



Ondernemen met oog voor elkaar

Wat we belangrijk vinden en wat we van elkaar mogen verwachten

uitgave 2022

Sharing
a healthy
future



RIJK ZWAAN

Ondernemen met oog voor elkaar

Wat we belangrijk vinden en wat we van elkaar mogen verwachten



Ons commitment

“We hadden een droom.” Die woorden slaan terug op de periode rond 1990, toen de toenmalige directie van Rijk Zwaan – Anton van Doornmalen, Maarten Zwaan en Ben Tax – het bedrijf kocht van de toenmalige aandeelhouders. Hun doel: Rijk Zwaan weer omvormen tot een familiebedrijf waar mensen centraal staan. Waar winst maken geen doel op zich is, maar een middel om dat doel te bereiken.

Ook nu is dat nog steeds het uitgangspunt van Rijk Zwaan. Onze droom is springlevend. Iedere dag opnieuw werken we met elkaar aan onze gezamenlijke doelen. Dat is in de eerste plaats dat we onze medewerkers een duurzame, prettige baan willen bieden, met goede arbeidsvoorwaarden. Ons beleid is daarop ingericht. We vinden het belangrijk dat iedereen met plezier naar zijn werk gaat en dat we elkaar eerlijk en respectvol behandelen.

Maar het gaat verder dan dat. Als groente-veredelingsbedrijf spelen we een belangrijke rol in de wereldvoedselvoorziening. Honderden miljoenen mensen eten dagelijks groenten die voortkomen uit de groentezaden die wij leveren.

Die wetenschap legt een grote verantwoordelijkheid op onze schouders. Om door te gaan met waar we goed in zijn: innovatieve groenterassen ontwikkelen met toegevoegde waarde voor telers, ketenpartners en consumenten.

Dat doen we op een manier die past bij onze bedrijfscultuur. In 1990 hebben we daarvoor de basis gelegd in het zogenoemde drieluik. De volledige tekst daarvan is opgenomen op de volgende pagina's. Kernwoorden daarin zijn eerlijkheid, respect en motivatie. Vanuit deze basis willen we het goede doen: voor elkaar, voor en met de mensen om ons heen, en voor de wereld waarin we leven. Onze uitgangspunten gelden wereldwijd.

Deze gedragscode geeft richting aan ons handelen, voortbordurend op het drieluik. De gedragscode is geen blauwdruk of handelingsplan dat rechtstreeks toepasbaar is in iedere situatie. Iedere context is uniek. In iedere situatie handelen we integer en zorgvuldig, met oog voor de ander. Dat is de diepste kern van ons motto *Sharing a healthy future*.

Directie Rijk Zwaan

“We hadden een droom. Een droom om een bedrijf te maken, een gemeenschap van mensen met een gemeenschappelijk doel. Dat kan naar onze overtuiging alleen als de omgeving waarin dagelijks gewerkt wordt, aangenaam is. Dat je gewoon jezelf bent, en dat er ruimte is om jezelf te kunnen zijn.”

Ik denk dat dat heel belangrijk is, dat je niet van 9 tot 5 een masker hoeft op te zetten; dat alle medewerkers, van jong tot oud, zich identificeren met Rijk Zwaan en kunnen zeggen:

‘Wij zijn Rijk Zwaan!’”

Ben Tax,
Kees Reinink en
Marco van Leeuwen

Onze bedrijfscultuur

Rijk Zwaan stelt zich primair tot doel haar medewerkers een duurzame en prettige baan met goede arbeidsvoorwaarden te bieden.

Deze doelstelling kan uitsluitend worden gerealiseerd als Rijk Zwaan voldoende winst behaalt, om zo de continuïteit te waarborgen. De winst kan aangewend worden voor de financiering van de investeringen en het bewerkstelligen van voldoende niveau van het eigen vermogen. In het kader van onze primaire doelstelling en om de kans op het behalen van voldoende winst te verhogen, hebben wij onze bedrijfscultuur nader geformuleerd. De bedrijfscultuur is het geheel van basisregels en belangrijke gebruiken die in een bedrijf gelden.

Onze bedrijfscultuur kan in de volgende punten worden samengevat:

- 1** Hoge motivatie en nauwe betrokkenheid van de medewerkers.
- 2** Sterke teamgeest onder de medewerkers, gericht op het belang van Rijk Zwaan.
- 3** Gericht op het leveren van topkwaliteit en topservice aan onze klanten, die wij als partners beschouwen.
- 4** Hoogstaande zakelijke ethiek.



- 5** Binnen Rijk Zwaan wordt de onderlinge omgang gebaseerd op de volgende uitgangspunten:
 - Alles dat aan elkaar gezegd of geschreven wordt, berust altijd op de waarheid, zodat de besluitvorming op de juiste basis kan plaatsvinden.
 - Vriendelijke, open en duidelijke communicatie.
 - Respect voor elkaars mening en ideeën.
 - Inachtneming van hoogstaande morele waarden en normen.

