

**MCB** International

## **CODE OF CONDUCT**

# INLEIDING

MCB<sup>1</sup> heeft de waarden verantwoordelijkheid en eerlijkheid hoog in het vaandel staan. Niet voor niets hebben wij “betrouwbaar” als een van de kernwaarden van onze onderneming benoemd. Onze betrouwbaarheid en het vertrouwen dat onze klanten, leveranciers, collega’s, aandeelhouders en andere partijen in de MCB Group hebben, wordt grotendeels bepaald door het gedrag van onze individuele medewerkers, in alle lagen van de organisatie.

MCB staat voor een integere manier van zaken doen. Daarnaast hechten wij er bijzonder veel waarde aan dat wij op een duidelijke en respectvolle manier als collega’s met elkaar omgaan. In deze Code of Conduct leggen wij vast welk gedrag wij wel en juist niet vinden passen bij onze belangrijke kernwaarde van betrouwbaarheid en hoe MCB-ers zich in dit verband dienen op te stellen. Hiermee weten medewerkers wat zij van MCB en van elkaar mogen verwachten en zetten wij onze bestaande cultuur van eerlijkheid en respect voor elkaar en onze omgeving voort. Daarnaast maken wij met deze Code of Conduct duidelijk wat klanten, leveranciers en andere partijen waarmee wij bij het uitvoeren van onze werkzaamheden in aanraking komen van MCB mogen verwachten. Maar tegelijk geven wij hiermee ook aan wat wij van onze klanten en leveranciers verlangen, zoals bijvoorbeeld op het gebied van mensenrechten, anti-corruptie of het klimaat.

De basis voor het vertrouwen van medewerkers, klanten, leveranciers en andere stakeholders in MCB is gelegen in het naleven van de wetgeving. Dit is immers de codificatie van de normen en waarden van onze samenleving. Onze verantwoordelijkheid gaat echter verder dan alleen het naleven van de wet. Wij dragen ook ons steentje bij aan een betere wereld en nemen onze maatschappelijke verantwoordelijkheid. In deze gedragsregels leggen wij uit hoe wij dit willen realiseren.

Deze gedragsregels zijn van toepassing op alle medewerkers van de ondernemingen uit de MCB Group, maar wij verwachten daarnaast ook van andere personen die ten behoeve van onze organisatie werkzaam zijn zoals stagiaires, uitzendkrachten en ZZP-ers, dat zij conform deze gedragsregels zullen handelen. MCB geeft met deze Code of Conduct aan iedere medewerker een leidraad die hem<sup>2</sup> bij zijn eigen handelingen moet ondersteunen om op integere wijze en in het belang van de onderneming te handelen. Deze eigen verantwoordelijkheid is zowel een recht als een plicht. Iedere afzonderlijke medewerker is er binnen zijn werkgebied verantwoordelijk voor dat zijn gedrag altijd voldoet aan de in deze Gedragscode beschreven regels.

---

<sup>1</sup> Onder MCB dient in het kader van deze Code of Conduct te worden verstaan de MCB Group en alle daartoe behorende ondernemingen.

<sup>2</sup> Omwille van de leesbaarheid van de tekst wordt ervoor gekozen om overal waar beide geslachten kunnen worden bedoeld, de mannelijke vorm te vermelden, tenzij uitdrukkelijk anders vermeld.

## HOE DOEN WIJ ZAKEN?

MCB staat voor een eerlijke en verantwoorde manier van ondernemen. Onze klanten, leveranciers en andere partners verwachten niet alleen kwaliteit van de door ons geleverde producten en van onze dienstverlening, maar verwachten in de samenwerking bovendien een hoge mate van professionaliteit en volstrekte integriteit. Daarom staan correctheid, eerlijkheid en transparantie hoog in het vaandel bij elke vorm zakelijke communicatie en bij alle contractuele relaties die wij aangaan.

