

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 Coöperatie Koninklijke Avebe U.A. en alle aan haar gelieerde vennootschappen (gezamenlijk: Avebe).

We nodigen klanten, leden, medewerkers en andere geïnteresseerden uit om deze code te lezen. Reacties, vragen of opmerkingen zijn welkom, u kunt hiervoor contact met ons opnemen telefonisch via +31(0)598 66 91 11, of via e-mail: info@avebe.com.

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

Executive committee
Coöperatie Koninklijke Avebe U.A.



Corporate Governance

Inhoudsopgave

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

Corporate Governance

I Missie, visie en strategische doelstellingen

Avebe creëert waarde uit aardappelen. We streven ernaar om duurzame oplossingen te bieden voor voedsel, diervoeding en industriële toepassingen. We zetten ons in voor innovatie, kwaliteit en samenwerking met onze telers en klanten.

Samen bouwen we aan duurzame groei. We versnellen de transitie naar meer plantaardig. Door onderscheidende waarde te creëren voor onze leden, medewerkers, klanten en samenleving. De zetmeelaardappel is onze basis. Van zand tot klant bieden we met onze innovatieve oplossingen een duurzame, transparante keten.

Aan de hand van vier pijlers bouwen we onze stevige basis verder uit naar duurzame groei, innovaties in afzet en meerwaarde voor onze boerenleden, klanten en medewerkers. Om substantiële stappen omhoog te zetten in de uitbetaling van het aardappelgeld en duurzaam relevant te blijven voor boerenleden, klanten én de samenleving.

- 1. Verstevigen van de basis** - We breiden de unieke functies van aardappelzetmeel en -eiwit uit en de duurzaamheid van de aardappel zetten we zo breed mogelijk in. Dat doen we door lijncapaciteit te optimaliseren en een beter renderend productportfolio. Met een structureel lagere kostenbasis en een meer efficiënte organisatie verhogen we de productiviteit door efficiënte en betrouwbare lijnen, digitalisering en automatisering. Door bestaande productielijnen flexibel en efficiënt in te zetten, verlagen we ook onze footprint voor ingrediënten voor plantaardige voeding en de ontwikkeling van hernieuwbare producten voor de bouw- en verpakkingindustrie.
- 2. Versnellen van plantaardig** - Daar waar gevraagd wordt naar onderscheidende plantaardige alternatieven, bieden wij proposities die bijdragen aan duurzaamheid en (sector)innovaties.
- 3. Nieuwe Horizon** - We verkennen markt- en teeltkansen om alle grondstoffen en toepassingen uit de zetmeelaardappel, eventueel in combinatie met alternatieve eiwitgewassen, nog breder in te zetten en af te zetten. Dat doen we met bestaande en nieuwe technologieën. Denk daarbij aan het ontwikkelen van synergievoordelen op productielijnen met alternatieve eiwitgewassen en het onderzoeken van het tot waarde brengen van reststromen door middel van fermentatie.
- 4. Samen naar meer waarde** - Binnen de coöperatie streven we naar een zo hoog mogelijk resultaat voor onze leden, blijven we leren en zetten we in op duurzame inzetbaarheid voor een renderende toekomst. Samen naar meer waarde betekent een plus van minimaal 25 euro op onze prestatie-indicator, behaald door de programma's die we uitvoeren tijdens deze strategische periode. Mogelijke kostenstijgingen in de aardappelteelt zijn hierin niet meegenomen en moeten tot uiting komen in een hogere prijs die wordt doorberekend in de markt.

Corporate Governance

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, visie en strategische doelstellingen: waarom we als onderneming bestaan, hoe we waarde creëren en welke richting we op willen;
- ✓ Rollen van Corporate Governance: hoe we de onderneming leiden en wat de verschillende rollen zijn;
- ✓ Relatie tot stakeholders: hoe we omgaan met onze stakeholders (klanten, leden, medewerkers of hun vertegenwoordigers, leveranciers, omwonenden van onze productielocaties, 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 Koninklijke Avebe U.A. en de relevante interne regelingen en reglementen.

3.1 Rol van leden

Als coöperatie van zetmeelaardappeltelers is de ledenraad het hoogste orgaan van Avebe. Via de ledenraad hebben de leden zeggenschap over belangrijke onderwerpen, zoals het benoemen van leden van de raad van commissarissen, het vaststellen van de jaarrekening en overige besluiten over onderwerpen die in de statuten zijn vastgelegd. Daarnaast is de ledenraad ook een klankbord voor het bestuur van de coöperatie. De ledenraad bestaat uit leden die per district zijn gekozen. Daarnaast kent de ledenraad ook een jongerenraad. De jongerenraad is een kweekvijver voor bestuurlijk talent binnen de coöperatie. De leden van deze raad vertegenwoordigen de aspirant- en jonge leden.

