
CORPORATE GOVERNANCE



Voorwoord

Corporate Governance gaat over goed bestuur en het toezicht daarop. Deze Corporate Governance Code beschrijft de rollen, waarden, principes en strategische doelstellingen van Avebe.

We nodigen klanten, leden, werknemers en andere geïnteresseerden uit om deze code te lezen. Reacties, vragen of opmerkingen zijn welkom, u kunt hiervoor contact opnemen met Avebe T: +31(0)598 66 42 08 of E: info@avebe.com.

Met uw feedback kunnen we onze prestaties continu verbeteren en ons als maatschappelijk verantwoorde coöperatie verder ontwikkelen.

Directie Coöperatie AVEBE U.A.

Inhoudsopgave

Voorwoord	2
1. Missie, visie en strategische doelstellingen	4
2. Onze visie op Corporate Governance	4
3. Rollen en hoe we de onderneming leiden	5
3.1 Rol van leden	5
3.2 Rol van de Raad van Commissarissen	5
3.3 Rol van het bestuur	5
3.4 Rol van de directie	5
3.5 Rol van directies van dochtermaatschappijen	5
4. Communicatie over Governance	6
4.1 Compliance Statement	6
5. Relaties met stakeholders	6
5.1 Verbonden met onz omgeving	6
5.2 Leden	7
5.3 Klanten	7
5.4 Werknemers	7
5.5 Leveranciers	7
5.6 Omwonenden van onze vestigingen	8
6. Waarden & kerncompetenties voor ons gedrag	8
7. Bedrijfsprincipes	8
7.1 Transparantie & rapportage	9
7.2 Werknemers, vakbondsrelaties en diversiteit	10
7.3 Beleid tegen intimidatie	10
7.4 Dwang- en kinderarbeid	11
7.5 MVO en duurzaamheid	11
7.6 Gezondheid, veiligheid en milieu	11
7.7 Business Ethics	12
7.8 Klokkeluidersbeleid	13
7.9 Wetenschap en technologie	14
7.10 Concurrentie	14
7.11 Voedselveiligheid, kwaliteit en compliancy	14
7.12 Social Media	14
7.13 Beleid ten aanzien van risico's	14
7.14 Economische uitgangspunten voor het beleid	15

1 Missie, visie en strategische doelstellingen

Avebe is een op de markt gerichte coöperatie van zetmeelaardappeltelers die zich richt op het winnen van zetmeel en eiwit uit de aardappel. Innovatieve technieken zorgen ervoor dat we op termijn ook andere waardevolle bestanddelen uit de aardappel kunnen winnen. Kortom, we halen eruit wat erin zit.

We hebben een positieve invloed op het leven van meer dan 500 miljoen consumenten door hun gezondheid, welzijn, voorspoed en milieuvriendelijke levensstijl te bevorderen. We verhogen onze omzet met 75 miljoen euro, door te groeien in voedingsingrediënten en onze impact op het milieu te verminderen met 12%

Om onze doelen voor 2023 te halen, hebben we vijf speerpunten in onze nieuwe strategie. Het zijn de ingrediënten waarmee we onze verantwoorde groei realiseren.

‘Samenwerken voor de klant’ is het fundament van onze nieuwe strategie. Daarop zijn de drie pijlers - groei in goede voeding, marktgerichte duurzame aardappelteelt en verkleinen van onze ecologische footprint - gebouwd. Die drie pijlers dragen het dak van het Avebe-huis, oftewel het doel dat we nastreven: meer waarde.

2 Onze visie op Corporate Governance

Wij streven naar een duurzame ontwikkeling van onze coöperatie. Dit houdt in dat we een zorgvuldige afweging maken tussen de belangen van diverse stakeholders bij de keuzes die we maken. Of het nu gaat om een aanpassing van de strategie of een beslissing in de dagelijkse praktijk, we toetsen alle keuzes aan onze gezamenlijke waarden en principes.