- 6 Decentralisatie en besluitvorming**
Binnen Rijk Zwaan worden bevoegdheden en verantwoordelijkheden zoveel mogelijk gedelegeerd en wordt er een decentraal beleid gevoerd. Van de medewerkers wordt verwacht dat zij handelen als zelfstandige ondernemers, met inachtneming van een grote mate van solidariteit ten opzichte van hun collega's. Wij hebben een platte organisatie. Besluitvorming vindt plaats op basis van argumentatie. Blindelings opvolgen van opdrachten, zonder kritische geest, is niet onze stijl. Als, bij wijze van uitzondering, na uitwisseling van argumenten er verschil van inzicht blijft bestaan, wordt de beslissing van de eindverantwoordelijke loyaal opgevolgd.

- 7 Innovatie en creativiteit**
Ons ondernemen is gebaseerd op het voortdurend ontwikkelen en ten uitvoer brengen van nieuwe ideeën, steeds gericht op de vraag in de markt. De dynamische marktomstandigheden vereisen een creatieve instelling en werkwijze bij de ontwikkeling van onze producten.

- 8 Prettige soberheid**
Om ons werk te verrichten, maken wij gebruik van geschikte, degelijke en duurzame bedrijfsmiddelen. De faciliteiten moeten geschikt zijn om uitstekende prestaties te leveren onder gunstige arbeidsomstandigheden. Van de medewerkers wordt verwacht dat zij zorgzaam omgaan met de bedrijfsmiddelen, zodat de economische levensduur verlengd kan worden. Wij dienen te beschikken over de materiële middelen die nodig zijn om kwalitatief hoogstaande producten te leveren. Overbodige luxe is niet onze stijl.

- 9 Aandacht voor het milieu**
In ons gehele bedrijfsproces zal voortdurend door elke medewerker worden nagegaan of wij een bijdrage kunnen leveren aan verbetering van het milieu. In de besluitvormingsprocessen zal het milieuaspect naast economische belangen een belangrijke factor vormen.

Wij achten het van groot belang dat alle medewerkers zich houden aan deze grondregels en deze ook stimuleren bij hun collega's. Het is de bedoeling dat in de verschillende bedrijven en afdelingen van Rijk Zwaan de beschreven doelstelling en bedrijfscultuur regelmatig in herinnering worden gebracht. Bij elke sollicitatieprocedure dient getoetst te worden of nieuwe medewerkers in staat en bereid zijn zich aan onze bedrijfscultuur te houden.

Onze uitgangspunten in de praktijk

De praktijk is vaak weerbarstiger dan de theorie. In een groot bedrijf als het onze doen zich dagelijks situaties voor die vragen om zorgvuldig en gewetensvol handelen, met inachtneming van ieders belangen. Daarin hebben we te maken met zowel interne als externe factoren. Interne factoren hebben we vaak zelf in de hand, bij externe factoren ligt dat lastiger. Hoe gaan we daarmee om?

Als internationaal opererend groente-veredelingsbedrijf staan we aan het begin van de waardeketen. Een keten die meerdere schakels omvat, soms duizenden kilometers overbrugt en veel mensen raakt. Iedere schakel in de keten heeft zijn eigen kenmerken, uitdagingen en risico's. Ook op het gebied van mensen- en arbeidsrechten, gezondheid en veiligheid, milieubescherming en bestuur.

Voorbeelden van risico's in de internationale waardeketen:

- kinderarbeid
- dwangarbeid
- arbeidsomstandigheden
- veiligheid en gezondheid
- discriminatie
- vrijheid van vereniging
- omgang met en gebruik van natuurlijke hulpbronnen
- bodem- en luchtvervuiling
- landrechten
- corruptie

Internationale waardeketen



Toeleveranciers & zaadproducenten



Opkwekers & telers



Handelaren & verwerkers



Retail & food service



Consumenten

In dit document komen verschillende van deze risico's voorbij. Voor het gemak, en om grip te krijgen op de materie, hebben we een onderverdeling gemaakt in vijf thema's of aandachtsgebieden.

- 1 Mens & Arbeid**
- 2 Milieu**
- 3 Ethiek & Bestuur**
- 4 Partnerschap**
- 5 Maatschappelijk bewustzijn**

Bij elk van die thema's passen we dezelfde werkwijze toe, die is gebaseerd op onze eigen bedrijfsprincipes en op internationale richtlijnen*:

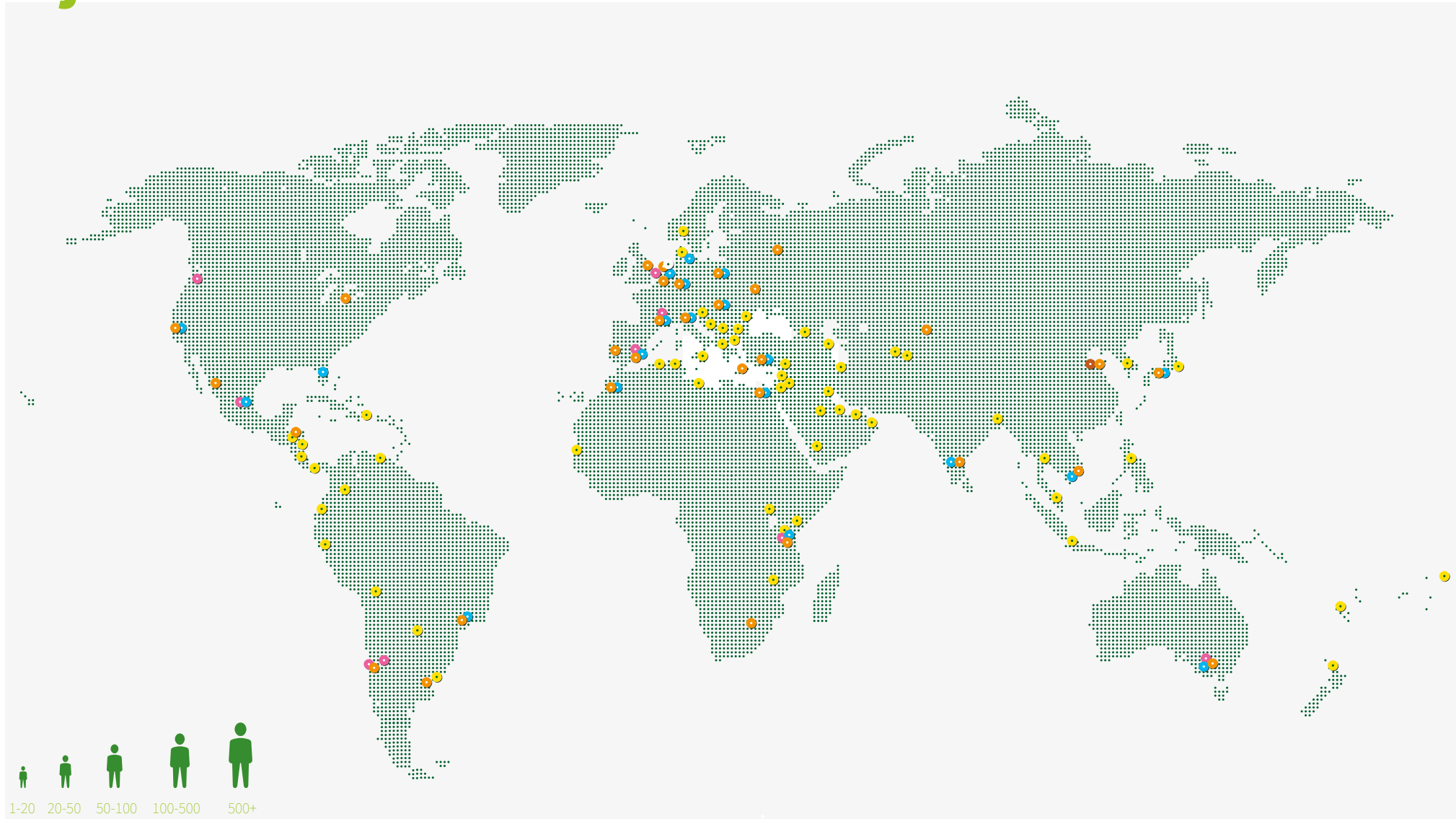
- We leggen ons beleid op deze onderwerpen zoveel mogelijk vast in relevante beleidsdocumenten en procesbeschrijvingen, zodat voor alle collega's duidelijk is waar we voor staan en hoe we eventuele misstanden aanpakken.
- We identificeren en beoordelen risico's, zowel binnen ons bedrijf, inclusief dochterbedrijven, als verderop in de keten.
- We nemen gepaste voorzorgsmaatregelen om te voorkomen dat risico's werkelijkheid worden. Is dat toch het geval, dan doen we wat in ons vermogen ligt om negatieve impact te stoppen en te beperken. We gaan daarbij uit van wat redelijkerwijs van ons verwacht mag worden op basis van onze positie in de keten en de mogelijkheden die wij hebben om de oorzaak aan te pakken. In veel gevallen kunnen we zelf iets doen, in andere gevallen proberen we onze invloed in de keten aan te wenden om een ongewenste situatie te voorkomen of op te heffen.
- We nemen maatregelen altijd in samenspraak met de betrokkenen, met respect voor elkaar en met

oog voor de lokale context. We zorgen ervoor dat direct belanghebbenden zich kunnen uitspreken over onze aanpak en nemen hun wensen en ideeën mee in het bepalen ervan.

- We houden steeds een vinger aan de pols en monitoren of genomen maatregelen leiden tot het gewenste resultaat. Dit wordt gerapporteerd aan de centrale directie van Rijk Zwaan.
- We zorgen dat iedereen die dat moet zijn, op de hoogte is van onze aanpak. Dat betreft in de eerste plaats collega's die werkzaam zijn in bedrijfsprocessen en/of landen waar zich bepaalde risico's kunnen voordoen. Nieuwe collega's worden meteen bij aanstelling geïnformeerd. Partners met wie wij samenwerken vragen we om onze waarden en normen te respecteren en overeenkomstig toe te passen. Waar nodig leggen we dat vast in een overeenkomst.
- We rapporteren in het jaarverslag over het effect van onze aanpak.