3.2 Rol van de raad van commissarissen

De raad van commissarissen van Avebe bestaat uit negen leden, waarvan er vijf lid zijn van de coöperatie. De raad houdt toezicht op het bestuur en de uitvoering van de strategie, het beleid van de coöperatie en dochterondernemingen. Daarnaast is de raad van commissarissen verantwoordelijk voor het beloningsbeleid en het aanstellen van bestuursleden (werkgeverschap van het bestuur) en voor het goedkeuren van de jaarrekening, de budgetten en de strategie.

Corporate Governance

De commissarissen worden benoemd door de ledenraad en de raad kiest uit haar midden een voorzitter. Naast de formele rol die de raad heeft, geeft ze ook gevraagd en ongevraagd adviezen over de te voeren strategie en het beleid in de coöperatie.

3.3 Rol van het bestuur

Het (coöperatie) bestuur van Avebe, bestaande uit de voorzitter (tevens CEO) en een lid (tevens CFO), vertegenwoordigt de coöperatie en voert besluiten uit. Het bestuur legt hierover verantwoording af aan de raad van commissarissen.

3.4 Rol van het executive committee

Het bestuur, samen met de directeuren van de afdelingen HR, Agro & Strategy, Commerce & Innovations en Operations, vormen het executive committee. Het executive committee is verantwoordelijk voor het borgen van de strategie en de tactische en operationele aspecten van deze strategie en het beleid dat daarbij hoort.

3.5 Rol directies van dochtermaatschappijen

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

4 Communicatie over Governance

Deze Corporate Governance Code is een fundamenteel instrument voor waardecreatie met belangrijke stakeholders zoals leden, klanten, medewerkers, omwonenden, toekomstige medewerkers en leveranciers.

4.1 Compliance Statement

We rapporteren in ons geïntegreerd jaarverslag over onze doelen, activiteiten en resultaten die bijdragen aan de duurzame ontwikkeling van onze coöperatie. We delen informatie over onze prestaties op financieel en sociaal gebied, en over gezondheid, veiligheid en milieu.

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.

Corporate Governance



We nemen onze verantwoordelijkheid in de keten van teelt tot en met de verkoop van aardappelzetmeel en aardappeleiwitproducten. 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 prestatie-indicator. Om daarmee te zorgen voor continuïteit voor zowel onze leden als medewerkers. Het verdienvermogen van onze leden/leveranciers staat bij Avebe voorop. We willen dan ook een goede prijs betalen voor de geleverde aardappelen. Teeltoptimalisatie stelt de leden in staat hier zelf ook een bijdrage aan te leveren.

5.3 Klanten

Marktgerichtheid is een belangrijke pijler van onze strategie. We willen onze klanten 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**

Corporate Governance

5.4 Medewerkers

We streven naar een duurzame en vitale inzetbaarheid van onze medewerkers. Dit doen we door goede, veilige en gezonde arbeidsomstandigheden en marktconforme arbeidsvoorwaarden te bieden. We werken als één team, één Avebe, met de kernwaarden samenwerking, verantwoordelijkheid en ontwikkeling.

5.5 Leveranciers (inclusief contractors)

Wij streven naar langdurige relaties met leveranciers die voor beide partijen voordelig zijn. Naast het leveren van kwaliteit tegen concurrerende kosten, waarderen wij ook hun bijdrage aan 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 gedragscode voor alle medewerkers, klanten en leveranciers. Zo mogen medewerkers in beginsel geen attenties of uitnodigingen van leveranciers accepteren met een waarde van meer dan 50 euro.

Wij waarderen de 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 en kerncompetenties voor ons gedrag

Samenwerken aan een beter Avebe en een betere toekomst. Dat doen we door te reflecteren, vernieuwen, veranderen, realiseren en verbinden. Samen zetten we de schouders eronder.