### Naleven van wetgeving

De basis van het integer handelen is gelegen in het naleven van de wetgeving van het land waarin zaken worden gedaan. De toepasselijke wetgeving zal door MCB, haar management en haar medewerkers zonder enige uitzondering worden nageleefd. Bij twijfel of een bepaalde situatie voldoet aan de eisen van de wet dient altijd contact te worden opgenomen met het hogere management, danwel met de afdeling Corporate Legal van de MCB Group. Als de lokale wet- en regelgeving van het land waarin men zaken doet in strijd is met de wetgeving van het land waarin de MCB-onderneming is gevestigd, met de inhoud van deze Code of Conduct of met de algemeen aanvaarde normen en waarden, is overleg met het hogere management altijd noodzakelijk. Als wordt geconstateerd dat een zakenpartner van MCB bewust de wet overtreedt, of een substantiële gedragsregel van MCB of diens belangrijke cliënten schendt, zal de relatie met de betreffende partij tijdelijk bevroren worden en zal door het hogere MCB-management worden beoordeeld of dit tot een beëindiging van de relatie dient te leiden. Internationale sancties die door de Veiligheidsraad van de Verenigde Naties of de Europese Unie zijn opgelegd en die de handel met bepaalde landen, gebieden of partijen verbieden of beperken, zullen altijd worden nageleefd.

### Eerlijke concurrentie

MCB onderschrijft de regels voor het beschermen van een vrije markt en open concurrentie. Wij houden ons dan ook aan de regels voor de eerlijke concurrentie en ondersteunen alle onderzoeken in het kader van de handhaving van naleving van het mededingingsrecht. Iedere individuele medewerker is verplicht zich aan de mededingingswetgeving te houden en wordt periodiek geïnformeerd door de afdeling Corporate Legal om de kennis hieromtrent op peil te houden. Het is in geen enkel geval toegestaan om afspraken met concurrenten te maken, in welke vorm dan ook, die een ongeoorloofde belemmering van de concurrentie tot doel hebben of tot gevolg hebben. Hierbij kan worden gedacht aan gebieds- of klantenverdelingen en het maken van prijsafspraken met concurrenten, leveranciers of andere partijen in de keten. Het delen van informatie betreffende prijzen, leveringsrelaties, condities, capaciteiten, marktaandeel, marges, kosten of specifieke klantinformatie is niet toegestaan indien het delen van deze informatie kan bijdragen aan het beperken van de concurrentie. In situaties waarin MCB of één van haar bedrijven een sterke marktpositie heeft, zal deze niet in strijd met het recht misbruikt worden. Alle beoogde overeenkomsten en formele schriftelijke correspondentie met concurrenten moeten vooraf ter controle en goedkeuring voorgelegd worden aan de afdeling Corporate Legal van de MCB Group. In geval van contact met concurrenten dient te allen tijde het daartoe bestemde protocol "*Richtlijnen voor relaties met concurrenten*" te worden gevolgd. Bij het maken van bijzondere afspraken met klanten of leveranciers, bijvoorbeeld over exclusiviteit, dient met Corporate Legal te worden overlegd of hierbij geen ongeoorloofde beperking van de concurrentie aan de orde is.

### Corruptie en omkoping

MCB en haar medewerkers werken in geen enkel geval mee aan enige vorm van corruptie of omkoping. Wij aanvaarden en betalen geen steekpenningen, wij bieden ze niet aan en vragen er niet om. Medewerkers dienen zich er van te verzekeren dat de door MCB verrichte betalingen, direct of indirect, nu of later, die verband houden met een order of opdracht van een zakenpartner, alleen aan de onderneming van de partner ten goede zullen komen en niet aan een privépersoon, een andere onderneming of organisatie. Het hogere MCB-management dient te worden geraadpleegd wanneer er twijfel bestaat over de legitimiteit van een voorgestelde betaling of te verlenen substantiële dienst aan een individueel manager of medewerker van een zakenpartner, of een door hem

aangewezen derde. De betalingsbewijzen van alle uitgaven die gedaan zijn om een order binnen te halen dienen te worden bewaard. MCB kiest voor betrouwbare zakenpartners, zowel waar het klanten, leveranciers, onderaannemers, agenten, vertegenwoordigers en mogelijke joint venture partners betreft. Betrouwbaar betekent in dit verband dat de betreffende onderneming een solide financiële voorgeschiedenis heeft en een bewezen gezonde manier van ondernemen hanteert. Alle materiële afspraken, overeenkomsten en contracten dienen op schrift te worden vastgelegd. Een ontoelaatbare begunstiging of belemmering van leveranciers is principieel verboden. Bij de keuze van haar partners eist MCB dat ook de partners de waarden uit deze richtlijn in acht nemen, waarbij een overtreding door een partner gevolgen kan hebben voor de voortzetting van de samenwerking.