* Bij het opstellen van deze gedragscode hebben we zowel onze eigen bedrijfsprincipes als de OESO-richtlijnen voor Multinationale Ondernemingen en de OESO-FAO Guidance for Responsible Agricultural Supply Chains als uitgangspunt genomen.

Rijk Zwaan in de wereld



Japan

Kazachstan

Marokko

Mexico

Nederland

Oekranië

Overig

Polen

Portugal

Rusland

Spanje

Tanzania

Dochter-bedrijven

30+

Distributeurs

100+

Argentinië

Australië

België

Brazilië

Canada

Chili

China

Duitsland

Turkije

Verenigde Staten

Veredelings-stations

20

Productie-stations

10

Egypte

Frankrijk

Griekenland

Groot-Brittannië

Guatemala

Hongarije

India

Italië

Vietnam

Medewerkers

3.800+

1 Mens & Arbeid

Mensen staan centraal bij Rijk Zwaan. Dat vertaalt zich in een mensgericht personeelsbeleid en een eerlijke en respectvolle omgang met elkaar. Ook buiten Rijk Zwaan wenden we onze invloed aan om ervoor te zorgen dat mensen eerlijk en respectvol worden behandeld.

Algemene uitgangspunten

- Bij Rijk Zwaan werken we samen. We motiveren, helpen, respecteren en tonen interesse in elkaar.
- We respecteren de internationaal erkende rechten van de mens.
- We doen wat in ons vermogen ligt om de rechten van mensen te beschermen, wanneer deze binnen ons bedrijf in het gedrang dreigen te komen.
- We doen wat in ons vermogen ligt en wat redelijkerwijs van ons verwacht mag worden om de rechten van mensen te beschermen, wanneer we buiten ons bedrijf – maar binnen het bereik van onze invloed – situaties signaleren waarin mensenrechten in het gedrang komen.
- We discrimineren niemand, noch binnen noch buiten Rijk Zwaan, op welke grond dan ook. In ons selectiebeleid voor nieuwe medewerkers richten we ons op geschiktheid om de betreffende functie uit te oefenen, op intrinsieke motivatie en het volledig onderschrijven van onze bedrijfscultuur.

Uitgangspunten ten aanzien van arbeid

- Onze medewerkers kunnen op een veilige manier hun werk doen.
- We hanteren eerlijke primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden en dragen zorg voor goede arbeidsomstandigheden.
- Nieuwe medewerkers krijgen – na een intensieve sollicitatieprocedure – een vast contract, tenzij de aard van de werkzaamheden seizoensgebonden of tijdelijk is.
- We zorgen ervoor dat kwetsbare mensen zich thuis voelen bij Rijk Zwaan en voluit deel kunnen nemen in het arbeidsproces.
- Onze medewerkers krijgen voldoende ruimte en mogelijkheden om zich te ontwikkelen.
- We hebben aandacht voor de belangen en gezondheid van mensen in de directe omgeving van onze locaties.
- Onze klokkenluidersregeling is voor alle medewerkers toegankelijk.
- We vragen bij onze samenwerkingspartners – wanneer dat nodig en mogelijk is – aandacht voor goede arbeidsomstandigheden voor en een eerlijke behandeling van werknemers.



Elsbeth Graswinckel &
Sekunda Malimiru
Rijk Zwaan Tanzania

“Bij Rijk Zwaan Tanzania komen onze collega’s op de eerste plek. We zorgen voor goede arbeidsomstandigheden en een fijne werkomgeving voor iedereen. We letten er goed op dat mensen eerlijk en respectvol behandeld worden, vrij van elke vorm van discriminatie. We moedigen collega’s

aan zich verantwoordelijk te gedragen en het goede voorbeeld te geven als het gaat over veiligheid. Door het bewustzijn over veilig werken te vergroten en de nodige maatregelen te nemen wordt aandacht voor veilig werken vanzelfsprekend.”



