

---

# CORPORATE GOVERNANCE



## Vorwort

Corporate Governance bezieht sich auf gute Unternehmensführung und diesbezügliche Aufsicht. Dieser Corporate Governance Kodex beschreibt die Rollen, Werte, Unternehmensgrundsätze und strategischen Ziele von Avebe.

Hiermit laden wir Kunden, Mitglieder, Arbeitnehmer und andere Interessierte ein, diesen Kodex zu lesen. Reaktionen, Fragen oder Anmerkungen sind jederzeit willkommen, bitte wenden Sie sich dafür an Avebe.

T: +31(0)598 66 42 08 oder E: [info@avebe.com](mailto:info@avebe.com).

Mit Ihrem Feedback können wir unsere Leistungen kontinuierlich verbessern und uns als gesellschaftlich verantwortungsvolle Genossenschaft weiterentwickeln.

Geschäftsleitung von Coöperatie AVEBE U.A.

## Inhaltsverzeichnis

Vorwort	2
<b>1. Mission, Leitbild und strategische Zielsetzungen</b>	<b>4</b>
<b>2. Unsere Sichtweise der Corporate Governance</b>	<b>4</b>
<b>3. Rollen und wie wir das Unternehmen leiten</b>	<b>5</b>
3.1 Rolle der Mitglieder	5
3.2 Rolle des Aufsichtsrats	5
3.3 Rolle des Vorstands	5
3.4 Rolle der Geschäftsleitung	5
3.5 Rolle der Geschäftsleitungen von Tochtergesellschaften	6
<b>4. Kommunikation über Governance</b>	<b>6</b>
4.1 Compliance Statement	6
<b>5. Beziehungen zu Interessenvertretern</b>	<b>6</b>
5.1 Verbunden mit unserer Umgebung	6
5.2 Mitglieder	7
5.3 Kunden	7
5.4 Arbeitnehmer	7
5.5 Lieferanten	7
5.6 Anwohner unserer Standorte	8
<b>6. Werte &amp; Kernkompetenzen für unser Verhalten</b>	<b>8</b>
<b>7. Unternehmensgrundsätze</b>	<b>8</b>
7.1 Transparenz & Berichterstattung	9
7.2 Arbeitnehmer, Beziehungen zu Gewerkschaften und Diversität	10
7.3 Richtlinien in Bezug auf Belästigung und Einschüchterung	10
7.4 Zwangs- und Kinderarbeit	11
7.5 CSR und Nachhaltigkeit	11
7.6 Gesundheit, Sicherheit und Umwelt	11
7.7 Geschäftsmoral	13
7.8 Informantenregelung	13
7.9 Wissenschaft und Technologie	14
7.10 Konkurrenz	14
7.11 Nahrungsmittelsicherheit, Qualität und Compliance	14
7.12 Social Media	15
7.13 Umgang mit Risiken	15
7.14 Wirtschaftliche Ausgangspunkte des Unternehmenskurses	15

## 1. Mission, Leitbild und strategische Zielsetzungen

Avebe ist eine marktorientierte Genossenschaft von Stärkekartoffelerzeugern, die sich auf die Gewinnung von Stärke und Eiweiß aus Kartoffeln konzentriert. Innovative Techniken sorgen dafür, dass wir langfristig auch andere wertvolle Bestandteile aus der Kartoffel gewinnen können. Anders gesagt: Wir holen das Beste aus der Kartoffel.

Mit nachhaltigem, kostenbewusstem und innovativem Verhalten versuchen wir, unseren Mitgliedern und Mitarbeitern Kontinuität zu gewährleisten. Wir wollen einen optimalen Leistungspreis für unsere Mitglieder realisieren.

Darüber hinaus wollen wir uns marktorientiert zeigen, indem wir unseren Kunden die gewünschte Mischung aus Qualität, Lieferungszuverlässigkeit und Preis bieten.

Wir bemühen uns um eine nachhaltige Kontinuität unserer Genossenschaft durch:

- ✓ die Realisierung eines optimalen und strukturellen Leistungspreises für die Erzeuger;
- ✓ die Generierung zusätzlicher Erträge durch Stärkekartoffeln pro Hektar durch Anbauoptimierung;
- ✓ unser Verhalten als zuverlässiger Arbeitgeber;
- ✓ ein ausgewogenes Gleichgewicht zwischen Kartoffelgeld und Investitionsspielraum;
- ✓ Wertschöpfung aus allen Inhaltsstoffen der Kartoffel

Avebe hat strategische Zielsetzungen im Bereich der unternehmerischen Sozialverantwortung (Corporate Social Responsibility -CSR) formuliert:

- ✓ eine unfallfreie Arbeitsstelle;
- ✓ gesunde Mitarbeiter;
- ✓ Energie sparen und mehr nachhaltige Energie nutzen;
- ✓ höherer Anbauertrag pro Hektar;
- ✓ weniger Transportkilometer;
- ✓ weniger Wasserverbrauch;
- ✓ Realisierung von Transparenz und Kettenverantwortlichkeit durch die Entwicklung langfristiger Beziehungen zu Interessenvertretern.

Unsere strategischen Hauptthemen sind: Marktorientierung, Nachhaltigkeit, Innovation und Kostenmanagement.

