

A close-up photograph of a person's hands holding a smooth, light-colored, heart-shaped stone. The hands are cupped together, and the stone is the central focus. The background is a soft, out-of-focus grey. The text 'GEDRAGSCODE' is overlaid in the center of the image.

GEDRAGSCODE

Inleiding

Deze gedragscode beschrijft de ethische gedragsregels die wij moeten volgen wanneer wij voor de Mydibel Groep werken. Hierin staan onze waarden en wat wij van onze medewerkers verwachten. Deze regels zijn bindend voor al onze medewerkers.

De Mydibel Groep

Sinds 1988 is de Mydibel Groep een innoverend familiebedrijf in de ontwikkeling, productie en commercialisering van aardappelproducten: met name in de vorm van verse (frietten), diepgevroren (frietten en pureespecialiteiten) en gedehydrateerde (vlokken en granulaten) producten. Elke dag wordt ongeveer 2.500 ton aardappelen vervoerd om te worden verwerkt tot 275.000 ton eindproducten per jaar.

Mydibel investeert zowel onder eigen merk als onder private label voor verschillende klantensegmenten: catering, supermarkten en industrie. De 100% familiegroep heeft meer dan 600 mensen in dienst en exporteert zijn brede assortiment aardappelproducten naar meer dan 120 landen wereldwijd.

Wij voeren onze activiteiten uit met integriteit, eerlijkheid en respect voor de mensenrechten en de belangen van onze werknemers. Wij respecteren ook de legitieme belangen van onze zakenpartners, klanten en leveranciers in het belang van transparantie en vertrouwen.

Wij houden ons aan de wettelijke voorschriften van het land waarin wij actief zijn.



onze waarden

Passie

- 👉 Eén team, één droom
- 👉 Bereidheid om samen beter te worden
- 👉 Belangstelling voor ons bedrijf en onze sector

Familiezin

- 👉 Gezelligheid
- 👉 Open communicatie

Samenwerking

- 👉 Samenwerken (team, klanten, partners, landbouwers, ...)
- 👉 Wederzijdse hulp en solidariteit

Innovatie

- 👉 Bekwaamheid en professionalisme
- 👉 Premium product en innovatie
- 👉 Ambitie voor het merk Mydibel

Duurzaamheid

- 👉 Respect voor de natuur en vermindering van onze impact op het milieu
- 👉 Voortdurende verbetering (personeel, product, proces, ...)

Respect

- 👉 Rekening houden met anderen
- 👉 Aandacht voor het materiaal



Onze werknemers

Mydibel hecht veel belang aan een werkomgeving die inclusie, diversiteit, leren en gelijke kansen bevordert.

Daarom zorgen wij voor een stimulerende werkomgeving, vrij van elke vorm van discriminatie of intimidatie. Wij geloven dat mensen met verschillende culturen, vaardigheden, perspectieven en ervaringen essentieel zijn voor een organisatie als de onze.

Wij moeten ons eerlijk, ethisch en transparant gedragen om integer en moedig te handelen.

Wij bieden transparante, vertrouwelijke en eerlijke procedures voor onze werknemers om hun bezorgdheid te uiten. In dit verband zorgen we ervoor dat er geen sancties/vergoedingen genomen kunnen worden tegen werknemers die kwesties melden die in strijd zijn met de gedragsregels. Hiertoe zijn vertrouwenspersonen aangesteld die beschikbaar zijn.

Wij moeten er ook voor zorgen dat wij in een veilige omgeving werken. Elk risico, gedrag of praktijk die een gevaar zou kunnen vormen, moet aan de preventieadviseur worden gemeld.



Aanwerving

Wat de mensenrechten betreft, bevestigen wij dat wij geen enkele vorm van dwangarbeid, verplichte arbeid, arbeidsmokkel of kinderarbeid gebruiken.

Wij werven en nemen onze werknemers uitsluitend aan op basis van de kwalificaties en vaardigheden die voor de functie vereist zijn.

Leden van de naaste familie van de werknemer kunnen alleen als nieuwe werknemers worden aangeworven op basis van hun vaardigheden, ervaring en prestaties, op voorwaarde dat er geen directe of indirecte hiërarchische relatie bestaat tussen de werknemer en het familielid. Naaste familieleden werken niet in hetzelfde team.