Onze Corporate Governance Code bestaat uit de volgende onderdelen

- ✓ missie en strategische doelstellingen: waarom we als onderneming bestaan, hoe we waarde creëren en welke richting we op willen gaan;
- ✓ rollen ten aanzien van Corporate Governance: hoe we de onderneming leiden en wat de diverse rollen zijn;
- ✓ relatie tot stakeholders: hoe we omgaan met de stakeholders (klant, leden, werknemers of hun vertegenwoordigers, leveranciers, omwonenden van onze fabrieken, politiek, overheden en media en de maatschappij in het algemeen), om de juiste omstandigheden te creëren voor duurzame continuïteit van Avebe;
- ✓ kernwaarden: de fundamentele overtuigingen waardoor ons gedrag en onze besluitvorming worden geleid;
- ✓ bedrijfsprincipes: hoe we deze waarden in de dagelijkse praktijk uitwerken.

3 Rollen en hoe we de onderneming leiden

Onderstaand volgen enkele uitgangspunten van de manier waarop Avebe en haar dochtermaatschappijen worden bestuurd, gebaseerd op de geldende statuten van Coöperatie AVEBE U.A. en de relevante interne regelingen en reglementen.

3.1 Rol van leden

Via de ledenraad hebben leden zeggenschap over belangrijke onderwerpen zoals het benoemen van leden van de Raad van Commissarissen, het vaststellen van de jaarrekening en besluiten over onderwerpen die in de statuten zijn vastgelegd. Tevens neemt de ledenraad deel aan discussies over fundamentele bedrijfsveranderingen.

3.2 Rol van Raad van Commissarissen (RvC)

De RvC houdt toezicht op het bestuur en het beleid van de coöperatie en de met haar verbonden onderneming en haar dochterondernemingen. Daarnaast heeft de RvC een adviserende rol, zowel op verzoek van het bestuur als op eigen initiatief. De RvC is verantwoordelijk voor het aanstellen, ontslaan en de beloning van bestuursleden. Daarnaast is de RvC verantwoordelijk voor het goedkeuren van het budget evenals andere belangrijke beslissingen en ondertekent zij de jaarrekening.

3.3 Rol van het bestuur

Het bestuur is belast met het besturen van de coöperatie en is verantwoordelijk voor de realisatie van de doelstellingen, de strategie en de daaruit voortvloeiende resultaten. Het bestuur legt hierover verantwoording af aan de RvC.

3.4 Rol van de directie

De directie wordt aangesteld door het bestuur en bestaat uit de algemeen directeur (CEO, en voorzitter van het bestuur) en de financieel directeur (CFO, en vicevoorzitter van het bestuur) en de directeuren van Commerce, Operations, Agriculture, Human Resources en Innovations. Deze directeuren zijn verantwoordelijk voor de dagelijkse gang van zaken binnen het bedrijf en het opstellen en uitvoeren van de strategie.

3.5 Rol directies van dochtermaatschappijen

De directie van elke dochtermaatschappij past de bedrijfsstrategie en beleidsregels van Avebe toe. Hier ziet de directie van Avebe op toe.

4 Communicatie over Governance

Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen (MVO) is een integraal onderdeel van onze bedrijfsvoering. We zien MVO als het creëren en nastreven van gedeelde waarden voor alle stakeholders waarbij we aandacht hebben voor onze omgeving. Deze Corporate Governance Code is een fundamenteel instrument voor waardecreatie met belangrijke stakeholders zoals leden, klanten, medewerkers, omwonenden, toekomstige medewerkers en leveranciers.

MVO is een integraal onderdeel van onze bedrijfsvoering

4.1 Compliance Statement

We brengen verslag uit over de doelstellingen, activiteiten en resultaten die voortvloeien uit het streven naar een duurzame ontwikkeling van onze coöperatie. Dit doen we door gegevens te publiceren over onze prestaties met betrekking tot financiële en sociale aspecten en zaken die gezondheid, veiligheid en het milieu betreffen. Bovendien ondertekent het management ieder jaar een verklaring hoe zij voldoet aan deze Corporate Governance Code, de interne Gedragscode en het Handboek Mededingingsrecht.

5 Relaties met stakeholders

5.1 Verbonden met onze omgeving

Voor Avebe is een continue dialoog met alle stakeholders één van de voornaamste pijlers van een succesvolle coöperatie. Wij streven naar duurzame en transparante relaties met partijen die belangstelling hebben voor Avebe en/of belangrijk zijn voor Avebe. Draagvlak, wederzijds respect, transparantie en betrouwbaarheid zijn hierbij essentieel.



