

Gedragcode DPG Media BV

1. Centrale uitgangspunten

DPG Media wil zich als toonaangevende uitgever onderscheiden door de aard en kwaliteit van zijn producten en diensten. Dat geldt ook voor de wijze waarop de onderneming functioneert en invulling geeft aan haar maatschappelijke verantwoordelijkheid als het gaat om haar relatie met de werknemers, aandeelhouders, afnemers, leveranciers en overige belanghebbenden.

In die relatie streeft de onderneming kwaliteit, respect, integriteit en professionaliteit na als leidende waarden voor het dagelijks handelen. Deze kernwaarden krijgen vorm vanuit de wens tot gemeenschappelijkheid en gelijkwaardigheid.

2. Doel van de gedragscode

De gedragscode wil op basis van bovenstaande waarden inspiratie bieden en richting geven aan het gedrag van management en medewerkers onderling en naar externen toe, zonder compleetheit te pretenderen.

De code heeft als doel:

- Het bieden van een passend sociaal organisatorisch beleid
- Het op de juiste manier toepassen van relevante wet- en regelgeving
- Invulling geven aan goed werkgeverschap

DPG Media vraagt in dit kader van haar management en medewerkers naleving van de nationaal en internationaal geldende wet- en regelgeving. De gedragscode vormt een aanvulling op deze en andere relevante externe- (CAO-matige of andersoortige) en interne regelgeving zoals vastgelegd in redactiestatuten, (arbeids-) contracten en overige gedragsregulerende kaders. De code geldt tevens als aanvulling op binnen DPG Media aanwezige beroepscodes.

3. Werkingsfeer

De gedragscode is van toepassing op alle medewerkers van DPG Media en zijn werkmaatschappijen, ongeacht of zij actief zijn in een volledig of deeltijd dienstverband. Ook zij die in opdracht van DPG Media of haar werkmaatschappijen werkzaamheden verrichten en de betreffende vennootschap daarin representeren, vallen tijdens het verrichten van de werkzaamheden onder het regime van deze code.

4. Samenleving en bedrijfsgemeenschap

Niet alleen in de omgang met de maatschappelijke omgeving maar ook in de omgang met elkaar binnen de bedrijfsgemeenschap van DPG Media, hecht de onderneming eraan dat:

- Vanuit haar maatschappelijke betrokkenheid sprake is van zinvolle bijdragen aan de omgeving.
- Een ieder die deel uitmaakt van de bedrijfsgemeenschap streeft naar het scheppen van een bedrijfsklimaat waarin juist en verantwoord gedrag gestimuleerd wordt.
- Medewerkers zich naar beste vermogen inzetten voor de onderneming en alle gedragingen nalaten die de belangen van de onderneming of bij de onderneming betrokkenen kunnen schaden.
- Leidinggevendenden er voor zorgen dat relevante regelgeving, zoals deze gedragscode, binnen de eigen afdeling voldoende bekendheid geniet en waar nodig op het belang hiervan wordt gewezen om naleving correct en in overeenstemming met de bedoelingen te borgen. Daarbij dient het belang van zowel de medewerker als van de onderneming zorgvuldig te worden gewogen.
- Medewerkers er voor zorgen dat zij bekend zijn met alle voor hen geldende gedragsregels en zich bereid tonen deze in het kader van de uitoefening van hun eigen functie/taak naar letter en geest na te leven.

5. