

FernandesGroup

Voor u ligt de gedragscode van de FernandesGroup. Hoewel vele van de hierin opgenomen regels, voorschriften en begrippen reeds jaren binnen ons concern de standaard waren, heeft het ons de nodige moeite gekost om deze code op papier te zetten.

Het op papier hebben van de gedragscode is een belangrijke mijlpaal, maar het naleven van deze code is natuurlijk het doel. Wat daarbij ook steeds belangrijker wordt en misschien zelfs onmisbaar moet worden geacht, is de transparantie van ons handelen. FernandesGroup staat erom bekend dat zij zaken doet op een eerlijke en integere manier.

De FernandesGroup is er trots op dat wij een bedrijf zijn waar ethiek, vertaald in hoogstaande normen en waarden en het naleven daarvan, als één van onze belangrijkste activa wordt beschouwd. En wij zijn er van overtuigd dat deze houding op de lange termijn positief voor ons allen zal uitwerken.

In onze visie zijn voor de ontwikkeling van ieder land Good Governance van de overheid en Good Corporate Governance van het bedrijfsleven, noodzakelijk.

Hoogachtend,



Drs Michel J.A. Brahim RA
Voorzitter Raad van Bestuur

Januari 2007

De Visie en Missie van de FernandesGroup

Visie FernandesGroup

De FernandesGroup streeft ernaar om op een maatschappelijk verantwoorde wijze in meerdere economische sectoren een leidende rol te vervullen en daarmee een belangrijke bijdrage te leveren aan de ontwikkeling in Suriname.

Missie van de FernandesGroup

De FernandesGroup zal tevens de ontwikkeling van de activiteiten in het buitenland en de export vanuit Suriname verder opvoeren en hierdoor de basis van onze groep verder verstevigen en Suriname op een positieve wijze uitdragen.

De FernandesGroup zal, onder meer door een goede naleving van onze Code of Conduct, als een good corporate citizen opereren en het belang van de consument, de Fernandes-medewerkers, de Fernandes-aandeelhouders en de Surinaamse maatschappij voorop doen staan.

In deze code worden gemakshalve de uitdrukkingen □Fernandes□ en □FernandesGroup□ gebruikt ter aanduiding van de FernandesGroup. De FernandesGroup bestaande uit de holding Fernandes Concern Beheer N.V. en de business units: Fernandes Bottling Company N.V., Fernandes Verkoopmaatschappij N.V., Fernandes Bakkerij N.V., Fernandes Ice Cream N.V., Fernandes Handelmaatschappij N.V., Fernandes Handelmaatschappij Nickerie N.V. en Fernandes Autohandel N.V. i.o. Onder de Raad van Bestuur wordt verstaan (de leden van) de Raad van Bestuur van de FernandesGroup.

Inleiding

De FernandesGroup hanteert het principiële standpunt dat in haar handelen de wet- en regelgeving als minimale vereisten strikt naar de letter en geest, nageleefd moeten worden. Daarnaast zullen de hoogste standaarden van waarden en normen die internationaal gangbaar zijn in acht worden genomen.

In alle opzichten wil Fernandes als een goede burger gekwalificeerd worden en als zodanig erkend, herkend en gerespecteerd worden door onze aandeelhouders, medewerkers, klanten, zakenrelaties, concurrenten, de Surinaamse samenleving en buitenlandse relaties.

Onze integriteit is altijd van cruciaal belang geweest voor het succes, de reputatie en het respect van de FernandesGroup en haar bedrijven.

Door op een integere wijze zaken te doen streven wij naar:

¥ een optimale behartiging van de belangen van onze aandeelhouders en medewerkers;

¥ het leveren van een bijdrage aan de ontwikkeling van de Surinaamse samenleving waarbij rekening wordt gehouden met het milieu als essentieel onderdeel van de maatschappij.

De wijze waarop resultaten worden gerealiseerd is voor ons even belangrijk als het bereiken van die resultaten. Teneinde te bereiken dat iedere medewerker ervan doordrongen is dat dit de Fernandes □way of doing business□ is, waarbij eerlijkheid, openheid en het nakomen van afspraken op alle niveaus essentiële voorwaarden zijn, geeft deze gedragscode de kernprincipes aan die aan het handelen van de FernandesGroup en haar medewerkers ten grondslag moeten liggen.