Deze niet-discriminerende aanwervingsbeginselen worden toegepast op alle aspecten, zoals beloning, promotie en overplaatsing, ook wanneer de emotionele relatie zich ontwikkelt nadat de werknemer in dienst van het bedrijf is getreden.

Kinderen van personeelsleden kunnen, mits zij even gekwalificeerd zijn als andere kandidaten, voorrang krijgen bij stages, vakantiebanen (studentenjobs) en soortgelijke kortlopende taken. Voor studentenjobs geldt een minimumleeftijd van 18 jaar.

Wij respecteren de individuele rechten van elke werknemer. Tijdens het aanwervingsproces verbinden wij ons ertoe geen gebruik te maken van discriminerende praktijken. Mydibel zal niet discrimineren op basis van afkomst, nationaliteit, religie, ras, seksuele geaardheid of pesterijen, verbaal of fysiek, op basis van een van de bovenstaande of andere gronden.

Wij bieden onze werknemers een bezoldigingspakket dat in overeenstemming is met de normen van de sector.



Respect, waardigheid en eerlijkheid

Mensen moeten met respect, waardigheid en eerlijkheid worden behandeld. Wij bevorderen een eerlijke en veilige werkomgeving waarin rechten worden gerespecteerd en iedereen zijn potentieel kan ontplooiën. Wij zien toe op de eerbiediging van de mensenrechten in al onze activiteiten en bevorderen diversiteit, gelijke kansen, zonder discriminatie of vergeldingsmaatregelen.

Wij zorgen ervoor dat het werk van alle werknemers wordt uitgevoerd op basis van een vrij overeengekomen en gedocumenteerde arbeidsovereenkomst, die duidelijk wordt begrepen en aan de betrokken werknemers ter beschikking wordt gesteld. Wij zorgen ervoor dat al onze personeelsleden worden tewerkgesteld zonder direct of indirect aanwervings- of aanverwante kosten te moeten betalen, in overeenstemming met de Internationale Arbeidsorganisatie.

Wij verbinden ons ertoe alle werknemers een billijk loon uit te betalen dat voldoet aan de minimum- of hogere wettelijke normen die in de sector van toepassing zijn. Afgezien van wettelijk of conventioneel verplichte inhoudingen, is voor alle andere inhoudingen op het loon de instemming van de werknemer vereist.

Wij houden ons aan de plaatselijke wettelijke voorschriften inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde of onbepaalde tijd.

Wij eerbiedigen het recht van werknemers om een wettelijk erkende vakbond naar keuze op te richten en zich daarbij aan te sluiten, of een andere organisatie die hun collectieve belangen behartigt, om een constructieve dialoog aan te gaan en te goeder trouw met vakbonden of personeelsvertegenwoordigingen te onderhandelen over arbeidsvoorwaarden en sociale betrekkingen.

Wij hebben een transparant en duidelijk beloningssysteem.

Bij Mydibel tolereren we geen beledigend, intimiderend, kwaadwillig of beledigend gedrag. Dit omvat elke vorm van seksuele of andere intimidatie, pesterij, hetzij individueel of collectief, en ongeacht of deze is ingegeven door ras, leeftijd, positie, geslacht, geslachtsidentiteit, huidskleur, godsdienst, land van herkomst, seksuele geaardheid, gezinssituatie, sociale klasse of politieke overtuiging.



Wij tolereren geen gedrag dat indirect kan worden opgevat als seksuele of andere intimidatie of pesterijen, zoals het maken van beledigende of seksueel expliciete grappen of beledigingen, het posten, e-mailen, sms'en of anderszins verspreiden van beledigend materiaal, het misbruiken van persoonlijke informatie, het creëren van een vijandige of intimiderende omgeving, of het niet meewerken met een collega of het verspreiden van kwaadaardige of beledigende geruchten.

Onze werknemers mogen niet langer werken dan de normale uren en overuren die door de wet of toepasselijke overeenkomsten zijn toegestaan. Alle overwerk geschiedt op vrijwillige basis.

Anticorruptie

Onze nultolerantieaanpak van omkoping geldt voor alle activiteiten van Mydibel, dus wij zullen geen enkele betaling, gift of gunst (direct of indirect) aanbieden, betalen, vragen of aanvaarden die een zakelijke relatie op ongepaste wijze zou kunnen beïnvloeden.

