

Gedragcode Handicare Group

Inleiding

Onze gedragscode maakt een belangrijk onderdeel uit van Handicare en definieert de standdaarden waaraan wij voldoen om onze werkzaamheden op een verantwoordelijke manier uit te voeren. De code is de leidraad voor hoe wij ons gedragen. De code is onderverdeeld in drie algemene secties: Corruptiebestrijding en ethiek, Arbeidsnormen en mensenrechten, en Het milieu.

De gedragscode belichaamt normen voor bedrijfsvoering en ethiek waaraan alle werknemers, managers, bestuurs- en directieleden, en zakelijke partners aan moeten voldoen. Deze normen zijn gebaseerd op gezonde bedrijfspraktijken, verantwoordelijkheid en gezond verstand, en zijn bedoeld om een hoge mate van persoonlijke en professionele integriteit te stimuleren.

DE GEDRAGSCODE KENNEN EN NALEVEN

Handicare verwacht dat alle werknemers de gedragscode kennen en naleven. Het is de verantwoordelijkheid van iedere manager om te zorgen dat werknemers de nodige informatie en training krijgen. Er worden jaarlijks controles uitgevoerd door de gedragscodecommissie om vast te stellen of alle werknemers de juiste training hebben gehad. Problemen bij de handhaving en opmerkingen of suggesties voor verbetering kunnen worden doorgegeven volgens de standaardprocedures voor rapportage. Handicare verwacht ook van al zijn zakenpartners dat zij een vergelijkbare standaard in hun eigen bedrijf hanteren. Bovendien is naleving van de standaard van groot belang voor de selectie van toekomstige zakenpartners door Handicare.

SCHENDING VAN DE GEDRAGSCODE

Onwettige of onethische handelingen worden onder geen beding door Handicare getolereerd. Tegen iedereen die de gedragscode schendt worden disciplinaire maatregelen getroffen, tot beëindiging van het dienstverband aan toe. Bovendien kunnen wetsovertredingen leiden tot boetes, gevangenisstraf of schadevergoedingen voor Handicare of onze werknemers.

ZORGEN UITEN

Om werknemers in staat te stellen eventuele zorgen te uiten over wangedrag hebben we procedures ingesteld voor rapportage en opvolging. De werknemer dient in eerste instantie onmiddellijk contact op te nemen met een leidinggevende of manager. Als dat niet van toepassing is, gaat u voor meer informatie naar de klokkenluidersite van Handicare.

www.handicare.com/en/sustainability/whistleblowing

Corruptiebestrijding en ethiek

Concurrentie

Handicare en onze werknemers houden zich aan het toepasselijke mededingingsrecht aangaande misbruik van een dominante marktpositie, en werknemers gaan geen besprekingen aan met concurrenten over marktverdeling, informatie-uit-

Wel en niet doen

WEL DOEN

Ga zeer omzichtig te werk bij interactie met concurrenten (vergaderingen, e-mails, telefoongesprekken, sociale bijeenkomsten, enz.) en op elke markt waar Handicare een dominante positie zou kunnen hebben.

Bedenk of een voorgestelde activiteit of overeenkomst een risico inhoudt wat betreft het mededingingsrecht. Win advies in als u niet zeker weet wat uw verantwoordelijkheden zijn met betrekking tot het mededingingsrecht.

Reageer op concurrentiebeperkende aanbiedingen of suggesties op een manier die zeer duidelijk maakt dat Handicare daarbij niet betrokken wil zijn en beëindig onmiddellijk de bespreking of het contact. Zorg dat er een schriftelijk bewijs is van deze reactie.

wisseling, productie- en verkoopquota of manipulatie van aanbestedingsprocedures. Overtreding van mededingingsrecht kan resulteren in hoge boetes en schadevergoedingen.

NIET DOEN

Meedoen aan of aanwezig zijn bij besprekingen van concurrenten waarbij onderwerpen worden aangestipt die van invloed kunnen zijn op de concurrentie, zoals prijzen, zakelijke voorwaarden, verdeling van regio's, klanten, producten of marktaandeelen, kosten en capaciteiten, productie- of verkoopquota, aanbestedingsprocedures, of vergelijkbare zaken.

