

GEDRAGSCODE

STAND: JULI 2022



INLEIDING

Deutsche Hospitality is er trots op een divers team van meer dan 8.850 gemotiveerde werknemers te hebben, werkzaam in talrijke beroepen. Samen kunnen we praten over een opmerkelijke portefeuille van 167 hotels over drie continenten, waarvan 43 hotels in ontwikkeling zijn. De unieke en diverse portefeuille omvat de merken Steigenberger Icons, Steigenberger Hotels & Resorts, Jaz in the City, House of Beats, MAXX by Deutsche Hospitality, IntercityHotel en Zleep Hotels.

Ons aanbod biedt ons tal van mogelijkheden, maar brengt ook een zekere verantwoordelijkheid met zich mee – tegenover onze medewerkers, gasten en partners, en tegenover onze gastlanden overal ter wereld. De volgende pagina's zijn de leidraad voor ons dagelijks handelen en vertegenwoordigen de principes op basis waarvan wij bij Deutsche Hospitality over de hele wereld werken. Vaak helpt het innerlijk kompas ons om de juiste beslissing te nemen. Aanvullend daarop is onze gedragscode tegelijk nuttig en noodzakelijk als ruimer kader.

Integriteit betekent het juiste doen, zelfs wanneer dat niet wordt opgemerkt, en de moed hebben om de juiste beslissing te nemen, ongeacht de gevolgen. Dit is belangrijk voor ons bij Deutsche Hospitality, want de reputatie die wij na tientallen jaren hebben opgebouwd, kan gemakkelijk verloren gaan door enkele onverstandige beslissingen. Wij rekenen erop dat ieder van u deze gedragscode toepast in uw beslissingen en dagelijkse handelingen, zodat Deutsche Hospitality de waarden blijft vertegenwoordigen die ons naast onze prestaties onderscheiden, ons sterk maken en onze reputatie consolideren.

De gedragscode geeft ook aan met wie u contact kunt opnemen als u moeilijkheden ondervindt of steun nodig hebt.

Als leden van de Raad van Bestuur verwachten wij dat wij allen zullen handelen en beslissen volgens de beginselen die op de volgende bladzijden worden voorgesteld. Vergeet niet – wij zijn allemaal verantwoordelijk voor ons gedrag!

Hartelijk dank bij voorbaat!



Oliver Bonke, CEO



Ulrich Johannwille, CFO

KADER VOOR DE GEDRAGSCODE

De Deutsche Hospitality gedragscode helpt ons allen om in dagelijkse werksituaties gepast te handelen. Bovendien is het van belang de nationale voorschriften en wetten in acht te nemen. De gedragscode is nauw verbonden met onze waarden en onze bedrijfsmissie.

Voor wie geldt deze code?

Alle werknemers die werkzaam zijn in de hoofdkantoren, reserveringscentra en hotels van Deutsche Hospitality moeten de code en de richtlijnen en de procedures waarnaar de code verwijst, naleven. De hotels onder licentie van Deutsche Hospitality worden onafhankelijk geëxploiteerd. Al onze hotels en eigenaars delen echter een engagement tot verantwoord ondernemen, naast een gemeenschappelijke visie om de Deutsche Hospitality merken te blijven versterken. De beginselen, de geest en het doel van de code zijn van toepassing op de gehele Deutsche Hospitality, met inbegrip van hotels onder licentie. Deze code en alle daarin vervatte beginselen en richtlijnen zijn bindend voor alle werknemers van Deutsche Hospitality.

We vragen u om altijd:

- de nationale voorschriften en wetten in acht te nemen;
- richtlijnen van het specifieke werkterrein na te leven;
- niet te vergeten dat de gedragscode een richtsnoer is en niet elke afzonderlijke handeling kan omvatten, en dat de beschrijving van "gepast gedrag" niet allesomvattend kan zijn; bij opsommingen gaat het slechts om een lijst van voorbeelden.