Soms zetten we nóg een stapje extra

- **We willen kinderarbeid en dwangarbeid voorkomen, zowel op onze eigen locaties als op de faciliteiten van zaadproducenten en leveranciers.** In risicolanden, zoals India, nemen we een aantal extra maatregelen. In onze contracten met producenten melden we expliciet dat we kinderarbeid niet toestaan. We laten onze producenten periodiek toetsen door een extern, onafhankelijk auditbureau. We werken binnen onze brancheorganisatie Plantum samen met andere veredelingsbedrijven, en daarnaast met NGO's en de Nederlandse overheid, om dit thema hoog op te agenda te houden en zoeken samen naar oplossingen. Daarbij houden we rekening met de inbreng en behoeften van de lokale gemeenschappen.
- **Ieder mens heeft recht op waardig werk en een eerlijke behandeling.** In onze [Rijk Zwaan Principles of Fair Labour](#) staat wat we belangrijk vinden ten aanzien van arbeid, rechten van medewerkers en beloning. Wereldwijd. Van contractpartijen, waaronder zaadproducenten, vragen wij om de uitgangspunten zoals vastgelegd in de Rijk Zwaan Principles of Fair Labour te onderschrijven.
- **De veiligheid en gezondheid van onze medewerkers staat voorop.** In sommige landen zijn er gezondheidsrisico's, bijvoorbeeld door veel voorkomende ziektes, door gebrekkige hygiëne of door blootstelling aan gewasbeschermingsmiddelen. In die landen besteden we extra aandacht aan het opstellen en naleven van hygiëneregels. We trainen onze medewerkers in het veilig omgaan met machines en (chemische) middelen en controleren op de naleving van veiligheids- en hygiëneprotocollen. Medische hulp of advies is beschikbaar waar nodig. In landen waar medische zorg beperkt toegankelijk is, bieden we onze medewerkers en hun families extra medische voorzieningen.
- **We helpen onze medewerkers om langer fit en gezond te blijven** door vitaliteitsprogramma's als RZ Fit en een Periodiek Medisch Onderzoek (in Nederland bij [VitaSana](#)) aan te bieden.
- **Medewerkers weten waar ze terecht kunnen met suggesties of klachten.** We luisteren naar onze medewerkers en nemen hun feedback serieus. Wanneer er, ondanks de maatregelen die wij hebben genomen en de aandacht die we eraan besteden, sprake zou zijn van misstanden die niet in overleg met de direct leidinggevende kunnen worden opgelost, dan kunnen medewerkers gebruik maken van de klokkenluidersregeling of contact opnemen met een vertrouwenspersoon.



Wat kun jij doen?

Ga naar in seeds/wegwijzer/ons beleid/code of conduct voor HR-regelingen, nuttige documenten en meer.

2 Milieu

Wanneer je mensen centraal stelt, dan heb je automatisch oog voor de omgeving waarin mensen leven. We dragen zorg voor de natuur en onze planeet, die we aan volgende generaties steeds wat beter willen doorgeven. Dat vertaalt zich in een zorgvuldige omgang met natuurlijke hulpbronnen en een bedrijfsvoering die behalve efficiënt en economisch rendabel ook duurzaam en milieuvriendelijk is.

Algemene uitgangspunten

- Bij Rijk Zwaan hanteren we het principe van prettige soberheid en hebben we aandacht voor het milieu. Op directieniveau, bij de dochterondernemingen, op afdelingsniveau en op het niveau van iedere individuele medewerker. Prettige soberheid houdt in dat we niet kiezen voor onnodige luxe, maar voor solide, comfortabele en duurzame bedrijfsmiddelen.
- We voorkomen vervuiling van het milieu. Wanneer er toch sprake is van vervuiling, minimaliseren we de impact en dragen we zorg voor herstel.

- We scheiden ons afval, maken zoveel mogelijk gebruik van duurzame materialen en proberen de levensduur van gebruiksmaterialen, apparaten en machines te verlengen.
- We minimaliseren het verbruik van water en energie en maken waar mogelijk gebruik van duurzame energiebronnen.
- We voorkomen voedselverspilling, zowel in de kantines van ons bedrijf als met onze verbeterde groenterassen.
- We stimuleren de toepassing van duurzame teeltmethodes en we trainen medewerkers in het verantwoord gebruiken van gewasbeschermingsmiddelen.
- We delen onze kennis over verduurzaming en professionalisering van de groenteteelt met telers, doorgaans in het kader van specifieke projecten.
- We respecteren de natuur en biodiversiteit, en dragen bij aan de bescherming ervan.
- We ontwikkelen nieuwe rassen die antwoorden bieden op maatschappelijke uitdagingen, zoals voedselzekerheid en klimaatverandering.

Arno van Steekenburg,
Station manager in
Nederland

“De wereldwijde klimaatdoelstellingen vragen een bijdrage van iedereen. Bij Rijk Zwaan zetten we in op verduurzaming van onze processen, bijvoorbeeld door aardwarmte te benutten om onze kassen te verwarmen. Daarmee kunnen we het gebruik van fossiele energiebronnen verminderen.”





Wat kun jij doen?

Ga naar [inseeds/wegwijzer/ons beleid/code of conduct](#) voor protocollen t.a.v. veiligheid en milieu en handige tips om bij te dragen aan een gezonde leefomgeving.

