

## Gedragcode & Klokkenluidersregeling **Foppen Paling en Zalm**

**FOPPEN**  
SINCE 1918



*Deze versie wordt ter instemming voorgelegd aan de OR (in oprichting) en zal daarna opgenomen in het Personeelshandboek (intern voor alle medewerkers) en worden geplaatst op de website van Foppen (voor leveranciers en klanten).  
Note: d.d. 07-02-2020*

## Inleiding

Wij zorgen met elkaar ervoor dat alle onderdelen van onze bedrijfsvoering voldoen aan strenge ethische, professionele en juridische normen. Aan de hand van de geldende lokale wetgeving en regels en bovendien door het gebruiken van gezond verstand, logica en correcte omgangsvormen die gelden binnen Foppen Paling en Zalm, kunnen alle medewerkers bepalen wat de juiste handelingen zijn om in hun dagelijkse werk aan deze normen te voldoen.

De onderstaande normen voor de bedrijfsvoering van Foppen Paling en Zalm zijn voor de medewerkers een leidraad in hun persoonlijk gedrag. Het onmogelijk iedere situatie te beschrijven, maar wij gaan er vanuit met deze uiteenzetting een adequaat inzicht te geven in de normen en waarden zoals die van toepassing zijn bij Foppen Paling en Zalm.

Een basisprincipe is dat noch de algemene integriteit van Foppen Paling en Zalm, noch de reputatie die Foppen Paling en Zalm geniet, beschadigd mag worden. In dit kader roept Foppen Paling & Zalm haar medewerkers die zich zorgen maken over een (vermeende) overtreding mbt een wettelijk, ethisch, kwaliteits- of voedselveiligheids-technisch aspect dit actief te melden bij de organisatie. Hierbij hoeven zij niet bang te zijn voor strafmaatregelen of een oneerlijke behandeling.

## **GEDRAGSCODE**

### **1. Consumenten en afnemers**

Foppen Paling en Zalm zorgt ervoor dat haar producten minimaal voldoen aan alle overeengekomen en wettelijk vereiste voorschriften met betrekking tot de gezondheid en veiligheid van consumenten. Om ervoor te zorgen dat veilige en hoogwaardige producten geproduceerd worden, zijn in het kwaliteitssysteem van Foppen Paling en Zalm hoge standaarden vastgelegd voor zowel de grondstoffen, ingrediënten en verpakkingsmaterialen alsmede voor en de productie- en verpakkingsprocessen.

Consumentenklachten worden volgens transparante en doelmatige procedures afgehandeld welke zorgdragen voor een eerlijke en vlotte oplossing van geschillen met afnemers en consumenten.

### ***Gezondheid en veiligheid van de consument staat bovenaan!***

*Onze afnemers en consumenten vertrouwen erop dat wij hen veilige producten leveren. Er kan op het gebied van productveiligheid geen enkel risico worden genomen. Iedereen moet zich daarom altijd houden aan het kwaliteitssysteem van Foppen Paling en Zalm. Wanneer u twijfels heeft op dit gebied bent u verplicht dit te melden aan uw leidinggevende.*

### **2. Medewerkers**

Medewerkers dienen elkaar respectvol, beleefd en fatsoenlijk te behandelen. Minachting, irritatie of negatieve opmerkingen tegenover collega's of zakelijke contacten, schenden deze normen en dient door medewerkers te worden afgekeurd. Wij verwachten dat medewerkers elkaar actief aanspreken op dergelijk ongewenst gedrag.

Als werkgever zet Foppen Paling en Zalm zich in voor gelijke arbeidskansen, inclusief toegang tot trainings-, ontwikkelings- en promotiekansen, op basis van de positie, de capaciteiten, het gewenste gedrag en de prestaties van elke medewerker.

Elke medewerker moet er zelf voor zorgen dat zijn/haar gedrag geen negatief effect heeft op zijn/haar persoonlijke veiligheid of op de veiligheid van anderen. Dit betekent een actieve deelname in de handhaving van een veilige werkomgeving, inclusief naleving van de bestaande veiligheidsprocedures en het doen van aanbevelingen voor wijzigingen, waar deze nodig zijn. In iedere omstandigheid, inclusief zakenreizen, moet elke medewerker zich altijd op professionele, volwassen en verantwoordelijke manier gedragen.