Onze waarden

Onze waarden dienen als "gemeenschappelijke taal" en wekken een sterk samenhangsgevoel op. Voor alle werkplekken, mensen, landen en culturen behouden en dragen ze een gevoel van gastvrijheid en servicegerichtheid uit waarop onze reputatie over de hele wereld is gebaseerd.

Van ons wordt verwacht dat wij de waarden begrijpen die de basis vormen van de identiteit van deze Groep en dat wij ze omarmen, vertegenwoordigen en delen, zodat ze door alle werknemers worden beleefd.

PERFECTIE
ZORG
PASSIE
VISIONAIR
TRADITIE

Bedrijfsmissie

De bedrijfsmissie biedt het alomvattende kader. Als aanvulling hierop helpt de gedragscode om vanuit een gedragsperspectief de verwachte dagelijkse handelingen te beschrijven.

WIJ willen evolueren naar een erkende globale aanwezigheid

WIJ willen een uitzonderlijke groei realiseren op basis van sterke samenwerkingsverbanden en schaalbare bedrijfsmodellen

WIJ dragen de verantwoordelijkheid voor de omzetting van onze duidelijke en scherpe merkprofielen

WIJ oriënteren ons consequent naar de gast

WIJ gaan door het vuur voor onze onderneming en onze merken

WIJ presteren goed dankzij wendbaar en netwerkgericht werken

WIJ stuwen de markt vooruit door gedurfde innovaties

WIJ maken consequent gebruik van de mogelijkheden van de digitalisering

WIJ hebben een cultuur die gekenmerkt wordt door vertrouwen, respect en waardering

WIJ verhogen consequent en duurzaam de waarde van de onderneming

OVERZICHT





Globale Verantwoordelijkheid

Wij streven ernaar een werkomgeving te creëren waar mensen van over de hele wereld worden gewaardeerd en gerespecteerd, en waar onze werknemers in staat worden gesteld het beste van zichzelf te geven. Wij moedigen diversiteit aan en waarderen de unieke combinatie van talent, ervaring en perspectieven van alle medewerkers die ons succes mogelijk maken.

Mensenrechten

We zijn van mening dat ethisch gedrag en goede zaken hand in hand gaan. Wij steunen de bescherming van de mensenrechten, in het bijzonder van onze collega's, zakenpartners en in de omgeving waarin wij werken.

Menselijke waardigheid

Voor Deutsche Hospitality is respect voor de menselijke waardigheid meer dan een factor waarmee rekening moet worden gehouden. Wij verplichten ons ertoe de naleving van deze fundamentele mensenrechten te garanderen en verwerpen elke vorm van dwangarbeid en moderne slavernij in onze activiteiten en in onze interacties met zakenpartners.

Aangepast gedrag betekent:

- We behandelen alle mensen op dezelfde wijze.
- We respecteren het recht van alle medewerkers op verenigingsvrijheid.
- We respecteren het recht van alle medewerkers om collectieve onderhandelingen en /of -vertegenwoordigers te kiezen (of niet te kiezen).
- Wij voldoen aan alle loon- en compensatie-eisen die in de toepasselijke plaatselijke wet- en regelgeving zijn vastgelegd, met inbegrip van de wettelijke minimumlonen, en bieden ten minste de bij wet vereiste aanvullende uitkeringen.
- Wij voldoen aan alle eisen van de toepasselijke wetgeving met betrekking tot werktijden en bieden een passende vergoeding voor gemaakte overuren.
- Wij voldoen aan alle eisen inzake de minimumleeftijd voor het in dienst nemen van werknemers (15 jaar) en verwachten van onze leveranciers en zakenpartners dat ook zij aan die eisen voldoen.
- Wij zijn er trots op om nieuwe werknemers aan te nemen zonder enige beperkingen.
- Wij creëren arbeidsrelaties die op vrijwillige basis tot stand komen en door de werknemers binnen een redelijke termijn uit eigen wil kunnen worden beëindigd. Slavenarbeid komt er niet aan te pas.
- We respecteren het recht van alle medewerkers op onbeperkte bewegingsvrijheid of vrij verkeer van personen. Dit houdt onder meer in dat identificatiedocumenten of persoonlijke voorwerpen bij de werknemer blijven.

