



Gedragscode 2022

MAART '22

Maas International B.V.



Gedragcode

Maas International B.V.

Science Park 5051
5692 EB Son en Breugel



Het doel

Deze MAAS gedragcode is bedoeld om directie en medewerkers bewust te maken van integer handelen, hoe wij met elkaar omgaan en de manier waarop er wordt omgegaan met gegevens. Dat gebeurt door vast te leggen wat in het algemeen als wenselijk en als niet-wenselijk gedrag wordt beschouwd en aan welke eisen wij voldoen.

Deze code geldt voor elke medewerker, directeur of functionaris van ons bedrijf. Verder dienen medewerkers van aannemers die voor ons bedrijf werken zich aan de code te houden. Aannemers, dienstverleners en adviseurs die ons vertegenwoordigen of voor of namens ons werken worden geacht in overeenstemming met deze code te handelen wanneer zij namens ons optreden.

George Schoof
Chief Commercial Officer

Marc van Houten
Director CSR | Director Procurement

Son, 15 maart 2022

Son, 15 maart 2022

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'G. Schoof', written over a faint rectangular box.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'M. van Houten', written over a faint rectangular box.

Inhoudsopgave

GEDRAGSCODE	2
OVER MAAS INTERNATIONAL B.V.	5
BEDRIJFSPROFIEL	5
WAAROM?	5
VOOR WIE?	5
MISSIE	5
VISIE	5
KERNWAARDEN	6
ETHISCHE BEDRIJFSVOERING	8
ANTI-OMKOPING & CORRUPTIE	8
GESCHENKEN & REPRESENTATIE	8
BELANGENCONFLICTEN	8
MEDEDINGINGSRECHT & EERLIJKE CONCURRENTIE	9
MILIEU	9
KLOKKENLUIDERS	9
VEILIGE WERKOMGEVING	10
VEILIGE WERKPLEK	10
VEILIGHEID EN GEZONDHEID OP DE WERKPLEK	10
INTIMIDATIE & DISCRIMINATIE	10
EERLIJKE BEHANDELING OP HET WERK & DISCRIMINATIE	11
WERKTIJDEN	11
MOEDERSCHAP EN WERK	11
NOODSITUATIES	11
SOCIALE ZEKERHEID	11
WERK EN ZIEKTE	11
WERK EN LOON	11
BESCHERMING VAN BEDRIJFS- EN PERSOONSgegevens	12
VERTROUWELIJKE BEDRIJFSgegevens & INTELLECTUELE EIGENDOM	12
PERSOONSgegevens & PRIVACY	12
COMMUNICATIE	13
INTERNE BEWUSTWORDING	13
PUBLIEK	14
SOCIAL MEDIA	14
SANCTIES	14
PARTNERSCHAP OM DOELSTELLINGEN TE BEREIKEN	15
BEDRIJFSVOERING	15
Gedragscode - Maas International B.V.	3

MANAGEMENT SYSTEMEN (ISO)	15
WETTELIJKE- EN VRIJWILLIGE PRODUCTKEURMERKEN	15
MENSENRECHTEN	16
KINDERARBEID	16
SCHOOLGAANDE KINDEREN	16
ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN EN -VOORWAARDEN	16
DWANGARBEID	16
VAKBONDSRECHTEN	16

Over Maas International B.V.

Bedrijfsprofiel

MAAS kan organisaties volledig ontzorgen door het verzorgen van alle eet- en drinkbehoeften van gebruikers. MAAS richt, in overleg met de klant, de verschillende ruimtes in met de juiste vendingmachines, die een variatie aanbieden van warme & koude dranken met gezonde, goede en gewoon lekkere tussendoortjes.

MAAS luistert zorgvuldig naar klanten en eindgebruikers. De klantenkring van MAAS bestaat o.a. uit productiebedrijven, dienstverlenende organisaties, overheid en facility integrators. MAAS levert naast vendingmachines, warme en koude dranken, tussendoortjes, ook het dagelijkse en technische onderhoud van de machines. Bij MAAS ontzorgen we onze klanten volledig met persoonlijke ondersteuning en technisch onderhoud. Dit alles bij elkaar maakt ons echt klantgericht en onderscheidend.

We doen dat met een sterke focus op maatwerk en innovatieve oplossingen. Met toewijding en energie. Met zorg en op een sociaal verantwoorde manier. We zoeken daarbij naar duurzame relaties met onze klanten om gezamenlijk structurele vooruitgang te boeken.