Binnen het kader van geldende wet- en regelgeving, alsmede de normale arbeidsverhoudingen en -gebruiken, zal Foppen Paling en Zalm:

- zich onthouden van enige vorm van discriminatie jegens medewerkers in de uitoefening van hun functie, op grond van bijvoorbeeld ras, kleur, geslacht, geloof, politieke overtuiging, nationaliteit of maatschappelijke afkomst,
- het recht van haar medewerkers om zich aan te sluiten bij wettelijk erkende vakbonden respecteren, en
- kinderarbeid en gedwongen of opgelegde arbeid uitsluiten.

#### **Respect voor elkaar**

Bij Foppen Paling en Zalm is een werkomgeving waarin medewerkers zich betrokken, verantwoordelijk en veilig voelen van grote waarde. Dat vraagt om een organisatie die zich kenmerkt door eerlijkheid, respect en integriteit. Dit impliceert ook dat wij veel belang hechten aan een open sfeer waarin medewerkers zich zeker voelen om kwesties onderling en met het management te bespreken. Probeer een kwestie met betrekking tot integriteit eerst te bespreken met de betrokken personen. Als dit niet tot een gewenste oplossing leidt, neem dan contact op met uw leidinggevende.

Behandel elkaar met respect. Deel je eigen vragen en zorgen en sta open voor vragen en zorgen van anderen.

### **3. Bescherming van het milieu**

Foppen Paling en Zalm streeft naar een milieuvriendelijke en duurzame bedrijfsvoering. Wij willen de negatieve gevolgen voor het milieu van onze processen en producten zoveel mogelijk beperken, in evenredigheid met onze bedrijfsactiviteiten.

#### **Milieu: Duurzaamheid is belangrijk speerpunt.**

Foppen Paling en Zalm geeft om het milieu. Wij zijn voortdurend op zoek naar mogelijkheden om onze productieketen te verbeteren en te verduurzamen. Dit vereist van alle medewerkers, afnemers en leveranciers een positieve houding ten aanzien van duurzaamheid.

### **4. Bescherming en juiste inzet van de bedrijfsactiva**

Onze activa liggen in de basis van onze diensten en producten die wij aan onze klanten overal ter wereld leveren. Elke medewerker is verantwoordelijk voor de bescherming van en de wijze van omgang met onze activa. Dit omvat ook de verantwoordelijkheid voor het opzetten en naleven van procedures die zorgen dat onze activa geen risico's lopen of verspild worden. Ongeacht of het bijvoorbeeld gaat over verantwoordelijkheid voor het efficiënte onderhoud van fabrieken en kantoren, energiebesparing, veiligheid, bescherming van informatie of effectieve controlemaatregelen (inclusief persoonlijke uitgaven), moet elke medewerker ernaar streven al onze hulpmiddelen efficiënt, eerlijk en zo voorzichtig mogelijk te gebruiken.

Geen van de medewerkers is toegestaan om persoonlijk gebruik te maken van zakelijke kansen die ontstaan door het gebruik van bedrijfseigendom, informatie of positie. Dit omvat ook het verkrijgen van persoonlijk voordeel of concurrentie met de onderneming.

#### 5. Relaties met klanten en leveranciers

Elke medewerker moet zorgen dat er geen compromissen worden gemaakt bij de levering van diensten en producten die ten koste gaan van de hoogste kwaliteit en dat voor elk aspect van onze bedrijfsvoering dat van invloed is op deze kwaliteit, deze normen worden nageleefd en weerspiegelt. Niemand mag op oneerlijke wijze van iemand anders profiteren door manipulatie, verberging, misbruik van vertrouwelijke informatie of een verkeerde voorstelling van zaken.

Het geven en ontvangen van cadeaus, amusement en financiële donaties tussen medewerkers en leveranciers of andere externe zakelijke contacten, is een bron van mogelijk tegenstrijdige belangen. Een grote gift die als invloedrijk beschouwd kan worden bij het nemen van een bepaalde beslissing, mag niet worden geaccepteerd en hierover dient te worden gerapporteerd aan de leidinggevende.

#### 6. Communicatie

Foppen Paling en Zalm zorgt ervoor dat tijdig en regelmatig, betrouwbare en relevante informatie over haar activiteiten en prestaties bekend wordt gemaakt. Wij hechten veel belang aan open communicatie met alle stakeholders, waarbij deze worden aangemoedigd de onderneming te allen tijde aan te spreken op haar gedrag. Hierbij worden de grenzen van zakelijke vertrouwelijkheid in acht genomen.

