



Proud member of LPC 

Gedragcodes

Kobus Personeel en Organisatie

Hoe we met elkaar
omgaan, **zegt alles**

1.1. Inleiding

Een gedragscode is de beschrijving van het gewenste gedrag binnen de onderneming. In deze gedragscode leggen we vast hoe we verwachten dat onze werknemers omgaan met collega's, klanten, leveranciers, aannemebeleid met betrekking tot cadeaus, overnames en het publiceren van informatie. Daarnaast bevat de gedragscode regels over hoe de onderneming haar werknemers wil behandelen en wat de verwachtingen zijn op het gebied van integriteit en ethisch handelen.

1.2. Stappenplan – Gedragscode

Deze gedragscode is van toepassing op de communicatie en uitingen van KOBUS en heeft als doel een leidraad te bieden. Als uitzendorganisatie is KOBUS lid van de ABU (Algemene Bond Uitzendondernemingen) en zijn we verplicht om de door de ABU vastgelegde normen met betrekking tot behoorlijk gedrag van leden voor een maatschappelijk verantwoorde bedrijfsvoering in acht te nemen.

De gedragscode is opgesteld om onze vaste werknemers, uitzendkrachten en opdrachtgevers/inleners van KOBUS duidelijkheid te verschaffen over wat wel en niet is toegestaan met betrekking tot bij de wet verboden ongelijke behandeling op grond van geslacht, ras, etnische afkomst, huidskleur, nationaliteit, godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, burgerlijke staat, seksuele gerichtheid, handicap en leeftijd.

1.2.1. Algemene bepalingen

1.2.1.1. Naleving van wet- en regelgeving

Bij KOBUS werken we in overeenstemming met de wet- en regelgeving die van toepassing is op onze werkzaamheden en we zien toe op de strikte naleving van deze regels. Alle werknemers, managers en directeurs van de onderneming hebben de plicht om de wet- en regelgeving strikt na te leven. Iedereen die werkzaam is bij KOBUS is verplicht om mogelijke overtredingen onmiddellijk te melden aan Lize Liefwaard. Als er onduidelijkheid bestaat over een situatie, is men verplicht om direct contact op te nemen met Lize Liefwaard.

Naast het naleven van de wet- en regelgeving hechten we grote waarde aan de bescherming van de data en de privacy van al onze klanten, leveranciers en werknemers. We zorgen er te allen tijde voor dat deze gegevens beschermd worden tegen onrechtmatige toegang.

1.2.1.2. Sociale verantwoordelijkheid

Bij KOBUS wordt altijd gewerkt met inachtneming van de mensenrechten en andere fundamentele menselijke standaarden. We respecteren wetten en verdragen die hierop betrekking hebben. Alle werknemers zijn verantwoordelijk voor het naleven van deze richtlijnen en dienen ze toe te passen in hun dagelijkse werkzaamheden. Daarnaast zetten wij ons in voor duurzaam en milieuvriendelijk ondernemen om de impact op het milieu te minimaliseren.

1.2.1.3. Eerlijke concurrentie

Wij streven naar eerlijke concurrentie en houden ons strikt aan de wet- en regelgeving op dit gebied. Dit omvat bijvoorbeeld wet- en regelgeving met betrekking tot kartelvorming, prijsafspraken en afspraken over de verdeling van klanten of regio's. Alle activiteiten die de concurrentie kunnen beperken, zijn verboden. Bijeenkomsten met derden om vertrouwelijke informatie uit te wisselen over prijzen, toekomstige prijzen, samenwerkingen, klant- of leveranciersrelaties zijn eveneens verboden. Dit geldt ook voor informatie over bedrijfsovername, overname en desinvestering. Als er bijeenkomsten met derden plaatsvinden die betrekking hebben op deze activiteiten, is het belangrijk om de juiste

personen erbij te betrekken en de juridische afdeling al vroeg in het proces te raadplegen om misvattingen te voorkomen.