Diversiteit & inclusie

We zijn een bedrijf van verschillende culturen dat ten dienste staat van uiteenlopende gasten. Wij waarderen onze collega's als unieke individuen en respecteren de verschillende ideeën, perspectieven en energieën die zij naar het bedrijf meebrengen. Om dit te ondersteunen, hebben wij een integratiecultuur gecreëerd waarin mensen worden aangemoedigd om zichzelf te zijn.



ETHISCH GEDRAG

Wij verwachten dat wij en onze zakenpartners ethisch handelen en op een manier die in overeenstemming is met de vastgelegde richtlijnen. Onze zakelijke beslissingen worden genomen in het beste belang van Deutsche Hospitality en zijn altijd in overeenstemming met andere richtlijnen en regels van Deutsche Hospitality.

Belangenconflicten

We handelen steeds in het beste belang van Deutsche Hospitality en vermijden belangenconflicten. Dit betekent dat wij situaties vermijden waarin persoonlijke, familie- of financiële belangen in strijd zijn met die van Deutsche Hospitality. Het is belangrijk dat wij elk conflict vermijden om te garanderen dat leveranciers en andere zakenpartners erop vertrouwen dat wij eerlijk en transparant handelen. Als u op een mogelijk belangenconflict stuit, moet u de details met uw chef delen en niet op eigen houtje aan het verdere besluitvormingsproces deelnemen.

Eerlijke wijze van handelen

Deutsche Hospitality streeft naar een eerlijke omgang met gasten, zakenpartners, concurrenten en werknemers. Wij behalen geen oneerlijk voordeel door manipulatie, verzwijging, misbruik van vertrouwelijke informatie, onjuiste voorstelling van feiten of enige andere oneerlijke praktijk in onze zakelijke activiteiten.

Aankoopgedrag

Wij streven ernaar eerlijk en onpartijdig te zijn in onze omgang met leveranciers en externe contractanten. Wij trachten ervoor te zorgen dat aankoopbeslissingen gebaseerd zijn op legitieme, welomschreven criteria, waaronder kwaliteit, omvang van de diensten en prijs. Wij komen contractvoorwaarden na, betalen op tijd en beschermen vertrouwelijke informatie van leveranciers, externe contractanten en verkopers.

Bedrijfsactiva

Bescherm de bedrijfsmiddelen van Deutsche Hospitality door ze op verantwoorde, efficiënte wijze en in overeenstemming met de richtlijnen van Deutsche Hospitality te gebruiken. Deze activa omvatten materiële vaste activa, technische apparatuur en intellectuele eigendom. De materiële vaste activa omvatten de liquide middelen, de inrichting, de inventaris en de uitrusting. Technische uitrusting omvat computers, software, telefoons en netwerken. Intellectuele eigendom omvat handelsmerken, handelsgeheimen, auteursrechten, octrooien, logo's en vertrouwelijke of bedrijfseigen informatie. Alle activa moeten worden beschermd tegen misbruik, beschadiging, verduistering of diefstal en mogen niet worden gebruikt voor persoonlijk gewin of onwettige doeleinden. Houd er rekening mee dat diefstal, onvoorzichtigheid en verspilling een directe invloed kunnen hebben op ons bedrijfsresultaat.

Sociale media

Deutsche Hospitality moedigt u aan om op respectvolle wijze deel te nemen aan sociale media en op een wijze die de reputatie van Deutsche Hospitality beschermt en in overeenstemming is met de toepasselijke wetgeving. Wees transparant over uw band met Deutsche Hospitality en maak duidelijk of u uw eigen standpunten vertegenwoordigt of optreedt namens Deutsche Hospitality. Als u twijfelt of u iets mag publiceren, doorsturen of op een andere manier delen, neem dan contact op met een lid van het Corporate Office.

Gebruik van verdovende middelen

Het misbruik van verdovende middelen is ten strengste verboden voor alle werknemers van Deutsche Hospitality.