#### 7. Omkoping en corruptie / tegenstrijdige belangen

##### **Tegenstrijdige belangen**

Alle medewerkers moeten situaties vermijden waar belangen in strijd zijn of lijken te zijn met de belangen van Foppen Paling en Zalm. Onze reputatie hangt niet alleen af van onze uitstekende diensten en producten, maar ook van de manier waarop wij met leveranciers, klanten, overheidsfunctionarissen, organisaties en anderen buiten Foppen Paling en Zalm omgaan. Elke medewerker moet ervoor zorgen dat zijn/haar gedrag niet leidt of lijkt te leiden tot persoonlijk voordeel ten nadele van de onderneming of externe zakelijke contacten.

Het maken of ontvangen van illegale betalingen of beloningen, zoals omkoppingen, zijn in strijd met het ondernemingsbeleid. De middelen van Foppen Paling en Zalm mogen noch direct, noch indirect voor een dergelijk doel worden benut. Het is medewerkers evenmin toegestaan om gebruik te maken van externe partijen om het verbod op omkoping en corruptie te omzeilen. Medewerkers mogen geen (financieel) voordeel accepteren dat is beoogd om hen ertoe te bewegen zich niet te houden aan de voorgeschreven werkzaamheden.

##### **Geen compromissen wanneer het gaat om omkoping!**

Omkoping of een vermoeden van omkoping dient gemeld te worden aan de leidinggevende. Er zal onderzoek worden ingesteld, waarbij hoor- en wederhoor zal worden toegepast. Indien omkoping of een poging tot omkoping wordt vastgesteld, zullen passende disciplinaire maatregelen worden opgelegd (mogelijk leidend tot ontslag).

## 8. Bescherming van vertrouwelijke informatie

Geen enkele medewerker mag zonder toestemming toegang krijgen tot, veranderingen doorvoeren in, informatie bekendmaken over of gebruik maken van handelsgeheimen, vertrouwelijke commerciële groeps- of persoonlijke informatie voor enig ander doel dan de wettige uitvoering van zijn of haar werk. Deze geheimhoudingsplicht duurt voort ook nadat de medewerkers niet langer voor Foppen Paling en Zalm werken en geldt ook voor bekendmaking naar anderen.

## 9. Wetgeving

Foppen Paling en Zalm en de werknemers dienen de wetten, regels en reguleringen van hun land strikt na te leven. Als er overtredingen worden geconstateerd of er twijfel bestaat t.a.v. naleving dient dit terstond gemeld te worden bij de leidinggevende. Deze zal beslissen of er specifiek juridisch advies ingewonnen moet worden bij de afdeling HR.

Medewerkers die betrokken zijn bij de voorbereiding van informatie die deel uitmaakt van een openbare mededeling, moeten zorgen dat dergelijke informatie volledig, eerlijk, tijdig en begrijpelijk is. Dergelijke openbare mededelingen mogen slechts worden gepubliceerd via de directie van Foppen Paling en Zalm.

## 10. Naleving van de Gedragscode

Alle medewerkers worden geacht de beleidsnormen voor de bedrijfsvoering van Foppen Paling en Zalm na te leven. Als dit niet gebeurt, heeft dit een disciplinaire maatregel tot gevolg, die in ernstige schendingsgevallen tot ontslag kan leiden.

Foppen Paling en Zalm dient geïnformeerd te worden als er inbreuk wordt gemaakt op bovenstaande normen, met inbegrip van kwesties met betrekking tot de boekhouding, interne controles en accountantscontroles. De specifieke gegevens over elk schendingsgeval kunnen vertrouwelijk of anoniem worden gemeld. Dit moet worden gedaan op een eerlijke, nauwkeurige wijze en zonder kwaadwillendheid. Alle schendingsgevallen dienen in eerste instantie aan de lijnmanager te worden gemeld, of aan de leidinggevende of aan een ander afdelingshoofd van Foppen Paling en Zalm, bij wie de medewerker zich op zijn of haar gemak voelt. Deze leidinggevende functionarissen zullen naar de informatie handelen of de gegevens doorgeven aan de relevante persoon die ernaar zal handelen.

Als de zaak niet wordt behandeld op de manier die volgens de medewerker die dit heeft gemeld juist is, of als het om wat voor reden dan ook onmogelijk is om de zaak met de lijnmanager te bespreken, dan dient de zaak gemeld te worden aan de afdeling HR.

De medewerkers moeten er zeker van zijn dat wanneer zij een schendingsgeval melden, zij te goeder trouw handelen en ervan overtuigd zijn dat de informatie en de aantijgingen wezenlijk op waarheid berusten. Foppen Paling en Zalm zal de wensen van personeelsleden respecteren als zij om anonimiteit of vertrouwelijkheid vragen, maar Foppen heeft het recht om te handelen ter bescherming van haar medewerkers, klanten en onderneming. De juiste stappen zullen worden genomen om te verzekeren dat de werkomgeving en de werkrelatie als gevolg van de bekendmaking niet geschaad worden.

