hebben op de contractering van het betreffende bedrijf.
Andere conflicten kunnen ontstaan als gevolg van zakelijke betrekkingen met respectievelijk belangneming in een concurrent of klant van Vandaglas, alsmede door nevenbezigheden van medewerkers, die een behoorlijke uitvoering van hun taken bij Vandaglas in de weg staan. Het is belangrijk dat alle medewerkers bij de uitvoering van hun werkzaamheden belangenconflicten – of zelfs de schijn van een dergelijk conflict - weten te herkennen en vermijden.

C.1 Concurreren met Vandaglas

Een medewerker mag niet verbonden zijn aan een onderneming die met Vandaglas concurreert, en mag geen activiteiten ontplooien die met activiteiten van Vandaglas concurreren.

C.2 Nevenactiviteiten

Zo ook is het medewerkers niet toegestaan, nevenactiviteiten te ontplooien die met de activiteiten van Vandaglas concurreren. Elke betaalde nevenactiviteit dient vooraf aan de verantwoordelijke leidinggevende te worden medegedeeld en schriftelijk geaccordeerd. Incidentele auteurs- of presentatie-activiteiten en vergelijkbare incidentele activiteiten worden niet als nevenactiviteiten beschouwd. Toestemming voor een bepaalde nevenactiviteit kan niet worden gegeven, wanneer de betreffende activiteit strijdig is met de belangen van Vandaglas.
Toestemming voor een nevenactiviteit kan geweigerd worden, wanneer de medewerker bij zijn normale Vandaglas werkzaamheden met het betreffende bedrijf te maken heeft. Ook kan een reeds verleende toestemming op grond van deze omstandigheden worden herroepen.

C.3 Belangen in ondernemingen van derden

Medewerkers die direct of indirect een belang hebben of verwerven in een concurrerende onderneming, dienen dit aan de verantwoordelijke HR-manager mee te delen, indien ze door dit belang de mogelijkheid hebben, invloed uit te oefenen op het management van deze onderneming. Over het algemeen mag invloed op het management worden verondersteld, wanneer het belang een aandelenkapitaal van meer dan 5% vertegenwoordigt.

Medewerkers die direct of indirect een belang hebben of verwerven in een business-partner van Vandaglas of in een onderneming waarin Vandaglas aandeelhouder is, dienen dit eveneens aan de verantwoordelijke HR-manager mee te delen, wanneer ze met de betreffende onderneming beroepshalve te maken hebben of in deze onderneming een mandaat waarnemen. Voor aandelen in beursgenoteerde ondernemingen geldt dit alleen, wanneer het belang een aandelenkapitaal van meer dan 5% vertegenwoordigt. Nadat het belang in een onderneming van derden bekend is geworden, kan Vandaglas de maatregelen nemen die nodig zijn om aan de belangenverstrengeling een einde te maken.

D. Omgang met Bedrijfseigendommen

Vandaglas heeft in haar kantoren en bedrijfsruimten talloze apparaten en voorzieningen staan, zoals telefoons, kopieerapparaten, computers, software, internet/intranet, machines en overige bedrijfsmiddelen zoals e-mailsystemen en telefoonbeantwoorders. Deze zijn uitsluitend voor ondernemingsdoeleinden gedacht en niet bestemd voor persoonlijk gebruik. Uitzonderingen – eventueel betaalde uitzonderingen - kunnen ad hoc worden gemaakt, op voorwaarde dat het gebruik van Vandaglas-eigendommen:

- geen verband houdt met illegale activiteiten,
- geen belangenverstrengeling of schijn van belangenverstrengeling met zich meebrengt,
- geen noemenswaardige additionele kosten, storing van bedrijfsprocessen of overige negatieve consequenties voor de onderneming met zich meebrengt, bijvoorbeeld door een belangenconflict tegen de achtergrond van de beroepsmatige plichten van de betreffende medewerker of van andere medewerkers.

In geen geval mag er informatie worden betrokken of doorgegeven, die rassenhaat, geweldverheerlijking of andere strafbare handelingen bevordert of daartoe aanzet, of die een inhoud heeft die tegen de betreffende culturele achtergrond als seksueel aanstootgevend kan worden aangemerkt.
Het is medewerkers verboden, zonder toestemming van de leidinggevende schriftelijke aantekeningen, bestanden, beeld- of geluidsopnamen of kopieën te maken met behulp van apparatuur of faciliteiten van Vandaglas, wanneer het werk voor Vandaglas dit niet direct met zich meebrengt.

