



Deba's Gedragscode

Waarom hebben we een Gedragscode nodig?

Hieronder is de specifieke gedragscode van Deba beschreven.

In een voortdurend veranderende wereld is er toch één gegeven dat onveranderd blijft:
Deba's onwankelbare voornemen om de hoogste normen op het vlak van bedrijfsethiek en -integriteit te handhaven.

Via zijn technologieën levert Deba een belangrijke bijdrage aan bedrijven en gemeenschappen.

Maar niet alleen wát we doen, maar ook de manier waarop we dat doen, bepaalt onze reputatie bij onze stakeholders en helpt ons succesvol te blijven.

Die reputatie is bijzonder veel waard voor Deba. En net zoals al onze troeven moet ook deze worden ontwikkeld en beschermd.

De Gedragscode staat centraal in de manier waarop we onze reputatie beschermen en ontwikkelen.

Ze is gestoeld op onze bedrijfsprincipes van verantwoordelijkheid, respect en vastberadenheid, en omschrijft hoe we ons moeten gedragen. Het gaat dan niet om ons algemene gedrag, maar over de manier waarop we omgaan met bepaalde situaties waarin onze reactie belangrijke gevolgen kan hebben voor de reputatie van Deba.

De Gedragscode gaat verder dan de naleving van de wet in de landen waar we actief zijn.

Ze toont hoe wij ons ertoe verbinden ons op een ethische en integere manier te gedragen in elke situatie, terwijl we toch de rechten van mensen als individuen blijven respecteren. We verwachten dit van elke werknemer van Deba, overal en altijd, maar ook van al onze zakenpartners. Hoge normen in onze relaties zijn immers de fundamenten van duurzaam succes.

We willen worden erkend als een vooraanstaande leider in alles wat we doen. En we willen dat al onze stakeholders trots zijn op hun relatie met Deba.

Ik verzoek je dringend de Code grondig te lezen, zodat ook jij de hoge gedragsnormen die al onze stakeholders van Deba verwachten, kunt toepassen.

Weet je desondanks niet precies hoe je in een bepaalde situatie moet handelen? Dan kun je voor ondersteuning en advies steeds terecht bij je management, HR-afdeling of de lokale vertegenwoordiger.

Bedankt om Deba te helpen bij de naleving van onze Gedragscode en integriteit in al onze activiteiten hoog in het vaandel te dragen.

Rik Vandoorne
Afgevaardigd bestuurder
Deba
Moorstraat 24
B-9850 Nevele

We tonen ons vastberaden om onze klanten te helpen slagen

Het succes van onze klanten vormt de sleutel voor het succes van Deba.

Klanten wenden zich tot Deba voor innovatie, betrouwbaarheid en integriteit. De gedragsnormen die wij onszelf opleggen in onze relaties met de klant dienen om hen ervan te verzekeren dat we deze waarden consequent voor ogen houden en vergissingen willen voorkomen die onze reputatie zouden schaden.

We focussen op kwaliteit.

We streven ernaar om onze klanten concurrentiële voordelen te bieden dankzij de performantie en kwaliteit van onze technologieën en diensten.

We winnen hun vertrouwen door eerlijk te zijn.

Vertrouwen berust op transparantie en eerlijkheid. Om ons succes te handhaven, moeten we het vertrouwen van elke klant opbouwen via de integriteit van onze woorden en daden. We beloven niets wat we niet kunnen leveren. We garanderen dat klanten, aandeelhouders en collega's erop kunnen rekenen dat we ons woord houden.

We voeren eerlijk concurrentie.

We geloven in een systeem van competitief en vrij ondernemerschap omdat dit garandeert dat ons harde werk en onze innovatie beloofd zullen worden. We zullen het vertrouwen van onze klanten verliezen als we hen niet op gelijke voet behandelen of met onze concurrenten tegen hen samenspannen.

