



HOLLANDIA

CODE OF CONDUCT

Voorwoord Algemeen Directeur

Ons bedrijf begeeft zich dagelijks in een wereld vol concurrentie. Als gevolg daarvan zijn we als organisatie sterk genooddaakt om onze prestaties continu te verbeteren om onze concurrentiepositie te behouden. Hollandia is een betrouwbare business partner, heeft een goede reputatie en handelt daar ook naar. Ons beleid hierin is dat alle handelingen in ons werk, in welke functie dan ook, vragen om een integere werkwijze van iedereen in de organisatie zodat u noch Hollandia wordt beschadigd.

Dagelijks leveren alle medewerkers in onze organisatie een bijdrage om ons bedrijf succesvol te laten zijn. Hierbij opereren we niet alleen in Nederland, maar ook vaak in het buitenland, waar soms andere wetten en/of regelgeving heersen of andere gewoontes zijn. Soms krijgen medewerkers in- of extern te maken met juridische- of ethische dilemma's, waarbij dan passende oplossingen moeten worden gevonden of moeilijke besluiten moeten worden genomen. In dergelijke situaties dient u zich aan de geldende wet- en regelgeving en Hollandia regels en procedures te houden. De gedragscode is bedoeld om u te helpen onze kernwaarden en onze beleidsuitgangspunten te begrijpen en na te leven

Ik acht het van groot belang om u middels deze gedragscode informatie en advies te geven met betrekking tot de algemene normen en het wenselijk gedrag dat aansluit bij de visie van Hollandia. De code maakt voor niemand in de organisatie een uitzondering en kan bij niet naleving daarvan serieuze consequenties hebben, zoals disciplinaire maatregelen. Deze code kunt u zien als een soort leidraad welke u kunt gebruiken bij de soms moeilijke keuzes waarvoor u in uw werk bij Hollandia komt te staan. Door het volgen van de code volgt u de principes van Hollandia en helpt u te waarborgen dat wij samen juist handelen. Mocht u in een bepaalde situatie twijfelen over de juiste handelwijze dan kunt u binnen onze organisatie om raad vragen. Wanneer u zorgen heeft over de naleving van de code of u meent dat de gedragscode binnen Hollandia wordt overtreden, wordt u geacht dit te melden. In deze gedragscode kunt u lezen op welke wijze dat mogelijk is.

De reputatie een integere onderneming te zijn is belangrijk voor ons en voor het blijvende succes van Hollandia. Met deze gedragscode willen wij dat nog eens benadrukken en verzoeken wij iedereen deze code te bestuderen en naar onze principes te handelen

Steven Lubbers

Managing Director

Missie en kernwaarden

Onderstaand ziet u de missie en de gemeenschappelijke kernwaarden van Hollandia.

Missie

Hollandia is een breed georiënteerde, competitieve internationale staalbouwer met veel vaardigheden in de segmenten Offshore, Infra, Petrochemie, Industrie, Utiliteitsbouw, Renovatie en Onderhoud.

Kernbegrippen in onze onderneming zijn:

- Best in class in kwaliteit, gezondheid, veiligheid en duurzaamheid
- Reputatie in complexe projecten
- Financieel gezond
- Samenwerking met externe partners zowel horizontaal als verticaal in de keten
- Geweldige plek om te werken