### **Het aanbieden van gunsten en giften**

MCB heeft vertrouwen in de kwaliteit van de door haar geleverde producten en verrichte diensten, en in de professionaliteit van haar medewerkers. Daarom zijn alle overeenkomsten of bijkomende afspraken die betrekking hebben op het direct of indirect verlenen van gunsten ten voordele van individuele personen of organisaties in verband met de bemiddeling, het verschaffen, toestaan, leveren, afhandelen of betalen van opdrachten verboden. Dit betreft in het bijzonder alle overeenkomsten met zakenpartners, hun medewerkers en overige derden. Dergelijke ontoelaatbare gunsten kunnen bestaan uit geldelijke of materiële schenkingen. Het verlenen van gunsten aan een persoon wordt ook onacceptabel geacht wanneer deze gunst slechts indirect aan een persoon wordt verleend. Het aanbieden van geschenken en uitnodigingen is slechts toegestaan indien zij zo berekend zijn dat zij op grond van hun waarde, financiële karakter of in ieder ander opzicht de handelingen of beslissingen van de ontvanger niet ontoelaatbaar beïnvloeden of de ontvanger ervan afhankelijk maken. In geval van het aanbieden van een gelegenheidsgeschenk dient een waarde van €50,- als uitgangspunt te worden genomen. Bij het uitnodigen voor evenementen moet er op gelet worden dat het een evenement betreft waarvan het bezoeken in deze branche door zakelijke relaties als gebruikelijk kan worden beschouwd. Geschenken in geld zijn in ieder geval verboden. Vergoedingen in de vorm van provisies of dergelijke die aan derden, in het bijzonder vertegenwoordigers, makelaars, adviseurs of andere bemiddelaars betaald worden, moeten in een redelijke en aantoonbare verhouding staan tot hun activiteit en worden altijd contractueel vastgelegd. De hoogte van deze vergoedingen moet zodanig berekend worden dat er geen enkele sprake kan zijn van het omzeilen van de bovenstaande regelingen.

### **Het aanvaarden van gunsten en giften**

Het aannemen door individuele MCB-medewerkers van geschenken van zakenpartners of het aanvaarden van uitnodigen voor evenementen is in beperkte mate gebruikelijk in de wereld waarin wij opereren. We zijn ons er echter van bewust dat hiermee de goede naam van MCB kan worden beschadigd indien hiermee niet op passende wijze wordt omgegaan. Omwille van onze reputatie en het voorkomen van ongewenste belangenconflicten is het voor medewerkers uit alle lagen van de MCB-organisatie dan ook niet toegestaan om op de persoon gerichte gunsten, giften, dienstverleningen of ongepaste uitnodigingen te aanvaarden, noch voor zichzelf noch voor personen of instellingen in hun directe omgeving. Hierbij wordt een uitzondering gemaakt voor gelegenheidsgeschenken van geringe waarde, waarbij een grens van maximaal €50,- wordt gehanteerd. Het aannemen van een geschenk in de vorm van een geldelijke betaling is in geen enkel geval toegestaan. Voor wat betreft het aanvaarden van een uitnodiging van een evenement wordt als uitgangspunt gehanteerd dat het moet gaan om een evenement, waarvan het gebruikelijk is in onze markt dat dit door zakelijke relaties wordt bijgewoond. Indien het een evenement betreft waarvan het bezoeken in de zakelijke sfeer niet zondermeer als gebruikelijk kan worden beschouwd, zoals bijvoorbeeld bij een buitenlandse reis, dient er een individuele beoordeling plaats te vinden of het aanvaarden van de uitnodiging in de gegeven omstandigheden als passend gezien moet worden. Alvorens een dergelijke uitnodiging te accepteren, dient altijd toestemming van de leidinggevende te worden verkregen. Het uitgangspunt bij het aannemen van gunsten of giften is dat de waarde hiervan niet uitgaat boven een algemeen geaccepteerd niveau. Wanneer er een geschenk of gunst wordt aangeboden die niet past in de hierboven genoemde uitgangspunten, zal het aanbod wor-

den afgewezen onder verwijzing naar het beleid van de MCB Group. Bij twijfel over de wijze waarop een in de praktijk ontvangen aanbod moet worden geïnterpreteerd, dient de direct leidinggevende te worden geraadpleegd.