Dit systeem dat aan de basis van een vrije markteconomie ligt, wordt beschermd en aangemoedigd door de mededingingswetgeving. Bijgevolg moeten onze handelingen steeds in overeenstemming zijn met alle toepasselijke antitrust- en andere wetten die de concurrentie reglementeren. Hoewel deze wetten van land tot land verschillen, kunnen we de minimumnormen van Deba als volgt definiëren:

- We voeren een open en onafhankelijke concurrentie in elke markt. We sluiten geen al dan niet formele akkoorden met concurrenten over prijsbepaling of -zetting of over de toewijzing van producten, markten, grondgebieden of klanten.
- We verkrijgen of delen geen actuele of toekomstige informatie over prijs, winstmarges, kosten, offertes, marktaandeel, distributiepraktijken, verkoopvoorwaarden, specifieke klanten of verkopers van of met concurrenten.
- We gaan er niet mee akkoord of eisen niet dat een klant onze producten tegen bepaalde prijzen verder verkoopt.
- We handelen niet op een wijze die de ene klant onrechtvaardig begunstigt of bevoordeelt tegenover een andere concurrerende klant.
- Wees op uw hoede voor de antitrustrisico's tijdens bijeenkomsten van handels- en beroepsverenigingen. Als Deba werknemer wordt van u verwacht dat u:
 - enkel bijeenkomsten bijwoont van geoorloofde handels- en beroepsverenigingen die gehouden worden voor zuiver zakelijke, wetenschappelijke of professionele doeleinden.
 - alle twijfelachtige agendapunten bespreekt met uw meerdere of met een lid van Deba's directieteam alvorens u de bijeenkomst bijwoont.
 - de bijeenkomst verlaat en uw meerdere onmiddellijk inlicht indien u enige activiteit in een bijeenkomst van een vereniging vaststelt die onwettig of verdacht lijkt.

Indien u vragen heeft over de naleving van de antitrustwetten, contacteer dan onmiddellijk een directielid.

We verrichten geen ongepaste betalingen.

De reputatie van Deba op het vlak van eerlijkheid en integriteit mag niet in gevaar worden gebracht door ongepaste betalingen aan te bieden.

Tijdens besprekingen met ambtenaren, politieke partijen of hun afgevaardigden of met een werknemer uit de private sector mogen werknemers van Deba geen onverschuldigde vergoedingen aanbieden, beloven of toekennen, noch enig ander voordeel, hetzij rechtstreeks of via tussenpersonen, om een zakelijk of ongepast voordeel in de afwikkeling van een transactie te bekomen of te behouden.

We beschermen onze geloofwaardigheid door geschenken en gunsten te mijden.

Het aanvaarden van geschenken en amusement van onze zakenpartners of het aanbieden van dergelijke gunsten ondermijnt onze geloofwaardigheid. Het maakt Deba kwetsbaar voor beschuldigingen dat onze zakelijke beslissingen beïnvloed zouden zijn door andere factoren dan onze eigen verdienste.

Daarom mogen de werknemers geen geschenken, betalingen, amusement of diensten aanbieden, verrichten, nastreven of aanvaarden van huidige of potentiële zakenpartners waarvan redelijkerwijze aangenomen mag worden dat ze de zakelijke transacties zullen beïnvloeden en niet binnen de grenzen vallen van zakelijke gastvrijheid tegenover de klanten of verboden zijn door de toepasselijke wetgeving.

We zijn verantwoordelijk voor de bescherming van de bedrijfsmiddelen

Respecteer en steun uw collega's en hun ambities door zorg te dragen voor de omgeving waarin we werken, voor de informatiesystemen, uitrusting en andere faciliteiten die elk van u nodig heeft om zijn werk zo goed mogelijk uit te voeren.

Elkaar helpen om goed te functioneren heeft ook te maken met hoe we omgaan met gezag, toegang tot vertrouwelijke informatie en potentiële belangenconflicten.

We hebben respect voor de bedrijfsmiddelen.

Deba tracht de werknemers alle instrumenten - uitrusting en informatie - te geven die zij nodig hebben om efficiënt te kunnen werken.

De fysische goederen, intellectuele eigendomsrechten moeten met zorg behandeld worden om verlies, diefstal of beschadiging te vermijden. De informatiekanalen behelzen organisatieschema's, technologieën en processen, productiemethoden zowel als marketing, publiciteit en bedrijfsontwikkelingsplannen en -studies.

