

Richtlijn

Nr.: V-V-K-1.0/09
IMS: 1.6

**Compliance-richtlijn
van
Westfalen AG**

Opgesteld d.d.: 16.12.2008	Gecontroleerd in de directievergadering door bestuur en directie (zie protocol)	Vrijgegeven d.d.:
Dr. C. Wilken		W. Fritsch-Albert

Inhoudsoverzicht

	<u>Pagina</u>
Samenvatting van de Compliance-richtlijn	3
A. Inleiding	4
B. In acht nemen van recht en wet	6
1. Statement	6
2. In acht nemen van mededingings- en antitrustwetgeving	6
3. Geen corruptie en omkoping	8
4. Verbod op witwassen van geld en op een “zwarte kas”	9
5. Omgaan met bedrijfseigendom en informatie	10
C. Verantwoordelijkheid van leidinggevenden	11
D. Implementeren en controle	11
E. Sancties bij niet-naleving	12

Samenvatting van de Compliance-richtlijn

A. Inleiding

Deze Compliance-richtlijn geldt in gelijke mate voor Westfalen AG en voor alle ondernemingen en organen die afhankelijk zijn van Westfalen AG, alsmede voor de medewerksters en medewerkers. Het begrip Compliance duidt naar ons begrip het totaal aan van alle maatregelen die bijdragen tot het naleven van de wettelijke, maatschappelijke en ethische normen, en deze waarborgen. Wij oriënteren ons totale handelen en gedrag op het recht en de wet, maatschappelijke waarden en ethische grondbeginselen.

B. In acht nemen van recht en wet

1. Statement

Een handelwijze van onze onderneming, de leden van de organisatie en de medewerkers, in overeenstemming met de regels ten aanzien van ge- en verboden, is een bindende eis voor ons zakelijk handelen en ons economisch succes.

2. In acht nemen van mededingings- en antitrustwetgeving

De onderneming spreekt zich zonder uitzondering uit voor eerlijke concurrentie en voor het naleven van antitrustwetten. Wij verwachten dit ook van onze leveranciers en klanten.

3. Geen corruptie en omkoping

Corruptie en omkoping worden door ons zonder uitzondering afgewezen. Handelingen, zoals het accepteren of toestaan van bevoordeling, die tot manipulaties of persoonlijke afhankelijkheid kunnen leiden, dienen beslist achterwege te blijven.

4. Verbod op witwassen van geld en op een “zwarte kas”

In het kader van financiële transacties verwachten wij van onze medewerkers bijzondere opmerkzaamheid ten aanzien van het in acht nemen van alle regels betreffende het tegengaan van witten van geld. Het witwassen van geld vormt in Nederland en andere landen een misdrijf. Het voeren van een “zwarte kas” (geheime kas) is verboden.

5. Omgaan met bedrijfseigendom en informatie

Wij verwachten dat medewerkers verantwoordelijk omgaan met bedrijfseigendommen en met vertrouwelijke bedrijfsinformatie.

C. Verantwoordelijkheid van leidinggevenden

Leidinggevenden dragen in het kader van hun controle- en organisatieplicht de verantwoordelijkheid voor het regelconform handelen van de hun toevertrouwde medewerkers.

D. Implementeren en controle

Het bestuur stimuleert het vertalen van de Compliance-richtlijn in de onderneming. De richtlijn is voor alle medewerkers steeds ter inzage beschikbaar. Toepassing van de Compliance-richtlijn moet in het kader van de verantwoordelijkheid van de leidinggevenden worden uitgevoerd en door hen worden gecontroleerd. Naleving van de wetten en het in acht nemen van de Compliance-richtlijn wordt regelmatig door interne revisie gecontroleerd. Doordat de Compliance-richtlijn bestanddeel is van een geïntegreerd risicomanagement- en Compliance-systeem, wordt de naleving ervan ook gecontroleerd door de accountant, in het kader van de controle van het risicomanagementsysteem.

E. Sancties bij niet-naleving

De onderneming verwacht dat deze Compliance-richtlijn wordt nageleefd, verschaft zijn medewerkers alle informatie die zij daarbij nodig hebben, en biedt hun aan, bij twijfel advies in te winnen bij de juridische afdeling. Overtredingen kunnen leiden tot consequenties voor de arbeidsverhouding en het voortzetten daarvan, evenals claims tot schadevergoeding. Bovendien dreigt de mogelijkheid van bestraffing door de overheid met inbegrip van strafrechtelijke consequenties.

