

Deze Gedragscode geeft richting aan Arion werknemers met betrekking tot gewenst gedrag en factoren waarmee rekening gehouden dient te worden bij het nemen van beslissingen op het werk. Deze Gedragscode is van toepassing op alle Arion werknemers ongeacht of zij parttime of fulltime, betaald of onbetaald werk verrichten. Tevens heeft de Gedragscode betrekking op alle Arion bedrijfseenheden.

Arion verwacht dat haar werknemers eerlijk, naar eer en geweten en in het belang van Arion handelen. Arion werknemers mogen hun positie of de kennis die zij door hun positie hebben verkregen niet aanwenden voor privaat of persoonlijk belang.

De Gedragscode is samengesteld ten behoeve van sturing en bescherming van de werknemer door te beschrijven wat Arion beschouwt als acceptabel, professioneel en ethisch gedrag op het werk. Naleving van deze gedragscode mag niet ten koste gaan van het gebruik van gezond verstand bij het nemen van beslissingen. Geen enkele code is allesomvattend en kan als substituut dienen voor eigen oordeel, gezond verstand en juist, ethisch en legaal handelen.

Invoering van de gedragscode

Elke Arion werknemer dient een verklaring te ondertekenen waarmee de intentie wordt uitgesproken om zich te conformeren aan deze gedragscode. Naleving van deze code is verplicht. Wanneer inbreuk op de code wordt gemaakt, zullen geschikte sancties worden opgelegd, waaronder mogelijk de beëindiging van het dienstverband. Sancties zullen voldoen aan nationale wet- en regelgeving, bedrijfsregelingen en het dienstverbandcontract tussen Arion en de desbetreffende werknemer.

HR is verantwoordelijk voor de invoering, het toezicht en de evaluatie van deze gedragscode.

1.0 Wet- en regelgeving

Arion werknemers dienen zich, te allen tijde te houden aan van toepassing zijnde wet- en regelgeving gedurende werktijd. Het is de verantwoordelijkheid van de Arion werknemers om te voldoen aan van toepassing zijnde wet- en regelgeving. Daarnaast is het de verantwoordelijkheid van de leidinggevenden bij Arion, te verzekeren dat de Arion werknemers onder hun supervisie zich houden aan van toepassing zijnde wet- en regelgeving. Werknemers dienen ervoor zorg te dragen dat hun gedrag en acties niet te interpreteren zijn als in strijd zijnde met wet- en regelgeving die van toepassing is op Arion en haar activiteiten.

Arion staat geen activiteiten van werknemers toe die in strijd zijn met wet- en regelgeving en/of ethisch handelen, ook al pakken deze activiteiten positief uit voor het bedrijfsresultaat.

2.0 Diefstal en verduistering

Het is vanzelfsprekend dat en verduistering van bedrijfseigendommen, eigendommen van collega's, klanten, leveranciers of andere derden *strikt* verboden is. Deze praktijken worden dan ook niet getolereerd bij Arion.

Onder diefstal wordt verstaan het ongeoorloofd wegnemen, gebruikmaken, verbergen of beschadigen van eigendommen van het bedrijf, collega's of anderen.

Verduistering verwijst naar het opzettelijk achterhouden of ongeoorloofd gebruikmaken van bedrijfseigendommen of eigendommen van anderen die onder de verantwoordelijkheid van de werknemer vallen.

Alle werknemers worden geacht de hoogste normen van ethisch gedrag te handhaven en zich te onthouden van elke vorm van diefstal, verduistering of misbruik van eigendommen. Elke overtreding van deze bepaling kan leiden tot disciplinaire maatregelen, waaronder mogelijk ontslag en juridische stappen, afhankelijk van de ernst van de schending.

Arion behoudt zich het recht voor om, indien nodig en passend, onderzoek te verrichten naar vermeende gevallen van diefstal of verduistering, inclusief het onderzoeken en doorzoeken van werkplekken en persoonlijke eigendommen, in overeenstemming met geldende wetten en voorschriften.

Door bij Arion in dienst te treden en de gedragscode te ondertekenen, stemt de werknemer in met deze voorwaarden en erkent de werknemer dat naleving van deze gedragscode van cruciaal belang is voor het behoud van een ethische en professionele werkomgeving.