Bedrijfsmiddelen dienen ook voor bedrijfsdoeleinden gebruikt te worden. Beperkt persoonlijk gebruik is enkel toelaatbaar als dit niet in strijd is met de belangen van Deba, deze gedragscode of de regels en beleidslijnen binnen Deba.

We gaan op een professionele wijze om met de informatiesystemen.

De informatiesystemen van Deba dienen om ons efficiënt en professioneel te laten werken.

Doorgaans worden dergelijke faciliteiten enkel voor bedrijfsdoeleinden gebruikt op een wijze die de rechten of belangen van Deba niet schenden en volgens de regels die Deba uitgevaardigd heeft.

Vergeet niet dat elke communicatie via e-mail als een verklaring van Deba beschouwd kan worden. Daarom moeten de werknemers erop letten dat zij geen informatie vrijgeven die commercieel gevoelig of laakbaar is of ongewenste contractuele of andere wettelijke implicaties voor Deba kan hebben.

Alle wetten die copyright, smaad, discriminatie en andere vormen van schriftelijke communicatie regelen, zijn ook van toepassing op berichten die online en via e-mail verzonden worden.

Er mag geen software op de Deba-systemen geplaatst worden die niet toegelaten is of waarvoor men geen licentie bezit.

De informatiesystemen van Deba mogen niet gebruikt worden om de integriteit van de netwerken of gegevens van Deba of van derde partijen aan te tasten. Dit behelst ook het opstellen of doorsturen van kettingbrieven of ongeverraagde commerciële e-mails(spam).

De informatie die in de informatiesystemen van Deba geproduceerd en opgeslagen is, wordt beschouwd als eigendom van Deba en Deba behoudt zich het recht voor om al deze informatie in te zien, tenzij dit recht aan banden gelegd is door de wet of een akkoord.

De werknemers zijn verantwoordelijk voor het ordentelijk bijhouden van hun elektronische bestanden en archieven en dit volgens de voorschriften bepaald in de voorschriften van de communicatie site gestoeld op ISO 9000.

We beveiligen vertrouwelijke informatie.

Informatie is een troef. Sommige informatie wordt vrijgegeven in persberichten, productinformatie, het jaarverslag of andere openbare documenten. Alle andere informatie die de werknemers in verband met hun werk te weten komen, vanuit welke bron ook, moet vertrouwelijk gehouden worden om te voorkomen dat anderen ons werk zouden kopiëren of klanten van Deba zouden afsnoepen.

Het kan ook gaan om informatie die leveranciers, klanten of partners aan Deba toevertrouwd hebben.

Markeer ze op de gepaste wijze, beveilig ze en hou ze enkel toegankelijk voor diegenen die ze moeten kennen om hun werk te kunnen doen.

Vermijd om informatie te bespreken op plaatsen waar men u zou kunnen afluisteren, zoals luchthavens, openbaar vervoer, restaurants en bars, liften, toiletten en cafetaria's.

Informatie is zo waardevol dat het aangewezen kan zijn om een externe partij die toegang krijgt tot vertrouwelijke informatie te verzoeken een vertrouwelijkheidverklaring te ondertekenen die goedgekeurd is door de directie.

We respecteren de intellectuele eigendomsrechten van anderen.

Deba beschermt zijn eigen geheimen en respecteert de intellectuele eigendomsrechten van anderen. De werknemers mogen geen vertrouwelijke informatie van andere partijen verkrijgen via ongepaste middelen of deze onthullen zonder hun toelating.

We vermijden en beheren belangenconflicten.

Belangenconflicten kunnen ontstaan wanneer persoonlijke of familiale belangen of andere loyaliteiten interveniëren met de belangen van het bedrijf. We kunnen een belangenconflict vermijden als we ons bewust zijn van het gevaar en de nodige stappen ondernemen.

In het algemeen moeten we situaties vermijden waarin persoonlijke belangen, externe activiteiten, financiële belangen of relaties botsen of dreigen te botsen met de belangen van Deba en niet toelaten dat zakelijke transacties ten behoeve van het bedrijf beïnvloed worden door persoonlijke overwegingen of relaties.