Onze interne cultuur gaat uit van Play to Win. De volgende kerncompetenties liggen ten grondslag aan ons gedrag:

- | | |
|-------------|---|
| Reflecteren | Kritisch kijken naar de eigen prestaties, sterktes en zwaktes; zich inspannen om zichzelf steeds verder te verbeteren en nieuwe dingen te leren. |
| Vernieuwen | Op een onderzoekende en “outside the box” manier denken en omgaan met complexiteit en onduidelijkheid; zoeken naar verbanden, oorzaken en oplossingen, nieuwe verbindingen leggen en verder denken dan de gangbare oplossingen. |

Corporate Governance

- | | |
|------------|--|
| Veranderen | Nieuwe dingen ondernemen, onbekende situaties opzoeken; nieuwsgierig zijn naar nieuwe ervaringen en deze aangrijpen als kansen om te experimenteren, ervaring op te doen en hiervan te leren. |
| Realiseren | In onbekende of onverwachte situaties steeds de beste manier zoeken om een resultaat te bereiken; deze met gedrevenheid en vertrouwen tegemoet treden en zich inspannen om iets tot een succes te maken. |
| Verbinden | Interesse tonen in wat andere personen ergens van vinden, ideeën en meningen uitwisselen; zich inspannen om anderen te begrijpen, van elkaar te leren en samen verder te komen. |

7 Bedrijfsprincipes

7.1 Transparantie en rapportage

Avebe wil transparant zijn over haar bedrijfsdoelstellingen, activiteiten, structuur en de financiële 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 financiële verslagleggingsnormen zijn gebaseerd op de Generally Accepted Accounting Principles (NL: GAAP) en zoveel mogelijk in lijn met de geldende duurzaamheidsverslaggevingsnormen (CSRD, GRI).

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

We zijn transparant 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 Medewerkers, vakbondsrelaties, diversiteit en inclusie

Avebe zorgt voor een eerlijke beloning voor al haar medewerkers. Daarnaast respecteren we het recht op vertegenwoordiging door vakbonden en andere vertegenwoordigers van medewerkers.

We stellen bevoegde medewerkersvertegenwoordigers 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 medewerkersvertegenwoordigers 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, stellen we onze werkwijze per geval apart vast.

Corporate Governance

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 ondersteuning van overheidsbeleid gericht op meer gelijke kansen op de arbeidsmarkt. Avebe respecteert de privacy van iedere medewerker en verzamelt en bewaart de informatie over medewerkers die (wettelijk) is vereist voor een effectieve bedrijfsvoering van de onderneming. Avebe heeft beleidsregels en procedures geïmplementeerd die persoonlijke informatie over medewerkers beschermen.

Avebe respecteert de privacy van iedere medewerker

Avebe onderstreept het belang van een goede man-vrouw verdeling in haar organisatie. Dit nemen we in overweging 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 grensoverschrijdend gedrag

We verwachten van onze medewerkers dat ze met hun houding en gedrag bijdragen aan een goede werksfeer. Ongewenste intimiteiten, racistische opmerkingen, discriminerend gedrag, vloeken, verbale agressie, fysieke agressie of bedreigingen, beledigingen en seksuele intimidatie zijn onacceptabel en worden niet getolereerd.

Iedere medewerker met een probleem of klacht over grensoverschrijdend gedrag 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 medewerker dit aan zijn of haar leidinggevende (tenzij de leidinggevende erbij betrokken is) of aan de betreffende HR-directeur, afdeling Legal of via de SpeakUp-regeling. Gezamenlijk kan worden besloten een klacht over grensoverschrijdend gedrag bij de klachtencommissie in te dienen. De commissie stelt vervolgens een onderzoek in naar de klacht.

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

Corporate Governance

7.4 Dwang- en kinderarbeid

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

7.5 Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen (MVO) en duurzaamheid

Met onze plantaardige producten verlagen we de ecologische voetafdruk van onze klanten in de voedingsindustrie en in de bouw- en verpakkingsector. Voor deze laatste is het bovendien belangrijk te vermelden dat onze producten biobased en hernieuwbaar zijn en bijdragen aan circulariteit. We streven naar het verkleinen van onze footprint in lijn met het Klimaatakkoord van Parijs, voor onze eigen operatie en voor onze klanten. Zo richten we ons op het structureel verlagen van ons energiegebruik, het verminderen van waterintrek en het circulair gebruik van reststromen.

Ook aan de teeltzijde hebben we oog voor de veranderingen in het klimaat. Ons dochterbedrijf Averis ontwikkelt nieuwe rassen die weerbaarder zijn tegen bijvoorbeeld droogte en aardappelziekten. Maar die ook een hoger rendement in aardappelzetmeel en aardappeleiwit per hectare opleveren met gebruik van minder gewasbeschermingsmiddelen.

7.6 Gezondheid, veiligheid en milieu

Wij rapporteren over onze duurzaamheidsdoelstellingen, acties en resultaten op het gebied van milieu, maatschappij en bestuur, meestal verwoord door de Engelstalige termen Environmental, Social en Governance (ESG). In onze rapportages sluiten wij daarbij zoveel mogelijk aan bij de nieuwe Europese richtlijn in dat kader: de Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD).