3.0.0 Omkoping en anti-corruptie

Onder omkoping valt, het aanbieden, beloven of geven alsmede het vragen of accepteren van financiële of andere voordelen, al dan niet direct of indirect, voor het verkrijgen of behouden van handel of het sturen van handel naar een bepaald bedrijf of om andere ongepaste zakelijke voordelen veilig te stellen. Voorbeelden van omkoping vallende onder deze definitie zijn onder meer transacties door of namens business units, joint ventures, agenten, vertegenwoordigers, consultants, tussenpersonen, aannemers, leveranciers of werknemers aan (waaronder en niet beperkt tot) publieke personen, familieleden en/of relaties van publieke personen, politici, politieke partijen of vertegenwoordigers hiervan, werknemers in de private sector (waaronder personen die leiding geven of werken voor een private partij in welke vorm dan ook), of derden.

Arion werknemers zullen op generlei wijze worden gestraft voor het weigeren van omkopingspraktijken, ook wanneer dit tot nadelige gevolgen voor de handel van Arion kan leiden.

3.0.1 Anti-Corruptie

Overall waar Arion zaken doet, houden Arion werknemers zich aan de anti-corruptiewetgeving. Arion en haar werknemers verlenen, beloven, accepteren of vragen geen directe of indirecte voordelen die op een ongepaste wijze bedrijfstransacties in positieve zin kunnen beïnvloeden. Arion werknemers mogen geen uitstapjes, geschenken of persoonlijke voordelen accepteren die, op welke wijze dan ook, bedrijfsbeslissingen kunnen beïnvloeden, of lijken te beïnvloeden in het voordeel van een bepaald persoon of organisatie waarmee Arion handel drijft of in de toekomst waarschijnlijk handel zal drijven.

Ook mogen Arion werknemers geen andere voorkeursbehandelingen accepteren dat ze in de positie kan brengen waarin een wederdienst verwacht wordt.

3.0.2 Liefdadigheidsbijdrages

Arion en haar werknemers zetten liefdadigheidsbijdrages en sponsoring nooit in als dekmantel voor omkoping. Alle liefdadigheidsbijdrages en sponsoring dienen transparant te zijn en in overeenstemming met van toepassing zijnde wet- en regelgeving.

3.0.3 Geschenken

Arion en haar werknemers mogen geen geschenken aanbieden of ontvangen als deze in strijd zijn met van toepassing zijnde wet- en regelgeving. Het aanbieden of accepteren van geld of gelijksoortige voordelen is te allen tijde ontoelaatbaar.

Geschenken van verwaarloosbare waarde zijn enkel toegestaan binnen de grenzen van normale bedrijfspraktijken en mogen niet in strijd zijn met wet- en regelgeving in het desbetreffende land.

Wanneer een werknemer een cadeau of gunst accepteert, dient dit (eventueel samen met de het bedrag of de waarde van het cadeau) gemeld te worden bij HR.

Een geschenk mag nooit aanvaard worden indien de objectiviteit hierdoor wordt beïnvloed of wanneer dit in strijd is met de wet.

3.0.4 Faciliterende betalingen

Arion en haar werknemers is het niet toegestaan betrokken te zijn bij faciliterende betalingen (bijvoorbeeld steekpenningen of smeergeld), ook niet via derden zoals onderaannemers, adviseurs of agenten, daar deze in strijd zijn met anti-omkoping wet- en regelgeving in de meeste landen. Faciliterende betalingen zijn kleine betalingen aan derden om de uitvoering van routine activiteiten waarvoor de derde gerechtigd is, veilig te stellen of te versnellen.

3.0.5 Bijdrages aan politieke partijen

Arion en haar werknemers dragen niet direct of indirect bij aan politieke partijen, vertegenwoordigers van politieke partijen, politieke kandidaten of politieke organisaties en personen als dekmantel voor omkoping. Als politieke bijdrages geleverd worden, dienen deze transparant te zijn en in overeenstemming met van toepassing zijnde wet- en regelgeving.

3.1.0 Omkoping en anti-corruptie met betrekking tot interacties met zorgprofessionals

Bij de totstandkoming van deze gedragscode zijn wet- en regelgeving en gerelateerde publieke codes in overweging genomen, waaronder de “Gedragscode Medische Hulpmiddelen”.