## 2 Unsere Sichtweise der Corporate Governance

Wir bemühen uns um eine nachhaltige Entwicklung unserer Genossenschaft. Das bedeutet, dass wir bei unseren Entscheidungen sorgfältig die Interessen der unterschiedlichen Stakeholder abwägen müssen. Ob es nun um eine Anpassung der Strategie oder eine Entscheidung aus der täglichen Praxis geht, alle Entscheidungen müssen aufgrund unserer gemeinsamen Werte und Grundsätze getroffen werden.

Unsere Corporate Governance Kodex umfasst folgende Teilbereiche:

- ✓ Mission und strategische Ziele: Warum wir als Unternehmen existieren, wie wir Werte schaffen und in welche Richtung wir uns entwickeln wollen;
- ✓ Rollen in Bezug auf Corporate Governance: Wie wir das Unternehmen führen und welche Rollen es dabei gibt;
- ✓ Beziehung zu unseren Stakeholdern: Wie wir mit den Interessenvertretern (Kunden, Mitgliedern, Arbeitnehmern oder deren Vertretern, Lieferanten, Anwohnern unserer Produktionsstätten, Politik, Behörden und Medien und der Gesellschaft im Allgemeinen) umgehen, um die richtigen Bedingungen für eine dauerhafte

- ✓ Kontinuität von Avebe zu schaffen;
- ✓ Kernwerte: Die grundlegenden Überzeugungen, von denen unser Verhalten und unsere Beschlussfassung geleitet werden;
- ✓ Unternehmensgrundsätze: Wie wir diese Werte in der täglichen Praxis umsetzen;

### 3 Rollen und wie wir das Unternehmen leiten

Nachstehend sind einige Grundzüge der Art und Weise aufgeführt, wie die AVEBE-Gruppe und ihre Tochtergesellschaften geleitet werden, und zwar auf der Grundlage der aktuellen Satzung von AVEBE U.A. und der relevanten internen Regelungen.

#### 3.1 Rolle der Mitglieder

Über die Vertreterversammlung können die Mitglieder Einfluss auf wichtige Themen, wie die Ernennung von Aufsichtsratsmitgliedern, die Feststellung des Jahresabschlusses und Entscheidungen über Themen der Satzung, ausüben. Außerdem beteiligt sich die Vertreterversammlung an Diskussionen über grundlegende Unternehmensänderungen.

#### 3.2 Rolle des Aufsichtsrats

Der Aufsichtsrat beaufsichtigt den Vorstand und die Geschäftspolitik der Genossenschaft und des mit ihr verbundenen Unternehmens und ihrer Tochterunternehmen. Darüber hinaus erfüllt der Aufsichtsrat eine Beratungsfunktion, sowohl auf diesbezügliches Ersuchen des Vorstands als auch auf eigene Initiative. Der Aufsichtsrat ist für die Einstellung, Entlassung und das Honorar von Vorstandsmitgliedern verantwortlich. Außerdem ist der Aufsichtsrat für die Genehmigung der Budgets sowie andere wichtige Entscheidungen verantwortlich und unterzeichnet den Jahresabschluss.

#### 3.3 Rolle des Vorstands

Dem Vorstand obliegt die Leitung der Genossenschaft und er ist für die Realisierung der Zielsetzungen, der Strategie und der entsprechenden Ergebnisse verantwortlich. Der Vorstand ist dem Aufsichtsrat gegenüber Rechenschaft schuldig.

#### 3.4 Rolle der Geschäftsleitung

Die Geschäftsleitung wird vom Vorstand angestellt und besteht aus dem Allgemeinen Geschäftsführer (CEO, Vorsitzender des Vorstands), dem Finanzdirektor (CFO, stellvertretender Vorsitzender des Vorstands) und den Leitern der Abteilungen Commerce, Operations, Agriculture, Human Resources und Corporate & Legal Affairs. Diese Direktoren sind für die täglichen Geschäftsabläufe innerhalb des Unternehmens und für die Erstellung und Ausführung der Strategie verantwortlich.



### 3.5 Rolle der Geschäftsleitungen von Tochtergesellschaften

Die Geschäftsleitungen aller Tochtergesellschaften handeln entsprechend der Unternehmensstrategie und den Richtlinien von Avebe. Dies wird von der Avebe-Geschäftsleitung beaufsichtigt.

## 4 Kommunikation über Governance

Die unternehmerische Sozialverantwortung, oder auch Corporate Social Responsibility (CSR), ist ein integraler Bestandteil unserer Unternehmensführung. Auf der Grundlage der CSR erstellen und realisieren wir die gemeinsamen Werte aller Interessenvertreter, wobei wir Rücksicht auf unsere Umgebung nehmen. Dieser Corporate Governance Kodex ist ein fundamentales Instrument zur Wertschöpfung mit wichtigen Interessenvertretern, wie Mitgliedern, Kunden, Mitarbeitern, Anwohnern, zukünftigen Mitarbeitern und Lieferanten.

### CSR ist ein integraler Bestandteil unserer Unternehmensführung

#### 4.1 Compliance Statement

Wir erstatten Bericht über die Zielsetzungen, Aktivitäten und Ergebnisse, die sich aus unseren Bemühungen um eine nachhaltige Entwicklung unserer Genossenschaft ergeben. Dies tun wir mithilfe der Veröffentlichung unserer Leistungen in Bezug auf finanzielle und soziale Aspekte und auf Bereiche, die direkt mit Gesundheit, Sicherheit und die Umwelt zusammenhängen. Außerdem unterzeichnet das Management jedes Jahr eine Erklärung darüber, wie es diesen Corporate Governance Kodex, den internen Verhaltenskodex und die Bestimmungen des Handbuchs über das Wettbewerbsrecht erfüllt.