De meest voorkomende belangenconflicten ontstaan wanneer een werknemer zich in een positie bevindt waarin hij zakelijke contracten kan toewijzen, personeel kan aannemen, toegang heeft tot informatie die van belang kan zijn voor de financiële markten of een baan bij een concurrent krijgt aangeboden. Hieronder volgen enkele voorbeelden van potentiële belangenconflicten:

- **Externe tewerkstelling:** participeren vanuit een positie die sterke gelijkenissen vertoont met de baan bij Deba hetgeen kan botsen met de uitvoering van de baan bij Deba of werken met een huidige of potentiële concurrent, leverancier of klant van Deba.
- **Familieleden en hechte persoonlijke relaties:** contracten afsluiten met een bedrijf dat beheerd wordt of eigendom is van een familielid of ongetrouwde partner.
- **Investerings:** een belang in een eigendom of bedrijf verwerven waarvoor Deba een aankoopbelang kan hebben.
- **Lid van een bestuur:** optreden als of een functie aanvaarden als ambtenaar, consultant of directeur van een bedrijf of organisatie die actief is in de sector van de energietechnologie of samenwerkt met Deba (zoals een partner, leverancier of klant).
- **Aanzienlijke eigendomsbelangen:** belangen in bedrijven bezitten die zaken doen of willen doen met Deba of die haar concurrenten zijn.

Werknemers die denken dat zij in "conflict" zouden zijn, moeten hun chef of HR-verantwoordelijke informeren zodat het bedrijf kan uitmaken of er effectief een conflict bestaat. Ze zullen worden ingelicht over de gepaste acties die zij dienen te ondernemen volgens de regels die door Deba uitgevaardigd zijn.

We beschermen bevoorrechte informatie.

Deba heeft strikte regels en richtlijnen voor de verspreiding van informatie die financiële gegevens, plannen voor de toekomst van het bedrijf en veranderingen in het kernpersoneel omvat.

Indien werknemers niet zeker zijn of ze „inside“-informatie bezitten, dienen ze contact op te nemen met hun meerdere of een vertegenwoordiger van de directie om de situatie te bespreken.

Het is niet toegelaten om inside-information te delen met werknemers van Deba tenzij ze hun verplichtingen voor het behandelen van deze informatie terdege kennen en beseffen.

Het is tegen de wet om informatie te „lekker“ of te delen met anderen, ook niet met een medewerker, een familielid of vriend die zijn beslissing om te investeren op deze inside-informatie zou kunnen baseren.

We leven de anti-witwasregels na.

De verbintenis van Deba om in alle oprechtheid, eerlijkheid en openheid te handelen, houdt ook in dat zij alle anti-witwaswetten in de ganse wereld volledig naleeft. Witwaspraktijken doen zich doorgaans voor wanneer fondsen uit onwettige bronnen in een rechtmatig financieel circuit worden gebracht om ze te verbergen of wettig te doen lijken.

De werknemers moeten de integriteit en reputatie van Deba beschermen door mogelijke witwasactiviteiten te helpen opsporen.

Ze moeten alert leren zijn voor waarschuwingssignalen, zoals klanten die aarzelen om volledige informatie te verstrekken of contante betalingen wensen te verrichten.

We houden nauwkeurige en volledige financiële gegevens bij.

Investerders, crediteuren en anderen hebben een terechte belangstelling voor de rekeningen van Deba. De integriteit van de rekeningen hangt af van de getrouwheid, de volledigheid en de inschrijving van de boekingen naar tijdsorde.

Alle handelstransacties van Deba moeten daarom volledig en oprecht ingeschreven worden in overeenstemming met de boekhoudprincipes van Deba en andere gepaste vereisten ter zake.

Onjuiste of bedrieglijke documentatie of rapportering is onwettig.

We blijven integer als we in naam van het bedrijf handelen.

We hebben respect voor de middelen van het bedrijf en zijn niet uit op persoonlijke kansen of persoonlijke winstmogelijkheden die we tijdens het gebruik van het eigendom, de informatie of positie van Deba ontdekken.

We geven blijk van verantwoordelijkheid bij de zorgvuldige keuze van onze zakenpartners

De wijze waarop Deba zaken doet is cruciaal voor zijn reputatie en succes. De zakenpartners moeten als bondgenoten beschouwd worden. In dit gedeelte vindt u richtlijnen voor een gepast gedrag ten aanzien van leveranciers, agenten, consultants, enz.