VERANTWOORDELIJKHEID VOOR HET MILIEU

Als verantwoordelijk bedrijf voelen wij ons verantwoordelijk voor de huidige en toekomstige generaties en verplichten we ons ertoe milieuvriendelijke praktijken te verbeteren. Onze wereldwijde aanwezigheid stelt ons in staat milieuvriendelijkere oplossingen in al onze werkvelden te stimuleren.

Verantwoordelijkheid voor het milieu

Bij onze zakelijke beslissingen moeten we altijd rekening houden met de gevolgen voor het milieu. Door hotels te exploiteren, beïnvloeden wij het milieu en het klimaat. Deutsche Hospitality is zich bewust van deze verantwoordelijkheid en door middel van deze gedragscode willen wij benadrukken dat wij deze verantwoordelijkheid serieus nemen. Dit betekent dat wij niet alleen voldoen aan de wettelijke voorschriften, maar ook de ontwikkeling van een groenere en meer milieubewuste samenleving bevorderen.

In het kader van onze verantwoordelijkheid voor het milieu stimuleren wij maatregelen om het milieu te beschermen, energie te besparen, het klimaat te beschermen, afval te recyclen en betere milieubeheersystemen in te voeren. Om onze plannen met succes uit te voeren, is het belangrijk dat wij allen begrijpen hoe wij met deze verantwoordelijkheid moeten omgaan en dat wij optreden als ambassadeurs van deze waarden.

Wij handelen op een milieuvriendelijke manier en waarderen werknemers die zich inzetten voor voortdurende verbetering.

Wij waarderen medewerkers die sociaal geëngageerd zijn. Dit betekent dat ze deelnemen aan sociale activiteiten, liefdadigheidsinstellingen en daarmee verband houdende initiatieven steunen.

Aangepast gedrag betekent:

- Wij nemen verantwoordelijkheid voor ons milieu en behandelen dieren en planten op een zorgzame wijze.
- Wij hebben ons ertoe verbonden ons energieverbruik te verminderen aan de hand van duidelijk omschreven mijlpalen.
- Wij moedigen werknemers aan het licht uit te doen wanneer zij de kamer verlaten en maken gebruik van technologische snufjes zoals sleutelkaarten voor gasten die automatisch het licht uitschakelen wanneer zij de kamer verlaten.
- We streven ernaar de geproduceerde hoeveelheid afval te reduceren en afval naar behoren af te voeren.



OMKOPING EN CORRUPTIE (1/2)

We verplichten ons ertoe integer te werk te gaan. Omkoping is in geen geval toegestaan. Wij mogen nooit steekpenningen aanbieden, beloven of toekennen in het kader van onze activiteiten en wij zullen geen steekpenningen vragen of aanvaarden. De verplichting geldt zowel voor (overheids)ambtenaren als voor omkoping van personen en organisaties in de particuliere sector.

Kartelrecht en concurrentie

Concurrentiewetten (ook bekend als kartelrecht) beperken de informatie die wij kunnen delen en hebben een invloed hoe wij kunnen omgaan met concurrenten, franchisenemers, eigenaars, leveranciers en anderen. We handelen eerlijk en transparant en ook onafhankelijk van onze concurrenten. Onze concurrentie omvat zowel hotelgroepen als lokale ketens en hotels.

Aangepast gedrag betekent:

- Wij voorkomen dubieus gedrag door oplettend te zijn in onze communicatie en interactie met concurrenten (met inbegrip van indirecte communicatiemiddelen zoals informele gesprekken).
- Wij doen alles wat in ons vermogen ligt om potentiële concurrentie- en kartelkwesties vroegtijdig te identificeren en problematische situaties te vermijden door vergaderingen of activiteiten die ongepaste interacties veroorzaken, te verlaten.
- Wij reageren op ongepast gedrag door uitnodigingen van concurrenten om concurrentiegerelateerde informatie te delen, te melden aan de betrokken Compliance Officer.
- Wij hanteren prijzen zonder deze voorschriften te overtreden.
- Wij maken afspraken zonder deze voorschriften te overtreden.