Kernwaarden

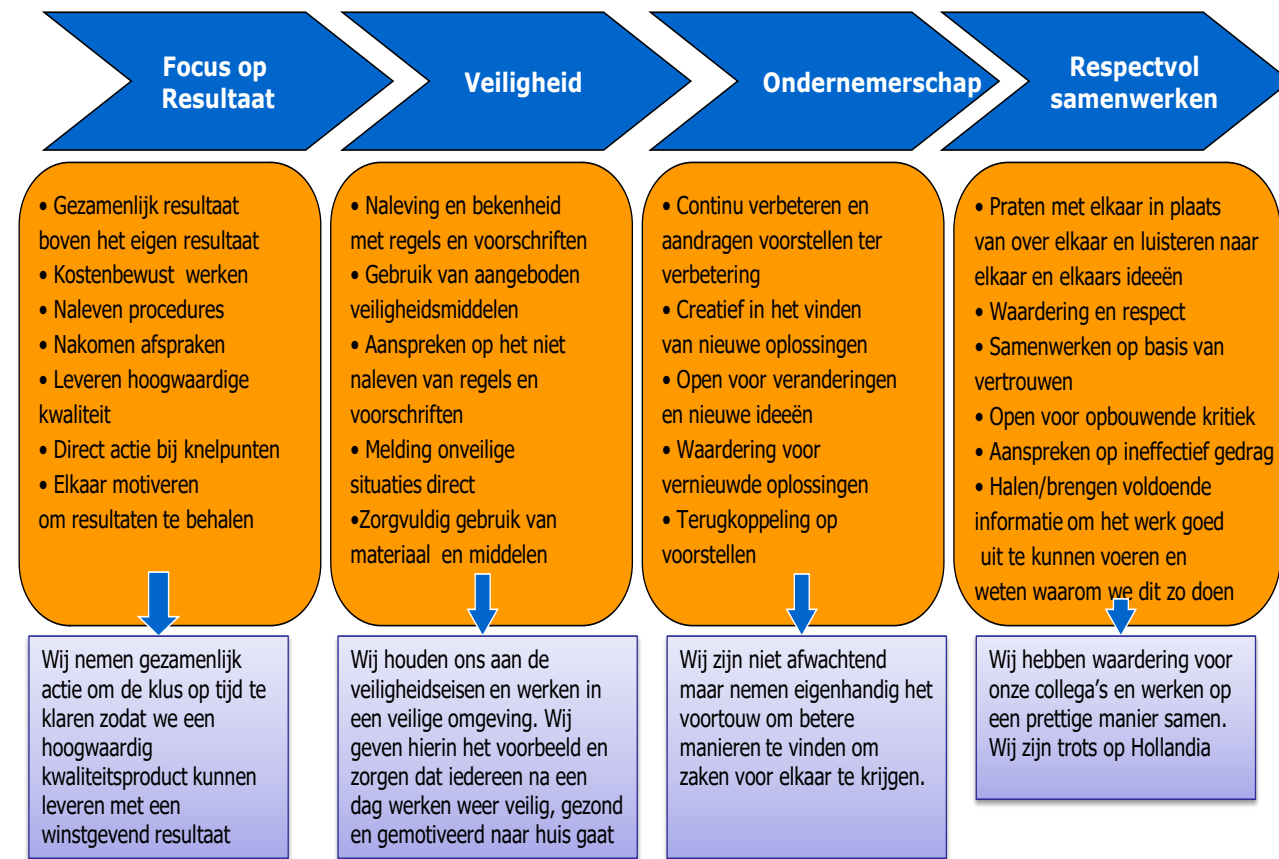
De kernwaarden die aansluiten bij de missie van Hollandia zijn belangrijk voor het succes van Hollandia. De kernwaarden heeft de volgende pijlers:

- Focus op resultaat
- Veiligheid
- Ondernemerschap
- Respectvol samenwerken

Deze kernwaarden geven richting aan hoe wij dagelijks ons werk doen en mogen nooit in strijd zijn met wat we doen. Hollandia medewerkers handelen volgens deze kernwaarden. Wij hechten ook groot belang aan vertrouwen en openheid, aan teamwerk en professionalisme en aan trots te kunnen zijn op onze prestaties.

Hollandia kernwaarden

Hollandia kernwaarden



Inhoudsopgave

Voorwoord Algemeen Directeur	2
Missie en kernwaarden	3
Hollandia kernwaarden	3
Inhoudsopgave	5
Algemene beleidsuitgangspunten van Hollandia	6
Verklaring van de gedragscode	8
Maatschappelijk verantwoord ondernemen.....	10
Veiligheid, gezondheid, welzijn en milieu	11
Ongewenste omgangsvormen, seksuele intimidatie, discriminatie, agressie, geweld en pesten	12
Alcohol- en drugsbeleid.....	13
Gelijke kansen	14
Mensenrechten	16
Omkoop en corruptie	17
Geschenken en representatie	18
Belangenconflict.....	19
Im- en exportbeperkingen en sancties.....	20
Bescherming van eigendommen	21
Privacy en bescherming van persoonsgegevens	22
Persoonlijk gebruik van IT-, communicatiemiddelen en social media	23
Beheer van gegevensbestanden	24
Zakelijke communicatie.....	25
Openbaar maken van informatie	26

Algemene beleidsuitgangspunten van Hollandia

- Winstgevendheid op lange termijn is een voorwaarde voor het bereiken van de bedrijfsdoelen en de voortdurende groei van het bedrijf
- Bij ons ondernemerschap houden wij rekening met de mededingingswet en zullen wij op eerlijk en verantwoorde wijze concurreren of zullen wij andere in hun concurrentie niet hinderen
- In zaken zullen wij integer handelen en verwachten wij dat ook van degene waarmee wij zakendoen. Het aanbieden, betalen, vragen of accepteren van steekpenningen of andere beloningen of vergoedingen zijn niet aanvaardbaar. Belangenverstremgeling mag niet plaatsvinden en moet gemeld worden als daar sprake van is. Zakelijke informatie moet op de vereiste wijze worden verantwoord en vastgelegd en berusten op waarheid
- Veiligheid, gezondheid, welzijn en milieu worden op systematische wijze aangepakt en uitgevoerd, om de prestaties op deze gebieden te verbeteren. Verbeteringen worden gemeten, beoordeeld en gerapporteerd.
- In dialogen welke wij aangaan met medewerkers, businesspartners en lokale gemeenschappen streven wij ernaar om naar hen te luisteren en hen een oprecht een verantwoorde respons te geven.
- Bij onze werkzaamheden laten wij ons leiden door de Hollandia gemeenschappelijke kernwaarden (zie Hollandia kernwaarden)
- De beleidsuitgangspunten gelden voor alle handelingen in het dagelijks werk en van alle medewerkers wordt verwacht dat zij dit gedrag hanteren
- De reputatie van Hollandia kan worden gewaarborgd als wij volgens de wet en de beleidsuitgangspunten handelen. Onze businesspartners verzoeken wij dat ook te doen
- Het management is verantwoordelijk het goede voorbeeld te geven, ervoor te zorgen dat alle medewerkers bekend zijn met de kernwaarden en de algemene beleidsuitgangspunten en dat deze worden nageleefd
- Medewerkers moeten vermeend misbruik in de uitvoering van beleidsuitgangspunten op vertrouwelijke basis kunnen melden
- Naleving van de kernwaarden en algemene beleidsuitgangspunten zijn cruciaal voor het blijvend succes van Hollandia