Informatie uitwisselen of anderszins delen met concurrenten over de bovenstaand of vergelijkbare zaken.

Omkoping bestrijden

Handicare weigert zaken te verkrijgen of te behouden middels omkoping. Werknemers mogen geen geld of andere waardevolle zaken aanbieden, beloven, toekennen of autoriseren, hetzij rechtstreeks of via tussenpersonen, om de ontvanger onrechtmatig te beïnvloeden bij het uitvoeren van zijn/haar professionele taken, of om een ongepast zakelijk voordeel te verkrijgen of te behouden. Werknemers vragen of accepteren geen ongepaste voordelen van anderen voor het uitvoeren van hun taken bij Handicare. De toepasselijke anti-omkopingswetgeving wordt strikt opgevolgd.

Wel en niet doen

WEL DOEN

Schenk bijzondere aandacht aan de publieke sector, inclusief ambtenaren en politiek prominente personen, en houd rekening met de specifieke beperkingen die van toepassing zijn.

Voer risicobeoordelingen van derden uit.

Vertrouw op uw instinct. Als iemand suggereert dat iets niet in orde is, overlegt u met uw leidinggevende.

NIET DOEN

Iemand geld of iets anders van waarde aanbieden, beloven of autoriseren met als doel onrechtmatige beïnvloeding van de professionele taken van de ontvanger (of van iemand anders) of om een onrechtmatig zakelijk voordeel te verkrijgen of te behouden.

Geld of iets anders van waarde aanvaarden, een belofte hiervoor aanvaarden, of zelf vragen van iemand anders dan Handicare voor het uitvoeren van uw eigen professionele taken als werknemer of vertegenwoordiger van Handicare.

Handelssancties

Handicare houdt zich aan sancties van de Verenigde Naties en toepasselijke sancties onder het recht van de Europese Unie en de Verenigde Staten. Werknemers mogen nooit trachten toepasselijke handels-sancties te omzeilen.

Belangenconflicten

Werknemers vermijden situaties waarin hun eigen persoonlijke belang, of het belang van hun familieleden, in de weg staat van het vermogen van de werknemer om beslissingen te nemen die in het beste belang van Handicare zijn. Ieder zakelijk besluit wordt gebaseerd op het beste belang voor Handicare, niet op persoonlijke belangen.

Arbeidsnormen en mensenrechten

Algemeen

Handicare sluit geen compromissen wat betreft de eisen van nationale wetgeving of internationale normen met betrekking tot de veiligheid van werknemers en mensenrechten. We nemen verantwoordelijkheid voor alle mensen die deel uitmaken van de bedrijfsvoering. Iedereen die werkt voor het zakelijk succes van Handicare wordt niet zijn mensenrechten ontnomen, noch onderworpen aan psychische of lichamelijke mishandeling tijdens het werk. We begrijpen dat onze werkzaamheden van invloed kunnen zijn op mensenrechtenkwesties, in bijzonder met betrekking tot de werk- en woonomstandigheden van mensen.

Handicare voldoet aan alle relevante internationale verdragen, alsmede aan alle wetten die van toepassing zijn op de veiligheid van medewerkers en werkomstandigheden voor arbeiders.

PRIVACY

Vertrouwelijke persoonlijke informatie wordt beschermd en werknemers voldoen aan de toepasselijke wetgeving voor het hanteren van persoonlijke gegevens. Gegevens worden alleen aan derden vertrekt als daar een rechtmatige grond voor is en als de nodige maatregelen getroffen zijn om de over te dragen persoonlijke gegevens te beveiligen.

WERKOMSTANDIGHEDEN

We bieden onze werknemers een gezonde en veilige werkomgeving en we streven voortdurend naar verdere verbetering van de werkomstandigheden. Mishandeling (psychisch of verbaal) en onrechtmatige intimidatie zijn streng verboden. Er worden passende maatregelen getroffen ter voorkoming van ongelukken en letsel voortvloeiend uit, verband houdend met of optredend tijdens het werk, door waar redelijkerwijs mogelijk de oorzaken te minimaliseren van gevaren die inherent zijn aan de werkomgeving. Werknemers worden regelmatig en gedocumenteerd opgeleid in gezondheid en veiligheid op het werk, en die training moet worden herhaald voor nieuwe of overgeplaatste werknemers.