Mydibel zal geen onwettige voordelen of betalingen aanbieden aan een lid van de overheidsadministratie of een derde partij om beslissingen te beïnvloeden.

Om belangenconflicten te vermijden die een negatieve impact hebben op de reputatie en de efficiëntie van Mydibel, op onze activiteiten en onze medewerkers, verbinden wij ons ertoe objectief te zijn en persoonlijke, financiële of niet-financiële belangen (persoonlijke waarden, overtuigingen, politieke opvattingen,...) buiten beschouwing te laten bij de uitvoering van onze activiteit.

Mydibel ziet er ook op toe dat we geen opbrengsten van criminele activiteiten innen, aangezien dit een strafbaar feit van witwassen kan vormen.



Geschenken voor klanten en leveranciers

Alle relaties met Mydibel moeten een weerspiegeling zijn van ons voortdurend engagement om zaken te doen met integriteit.

Geschenken en fooien kunnen een positieve rol spelen bij het opbouwen van zakelijke relaties met klanten, leveranciers en andere derden. Het aanvaarden en ontvangen van geschenken en giften die bedoeld kunnen zijn om een ongepast voordeel te verkrijgen, en die belangenconflicten kunnen creëren, mag echter slechts mondjesmaat gebeuren en moet altijd legitiem zijn in het kader van de activiteiten van Mydibel.

Wij wensen te verduidelijken dat de geschenken en giften die legitiem aan onze medewerkers worden aangeboden in het kader van professionele relaties met klanten, leveranciers, enz. kunnen worden aanvaard en aan Virginie Mercier kunnen worden overhandigd voor herverdeling in de jaarlijkse tombola.

Een probleem melden

Wij hebben allemaal de plicht ons uit te spreken als we een probleem tegenkomen of iets zien dat niet in overeenstemming is met de waarden van het bedrijf. De eerste stap is om met uw lijnmanager te spreken of contact op te nemen met een medewerker van de afdeling Personeelszaken.

Leidinggevenden hebben ook de plicht alle problemen te melden die onder hun aandacht worden gebracht. Eenieder die schendingen negeert of deze niet vaststelt of oplost, stelt zich bloot aan tuchtmaatregelen.

Binnen het bedrijf kun je je zorgen uiten zonder bang te hoeven zijn voor represailles. Het bedrijf verbiedt vergeldingsmaatregelen tegen iedereen die een punt van zorg naar voren brengt of meldt. De onderneming zal disciplinaire maatregelen nemen, met inbegrip van ontslag, tegen elke werknemer die iemand die een punt van zorg naar voren brengt of overweegt naar voren te brengen, bedreigt, vergeldt of intimideert.

Evenzo zal de onderneming bij het uitzendbureau melding maken van elke uitzendkracht die dreigementen uit tegen een werknemer die een punt van zorg heeft geuit, hetgeen kan leiden tot de beëindiging van de activiteit van de uitzendkracht.



Respect voor gegevens

Wij hechten waarde aan de privacy van onze medewerkers en de vertrouwelijkheid van de persoonsgegevens die wij bewaren met het oog op een adequaat dossierbeheer.

In overeenstemming met de wetgeving inzake gegevensbescherming en privacy verbinden wij ons ertoe verantwoordelijk, ethisch en eerlijk te handelen, altijd rekening houdend met het risico dat het gebruik van persoonsgegevens van werknemers met zich mee kan brengen.

Beveiliging

Wij verbinden ons ertoe onze werknemers arbeidsomstandigheden te bieden die hun veiligheid of gezondheid niet in gevaar brengen. Iedereen bij Mydibel heeft een rol te spelen. De gehele hiërarchie is verantwoordelijk voor de uitvoering van gezondheids- en veiligheidsmaatregelen op het werk ten aanzien van werknemers en externe medewerkers.

We hebben allemaal de plicht om veilig te werken.