Waarom?

Deze gedragscode is bedoeld om directie en medewerkers bewust te maken van integer handelen. Dat gebeurt door vast te leggen wat in het algemeen als wenselijk en als niet-wenselijk gedrag wordt beschouwd.

Voor wie?

Deze code geldt voor elke medewerker, directeur of functionaris van MAAS bedrijven. Verder dienen medewerkers van aannemers die voor MAAS werken zich aan de code te houden. Aannemers, dienstverleners en adviseurs die MAAS vertegenwoordigen of voor of namens MAAS werken worden geacht in overeenstemming met deze code te handelen wanneer zij namens MAAS optreden.

Missie

Wij geloven dat mensen meer uit het leven halen als ze goed en gevarieerd eten en drinken. Daarom bieden wij mensen op het werk 24/7 toegang tot de lekkerste koffie en thee. Dit in combinatie met hand- en voedzame snacks en frisdranken.

Wij willen IMPACT maken op het werk, door middel van drie pijlers: kwaliteit, gezondheid en duurzaamheid.

Visie

De lekkerste en meest duurzame koffie en thee op het werk, gecombineerd met hand- en voedzame frisdranken en snacks.

Binnen MAAS streven wij ernaar dat al onze medewerkers met plezier aan het werk gaan. Wij geloven namelijk dat mensen die zich goed voelen, beter presteren en zo het bedrijf laten groeien. Dit doen wij door de behoeften van onze medewerkers op de 1STE plaats te zetten. Zo zorgen wij voor betrokkenheid binnen de organisatie.

Medewerkers die met plezier naar het werk gaan voelen zich verantwoordelijk om bij te dragen aan de identiteit van een bedrijf.

Kernwaarden

De kernwaarden van MAAS bestaan uit:

- Klantgericht zijn
- Ondernemerschap tonen
- Samen winnen
- Impact maken

Klantgericht zijn

We zijn klantgericht als we:

- Altijd gastvrij en betrokken zijn naar onze klanten
- Altijd proactief communiceren
- Geen concessie doen op de kwaliteit van onze producten en services
- Onze klanten altijd voorzien van advies op maat
- Duurzame relaties bouwen met onze klanten en partners

Ondernemerschap tonen

- We tonen ondernemerschap als we:
 - Initiatief nemen
- Verantwoordelijkheid nemen
- Altijd op zoek zijn naar kansen en opportuniteiten voor MAAS
- Gecalculeerde risico's durven nemen
- Concrete en duidelijke doelstellingen stellen en blijven groeien

Samen winnen

We winnen samen als we:

- Een 'can do' mentaliteit hanteren
- Ambitieuze zijn om de beste te willen zijn
- We ons continu ontwikkelen om beter te worden
- Samenwerken en elkaar positief aanmoedigen
- Samen succes vieren

IMPACT maken

We maken IMPACT als we:

- Altijd denken en handelen vanuit de balans tussen people, planet & profit
- Altijd op zoek gaan naar alternatieven die duurzamer, socialer en gezonder zijn
- Transparant zijn in welke IMPACT we maken
- Er plezier in hebben om de wereld om ons heen een beetje mooier te maken

MAAS House of impact



Ethische bedrijfsvoering



Anti-omkoping & corruptie

Wij bouwen relaties op die gebaseerd zijn op vertrouwen, en we zijn vastbesloten onze reputatie hoog te houden en te versterken. Vandaar dat wij nooit steekpenningen, inclusief smeergeld, aannemen of betalen.

Geschenken & representatie

Wij raden onze medewerkers af geschenken en representatie van een zakenpartner te accepteren of deze aan een zakenpartner aan te bieden, vooral als u zich ongemakkelijk zou voelen om uw manager, collega's, familieleden of het publiek te vertellen dat u deze heeft geaccepteerd of aangeboden. We laten onze zakelijke beslissingen niet door – aangeboden of ontvangen – geschenken en representatie beïnvloeden of anderen een reden geven om dit te vermoeden.

Belangenconflicten

Belangenconflicten kunnen ontstaan wanneer persoonlijke relaties, deelname aan externe activiteiten of een belang in een andere onderneming zakelijke beslissingen van onze medewerkers zouden kunnen beïnvloeden of bij anderen die indruk zouden kunnen wekken. Een geval van belangenconflict kan de reputatie van ons bedrijf en de medewerker in gevaar brengen. We moeten feitelijke, potentiële of vermoedelijke belangenconflicten indien mogelijk zien te vermijden.