We zijn fair in onze relaties met onze leveranciers.

Deba verwacht eerlijke concurrentie in zijn markten en past dezelfde norm toe in zijn onderhandelingen met leveranciers. Indien u een leverancier selecteert en/of met hem onderhandelt, mag u geen gunst of voorkeur voor een bepaalde persoon of bedrijf betonen die niet met het oog op het beste belang voor Deba ingegeven zou zijn.

U mag uw zakelijke transacties voor het bedrijf niet laten beïnvloeden door persoonlijke of familiale belangen.

Ook alle aankopen van goederen en diensten voor Deba moeten in overeenstemming met het bedrijfsbeleid verricht worden.

We werken samen met agenten en consultants.

De commissielonen of vergoedingen die betaald worden aan agenten of consultants moeten redelijk zijn in verhouding tot de verstrekte diensten.

De werknemers mogen niet akkoord gaan met, of geen commissielonen of vergoedingen betalen die als ongepaste betalingen beschouwd kunnen worden.

Akkoorden met consultants, makelaars, sponsors, agenten of andere tussenpersonen mogen niet gebruikt worden om betalingen naar één of meer personen door te sluizen, ook niet naar openbare ambtenaren of werknemers van klanten.

We knopen banden met onderaannemers aan die handelen zoals wij.

We vertrouwen erop dat de onderaannemers ons helpen om bepaalde projecten uit te voeren en waarderen de manier waarop zij de betrekkingen met de klanten van Deba en de reputatie van het bedrijf verbeteren. Om de reputatie van Deba te beschermen en te bevorderen, kiezen wij onderaannemers die handelen volgens de voorschriften van deze Gedragscode.

We werken samen met gelijkgezinde partners en/of allianties.

De sterkte en het succes van Deba hangen ook af van duurzame relaties met partners die achter ons engagement voor ethische zaakvoering staan.

We breiden onze normen voor openheid uit tot geldschieters en agentschappen voor exportkrediet

Deba zal alle relevante materiële feiten vrijgeven om financiering door een agentschap voor exportkrediet of andere geldschieters van de regering te verkrijgen.

Zijn bedrijfsbeleid bestaat er tevens in dat alle materiële feiten vrijgegeven worden die nuttig zijn voor een prospectieanalyse door de geldschieder.

De certificaten die Deba uitreikt als leverancier van een agentschap voor exportkrediet of exporteur moeten ondertekend worden in overeenstemming met de voorschriften van de reglementen en normen.

We geven blijk van verantwoordelijkheid wanneer we de hoogste ethische normen in onze contacten met de overheden in acht nemen

Deba werkt samen met verschillende groepen belanghebbenden, inclusief klanten, leveranciers, aandeelhouders, de media, niet-gouvernementele organisaties en plaatselijke ambtenaren.

De interactie tussen de werknemers en de overheden is van groot belang. In dit gedeelte schetsen wij de richtlijnen die gelden voor de onderhandelingen met ambtenaren en wanneer en voor zover politieke bijdragen toegestaan zijn.

We werken volledig samen met de ambtenaren.

Deba doet zaken in verschillende landen en hecht veel belang aan goede relaties met de overheden. Nationale en plaatselijke regeringen over de wereld hebben specifieke en uiteenlopende aanbestedingswetten om het openbaar belang te beschermen.

Doorgaans verbieden zij om voordelen aan individuele ambtenaren toe te kennen, voorzien vaak in beperkingen voor het inzetten van actieve of recent gepensioneerde ambtenaren en verbieden elk gedrag dat als een ongeoorloofde beïnvloeding van objectieve besluitvorming beschouwd kan worden.

Enig gedrag dat zou kunnen aanzien worden als een inbreuk hierop is verboden.

De werknemers van Deba moeten waarheidsgetrouw en accuraat handelen in hun interacties met regeringsambtenaren en de hoogste ethische normen in acht nemen wanneer ze zaken doen met regeringsvertegenwoordigers.

In hun onderhandelingen met een overheid moeten de werknemers ervoor zorgen dat zij de wetten en reglementen kennen en naleven en mogen ze geen regeringsambtenaren in naam van het bedrijf contacteren, tenzij dit hun job is.