1.2.1.4. Preventie van corruptie en witwassen

Binnen deze onderneming is het ten strengste verboden om individuele voordelen te verkrijgen door betalingen van zakenpartners te accepteren of hen betalingen aan te bieden. Het geven of ontvangen van cadeaus of speciaal entertainment is alleen toegestaan met toestemming van de directe manager van een werknemer of een aangewezen manager in dit verband. Het beschikbaar stellen van geld of cadeaus voor zakelijk gebruik zonder de juiste procedures te volgen, is niet toegestaan.

We nemen onze verantwoordelijkheid in de preventie van corruptie en witwassen zeer serieus. Alle werknemers zijn verplicht om dergelijke activiteiten te melden bij de directe manager of de aangewezen persoon voor melding van dergelijke activiteiten. Het niet naleven van deze regels kan leiden tot disciplinaire acties, waaronder beëindiging van het dienstverband.

1.2.1.5. Accuraatheid en compleetheid van administratie en archivering

In deze onderneming is het van groot belang dat alle zakelijke transacties op de juiste manier worden vastgelegd in de administratie. Het is verplicht om bewijsmateriaal van deze transacties te bewaren en te archiveren. Alle documenten die betrekking hebben op de administratie en archivering moeten voldoen aan de (lokale) wetgeving en belastingvoorschriften.

Het is de verantwoordelijkheid van elke werknemer van de onderneming om mee te werken aan de juiste manier van administreren en volgens de juiste procedures te handelen. Als een werknemer vragen heeft of hulp nodig heeft bij het administreren van zaken, kan hij of zij zich altijd wenden tot zijn of haar directe manager voor ondersteuning.

1.2.1.6. Bewust en onbewust discrimineren voorkomen

Deze gedragscode is opgesteld om ervoor te zorgen dat KOBUS als arbeidsorganisatie, gericht op vaste werknemers, uitzendkrachten en opdrachtgevers/inleners, het beginsel van non-discriminatie in haar personeelsbeleid toepast en duidelijkheid verschaft aan haar werknemers over hoe bewust of onbewust discrimineren voorkomen kan worden. De gedragscode heeft als doel om:

- Het non-discriminatie beginsel te concretiseren;
- Het gelijke kansen principe te waarborgen voor (potentiële) werknemers en uitzendkrachten van KOBUS, gebaseerd op de gedragscode van KOBUS.

1.2.1.7. Handhaving antidiscriminatiebeleid

Als arbeids- en uitzendorganisatie heeft KOBUS inderdaad de verantwoordelijkheid om een antidiscriminatiebeleid te ontwikkelen en uit te voeren. Het hanteren van het principe om altijd te kiezen voor de meest geschikte kandidaat kan daarbij helpen om discriminatie te voorkomen. Het is ook belangrijk dat KOBUS zich inzet om achterstelling van minderheidsgroeperingen te voorkomen en discriminatoir gedrag of racistische aanvragen van inleners aan te pakken. Zo kan een gelijke behandeling van werknemers en uitzendkrachten worden bevorderd en discriminatie worden tegengegaan.

1.2.1.8. Kennisgeving gedragscode

KOBUS zal de gedragscode openbaar maken en ervoor zorgen dat deze bekend is bij alle vaste werknemers, uitzendkrachten en opdrachtgevers/inleners van de onderneming. Er zal

periodiek aandacht worden besteed aan de inhoud van de gedragscode en waar nodig zal er instructie worden gegeven over hoe deze toe te passen.

1.2.1.9. **Evaluatie gedragscode**

De werking van de gedragscode wordt elk jaar geëvalueerd.

2.2.2. **Het verbod van onderscheid**

2.2.2.1. **Afwijzen**

De onderneming KOBUS wijst in overeenstemming met de Algemene wet gelijke behandeling (AWGB), de Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen (WGB), de Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte (WGBH/CZ) en de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid (WGBL) discriminatie af op basis van geslacht, godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, nationaliteit, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, handicap of chronische ziekte en leeftijd.