Werknemers moeten het volgende veiligheidshandvest respecteren:

1. Veilig werken en handelen (een machine vergrendelen alvorens in te grijpen, voorzichtig tillen, voorzichtig omgaan met chemicaliën,...)
2. De gezondheids- en veiligheidsprocedures en -instructies volgen die op hun werk van toepassing zijn
3. Alleen werk verrichten waarvoor de werknemers opgeleid, medisch geschikt en bekwaam zijn
4. Elk incident/ongeval of elke gevaarlijke/ongezonde situatie onverwijld aan hun lijnmanager melden, zodat maatregelen kunnen worden genomen om deze omstandigheden onmiddellijk te corrigeren, te voorkomen en te beheersen
5. Ervoor zorgen dat zij over de voor het werk voorgeschreven persoonlijke beschermingsmiddelen beschikken en de ter beschikking gestelde werkkleding dragen
6. Zorgen voor orde en netheid in de werkomgeving
7. Nooit werken onder invloed van alcohol, drugs of oneigenlijk gebruik van medicatie
8. Geen werk te verrichten dat gevaarlijk of riskant is voor hun persoonlijke gezondheid of veiligheid en die van anderen



De lijnmanager heeft de operationele verantwoordelijkheid voor gezondheid en veiligheid en moet :

1. Veiligheids- en gezondheidsrisico's in kaart te brengen en hun bevindingen aan het SIPP-team te rapporteren
2. Doelstellingen ontwikkelen voor de verbetering van de veiligheid van hun werkteams en toezicht houden op de prestatie-indicatoren
3. Incidenten en ongevallen te melden volgens de vastgestelde procedure
4. Ervoor zorgen dat alle werknemers, aannemers en bezoekers opleiding en informatie krijgen over de veiligheid op het terrein

Voedselveiligheid en-kwaliteit

Al onze werknemers moeten er mede voor zorgen dat de producten die wij leveren aan de verwachtingen van onze klanten en consumenten voldoen/voldoen.

Om de voedselkwaliteit van de producten van de onderneming te garanderen, worden de grondstoffen, de processen en de afgewerkte producten gecontroleerd.

Binnen de onderneming worden ook interne audits en leveranciersaudits uitgevoerd.

Alle werknemers moeten zich houden aan de HACCP-regels (Hazard Analysis and Critical Control Point), goede hygiënepraktijken en traceerbaarheidssystemen. Zij moeten alle problemen in verband met veiligheid of productkwaliteit snel en proactief aan hun lijnmanager melden.

First time Right

De doelstelling die bij elke klus moet worden toegepast is de "First time Right". Dit concept bestaat erin ervoor te zorgen dat alle activiteiten goed worden uitgevoerd, de eerste keer, telkens weer.



Naleving van regels en procedures

Van onze werknemers wordt verwacht dat zij de voorschriften van onze gedragscode kennen, begrijpen en naleven. Als zij echter niet zeker weten hoe zij de gedragscode moeten interpreteren, kunnen zij contact opnemen met de personeelsdienst.

Dit geldt ook voor de naleving van de arbeidsvoorschriften en de interne procedures.

Respect voor uitrusting

Elke werknemer is verantwoordelijk voor het correcte gebruik en onderhoud van de uitrusting die hem/haar in het kader van zijn/haar werk ter beschikking wordt gesteld. Onder materiaal verstaan wij met name: machines en voertuigen, uitrusting, gebouwen en installaties, persoonlijke beschermingsmiddelen, werkkleding, kantooruitrusting, computers, gereedschappen en materialen, enz.

De werknemer dient zich ervan te vergewissen dat het hem ter beschikking gestelde materiaal in goede staat verkeert en dient zijn directe chef zo spoedig mogelijk in kennis te stellen van elke beschadiging, elk defect of elke verdwijning van het materiaal, zelfs indien deze zich buiten zijn toedoen of schuld heeft voorgedaan.

De werknemer is ook verplicht het bedrijfsterrein en de infrastructuur ervan te respecteren.



Gevolgen van niet-naleving van de gedragscode

Het beleid en de normen van de onderneming gelden voor iedereen die voor of namens de onderneming werkt. Niet-naleving van deze of andere toepasselijke wettelijke of reglementaire vereisten zal aanleiding geven tot disciplinaire maatregelen, tot en met beëindiging van het dienstverband of de opdracht.

Overeenkomstig de wettelijke voorschriften zullen inbreuken op de gedragscode door uitzendkrachten aan hun uitzendbureau worden gemeld. Overtredingen van de gedragscode door alle andere uitzendkrachten zullen worden bestraft met tuchtmaatregelen, tot en met ontslag.