De aandeelhouders, de Raad van Bestuur, de directies, het management en de medewerkers hebben allen de verantwoordelijkheid om bij al deze aspecten een voorbeeldfunctie te vervullen ten opzichte van elkaar.

Deze gedragscode is van toepassing op het handelen van de FernandesGroup en op het individueel gedrag van onze medewerkers bij de uitvoering van de bedrijfsactiviteiten.

Wij verwachten van alle medewerkers dat zij zowel naar de letter als de geest van de bepalingen van deze gedragscode handelen.

Wettelijke voorschriften

De FernandesGroup en al haar medewerkers moeten zich minimaal houden aan de strikte naleving van alle wetten en regels in de landen waarin de onderneming opereert, zowel naar de letter als de geest. Daarboven zullen lokale gebruiken en opvattingen in acht worden genomen voor zover zij qua ethische normen de wetgeving overstijgen.

Indien de gebruiken en opvattingen van een land waarin de groep actief is strijdig zijn met de waarden en normen van de *FernandesGroup* is het niet toegestaan dienovereenkomstig te handelen.

Integriteit van de financiële verslaggeving

Onze financiële verslaggeving, onderzoeksverslagen en bijbehorende documentatie zijn gedegen, betrouwbaar en voor alle stakeholders transparant. Onze financiële verslaggeving dient minimaal aan de Surinaamse wet- en regelgeving te voldoen en boven iedere twijfel verheven te zijn. Om de internationale toets der kritiek te doorstaan geschiedt de financiële verslaggeving conform internationaal aanvaarde accounting principes en procedures.

Concurrentie

De *FernandesGroup* ondersteunt de principes van vrij ondernemerschap en eerlijke concurrentie. In de verhouding met andere bedrijven zal de *FernandesGroup* alle fatsoensnormen in acht nemen en op een open en eerlijke wijze in concurrentie treden.

De hoge kwaliteitsnormen die wij hanteren voor onze producten en diensten stellen ons in staat op integere wijze een concurrerende positie in te nemen.

Zakelijke integriteit

In alle aspecten van het handelen, wil de *FernandesGroup* eerlijk, oprecht en betrouwbaar zijn. Derhalve zullen geen steekpenningen, commissies of giften worden gegeven of ontvangen gericht op zakelijk of financieel gewin of beïnvloeding van handelingen of beslissingen.

Indien aan een medewerker ongepaste voordelen worden aangeboden dient dit zonder twijfel te worden geweigerd en moet direct melding hiervan worden gedaan bij de leidinggevende.

Het is medewerkers verboden gewin voor zichzelf of anderen na te streven door misbruik te maken van hun positie.

Alle medewerkers dienen te voorkomen dat zij in situaties geraken die de objectiviteit van hun zakelijke beslissingen kan beïnvloeden.

In onze zakelijke contacten verwachten we van onze partners dat zij gedragsregels toepassen die consistent zijn met die van de *FernandesGroup*. Bij het aangaan van relaties met derden in welke vorm dan ook en bij het beoordelen van een relatie, dient dit in acht genomen te worden.

Indien er gereede twijfels bestaan ten aanzien van de herkomst van gelden van welke zakelijke relatie dan ook dient dit onverwijld aan de Raad van Bestuur te worden gemeld. De medewerker zal geen relatie aangaan, continueren of diensten verlenen aan deze persoon of rechtspersoon zonder uitdrukkelijke toestemming vooraf van de Raad van Bestuur.

De *FernandesGroup* zal te allen tijde kwaliteitsgoederen en diensten leveren en een eerlijke communicatie met de consument nastreven. Wij kennen een groot belang toe aan het optimaliseren van de klanttevredenheid.

Belangenconflicten

Er is sprake van een belangenconflict wanneer de belangen van de FernandesGroup strijdig zijn met de persoonlijke belangen van de medewerker of die van zijn/haar naaste familieleden of van mensen waarmee de medewerker een nauw persoonlijk of zakelijk contact heeft.