We laten de werknemers in hun eigen vrije tijd werken voor openbare aangelegenheden

Het staat de werknemers vrij om campagne te voeren (zonder vergoeding van het bedrijf) voor een politieke kandidaat of partij voor zover ze gebruik maken van hun eigen vrije tijd, geld en andere middelen.

Er mogen geen fondsen, eigendom of diensten van Deba gebruikt worden om een kandidaat voor een politiek ambt, politieke partij, ambtenaar of comité waar ook ter wereld te steunen.

We behandelen elkaar met respect wanneer we elkaar helpen om goed te functioneren

De mensen die bij Deba werken komen uit allerlei verschillende landen, met een verschillende achtergrond en cultuur. We kunnen de bijdrage van elk individu alleen naar waarde schatten als we met de nodige hoffelijkheid en voldoende respect omgaan met elkaar.

Deba zal door buitenstaanders ook beoordeeld worden voor de manier waarop ze behandeld worden in hun zakelijke contacten met het bedrijf. Duidelijke en regelmatige communicatie, diversiteit, gelijkheid van kansen en bescherming van de gezondheid en de veiligheid zijn essentieel om een werkomgeving te creëren waarin iedereen zich welkom en comfortabel voelt.

We moedigen regelmatige en open communicatie aan.

Regelmatige communicatie tussen managers en hun teams vormt de sleutel voor het succes van ons bedrijf.

Deze communicatie die doorgaans de vorm aanneemt van vergaderingen en briefings, moet handelen over bedrijfsstrategie, lange termijn doelstellingen en korte termijn prioriteiten. Met de aanvullende steun van o.a. nieuwsbrieven, websites, opleiding, presentaties, enz. moet de communicatie tussen werknemers en hun chef duidelijk maken hoe de werknemers bijdragen tot de ondernemingsdoelstellingen van Deba.

De werknemers hebben het recht om door hun chef geëvalueerd te worden op hun prestaties waarbij de gemaakte vorderingen vastgesteld worden en, waar nodig, plannen voor hun verdere ontwikkeling aangeboden worden.

We stellen wederzijds respect en privacy ten zeerste op prijs.

De privacy van persoonlijke informatie – hetzij van werknemers, klanten, contractanten of verkopers – dient steeds nageleefd te worden. De werknemers moeten individuele persoonlijke informatie verzamelen, gebruiken, opslaan, behandelen en onthullen in overeenstemming met het privacybeleid van Deba en de toepasselijke wetten.

De werknemers mogen zich evenwel niet op privacyvoorrechten beroepen voor mededelingen die via faciliteiten van Deba verricht worden, buiten die welke door de plaatselijke wetgeving erkend zijn.

Afhankelijk van de plaatselijke wetgeving is Deba gemachtigd om het gebruik van e-mail en internet te controleren. Alle e-mails en internetcommunicaties die via de faciliteiten van Deba gebeuren, worden behandeld als bedrijfsinformatie van Deba en mogen als zodanig worden ingezien, opgespoord, doorgelicht en onthuld door Deba.

We juichen diversiteit toe.

Deba beschouwt diversiteit als een troef. Iedereen is welkom binnen de bedrijfscultuur van Deba, los van geslacht, nationaliteit, leeftijd of fysieke geschiktheid, of enig ander aspect van diversiteit. De werknemers moeten hun zakelijke activiteiten met medewerkers, klanten, belanghebbenden en zakenpartners verrichten met respect voor alle mensen, ongeacht eventuele verschillen of gelijkheden.

Deba werft en bevordert mensen aan de hand van hun bekwaamheden. De werknemers mogen zich niet schuldig maken of hun steun verlenen aan discriminatie bij de werving, beloning, toegang tot opleidingen, promotie, beëindiging of pensionering op basis van geslacht, leeftijd, etnische en nationale herkomst, kaste, godsdienst, fysieke ongeschiktheid, seksuele geaardheid, lidmaatschap van een vereniging of aansluiting bij een politieke beweging.

We werken aan een omgeving die vrij is van pesterijen.

Werknemers zullen zich niet welkom en comfortabel voelen bij Deba als zij, hun medewerkers of al wie zaken met Deba doet, te maken krijgen met pesterijen. Pesten, recht in het gezicht, schriftelijk, elektronisch of verbaal wordt niet getolereerd.