Anticorruptiewet

Corruptie (d.w.z. het optreden van een autoriteit of een machtige partij met middelen die illegaal, immoreel of in strijd met ethische normen zijn) is illegaal en schadelijk voor de samenleving. Corruptie is vaak het gevolg van vriendjespolitiek en gaat gepaard met omkoping. Alle vormen van corruptie zijn onaanvaardbaar voor ons en voor onze leveranciers en degenen met wie wij samenwerken.

Witwassen van geld

Het is werknemers overal ter wereld verboden deel te nemen aan transacties, waarbij fondsen betrokken zijn die afkomstig zijn van illegale activiteiten, of deze mogelijk te maken.



OMKOPING EN CORRUPPTIE (2/2)

We verplichten ons ertoe integer te werk te gaan. Omkoping is in geen geval toegestaan. Wij mogen nooit steekpenningen aanbieden, beloven of toekennen in het kader van onze activiteiten en wij zullen geen steekpenningen vragen of aanvaarden. De verplichting geldt zowel voor (overheids)ambtenaren als voor omkoping van personen en organisaties in de particuliere sector.

Geschenken

Bijzondere voorzichtigheid is geboden bij het aanvaarden van geschenken of aanbiedingen van vermaak. Accepteer geen geschenken, gratis arrangementen, catering, aanbiedingen voor vermaak of gunsten die voor u verplichtingen kunnen scheppen die een persoonlijk voordeel inhouden of die kunnen worden gezien als ongepaste beïnvloeding van een zakelijke transactie. Het aanvaarden van geschenken, aanbiedingen voor vermaak of catering is alleen gepast als de tegenprestatie klein is en beantwoordt aan de plaatselijke handelspraktijken.

In sommige landen wordt het aannemen van geschenken beschouwd als een teken van respect en beleefdheid. Geschenken zijn toegestaan indien gebruikelijk en algemeen aanvaard, mits aanvaarding in overeenstemming is met de plaatselijke wetten en voorschriften. In geval van twijfel kunt u contact opnemen met uw chef en de verantwoordelijke directeur.

Houd er rekening mee dat fooien, giften en sommige geschenken in bepaalde landen onderhevig kunnen zijn aan persoonlijke belasting.

Aangepast gedrag betekent:

- Materiële voorwerpen moeten van geringe waarde zijn; kleine geschenken zoals logo-artikelen, kalenders, petten, T-shirts, voedsel, wijn en mokken zijn aanvaardbaar.
- Controleer niet alleen de nominale waarde van immateriële goederen; ze mogen ook niet overdadig of extravagant zijn.
- Redelijke uitnodigingen voor zakelijke bijeenkomsten, conventies, conferenties of seminars voor producttraining kunnen worden aanvaard.
- Uitnodigingen voor sociale of culturele evenementen kunnen worden aanvaard, mits de kosten redelijk zijn en uw deelname een duidelijk zakelijk doel heeft, zoals netwerken.
- Uitnodigingen voor sportevenementen of evenementen waaraan moet worden deelgenomen en die bij de bedrijfsvoering gebruikelijk zijn en een goede werkrelatie met klanten, verkopers en leveranciers bevorderen, mogen worden aanvaard.

Onaanvaardbaar gedrag betekent:

- Een kist dure champagne aannemen.
- Een evenement inclusief tickets en vlucht en/of hotelovernachting met echtgenoot/echtgenote aannemen.
- Een hoogwaardig geschenk, zoals sierraden, aannemen.



OMGANG MET COLLEGA'S

Wij zijn verplicht gelijke kansen op werk te bieden aan alle sollicitanten en werknemers, ongeacht ras, huidskleur, godsdienst, geloofsovertuiging, geslacht, seksuele geaardheid, geslachtsidentiteit of -uitdrukking, leeftijd, burgerlijke staat, afkomst, staatsburgerschap, lichamelijke of geestelijke handicap, erfelijke informatie (met inbegrip van maar niet beperkt tot de medische voorgeschiedenis van de familie), veteranenstatus, of enige andere classificatie die door de toepasselijke wetgeving wordt beschermd.

