

Gedragcode

VAN DE TOI TOI & DIXI GROUP



It's all about people – it's all about us.



Indeling

Voorwoord van het bestuur
Gedragscode

- I.** Wij respecteren wetten en handelen fair en respectvol in de omgang met onze klanten, concurrenten en andere zakelijke partners
- II.** Op de werkplek gaan wij respectvol met elkaar om
- III.** Milieubescherming, gezondheidsbescherming en veiligheid
- IV.** Onze verantwoordelijkheid ten opzichte van het bedrijf en onze zakelijke partners
- V.** Omkopings- en corruptieverbod
- VI.** Faire concurrentie
- VII.** Wij scheiden particuliere van zakelijke belangen
- VIII.** Zaken open ter sprake brengen
- IX.** Contactpersoon

Voorwoord van het bestuur

Ons concern groeit nog steeds. Groei en verandering vormen een dynamisch proces waarin dagelijks uitdagingen op ons wachten.

Duidelijke bedrijfsdoelstellingen en bindend geldende regelingen zijn van buitengewoon belang om permanente, duurzame groei en blijvend succes te bereiken en te waarborgen. Vandaar dat wij hebben besloten om duidelijke regels te definiëren en in deze gedragscode te vermelden. De regelingen van deze gedragscode zijn ons behulpzaam om ten opzichte van de collega's, de klanten, de maatschappij en het milieu fair en met groot verantwoordelijkheidsbesef te handelen. Bovendien helpen ze ons om eventuele inbreuken op het recht vroegtijdig te herkennen en van tevoren te vermijden.

Dit is des te belangrijker aangezien wij ons in ons dagelijks werk bekommeren om de basisbehoeften van onze klanten. Om aan de hoogste eisen – van onze klanten en aan die van ons - te kunnen voldoen is het van doorslaggevend belang om aan onze klanten altijd een voortreffelijke, veilige dienstverlening te bieden en betrouwbaar, op vertrouwelijke basis en in overeenstemming met alle wettelijke en interne bepalingen te handelen. Uitsluitend door correct te handelen kunnen wij het vertrouwen van onze klanten en van onze zakelijke partners winnen en behouden.

Daarom verzoeken wij allen in het hele concern om de regelingen van deze gedragscode nauwlettend te lezen en in ons dagelijks doen en laten stevig te verankeren.

Het bestuur,



Max Teichner
Chief Executive Officer

Frank Feuerstacke
Chief Operating Officer

Torsten Jagdt
Chief Financial Officer

Dr. Holger Wirtz
Chief Technology Officer

Gedragcode

Deze gedragscode geldt voor de TOI TOI & DIXI Group GmbH en de aan haar gelieerde vennootschappen in binnen- en buitenland (gezamenlijk de „TOI TOI & DIXI Group”). Deze code dient als uniforme richtlijn voor de handelstransacties van het bestuur, leidinggevende functionarissen en medewerkers van de TOI TOI & DIXI Group (ter vereenvoudiging aangeduid als „medewerkers”- hiermee zijn zowel vrouwelijke als ook mannelijke personen bedoeld).

Indien in afzonderlijke landen waarin vennootschappen van de TOI TOI & DIXI Group actief zijn, wettelijke bepalingen zouden gelden die afwijken van de bepalingen van de gedragscode, dan dienen de strengere bepalingen in acht te worden genomen.



I.

Wij respecteren wetten en handelen fair en respectvol in de omgang met onze klanten, concurrenten en andere zakelijke partners

Het is voor ons vanzelfsprekend dat wij ons houden aan alle geldende wetten, rechtsvoorschriften en interne regels.

Wij zijn ons ervan bewust dat wetsovertredingen hoge boetes, strafrechtelijke vervolging, uitsluiting van openbare of onderhandse aanbestedingen, eisen tot schadeloosstelling en imagoschade ten gevolge kunnen hebben.