We nemen onze verantwoordelijkheid in de keten van teelt tot en met verkoop van zetmeelaardappelen. Zo geven wij op duurzame en sociaal verantwoorde wijze invulling aan onze activiteiten en houden ons daarbij aan de wetten van de landen waarin we opereren. Veiligheid, gezondheid en het milieu staan bij Avebe voorop. Wij ondersteunen de fundamentele rechten van de mens.

5.2 Leden

Onze strategie is gericht op het (onder normale omstandigheden) realiseren van een optimale prestatieprijs voor onze leden en daarmee te zorgen voor continuïteit voor zowel leden als medewerkers. De leden/leveranciers spelen de belangrijkste rol binnen onze geïntegreerde bedrijfskolom. We willen een optimale aardappelprijs voor de leden realiseren. Teeltoptimalisatie stelt de leden in staat hier ook zelf een bijdrage aan te leveren.

5.3 Klanten

Marktgerichtheid is een belangrijke pijler van onze strategie. We willen de klant toegevoegde waarde bieden en doen dit door klanten de gewenste mix van kwaliteit, leveringsbetrouwbaarheid, innovatie, duurzaamheid en prijs te leveren.

We nemen onze **verantwoordelijkheid in de keten**
van teelt tot en met verkoop

Werknemers

We streven naar een duurzame, flexibele en vitale inzetbaarheid van onze medewerkers. Dit doen we door goede, veilige en gezonde arbeidsomstandigheden en concurrerende arbeidsvoorwaarden te bieden. Onze bedrijfscultuur is gebaseerd op de kracht van vertrouwen. Daarbij zijn respect, verantwoordelijkheid nemen en ontwikkelen de belangrijkste kerncompetenties.

Leveranciers (inclusief contractors)

Wij willen met leveranciers langdurige relaties aangaan waar beide partijen voordeel bij hebben. Naast kwaliteit tegen zo laag mogelijke kosten, verwachten wij een bijdrage van hen bij het bereiken van onze duurzaamheidsdoelstellingen. (Medewerkers van) leveranciers (inclusief contractors) worden geacht zich aan de veiligheidsvoorschriften van Avebe te houden. Om de relatie met leveranciers professioneel te houden, geldt een intern reglement voor alle medewerkers. Zo mogen zij in beginsel geen cadeaus of uitnodigingen van leveranciers accepteren met een waarde van meer dan 50 euro.

Wij verwachten een **bijdrage van onze leveranciers**
bij het bereiken van onze duurzaamheidsdoelstellingen

5.6 Omwonenden van onze vestigingen

Ook de relatie met omwonenden vinden we belangrijk. We staan daarom in nauw contact met onze omgeving en streven naar een zo transparant mogelijke relatie. We willen ook duurzaam verbinden door de continuïteit van Avebe te waarborgen en werkgelegenheid te behouden en te ontwikkelen.

6 Waarden & kerncompetenties voor ons gedrag

De volgende waarden beschrijven de essentie en het bestaansrecht van Avebe. Duurzaam **verbinden** vormt de kern van onze organisatie. Verbinden staat voor de ambitie van Avebe, namelijk het verbinden van People, Planet en Profit. Samen met onze stakeholders verbinden we economische en sociale waarden en creëren we gedeelde waarden. Daarnaast staat verbinden voor onze sterke betrokkenheid bij de regio, de leden en bij onze klanten.

**Duurzaam verbinden vormt de
kern van onze organisatie**

We willen duurzaam **bouwen** aan een solide en toekomstbestendige coöperatie met producten die van toegevoegde waarde zijn voor onze klanten. Dat is waar wij continu naar streven. Bouwen staat voor de vooruitstrevende en innovatieve capaciteiten van Avebe en haar medewerkers. Door de kennis en creativiteit van onze werknemers te stimuleren en in te zetten, zoeken we voortdurend naar nieuwe en duurzame oplossingen voor zowel vragen vanuit de klant als maatschappij.