## 5 Beziehungen zu Interessenvertretern

### 5.1 Verbunden mit unserer Umgebung

Für AVEBE ist ein fortwährender Dialog mit allen Interessenvertretern eine der wichtigsten Grundvoraussetzungen für den Erfolg der Genossenschaft. Wir streben nach langfristigen und transparenten Beziehungen mit Parteien, die sich für Avebe interessieren und/oder Parteien, die einen wichtigen Stellenwert für Avebe einnehmen. Gemeinsame Vision, gegenseitiger Respekt, Transparenz und Zuverlässigkeit sind dabei ausschlaggebend.



Wir übernehmen unsere Verantwortung in der Kette vom Anbau bis zum Verkauf der Stärkekartoffeln. So gestalten wir unsere Aktivitäten auf sozialverträgliche Weise und halten uns dabei an die Gesetze der Länder, in denen wir operieren. Sicherheit, Gesundheit und Umwelt stehen bei Avebe im Vordergrund. Wir unterstützen die grundlegenden Rechte des Menschen.

### **5.2 Mitglieder**

Unsere Strategie richtet sich auf die Realisierung (unter normalen Bedingungen) eines optimalen Einkommens für unsere Mitglieder und auf die Gewährleistung von Kontinuität für Mitglieder und Mitarbeiter. Die Mitglieder/Lieferanten spielen innerhalb unserer integrierten Betriebssäule die wichtigste Rolle. Wir wollen einen optimalen Kartoffelpreis für die Mitglieder erzielen. Durch Anbauoptimierung können die Mitglieder selbst einen Beitrag dazu leisten.

### **5.3 Kunden**

Marktorientierung ist ein wichtiger Pfeiler unserer Strategie. Wir möchten unseren Kunden mit der gewünschten Mischung aus Qualität, Liefertreue, Innovation, Nachhaltigkeit und einem guten Preis einen Mehrwert bieten.

## **Wir übernehmen unsere Verantwortung in der Kette vom Anbau bis zum Verkauf**

### **5.4 Arbeitnehmer**

Wir bemühen uns um eine langfristige, flexible und vitale Einsetzbarkeit unserer Mitarbeiter. Deshalb bieten wir ihnen gute, sichere und gesunde Arbeitsumstände und konkurrenzfähige Arbeitsbedingungen. Unsere Unternehmenskultur basiert auf der Kraft des Vertrauens. Die wichtigsten Kernkompetenzen sind dabei Respekt, Verantwortungsbewusstsein und Entwicklung.

### **5.5 Lieferanten (einschl. Auftragnehmer)**

Wir möchten langfristige Beziehungen zu unseren Lieferanten aufbauen, die sowohl uns als den Lieferanten Vorteile bringen. Außer Qualität zu möglichst niedrigen Preisen, erwarten wir von ihnen auch einen Beitrag zur Realisierung unserer Nachhaltigkeitsziele. (Mitarbeiter von) Lieferanten (einschl. Auftragnehmer) haben die Sicherheitsvorschriften von Avebe einzuhalten. Um die Beziehung zu Lieferanten professionell zu halten, gelten für alle Mitarbeiter interne Vorschriften. So dürfen sie prinzipiell keine Geschenke oder Einladungen (im Wert von über € 50) von Lieferanten annehmen.

## **Wir erwarten von unseren Lieferanten einen Beitrag zur Realisierung unserer Nachhaltigkeitsziele**

## 5.6 Anwohner unserer Standorte

Auch die Beziehung zu den Anwohnern ist uns sehr wichtig. Deshalb halten wir engen Kontakt zu unserer Umgebung und bemühen uns um eine möglichst transparente Beziehung. Wir möchten auch langfristige Verbindungen stimulieren, indem wir die Kontinuität von Avebe gewährleisten und Arbeitsplätze erhalten und entwickeln.

## 6 Werte & Kernkompetenzen für unser Verhalten

Folgende Werte beschreiben das Wesen und die Daseinsberechtigung von Avebe. Nachhaltiges **Verbinden** bildet den Kern unserer Organisation. Verbinden steht für die Ambition von Avebe, und zwar die Verbindung von People, Planet und Profit. Gemeinsam mit unseren Interessenvertretern verbinden wir wirtschaftliche und soziale Werte und erschaffen gemeinsame Werte. Außerdem steht Verbinden für unser starkes Engagement in der Region, für die Mitglieder und unsere Kunden.

### Nachhaltiges Verbinden bildet den Kern unserer Organisation

Wir **bauen** langfristig an einer soliden und zukunftssicheren Genossenschaft mit Produkten, die einen wahren Mehrwert für unsere Kunden haben. Darum bemühen wir uns kontinuierlich. Bauen steht für die fortschrittlichen und innovativen Kapazitäten von Avebe und ihre Mitarbeiter. Durch die Anregung und den Einsatz der Kenntnisse und Kreativität unserer Arbeitnehmer suchen wir ständig nach neuen und nachhaltigen Lösungen, sowohl für Fragen unserer Kunden als auch für die der Gesellschaft.