Seksuele en andere onrechtmatige intimidatie

Wij verbinden ons ertoe een werkomgeving te bieden die vrij is van seksuele discriminatie en seksuele intimidatie in welke vorm dan ook, en zonder onwettige intimidatie op grond van andere beschermde kenmerken.

Aangepast gedrag betekent:

- Ongewenste voorvallen op de werkplek voorkomen door de beginselen van groepswork toe te passen en een niet-politieke werkomgeving te creëren waar openheid en eerlijkheid worden aangemoedigd en samenwerking en efficiëntie worden beloond.
- Veranderingen in de werkomgeving signaleren en collega's aanmoedigen om zorgen over de werkplek te bespreken.
- Gevoelig maar gepast reageren op problemen in verband met diversiteit door kwesties rechtstreeks aan te pakken.
- Een vriendelijke en respectvolle omgang met uw collega's ondersteunen.
- Elke werknemer heeft het recht zijn mening te geven zonder onderbroken te worden.
- Iedere werknemer aanvaardt de mening van anderen, zelfs indien deze niet met de zijne overeenstemt.

Gezondheid en veiligheid

Wij zetten ons in om onze werknemers een gezonde en veilige werkplek te bieden, in overeenstemming met de toepasselijke wetgeving. Wees op de hoogte van veiligheidsproblemen en richtlijnen die van invloed zijn op uw werk en stel het bedrijf, uw manager(s) of de persoon die verantwoordelijk is voor gezondheid en veiligheid onmiddellijk op de hoogte van verwondingen op de werkplek of van omstandigheden die tot een gevaarlijke situatie kunnen leiden, zodat er tijdig een onderzoek kan worden ingesteld en corrigerende maatregelen kunnen worden genomen. Wanneer managers op de hoogte zijn gebracht van omstandigheden die van invloed kunnen zijn op de gezondheid en veiligheid op de werkplek, moeten zij onmiddellijk handelen om het gevaar voor de gezondheid en veiligheid van onze werknemers weg te nemen.



GEHEIMHOUDING EN GEGEVENSBESCHERMING

Wij werken met een grote hoeveelheid persoonsgegevens, zoals namen, contactgegevens en andere informatie - van gasten, collega's, aandeelhouders, eigenaars en zakenpartners. Globale gegevensbeschermingswetten bepalen hoe we moeten omgaan met deze gegevens. De naleving van deze wetten is een wezenlijk onderdeel van verantwoord handelen. We houden eraan te garanderen dat iedereen die ons gegevens ter beschikking stelt, erop kan rekenen dat we er op gepaste wijze mee omgaan.

Informatiebeveiliging en geheimhouding

Wij zijn allen verantwoordelijk voor de beveiliging van de door ons beheerde informatie. Informatie binnen Deutsche Hospitality is een troef en moet dienovereenkomstig worden beschermd. Sommige soorten informatie, zoals persoonsgegevens, kunnen ook door wet- en regelgeving worden beschermd. Wij moeten allen voldoen aan nationale wetten en informatiebeveiligingsrichtlijnen, -normen en -procedures van Deutsche Hospitality.

Opslag van documenten

Er zijn tal van wettelijke voorschriften die bepalen hoe lang documenten (gedrukt of elektronisch) moeten worden bewaard. Om aan deze voorschriften te voldoen, heeft Deutsche Hospitality richtsnoeren opgesteld die betrekking hebben op alle soorten documenten. Alle werknemers en belanghebbenden moeten zich aan deze voorschriften houden.

In geval van gerechtelijke procedures, lopende of toekomstige onderzoeken, belastingcontroles of juridische geschillen is het niet toegestaan documenten van welke aard dan ook, met inbegrip van kopieën, te wissen.

Bescherming van hotelinformatie

Deutsche Hospitality verwerkt grote hoeveelheden persoonsgegevens, zoals namen, contactgegevens en andere informatie - van gasten, collega's, aandeelhouders, eigenaars en zakenpartners. Globale gegevensbeschermingswetten bepalen hoe we moeten omgaan met deze gegevens. De naleving van deze wetten is een wezenlijk onderdeel van verantwoord handelen. We houden eraan te garanderen dat iedereen die ons gegevens ter beschikking stelt, erop kan rekenen dat we er op gepaste wijze mee omgaan.