**Bouwen staat voor de vooruitstrevende en
innovatieve capaciteiten van Avebe**

Onze interne cultuur is gebaseerd op de kracht van vertrouwen. De volgende kerncompetenties liggen ten grondslag aan ons gedrag:

- **respect:** aanpassen en luisteren
- **verantwoordelijkheid nemen:** resultaatgericht, leidinggeven en overtuigingskracht
- **ontwikkelen:** organiseren en coachen

7 Bedrijfsprincipes

De bedrijfsprincipes van Avebe zijn:

- ✓ het bijdragen aan vooruitgang op economisch, maatschappelijk en milieutechnisch gebied, gericht op een duurzame ontwikkeling;
- ✓ het respecteren van de mensenrechten waarvoor de activiteiten van Avebe in welk land dan ook gevolgen hebben, in overeenstemming met internationale verplichtingen;
- ✓ het stimuleren van de vorming van menselijk kapitaal door kansen te creëren op het gebied van de werkgelegenheid en werknemers mogelijkheden tot verdere ontwikkeling

- ✓ het ondersteunen en handhaven van degelijke corporate governance principes en het ontwikkelen en toepassen van degelijke corporate governance praktijken;
- ✓ het streven naar het vergroten van het bewustzijn onder werknemers van het voldoen aan de bedrijfsprincipes en beleidsregels van Avebe door een juiste verspreiding van- en toelichting op deze regels;
- ✓ zich onthouden van discriminerende of disciplinaire maatregelen tegen diegenen die rapporten opstellen voor het management of voor de bevoegde overheden over praktijken die in strijd zijn met de wet, onze bedrijfsprincipes of onze eigen beleidsregels;
- ✓ het stimuleren en verdedigen van onze legitieme en zakelijke belangen door samen te werken met overheden en andere regelgevende instanties, zowel direct of via brancheorganisaties;
- ✓ het handelen in overeenstemming met wet- en regelgeving die voor Avebe van toepassing is, in het bijzonder relevant voor werknemers, productie, opslag, transport en verkoop in de landen waarin we actief zijn.



7.1 Transparantie & rapportage

Avebe wil transparant zijn over haar bedrijfsdoelstellingen, activiteiten, structuur en de financiële en bedrijfsresultaten. We hechten waarde aan een hoge kwaliteit voor openbaarmaking, boekhouding en controles en willen vergelijkbare normen toepassen op niet-financiële informatie waarvoor een wettelijke verplichting geldt, zoals de milieu- en maatschappelijke verslaglegging. Onze verslagleggingsnormen zijn gebaseerd op de Generally Accepted Accounting Principles (NL: GAAP).

Wanneer geen sprake is van commerciële gevoeligheid wordt informatie over risicofactoren die van invloed kunnen zijn op belanghebbenden openbaar gemaakt.

We zullen transparant zijn over onze governancestructuur en eventuele beleidsregels die voor externe doelgroepen relevant zijn. Tot slot is Avebe's bedrijfsinformatiesysteem ingericht op het principe van één gegevensbron. Dit bevordert de eenduidigheid en betrouwbaarheid van de cijfers en maakt snelle rapportage mogelijk.

7.2 Werknemers, vakbondsrelaties en diversiteit

Avebe zorgt voor een billijke beloning voor al haar werknemers. Daarnaast respecteren we het recht op vertegenwoordiging door vakbonden en andere vertegenwoordigers van werknemers. We stellen bevoegde werknemersvertegenwoordigers hiermee in staat te onderhandelen over collectieve arbeidsvoorwaarden en geven ze de vrijheid te overleggen over zaken van gemeenschappelijk belang met vertegenwoordigers van het management. Voorafgaand aan onderhandelingen voorzien we de werknemersvertegenwoordigers van relevante informatie. Daarbij streven we naar overleg en samenwerking tussen Avebe, haar medewerkers en hun vertegenwoordigers. We informeren hen over de prestaties van de (dochter) ondernemingen/afdelingen of van Avebe als geheel. Waar geen wetgeving bestaat, zullen we onze werkwijze per geval apart vaststellen.

Binnen Avebe en haar dochterondernemingen is geen sprake van discriminatie op grond van ras, huidskleur, geslacht, godsdienst, politieke voorkeur, nationale afkomst, seksuele voorkeur of sociale herkomst, tenzij een dergelijke selectiviteit strekt tot bevordering van overheidsbeleid gericht op meer gelijke kansen op de arbeidsmarkt. Avebe respecteert de privacy van iedere werknemer en verzamelt en bewaart de informatie over werknemers die (wettelijk) is vereist voor een effectieve bedrijfsvoering van de onderneming. Avebe heeft beleidsregels en procedures geïmplementeerd die persoonlijke informatie over werknemers beschermen.