WEL DOEN

Deelnemen aan relevante veiligheidstraining

Ideeen aandragen ter verbetering van de werk-omgeving

NIET DOEN

Veiligheidsinstructies negeren

GELIJKE KANSEN EN DISCRIMINATIE

Alle medewerkers van Handicare worden behandeld met waardigheid en respect. We bieden iedereen gelijke kansen. Discriminatie of intimidatie op basis van ras, etniciteit, gender, lichamelijke handicap, seksuele geaardheid, of religie wordt niet getolereerd. Alle werknemers met dezelfde kwalificaties, training en vaardigheden ontvangen gelijke betaling voor gelijkwaardig werk. Handicare waardeert de diversiteit van zijn personeel en blijft zich inzetten voor verdere ontwikkeling hiervan.

WEL DOEN

Zorgen voor een werkomgeving die vrij is van agressief, bedreigend of intimiderend gedrag

Alle gevallen van discriminatie of intimidatie melden

LOON EN SECUNDAIRE ARBEIDSVOORWAARDEN

De lonen en secundaire arbeidsvoorwaarden voor een standaardwerkweek moeten minimaal voldoen aan de nationale wettelijke normen. Alle medewerkers krijgen vóór de indiensttreding een schriftelijk en begrijpelijk contract met hun loonvoorwaarden en de wijze van betaling.

De werktijden moeten voldoen aan de nationale wetgeving. Verplichtingen jegens werknemers in het kader van internationale verdragen, nationale wet- en regelgeving betreffende vaste aanstellingen mag niet worden vermeden met tijdelijke contracten (zoals contractarbeid of daglonen), onderaanneming of andere arbeidsbetrekkingen.

DWANGARBEID

Handicare maakt noch direct, noch indirect gebruik van dwangarbeid of andere vormen van onvrijwillige arbeid, met inbegrip van gevangenen, horige arbeiders, illegale arbeiders of andere niet-betaalde arbeiders.

KINDERARBEID

Handicare erkent en eerbiedigt de rechten van ieder kind om beschermd te worden tegen econo-mische uitbuiting en tegen alle werkzaamheden die gevaarlijk kunnen zijn, die de opleiding van een kind in de weg kunnen staan, of die schadelijk kunnen zijn voor de gezondheid van kinderen of hun fysieke, geestelijke, morele of sociale ontwik-keling. We houden ons aan toepasselijk recht en internationale normen met betrekking tot kinder-arbeid.

POLITIEKE BETROKKENHEID

Het staat werknemers vrij om hun politieke mening te verkondigen en om buiten werktijd deel te nemen aan politieke activiteiten zonder repre-sailles of discriminatie op de werkvloer. Het is werknemers echter niet toegestaan om de naam of eigendom van Handicare te gebruiken voor hun eigen politieke belangen.

VAKBONDEN

Het staat werknemers vrij om zich aan te sluiten bij vakbonden van hun eigen keuze en om deel te nemen aan, of om deel uit te maken van collectie-ve onderhandelingen.

UK MODERN SLAVERY ACT 2015, chapter 30

Handicare en zijn medewerkers zijn bekend met deze Britse wet inzake slavernij, dwangarbeid en mensenhandel, en garanderen dat werknemers niet worden uitgebuit.

Het milieu

Handicare houdt zich aan alle toepasselijke wetten en regelgeving om het milieu te beschermen. Natuurlij-ke hulpbronnen worden verantwoord en zorgvuldig gebruikt, en we streven er voortdurend naar om onze werkzaamheden op een duurzame, milieu-vriendelijke manier uit te voeren. Bijvoorbeeld door verbeterde efficiëntie of door te investeren in duur-zame producten, diensten en technologieën. Ideeën van werknemers om de impact op het milieu door de activiteiten van Handicare te beperken worden ondersteund en aangemoedigd.

Handicare Group AB Ingmar Bergmans gata 4 114 34 Stockholm, Zweden www.handicargroup.com
infogroup@handicare.com

15 0116 AR2 SE