E. Omgang met Informatie

E.1 Verslaglegging en financiële integriteit

Bij een open en effectieve communicatie horen correcte en waarheidsgetrouwe rapportages. Dat geldt evenzeer voor relaties met investeerders, medewerkers, klanten en business-partners als voor de relatie met het publiek en overheidsinstanties.
Daarnaast is Vandaglas verplicht, er door de juiste processen en controleroutines voor te zorgen dat transacties uitsluitend in de door het management toegestane vorm kunnen plaatsvinden. Verder moet Vandaglas preventieve maatregelen nemen tegen onbevoegd gebruik van haar eigendommen, en ervoor zorgen dat gevallen van onbevoegd gebruik als zodanig herkend worden.
Alle medewerkers van Vandaglas dienen ervoor te zorgen dat de door hen in het kader van hun werkzaamheden bij te houden - of anderszins onder hun verantwoordelijkheid vallende - boekhouding en aantekeningen:

- compleet zijn,
- nauwkeurig zijn,
- een waarheidsgetrouwe afspiegeling vormen van elke transactie of uitgave, en
- tijdig en in overeenstemming met de geldende regels en standaards worden gemaakt,

onafhankelijk van de vraag of de informatie wel of niet bestemd is voor publicatie of voor indiening bij een overheidsinstantie
Deze boeken en aantekeningen omvatten alle gegevens, certificeringen en overige schriftelijke documenten die nodig zijn voor een deugdelijke financiële rapportage en nakoming van de plicht tot openbaarmaking, alsmede documenten die voor andere doeleinden worden bewaard. Dit omvat ook stukken over interne uitgaven (onder andere onkostenvergoedingen).

E.2 Vertrouwelijkheid

Een strikt vertrouwelijke behandeling is geboden ten aanzien van interne vertrouwelijke of beschermde informatie van Vandaglas, die niet in de openbaarheid mag komen. Niet-openbare informatie van of aangaande leveranciers, klanten, medewerkers, bureaus, adviseurs en andere derde partijen dient eveneens conform de juridische en contractuele vereisten te worden beschermd.

Als vertrouwelijke of beschermde informatie kunnen in het bijzonder worden aangemerkt:

- details met betrekking tot organisatie en inrichting van een onderneming, prijzen, omzet, winst, markten, klanten en andere zakelijke belangen,
- informatie over fabricage of onderzoek en ontwikkeling, en
- cijfers uit interne rapportages.

De plicht tot vertrouwelijkheid blijft ook na beëindiging van de betreffende relatie van kracht, aangezien openbaarmaking van vertrouwelijke informatie – ongeacht het moment waarop dat gebeurt – schade kan berokkenen aan activiteiten van Vandaglas of aan haar klanten.

E.3 Bescherming en beveiliging van gegevens

Toegang tot intranet en internet, wereldwijde elektronische informatie-uitwisseling en elektronisch zaken doen zijn cruciale voorwaarden voor de effectiviteit waarmee elke individuele medewerker van Vandaglas zijn of haar werk doet, en dus ook voor het succes van Vandaglas als geheel. Maar de voordelen van elektronische communicatie gaan gepaard met risico's ten aanzien van de bescherming van de privacy en de beveiliging van gegevens. Doeltreffende maatregelen met betrekking tot deze risico's zijn een belangrijk onderdeel van het IT-management, van de taken van de leidinggevende en het gedrag van iedere individuele werknemer.
Persoonlijke gegevens mogen alleen worden vergaard, verwerkt of gebruikt, voor zover deze nodig zijn om een vooraf bepaald duidelijk en legitiem doel te bereiken. Daarnaast moeten persoonlijke gegevens op een veilige manier worden bewaard en dienen passende voorzorgsmaatregelen te worden genomen wanneer ze worden verstuurd. Aan de kwaliteit van de gegevens en de technische beveiliging tegen ongeoorloofde toegang tot dergelijke gegevens moeten hoge eisen worden gesteld. Het gebruik van de gegevens dient transparant te zijn voor de betrokkenen. Ook dienen hun rechten op het gebruik of op wijziging van de informatie en, indien van toepassing, op bezwaren met betrekking tot blokkering en verwijdering van gegevens gewaarborgd te zijn.
Onder sommige jurisdicties (zoals in de Europese Unie) is er een strikte wet- en regelgeving met betrekking tot het vergaren en gebruiken van persoonlijke gegevens, inclusief gegevens over anderen, zoals klanten of businesspartners. Alle medewerkers zijn aan dergelijke wetten gebonden, teneinde het recht op privacy van anderen te beschermen.