Van iedere werknemer en van leidinggevenden in het bijzonder, wordt verlangd dat voorkomen wordt dat de persoonlijke belangen en die van het concern conflicteren. Medewerkers dienen persoonlijke activiteiten en financiële belangen die nadelig kunnen zijn voor de belangen van FernandesGroup, (die kunnen resulteren in loyaliteitsconflicten of strijdige belangen, een effectieve functievervulling in de weg kunnen staan of de schijn van strijdige belangen kunnen wekken) te mijden. Indien zulks onvermijdelijk wordt dient de betrokken werknemer dit terstond aan zijn leidinggevende te melden zodat in overleg een werkwijze gevonden kan worden waarbij de belangen van de FernandesGroup niet geschaad worden.

Wij erkennen dat medewerkers over financiële belangen buiten hun activiteiten bij de FernandesGroup mogen beschikken. Echter dienen deze belangen, voor zover deze te maken hebben met activiteiten van de onderneming, opgegeven te worden aan de directie van de business unit voor registratie. Het is niet toegestaan direct of indirect financiële belangen (b.v. bezit van aandelen of obligaties) te hebben in een concurrerend bedrijf.

Inkoop

Het inkopen van goederen en diensten dient op een eerlijke en transparante wijze te geschieden zodat de beste kwaliteit tegen de beste prijs wordt verkregen.

Bij inkopen welke een bepaalde waarde te boven gaan dienen voorafgaand aan de gunning hiervan minimaal twee offertes van verschillende betrouwbare leveranciers te zijn gevraagd.

De beoordeling van de offertes zal minimaal door 2 functionarissen geschieden. Dit waardebedrag wordt door de directie van de business unit bepaald. Bij het inkopen van goederen en diensten bij familieleden dan wel personen of relaties met wie de betrokken medewerker een zeer sterke band heeft dient de directie hiervan in kennis te worden gesteld en geschiedt de besluitvorming door de directie.

Waar nodig zal de Raad van Bestuur geïnformeerd worden door de directie en indien nodig zal de raad de beslissing nemen. Deze regels gelden eveneens voor het in dienst nemen van familieleden dan wel personen of relaties met wie de betrokken medewerker een zeer sterke band heeft.

Nevenactiviteiten

Onder nevenactiviteiten wordt verstaan iedere activiteit op economisch dan wel sociaal gebied, betaald dan wel onbetaald, in privétijd of werktijd welke door de medewerker buiten de FernandesGroup wordt ondernomen. Zonder vooraf-

gaande schriftelijke instemming van de directie van de business unit is het de medewerker niet toegestaan een nevenfunctie uit te oefenen tijdens werktijd. De medewerker zal voorafgaand aan het aanvaarden of verrichten van een nevenfunctie de directie daaromtrent informeren.

Het is niet toegestaan een nevenfunctie te verrichten ten behoeve van derden (b.v. dienstbetrekking, commissariaten, adviesfunctie) of zichzelf, indien naar het oordeel van de *FernandesGroup* de functie of activiteit strijdig is met het belang van de onderneming, of risico's kunnen ontstaan met betrekking tot het onafhankelijk en integer handelen van de medewerker.

In bepaalde gevallen zal schriftelijk toestemming worden gegeven voor het uitoefenen van nevenfuncties onder nader overeengekomen voorwaarden. Indien de toestemming niet wordt gegeven dient de medewerker zich van de voorgenomen activiteiten te onthouden.

Het bedrijf is niet aansprakelijk voor kosten die voortvloeien uit ongevallen opgelopen bij de uitvoering van nevenfuncties, ook indien er toestemming gegeven is.

Voor het verrichten van een nevenfunctie of nevenactiviteit op sociaal gebied (b.v. bestuursfuncties in sociale instellingen en verenigingen) wordt het op prijs gesteld indien de medewerker de directie voorafgaand informeert. Deze activiteiten moeten uiteraard niet strijdig zijn met het belang of de principes van de *FernandesGroup*. Voor een gewoon lidmaatschap van een sociale instelling, vereniging of politieke partij is geen melding vereist.

Medewerkers dienen te vermijden dat hun nevenactiviteiten op gespannen voet staan met het belang van de *FernandesGroup*.