### **Belangenverstrengeling**

Voor MCB is het van groot belang dat haar medewerkers niet in belangen- of loyaliteitsconflicten komen bij de uitvoering van hun werkzaamheden. Zulke conflicten kunnen bijvoorbeeld ontstaan bij zakelijke transacties tussen een MCB-onderneming en individuele medewerkers, hun familieleden, personen uit hun naaste omgeving of ondernemingen danwel instanties waarmee medewerkers persoonlijke banden mee of belangen bij hebben. Bovendien kan bij een dergelijke belangenverstrengeling de reputatie van de MCB Group worden beschadigd. Indien het voornemen bestaat van een medewerker van MCB om een opdracht te gunnen aan een persoon of partij waarmee hij een persoonlijke relatie onderhoudt, zal dit voornemen door het Directie Team van de MCB Group op objectieve wijze moeten worden beoordeeld en goedgekeurd, alvorens er tot de betreffende zakelijke transactie wordt overgegaan. Er dient in dat geval altijd een redelijke verhouding te bestaan tussen de ondersteuning door MCB en de overeengekomen tegenprestatie. Het voorgaande is tevens aan de orde in geval van het doen van een donatie aan een instelling of organisatie of het aangaan van een sponsorrelatie. Betalingen op particuliere rekeningen worden in dit verband nimmer gedaan. Het verrichten van nevenwerkzaamheden door een medewerker is alleen met toestemming van MCB toegestaan, waarbij een medewerker zich te allen tijde dient te onthouden van handelingen die tot belangenverstrengeling kunnen leiden.

### **UN Global Compact**

MCB hecht veel waarde aan het maatschappelijk verantwoord ondernemen. MCB onderschrijft dan ook de beginselen van de UN Global Compact. Wij passen deze niet alleen zelf toe in onze bedrijfsvoering, maar wij verwachten tevens van onze leveranciers, klanten en andere partners dat zij deze beginselen zullen naleven.

#### Mensenrechten

Principe 1: Bedrijven moeten de internationale bepalingen op het gebied van mensenrechten ondersteunen en respecteren.

Principe 2: Bedrijven moeten zich ervan verzekeren dat ze niet medeplichtig zijn aan schendingen van de mensenrechten.

#### Arbeidsrechten

Principe 3: Bedrijven moeten de vrijheid van vereniging in stand houden en het recht op collectieve onderhandelingen erkennen.

Principe 4: Bedrijven moeten alle vormen van gedwongen arbeid elimineren.

Principe 5: Bedrijven moeten elke vorm van kinderarbeid uitroeien.

Principe 6: Elke discriminatie op het gebied van tewerkstelling of beroep moet geëlimineerd worden.

#### Milieu

Principe 7: Bedrijven moeten uitdagingen op milieugebied met voorzorg benaderen.

Principe 8: Bedrijven moeten initiatieven nemen om meer verantwoordelijkheidszin in milieuzaken te bevorderen.

Principe 9: Bedrijven moeten de ontwikkeling en verspreiding van milieuvriendelijke technologieën aanmoedigen.

#### Anti-corruptie

Principe 10: Bedrijven moeten corruptie, chantage en omkooppraktijken in al hun vormen bestrijden.

## **HOE GAAN WIJ MET ELKAAR OM?**

Een succesvolle toekomst van MCB is in belangrijke mate afhankelijk van haar medewerkers, in alle bedrijven uit de groep en in alle lagen van de organisatie. De kernwaarde “betrouwbaar” geldt niet alleen voor de onderneming in zijn geheel, maar ook voor haar medewerkers. Wij zijn eerlijk en duidelijk, niet alleen naar de buitenwereld toe, maar ook zeker in de relatie van MCB-collega’s onderling. Wij nemen daarbij verantwoordelijkheid voor ons gedrag en spreken elkaar daar waar nodig met respect aan op elkaars gedrag.

### **Gelijke behandeling en tolerantie**

MCB staat voor gelijke behandeling van haar medewerkers. Wij discrimineren op geen enkele manier. Of het nu gaat om verschillende nationaliteiten, culturen, etnische afkomst, ras, geslacht, leeftijd, seksuele geaardheid, een lichamelijke of geestelijke beperking, politieke overtuiging, geloofs- overtuiging of anderszins: wij aanvaarden niet dat medewerkers worden benadeeld of achtergesteld. Wij behandelen elkaar - collega’s onderling, ondergeschikten en leidinggevenden – altijd met respect. MCB tolereert geen enkele vorm van geweld, intimidatie, ongewenste intimiteiten of pesten op de werkvloer.