Pesten kan verschillende vormen aannemen. Mensen kunnen zich gepest voelen door roddel, intimidatie of agressieve woorden of daden, door vernederende grappen of ongepaste gebaren of door ongewenst fysisch of verbaal gedrag.

Pesten kan ook voortvloeien uit de communicatie of vertoning van beledigend materiaal dat verband houdt met één van de voornoemde aspecten van diversiteit, zoals geslacht, godsdienst, ras, nationaliteit, seksuele geaardheid of fysieke bekwaam heden.

We hanteren de hoogste normen op het vlak van gezondheid en veiligheid.

Het is onze plicht tegenover onze collega's, hun gezinnen en hun gemeenschappen om de gezondheid en de veiligheid van elke werknemer op het werk te beschermen.

De strenge beleidslijnen inzake gezondheid en veiligheid bij Deba en de rapporteringvereisten zijn er om de levens en de goede gezondheid van de werknemers te beschermen.

De grondregels voor werknemers bij Deba zijn: werk veilig en bescherm uzelf, uw medewerkers, de gemeenschap en de omgeving. De beleidslijnen, procedures en programma's dienen om veilige en gezonde werkomstandigheden te bevorderen, het milieu te beschermen en de verbintenis van Deba om de toepasselijke wetten en reglementeringen na te leven en te ondersteunen.

U moet de wet en de daarmee gepaard gaande richtlijnen in het bedrijf kennen en naleven indien u verantwoordelijkheid draagt in zones die onderworpen zijn aan de veiligheid- en/of milieureglementering.

Het is tevens verplicht om gevaarlijke omstandigheden en andere onaanvaardbare risico's voor de gezondheid, de veiligheid en het milieu onmiddellijk te rapporteren zodat ongevallen op de arbeidsplaats tot een minimum teruggebracht kunnen worden en corrigerende acties ondernomen kunnen worden.

We tonen respect wanneer we onze bredere maatschappelijke verantwoordelijkheden vervullen

Bij Deba gaan wij er prat op dat we “thuis” zijn in de gemeenschappen waarin we opereren. Naleving van de wetgeving is een fundamenteel gegeven dat aan de basis ligt van onze vergunning om er te werken.

In dit gedeelte bekijken wij wat Deba mag verwachten van de werknemers, in gebieden gaande van de naleving van de wet tot de bescherming van het milieu. Het promoten van een duurzame wijze van zaakvoering, zowel in onze manier van handelen als in de technologieën die we verstrekken, vormt het beste bewijs van onze burgerzin en helpt om overal “thuis” te zijn.

We respecteren de wet.

Om de reputatie van Deba op het vlak van integriteit hoog te houden, moeten Deba en al zijn werknemers absoluut de wet naleven. De werknemers dienen de wet te kennen in de mate dat zij van toepassing zijn op hun werk en het management dient de nodige instructies en adviezen op dat vlak te verstrekken.

Deba hecht bijvoorbeeld enorm veel belang aan de normen van niet-discriminatie en eerlijkheid, de bescherming van het milieu en de gezondheid en veiligheid van de werknemers.

Deba verwacht dat de werknemers alle wetten naleven die de bescherming van de gezondheid, veiligheid en het milieu beogen, dat zij alle vereiste vergunningen aanvragen en dat ze de relevante wetten naleven bij het gebruik van de faciliteiten.

Deba zal steeds op een verantwoorde wijze handelen en zich neerleggen bij de definitieve beslissingen van de hoven en rechtbanken.

Daarnaast kunnen er zich ook problemen rond de naleving van de vereisten van gouvernementele agentschappen voordoen. Het is belangrijk dat het management van Deba zo snel als mogelijk geïnformeerd wordt over dergelijke problemen.

De werknemers zijn ertoe gehouden het management onmiddellijk in te lichten zodra er ook maar iets op wijst dat dergelijk probleem zich zou kunnen voordoen.

We promoten duurzame ontwikkeling.

Elke werknemer van Deba draagt zijn steentje bij tot het verwezenlijken van Deba's doelstellingen van duurzaamheid door mee te werken aan de economische vooruitgang, het milieubeheer en de maatschappelijke ontplooiing.