Deze code schrijft voor dat relaties tussen leveranciers en zorgprofessionals die gebruik maken van de geleverde medische hulpmiddelen zinvol zijn. Deze relaties moeten echter eerlijk en integer zijn vanwege de commerciële en maatschappelijke belangen die hierbij vaak een rol spelen. Reclame en beïnvloeding zijn toegestaan, maar als uitgangspunt geldt dat de patiënt/cliënt er op moet kunnen vertrouwen dat beslissingen met betrekking tot een bepaald hulpmiddel of technologie worden genomen op zorginhoudelijke, integere gronden. Dat betekent op basis van goede, betrouwbare informatie en zonder ongewenste financiële prikkels.

3.1.1 Interacties tussen Arion werknemers en zorgprofessionals

Interacties tussen Arion werknemers en zorgprofessionals moeten voldoen aan de Gedragscode Medische Hulpmiddelen. Deze code geeft voorschriften met betrekking tot:

- Bonussen en kortingen die gerelateerd zijn aan handelstransacties;
- Geschenken;

- Financiële bijdrage in de kosten voor (deelname aan) bijeenkomsten voor zorgprofessionals georganiseerd door onafhankelijke derden of leveranciers van medische hulpmiddelen (product gerelateerde, geaccrediteerde of overige bijeenkomsten);
- Honorering van dienstverlening;
- Sponsoring van projecten of activiteiten anders dan bijeenkomsten;
- Specifieke vormen van sponsoring zoals studiebeurzen en onderzoek; en
- Sponsoring van patiëntorganisaties.

3.1.2 Preventie van ongewenste beïnvloeding

Interacties tussen Arion werknemers en zorgprofessionals mogen geen elementen bevatten die aanleiding kunnen geven voor het maken van beslissingen met betrekking tot (het gebruik of de aankoop van) medische hulpmiddelen op gronden anders dan zorg gerelateerde, rationale en/of integere gronden. Besluiten mogen niet beïnvloed worden door bijvoorbeeld excessieve of ongepaste voordelen of door misleidende of incorrecte reclame.

3.1.3 Rechtvaardige grondslag en redelijkheid

Interacties tussen Arion werknemers en zorgprofessionals dienen een gerechtvaardigde grondslag te kennen en betalingen en eventuele andere op geld waardeerbare voordelen dienen redelijk en evenredig te zijn.

3.1.4 Documentatie

Interacties tussen Arion werknemers en zorgprofessionals dienen aantoonbaar en inzichtelijk te zijn door schriftelijke vastlegging.

4.0 Eerlijke concurrentie

Arion streeft eerlijke concurrentie na. Arion werknemers zullen daarom geen activiteiten ontplooiën die in strijd zijn met eerlijke concurrentie of met het mededingingsrecht. Leveranciers van Arion moeten geselecteerd worden op basis van verdiensten en niet op basis van persoonlijke voorkeuren. Daarom dienen Arion werknemers relaties of activiteiten die direct of indirect hun onafhankelijkheid of oordeel kunnen beïnvloeden, te vermijden.

5.0 Commerciële uitingen

Arion en haar werknemers onthouden zich van oneerlijke bedrijfspraktijken. Arion kleineert haar concurrenten niet en is niet betrokken bij ontoelaatbare reclame-uitingen. Daarnaast zijn uitingen van Arion over haar medische hulpmiddelen:

- a. in geen enkel opzicht misleidend;
- b. accuraat, actueel en waarheidsgetrouw;
- c. juist en controleerbaar; en
- d. doen zij geen afbreuk aan de geldende normen voor goede smaak en fatsoen en aan de reputatie van de bedrijfstak, zorgprofessionals en medische hulpmiddelen.

De juistheid van uitingen moet kunnen worden onderbouwd door geschikt bewijsmateriaal. Deze paragraaf is van toepassing op alle vormen van uitingen van Arion ongeacht welke medium gebruikt wordt (website, social media, product materialen of andere media).

6.0 Seksueel misbruik en andere vormen van misbruik

Arion werknemers onthouden zich van seksueel misbruik en handelingen die als zodanig gezien kunnen worden, waaronder ongepast taalgebruik, het houden en/of verspreiden van ongepaste materialen op de werkplek of het bekijken van ongepast materiaal op de computer.

Alle Arion werknemers onthouden zich, zowel online als offline, van handelingen die kunnen resulteren in seksueel intimiderende, vijandige of aanstootgevende werkomstandigheden voor werknemers.