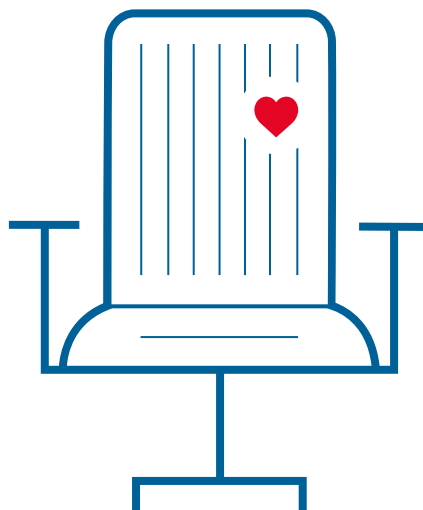
Alle medewerkers die betrokken zijn bij het afsluiten en het ten uitvoer brengen van overeenkomsten met instanties van overheidswege, dienen de plaatselij-

ke wetten en voorschriften die voor dergelijke orders gelden, in acht te nemen en ingeval van twijfel juridisch advies in te winnen. Het lokale management neemt de verantwoordelijkheid hiervoor over.

Het is voor ons bijzonder belangrijk dat de klanten, concurrenten en andere zakelijke partners fair en respectvol worden behandeld. Daarom behandelen we onze zakenpartners en andere relaties zoals we zelf behandeld willen worden.

Vraag: Is eventuele imagoschade voor het bedrijf werkelijk zo erg?

Antwoord: Beslist! Een paar jaar geleden kopte een bekende Duitse krant: „DIXI-toilet stroomt over: Merianplatz-Station afgesloten”. Hoewel een concurrent ervoor verantwoordelijke was dat een metrostation urenlang moest worden afgesloten, had ook TOI TOI & DIXI met de negatieve gevolgen van het incident te maken. Voor een rectificatie moest een advocaat in de arm worden genomen. De krant trok de onjuiste bewering in, maar lezers vergeten niet zo gauw zelfs onjuiste negatieve vette krantenkoppen.



II.

Op de werkplek gaan wij respectvol met elkaar om

Wij gedragen ons ook onderling loyaal en fair. Discriminatie en intimidaties komen bij ons niet voor. Voorbeelden van gedrag dat door ons beslist niet wordt geaccepteerd, zijn pesten op het werk, ongewenste seksuele avances, verbaal geweld, intimidatie en kwetsend gedrag zoals geweld of bedreiging met geweld.

Elke vorm van discriminatie is verboden. Niemand mag bijv. op grond van zijn leeftijd, huidskleur, afkomst, religie of politieke overtuiging, geslacht of seksuele geaardheid of andere beschermingswaardige omstandigheden worden achtergesteld of lastiggevallen.

Durf een dergelijk gedrag open ten opzichte van de veroorzaker, een leidinggevende of uw contactpersoon personeelszaken te uiten. Andere contactpersonen tot wie u zich altijd kunt wenden, vindt u in hoofdstuk VIII.

Vraag: Wat wordt er eigenlijk met discriminatie bedoeld?

Antwoord: Er is sprake van discriminatie als mensen op grond van een feitelijk of vermeend bij een groep of minderheid horen anders dan anderen behandeld worden.



III.

Milieubescherming, gezondheidsbescherming en veiligheid

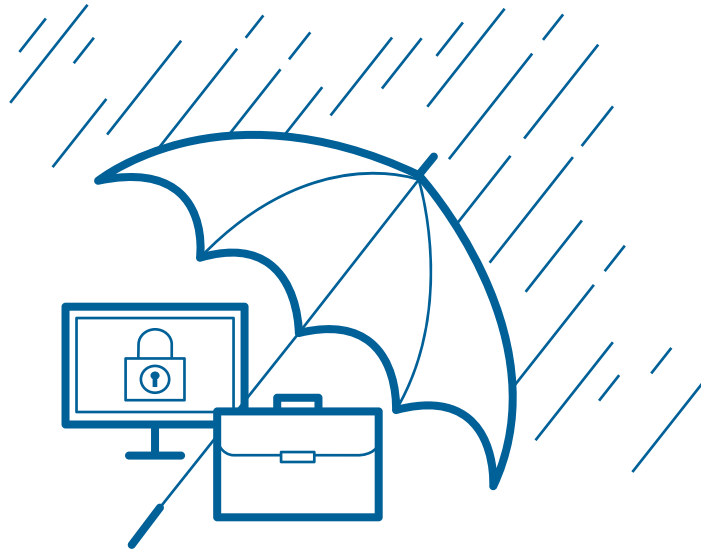
Veiligheid op de werkplek en de veiligheid van onze diensten en producten zijn van het aller grootste belang.