2.2.2.2. **Afwijzen van eisen of wensen met discriminatoire strekking**

Opvattingen of voorkeuren van opdrachtgevers, hun werknemers of hun relaties vormen geen geldige reden om personen uit te sluiten. KOBUS laat opdrachtgevers en aspirant-opdrachtgevers weten dat zij niet zullen meewerken aan eisen of wensen met een discriminatoire strekking.

2.2.3. **Werving en selectie**

2.2.3.1. **Gelijke kansen (Gelijke kansen principe)**

Bij de selectie van uitzendkrachten en vast personeel wordt er bij KOBUS op toegezien dat iedereen een gelijke kans op selectie heeft. De tekst en afbeeldingen bij advertenties mogen geen suggestie wekken dat potentiële kandidaten die tot een bepaalde minderheid behoren een verminderde kans op selectie hebben.

2.2.3.2. **Vermijden vooroordelen ten opzichte van etnische minderheden**

Bij het vaststellen van selectiecriteria wordt er bijzondere aandacht besteed aan het vermijden van vooroordelen en discriminatie van kandidaten, zodat er geen directe of indirecte discriminatoire elementen aanwezig zijn.

2.2.3.3. **Kanttekeningen afname psychologische tests**

Indien besloten wordt om een sollicitant te onderwerpen aan een psychologische test, wordt er rekening gehouden met mogelijke culturele vooroordelen die bij dergelijke tests kunnen bestaan. Ook bij het afnemen en interpreteren van psychologische tests wordt hiermee rekening gehouden.

2.2.3.4. **Erkenning van niet Nederlandse diploma's**

Niet-Nederlandse diploma's worden erkend op basis van vergelijkbare Nederlandse diploma's.

2.2.3.5. **Voorkeursbeleid bij vacatures**

Het is wettelijk toegestaan voor KOBUS om bij vacatures een voorkeursbeleid te voeren voor slechts drie groepen: vrouwen, personen behorende tot een bepaalde etnische of culturele minderheidsgroep en personen met een handicap of chronische ziekte. Dit is echter alleen toegestaan als dit beleid tot doel heeft om personen behorende tot deze groepen in een bevoorrechte positie te brengen om feitelijke ongelijkheden op te heffen.

KOBUS mag geen voorkeursbeleid voeren ten aanzien van andere groepen dan de bovengenoemde - zoals mannen, personen die niet behoren tot een etnische of culturele minderheidsgroep ('autochtonen'). Het is evenmin toegestaan om voorkeursbeleid te voeren op basis van andere persoonskenmerken. Er zijn eisen verbonden aan het voeren van voorkeursbeleid die zijn vastgelegd in de Wet algemene gelijke behandeling en in de Wet gelijke behandeling op grond van handicap en chronische ziekte. KOBUS laat zich uitsluitend leiden door functionele bepalingen met inachtneming van de wettelijke bepalingen bij werving, selectie en het ter beschikking stellen van uitzendkrachten.

KOBUS laat aan opdrachtgevers/inleners weten dat de wet verbiedt om medewerking te verlenen aan het inwilligen van eisen of wensen met een discriminatoire strekking.

KOBUS zorgt ervoor dat openlijke betrekkingen op een manier worden gepresenteerd waaruit geen voorkeur blijkt op basis van geslacht en leeftijd. Als er bij wijze van uitzondering onderscheid wordt gemaakt op basis van gelijke behandeling, wordt deze reden bij de aanbidding van de betrekking uitdrukkelijk vermeld.

KOBUS mag in de selectiefase geen vragen stellen over persoonlijke kenmerken zoals zwangerschap, handicap of chronische ziekte en ziekteverleden, tenzij dit bij wijze van uitzondering is toegestaan op basis van gelijke behandeling.

2.2.4. Personeelsbeheer

Discriminatie mag geen rol spelen bij de beoordeling van het functioneren van werknemers. Criteria die worden vastgesteld om te bepalen of werknemers aan opleidingen, cursussen of trainingen kunnen deelnemen zijn zodanig vastgesteld dat ze geen direct of indirect discriminerende elementen bevatten. Criteria voor loopbaan- of mobiliteitsbeleid zijn zodanig vastgesteld dat zij geen direct of indirect discriminerende elementen bevatten.