DUURZAME ONTWIKKELING

- Hollandia levert een bijdrage aan duurzame ontwikkeling d.m.v. het afwegen van belangen voor de korte- en de lange termijn, waarbij economische, milieu- en maatschappelijke overwegingen onderdeel uitmaken van de zakelijke besluitvorming

STAKEHOLDERS

- Hollandia heeft verantwoordelijkheid naar de volgende stakeholders:
 - Aandeelhouders; gebaad bij een financieel solide en betrouwbare organisatie met continuïteit die het kapitaal in stand houdt, en over de langere termijn rendement op het geïnvesteerde vermogen levert.
 - Opdrachtgevers; gebaad bij een betrouwbare en financieel solide organisatie met continuïteit die innovatieve, hoogwaardige, veilige en uit oogpunt van milieu verantwoorde producten kan leveren.
 - Medewerkers; gebaad bij een betrouwbare en financieel solide organisatie met continuïteit die financiële zekerheid, goede arbeidsomstandigheden, ontwikkelingsmogelijkheden, uitdagend werk, prettige werksfeer en goede arbeidsvoorwaarden biedt.
 - Businesspartners; gebaad bij een betrouwbare en financieel solide organisatie met continuïteit waarmee zij prettig kunnen samenwerken, die hen versterkt, een positief effect heeft op hun imago en hen ruimte laat rendement te maken.
 - Samenleving; gebaad bij een betrouwbare en financieel solide organisatie met continuïteit die werkgelegenheid, welvaart en kennisontwikkeling brengt, en een organisatie die geen overlast veroorzaakt en wetten en voorschriften naleeft.

Verklaring van de gedragscode

WAT is onze gedragscode ?

De gedragscode betreft regels, normen en verwacht gedrag dat nodig is om onze activiteiten ethisch uit te kunnen voeren. De code kan worden geraadpleegd bij het oplossen van moeilijke kwesties die in uw werk voor kunnen komen waarbij ethiek een belangrijke factor is en hoe u moeilijke situaties eventueel kan vermijden. De code geeft ook aan op welke wijze u op basis van vertrouwelijkheid advies kunt krijgen.

WAAROM heeft Hollandia een gedragscode nodig ?

Hollandia is een betrouwbare business partner, heeft een goede reputatie en handelt daar ook naar. Voor een blijvend succes van de onderneming is dat belangrijk. Ons beleid hierin is dat alle handelingen in ons werk, in welke functie dan ook, vragen om een integere werkwijze van iedereen in de organisatie zodat u nog Hollandia wordt beschadigd.

WIE moeten deze code volgen ?

Elke directeur, medewerker, en functionaris van Hollandia of van een joint-venture waarover Hollandia het beheer voert dient zich aan de gedragscode te houden. Ook personeel van uitzend- en detacheringsbureaus en ZZP'ers welke op tijdelijke basis worden ingehuurd dienen zich aan de gedragscode te houden. Overige personen zoals (onder)aannemers, adviseurs, dienstverleners die als gevolg van uitbesteding van activiteiten voor of namens Hollandia werken, dienen deze gedragscode te volgen als zij namens Hollandia optreden.

WAT wordt van mij verwacht ?

- Van u wordt verwacht dat u Hollandia regels en procedures en wet- en regelgeving waarmee u in uw werk te maken krijgt begrijpt en opvolgt
- Dat u begrijpt en opvolgt wat er in de Hollandia gedragscode staat en bij de uitoefening van uw werk hiernaar handelt
- Dat u bij twijfel de gedragscode raadpleegt of de persoon raadpleegt waarbij u, indien gewenst, op basis van vertrouwelijkheid advies kan vragen
- Dat u verdachte omstandigheden zult melden

WAAR kan ik informatie vinden over de gedragscodes ?

De gedragscode, welke te vinden is op het Hollandia intranet (hierop staat altijd de actuele versie) zou in principe genoeg informatie moeten geven over situaties die van toepassing zouden kunnen zijn in uw dagelijks werk. Toch kan het voorkomen dat er een specifieke situatie is waarin deze gedragscode niet geheel in voorziet. In dat geval kunt u terecht bij:

- Uw direct leidinggevende of manager
- Een vertegenwoordiger van de afdeling HR

HOE kunt u een overtreding van de gedragscode melden ?