Mededingingsrecht & eerlijke concurrentie

Mededingingswetgeving beschermt het vrije ondernemerschap en eerlijke concurrentie. Voor ons is het belangrijk deze uitgangspunten te ondersteunen en wij verwachten dat onze medewerkers bijdragen aan het bestrijden van illegale praktijken. Hieronder vallen prijsafspraken, verdeling van markten, productiebeperking, aanbestedingsfraude en mededingingsbeperkende of monopolistische praktijken. Wij gaan geen ongepaste gesprekken of overeenkomsten met onze concurrenten aan.

Milieu

Wij vinden het milieu belangrijk en zorgen dat onze bedrijfsvoering in overeenstemming is met de wettelijke voorschriften voor de milieuthema's die voor Maas International B.V. relevant zijn. Zo zetten wij ons in om aan de eisen te voldoen van afvalbeheer, geluidsoverlast, luchtmissies en geur, bodemverontreiniging en energiebesparing.

We leven alle van toepassing zijnde (supra)nationale milieuwet- en regelgeving na. Daarnaast tonen we betrokkenheid, een proactieve houding en een continue verbetering bij de verbetering van het milieu. We richten onze bedrijfsprocessen dan ook zodanig in dat die naleving gewaarborgd is. Afval wordt zoveel mogelijk vermeden en anders waar mogelijk gescheiden en gerecycled. Gebruikte verpakkingsmaterialen worden zoveel mogelijk hergebruikt. De CO2 uitstoot wordt zoveel mogelijk beperkt. Waar mogelijk wordt gebruik gemaakt van zonne- of windenergie of van andere alternatieve energiebronnen.

Klokkenluiders

Een klokkenluider is een persoon die een melding doet van een vermoeden van een misstand. Een misstand is een overtreding van de gedragscode of de wet, of een vermoeden van een gevaar voor de veiligheid van het personeel of volksgezondheid. Klokkenluiders moeten een melding kunnen doen zonder angst voor vergelding of enige andere negatieve consequenties als gevolg van de melding.

De melding kan gedaan worden bij de Vertrouwenspersoon of direct bij de bevoegde autoriteit. De Vertrouwenspersoon blijft de enige persoon die bekend is met de identiteit van de klokkenluider.

De ontvanger van de melding doet een passend onderzoek. Binnen 4 weken na de melding van het misstand is het onderzoek gestart en wordt de klokkenluider op de hoogte gesteld. De identiteit van de klokkenluider zal te allen tijde anoniem blijven. Na de afronding van het onderzoek wordt de klokkenluider in de gelegenheid gesteld om inhoudelijk te reageren. Argumenten met een heldere onderbouwing dienen verwerkt te worden in een vervolgonderzoek. Indien het bestuur en de klokkenluider het niet eens kunnen worden of een argument een heldere onderbouwing heeft, en dit volgens de klokkenluider van belang is om nader te onderzoeken, dan wordt het Huis van Klokkenluiders gevraagd om een standpunt in te nemen.

Veilige werkomgeving



Veilige werkplek

Er wordt actief gekeken om de veiligheidsrisico's gerelateerd aan het werk zoveel mogelijk te beperken. Werknemers die behoefte hebben aan ondersteunende producten die de ergonomie van kantoorplaatsen bevorderen zal in tegemoet worden gekomen. Mogelijke veiligheidsrisico's die kunnen optreden bij fysiek zwaar werk of het werken met machines worden geïdentificeerd en beheerd.

Veiligheid en gezondheid op de werkplek

MAAS voldoet aan alle (supra)nationale wet- en regelgeving met betrekking tot beroepsveiligheid en gezondheid. Veiligheid van werkprocessen, voor zover dat redelijkerwijs verlangd kan worden, beschermende kleding en andere veiligheidsmaatregelen, training in aspecten van veiligheid en gezondheid op het werk, weten waar de nooduitgangen zijn, opvolging klacht bij informeren leidinggevende over een dreigend risico of gevaarlijke situatie op het werk (in het bijzonder ILO-conventie 155).