Soms zetten we nóg een stapje extra

- **Een veranderend klimaat vraagt om weerbare groenterassen en duurzamere teeltmethodes.** Door rassen te ontwikkelen die beter bestand zijn tegen droogte, hitte of zout, dragen we bij aan de toegang tot gezond en betaalbaar voedsel, ook in gebieden waar telers te maken hebben met verzilting, verdroging en hoge temperaturen. Resistentieveredeling draagt direct bij aan het verminderen van het gebruik van gewasbeschermingsmiddelen, evenals verduurzaming van teeltmethodes. We trainen onze medewerkers, partners en (kleine) telers in het toepassen van bijvoorbeeld druppelirrigatie en Integrated Pest Management (IPM).
- **We optimaliseren processen en passen technologieën toe waarmee we kunnen besparen op energie- en watergebruik.** Waar mogelijk maken we gebruik van duurzame warmtebronnen. Water wordt zoveel mogelijk gerecicleerd.
- **We voorkomen emissies zoveel als mogelijk.** Voordat water wordt geloosd, wordt het gezuiverd om te voorkomen dat residuen van chemicaliën achterblijven in het water. CO2 wordt waar mogelijk afgevangen en benut voor het opkweken van planten.
- **Een langere houdbaarheid en het ontwikkelen van kleinere groenten voorkomt verspilling.** We zoeken steeds naar eigenschappen die bijdragen aan een langere houdbaarheid van groenten in het schap, of die ervoor zorgen dat minder voedsel verloren gaat tijdens het transport. Met ketenpartijen werken we aan manieren om groenten zonder verpakking of met een duurzamere verpakking aan te bieden, zonder dat dit ten koste mag gaan van de houdbaarheid.
- **Biodiversiteit is het beschermen meer dan waard.** We financieren verzamelmisssies die genenbanken in staat stellen om hun collectie uit te breiden en genetische bronnen veilig te stellen voor de toekomst. Ook helpen we om deze bronnen te beschrijven, te kenmerken en te vermeerderen.
- **We reizen en transporteren bewust.** We reizen alleen voor werk wanneer dat noodzakelijk is. Met de videoconferencing-apparatuur die op alle locaties van Rijk Zwaan aanwezig is, is het vaak efficiënter en daarnaast duurzamer om digitaal te vergaderen.

3 Ethiek & Bestuur

Eerlijkheid duurt het langst. Die uitdrukking past goed bij Rijk Zwaan. Het tegenovergestelde, oneerlijkheid, accepteren we niet. We ondernemen en werken met elkaar samen op een ethisch verantwoorde manier, op basis van gedeelde waarden en normen. Het duurt dan soms iets langer voordat we het gewenste resultaat bereiken, maar de uitkomst geeft des te meer voldoening.

Algemene uitgangspunten

- Bij Rijk Zwaan gaan eerlijkheid, integriteit en rechtvaardigheid voor alles. Wereldwijd. Aan deze waarden doen we geen concessies.
- We hanteren een platte besluitvormingsstructuur. Verantwoordelijkheden zijn zoveel mogelijk bij de direct betrokken medewerkers en hun leidinggevendenden belegd.
- We nemen besluiten waar mogelijk op basis van consensus. Als we er onderling niet uitkomen, aarzelen we niet om de verantwoordelijk leidinggevende in te schakelen.

- We zijn gericht op de lange termijn. Bij ons geen overhaaste koerswijzigingen of reorganisaties. Dat vertaalt zich in loyaliteit naar onze medewerkers, klanten en partners.
- We onthouden ons van onethische praktijken als corruptie, fraude en belastingontwijking.
- Het spreekt voor zich dat we de internationale en nationale standaarden, wetten en regels die gelden in de landen waarin we actief zijn, respecteren en naleven.
- We respecteren mededingingswetgeving en maken geen afspraken die daarmee conflicteren.
- Jaarlijks geven we verantwoording over onze resultaten in de jaarrekening, die publiek beschikbaar is via de Kamer van Koophandel.
- Niet-financiële informatie, bijvoorbeeld over onze maatschappelijke impact, delen we via onze website, sociale mediakanalen en brochures.

*dr. Joan Fontrodona,
docent IESE Business Ethics
course, Spain*

“Ethiek doet er toe voor Rijk Zwaan. Ethiek maakt het bedrijf sterker, beter en onderscheidend. Bij IESE Business School zijn we trots om bij te dragen aan de bedrijfscultuur door kennis en voorbeelden te delen met cursisten van Rijk Zwaan.”

“Mijn deelname in de Business Ethics and Company Culture Course heeft me tot ambassadeur van onze bedrijfscultuur gemaakt. Door te delen wat ik heb geleerd, help ik zowel collega's als mijzelf om op een goede manier te communiceren met zakenpartners en klanten, en draag ik bij aan een beter bewustzijn van belangrijke waarden als eerlijkheid en transparantie.”