F. Milieu, veiligheid en gezondheid

F.1 Milieu en technische veiligheid

Bescherming van het milieu en het behoud van natuurlijke bronnen heeft hoge prioriteit voor onze onderneming. Door goed leiderschap van het management en engagement van de medewerkers wil Vandaglas haar activiteiten op milieuvriendelijke wijze vormgeven en werkt zij voortdurend aan de verdere verbetering van de ecobalans. Vandaglas heeft een milieumanagementsysteem geïmplementeerd dat naleving van de wetgeving waarborgt en hoge eisen stelt.
Reeds bij de ontwikkeling van de producten zijn milieuvriendelijke ontwerpen, technische veiligheid en bescherming van de gezondheid vaste doelstellingen.
Alle medewerkers dienen door hun eigen gedrag aan de verwezenlijking van deze doelstellingen bij te dragen.

F.2 Veilige arbeidsomstandigheden

Bescherming van de gezondheid en veiligheid van de medewerkers op de werkplek is een hoge prioriteit voor Vandaglas. Elke medewerker draagt eigen verantwoordelijkheid om Vandaglas te ondersteunen bij haar inspanningen, veilige arbeidsomstandigheden te scheppen. Verantwoordelijkheid jegens medewerkers en collega's betekent dat de best mogelijke preventieve maatregelen genomen moeten worden om ongelukken te voorkomen. Dit geldt voor:

- de technische indeling van werkplekken, apparatuur en processen,
- het veiligheidsmanagement en
- het persoonlijk gedrag op de werkplek.

De werkomgeving moet voldoen aan de eisen die aan een gezonde werkplek worden gesteld (Arbo-wetgeving).
Elke medewerker moet continu alert zijn op veilige arbeidsomstandigheden.

G. Klachten en Commentaar

Elke medewerker kan bij zijn leidinggevende, HR-manager, de afzonderlijke directieleden, bij een andere daartoe aangewezen persoon of externe vertrouwenspersoon of bij de ondernemingsraad een klacht indienen.
Omstandigheden die schending van de Gedragscode doen vermoeden, dienen te worden gemeld aan de directie.
Klachten kunnen vertrouwelijk en/of anoniem worden ingediend en worden zorgvuldig onderzocht. Indien nodig worden passende maatregelen getroffen. Alle bijbehorende documentatie wordt binnen de grenzen die de wet stelt vertrouwelijk behandeld. Geen enkele vorm van represaille wordt getolereerd jegens degene die een klacht indient.

H. Naleving: Implementatie en Controle

Het management van Vandaglas zal de verspreiding van deze Gedragscode actief bevorderen en erop toezien dat deze daadwerkelijk geïmplementeerd wordt.
In de Vandaglas-onderneming zal regelmatig gecontroleerd worden of de wet wordt nageleefd en of deze Gedragscode in acht wordt genomen. Deze controle vindt plaats in overeenstemming met de geldende nationale procedures en wettelijke regelgeving.

I. Verdere informatie en contact

Integriteit staat centraal in al ons handelen. Deze richtlijnen beschrijven wat “integriteit” voor onze business betekent
Wanneer een medewerker van Vandaglas niet zeker is hoe in een bepaalde situatie te handelen, zijn er tal van informatiebronnen om hem/haar daarbij te helpen, zoals de eigen leidinggevende, de HR-manager, de daartoe aangewezen externe vertrouwenspersoon, elk directielid afzonderlijk of de ondernemingsraad.
Voor medewerkers die een misdraging menen te hebben ontdekt, en dat willen melden zijn er meerdere opties mogelijk: mondeling of schriftelijk bij dezelfde personen/instantie als hierboven genoemd, per mail naar compliance@vandaglas.com. Voor het beheren en coördineren van de meldingen heeft Vandaglas een contactpersoon aangesteld.

Op de Vandaglas Intranet-site is deze Gedragscode beschikbaar voor medewerkers die beschikken over een werkcomputer. Voor medewerkers uit de productieomgevingen zijn geprinte versies beschikbaar bij de leidinggevende.

Vandaglas b.v.
Arnhem, november 2026