Intimidatie & discriminatie

Wij vinden het belangrijk dat werknemers zichzelf mogen zijn en elkaar met wederzijds respect behandelen. Bij Maas International B.V. zijn verschillen in afkomst, godsdienst, seksuele geaardheid, huidskleur of politieke voorkeur geen reden voor discriminatie. Wij vinden dat iedere werknemer dezelfde rechten heeft, ongeacht de functie die iemand in de organisatie bekleedt. Elke vorm van intimidatie, geweld – hetzij verbaal of fysiek, dwang, pesterij of publieke vernedering wordt niet getolereerd.

Eerlijke behandeling op het werk & discriminatie

MAAS leeft alle antidiscriminatie bepalingen na zoals vastgelegd in (supra)nationale wet- en regelgeving (in het bijzonder ILO conventies 100 en 111).

Werktijden

Aanhoudend lange werkdagen maken kan zorgen voor stress, vermoeidheid en een grotere kans op ziekte. Ook voor het bedrijf kan dit leiden tot ongewenste resultaten zoals een verminderde productiviteit, een hoger personeelsverloop of personeel dat door ziekte niet in staat is om te werken. Daarom stellen we dat overuren op vrijwillige basis gemaakt worden en dat een werkweek niet langer dan 60 uur werk bevat, tenzij een noodgeval of een buitengewone situatie optreed waardoor dit echt noodzakelijk is.

Moederschap en werk

MAAS leeft alle van toepassing zijnde (supra)nationale wet- en regelgeving inzake pre- en postnatale zorg, geen gevaarlijk werk, duur zwangerschapsverlof en inkomen tijdens zwangerschapsverlof (in het bijzonder ILO-conventie 183).

Noodsituaties

Wij identificeren mogelijke noodsituaties en stellen noodplannen op om de risico's op een moment van een dreiging te kunnen beperken. Deze noodplannen bevatten een werkbare procedure hetgeen wordt doorgenomen en beoefend met werknemers.

Sociale zekerheid

We voldoen aan alle (supra)nationale wet- en regelgeving met betrekking tot pensioen, nabestaandenpensioen, werkloosheid en arbeidsongeschiktheid (in het bijzonder ILO conventies 102, 121, 128, 130 en 168).

Werk en ziekte

We leven alle van toepassing zijnde (supra)nationale wet- en regelgeving inzake arbeidsongevallen en beroepsziekten, medische zorg en uitkering bij ziekte (in het bijzonder ILO-conventies 121 en 130).

Werk en loon

We leven de (supra)nationale wet- en regelgeving inzake minimumloon, regelmatige betaling en compensatie overuren na (in het bijzonder conventies 95, 106 en 131).

Bescherming van bedrijfs- en persoonsgegevens



Vertrouwelijke bedrijfsgegevens & intellectuele eigendom

Vertrouwelijke of eigendomsrechtelijk beschermde informatie van Maas International B.V., klanten of verkopers aan anderen worden niet bekend gemaakt aan anderen. Denk hierbij aan prijs- en marketinggegevens, computercode, klantgegevens, bedrijfsdatabases, software met licentie, niet-openbare financiële informatie, productiegegevens, onderzoeksgegevens of informatie over de ontwikkeling van nieuwe producten. Tevens gebruiken wij geen informatie of software waar wij geen recht hebben op het gebruik daarvan.

Persoonsgegevens & privacy

Wij gaan vertrouwelijk om met persoonlijke informatie en bewaren deze op een veilige manier die de privacy van het personeel respecteert. We houden ons aan de wetten die van toepassing zijn op het verzamelen, gebruiken en verwerken van persoonlijke informatie.

Communicatie



Interne bewustwording

Wij borgen dat onze medewerkers bewust zijn van de gedragscode en monitoren hierop. Dat doen wij door de volgende manieren:

- De HR-afdeling zorgt ervoor dat er bij het sollicitatieproces al genoemd wordt dat wij met een gedragscode werken. Daarnaast wordt in het inwerktraject de gedragscode doorgenomen en wordt er gekeken of deze voor de werknemer geheel duidelijk is. Vragen worden zo spoedig mogelijk beantwoord totdat deze compleet helder zijn. In contracten met werknemers wordt aangegeven dat de gedragscode nageleefd dient te worden.
- De HR-afdeling brengt ieder jaar de gedragscode persoonlijk onder de aandacht bij de werknemers. Wanneer duidelijk is dat de werknemer hiervan op de hoogte is, wordt de datum van dat moment bijgehouden. De HR-manager ziet erop toe dat deze gesprekken eens per jaar gehouden worden met alle werknemers en iemand van het bestuur zal aan het einde van het kalenderjaar navraag doen naar de status.
- De HR-afdeling zorgt ervoor dat de managers op andere afdelingen de gedragscode goed begrijpen en het personeel onder de afdeling goed kunnen begeleiden wanneer er situaties voordoen die een mogelijke overtreding van de gedragscode teweeg kunnen brengen.