Medewerkers zullen een overzicht verstrekken (op het formulier melding lidmaatschap van sociale instellingen en verenigingen) van alle functies die vervuld worden in organisaties die niet behoren tot de *FernandesGroup* waarbij tevens wordt aangegeven of de functie wel of niet betaald is.

Financiële belangen in een onderneming of leverancier met wie de *FernandesGroup* zaken doet of wil doen, dienen aangegeven te worden bij de directie van de business unit.

Politieke integriteit

De *FernandesGroup* onthoudt zich van alle politieke activiteiten. Van alle stafleden wordt verlangd dat zij zich onthouden van publiekelijke politieke activiteiten.

Het is medewerkers niet toegestaan politiek in welke vorm dan ook te bedrijven tijdens werktijd en op de werkplek.

Het is medewerkers verboden bij politieke activiteiten bedrijfskleding te dragen. Eveneens is het hierbij niet toegestaan kleding waarop de logo's of bedrijfsnaam van de *FernandesGroup* opvallend zichtbaar zijn, te dragen.

Er mag geen druk in welke vorm dan ook worden uitgeoefend op medewerkers om een politieke bijdrage te leveren of een politieke partij of de politieke kandidatuur van wie dan ook te ondersteunen.

Medewerkers die een functie zullen gaan bekleden in een politieke partij dienen dit vooraf te melden aan de directie van de business unit.
Stafleden die voornemens zijn een functie in een politieke partij te bekleden zullen hieromtrent vooraf in overleg treden met de directie van de business unit.

Giften

Een zakelijk geschenk is een gift van personen of bedrijven waarmee de FernandesGroup een zakelijke relatie heeft en waar geen tegenprestatie voor wordt geleverd.

Het aannemen van een zakelijk geschenk mag de onafhankelijkheid van de medewerker niet aantasten.

Het accepteren van geschenken is toegestaan in de volgende situaties:

- ¥ het geschenk wordt vrijwillig gegeven, is openbaar en er wordt geen wederdienst verwacht van de medewerker noch zal de ontvangst van het geschenk diens handelen beïnvloeden;
- ¥ medewerkers zijn verplicht alle aangeboden geschenken in welke vorm dan ook te melden en te registreren;
- ¥ het betreft bijzondere gelegenheden zoals feestdagen, jubileumviering, opening, etc.;
- ¥ het betreft een bevestiging van de goede relatie of ter versterking van de zakelijke relatie en is overeenkomstig gebruikelijke zakelijke praktijken;
- ¥ het geschenk heeft een maximale waarde van US\$50;
- ¥ het geschenk pleegt geen inbreuk op geldende wet- en regelgeving of ethische normen;
- ¥ binnen een jaar overschrijden de geschenken van □□n en dezelfde gever de totale waarde van maximaal US\$ 100 per jaar niet.

Niet toegestaan zijn:

- ¥ het aanvaarden van persoonlijke geschenken;
- ¥ het accepteren van giften in geld. De medewerker die een gift in geld aangeboden krijgt dient dit onmiddellijk te rapporteren bij de leidinggevende;
- ¥ het direct of indirect vragen van geschenken aan relaties;
- ¥ het aannemen van giften van personen of organisaties met wie Fernandes geen zaken wil doen;
- ¥ het accepteren van geschenken op het priv□ adres. Dit dient geweigerd te worden of teruggestuurd te worden met een standaard begeleidend schrijven;
- ¥ geschenken die de waarde van US\$ 50 overschrijden.

Indien het onbeleefd of beledigend zou zijn om een geschenk te weigeren moet dit onmiddellijk aan de leidinggevende worden overhandigd. De directie van de business unit neemt de beslissing wat er met het geschenk zal gebeuren.

Uitnodigingen voor zakelijk amusement tijdens werktijd of uitnodigingen die het gevolg zijn van zakelijke contacten dienen te worden behandeld als giften. Aangezien een uitnodiging iemand kan beïnvloeden vanwege de waarde ervan (of het nu een waarde in geld betreft of niet), of naar buiten toe de indruk kan wekken dat de medewerker van *FernandesGroup* deelgenoot is, of wordt beïnvloed of beïnvloedbaar is.