Avebe respecteert de privacy van iedere werknemer

Avebe onderstreept het belang van een goede man-vrouw verdeling in haar organisatie. Dit zal in overweging worden genomen bij benoemingen. Avebe wil voor diverse groepen op de arbeidsmarkt kansen bieden op een aantrekkelijke baan. Binnen bestaande formatieplaatsen willen we jonge mensen stimuleren te solliciteren, vrouwen laten doorgroeien naar leidinggevende posities en mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt een kans geven werkervaring op te doen.

7.3 Beleid tegen intimidatie

We verwachten van onze werknemers dat ze met hun houding en gedrag bijdragen aan een goede werksfeer. Een zogenaamd 'pestprotocol' maakt deel uit van onze huisregels. Ongewenste intimiteiten, racistische opmerkingen, discriminerend gedrag, vloeken, verbale agressie, fysieke agressie of bedreigingen, beledigingen en seksuele intimidatie zijn onacceptabel en worden niet getolereerd.

Iedere werknemer met een probleem of klacht over intimidatie op de werkplek moet dit (als dit mogelijk is) eerst bespreken met een collega. Deze kan bemiddelen met als doel de kwestie op te lossen. Wordt het probleem of de klacht op deze manier niet opgelost, dan meldt de werknemer dit aan zijn of haar leidinggevende (tenzij de leidinggevende erbij betrokken is) of aan de betreffende HR-manager of directeur. Gezamenlijk kan worden besloten een klacht over intimidatie bij de klachtencommissie in te dienen. De commissie stelt vervolgens een onderzoek in naar de klacht.

Dit onderzoek wordt altijd door minimaal twee personen op een professionele manier uitgevoerd. De identiteit van degene die de beschuldiging heeft ingediend, mogelijke getuigen en de persoon die wordt beschuldigd, zal worden beschermd. Indien na het onderzoek wordt vastgesteld dat er daadwerkelijk sprake is van intimidatie, worden maatregelen genomen tegen de verantwoordelijke(n). Afhankelijk van de bevindingen van het onderzoek kunnen deze maatregelen variëren van counseling tot disciplinaire maatregelen en ontslag. Avebe heeft een externe vertrouwenspersoon aangewezen waar intimidatie ook mee besproken kan worden.

7.4 Dwang- en kinderarbeid

Avebe is zich ervan bewust dat dwang- en kinderarbeid in bepaalde landen bestaat. We accepteren dit niet en zullen ervoor zorgen dat in onze organisatie geen sprake is van dwang- en kinderarbeid. Daarnaast zullen we bij onze leveranciers en andere zakelijke partners er zoveel mogelijk op toezien dat zij geen gebruik maken van dwang- en kinderarbeid.

7.5 Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen (MVO) en duurzaamheid

MVO en duurzaamheid zijn een geïntegreerd onderdeel van onze strategie en bedrijfsvoering. Dat betekent dat gewerkt wordt aan de balans tussen People, Planet en Profit. Avebe heeft negen werkgebieden geïdentificeerd: veiligheid, energie, teelt, water, personeel, systemen, markt, transport en omgeving. De vraag naar kwantitatieve informatie over MVO neemt toe onder stakeholders. Om in die informatiebehoefte te voorzien, brengen we een MVO-rapportage uit die aansluit bij internationaal geaccepteerde standaarden.

7.6 Gezondheid, veiligheid en milieu

Het beleid van Avebe is gericht op een duurzame bedrijfsvoering die de gezondheid en veiligheid van medewerkers, klanten en overige stakeholders waarborgt, waarbij het milieu zoveel mogelijk wordt beschermd en natuurlijke grondstoffen zo spaarzaam mogelijk worden gebruikt.