Publiek

De gedragscode is zowel binnen als buiten de organisatie toegankelijk. Hierdoor weten onze klanten en partners wat wij doen om een betrouwbare organisatie te zijn. Tevens wordt hiermee ook duidelijk waar wij niet achter staan en aan welke praktijken wij niet aan zullen meewerken. Om ervoor te zorgen dat men op de hoogte is van onze gedragscode, is deze online publiek gesteld.

Wanneer Maas International B.V. een samenwerkingscontract afsluit dan wordt hierin vastgelegd dat onze medewerkers zich zullen houden aan de gedragscode en anders sancties opgelegd krijgen. Tevens wordt vastgelegd dat wij verwachten dat ook de samenwerkende partij ethisch en verantwoord handelt.

Social media

Als je social media gebruikt, kan dat schade of gevaar opleveren voor jouw eigen reputatie, maar ook voor die van MAAS en haar relaties. Dit kan ook onbedoeld en buiten werktijd gebeuren. Van medewerkers wordt verwacht dat ze nooit uitlatingen doen die schadelijk of gevaarlijk kunnen zijn voor MAAS en/of haar relaties

Sancties

Wanneer een werknemer vragen heeft over een beslissing met betrekking tot een mogelijke overtreding van de gedragscode kan deze terecht bij zijn of haar manager. Wanneer er toch naar voren komt dat de gedragscode is overtreden dan volgen er sancties voor de betreffende werknemer. De sanctie zal afhankelijk zijn van de aard van de overtreding. De clause voor het bepalen van de sanctie staat opgenomen in het contract van de werknemer.

PARTNERSCHAP OM DOELSTELLINGEN TE BEREIKEN

Bedrijfsvoering

MAAS hanteert een dusdanige bedrijfsvoering dat de continuïteit van het bedrijf gewaarborgd blijft. MAAS handhaaft daarbij eerlijke zakelijke normen bij de partners om corruptie, machtsmisbruik en belangenverstrengeling te voorkomen. MAAS due diligence opdat de partners zich aan de van toepassing zijnde (supra)nationale wet- en regelgeving houden.

Management systemen (ISO)

MAAS is zelf ISO 9001, ISO 14001 en ISO45001 en CO2-Prestatieladder gecertificeerd en leeft deze normen na. MAAS vereist en aanvaardt van partners ook andere gelijkwaardige bewijsmiddelen inzake gelijkwaardige maatregelen op het gebied van de kwaliteits-, milieu-, gezondheids- en veiligheidsbewaking van leveranciers.

Wettelijke- en vrijwillige productkeurmerken

MAAS kan – indien op het productenpakket van toepassing - desgevraagd voldoen aan de wettelijke productkeurmerken zoals Biologisch en de vrijwillige product topkeurmerken, zoals Fairtrade en Rainforest Alliance/Utz.

MENSENRECHTEN

Kinderarbeid

MAAS leeft alle (supra)nationale wet- en regelgeving na die van toepassing is op kinderarbeid (in het bijzonder ILO conventies 138 en 182).

Schoolgaande kinderen

MAAS voldoet aan alle (supra)nationale wet- en regelgeving met betrekking tot vakantie opnemen in schoolvakanties en combinatie werk en gezin (in het bijzonder ILO-conventie 156).

Arbeidsomstandigheden en -voorwaarden

MAAS voldoet aan alle (supra)nationale wet- en regelgeving met betrekking tot arbeid en arbeidsomstandigheden (in het bijzonder ILO conventie 155) en leeft de op hem van toepassing zijnde CAO('s) na.

Dwangarbeid

MAAS voldoet aan alle (supra)nationale wet- en regelgeving met betrekking tot het voorkomen van dwangarbeid (in het bijzonder ILO conventies 29 en 105).

Vakbondsrechten

MAAS leeft alle van toepassing zijnde (supra)nationale milieuwet- en regelgeving voor vakbondsrechten na (in het bijzonder ILO conventies 87 en 98).