Uitnodigingen voor speciale evenementen, entertainment, of uitnodigingen die de waarde van US\$50 overschrijden zullen ter beoordeling aan de directie van de business unit worden voorgelegd.

Voor het geven van giften gelden dezelfde principes als het aannemen daarvan. Een weigering van een relatie om geschenken aan te nemen dient gerespecteerd te worden.

Het ontvangen en geven van giften wordt in alle gevallen gemeld en alle giften dienen geregistreerd te worden bij het directie secretariaat. Het directie secretariaat zal een standaard bedankbrief doen uitgaan naar de gevers van de giften namens de onderneming.

Bedrijfskennis en intellectuele eigendommen

De bescherming van de bedrijfskennis (b.v. strategische bedrijfsplannen, verkoop- en marketingprogramma's en financiële informatie) en intellectuele eigendommen (b.v. handelsmerken) is een cruciale factor voor het succes van onze onderneming.

Medewerkers dienen vertrouwelijk en met de nodige zorgvuldigheid om te gaan met alle kennis en informatie die zij vanwege hun functie tot hun beschikking hebben. Alle bedrijfskennis en informatie zijn eigendom van de *FernandesGroup* en zijn uitsluitend bestemd voor het naar behoren uitoefenen van de functie en het dienen van het belang van de *FernandesGroup*. Medewerkers zijn verplicht de informatie zorgvuldig te beheren en zich in hun uitlatingen zowel intern als extern terughoudend op te stellen door slechts die informatie te verstrekken die voor de wederpartij bestemd is.

Bedrijfsinformatie mag niet worden gebruikt voor persoonlijk belang.

Onder geen voorwaarde mag informatie over de *FernandesGroup* of kennis van de onderneming worden gebruikt of verstrekt worden aan derden zonder de uitdrukkelijke toestemming van de directie van de business unit.

Onze bedrijfsnamen en handelsmerken mogen uitsluitend worden gebruikt voor bedrijfsdoeleinden en zeker niet met de bedoeling er persoonlijk voordeel mee te behalen.

Medewerkers die een tekst willen publiceren, een toespraak, presentatie of lezing willen houden over een onderwerp dat al dan niet te maken heeft met de *FernandesGroup* dienen eerst toestemming te krijgen van de directie van de business unit. De toestemming zal onder nader overeengekomen voorwaarden worden gegeven tenzij de publicatie, toespraak, presentatie of lezing tegen de belangen van de *FernandesGroup* ingaat.

Indien de verklaring, presentatie of toespraak op eigen titel is of indien het niet mogelijk is vooraf goedkeuring te verkrijgen voor een verklaring zal de medewerker expliciet aangeven dat de naar voren gebrachte mening de mening van de persoon in kwestie is en niet mag worden opgevat of geciteerd als mening of standpunt van de *FernandesGroup*.

Gelijke behandeling

De *FernandesGroup* zal geen onderscheid maken naar etniciteit, geslacht, geloofsovertuiging, seksuele geaardheid of handicap. Alle toepasselijke wettelijke voorschriften en maatschappelijke gebruiken zullen onverkort en als minimum eisen in acht worden genomen.

Medewerkers

De *FernandesGroup* verschaft een goed werkklimaat aan haar medewerkers waarin iedereen elkaar met respect en vertrouwen behandelt. Respect, openheid, betrouwbaarheid, betrokkenheid, verantwoordelijkheid, overleg en loyaliteit zijn essentiële uitgangspunten in de relatie van de *FernandesGroup* met haar medewerkers.

Van de medewerkers wordt verwacht dat zij zich houden aan het hoogste niveau van persoonlijke integriteit en gedragsnormen, zowel binnen als buiten de onderneming, ongeacht de functie die zij bekleden. Alle medewerkers dienen een voorbeeldfunctie naar elkaar toe te hebben en elke medewerker moet representatief zijn voor de *FernandesGroup*.

Medewerkers dienen zich te onthouden van gedrag dat afbreuk doet of kan doen aan het vertrouwen in hen gesteld.

De *FernandesGroup* ziet het als haar plicht de medewerkers te beschermen tegen ongewenst gedrag.