### **Veiligheid en gezondheid**

MCB stelt de veiligheid en gezondheid van haar medewerkers te allen tijde voorop. Alle werkzaamheden moeten op een veilige en verantwoorde wijze worden uitgevoerd. MCB doet haar uiterste best om letsel en uitval door ziekte of ongevallen te voorkomen en probeert het bewustzijn en de kennis over veilig werken bij haar medewerkers zoveel als mogelijk te vergroten. MCB en haar medewerkers zijn altijd alert op veiligheid op en rond de werkplek en handelen op adequate wijze wanneer in een werksituatie op veiligheidsrisico’s wordt gestuit. Wij werken altijd in overeenstemming met de verstrekte veiligheidsinstructies en leggen het werk onmiddellijk stil als er zich een situatie voordoet, waardoor het niet langer veilig is voor de medewerker of zijn collega’s om door te werken. Medewerkers gebruiken altijd de voorgeschreven persoonlijke beschermingsuitrusting en –hulpmiddelen in situaties waarin dit is voorgeschreven. Contractors zullen door MCB ten allen tijde in kennis worden gesteld van de door MCB gestelde veiligheidsregels, waarna wij van contractors eisen dat zij de veiligheidsnormen van MCB onverkort naleven.

### **Alcohol- en drugsmisbruik**

Het gebruik van alcohol tijdens werktijd wordt door MCB niet geaccepteerd, behoudens in beperkte mate in geval van door MCB georganiseerde evenementen zoals bijvoorbeeld een borrel in het kader van een klantenbijeenkomst of een kerstviering. Het gebruik van drugs tijdens werktijd wordt in geen enkel geval toegestaan. Indien alcohol- of drugsgebruik door een medewerker buiten werktijden plaatsvindt, is het de verantwoordelijkheid van de medewerker om ervoor zorg te dragen dat de effecten van dit gebruik op geen enkele wijze veiligheids- of gezondheidsincidenten met zich mee kunnen brengen of de kwaliteit van zijn werkzaamheden negatief kan beïnvloeden. Indien wordt geconstateerd dat een medewerker bij aanvang of ten tijde van zijn werkzaamheden onder invloed van alcohol of drugs verkeert, danwel er op andere wijze in strijd met het bovenstaande wordt gehandeld, zal door MCB disciplinair worden opgetreden. In dit verband wordt bovendien verwezen naar het uitvoerige alcohol- en drugsbeleid zoals vastgelegd in het personeelshandboek of protocol van de betreffende MCB-vestiging.

### **Rapportages en verantwoording**

MCB en haar medewerkers zien toe op een zorgvuldige en tijdige verslaglegging op zowel het financiële, administratieve, operationele als commerciële vlak. Aan controllers, auditors en externe accountants van MCB dient volledige medewerking verleend te worden, zowel waar het de reguliere verslaglegging als ad hoc-onderzoeken betreft. Indien er redenen bestaan waarom over bepaalde zaken niet helder schriftelijk gerapporteerd kan worden, bijvoorbeeld ten gevolge van het verlies van digitale gegevens of vernietiging van documenten, dient het hogere management van MCB hierover op een andere wijze in volledige openheid te worden ingelicht. Medewerkers zijn zowel bij interne als externe rapportage verplicht tot het verstrekken van volledige en waarheidsgetrouwe

informatie. Manipulatie of het achterhouden van gegevens zal door MCB in dit verband niet worden getolereerd.

### **Geheimhouding**

Informatie over onze onderneming is van grote waarde voor MCB. Wij hebben er dan ook nadrukkelijk belang bij dat met deze bedrijfsinformatie op een zorgvuldige wijze door medewerkers wordt omgegaan en deze niet in verkeerde handen terecht komt. Hierbij kan worden gedacht aan gevoelige informatie zoals klantgegevens, financiële resultaten, overeenkomsten, businessplannen, informatie over mogelijke acquisities, de bedrijfsstrategie, et cetera. Wij verwachten van medewerkers dat zij gegevens waarvan zij in alle redelijkheid behoren te weten dat deze gevoelig van aard zijn, zo lang deze niet reeds door MCB openbaar zijn gemaakt, vertrouwelijk zullen behandelen en deze in geen enkel geval zonder toestemming van de Directie van MCB aan derden zullen verstrekken.

### **Privacy**

MCB hecht veel waarde aan het beschermen van de privacy van haar medewerkers. Wij behandelen de persoonsgegevens van onze medewerkers dan ook altijd conform de eisen die de wetgeving in de verschillende landen waarin wij zijn gevestigd daaraan stelt en legt deze verplichting eveneens op aan partijen die betrokken zijn bij de verwerking van deze persoonsgegevens.