Deze richtlijn zorgt voor meer transparantie en vergelijkbaarheid in de duurzaamheidsprestaties van organisaties. Zo zetten wij steeds verdere stappen in onze duurzaamheidsstrategie. Gezondheid, veiligheid en milieu.

Met een aantal productielocaties vallen we binnen de zwaarste categorie van de chemische industrie. Veiligheid is onze topprioriteit en bestaat uit twee componenten: één deel is techniek en één deel is menselijk gedrag. Daar waar veiligheid niet kan worden opgelost met techniek of automatisering, besteden we veel aandacht aan veiligheidsgedrag en -cultuur. Dat doen we met generieke of specifieke trainingen en assessments. Zo borgen we dat iedereen zijn of haar rol kent en snapt. Samen minimaliseren we de risico's. Ook als het gaat om cybersecurity. Hier ligt de focus vooral op bewustwording van gedrag en op technologisch vlak. Cybersecurity zetten we in op digitale veiligheid van kantooromgevingen, telecom, het netwerk en productielocaties.

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, ook in de gevallen dat onze medewerkers werkzaamheden verrichten buiten onze vestigingen.

Corporate Governance

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

Bij Avebe hanteren we Life Saving Rules (levensreddende regels): belangrijke veiligheidsregels die we inzetten om veiligheidsrisico's te minimaliseren en ernstige ongevallen en letsel te voorkomen. Een belangrijke stap in ons voortdurende streven naar een veilige en gezonde werkomgeving voor iedereen die bij Avebe werkt.



Life Saving Rules

 Alcohol & drugs Werk niet onder invloed van alcohol of drugs.	 Hijsen Zorg ervoor dat hijsmiddelen geschikt zijn voor het doel en voorkom dat er zich mensen onder de last bevinden.
 Werkvergunning Werk alleen met een geldige werkvergunning en houd je aan de hierin gestelde veiligheidseisen.	 Overbruggingen Vraag altijd toestemming voordat je een beveiliging overbrugt en implementeer de noodzakelijke voorzorgsmaatregelen.
 Besloten ruimte Wees je bewust van de risico's van besloten ruimtes en neem de juiste voorzorgsmaatregelen.	 Line of fire Positioneer jezelf zodanig dat je niet wordt blootgesteld aan bewegende delen of vrijkomende druk.
 LoToTo Stel machines en apparatuur veilig volgens de LoToTo procedure voordat je aan je werkzaamheden begint.	 Heet werk Herken ontstekingsbronnen en zorg ervoor dat er geen brandbaar materiaal aanwezig is voordat je met werkzaamheden begint.
 Werken op hoogte Bescherm jezelf en anderen tegen vallen en vallende voorwerpen als je op hoogte werkt.	 Persoonlijke beschermingsmiddelen Draag altijd je persoonlijke beschermingsmiddelen.

7.7 Bedrijfsethiek

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

Corporate Governance

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 medewerker geacht gevolgd te worden.

7.8 Klokkenluidersbeleid/SpeakUp

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 medewerker 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.

Medewerkers krijgen de mogelijkheid klachten vertrouwelijk en anoniem in te dienen. Dit kan ook via de SpeakUp-regeling.

Wij staan geen negatieve of nadelige stappen toe tegen een medewerker 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 direct 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 leven het beleid inzake klokkenluiders en de procedure met betrekking tot klokkenluiders na.

Het klokkenluidersbeleid en de procedure inzake klokkenluiders zijn van toepassing binnen Avebe, maar ook beschikbaar voor externe partijen, zoals klanten en leveranciers.

Corporate Governance

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 medewerkers 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 medewerkers dienen kennis te nemen van en te handelen in overeenstemming met het Mededingingsrecht Compliance Handboek.

7.11 Voedselveiligheid, kwaliteit en compliance

Avebe spant zich zoveel mogelijk in om te kunnen garanderen dat haar producten veilig zijn en zowel voldoen aan de wettelijke eisen als aan de wensen van de klanten. Zo gebruiken we systemen voor voedselveiligheid en kwaliteitsbeheer om de voedselveiligheid en kwaliteit van onze producten 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. Het executive committee 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 medewerkers.

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 don'ts' opgesteld voor het gebruik van social 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 en haar medewerkers.

Corporate Governance

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 wege van risico's en de coördinatie van acties om deze risico's te beheersen.

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 en 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 Koninklijke Avebe U.A.
Postbus 15
9640 AA Veendam Nederland
t +31 (0)598 66 91 11
e info@avebe.com
www.avebe.com

Corporate Governance