Discriminatie of intimidatie op basis van etniciteit, geslacht, religie, seksuele geaardheid of handicap wordt evenals seksuele intimidatie en pesterijen en andere vormen van grensoverschrijdende gedragingen niet getolereerd.

Van onze medewerkers wordt verwacht dat zij zich loyaal opstellen ten opzichte van de *FernandesGroup*, haar beleid en producten. Onze medewerkers worden geacht het belang van de *FernandesGroup* voorop te stellen. Iedere gelegenheid waar de onderneming belang bij zou kunnen hebben, dient onder de aandacht te worden gebracht van de leidinggevende.

Gezondheid en veiligheid

De *FernandesGroup* streeft naar een gezonde en veilige werkplek voor haar medewerkers.

Hiertoe wordt onder meer naar continue verbetering van de werkomstandigheden gestreefd.

Het beleid is erop gericht bij de uitvoering van onze activiteiten te waken over de gezondheid en de veiligheid van alle personen (medewerkers, klanten en zakenrelaties) die direct of indirect gevolgen kunnen ondervinden van de activiteit.

De Human Resources afdelingen zullen de internationale ontwikkelingen op dit gebied bijhouden en waar mogelijk binnen de *FernandesGroup* invoeren. In samenwerking met de bedrijfsartsen worden ook medische zaken zo goed mogelijk in het oog gehouden. Hierbij staat het bevorderen van het welzijn van de medewerkers centraal.

Door middel van voorlichting zal getracht worden onze medewerkers zo goed mogelijk te informeren en bij te staan.

Het onder invloed zijn, het in bezit hebben of het gebruik van alcohol of illegale genotsmiddelen gedurende werktijd en op de werkplek is niet toegestaan. Dit is eveneens van toepassing op contractors en toeleveranciers die werkzaamheden verrichten op de terreinen van de *FernandesGroup*. Medewerkers die een verslaving hebben worden gestimuleerd om in behandeling te gaan. De bedrijfsartsen kunnen medewerkers met een alcohol- en of drugsprobleem of een andere vorm van verslaving begeleiden teneinde van de afhankelijkheid van deze producten af te komen door hen te verwijzen naar de daarvoor bestemde instanties en deskundigen.

Wanneer het gegronde vermoeden bestaat dat een medewerker een alcohol- of drugsprobleem heeft en dit tot uiting komt gedurende de werktijd bijvoorbeeld in verminderde werkprestaties zal verlangd worden dat deze medewerker zich onder medische behandeling stelt. Dit geldt onverkort voor iedere medewerker van een contractor of toeleverancier die zijn werkzaamheden verricht op terreinen welke in gebruik zijn bij de *FernandesGroup*.

Milieu

Als verantwoord burger van de Surinaamse maatschappij zal de *FernandesGroup* bij het uitoefenen van haar activiteiten de milieu wet- en regelgeving in de landen waar zij actief is volledig in acht nemen.

Door goede en veilige bedrijfspraktijken te implementeren streven wij ernaar eventuele nadelige effecten van onze activiteiten op het milieu tot een minimum te beperken, de interne milieuzorg continu te verbeteren, duurzame bedrijfsvoering te bevorderen en het milieu te beschermen.

Daarnaast wordt getracht om het bewustzijn van de samenleving met betrekking tot het belang van een schoon en gezond milieu te vergroten. De *FernandesGroup* ondersteunt acties ter verbetering van het milieu van harte.

Privacy bescherming

De vertrouwelijkheid van informatie over medewerkers, klanten en zakenrelaties zal worden gewaarborgd.

Informatie betreffende medewerkers, klanten en zakenrelaties zal uitsluitend toegankelijk zijn voor rechtmatige bedrijfsdoeleinden en nimmer buiten de onderneming kenbaar worden gemaakt tenzij dit wettelijk vereist is.

Naleving

De reputatie van de Fernandes*Group* is een van de pijlers voor het goed functioneren van de onderneming zowel binnen de Surinaamse samenleving als internationaal.

Het doel van deze regels is vast te leggen in welke geest en met welke intentie de onderneming en haar medewerkers moeten handelen ten einde de reputatie en de integriteit van de Fernandes*Group* duurzaam te waarborgen.