Indien u vermoed dat de gedragscode is of wordt geschonden, dan moet dit gemeld worden aan een persoon in de organisatie die geautoriseerd is om in te grijpen. Op basis van vertrouwelijkheid kunt u dit via uw leidinggevende of via de afdeling HR melden. De melding zal dan snel worden onderzocht en op uw aangeven zal uw anonimiteit gewaarborgd worden. Na constatering van een overtreding zal adequaat worden opgetreden.

Wat is de consequentie als de gedragscode wordt overtreden ?

Overtreding van de gedragscode of van wet- en regelgeving en procedures die bij de uitoefening van de werkzaamheden van toepassing zijn, kan serieuze gevolgen hebben voor Hollandia, maar ook voor de betrokken persoon. Een strafbaar feit kan betekenen dat er een aangifte kan volgen, wat zou kunnen resulteren in strafrechtelijke vervolging. Indien medewerkers de regels overtreden kunnen er disciplinaire maatregelen volgen. Dit kan bijvoorbeeld een schorsing zijn, maar kan ook de meest ernstige vorm zijn, namelijk einde dienstverband.

Maatschappelijk verantwoord ondernemen

Uitgangspunt:

Bij de uitvoering van de bedrijfsactiviteiten is Hollandia verantwoordelijk voor de effecten daarvan op mens en milieu. Er wordt gestreefd om blijvende maatschappelijke voordelen te creëren. Met deze effecten wordt in de zakelijke besluitvorming rekening gehouden zodat er een juiste balans is tussen people, planet en profit.

Wat zou u kunnen doen?

- Zich houden aan alle eisen die Hollandia stelt op het gebied van veiligheid, gezondheid, welzijn, milieu
- In de uitvoering van het werk zo min mogelijk overlast voor omwonenden te veroorzaken, gezondheid en veiligheid van anderen te beschermen, ecosystemen en biodiversiteit zo min mogelijk beïnvloeden, energie, water en andere hulpbronnen efficiënter te gebruiken
- Advies vragen wanneer u bij een handeling twijfelt of dit in lijn is met het Hollandia beleid

Wat kunt u beter niet doen:

- Een activiteit uitvoeren die in strijd is met het Hollandia beleid en procedures

Veiligheid, gezondheid, welzijn en milieu

Uitgangspunt:

Hollandia stelt zich ten doel de gezondheid van mensen niet te schaden en het milieu niet te belasten. Mensen worden met respect en rechtvaardig behandeld en er is sprake van gelijke kansen. Discriminatie en intimidatie zijn niet aanvaardbaar.

Wat zou u kunnen doen?

- Zorg dat u op de hoogte bent van de wet- en regelgeving, beleid en interne procedures (zie Hollandia Management Systeem) die van toepassing zijn op uw werk en leef deze na
- Kijk kritisch naar uw eigen veiligheidsgedrag en spreek anderen aan bij onveilig gedrag of als regels worden overtreden
- Gebruik de persoonlijke beschermingsmiddelen die vereist zijn bij de uitvoering van uw werk
- Nooit op het werk verschijnen onder invloed van alcohol en/of verdovende middelen
- Indien u medicijnen krijgt voorgeschreven die het reactievermogen kunnen beïnvloeden, dient u dit te melden bij de bedrijfsarts
- Zorg dat u op de hoogte bent van de wijze waarop u met gevaarlijke stoffen omgaat en dat deze op een juiste en veilige manier worden gebruikt en afgevoerd
- Neem direct contact op met uw leidinggevende of manager bij incidenten tijdens uw werk waarbij gevaar is voor schade aan mens en/of milieu
- Rapporteer direct (bijna) ongevallen, letsels tijdens het werk, onveilige werkomstandigheden of milieugevaar
- Als u getuige bent van misbruik van verdovende middelen of alcohol dient u dit op vertrouwelijke basis te melden

Wat kunt u beter niet doen:

- Voer geen taken uit waarvoor u niet gekwalificeerd bent of om persoonlijke of medische reden niet toe in staat bent of wanneer u van mening bent dat uw handeling onveilig is en schade aan anderen kan veroorzaken
- Tijdens het werk drugs gebruiken of in het bezit hebben, verkopen of verspreiden

Ongewenste omgangsvormen, seksuele intimidatie, discriminatie, agressie, geweld en pesten

Uitgangspunt:

Hollandia wil alle medewerkers een veilige en prettige werkomgeving bieden en voert een beleid ter voorkoming van en bestrijding van intimidatie zoals ongewenste intimiteiten, agressie, geweld, racisme en discriminatie naar huidskleur, ras, etnische afkomst, geloof, seksuele voorkeur, geslacht, leeftijd, politieke voorkeur of handicap.

Wat zou u kunnen doen ?