Arion werknemers zorgen ervoor dat de werkplek vrij blijft van elke vorm van geweld, intimidatie of misbruik, zowel fysiek, seksueel, psychologisch, verbaal als andere vormen hiervan (waaronder ook pesterijen). Alle Arion werknemers onthouden zich van handelingen, zowel online als offline, die kunnen resulteren in intimiderende, vijandige of aanstootgevende werkomstandigheden voor werknemers.

Elke vorm van intimidatie of misbruik op het werk zal aanleiding zijn voor disciplinaire maatregelen.

7.0 Discriminatie

Het is werknemers van Arion, zowel online als offline, niet toegestaan om te discrimineren bijvoorbeeld op basis van ras, huidskleur, geslacht, nationaliteit, afkomst, leeftijd, geloofsovertuiging, medische conditie, beperkingen of handicaps, burgerlijke staat of seksuele voorkeur.

8.0 Privacy en vertrouwelijkheid

Arion en haar werknemers nemen de volgende principes in acht bij de verwerking van financiële en persoonlijke gegevens van klanten of andere stakeholders van Arion:

- Verzamel, gebruik en bewaar alleen die persoonlijke gegevens die voor Arion nodig zijn om handel te drijven. Indien mogelijk dienen de gegevens direct bij de persoon of organisatie in kwestie te worden ingewonnen. Gebruik enkel betrouwbare bronnen om deze informatie aan te vullen.
- Bewaar informatie niet langer dan noodzakelijk of dan voorgeschreven door de wet. Draag zorg voor de fysieke veiligheid van deze gegevens.
- Beperk interne toegang tot persoonlijke gegevens enkel tot diegenen die een legitieme en bedrijfsmatige reden hebben om deze informatie te gebruiken. Gebruik persoonlijke gegevens enkel voor de doeleinden waarvoor het in eerste instantie is verzameld. Voordat persoonlijke gegevens extern worden vrijgegeven, dient eerst toestemming van de desbetreffende persoon of organisatie verkregen te worden, tenzij wettelijke of contractuele bepalingen dit toestaan.

9.0 Gebruik van online middelen (e-mail, internet en social media)

Over het algemeen gelden online dezelfde bepalingen en principes als offline. Deze paragraaf beschrijft een meer specifieke gedragscode met betrekking tot het gebruik van online middelen zoals e-mail, internet en social media.

9.1 Gebruik van e-mail

- Het is niet toegestaan e-mail berichten te versturen met pornografische, racistische, discriminerende, aanstootgevende, provocatieve of ongepaste inhoud.
- Arion werknemers mogen geen e-mail berichten versturen met (seksueel) intimiderende inhoud.
- Arion werknemers mogen geen e-mail berichten versturen die aan kunnen zetten tot haat en geweld.
- Arion werknemers mogen zonder toestemming geen e-mail berichten versturen met vertrouwelijke informatie over Arion. Ook mogen Arion werknemers geen vertrouwelijke of beschadigende informatie over klanten, partners of leveranciers delen zonder toestemming. Hierbij wordt geen onderscheid gemaakt tussen informatie over producten, personen of bedrijven.

9.2 Gebruik van internet

- Arion werknemers mogen geen internetsites bezoeken met pornografische, racistische, discriminerende, aanstootgevende, provocatieve of ongepaste inhoud, noch mogen zij dergelijke inhoud downloaden.
- Arion werknemers mogen niet onrechtmatig beschermde bronnen bezoeken op het internet.
- Arion werknemers mogen zonder toestemming geen vertrouwelijke informatie over Arion verspreiden. Ook mogen Arion werknemers geen vertrouwelijke of beschadigende informatie over klanten, partners of leveranciers delen zonder toestemming. Hierbij wordt geen onderscheid gemaakt tussen informatie over producten, personen of bedrijven.
- Arion werknemers dienen wettelijk vastgelegde rechten, portretrecht en copyrights te respecteren. Het is verboden het werk van anderen te verspreiden zonder schriftelijke toestemming van de persoon/organisatie die de rechten bezit.

9.3 Gebruik van social media

- Sociale omgangsvormen die gebruikelijk zijn in een offline omgeving zijn ook online van toepassing. Respecteer elkaar; laster, beledigingen en obsceniteit zijn niet toegestaan. Ook andermans privacy dient gerespecteerd te worden.
- Arion werknemers mogen zonder toestemming geen vertrouwelijke informatie over Arion verspreiden. Ook mogen Arion werknemers zonder toestemming geen vertrouwelijke of beschadigende informatie over klanten, partners of leveranciers delen. Hierbij wordt geen onderscheid gemaakt tussen informatie over producten, personen of bedrijven.