Daarbij gelden de volgende doelstellingen zoveel als redelijk mogelijk is:

- ✓ zorgen voor een letsel- en ongevalsvrije werkplaats;
- ✓ voorkomen van werkgerelateerde gezondheidsproblemen;
- ✓ controleren en minimaliseren van risico's verbonden met onze producten;
- ✓ spaarzaam omgaan met grondstoffen en energie;
- ✓ onze processen en producten evalueren en verbeteren;
- ✓ compliant zijn met wet- en regelgeving die op Avebe van toepassing is.

De gezondheid van onze medewerkers vinden we belangrijk. We bieden onze medewerkers de gelegenheid hun vitaliteit en gezondheid te verbeteren. Informatie over de gezondheid van individuele medewerkers wordt met de hoogst mogelijke zorgvuldigheid en zeer vertrouwelijk behandeld. We streven naar 'nul' veiligheids- en milieu-incidenten in onze vestigingen, ook in de gevallen dat onze medewerkers werkzaamheden verrichten buiten onze vestigingen.

We moedigen een transparante rapportage aan over dergelijke incidenten en hebben een 'no blame' policy in dit verband. Incidenten worden zorgvuldig onderzocht en er worden maatregelen genomen om herhaling te voorkomen.

**We streven naar 'nul' veiligheids-
en milieu-incidenten**

Ter bescherming van de veiligheid van haar werknemers verbiedt Avebe haar werknemers het plegen van geweld of andere opzettelijke handelingen die zijn bedoeld om een ander schade toe te brengen.

Verder verbiedt Avebe het bezit, gebruik en het verbergen van ieder vuurwapen of ander wapen, waaronder messen of andere instrumenten die gebruikt kunnen worden in fysieke gevechten op kantoren en terreinen van Avebe (waartoe mede de eigen parkeerplaatsen, trottoirs, enz. behoren).

We monitoren en rapporteren over onze prestaties betreffende gezondheid, veiligheid en milieu op zo'n manier dat deze voortdurend verbeteren. Gepaste doelen worden afgesproken en middelen worden ter beschikking gesteld om deze doelen te halen. Zo bieden we opleidingen, instructies en ondersteuning aan onze werknemers.

We streven continu naar verbetering van onze performance op het gebied van gezondheid, veiligheid en milieu door bestaande processen te verbeteren en door het gebruik van innovatieve of alternatieve technologieën. Een voorbeeld is dat we bij nieuwe en bestaande producten aandacht besteden aan het verlagen van onze impact op het milieu door bijvoorbeeld minder afval te produceren.

De directie van Avebe heeft zogenaamde interne QESH-vereisten (Quality, Environment, Safety en Health) aangenomen om te bewerkstelligen dat de performance consistent en optimaal is en van best practices wordt geleerd. Deze vereisten worden periodiek geüpdatet en zijn beschikbaar voor alle werknemers. Binnen Avebe is een zogenaamde QESH Review Board ingesteld, bestaande uit leden van de directie en relevante managers van stafafdelingen.

Om te beantwoorden aan de verantwoordelijkheid van Avebe ten opzichte van haar werknemers, klanten en anderen, willen we een gezonde en productieve werkomgeving onderhouden. Een verkeerd gebruik van gereguleerde substanties of de verkoop, fabricage, distributie, bezit, gebruik of onder invloed zijn van drugs op de werkplek, kantoren en/of bedrijfsterreinen van Avebe is absoluut verboden. Werknemers zijn verplicht HR of hun lijnmanager te informeren als zij om medische redenen gehouden zijn medicijnen bij zich te hebben of te gebruiken, die van invloed kunnen zijn op hun mogelijkheid arbeid te verrichten. Het is de werknemers van Avebe verboden onder de invloed van alcohol te zijn en/of alcohol te consumeren terwijl voor Avebe wordt gewerkt en/of als men zich bevindt op kantoren en bedrijfsterreinen van Avebe.

7.7 Business Ethics

Avebe erkent dat vertrouwen, integriteit en eerlijkheid de basis zijn voor haar bedrijfsvoering. Het is belangrijk dat alle medewerkers hun positie op het gebied van zakelijke ethiek en corruptie begrijpen. Met behulp van onder andere procedures en trainingsprogramma's proberen we medewerkers bewust te maken van het anti-corruptiebeleid en ze daar naar te laten handelen. Dit is in detail uitgewerkt in de interne gedragscode.