Gegevensbescherming

De bescherming van persoonsgegevens omvat het beperken van de toegang tot informatie (bijvoorbeeld naam, telefoonnummer, e-mailadres of kredietkaartnummer) aan de hand waarvan een persoon direct of indirect kan worden geïdentificeerd, en het vaststellen van de voorwaarden waaronder dergelijke gegevens kunnen worden verzameld en verwerkt.

TOEPASSING VAN DE CODE

Hoewel wij allen de verantwoordelijkheid moeten hebben om ethisch te handelen en de reputatie van Deutsche Hospitality te beschermen, is het mogelijk dat een kleine minderheid van onze collega's deze beginselen schendt. Daarom moedigen wij alle werknemers aan om eventuele ethische kwesties openlijk en zonder angst te melden. Werknemers die te goeder trouw informatie verstrekken, mogen niet het slachtoffer worden van represailles.

Inbreuken op de gedragscode

Elke inbreuk op de richtlijnen en de voorschriften van deze gedragscode wordt bestraft met disciplinaire maatregelen, tot en met ontslag, en met mogelijke gerechtelijke stappen, afhankelijk van de toepasselijke wetgeving en omstandigheden. Krachtens de wet kunnen ook disciplinaire maatregelen worden genomen tegen elke manager of chef die schendingen beveelt, toestaat, door de vingers ziet of, ondanks het feit dat hij/zij ervan op de hoogte is, nalaat deze onmiddellijk te melden en te bestraffen.

Wangedrag wordt gedefinieerd als handelingen die in strijd zijn met wetten, interne richtlijnen en voorschriften, of ethische en morele gedragsnormen. Meer gedetailleerde informatie over wangedrag dat kan worden gemeld, is beschikbaar op de DH Speak-Up Line. Niettemin verdienen de volgende gedragingen, omdat zij als een vorm van intimidatie worden beschouwd, speciale vermelding:

- Geweld, bedreiging met geweld of gewelddadige taal gericht tegen een andere persoon.
- Seksistische, racistische, homofobe, transfobe of anderszins discriminerende grappen en taalgebruik en het publiceren of tonen van seksueel expliciet of gewelddadig materiaal.
- Persoonlijke beledigingen, met name in verband met geslacht, seksuele geaardheid, ras, godsdienst of handicap.
- Ongewenste seksuele aandacht, waaronder seksueel geladen opmerkingen, toespelingen of grappen, ongepaste seksuele aanrakingen en seksuele avances.
- Opzettelijke intimidatie, stalking of vervolging (online of in persoon).

Melding van wangedrag

Om wangedrag anoniem te melden, hebben we de DH Speak-Up Line in het leven geroepen. U kunt informatie over wangedrag volledig anoniem indienen op een beveiligd online platform.

De DH Speak-Up Line biedt echter ook een helpdeskfunctie waarmee u vragen kunt stellen over wetten, de gedragscode en de bedrijfsrichtlijnen om onbedoeld wangedrag te voorkomen.

Wij moedigen u allen aan om van dit nieuwe aanbod gebruik te maken en ons op de hoogte te brengen van uw eventuele bezorgdheid of opmerkingen. Zo kunnen wij wangedrag voorkomen of zo vroeg mogelijk herkennen en onze interne processen op de proef stellen en in vraag stellen. U kunt er zeker van zijn dat uw berichten in de DH Speak-Up Line beschermd zijn en dat er geen conclusies over uw persoon kunnen worden getrokken in het geval van anonieme berichten.

Vermijd alstublieft aanklachten of opzettelijk valse berichten.

U bereikt de DH Speak-Up Line op: <https://www.bkms-system.com/grc-speakup>

Scheidbaarheidsclausule

Indien een bepaling van deze gedragscode geheel of gedeeltelijk ongeldig of onuitvoerbaar is of wordt, blijven de overige bepalingen onverminderd van kracht.