### **Bedrijfseigendommen**

Om de werkzaamheden op een effectieve en efficiënte manier te kunnen uitoefenen, stelt MCB verschillende bedrijfsmiddelen aan haar medewerkers ter beschikking. Hierbij kan worden gedacht aan bedrijfswagens, technische hulpmiddelen, telefoons, computers, leaseauto's, et cetera. Met deze bedrijfseigendommen dient door de medewerkers op zorgvuldige wijze te worden omgegaan en deze mogen enkel worden gebruikt voor werkgerelateerde doeleinden, tenzij het particuliere gebruik uitdrukkelijk wordt toegestaan. Schade, verlies, diefstal en verspilling worden hierbij zoveel als mogelijk voorkomen. Hierbij wordt verwezen naar de reglementen die op het gebruik van verschillende specifieke bedrijfseigendommen van toepassing zijn en die in het personeelshandboek of protocol van de betreffende MCB-vestiging zijn vastgelegd.

### **Voorbeeldgedrag**

De gedragsregels uit deze Code of Conduct zijn op alle medewerkers van de MCB Group van toepassing, maar voor het management is een bijzondere voorbeeldfunctie weggelegd. Zij fungeren immers als rolmodel, hun gedrag is toonaangevend voor de wijze waarop wij zaken doen en de manier waarop wij met elkaar omgaan. Van onze leidinggevende eisen wij dan ook niet alleen dat zij de gedragsregels zelf naleven, maar van hen wordt tevens verwacht dat zij de regels met hun medewerkers bespreken, een correcte naleving van de regels door hun medewerkers stimuleren en medewerkers aanspreken indien in strijd met deze Code of Conduct wordt gehandeld.

### **Aanvullende gedragsregels**

Voor aanvullende gedragsregels, bijvoorbeeld ten aanzien van communicatie, het rookbeleid en tijdregistratie wordt verwezen naar de inhoud van de desbetreffende protocollen, richtlijnen en personeelshandboeken van de verschillende MCB-bedrijven en -vestigingen.

## TOEPASSING CODE OF CONDUCT

De in dit document vastgelegde gedragscode is van toepassing op alle medewerkers van de verschillende bedrijven in de MCB Group. Uiteraard kunnen zich specifieke situaties voordoen die niet in deze Code of Conduct zijn vastgelegd, maar die zich wel op het grensvlak van integriteit bevinden. Wij doen dan ook een beroep op het gezond verstand en inlevingsvermogen van onze medewerkers om op een passende wijze te reageren. In geval van twijfel over een dergelijke situatie, of over de manier waarop deze gedragscode in de praktijk toegepast dient te worden, kan advies worden ingewonnen bij de direct leidinggevende of bij de afdeling Corporate Legal van MCB International. Ook een leidinggevende die door een medewerker op een integriteitskwestie is gewezen, kan desgewenst bij Corporate Legal terecht voor advies.

Als een medewerker een situatie tegenkomt waarbij de inhoud van deze gedragscode wordt overtreden, of op een andere wijze niet integer wordt gehandeld, kan hij dit bij zijn leidinggevende of bij de afdeling Corporate Legal melden. Indien er voor de betreffende medewerker redenen bestaan om de misstand niet bij zijn leidinggevende of Corporate Legal neer te leggen, kan gebruik gemaakt worden van de Klokkeluidersregeling van MCB. Hierbij kan melding worden gemaakt van geconstateerde of vermeende misstanden, waarna de melding door een vertrouwenspersoon op discrete wijze zal worden behandeld.

Omdat MCB integriteit hoog in het vaandel heeft staan, vinden wij het belangrijk dat de regels uit deze gedragscode ook daadwerkelijk in de dagelijkse praktijk worden nageleefd. Dat betekent dat wij de inhoud van deze Code of Conduct actief bij onze medewerkers onder de aandacht zullen brengen, en dit ook in de toekomst zullen blijven doen. Als geconstateerd moet worden dat individuele medewerkers zich ondanks de bekendheid met deze regels niet aan deze gedragscode houden, zal door MCB sanctionerend worden opgetreden en kan dit passende arbeidsrechtelijke maatregelen voor de medewerker tot gevolg hebben, in het ergste geval een beëindiging van de dienstbetrekking. MCB vertrouwt echter op volledige medewerking van haar medewerkers.

Bij vragen over de inhoud of de toepassing van deze Code of Conduct kan contact worden genomen met de General Counsel & Corporate Secretary van MCB International B.V., per e-mail op [legal@mcb.nl](mailto:legal@mcb.nl).