*Olga Simovich,
Rijk Zwaan Russia*





Soms zetten we nóg een stapje extra

- **We zorgen voor een duidelijke scheiding van taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden.** Rijk Zwaan is een familiebedrijf dat eigenaarschap en management van elkaar gescheiden houdt. De families zijn nauw betrokken bij het wel en wee van ons bedrijf, maar de directie zet de lijnen uit en bewaakt de koers. De directie voert met regelmaat constructief en open overleg met zowel de Raad van Commissarissen als de Ondernemingsraad.
- **We voeren interne en externe controles uit op de naleving van wettelijke standaarden en interne procedures.** In de eerste plaats zijn lokale directies daarvoor verantwoordelijk. Daarnaast voeren we interne audits uit om naleving te controleren en aanbevelingen te doen. Jaarrekeningen worden gecontroleerd door een externe accountant, zowel op het niveau van onze dochterbedrijven als op groepsniveau.
- **Hoogstaande waarden en normen zijn stevig verankerd in ons bedrijf.** Ons aannamebeleid is erop gericht medewerkers aan te nemen die dezelfde waarden en normen hanteren. Op basis van meerdere sollicitatiegesprekken, in veel gevallen gevolgd door een assessment, beoordelen we of er sprake is van een match. En is dat het geval, dan krijgt de nieuwe medewerker meteen een vast contract. Tijdens het onboarding proces besteden we veel aandacht aan onze bedrijfscultuur en manier van werken. Leidinggevenden op directie- en managementniveau volgen de Business Ethics & Company Culture Course aan de IESE Business School in Barcelona, die wordt verzorgd door de directie en externe trainers.

Wat kun jij doen?

Ga naar inseeds/wegwijzer/ons beleid/code of conduct voor praktische tips en voorbeelden van hoe je moet handelen wanneer je te maken krijgt met onethische praktijken.

4 Partnerschap

Ons bedrijf bestaat bij de gratie van samenwerking. Samenwerking tussen collega's. Samenwerking met klanten, ketenpartners, overheden, Ngo's en kennisinstellingen. Samen werken we aan gezamenlijke doelen, zoals een betere voedselvoorziening en oplossingen om efficiënter en duurzamer te produceren. Loyaliteit, betrouwbaarheid, heldere communicatie en kennisdeling zijn de pijlers onder deze samenwerking.

Algemene uitgangspunten

- Bij Rijk Zwaan communiceren we op een vriendelijke, open en duidelijke manier.
- We respecteren elkaars opvattingen en staan altijd open voor nieuwe ideeën; die vormen de basis voor onze creatieve oplossingen en innovatieve producten.

- We realiseren ons terdege dat we beschikken over kennis, technieken en vaardigheden die uniek en waardevol zijn. We gaan daar op een verantwoordelijke manier mee om, waarbij we zowel het bedrijfsbelang als het bredere maatschappelijke belang in het oog houden.
- We delen onze kennis en kunde met partners waar dat mogelijk en zinvol is, omdat we geloven in open innovatie. Samen kom je verder dan alleen.
- We gaan voor samenwerking die tegen een stootje kan, lang meegaat en toegevoegde waarde heeft voor alle partijen.



Satish Kumar en
Praneet Sharma,
Rijk Zwaan India

“Kwalitatief goed uitgangsmateriaal, kennis en optimale teeltomstandigheden zijn essentieel voor duurzame voedselproductie. Bij Rijk Zwaan werken we samen met onze klanten om alles uit het zaadje te halen wat erin zit.”

Door middel van onze e-learning programma's delen we kennis en best practices met indoor komkommer-telers in India.”



Wat kun jij doen?

Ga naar inseeds/wegwijzer/ons beleid/code of conduct om meer te lezen over onze samenwerking met keten- en kennispartners en voor tips om de gegevens op je telefoon en laptop beter te beschermen.

Soms zetten we nóg een stapje extra

- **We hebben oog voor de wereld om ons heen.** In meer dan dertig landen hebben we eigen vestigingen. In steden, dorpen of op het platteland. Als goede buur zoeken we contact met de mensen om ons heen. We proberen hinder ten gevolge van onze activiteiten te voorkomen, lossen eventuele geschillen in goede harmonie met elkaar op, en dragen een steentje bij in de ondersteuning van lokale projecten en initiatieven. We zijn bereikbaar en persoonlijk.
- **Informatie delen we op een verantwoorde, veilige manier.** We investeren zo'n 30% van de omzet in Research & Development. De kennis die we daarmee verwerven, is heel waardevol. We beschermen onze innovaties waar nodig met een vorm van intellectueel eigendom. Dat is nodig om te kunnen blijven innoveren en investeren. 'Open innovatie' is voor ons het uitgangspunt. Kwekersrecht is een vorm van intellectueel eigendom die daar goed bij past;

andere veredelaars mogen onze met kwekersrecht beschermde rassen vrij gebruiken voor de ontwikkeling van nieuwe rassen. Bij octrooien is dat niet het geval. Om met octrooien beschermd materiaal toch te kunnen gebruiken in veredeling, zijn we initiatiefnemer en lid van het [International Licensing Platform Vegetable](#). De leden hiervan geven elkaar tegen een redelijke vergoeding toegang tot geoctrooieerd biologisch materiaal.