Om die te waarborgen is elke medewerker in zijn werkomgeving medeverantwoordelijk voor de bescherming van mens en milieu. Alle medewerkers dienen te allen tijde de wetten, voorschriften en interne richtlijnen m.b.t. de milieubescherming en de veiligheid van de installaties en arbeidsveiligheid in acht te nemen en er ook voor te zorgen dat hun collega's deze naleven.

Ga met overleg te werk en zorg er beslist voor dat uw eigen en de gezondheid van anderen geen gevaar lopen. Vermijd en verhinder absoluut ongevallen; neem de geldende voorschriften van het wegenverkeersrecht en alle voorschriften op veiligheidsgebied strikt in acht. Milieubelasting dient tot een minimum te worden beperkt en mag de rechtens toelaatbare maat niet overschrijden

Vraag: Wat moet ik bij een voertuigongeval doen?

Antwoord: Beveilig de plaats van het ongeval: doe op de plaats van het ongeval onmiddellijk uw veiligheidsvest aan, plaats een gevarendriehoek, stel de verbandtrommel en eventueel een brandblusser beschikbaar. Neem bij lichamelijk letsel zo snel mogelijk contact op met telefoonnummer 112.



IV.

Onze verantwoordelijkheid ten opzichte van het bedrijf en onze zakelijke partners

Wij gaan met het eigendom van het bedrijf zorgvuldig om en beschermen het tegen verlies en beschadiging.

Wij verstaan onder eigendom van het bedrijf enerzijds ter beschikking gestelde zaken zoals arbeidsmiddelen (voertuigen, kantoorbenodigdheden, IT-uitrusting etc.), anderzijds de in het bedrijf aanwezige vertrouwelijke informatie zoals handels- en bedrijfsgeheimen, medewerker- en klantgegevens.

Vertrouwelijke informatie dient ook vertrouwelijk te worden behandeld. **Wie vertrouwelijke informatie ten eigen voordele gebruikt of aan andere personen onbevoegd toegankelijk maakt, maakt zich strafbaar.**

Vraag: Wat moet ik onder handels- en bedrijfsgeheimen verstaan?

Antwoord: Handelsgeheimen hebben betrekking op het commerciële handelsverkeer (bijv. klanten- en ordergegevens, zakenbrieven, contractdocumenten, balansen, facturen van de toeleveranciers, calculatiedocumenten, bronnen, voorwaarden, marktstrategieën), bedrijfsgeheimen op het gebied van de technische gang van zaken (bijv. constructietekeningen, procedures).

Onze klanten, medewerkers en andere betrokkenen verwachten van ons dat wij zorgvuldig en in overeenstemming met de geldende wetten met de door hen ter beschikking gestelde informatie en persoonsgegevens omgaan. **Vandaar dat wij persoonsgegevens alleen verzamelen, opslaan of verwerken, indien dit voor gedefinieerde, duidelijke en juridisch toegestane doeleinden vereist is.**

De veiligheid van de gegevens en de verwerkingsprocessen ondersteunen wij door desbetreffende technische en organisatorische maatregelen. Elke medewerker dient voor zijn werkterrein relevante privacyregels met de nodige zorgvuldigheid in acht te nemen.

Wij nemen geheimhouding over vertrouwelijke informatie van het bedrijf, onze klanten, medewerkers en andere zakelijke partners in acht. Deze geheimhoudingsplicht geldt met name ook voor de privésfeer en in sociale netwerken.