Foppen Paling en Zalm behoudt zich het recht voor om bewezen kwaadwillende of valse aantijgingen juridisch aan te pakken. De naleving van de code door Foppen Paling en Zalm wordt regelmatig gemonitord. De bevindingen en aanbevelingen worden gerapporteerd aan het management.

## **KLOKKENLUIDERSREGELING**

De Gedragscode van Foppen Paling en Zalm bevat waarden, beginselen en richtlijnen voor de gehele onderneming met betrekking tot de relatie met consumenten, afnemers, leveranciers, medewerkers, zakenpartners en de gemeenschappen waarin de onderneming actief is.

Foppen Paling en Zalm stelt hoge eisen aan zichzelf ten aanzien van openheid en integriteit. In dat kader roept Foppen Paling en Zalm haar medewerkers, die zich zorgen maken over een (vermeende) overtreding van de Gedragscode van Foppen Paling en Zalm op, om zich te melden en deze zorgen te uiten, zonder bang te hoeven zijn voor strafmaatregelen of een oneerlijke behandeling.

### **Doel van de regeling**

Het doel van de regeling is:

- Het bieden van mogelijkheden voor werknemers om zorgen te uiten en het vastleggen van een manier om met deze zorgen om te gaan in gevallen waarbij het niet mogelijk of niet gepast is om de kwestie op een andere manier op te lossen en waarbij een gesprek met de leidinggevende(n) in de lijn niet mogelijk of niet gepast is.
- Het management in staat stellen om in een vroeg stadium op de hoogte te zijn van mogelijke overtredingen.
- Medewerkers de zekerheid bieden dat zij zullen worden beschermd tegen strafmaatregelen of een oneerlijke behandeling als gevolg van het te goeder trouw uiten van zorgen.
- Het ondersteunen van de cultuur van openheid, verantwoordelijkheid en integriteit.

### **Reikwijdte van de regeling**

De reikwijdte van de regeling is:

- Alle zorgen met betrekking tot gedrag dat strijdig is met de beginselen van de Gedragscode van Foppen Paling en Zalm, zoals:
  - Het niet naleven van wet- en regelgeving;
  - Financiële malversaties;
  - Integriteit;
  - Discriminatie;
  - Gevaar voor de gezondheid en veiligheid van het publiek of de medewerker;
  - Het geheim houden van malversaties.

Het zal niet altijd even duidelijk zijn of een bepaalde handeling of gedrag strijdig is met de beginselen van de Gedragscode. Een ieder zal hierbij zijn eigen oordeel moeten vormen. In dergelijke gevallen ziet Foppen Paling en Zalm liever dat u te goeder trouw uw zorgen meldt dan dat u deze voor zich houdt. Te goeder trouw ingediende meldingen worden gewaardeerd.

- De klokkenluidersregeling mag niet worden gebruikt voor lichtvaardige beschuldigingen of persoonlijke grieven. De regeling vervangt niet de bestaande procedures voor het omgaan met (individuele) grieven.

### **Melden van een overtreding**

#### **Eerste stap**

Indien een medewerker van mening is dat een bepaalde zorg binnen de reikwijdte van de klokkenluidersregeling valt en deze zorg niet kan worden opgelost via de bestaande procedures, wordt hij of zij opgeroepen om de zaak eerst te bespreken met de leidinggevende(n) in de lijn.

### **Volgende stap**

Indien het, om wat voor reden dan ook, redelijkerwijs niet mogelijk of niet gepast is om uw leidinggevende(n) in de lijn in te lichten of als u van mening bent dat de verkregen reactie niet in het belang is van Foppen Paling en Zalm of haar stakeholders, kunt u contact opnemen met de vertrouwenspersoon (één van de leden van de integriteitscommissie).

### **LET OP:**

*Er wordt van een individuele melder niet verwacht dat hij of zij in staat is te bewijzen dat een beschuldiging terecht is. Hij of zij moet echter wel kunnen aantonen dat er voldoende reden is om te veronderstellen dat er iets niet klopt.*

### **Behandeling van gemelde zaken**

De vertrouwenspersoon zal bij iedere gemelde zaak beoordelen:

- of het gaat om een overtreding van de beginselen van de Gedragscode en,
- of mogelijke struikelblokken gemakkelijk kunnen worden weggenomen.