- Behandel iedereen waarmee u in de uitoefening van het werk te maken heeft met respect
- Zorg dat u er alert op bent dat in uw werkomgeving geen intimidatie, agressie of geweld plaatsvindt
- Spreek mensen erop aan als u aanstoot neemt aan iemands handelswijze. Leg uit waarom het u stoort en vraag om het gedrag te stoppen
- Probeer kwesties, indien mogelijk, altijd eerst informeel op te lossen alvorens formeel een klacht in te dienen
- Meldt gevallen van intimidatie, agressie, geweld of pesten aan uw leidinggevende of aan HR
- Wees bereid u aan te passen in landen buiten Nederland als u voor uw werk naar een ander land reist. Gewoonten kunnen afwijkend zijn

Wat kunt u beter niet doen:

- Gedraag u nooit op een ongewenste, vernederende, intimiderende of vijandige manier en maak geen ongewenste grappen of opmerkingen
- Verspreid geen aanstootgevend materiaal
- Verspreid geen kwaadaardige geruchten en gebruik e-mail niet om ongepaste informatie te verspreiden

Alcohol- en drugsbeleid

Uitgangspunt:

Het is ten strengste verboden om op het bedrijfsterrein van Hollandia, op het terrein waar de werkzaamheden plaatsvinden of onder werktijd:

- Alcohol of drugs te bezitten;
- Alcohol of drugs te gebruiken;
- Onder invloed te zijn van alcohol of drugs;
- Alcohol of drugs te verkopen.

Deze verbodsbepalingen gelden tevens bij bezoek aan leveranciers of opdrachtgevers van Hollandia.

Het gebruik van alcohol en/of drugs in relatie tot werk geeft naast mogelijke gezondheidsproblemen en mogelijke beperking in functioneren, tevens risico's voor de veiligheid van de medewerker zelf als ook voor zijn omgeving. Uitgangspunt voor het beleid inzake alcohol- en drugsgebruik, is het bevorderen van veiligheid, gezondheid en welzijn voor alle medewerkers en andere op de werkplek aanwezige personen. Het voeren van betreffend beleid heeft een positief effect op onder andere veiligheid, gezondheid, professionaliteit, ziekteverzuim en imago van het bedrijf.

Wat zou u kunnen doen ?

- Medewerkers en leidinggevenden moeten doorlopend letten op signalen die kunnen duiden op een alcohol- en drugsproblematiek. Bij een sterk vermoeden zal dit bespreekbaar gemaakt worden om het probleem uit de taboesfeer te halen en een mentaliteitsverandering teweeg te brengen. Het is van groot belang dat alle medewerkers zich bewust worden van de risico's.

Wat kunt u beter niet doen:

Op het bedrijfsterrein van Hollandia, op het terrein waar de werkzaamheden plaatsvinden of onder werktijd:

- - Alcohol of drugs te bezitten;
- - Alcohol of drugs te gebruiken;
- - Onder invloed te zijn van alcohol of **drugs**;
- - Alcohol of drugs te verkopen.

Gelijke kansen

Uitgangspunt:

Hollandia streeft naar gelijke kansen, respecteert en waardeert diversiteit en streeft ernaar gelijke kansen toe te passen in al haar praktijken en doelstellingen/ dienstverlening met betrekking tot etnische afkomst, leeftijd, geslacht, religie of overtuiging, seksuele geaardheid, burgerlijke staat en handicap of enig ander criterium dat niet relevant is voor het punt in kwestie.

Gelijke kansen beleid implementatie:

Hollandia medewerkers hebben de verantwoordelijkheid om gelijke kansen te bevorderen en op te komen tegen discriminatie waar deze zich ook voordoet. Dit document beschrijft de belangrijkste gevolgen van deze verbintenis en de maatregelen die moeten worden genomen om gelijke kansen te bereiken.

We zullen het beleid uitdragen en monitoren om ervoor te zorgen dat we aan de behoeften van alle gemeenschappen en groepen voldoen. Het is de verantwoordelijkheid van alle medewerkers, inleners en onderaannemers om ervoor te zorgen dat geen enkele andere medewerker, inlener of bezoeker minder gunstig wordt behandeld dan een ander op grond van leeftijd, etnische afkomst, handicap, seksuele geaardheid, religie of overtuiging, burgerlijke staat of geslacht.

Werving- en werkgelegenheidspraktijken: Het is van vitaal belang dat leden/ medewerkers van de Hollandia-organisatie de volledige diversiteit van hun klanten begrijpen. Voor zover het binnen onze macht ligt, zullen we ervoor zorgen dat onze wervingsprocessen zijn ontworpen om gelijke toegang voor iedereen te garanderen.

Alle vacatures worden in eerste instantie intern geadverteerd om servicegebruikers en vrijwilligers aan te moedigen te solliciteren.

We zullen onze commissierol of taakspecificaties ontwerpen om een zo breed mogelijk aantal overdraagbare ervaringen en kwalificaties mogelijk te maken.

We zullen er alles aan doen om ervoor te zorgen dat degenen die we tewerkstellen ons beleid in de waarde van iedereen delen en dat beleid in hun werk weerspiegelen.