Vraag: Ik weet niet zeker of ik het begrip “persoonsgegevens” wel goed heb begrepen. Kunt u mij dit nog wat beter uitleggen?

Antwoord: Bij persoonsgegevens gaat het om persoonlijke informatie over een mens die bekend of gemakkelijk te identificeren is. Hierbij kun je denken aan bijv. naam, adres, telefoonnummers, e-mailadressen, geboortedatum, bankgegevens, salaris, beoordelingen of personeelsnummer.



V.

Omkopings- en corruptieverbod deel

Wij dulden geen corruptie en vermijden door transparante processen dat ook maar de indruk van corrupt handelen ontstaat.

Het directe of indirecte aanbieden of verlenen van ontoelaatbare voordelen (omkoping) en het verlangen of aannemen van dergelijke voordelen (omkoopbaarheid) zijn in elke vorm ten strengste verboden. Wij verwachten dat onze medewerkers steekpenningen noch smeergeld noch andere ontoelaatbare voordelen aannemen of aanbieden of zich direct of door derden aan corrupte praktijken of handelingen schuldig maken.

Dit verbod geldt voor elk contact met overheidsinstanties, medewerkers van overheidswege of andere werknemers in de publieke sector (omkoping van ambtsdragers) alsmede in het handelsverkeer met ondernemingen of personen van het particuliere bedrijfsleven (omkoping in het handelsverkeer) in binnen- en buitenland.

Wie het verbod overtreedt, handelt crimineel. Omkoping en omkoopbaarheid zijn strafbaar en leiden bovendien tot het verlies van de werkplek.

Vraag: Wat betekent eigenlijk corruptie?

Antwoord: Corruptie is hetzelfde als omkoping/omkoopbaarheid. Het betekent misbruik van macht ten eigen bate. Een medewerker van een stedelijk afvalverwerkingsbedrijf oefent zijn macht uit, als hij een bestuurder alleen tegen een ongegronde extra betaling het voertuig laat leegmaken.

Vermijd elke schijn van onredelijkheid en ongepastheid. Aanbiedingen, beloftes, giften, uitnodigingen en geschenken zijn niet toegestaan, als zij als een poging zouden kunnen worden opgevat om een ambtsdrager of zakelijke partner te beïnvloeden resp. om te kopen.

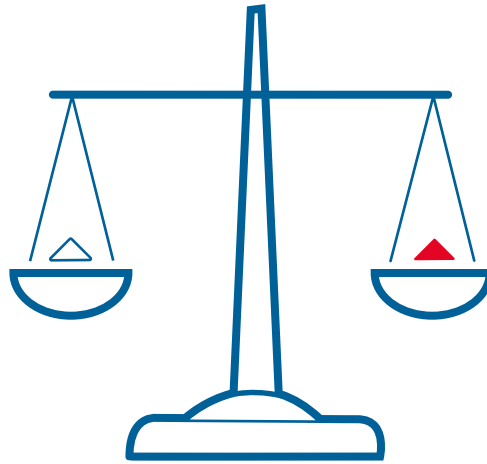
Hiervan uitgezonderd zijn gebruikelijke gelegenhedsgeschenken van geringe waarde (bijv. relatie- of promotiegeschenken) en uitnodigingen voor etentjes en manifestaties binnen redelijke grenzen.

Zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de Compliance Manager van de TOI TOI & DIXI Group zijn aanbiedingen, giften, uitnodigingen of geschenken aan ambtsdragers niet toegestaan.

Meer informatie vindt u in de „Richtlijn voor het omgaan met geschenken en traktaties”.

Vraag: Wie kan als een ambtsdrager worden beschouwd?

Antwoord: Ambtsdragers zijn personen die taken van het openbaar bestuur verrichten, zoals ambtenaren (politieambtenaren, douaniers, belastingambtenaren etc.), rechters, ministers of administratieve medewerkers.



VI.