Zaken die in aanmerking komen worden verder onderzocht en behandeld door de integriteitscommissie. De Integriteitscommissie zal de kwestie onderzoeken, indien nodig tussentijds maatregelen nemen, uitspraak doen over de gemelde zaak en het management advies geven inzake de te nemen maatregelen en de uitvoering ervan bewaken.

De integriteitscommissie bestaat uit:

- de HR Officer
- de SHE Manager
- Wioleta Melsen (aanspreekpunt voor Poolse medewerkers)

Het melden van een overtreding (of een redelijke verdenking daarvan) aan de vertrouwenspersoon kunt u persoonlijk doen, schriftelijk, telefonisch of per e-mail. Probeer de door u aangeleverde informatie zo gedetailleerd mogelijk te maken voor de ontvanger om de zaak te kunnen beoordelen. Denk daarbij aan de achtergronden, de geschiedenis en de reden voor uw punt van zorg alsmede aan namen, data, plaatsen en andere informatie.

Binnen een periode van 8 weken na het indienen van de melding wordt de melder door de vertrouwenspersoon op de hoogte gebracht van de stand van zaken met betrekking tot de gemelde overtreding.

### **Waarborgen voor de positie van de Melder**

#### **Vertrouwelijkheid en anonimiteit**

Alle meldingen worden vertrouwelijk behandeld.

De vertrouwenspersoon mag uw identiteit niet bekendmaken zonder uw toestemming, behalve in de volgende gevallen:

- in geval van een daartoe strekkende wettelijke verplichting;
- in geval de melding niet te goeder trouw is gedaan;
- indien dit met het oog op een zwaarwegend publiek belang vereist is.

Wanneer het feit dat het niet bekendmaken van de identiteit van de melder het onderzoek belemmert of compliceert of een obstakel vormt voor het nemen van gepaste maatregelen, zal de melder worden verzocht akkoord te gaan met het bekendmaken van zijn identiteit. In geval de identiteit van de melder bekend wordt gemaakt, zal de betreffende informatie alleen worden toevertrouwd aan de personen die deze informatie voor de beoordeling van de melding nodig hebben.

#### ***Voorkomen van strafmaatregelen of oneerlijke behandeling***

Strafmaatregelen of oneerlijke behandeling naar aanleiding van te goeder trouw geuite zorgen, worden door Foppen Paling en Zalm niet getolereerd. Medewerkers die een overtreding melden, zullen worden beschermd en zullen in geen geval worden benadeeld als gevolg van hun melding. Wanneer de melder door een bepaald persoon wordt gestraft of oneerlijk wordt behandeld, zal dat gevolgen hebben voor die persoon.

#### ***Misbruik van de klokkenluidersregeling***

Foppen Paling en Zalm gaat ervan uit dat medewerkers hun zorgen te goeder trouw zullen uiten. Als bij onderzoek geen bevestiging kan worden gevonden voor bepaalde zorgen of als deze niet reëel blijken te zijn, zullen er geen maatregelen worden genomen tegen medewerkers die te goeder trouw hun zorgen hebben geuit.

Foppen Paling en Zalm kan niet toestaan dat werknemers opzettelijk meldingen indienen waarvan zij weten of geacht mogen worden te weten dat deze onjuist zijn. Valse meldingen zullen gevolgen hebben voor de medewerker (bijvoorbeeld ontslag) en hij of zij kan aansprakelijk worden gesteld voor schade die wordt geleden door mensen die zijn getroffen door deze valse meldingen.

#### **Waarborgen voor de positie van de perso(o)n(en) waarop de melding betrekking heeft**

##### ***Perso(o)n(en) informeren***

De perso(o)n(en) op wie de gemelde zaak betrekking heeft, zal/zullen door de vertrouwenspersoon worden geïnformeerd over de gemelde zaak. Dit gebeurt zo snel mogelijk na de melding hiervan bij de Integriteitscommissie, tenzij het onderzoek hierdoor ernstig zou worden belemmerd.

##### ***Privacy***

Foppen Paling en Zalm verplicht zich er toe maximaal en overeenkomstig de toepasselijke wetgeving de privacy te beschermen van de betrokken personen. Alle in het kader van de klokkenluidersregeling verkregen persoonsgegevens zullen uitsluitend worden gebruikt voor de in deze klokkenluidersregeling uiteengezette doeleinden en zullen alleen worden verstrekt aan de personen die deze gegevens nodig hebben voor deze doeleinden of ter naleving van de wet of als hiermee een zwaarwegend publiek belang wordt gediend.