A. Inleiding

Afstemming op recht, wet en morele en ethische principes

Wij, Westfalen AG¹, stemmen ons gehele handelen en gedrag af op het recht, de wet en op maatschappelijk erkende ethische en morele normen en waarden. Onze inspanningen zijn er voortdurend op gericht, dat door de zakelijke handelingen van onze onderneming steeds gewaarborgd wordt dat de toepasselijke rechtsregels worden nageleefd, dat wij onze maatschappelijke verantwoordelijkheid nakomen, en dat wij morele en ethische principes, zoals integriteit, tolerantie, respect, eerlijkheid, gelijke kansen en fairness, als onherroepelijke bestanddelen van ons ondernemingsbeleid erkennen en naleven.

Voorbeeldfunctie van leidinggevenden

Hetzelfde verwachten wij van onze medewerkers en medewerkers², die kernbestanddeel van onze onderneming zijn en die ons aanzien in aanzienlijke mate bepalen. In het bijzonder de medewerkers in leidinggevende posities moeten hun voorbeeldfunctie waarmaken, en steeds met moreel en sociaal onbesproken gedrag een voorbeeld stellen.

Het begrip Compliance

Het begrip Compliance duidt naar ons begrip het totaal aan van alle maatregelen die bijdragen tot het naleven van de wettelijke, maatschappelijke, morele en ethische waarden en normen, en deze waarborgen.

¹ Deze Compliance-richtlijn geldt in gelijke mate voor Westfalen AG en voor alle ondernemingen en organen die afhankelijk zijn van Westfalen AG, alsmede voor de medewerkers en medewerkers

² Hierna bedoeld als neutraal begrip voor medewerkers en medewerkers.

**Risicopreventie
en -beheersing
als doel**

Het doel van het opstellen, verder ontwikkelen en voortdurend aanpassen van de voorliggende Compliance-richtlijn is Westfalen AG preventief te beschermen tegen onjuist gedrag, dat vaak kan berusten op onwetendheid of onachtzaamheid van medewerkers, maar ook van klanten, zakenrelaties en de overheid. Er moet zo veel mogelijk worden voorkomen dat door onjuist handelen persoonlijke schade wordt berokkend aan individuele mensen, onze onderneming imagoschade oploopt, en dat ondernemingsdoelstellingen door onjuist handelen niet worden gehaald. Met behulp van deze richtlijn dienen risico's derhalve vroegtijdig te worden herkend, geminimaliseerd, beheerst en uitgesloten.

**Informatie en
gedragsbeginselen
voor medewerkers**

De Compliance-richtlijn van Westfalen AG is bedoeld om medewerkers te informeren over de noodzaak van het naleven van regels met betrekking tot zeer belangrijke aspecten van onze onderneming en over de manier waarop ze dat kunnen doen. Elke medewerker dient zijn handelen steeds te toetsen aan de inhoud van deze richtlijn, en in geval van feitelijke en juridische onzekerheid of twijfel informatie en advies in te winnen.

**Duidelijk standpunt
tegenover derden**

Voorts wordt met de Compliance-richtlijn beoogd alle zakenrelaties, klanten, concurrenten en andere geïnteresseerden onmiskenbaar het standpunt van Westfalen AG met betrekking tot het naleven van regels over te brengen.

**Vaststellen van
minimumnormen**

De Compliance-richtlijn geeft alleen minimumnormen aan. Aan de hand van voorbeelden worden de wettelijke en moreel-ethische eisen beschreven die worden gesteld aan het optreden van alle medewerkers met betrekking tot aspecten die voor Westfalen AG van wezenlijk belang zijn. De richtlijn ontslaat medewerkers niet van de verplichting om niet genoemde, bestaande regels, bepalingen en ongeschreven morele en ethische gedragsprincipes na te leven.

B. In acht nemen van recht en wet

1. Statement

**Gedrag in
overeenstemming met
de regels**

Een handelwijze van onze onderneming, de leden van de organisatie en de medewerkers, in overeenstemming met de regels ten aanzien van ge- en verboden, is een bindende eis voor ons zakelijk handelen en ons economisch succes. Westfalen AG houdt zich aan alle nationale en internationale wetten, bepalingen en regels. Dit geldt zowel voor bedrijfsinterne handelingen, alsook voor extern gericht optreden.