Faire concurrentie

Faire, onafhankelijke concurrentie is voor ons buitengewoon belangrijk. Als marktleider overtuigen wij door kwaliteit en prestatie en **dulden geen enkele ontoelaatbare concurrentiebeperkende handelingen**, zoals prijsafspraken en marktverdelingen met concurrenten of leveranciers, misbruik van een machtspositie of ontoelaatbare informatie-uitwisseling tussen concurrenten.

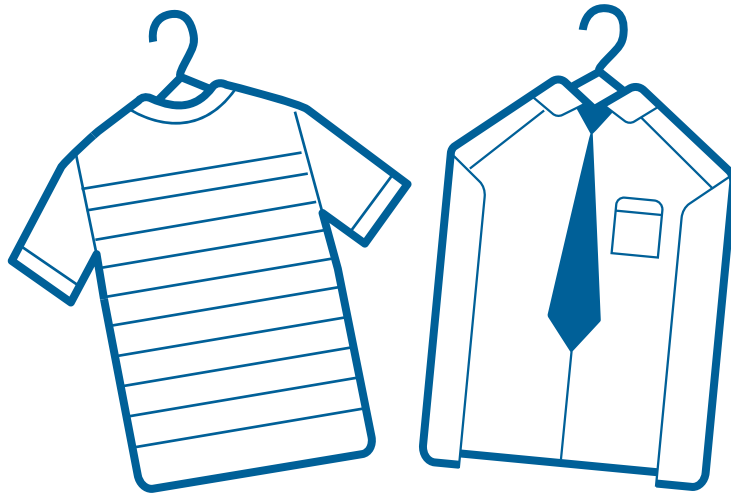
Het onderwerp concurrentierecht is buitengewoon complex. Tevens leiden overtredingen van het mededingings-/kartelrecht tot enorm hoge geldboetes en in sommige landen zelfs tot strafrechtelijke vervolging.

Het lokale management is verantwoordelijk voor het in acht nemen van de lokale mededingingswetten en wetten op de kartelvorming. Wendt u zich bij twijfel tot de Compliance Manager van de TOI TOI & DIXI Group en/of win extern juridisch advies in.

Meer informatie vindt u in de „Richtlijn voor het mededingings- en kartelrecht“.

Vraag: Een kennis van mij werkt bij een concurrent. Hij probeert steeds weer met mij over onze prijsvorming te spreken. Mag ik die met hem bespreken?

Antwoord: Nee. Zelfs de uitwisseling van prijsinformatie kan als een poging worden opgevat om prijzen af te spreken en is niet geoorloofd.



VII.

Wij scheiden particuliere van zakelijke belangen

Wij verwachten van onze medewerkers dat zij loyaal aan het bedrijf zijn. Ons zakelijk succes komt alle medewerkers ten goede. Zakelijk succes is echter alleen maar mogelijk, als alle medewerkers in het belang van het bedrijf handelen en hun particuliere belangen niet op die van het bedrijf voor laten gaan.

Vandaar dat wij onze medewerkers dringend verzoeken om situaties te vermijden waarin persoonlijke belangen, ook slechts ogenschijnlijk, met de belangen van de TOI TOI & DIXI Group conflicteren. **Zakelijke beslissingen mogen niet door persoonlijke belangen en betrekkingen worden geleid.** Zakelijke

betrekkingen mogen uitsluitend volgens objectieve criteria worden aangeknoopt of onderhouden.

Niet elk belangenconflict is een probleem. Het is onze wens dat zakelijke beslissingen objectief en fair worden genomen. Hiervoor is het noodzakelijk dat met eventuele belangenconflicten transparant wordt omgegaan en dat deze worden meegedeeld. Dat betreft ook reeds bestaande eventuele belangenconflicten. Neem hiervoor contact op met uw direct leidinggevende. Andere contactpersonen tot wie u zich altijd kunt wenden, vindt u in hoofdstuk VIII.

Vraag: Hoe kunnen belangenconflicten ontstaan?

Antwoord: Belangenconflicten ontstaan bijv. uit 1. nevenactiviteiten, 2. participatie in concurrenten, zakelijke partners en andere ondernemingen, 3. transacties met familieleden of andere verbonden personen resp. (personeels)besluiten met betrekking tot hen.