2.2.5. Uitstroom

Ontslaggronden of redenen die leiden tot het niet verlengen van een arbeidsrelatie mogen niet samenhangen met de huidskleur, nationaliteit of etnische afkomst van de werknemer.

2.2.6. Maatregelen ter voorkoming van discriminatie

In de dagelijkse omgang met elkaar wordt niet gediscrimineerd. Binnen KOBUS bejegt men elkaar gelijk. Eenieder moet zich in de onderneming thuis kunnen voelen.

2.2.7. Sanctie

Discriminerend gedrag dat gebracht kan worden onder de desbetreffende wettelijke omschrijvingen kan voor de directie van KOBUS aanleiding voor: disciplinaire maatregelen en aangifte bij de politie wegens overtreding van de strafrechtelijke discriminatieverboden.

2.2.8. Respect en gelijkheid

Binnen KOBUS wordt er gewerkt met respect voor het individu, waarbij discriminatie en intimidatie worden voorkomen en gestreefd wordt naar gelijke kansen voor iedereen.

Bij KOBUS wordt de persoonlijke waardigheid, mening en privacy van alle werknemers gerespecteerd en wordt gezorgd voor de juiste gezondheids- en veiligheidsomstandigheden op de werkvloer. Werknemers worden ook niet belemmerd bij het vormen van groepen om hun standpunt te beschermen en te versterken.

Alle werknemers worden eerlijk en respectvol behandeld door hun directeuren, managers en collega's. Discriminatie op basis van ras, kleur, nationaliteit, afkomst, geslacht, geloof, seksuele geaardheid of andere persoonlijke elementen is ten strengste verboden. Elke vorm

van intimidatie en fysiek contact is ook verboden.

2.2.9. Vermijden van belangenverstrengeling

Geen enkele werknemer mag eigendommen van de onderneming voor privégebruik hanteren zonder schriftelijke toestemming van zijn of haar manager. Eigendommen van de onderneming, inclusief kopieën van vertrouwelijke informatie en data, mogen alleen voor zakelijke doeleinden worden gebruikt en mogen niet van hun originele plaats worden verwijderd. Bij zakelijke beslissingen is het verboden om persoonlijke belangen of relaties te laten meewegen. Indien er mogelijk sprake is van belangenverstrengeling, dient dit direct bij de leidinggevende te worden gemeld. Werknemers zijn ook verplicht om het melden als zij transacties willen sluiten voor KOBUS met een onderneming waarvan hun partner of naaste familie meer dan vijf procent van het vermogen of stemrecht bezit. De werknemer dient hiervoor contact op te nemen met zijn of haar leidinggevende.

2.2.10. Bescherming van bedrijfsactiva

Het is de verantwoordelijkheid van elke werknemer om de activa van KOBUS te beschermen tegen verlies, schade en diefstal, inclusief immateriële bezittingen zoals documenten, opnames en andere kennis van waarde voor zakenpartners of concurrentie. Vertrouwelijke documenten en data die worden gebruikt in de panden van KOBUS, in bedrijfsauto's of in thuiswerkplekken mogen niet in ongeautoriseerde handen vallen. Om dit te waarborgen, dienen alle werknemers van KOBUS de gewenste veiligheidsmaatregelen te nemen.

2.2.11. Representatie van de onderneming en publieke uitingen

Alle werknemers van KOBUS worden beschouwd als vertegenwoordigers van de onderneming in de ogen van het publiek. Er bestaat altijd een risico of mogelijkheid dat informatie over ondernemingsstrategie, fusies en overnames of herstructureringsprojecten (mondeling) naar de pers of elektronische media lekt. Dergelijke informatie (mondeling of schriftelijk) mag alleen worden vrijgegeven na voorafgaand overleg met de leidinggevende.