- Arion ondersteunt een open dialoog en een uitwisseling van ideeën en kennis. Werknemers die inhoud verspreiden die gerelateerd kan zijn aan Arion op een website of social media kanaal dat niet door Arion wordt beheerd, dienen duidelijk te maken dat dit op eigen initiatief is gedaan.

10.0 Delen van zorgen en vragen om hulp

Alle Arion werknemers kunnen hun zorgen over ethiek, naleving van wetten en regels of intern beleid en procedures, verdachte omstandigheden of handelingen in strijd met deze Gedragscode vertrouwelijk delen/rapporteren bij hun leidinggevende, de vertrouwenspersoon of bij HR zonder hierbij risico te lopen op represailles.

Hierbij verwijzen wij ook naar de “Meldregeling Klokkeluiders”.

VERPLICHTINGEN ARION TEGENOVER HAAR WERKNEMERS

Intimidatie of misbruik

- Arion leeft wet- en regelgeving en procedures met betrekking tot (het tegengaan van) geweld, intimidatie en misbruik na.
- Arion zorgt ervoor dat de werkomgeving vrij is van elke vorm van geweld, intimidatie of misbruik, zowel fysiek, seksueel, psychologisch, verbaal als andere vormen hiervan (waaronder ook pesterijen).
- Arion onthoudt zich van handelingen die kunnen leiden tot (seksueel) intimiderende, vijandige of aanstootgevende werkomstandigheden en neemt maatregelen zodat haar werknemers zich hier ook van onthouden.

Discriminatie

- Arion leeft wet- en regelgeving en procedures met betrekking tot (het tegengaan van) discriminatie na.
- Alle arbeidsbeslissingen bij Arion worden gemaakt op basis van persoonlijke kwalificaties, waaronder opleiding, ervaring en aantoonbare competenties relevant met betrekking tot de eisen voor de desbetreffende functie.
- Geen enkele Arion werknemer zal slachtoffer zijn van discriminatie bij arbeidsbeslissingen, waaronder het aangaan van een dienstverband, bepalen van compensaties, promoties, disciplinaire maatregelen, beëindiging van het contract of pensioen bijvoorbeeld op basis van geslacht, ras, geloofsovertuiging, beperkingen, seksuele voorkeur, nationaliteit, politieke overtuiging, of afkomst.
- Werving en selectie beleid en praktijken bij Arion, waaronder het plaatsen van vacatureteksten, taakbeschrijvingen en het beoordelingsbeleid en -praktijken zijn vrij van enige vorm van discriminatie.

Gedwongen arbeid

- Arion leeft wet- en regelgeving met betrekking tot (het tegengaan van) gedwongen arbeid en mensenhandel na.
- Alle Arion werknemers hebben het recht om vrijwillig een dienstverband aan te gaan of te beëindigen.

Kinderarbeid

- Arion leeft wet- en regelgeving met betrekking tot (het tegengaan van) kinderarbeid na. Daarnaast werkt Arion enkel met leveranciers die zich niet schuldig maken aan kinderarbeid en die de minimum leeftijd waarop gewerkt mag worden evenals de eisen uit de ILO (International Labor Organization) normen in acht nemen.

Vrijheid van vereniging en collectieve arbeidsonderhandelingen

- Arion leeft wet- en regelgeving met betrekking tot de rechten van werknemers met betrekking tot de organisatie van of deelname aan stakingen evenals het recht van

collectieve arbeidsonderhandelingen in lijn met de ILO normen na en respecteert wet- en regelgeving met betrekking tot vrijheid van vereniging.

- Arion werknemers hebben zonder uitzondering het recht verenigen naar keuze op te zetten of zich hierbij aan te sluiten zonder toestemming vooraf.
- Arion erkent de rechten van haar werknemers met betrekking tot de vrijheid van collectieve arbeidsonderhandelingen.
- Arion en werknemersvertegenwoordigers onderhandelen in goed vertrouwen, dat wil zeggen dat zij eerlijke en constructieve onderhandelingen nastreven en dat zij zich zullen inspannen om tot een overeenkomst te komen.
- Arion zal geen sancties opleggen aan werknemers die betrokken zijn geweest in (de organisatie van) een staking. Arion neemt geen vervangend personeel aan om een eventuele staking te voorkomen of te verbreken of om constructieve onderhandelingen te verstoren.