### Bauen steht für die fortschrittlichen und innovativen Kapazitäten von Avebe

Unsere interne Kultur basiert auf der Kraft des Vertrauens. Unserem Verhalten liegen folgende Kernkompetenzen zugrunde:

- Respekt: Anpassen und zuhören
- Verantwortung übernehmen: Ergebnisorientierung, Führungsqualität und Überzeugungskraft
- Entwickeln: Organisation und Coaching

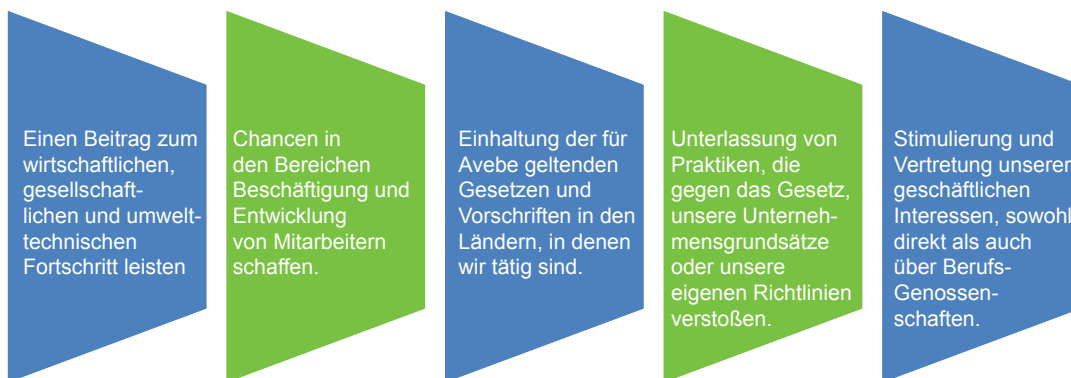
## 7 Unternehmensgrundsätze

*Die Unternehmensgrundsätze von Avebe sind:*

- ✓ Leistung eines deutlichen Beitrags zum Fortschritt im wirtschaftlichen, gesellschaftlichen und umwelttechnischen Bereich, der auf eine nachhaltige Entwicklung ausgerichtet ist;
- ✓ Respektierung der Menschenrechte, für die die Aktivitäten von Avebe in welchem Land auch immer Folgen haben, und zwar im Einklang mit internationalen Verpflichtungen;
- ✓ Stimulierung der Bildung menschlichen Kapitals, indem Chancen im Bereich der Beschäftigung kreiert und Arbeitnehmern Möglichkeiten für eine weitere Entwicklung geboten werden;



- ✓ die Unterstützung und Aufrechterhaltung von soliden Grundsätzen zur Corporate Governance und die Entwicklung und Anwendung von soliden Corporate Governance-Praktiken;
- ✓ Streben nach einer Vergrößerung des Bewusstseins unter den Mitarbeitern im Hinblick auf die Unternehmensgrundsätze und Richtlinien von Avebe und deren Einhaltung durch eine richtige Verbreitung dieser Regeln;
- ✓ Unterlassung diskriminierender und disziplinarischer Maßnahmen gegenüber Personen (d.h. Informanten), die Berichte für das Management oder für die zuständigen Behörden über die Praktiken, die gegen das Gesetz, unsere Unternehmensgrundsätze oder unsere eigenen Richtlinien verstoßen, erstellen;
- ✓ Stimulierung und Vertretung unserer legitimen und geschäftlichen Interessen durch die Zusammenarbeit mit Behörden und anderen regulierenden Instanzen, sowohl direkt als auch über Berufsgenossenschaften;
- ✓ Handeln gemäß den für Avebe geltenden Gesetzen und Vorschriften, insbesondere relevant für Arbeitnehmer, Produktion, Lager, Transport und Verkauf in den Ländern, in denen wir aktiv sind.



## 7.1 Transparenz & Berichterstattung

Avebe möchte hinsichtlich ihrer Unternehmensziele, Aktivitäten, Struktur und ihrer finanziellen und betrieblichen Ergebnisse Transparenz walten lassen. Wir legen großen Wert auf eine hohe Qualität von Veröffentlichung, Buchhaltung und Prüfungen und möchten für nicht-finanzielle Informationen, für die eine gesetzliche Verpflichtung gilt, wie die Berichterstattung über gesellschaftliche Themen, vergleichbare Normen verwenden. Unsere Normen für die Berichterstattung basieren auf den Generally Accepted Accounting Principles (GAAP).

Außer kommerziell empfindlichen Informationen werden Informationen über Risikofaktoren, die für die Beteiligten relevant sein können, stets veröffentlicht.

Im Hinblick auf unsere Governance-Struktur und eventuelle Richtlinien, die für externe Zielgruppen relevant sind, zeigen wir vollständige Offenheit. Abschließend arbeitet das Unternehmens-Informationssystem von Avebe mit der Bereitstellung einer „einigen Datenquelle“. Dies fördert die Eindeutigkeit und Zuverlässigkeit der Zahlen und ermöglicht eine schnelle Berichterstattung.

## 7.2 Arbeitnehmer, Beziehungen zu Gewerkschaften und Diversität

Avebe sorgt für eine angemessene Entlohnung aller ihrer Mitarbeiter. Darüber hinaus respektieren wir das Recht auf Vertretung durch Gewerkschaften und andere Arbeitnehmervertreter. Damit ermöglichen wir es befugten Arbeitnehmervertretern, über kollektive Arbeitsbedingungen zu verhandeln und geben ihnen die Freiheit, mit Vertretern des Managements über Fragen von gemeinschaftlichem Interesse zu diskutieren.