Onwettige discriminatie wordt niet getolereerd

Wat zou u kunnen doen ?

- Wees in de omgang met medewerkers en externe partijen respectvol en fair en handel in de geest van het beleid van Hollandia.

- Aandachtig luisteren naar wat mensen ons vertellen dat ze nodig hebben van Hollandia en alles doen wat in onze macht en binnen onze middelen ligt om ervoor te zorgen dat aan hun behoeften wordt voldaan. Dit beleid zal elk jaar worden herzien of wanneer nieuwe wetgeving dit vereist.
- Zorg ervoor dat besluiten over indienstneming, beoordeling, promotie, opleiding, ontwikkeling, disciplinaire maatregelen en beëindiging van het dienstverband uitsluitend gebaseerd is op kwalificaties, verdienste, prestatie en zakelijke overwegingen.
- Onze personeelsleden, uitzendkrachten en onderaannemers van organisaties die met ons samenwerken aanmoedigen om positieve stappen te ondernemen om ervoor te zorgen dat aan de behoeften van minderheidsgemeenschappen en kansarme mensen wordt voldaan.

Wat kunt u beter niet doen:

- Tolereer nooit onwettige discriminatie, in welke vorm dan ook!

Mensenrechten

Uitgangspunt:

Hollandia respecteert de mensenrechten en volgt de daarvoor geldende wet- en regelgeving op. Wij voeren regelmatig gesprekken met de belanghebbenden en leveren een bijdrage aan het welzijn van de algemene samenleving. We doen zaken met partners, dienstverleners en leveranciers die normen in acht nemen die vergelijkbaar zijn met die van Hollandia

Wat zou u kunnen doen ?

- Indien u als gevolg van uw werk met mensenrechtenkwesties in aanmerking komt dan dient u deze te begrijpen en te handelen conform de normen en het beleid van Hollandia daarin
- In de organisatie advies inwinnen indien u twijfelt

Wat kunt u beter niet doen:

- Met zakenpartners in zee gaan waarover u twijfelt of geen informatie heeft op het gebied van mensenrechten (volgens de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens van de Verenigde Naties)

Omkoping en corruptie

Uitgangspunt:

Ons eerste principe is dat Hollandia zich niet bezighoudt met omkoping of enige vorm van onethische aansporing of betaling. Alle werknemers zijn verplicht om activiteiten te vermijden die kunnen leiden tot, of wijzen op, een belangenconflict met de activiteiten van Hollandia.

Omkoping is het aanbieden, beloven, geven, eisen of aanvaarden van een voordeel in geld of in een andere vorm, als aansporing of beloning voor de onjuiste uitvoering van een functie of activiteit die naar verwachting te goeder trouw, of onpartijdig of door iemand wordt uitgevoerd in een vertrouwenspositie.

Hollandia zal de implementatie van dit beleid beoordelen op geschiktheid, adequaatheid en effectiviteit en waar nodig verbeteringen aanbrengen.

Het niet naleven van dit beleid kan leiden tot disciplinaire maatregelen, met inbegrip van ontslag van werknemers of passende sancties tegen leveranciers of onderaannemers, naast civielrechtelijke of strafrechtelijke vervolging.

Van alle medewerkers, tijdelijke medewerkers en onderaannemers wordt verwacht dat hij/zij zijn werkzaamheden uit zal voeren of inrichten, zodanig dat er invulling gegeven wordt aan deze beleidsverklaring.

Zakelijke partners worden aangespoord om hierin hetzelfde beleid te voeren

Wat zou u kunnen doen ?

- Nooit persoonlijke betalingen doen of persoonlijke geschenken of gunsten, aanbieden, vragen of accepteren in ruil voor een gunstige behandeling, om een zakelijk resultaat te beïnvloeden of om een zakelijk voordeel te behalen
- Zorg dat degene met wie u samenwerkt begrijpen dat Hollandia dit beleid voert
- Meldt dit op vertrouwelijke basis bij uw leidinggevende, manager of HR indien u vermoedens heeft dat een bedrijf of persoon zich hieraan schuldig maakt
- Leef geldende wetgeving na (anti-omkoping- en corruptiewetten)

Wat kunt u beter niet doen:

- Biedt geen steekpenningen of smeergeld aan, accepteer en betaal ze niet en vraag er niet om

Geschenken en representatie

Uitgangspunt:

Geschenken of representatie mogen geen invloed hebben op handen zijnde besluiten. De indruk mag niet worden gewekt dat een dergelijke invloed binnen Hollandia zou bestaan.

Wat zou u kunnen doen?