**Vertrouwen, integriteit en eerlijkheid zijn de
basis voor bedrijfsvoering**

Enkele hoofdlijnen uit de gedragscode zijn:

- ✓ bij het nemen van zakelijke beslissingen mogen alleen zakelijke overwegingen meespelen;
- ✓ elke indruk dat door het geven van relatiegeschenken, in welke vorm dan ook, een bevoorrechte positie ontstaat, moet worden vermeden;
- ✓ geschenken of uitnodigingen van partijen die (commercieel) belang hebben bij Avebe en met een waarde van meer dan 50 euro mogen in beginsel niet worden geaccepteerd;
- ✓ een medewerker die een geschenk aangeboden krijgt dat een steekpenning of geheime commissie lijkt te zijn, wordt geadviseerd het klokkenluidersbeleid te volgen (zie paragraaf 7.8).

Onze managementbewakingssystemen moeten steekpenningen en andere corrupte praktijken voorkomen. Ook betalen we geen (deel van een) contractsom of verlenen diensten zonder legitieme en schriftelijk overeengekomen wederprestatie en gaan niet in op verzoeken daartoe. Onze gedragslijnen voor de financiële en fiscale boekhouding en audits maken het onmogelijk om 'zwarte' of geheime rekeningen aan te houden of om rapportages te maken die geen goede en juiste weergave vormen van de transacties waarop zij betrekking hebben. Tot slot doen we geen betalingen aan politieke partijen of aan organisaties waarvan de activiteiten zijn gericht op het behartigen van partijbelangen. De interne gedragscode, die onder andere een procedure biedt voor het aannemen van geschenken en/of uitnodigingen, wordt door iedere werknemer geacht gevolgd te worden.

7.8 Klokkenluidersbeleid

Avebe hanteert een klokkenluidersbeleid. Dit beleid is erop gericht om klachten te onderzoeken over een mogelijke schending door een medewerker op interne of externe wet- of regelgeving. Alles wat in strijd is met onze waarden en bedrijfsprincipes en mogelijk ook onwettige boekhoudkundige praktijken of interne boekhoudkundige controles valt hieronder.

De werknemer is verantwoordelijk voor het naleven van onze waarden en bedrijfsprincipes en alle andere toepasselijke interne en externe voorschriften en wetten en dient mogelijke schendingen te rapporteren conform de klokkenluidersprocedure.

Werknemers krijgen de mogelijkheid klachten vertrouwelijk en anoniem in te dienen.

Wij staan geen negatieve of nadelige stappen toe tegen een werknemer of individu die te goeder trouw een mogelijke schending van een voorschrift of wet meldt, of zijn of haar bezorgdheid uit over een mogelijk dubieuze boekhouding of boekhoudkundige kwesties. Represailles in welke vorm dan ook worden niet getolereerd. Alle vermeende represailles dienen onmiddellijk te worden gemeld en zullen direct worden onderzocht.

Personen die voldoende bekend zijn met het onderwerp voeren een doeltreffend onderzoek uit. Zo nodig kunnen wij derden inschakelen om de klachten te behandelen. Deze derden zullen het beleid inzake klokkenluiders en de procedure met betrekking tot klokkenluiders naleven.

Het klokkenluidersbeleid en de procedure inzake klokkenluiders zijn van toepassing binnen Avebe.

7.9 Wetenschap en technologie

We zetten ons actief in voor het vastleggen van gedragslijnen die de overdracht en snelle verspreiding mogelijk maken van technologieën en kennis, rekening houdend met de bescherming van intellectuele eigendomsrechten en de commerciële doelmatigheid.

Om te voldoen aan de vraag van lokale markten voeren we, indien van toepassing wetenschappelijke werkzaamheden uit en ontwikkelen we technologie. We verwachten van onze werknemers dat ze handelen in overeenstemming met onze (beleids)regels inzake het gebruik en de openbaarmaking van kennis.

7.10 Concurrentie

We onthouden ons van het aangaan of uitvoeren van concurrentiebeperkende afspraken met concurrenten, bijvoorbeeld om prijzen vast te leggen of onderlinge (prijs) afspraken te maken zoals over offertes (bijvoorbeeld een onderlinge afspraakregeling tussen deelnemende bedrijven aan een tender). Onze werknemers dienen kennis te nemen van en te handelen in overeenstemming met het Mededingingsrecht Compliance Handboek.