Im Vorfeld von Verhandlungen erteilen wir den Arbeitnehmervertretern alle relevanten Informationen. Dabei streben wir nach einem Diskurs und einer Zusammenarbeit zwischen Avebe, ihren Mitarbeitern und deren Vertretern. Wir informieren sie über die Leistungen der (Tochter-) Unternehmen/Abteilungen oder von Avebe als Ganzes. Dort, wo gesetzliche Rahmen fehlen, werden wir unsere Vorgehensweise je nach Fall einzeln feststellen.

Innerhalb von Avebe und ihren Tochterunternehmen ist Diskriminierung aufgrund von Rasse, Hautfarbe, Geschlecht, Glauben, politischer Meinung, nationaler Abstammung, sexueller Ausrichtung oder sozialer Herkunft nicht erlaubt, sofern eine derartige Selektivität nicht auf eine Förderung der bestehenden staatlichen Politik, die speziell auf eine erhöhte Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt ausgerichtet ist, abzielt. Avebe respektiert die Privatsphäre eines jeden Mitarbeiters und sammelt und speichert die Informationen über Mitarbeiter, die für eine effektive Betriebsführung des Unternehmens (aus gesetzlichen Gründen) erforderlich sind. Avebe hat Richtlinien und Verfahren implementiert, die die persönlichen Informationen über Mitarbeiter schützen.

## Avebe respektiert die Privatsphäre eines jeden Mitarbeiters

Avebe unterstreicht die Bedeutung eines ausgewogenen Verhältnisses zwischen männlichen und weiblichen Mitarbeitern in ihrer Organisation. Dies wird bei Neueinstellungen auch berücksichtigt. Avebe möchte unterschiedlichen Gruppen auf dem Arbeitsmarkt Chancen auf eine attraktive Arbeitsstelle bieten. Im Rahmen der bestehenden Planstellen möchten wir junge Menschen anregen, sich zu bewerben, Frauen bei ihrer Entwicklung hin zu Führungspositionen unterstützen und Menschen mit verminderten Berufsaussichten die Möglichkeit bieten, Arbeitserfahrung zu sammeln.

## 7.3 Richtlinien in Bezug auf Belästigung und Einschüchterung

Wir erwarten von unseren Mitarbeitern, dass sie mit ihrer Einstellung und ihrem Verhalten zu einem guten Arbeitsklima beitragen. Ein sogenanntes 'Anti-Mobbing-Protokoll' ist integraler Bestandteil unserer Hausregeln. Unerwünschte Intimitäten, rassistische Äußerungen, diskriminierendes Verhalten, Fluchen, verbale Aggression, physische Aggression oder Bedrohungen, Beleidigungen und sexuelle Belästigung sind inakzeptabel und werden nicht toleriert.

Jeder/Jede MitarbeiterIn mit einem Problem oder einer Beschwerde über Belästigung am Arbeitsplatz sollte dies (falls möglich) zunächst mit einem Kollegen bzw. einer Kollegin besprechen. Dieser Kollege bzw. diese Kollegin kann dann als Vermittler auftreten, um die Angelegenheit langfristig zu lösen. Wenn das Problem oder die Beschwerde auf diese Weise nicht gelöst werden kann, dann meldet sich der/die MitarbeiterIn bei seinem oder ihrem direkten Vorgesetzten (außer wenn der Vorgesetzte eine der an dem Problem bzw. der Beschwerde beteiligten Parteien ist) oder beim zuständigen HR-Manager oder Direktor.



Gemeinsam kann entschlossen werden, eine Beschwerde über eine Belästigung bei der Beschwerdekommision einzureichen. Die Kommission leitet anschließend eine Untersuchung in Bezug auf diese Beschwerde ein.

Diese Untersuchung wird jederzeit von mindestens zwei Personen auf professionelle Weise durchgeführt. Dabei bleibt die Identität der Person, die die Beschuldigung eingereicht hat, sowie die Identität von möglichen Zeugen und der Person, die eines unziemlichen Verhaltens beschuldigt wird, geschützt. Wenn nach der Untersuchung festgestellt wird, dass tatsächlich eine Belästigung vorliegt, werden gegenüber dem/den Verantwortlichen entsprechende Maßnahmen ergriffen. Abhängig von den Feststellungen der Untersuchung können diese Maßnahmen von Counseling über Disziplinarmaßnahmen und bis zu Entlassung variieren. Avebe hat eine externe Vertrauensperson ernannt, mit der auch über Belästigung gesprochen werden kann.

#### **7.4 Zwangs- und Kinderarbeit**

Avebe ist sich darüber im Klaren, dass in bestimmten Ländern Zwangs- und Kinderarbeit existiert. Wir akzeptieren dies nicht und werden dafür sorgen, dass in unserer Organisation niemals Zwangs- und Kinderarbeit geduldet werden. Auch bei unseren Lieferanten und anderen geschäftlichen Partnern werden wir uns so viel wie möglich dafür einsetzen, dass auch dort keine Zwangs- und Kinderarbeit eingesetzt werden.

#### **7.5 Unternehmerische Sozialverantwortung (CSR, Corporate Social Responsibility) und Nachhaltigkeit**

Unternehmerische Sozialverantwortung und Nachhaltigkeit sind integrale Bestandteile unserer Strategie und Unternehmensführung. Das bedeutet, dass wir am Gleichgewicht zwischen People, Planet und Profit arbeiten. Avebe hat neun Arbeitsfelder identifiziert: Sicherheit, Energie, Anbau, Wasser, Personal, Systeme, Markt, Transport und Umfeld. Unter den Interessenvertretern wird der Bedarf an quantitativen Informationen über CSR immer größer. Um diesen Informationsbedarf zu decken, erstellen wir einen CSR-Bericht, der sich an international akzeptierte Standards anlehnt.