- Meldt bij uw manager of leidinggevende indien u geschenken of representatie van een zakenpartner krijgt aangeboden
- Wees bewust van het feit dat aanvaarding van geschenken en representatie mogelijk een belangenconflict scheidt
- Maak het Hollandia beleid bekend bij uw zakenpartners
- Gebruik uw beoordelingsvermogen om te bepalen wat redelijk is
- Volg wetten en regels op dit gebied

Wat kunt u beter niet doen:

- U en uw familieleden mogen namens Hollandia nooit het volgende aanbieden, geven, vragen of accepteren:
 - Illegale of ongepaste geschenken en representatie
 - Persoonlijke diensten
 - Leningen
 - Contante bedragen
 - Cadeaubonnen met een geldwaarde
 - Evenementen of maaltijden waarbij de zakenpartner niet aanwezig is
 - Geschenken en representatie gedurende de periode dat zakelijke besluiten worden genomen
- U mag geen geschenken en representatie aanbieden, vragen of ontvangen indien deze de door Hollandia vastgestelde waarde overschrijden
- Geef of accepteer geen geschenken die u niet aan uw collega's, familie, vrienden etc. zou kunnen verklaren zonder zich daarbij ongemakkelijk te voelen
- Maak geen onderscheid tussen hen die geschenken of representatie rechtstreeks aanbieden of dit via een tussenpersoon doen

Belangenconflict

Uitgangspunt:

Indien medewerkers als gevolg van persoonlijke relaties, deelname aan externe activiteiten of een belang in een andere of eigen onderneming, zakelijke besluiten beïnvloeden of de indruk wekken dat dat binnen Hollandia is toegestaan, is er sprake van een belangenconflict. Dit wordt niet toegestaan

Wat zou u kunnen doen ?

- Altijd melden aan HR en toestemming vragen om nevenactiviteiten te mogen verrichten
- Wees onpartijdig en professioneel in uw omgang met zakelijke partners en respecteer regels m.b.t. mededingingsrecht
- Maak zonder wettige reden geen afspraken, ook niet informeel, met concurrenten over prijsstelling, productie, klanten of markten
- Te verwerven belangen in andere ondernemingen melden bij HR en goedkeuring vragen
- Raadpleeg bij twijfel uw leidinggevende, juridische afdeling of HR
- Indien u mededingingsbeperkende praktijken vermoedt, meldt dit dan

Waar kunt u beter niet doen:

- Maak geen misbruik van uw positie bij Hollandia.
- Verstrek nooit (confidentiële) informatie voor de behartiging van uw persoonlijke belangen of voor het behalen van indirect voordeel
- Accepteer geen geschenken of representatie waarbij u gehouden wordt aan een tegenprestatie

Im- en exportbeperkingen en sancties

Uitgangspunt:

Hollandia volgt de wet- en regelgeving m.b.t. im- en exportbetrekkingen en doet geen zaken met ondernemingen, personen en goederen waarvoor sancties gelden

Wat zou u kunnen doen:

- Zorgt dat u de geldende im- en exportbeperkingen kent en voor welke landen, ondernemingen en personen sancties gelden
- Win juridisch advies in alvorens zaken te doen met een land of persoon waarvoor een sanctie van toepassing is
- Check vooraf of u voldoet u aan alle eisen zoals het hebben van vergunningen en of betalingen van heffingen, invoerrechten en belastingen verricht zijn

Wat kunt u beter niet doen:

- Zakendoen zonder van tevoren (juridisch) advies te hebben ingewonnen m.b.t. beperkingen, sancties of embargo's
- Verboden goederen im- of exporteren

Bescherming van eigendommen

Uitgangspunt:

Eigendommen van Hollandia zoals gebouwen, apparatuur, financiële middelen, software, gegevens, know how, octrooien en ander intellectueel eigendom dienen te worden beschermd tegen verspilling, beschadiging, verlies, misbruik, diefstal, verduistering of schending. Diefstal, fraude, misbruik of oneigenlijk gebruik van Hollandia eigendommen zijn niet aanvaardbaar.

Wat zou u kunnen doen?

- De tot uw ter beschikking staande eigendommen op passende en verantwoorde wijze gebruiken, beheren, beschermen, bewaren
- Op vertrouwelijke basis melding maken bij het vermoeden dat regels worden overtreden
- Beschermen van intellectuele eigendomsrechten van Hollandia en vermijden van schendingen van intellectuele eigendomsrechten van anderen

Wat kunt u beter niet doen:

- Onderzoek verrichten, of commerciële activiteiten ontplooiën voor een nieuw of aangepast product zonder de risico's m.b.t. intellectuele eigendomsrechten van derden zorgvuldig te hebben afgewogen
- Maak geen bedrijfsinformatie van Hollandia openbaar zonder daartoe formele toestemming te hebben verkregen

Privacy en bescherming van persoonsgegevens

Uitgangspunt:

Hollandia respecteert het algemene individuele recht op privacy m.b.t. persoonsgegevens en leeft alle toepasselijke wetgeving m.b.t. het gebruik van persoonsgegevens na

Wat zou u kunnen doen ?