**Consequenties van het
niet naleven**

Handelen in strijd met de regels kan door de overheid worden bestraft met een vrijheids-, een geldstraf, of een geldboete. Medewerkers die de regels overtreden moeten ook rekening houden met arbeidsrechtelijke consequenties.

2. In acht nemen van mededingings- en antitrustwetgeving

**In acht nemen van
mededingings- en
antitrustwetgeving**

Wij voelen ons verplicht de nationale en internationale regels van mededingings- en antitrustwetgeving en de daarmee beoogde handhaving van de vrije markteconomie na te leven. Alle medewerkers dienen derhalve zonder uitzondering de bepalingen van de mededingingswetgeving en de regels van eerlijke concurrentie in acht te nemen.

**Gevolgen van
overtreding**

Overtreders van antitrust- en mededingingswetgeving zijn regelmatig veroordeeld tot straffen of hoge geldboetes, en overtredingen kunnen leiden tot nietigheid van de desbetreffende overeenkomsten.

**Advies inwinnen in
geval van onzekerheid**

Het kan in individuele gevallen zeer moeilijk zijn om te bepalen of er mogelijk sprake is van een overtreding van de mededingings- en antitrustwet. Als bij de beoordeling onzekerheid bestaat, dienen medewerkers advies in te winnen bij hun manager of de juridische

afdeling.

**Verbod op bepaalde
handelwijzen**

Met betrekking tot concurrenten worden van elke medewerker steeds bepaalde handelwijzen verlangd. Voor zover niet uit algemeen toegankelijke bronnen beschikbaar, mag met concurrenten met name niet worden gesproken over:

- prijzen, prijswijzigingen, prijsopbouw zoals kortingen,
- voorwaarden, bijvoorbeeld betalingscondities of betalingstermijnen,
- verdeling van regio's, klantengroepen of informatiebronnen,
- kosten, productiecapaciteiten, orderportefeuille,
- technische ontwikkelingen,
- uitgebrachte offertes en de inhoud daarvan,
- gezamenlijk handelen tegenover leveranciers en klanten, en
- onze behandeling van klanten en leveranciers, die voor hun zakenrelaties aanleiding zou kunnen zijn de relatie met deze klant te beëindigen,

Over investeringen mag alleen dan gesproken worden, als de vrijheid van handelen van de onderneming niet wordt beperkt, de overeenkomst aantoonbaar noodzakelijk is voor de beoogde rationalisatie of voor een ander wettelijk toegestaan efficiëntievoordeel, en er voorts geen beperkingen voor de betrokkenen uit voortkomen.

**Voorzichtig met
informatie**

In contacten met concurrenten mag geen informatie in ontvangst worden genomen, noch worden overgedragen, die het mogelijk maakt conclusies te trekken betreffende een actuele of toekomstige marktpositie van onze onderneming of van de concurrent.

**Verbod op het
afstemmen van
handelwijze**

Het is ook in strijd met de mededingingsregels een bepaalde gezamenlijke handelwijze af te stemmen, hetzij door een informele overeenkomst, een informeel gesprek of elke overige handeling die

uitgelegd zou kunnen worden als afstemming met een concurrent. Daar kan bijvoorbeeld al sprake van zijn als men deelneemt aan een bespreking waar prijsafspraken worden gemaakt. Irrelevant is dan of men ermee heeft ingestemd of het woord heeft gevoerd. Elke schijn van conspiratieve handelingen dient te worden vermeden.

In geval van confrontatie met een eis die met betrekking tot mededingings- of antitrustwetgeving bedenkelijk is, dienen medewerkers als volgt te reageren:

- Elke medewerker dient zich te distantiëren van alle afspraken over, en elke vorm van gecoördineerd optreden.
- In geval van twijfel dient de medewerker erop te wijzen dat het voorstel intern gecontroleerd moet worden op wettelijke toelaatbaarheid.
- De medewerker dient te wijzen op de juridische gevolgen van overtredingen, zoals hoge geldboetes tegen ondernemingen en medewerkers, gevangenisstraffen, schadeclaims van derden, nietigheid van overeenkomsten en imagooverlies voor alle betrokkenen.
- Indien de medewerker heeft deelgenomen aan mogelijk bedenkelijke gesprekken, dient hij onmiddellijk de directie te informeren betreffende de activiteit, het tijdstip, de deelnemers, de inhoud en de gegevens van de medewerker of van derden.