#### **7.6 Gesundheit, Sicherheit und Umwelt**

Die Unternehmenspolitik von Avebe ist auf eine nachhaltige Betriebsführung ausgerichtet, die die Gesundheit und Sicherheit von Mitarbeitern, Kunden und anderen Interessenvertretern gewährleistet, wobei gleichzeitig die Umwelt so weit wie möglich geschützt wird und natürliche Rohstoffe möglichst sparsam verwendet werden.

Dabei gelten folgende Zielsetzungen, soweit dies billigerweise möglich ist:

- ✓ Gewährleistung eines verletzungs- und unfallfreien Arbeitsplatzes;
- ✓ Vorbeugung arbeitsbezogener Gesundheitsprobleme;
- ✓ Prüfung und Minimierung von mit unseren Produkten verbundenen Risiken;
- ✓ Sparsamer Umgang mit Rohstoffen und Energie;
- ✓ Evaluierung und Optimierung unserer Verfahren und Produkte;
- ✓ Einhaltung von Gesetzen und Vorschriften, die für Avebe gelten.

Die Gesundheit unserer Mitarbeiter ist uns wichtig. Wir bieten unseren Mitarbeitern die Gelegenheit zur Verbesserung ihrer Vitalität und Gesundheit. Informationen über die Gesundheit individueller Mitarbeiter werden mit größter Sorgfalt und äußerst vertraulich behandelt. Wir streben danach, dass sich an unseren Standorten keine Unfälle oder

Zwischenfälle ereignen, die die Sicherheit in Gefahr bringen oder Auswirkungen auf die Umwelt haben. Dies gilt auch in den Fällen, in denen unsere Mitarbeiter außerhalb unserer Standorte Arbeiten verrichten.

Wir stimulieren eine transparente Berichterstattung über derartige Zwischenfälle und verfolgen in diesem Zusammenhang eine sogenannte 'no blame'-Politik. Zwischenfälle werden sorgfältig untersucht und es werden Maßnahmen getroffen, um Wiederholungen zu verhindern.

### **Wir streben danach, dass sich an unseren Standorten keine Zwischenfälle ereignen, die Auswirkungen auf die Umwelt haben.**

Zum Schutz der Sicherheit aller Mitarbeiter verbietet Avebe ihren Mitarbeitern die Anwendung von Gewalt oder andere vorsätzliche Handlungen, die anderen Personen absichtlich einen Schaden zufügen.

Ferner ist es verboten, weder in den Geschäftsräumen von Avebe noch auf dem Avebe-Gelände (darunter auch Parkplätze, Gehwege usw.) Schusswaffen oder andere Waffen, darunter Messer oder andere Gegenstände, mit denen anderen Personen Verletzungen zugefügt werden können, mit sich zu führen.

Wir überwachen und veröffentlichen unsere Leistungen in Bezug auf Gesundheit, Sicherheit und die Umwelt auf solche Weise, dass diese kontinuierlich verbessert werden. Es werden angemessene Ziele vereinbart und Mittel bereitgestellt, um diese Ziele zu realisieren. So bieten wir unseren Arbeitnehmern Fortbildungen, Anweisungen und Unterstützung.

Unser Bestreben ist eine fortwährende Verbesserung unserer Leistungen in den Bereichen Gesundheit, Sicherheit und Umwelt, indem wir bestehende Verfahren optimieren und innovative oder alternative Technologien verwenden. Sowohl bei neuen als bei bestehenden Produkten bemühen wir uns beispielsweise um die Senkung unseres Einflusses auf die Umwelt, indem wir unter anderem weniger Abfall produzieren.

Die Geschäftsleitung von Avebe hat sogenannte interne QESH-Anforderungen (Quality, Environment, Safety und Health) angenommen, damit unsere Leistungen konsistent und optimal sind und wir von Best Practices lernen. Diese Anforderungen werden regelmäßig auf den neuesten Stand gebracht und stehen allen Arbeitnehmern zur Verfügung. Innerhalb von Avebe wurde ein sogenannter QESH Review Board zusammengestellt, dem Mitglieder der Geschäftsführung und relevante Abteilungsmanager angehören.

Um der Verantwortung von Avebe gegenüber ihren Mitarbeitern, Kunden und anderen Personen gerecht zu werden, will Avebe ein gesundes und produktives Arbeitsumfeld erhalten. Eine falsche Nutzung regulierter Substanzen oder der Verkauf, die Fertigung, der Vertrieb, der Besitz, der Konsum von illegalen Drogen am Arbeitsplatz, in den Gebäuden oder auf den Betriebsgeländen, oder dort unter deren Einfluss zu stehen, ist strengstens verboten. Arbeitnehmer sind verpflichtet, den HR-Manager oder ihren Linienmanager zu informieren, falls sie aus medizinischen Gründen Medikamente bei sich haben oder einnehmen müssen, die ihre Arbeitsfähigkeit beeinflussen könnten. Es ist den Arbeitnehmern von Avebe untersagt, unter Alkoholeinfluss zu sein und/oder Alkohol zu konsumieren, während sie für Avebe arbeiten und/oder während des Aufenthalts in Gebäuden und auf den Geländen von Avebe.