- **We beschermen bedrijfsgevoelige en persoonlijke informatie.** Het lijkt paradoxaal. Maar juist door bedrijfsgevoelige informatie en persoonlijke gegevens goed te beschermen, zijn we in staat om een betrouwbare partner te zijn. Om te kunnen blijven samenwerken en op een veilige manier kennis met elkaar en onze partners te kunnen delen, besteden we veel aandacht aan informatiebeveiliging. Menselijk gedrag is daarin dé sleutel. We werken hard aan bewustwording bij onze medewerkers en zorgen dat de systeembeveiliging op orde is.

5 Maatschappelijk bewustzijn

Rijk Zwaan is uitgegroeid tot een groot, internationaal bedrijf. De activiteiten die wij ontplooiën en de producten die wij leveren, hebben niet alleen impact op onze medewerkers en hun gezinnen, maar ook op de inwoners van de dorpen en steden waar wij gevestigd zijn. Op de boeren en hun families die kennismaken met onze rassen. En op wat consumenten op hun bord krijgen in de meer dan 100 landen waar onze zaden worden verkocht. Daar zijn we ons van bewust.

Algemene uitgangspunten

- Bij Rijk Zwaan hebben we oog voor het belang van ons bedrijf én voor de belangen van onze omgeving en de samenleving als geheel.
- We hebben aandacht voor de belangen en gezondheid van mensen in de directe nabijheid van onze locaties. Of anders gezegd, we zijn een goede buur.

- We zijn bereikbaar en bereid om vragen te beantwoorden, bijvoorbeeld van omwonenden, de media of politici. We houden voeling met wat er leeft in de samenleving.
- Door voorbeeldgedrag te tonen oefenen we een positieve invloed uit op de leefomstandigheden van, en kansen voor, de mensen met wie wij in aanraking komen. Direct, door ons eigen handelen, of indirect.
- Vanuit onze verantwoordelijkheid als veredelingsbedrijf dragen we actief bij aan de beschikbaarheid van nieuwe rassen die antwoorden bieden op maatschappelijke uitdagingen, zoals voedselzekerheid en klimaatverandering. Gezond, betaalbaar voedsel voor iedereen, daar gaat het om.
- We voelen niet alleen een verantwoordelijkheid om de professionele markt van hoogwaardige zaden te voorzien, maar delen ook kennis en kunde met kleine boeren in markten die minder ontwikkeld zijn.

Edgar Gramajo,
Rijk Zwaan Guatemala

Bij Rijk Zwaan Guatemala weten we dat we de wereld zelf niet zomaar kunnen veranderen, maar dat we wel de wereld van meer dan honderd families in het stadje San Carlos Sija in de regio Quetzaltenango, Guatemala, kunnen veranderen door hen te voorzien van groenten en groentezaden.

De zaden worden gebruikt voor het opzetten van kleine moestuinen, zodat deze gezinnen ieder jaar weer kunnen genieten van gezond voedsel.





Wat kun jij doen?

Ga naar [inseeds/wegwijzer/ons beleid/code of conduct](#) voor voorbeelden van hoe we omgaan met onze burens, ontdek de inspirerende verhalen van de Commissie Ontwikkelingssamenwerking en neem kennis van onze opinies.

Soms zetten we nóg een stapje extra

- **We tonen goed nabuurschap.** We voeren een actieve dialoog met omwonenden van onze locaties en hebben oor en oog voor hun belangen, bijvoorbeeld in het kader van uitbreidingsplannen. We ondersteunen lokale initiatieven, evenementen en goede doelen. Iedere dochteronderneming heeft de vrijheid om daarin eigen keuzes te maken die passen in de lokale context.
- **We willen dat gezonde voeding beschikbaar is voor iedereen in de wereld.** We voelen een verantwoordelijkheid om, ook in landen waar dat niet vanzelfsprekend is, bij te dragen aan de beschikbaarheid van gezond en betaalbaar voedsel. Daarom werken we samen met partners aan de duurzame ontwikkeling van groenteteelt in verschillende landen. We stellen bijvoorbeeld groentezaden ter beschikking en geven teeltadvies aan kleine boeren. In een aantal landen ondersteunen we projecten vanuit onze [Commissie Ontwikkelingssamenwerking](#).
- **We zijn ons bewust van wat er leeft in de samenleving.** In de veredelingssector hebben we te maken met gevoelige thema's als intellectueel eigendom en nieuwe verdelingsstechnieken. We luisteren goed naar wat er leeft in de samenleving. In onze [opinie's](#) leggen we uit hoe we tegen deze en andere onderwerpen aan kijken.
- **Gezondheid is niet vanzelfsprekend.** Vanuit onze bedrijfsfilosofie en ons motto 'Sharing a healthy future' besteden we extra aandacht aan het welzijn van zieke mensen en mensen met een beperking. Daarom reserveren we elk boekjaar een percentage van onze winst voor projecten van organisaties die bijdragen aan het welzijn van deze doelgroepen. De projecten worden geselecteerd door de Committee Sharing Health & Wellbeing, die bestaat uit collega's, aangevuld door een extern adviseur. De projecten worden vervolgens uitgevoerd door de betreffende partnerorganisatie.