Verwachte reacties in geval van bedenkelijke voorstellen

3. Geen corruptie en omkoping

Corruptie en omkoping worden afgekeurd

Corruptie en omkoping worden door ons zonder uitzondering afgewezen. Handelingen die tot manipulaties of persoonlijke afhankelijkheid kunnen leiden, dienen beslist achterwege te blijven.

Geen misbruik van positie

Medewerkers mogen, noch indirect noch direct in samenhang met hun activiteiten voor Westfalen AG, of door misbruik van hun positie, een persoonlijk, ongerechtvaardigd voordeel vragen, aannemen, aanbieden of toestaan. Dit geldt in het bijzonder

Bij het voorbereiden, vergeven of uitvoeren van een opdracht.

Irrelevant is ook of het bij de zakenrelatie om een particuliere persoon, een onderneming of een openbare functie gaat.

Voordelen niet aannemen of toestaan

Functionarissen, particuliere personen, ondernemingen en hun werknemers mogen noch in het binnen-, noch in het buitenland persoonlijke voordelen van welke aard dan ook worden beloofd, aangeboden of toegestaan. Bij uitzondering mogen schenkingen alleen dan worden aangenomen als ze algemeen gebruikelijk en symbolisch van karakter zijn, en een geringe waarde vertegenwoordigen. Hetzelfde geldt voor het toestaan van schenkingen aan particuliere personen en ondernemingen. Schenkingen aan functionarissen dienen achterwege te blijven. Het aanbieden, toestaan, vragen of aannemen van geldbedragen is zonder uitzondering verboden.

Accepteren van uitnodigingen

Uitnodigingen van zakenrelaties of klanten mogen alleen geaccepteerd worden als de aanleiding en de aard van de uitnodiging gepast is, en afwijzen als onbeleefd zou worden uitgelegd. Bij twijfel dient onmiddellijk zijn manager of de juridische afdeling te worden geraadpleegt.

Informereren van de toepasselijke instanties

Als een medewerker een schenking heeft beloofd of is aangeboden die groter is dan gebruikelijk, of indien twijfel bestaat over de gepastheid van een schenking, dient hij onmiddellijk zijn manager of de juridische afdeling hierover te informeren.

4. Verbod op witwassen van geld en “zwarte kas”

Verbod op witten van geld

Het witwassen van geld is verboden en vormt in Nederland en andere landen een misdrijf. Witwassen van geld is het illegaal pogen om onwettig verkregen bezit, in het bijzonder geld, meerdere malen te over te dragen om het ten slotte de schijn van rechtmatige verworvenheid te verlenen. In het kader van financiële transacties

verwachten wij derhalve van onze medewerkers

bijzondere opmerkzaamheid ten aanzien van het in acht nemen van alle regels betreffende het tegengaan van witten van geld. In geval van twijfel dienen de medewerkers direct hun manager of de juridische afdeling te informeren.

**Verbod op
“zwarte kas”**

Het voeren van een zwarte kas is verboden. Medewerkers die de onderneming middelen onthouden en een geheime kas voeren, onttrekken vermogen aan de onderneming en brengen haar schade toe. Deze medewerkers moeten rekening houden met strafrechtelijke en arbeidsrechtelijke consequenties.

**Omgaan met
bedrijfseigendom**

5. Omgaan met bedrijfseigendom en informatie

Medewerkers dienen verantwoord om te gaan met bedrijfseigendommen van Westfalen AG. Het is principieel verboden zakelijke (bijv. apparatuur, goederen, voertuigen, bureaumateriaal, bescheiden, dossiers, informatiedragers) of personeelsmiddelen van onze onderneming voor private doelen van de medewerker te gebruiken. Uitzonderingen gelden voor afzonderlijke afspraken (bijv. het gebruik van een bedrijfsauto), resp. bij toestemming van de leidinggevende.

Geheimhoudingsplicht

Elke medewerker is verplicht vertrouwelijke bedrijfsinformatie geheim te houden en te voorkomen dat onbevoegden hiervan kennisnemen. Het is medewerkers, met uitzondering voor zakelijke behoefte of een andere regeling die voortvloeit uit de arbeidsovereenkomst, zonder toestemming van de leidinggevende niet toegestaan gegevens, kopieën, bestanden of beeld- en geluidsdocumenten op te stellen van vertrouwelijke bedrijfsinformatie.