### 7.7 Geschäftsmoral

Avebe erkennt an, dass Vertrauen, Integrität und Ehrlichkeit die Grundlagen ihrer Unternehmensführung darstellen. Es ist wichtig, dass alle Mitarbeiter ihre eigene Position hinsichtlich der Themen Geschäftsmoral und Korruption verstehen. Wir versuchen, unter anderem mithilfe von Verfahren und Schulungsprogrammen, bei unseren Mitarbeitern ein Bewusstsein für die Anti-Korruptionspolitik zu entwickeln und sie zu entsprechendem Handeln zu motivieren. Dies wurde im internen Verhaltenskodex detailliert ausgearbeitet.

## Vertrauen, Integrität und Ehrlichkeit sind die Grundlage unserer Unternehmensführung

Zu den wichtigsten Punkten aus dem Verhaltenskodex gehören:

- ✓ Bei geschäftlichen Entscheidungen dürfen ausschließlich geschäftliche Abwägungen eine Rolle spielen;
- ✓ Jeglicher Eindruck, dass Personen durch das Anbieten von Werbegeschenken, in welcher Form auch immer, eine bevorzugte Position erhalten können, muss vermieden werden;
- ✓ Geschenke oder Einladungen (im Wert von über € 50) von Parteien, die ein (kommerzielles) Interesse an Avebe haben, dürfen prinzipiell nicht angenommen werden;
- ✓ Mitarbeitern, denen ein Geschenk angeboten wird, das eine Bestechung oder geheime Kommission zu sein scheint, empfehlen wir, sich an die Informantenregelung zu halten (siehe Paragraph 7.8).
- ✓

Unsere Managementüberwachungssysteme sollen Bestechungsgelder und andere korrupte Praktiken verhindern. Auch zahlen wir keine Vertragssummen (auch nicht teilweise) und erbringen keine Dienstleistungen ohne gültige und schriftlich vereinbarte Gegenleistung und auf diesbezügliche Anfragen gehen wir nicht ein. Durch unsere Verhaltensrichtlinien in Bezug auf die finanzielle und fiskalische Buchhaltung sowie in Bezug auf Audits ist es ausgeschlossen, „schwarze“ oder geheime Konten zu führen oder Berichte zu erstellen, die eine unrichtige und verfälschte Wiedergabe von Transaktionen darstellen. Und schließlich werden wir keine Zahlungen an politische Parteien oder an Organisationen, deren Aktivitäten auf die Vertretung von parteipolitischen Interessen ausgerichtet sind, vornehmen. Der interne Verhaltenskodex, welcher unter anderem ein Verfahren für die Annahme von Geschenken und/oder Einladungen vorschreibt, wird von allen Mitarbeitern befolgt.

### 7.8 Informantenregelung

Avebe hält sich an die Informantenregelung. Diese Politik ist darauf ausgerichtet, Beschwerden über eine mögliche Verletzung interner oder externer Gesetze oder Vorschriften durch einen Mitarbeiter von Avebe zu untersuchen. Dazu gehören alle Handlungsweisen, die eindeutig gegen unsere Werte und Unternehmensgrundsätze verstoßen – möglicherweise auch illegale buchhalterische Praktiken. Dies betrifft auch Handlungsweisen, die internen buchhalterischen Kontrollen entgegenwirken.

Der Mitarbeiter ist für die Einhaltung unserer Werte und Unternehmensgrundsätze sowie aller anderen geltenden internen und externen Vorschriften und Gesetze verantwortlich und muss mögliche Verstöße entsprechend der Informantenregelung melden.

Mitarbeiter bekommen die Möglichkeit, Beschwerden vertraulich und anonym einzureichen.

Wir lassen keine negativen oder nachteiligen Schritte gegen einen Mitarbeiter oder eine Person zu, der/die in gutem Glauben einen möglichen Verstoß gegen eine Vorschrift oder ein Gesetz meldet oder seine/ihre Besorgnis über eine möglicherweise dubiose Buchhaltung oder sonstige buchhalterische Fragen äußert. Repressalien, in welcher Form auch immer, werden nicht toleriert. Alle vermeintlichen Repressalien müssen unverzüglich gemeldet werden und werden direkt untersucht.

Personen, die mit dem fraglichen Thema ausreichend vertraut sind, führen eine gezielte Untersuchung durch. Notfalls können wir Dritte hinzuziehen, um die Beschwerden zu bearbeiten. Diese Dritten werden die Politik hinsichtlich der Informantenregelung und die Verfahren in Bezug auf Informanten befolgen.

Die Informantenregelung und die Verfahren in Bezug auf Informanten gelten innerhalb von Avebe.

### **7.9 Wissenschaft und Technologie**

Wir setzen uns aktiv für die Festlegung von Verhaltensrichtlinien ein, die die Übertragung und schnelle Verbreitung von Technologien und Kenntnissen ermöglichen, dies unter Berücksichtigung des Schutzes geistiger Eigentumsrechte und der kommerziellen Zweckmäßigkeit.

Wir führen wissenschaftliche Arbeiten aus und entwickeln Technologien, sodass der Nachfrage der lokalen Märkte entsprochen werden kann. Wir erwarten von unseren Mitarbeitern, dass sie entsprechend unserer Richtlinien/Regeln in Bezug auf die Nutzung und Veröffentlichung von Kenntnissen handeln.