Vraag: Wie zijn familieleden of andere verbonden personen?

Antwoord: Voorbeelden zijn 1. echtgeno(o)t(e), 2. partner/samenlevingsverband, 3. ouders, schoonouders, stiefouders, 4. kinderen, schoonzoons/-dochters, stiefkinderen, 5. broers en zussen, halfbroers en -zussen, stiefbroers en -zussen, 6. vrienden, goede bekenden, 7. andere personen waarmee een nauw persoonlijke of economische relatie bestaat.



VIII.

Zaken open ter sprake brengen

Als u denkt dat er in uw werkomgeving iets niet goed loopt, dan moet u dat open ter sprake brengen. Fouten worden overal gemaakt. Als ze worden gemaakt, dan is het uw taak om aan de correctie ervan bij te dragen.

Als u denkt dat een handeling of gedrag indruist tegen deze gedragscode, interne richtlijnen, rechtsvoorschriften of de wet, dan bent u verplicht om dit te melden.

Niemand hoeft nadelen te vrezen, als hij te goeder trouw wijst op wangedrag, ook dan niet als blijkt dat hij zich vergist. Bewust valse verdachtmakingen dienen achterwege te blijven. Deze hebben namelijk voor de aanstichter wel consequenties.

Tips kunnen ook anoniem worden gegeven. Alle binnekomende tips worden vertrouwelijk en met de vereiste zorgvuldigheid behandeld. Met alle tips wordt rekening gehouden en er worden, indien noodzakelijk, gepaste maatregelen genomen. Als u dat wilt, krijgt u feedback op uw tip.

Overtreding van de in de gedragscode beschreven regels, interne richtlijnen of de wet kan ernstige gevolgen voor het bedrijf of de medewerkers hebben. Help mee om overtredingen te voorkomen of deze te onthullen

Er zijn verschillende manieren om uw verzoek ter sprake te brengen:

Neem contact op met

- uw leidinggevende of afdelingsleider;
- uw contactpersoon personeelszaken;
- uw plaatselijke Compliance-contactpersoon;
- de Compliance Manager van de TOI TOI & DIXI Group;
- onze externe instantie Let us know! Meldingssysteem dat u rondom de klok online of telefonisch ter beschikking staat:

Online invoeren:

<https://www.bkms-system.net/ttd/let-us-know>

Compliance-Hotline

Europa +49 2102 9538001

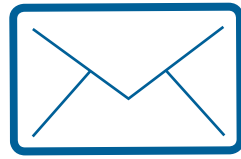
USA +1 404 8239020

Azië +852 800931713

Als u gebruik maakt van het online invoeren of van de telefonische Compliance-hotline dan hebt u, als u dat wenst, de mogelijkheid om uw verzoek volledig anoniem te uiten.

Vraag: Toch ben ik bang dat daaruit nadelen voor mij voortvloeien. Hoe weet ik zeker dat mijn tip anoniem blijft?

Antwoord: U kunt bijv. een fantasie e-mailadres aanmaken en met compliance@toitoidixi.com contact opnemen. Bovendien kunt u telefonisch of online gebruik maken van onze externe instantie Let us know!



IX.

Contactpersoon

Hebt u vragen over de inhoud van de gedragscode, wettelijke eisen of concrete feiten, neem dan contact op met uw lokale Compliance-contactpersoon of de Compliance Manager van de TOI TOI & DIXI Group

Katja Schützeberg

**E-mail: katja.schuetzeberg@toitoidixi.com
of compliance@toitoidixi.com**

Telefoon: +49 2102 852 128

Vraag: Wat moet ik doen als een vraag niet in de gedragscode wordt behandeld?

Antwoord: De gedragscode kan natuurlijk niet alle vragen en situaties behandelen die in het dagelijkse handelsverkeer voorkomen. Neem bij vragen contact op met uw leidinggevende, uw lokale Compliance- contactpersoon of met de Compliance Manager van de TOI TOI & DIXI Group.