Dit is een verantwoordelijkheid van elk individu binnen de organisatie.

Het is de verantwoordelijkheid van de Raad van Bestuur en de Directie van elke business unit erop toe te zien dat de gedragscode en het belang ervan bij iedere medewerker bekend zijn en worden nageleefd.

Elke medewerker is verplicht zich te conformeren aan de regels van de gedragscode.

Indien er sprake is van onduidelijkheid of twijfel kan de medewerker terecht bij de direct leidinggevenden om duidelijkheid te verkrijgen.

Handelingen van een Fernandes medewerker tegen de gedragsregels in, is strijdig met de principes van de Fernandes*Group*.

Dit zal worden beschouwd als een ernstige inbreuk op het vertrouwen dat de Fernandes*Group* heeft in de medewerker en kan op grond daarvan leiden tot passende sancties conform de vigerende Collectieve Arbeidsovereenkomst of arbeidsrechtelijke maatregelen.

Elke medewerker heeft de plicht om gedragingen die in strijd zijn met de gedragscode van de Fernandes*Group* te melden, volgens de procedure rapportage inbreuk gedragsregels.

Geen enkele medewerker zal enig negatief gevolg ondervinden van het naleven van de gedragscode of van het rapporteren van inbreuken op de regels.

Rapportage Inbreuk Gedragscode

Het is de plicht van elke Fernandes medewerker om elke overtreding van de gedragscode, bedrijfsregels, of misstanden te melden. Door overtredingen te melden waarborgen en bevorderen wij met ons allen de reputatie van onze organisatie.

Onder misstanden verstaan wij handelingen die een strafbaar feit opleveren en handelingen die direct of indirect de reputatie van Fernandes*Group* kunnen schaden.

Vertrouwenspersoon

Om de integriteit van de Fernandes*Group* te waarborgen en te bevorderen zijn vertrouwenspersonen aangesteld bij wie de medewerker informatie over overtredingen op de gedragscode kan melden. De vertrouwenspersonen kunnen medewerkers adviseren over kwesties die betrekking hebben op integriteit of de gedragscode.

De Human Resources Manager en de Internal Audit Manager zijn aangewezen als vertrouwenspersonen.

Melding

Uitgangspunt is dat medewerkers die een misstand vermoeden of constateren dit melden aan de vertrouwenspersonen die zijn aangewezen. Indien de melding een vertrouwenspersoon betreft dient de melding bij de directie of Raad van Bestuur te geschieden. Misstanden kunnen schriftelijk, telefonisch of persoonlijk worden doorgegeven aan de vertrouwenspersoon.

De medewerker dient bij de melding alle informatie noodzakelijk voor het beoordelen en eventueel onderzoeken van de misstand alsmede zijn/haar naam te verschaffen.

Anonieme meldingen worden niet onderzocht.

Vastlegging

Alle meldingen worden schriftelijk vastgelegd door de vertrouwenspersoon en doorgeleid naar de directie. De medewerker ontvangt van de vertrouwenspersoon een bevestiging van de melding met vermelding van de misstand en korte omschrijving daarvan, datum van de melding en de naam van de medewerker.

Bescherming medewerker

De *FernandesGroup* geeft de garantie dat de medewerker die te goeder trouw melding maakt van een overtreding en/of misstand, op geen enkele wijze represailles of nadeel van deze melding zal ondervinden en in zijn positie binnen de organisatie niet zal worden benadeeld, ook indien gebleken is dat er geen sprake is van een overtreding.

De identiteit van de medewerker wordt slechts met diens toestemming bekend gemaakt tenzij daartoe een wettelijke verplichting bestaat.

De vertrouwenspersoon meldt aan de directie dat er een klacht is ingediend tegen een medewerker. Indien de melding een directielid betreft dan wordt de Raad van Bestuur in kennis gesteld.

Geheimhouding

Elke melding wordt vertrouwelijk behandeld. Een ieder die informatie krijgt over een misstand (melding door medewerker of in kennis stelling door een vertrouwenspersoon) is verplicht geheimhouding te betrachten.

Sancties

Bij schending van de principes van de gedragscode zullen tegen de overtreders maatregelen worden getroffen.