### **7.10 Konkurrenz**

Es ist nicht erlaubt, wettbewerbseinschränkende Absprachen mit Konkurrenten einzugehen oder auszuführen, beispielsweise um die Preise festzulegen und gegenseitige (Preis)Absprachen im Hinblick auf Angebote zu machen (zum Beispiel gegenseitige Absprachenregelung zwischen Ausschreibungsteilnehmern). Unsere Mitarbeiter müssen über den Inhalt des Compliance-Handbuchs zum Wettbewerbsrecht informiert sein und im Einklang damit handeln.

### **7.11 Nahrungsmittelsicherheit, Qualität und Compliance**

Avebe setzt alles daran, um garantieren zu können, dass ihre Produkte sicher sind und sowohl den gesetzlichen Anforderungen als auch den Anforderungen des Kunden gerecht werden. So nutzen wir Systeme für Nahrungsmittelsicherheit und Qualitätsmanagement, um die Nahrungsmittelsicherheit und Qualität unserer Produkte zu garantieren. Derartige Systeme werden regelmäßig evaluiert und überarbeitet.

Die Lieferanten von Avebe sind ein Bestandteil des Systems für die Kontrolle der Nahrungsmittelsicherheit und diese werden mithilfe von Fragebögen und Kontrollen ständig überprüft. Nur Lieferanten, die diese Normen erfüllen, werden für Dienstleistungen oder Lieferungen eingesetzt. Die Rückverfolgung unserer Produkte ist ein Bestandteil unseres Managementsystems für die Nahrungsmittelsicherheit und diese wird regelmäßig anhand eines simulierten Rückrufs mit aktiver Mitwirkung der Kunden und Lieferanten geprüft. Die Geschäftsleitung von Avebe hat die sogenannten internen QESH-Anforderungen angenommen, um damit die Leistungen in den Bereichen Nahrungsmittelsicherheit und Qualität konsistent und optimal zu halten und von Best



Practices zu lernen. Diese Anforderungen werden regelmäßig auf den neuesten Stand gebracht und stehen allen Arbeitnehmern zur Verfügung. Entwicklungen bezüglich der Gesetze und Vorschriften in den Bereichen Nahrungsmittelsicherheit, Futtermittelsicherheit, Qualität, Umwelt sowie andere relevante Gesetze und Vorschriften werden regelmäßig beobachtet und falls erforderlich in unsere Prozesse und Verfahrensweisen integriert. Avebe bemüht sich darum, bestimmte Qualitätsstandards zu erfüllen; diese werden auch unabhängig zertifiziert.

#### **7.12 Social Media**

Avebe hat 'do's und don't's' für den Umgang von Arbeitnehmern mit Social Media aufgestellt. Der Ausgangspunkt ist, dass wir von Avebe Mitarbeitern erwarten, dass sie die üblichen Anstandsnormen einhalten und sich zurückhaltend verhalten, wenn es um Berichte über oder im Zusammenhang mit Avebe-Mitarbeitern geht.

#### **7.13 Umgang mit Risiken**

Die Verwirklichung von Zielen und die Ausübung von betrieblichen Tätigkeiten sind mit Risiken verbunden. Im Allgemeinen ist Avebe bestrebt, diese Risiken aufzudecken, zu analysieren und auf effektive und effiziente Weise zu kontrollieren und/oder finanziell abzusichern.

Risikomanagement ist daher auch ein essentieller Teil unserer Unternehmenspolitik. Jeder Geschäftsbereich hat einen eigenen Risikoeigentümer und Risikokoordinator. Sie sind gemeinsam für die Beurteilung und das Abwägen der Risiken sowie für die Koordinierung von Aktionen zur Minimierung dieser Risiken verantwortlich.

Alle Aktivitäten im Rahmen des Risikomanagements werden im sogenannten Risk Committee besprochen, dem mehrere Mitglieder der Geschäftsführung und Abteilungsmanager angehören.

Avebe verwendet ein Protokoll für den Umgang mit Unfällen und Katastrophen an den einzelnen Standorten sowie ein Protokoll für standortübergreifende Zwischenfälle.

#### **7.14 Wirtschaftliche Ausgangspunkte des Unternehmenskurses**

Eine gesunde finanzielle Basis ist für die Kontinuität des Unternehmens wesentlich. Das Ergebnis der Genossenschaft wird so weit wie möglich an die Mitglieder/Anteilseigner ausgeschüttet, wobei die langfristigen finanziellen Bedürfnisse der Genossenschaft, die Möglichkeiten zur Ausführung der Strategie und zur Tötigung von Investitionen, und die Einhaltung gesellschaftlicher und nachhaltiger Rahmenbedingungen berücksichtigt werden. Das genossenschaftliche Ergebnis ist ein Gradmesser für die Rentabilität des Unternehmens und die Werte, die der Endbenutzer den Produkten und Diensten beimisst.

Investitionsentscheidungen liegen wirtschaftliche, soziale und nachhaltige Motive zugrunde.

## Kontakt

Falls Sie anlässlich dieses Corporate Governance Kodex noch Fragen oder Anmerkungen haben sollten, dann wenden Sie sich bitte telefonisch oder per E-Mail an Avebe.

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

t +31 (0)598 66 42 08  
e [Info@avebe.com](mailto:Info@avebe.com) [www.avebe.com](http://www.avebe.com)