C. Verantwoordelijkheid van leidinggevenden

Nauwgezette uitvoering van controleplichten

Elke leidinggevende en elke manager is verantwoordelijk voor de medewerkers die onder haar/zijn leiding staan. De leidinggevenden en managers dienen de hun opgedragen controle- en organisatieplichten consciëntieus uit te voeren. Zij dragen in het kader van hun controle- en organisatieplicht de verantwoordelijkheid voor het regelconform handelen van de hun toevertrouwde medewerkers. Het delegeren van taken ontslaat hen niet van deze verantwoording.

Selectie, opdrachtverstrekking, informatie en controle

Leidinggevenden dienen hun medewerkers bij het uitvoeren van de taken zorgvuldig te selecteren, hun opdrachten te verstrekken en hen te informeren en te controleren. Zij zijn er verantwoordelijk voor dat de medewerkers beschikken over de voor het uitvoeren van hun taken noodzakelijke kennis en vaardigheden.

Voorbeeldfunctie

Leidinggevenden en managers hebben tegenover hun medewerkers een voorbeeldfunctie en moeten zich tegenover hen steeds onberispelijk en voorbeeldig gedragen.

D. Implementeren en controle

Gezamenlijk de richtlijn vertalen

Het bestuur van Westfalen AG stimuleert actief de toepassing van deze richtlijn binnen de onderneming. De Compliance-richtlijn dient aan alle medewerkers bekend te worden gemaakt. Ze moet voor de medewerkers steeds ter inzage beschikbaar en begrijpelijk zijn. Alle medewerkers worden opgeroepen, hun eigen handelen steeds te toetsen aan de aan hen gestelde eisen, en met daadkracht mee te helpen aan het invoeren, vertalen en verder ontwikkelen van de Compliance-richtlijn.

Training en informatie-bijeenkomsten

Desgewenst worden medewerkers bij informatiebijeenkomsten bewustgemaakt van de inhoud van de richtlijn, en op speciale aspecten getraind. Bovendien stelt de onderneming haar

medewerkers alle nodige bronnen van informatie beschikbaar, evenals advisering door de juridische afdeling, om wetsovertredingen te vermijden.

Verhouding tot andere regelingen

De in de arbeidsovereenkomst opgenomen bepalingen worden door deze richtlijn niet aangetast en prevaleren boven de inhoud van de richtlijn. Eventuele opdrachten van een leidinggevende die een overtreding inhouden van de bepalingen van de richtlijn, zijn minder belangrijk dan de richtlijn en dienen niet uitgevoerd te worden. Bij twijfel over de onverenigbaarheid van een opdracht van de leidinggevende met de Compliance-richtlijn, dient advies te worden ingewonnen bij de juridische afdeling.

Controle

Door de interne audit wordt regelmatig gecontroleerd of de wetten worden nageleefd en de Compliance-richtlijn in acht wordt genomen.

Bestanddeel van het risicomanagement-systeem

Deze Compliance-richtlijn is bestanddeel van een geïntegreerd risicomanagement- en Compliance-systeem. In het risicomanagement- en Compliance-systeem worden alle maatregelen samengebracht die moeten waarborgen dat er rechtmatig, duurzaam, succesvol en met verantwoordelijkheidsbesef wordt gehandeld in onze onderneming, in haar organen en door medewerkers, zowel intern als naar buiten toe.

Controle van het risicomanagement-systeem

Het risicomanagementsysteem wordt op verzoek van de raad van bestuur jaarlijks door de accountant van de onderneming gecontroleerd.

E. Sancties bij niet-naleving

Advies inwinnen

Westfalen AG verschaft zijn medewerkers alle nodige informatie en biedt hun aan bij twijfel advies in te winnen bij de juridische afdeling, om inachtneming van de regels en naleving van deze Compliance-richtlijn te waarborgen.



**Consequenties van
overtreding van regels**

Overtredingen van medewerkers tegen de inhoud van de Compliance-richtlijn kunnen leiden tot consequenties voor de arbeidsverhouding en het voortzetten daarvan, evenals tot claims voor schadevergoeding. Bovendien kunnen wetsovertredingen worden bestraft met een vrijheids-, een geldstraf, of een geldboete.