7.11 Voedselveiligheid, kwaliteit en compliancy

Avebe spant zich zoveel mogelijk in om te kunnen garanderen dat haar producten veilig zijn en zowel voldoen aan de wettelijk eisen als aan de wensen van de klanten. Zo gebruiken we systemen voor voedselveiligheid en kwaliteitsbeheer om de voedselveiligheid en kwaliteit van onze producten zoveel mogelijk te garanderen.. Deze systemen worden regelmatig geëvalueerd en bijgewerkt.

De leveranciers van Avebe maken deel uit van het systeem voor het beheren van de voedselveiligheid en worden voortdurend gemonitord door middel van vragenlijsten en controles. Alleen leveranciers die voldoen aan onze normen worden ingezet voor dienstverlening of levering. Het traceren van onze producten maakt onderdeel uit van ons beheersysteem voor de voedselveiligheid en wordt regelmatig getest aan de hand van een gesimuleerde terugroeping met de actieve medewerking van klanten en leveranciers. De directie van Avebe heeft zogenaamde interne QESH-vereisten aangenomen om zodoende te bewerkstelligen dat haar prestaties op het gebied van voedselveiligheid en kwaliteit consistent en optimaal is en van best practices wordt geleerd. Deze vereisten worden periodiek geüpdatet en zijn beschikbaar voor alle werknemers.

Ontwikkelingen inzake wet- en regelgeving op het gebied van productveiligheid, voedselveiligheid, kwaliteit, milieu en overige relevante wet- en regelgeving wordt stelselmatig gemonitord en zo nodig geïntegreerd in processen en procedures. Avebe streeft ernaar om te voldoen aan een aantal kwaliteitsstandaarden, deze worden onafhankelijk gecertificeerd.

7.12 Social Media

Avebe heeft 'do's en dont's' opgesteld voor de omgang van haar werknemers met sociale media. Het uitgangspunt is dat we van de medewerkers van Avebe verwachten dat zij normale fatsoensnormen in acht nemen en zich terughoudend opstellen voor zover het gaat om berichtgeving over – of verband houdend met – Avebe werknemers.

7.13 Beleid ten aanzien van risico's

Het verwezenlijken van doelstellingen en het uitvoeren van bedrijfsactiviteiten brengt risico's met zich mee. In zijn algemeenheid wil Avebe risico's herkennen, analyseren en op effectieve en efficiënte wijze beheersen en/of financieel afdekken. Risicomanagement is dan

ook een essentieel onderdeel van ons beleid. Elk bedrijfsonderdeel heeft een risico-eigenaar en risicocoördinator. Zij hebben een gedeelde verantwoordelijkheid in het beoordelen en wegen van risico's en de coördinatie van acties om deze risico's te beheersen.

Alle risicomangementactiviteiten worden besproken in het zogenaamde Risk Committee, bestaande uit diverse leden van de directie en managers van stafafdelingen.

Avebe heeft een procedure voor de afhandeling van calamiteiten op zowel het niveau van de sites als een procedure voor locatie-overstijgende calamiteiten.

7.14 Economische uitgangspunten voor het beleid

Een gezonde financiële basis is van essentieel belang voor de continuïteit van de onderneming. Het coöperatief resultaat wordt zoveel mogelijk uitgekeerd aan de leden/ aandeelhouders, daarbij rekening houdend met de financiële behoeftes van de coöperatie voor de lange termijn, de mogelijkheden de strategie uit te voeren, investeringen te doen en om aan maatschappelijke en duurzame randvoorwaarden te kunnen voldoen. Het coöperatief resultaat is een graadmeter voor de doelmatigheid van het bedrijf en de waarde die de eindgebruiker aan de producten en diensten toekent.

Aan investeringsbeslissingen liggen economische, sociale en duurzaamheidsoverwegingen ten grondslag.

Contact

Heeft u naar aanleiding van deze Corporate Governance Code vragen of opmerkingen? Dan kunt u contact opnemen met Avebe per e-mail of telefoon.

Coöperatie AVEBE U.A.
Postbus 15
9640 AA Veendam
Nederland

t +31 (0)598 66 42 08
e info@avebe.com

www.avebe.com