- Respecteer altijd de privacyregels
- Ga na of u bevoegd bent persoonlijke informatie van iemand te verzamelen, te gebruiken, op te slaan of uit te wisselen
- Vooraf toestemming vragen aan betrokkene om informatie te gebruiken of uit te wisselen
- Bewaar persoonlijke informatie niet langer dan nodig is en vernietig stukken op een veilige manier

Wat kunt u beter niet doen:

- Zonder toestemming van betrokkene zijn of haar informatie gebruiken of uitwisselen

Persoonlijk gebruik van IT-, communicatiemiddelen en social media

Uitgangspunt:

Alle medewerkers die IT- en communicatiemiddelen (computers, mobiele- en bureau telefoons, PDA's (personal digital assistants), iPad's, voicemail en e-mail) van Hollandia gebruiken dienen daarvoor hoge ethische normen te hanteren en zich aan geldende wet- en regelgeving en intern bedrijfsbeleid van Hollandia te houden. Persoonlijk gebruik is in beperkte mate toegestaan mits hieraan geen hoge kosten zijn verbonden, het werk niet nadelig wordt beïnvloed en niet schadelijk is voor Hollandia. Het gebruik van social media (Facebook, Twitter, chatrooms, personal blogs, websites, postings etc.) is verboden, tenzij medewerkers geautoriseerd zijn hier beroepsmatig voor Hollandia gebruik van te maken.

Wat zou u kunnen doen:

- Persoonlijk gebruik van genoemde middelen minimaliseren
- Verwijder de naam Hollandia uit persoonlijke e-mails
- Goedkeuring vragen om soft- of hardware aan te sluiten
- Uw leidinggevende informeren indien er een privé calamiteit of bijzondere situatie voor u is waarbij u genoodzaakt bent meer dan normaal gebruik te maken van de IT-en/of communicatiemiddelen

Wat kunt u beter niet doen:

- Persoonlijke gegevens op het netwerk van Hollandia opslaan
- Informatie uploaden, downloaden, bekijken of versturen dat illegaal is, pornografisch of ander onzedelijk of aanstootgevend materiaal is of dat voor uw collega's of anderen als kwetsend, onplezierig of beledigend wordt ervaren
- Gebruik IT- of communicatiemiddelen van Hollandia niet voor onrechtmatige daden of immorele activiteiten of het plegen van "cybercrime", om te gokken, te beleggen of ten behoeve van persoonlijke (bedrijfs-)activiteiten
- Zonder toestemming software installeren of hardware aansluiten

Beheer van gegevensbestanden

Uitgangspunt:

Alle waardevolle informatie welke bij Hollandia in gegevensbestanden zijn opgeslagen en welke als bewijslast kunnen dienen bij juridische-, fiscale-, boekhoudkundige- en project aangelegenheden dienen op juiste wijze te worden beheerd zodat deze altijd snel terug te vinden zijn.

Wat zou u kunnen doen:

- U dient te weten welke bestanden er zijn, wat de bewaartermijn is en hoe deze moeten worden beheerd
- Dat u alle informatie heeft bewaard die nodig is bij eventuele rechtszaken of indien er onderzoek door een officiële instantie te verwachten valt
- Bestanden overdragen aan uw opvolger indien u de functie of het bedrijf verlaat

Wat kunt u beter niet doen:

- Onbevoegden in uw gegevensbestanden toegang geven, zodat eventuele bestanden kunnen worden bewerkt of gewist
- Gegevensbestanden van Hollandia zonder formele toestemming buiten het bedrijf brengen

Zakelijke communicatie

Uitgangspunt:

Het naar buiten brengen van onjuiste, onzorgvuldige en ongepaste informatie over Hollandia is verboden. Dergelijke informatie kan Hollandia ernstige reputatieschade toebrengen

Wat zou u kunnen doen:

- Zorg dat in- en externe communicatie alleen via de daartoe aangewezen personen verloopt en dat u de interne procedures kent
- Verwijs naar de contactpersonen indien om bedrijfsinformatie wordt gevraagd
- Zorg dat u kennis heeft van de regels omtrent communicatie bij Hollandia en de wettelijke regels (o.a. Privacyregels)

Wat kunt u beter niet doen:

- Zonder toestemming of overleg bedrijfsinformatie verschaffen aan derden
- Voer geen informele gesprekken over gevoelige of vertrouwelijke informatie
- Zoek geen contact met media of derden als u daartoe niet bevoegd bent

Openbaar maken van informatie

Uitgangspunt:

Hollandia voldoet aan de eisen die de wet stelt m.b.t. openbaarmaking van bedrijfsgegevens. Formeel openbaar gemaakte informatie van Hollandia moet op waarheid berusten en accuraat zijn en mag niet onderling tegenstrijdig zijn of misleidend zijn

Wat zou u kunnen doen:

- Maak alleen informatie openbaar als u daartoe bevoegd bent
- Zorg dat de openbaar te maken info op waarheid berust, onderling niet tegenstrijdig of misleidend is
- Maak melding van verlies of diefstal van bedrijfsinformatie
- Bescherm vertrouwelijke informatie

Wat kunt u beter niet doen:

- Informatie verstrekken als u daartoe niet bevoegd bent