Duurzaamheid betekent dat Deba alle belanghebbenden steeds op een maatschappelijk verantwoorde wijze behandelt.

De werknemers kunnen daartoe bijdragen door een open dialoog met de belanghebbenden over de bijdragen en realisaties van Deba op economisch en maatschappelijk vlak en voor het milieu te bevorderen.

Daartoe moeten de werknemers zich vertrouwd maken met het beleid van Deba op het vlak van duurzaamheid en de daarmee gepaard gaande economische, maatschappelijke en milieureisten.

We delen de verantwoordelijkheid voor het milieu.

Alle werknemers van Deba dienen ervoor te zorgen dat ze de milieuwetten en –reglementering naar de letter en de geest naleven en dat zij respect betonen voor het milieu, waar ze ook werken.

Net zoals Deba zijn burgerzin op bedrijfsniveau bewijst, moedigt het bedrijf de individuele werknemers ook aan om daar als burger actief aan mee te werken.

Rapportering van overtredingen

Deba dient zijn eigen, onafhankelijke beslissingen te nemen over uiteenlopende zakelijke aangelegenheden.

De normen die deze Gedragscode bevat, vormen de kern van de cultuur en de verbintenissen die Deba aangegaan heeft. Een uniforme naleving van deze normen binnen Deba is dan ook essentieel en elke werknemer is ertoe gehouden deze principes in acht te nemen.

Alle werknemers dienen alle vermoedelijke of vastgestelde overtredingen van de wet, deze Gedragscode of het bedrijfsbeleid - of als ze gevraagd worden om iets te doen dat een overtreding zou kunnen inhouden - te rapporteren. De meldingen mogen worden overgemaakt aan uw chef, een vertegenwoordiger van de directie, uw plaatselijke of regionale vertegenwoordiger of de Ethics hotline.

De werknemers kunnen de mogelijke overtredingen anoniem rapporteren door gebruik te maken van de Business Ethics door een e-mail te sturen naar ethics@het-veer.be door een beroep te doen op een externe e-mail account die hun naam niet onthult (er bestaan verschillende gratis diensten, zoals Yahoo, Gmail, Hotmail, enz.).

De werknemers moeten evenwel beseffen dat dit het onderzoek van dergelijke meldingen kan bemoeilijken. De vertrouwelijkheid wordt zo goed als mogelijk bewaard. Vergelding ten aanzien van een werknemer die te goeder trouw rapporteert aan het bedrijf over een geval van onwettig of onethisch gedrag zal niet worden getolereerd en zal aanleiding geven tot tuchtmaatregelen. Hetzelfde geldt voor elk opzettelijk misbruik van deze rapporteringprocedures.

De werknemers die vragen hebben bij een bepaalde situatie dienen hulp te zoeken via één van de voornoemde contactmogelijkheden. Het komt er op aan dat men ingrijpt en de zaken in het openbaar brengt zodat de problemen snel opgelost kunnen worden vooraleer er ernstige schade optreedt.

Als de werknemers nalaten om een overtreding of een vermoedelijke overtreding waarvan zij weet hebben, te rapporteren of als ze weigeren mee te werken aan het onderzoek naar een vermoedelijke overtreding, dan wordt dit beschouwd als een inbreuk op de Gedragscode.

Strafsancties wegens overtreding.

Elke werknemer moet zich er van vergewissen dat zijn of haar gedrag en het gedrag van al wie aan hem/haar rapporteert, volledig in overeenstemming is met de toepasselijke wetten, deze Gedragscode en het bedrijfsbeleid. De persoonlijke gedragwijze en deze van de ondergeschikten zal een factor vormen in de periodieke al dan niet formele evaluatie van de prestaties.

Deba hanteert "nultolerantie" en zal tuchtmaatregelen gaande tot en met de beëindiging van de arbeidsovereenkomst treffen ten aanzien van de werknemers die de wet, deze Gedragscode of het bedrijfsbeleid met voeten treden.

Neem contact met ons op

Deba
Moorstraat 24
B-9850 Nevele
Tel. +32 (0) 9 371.75.51
www.deba.biz
ethics@het-veer.be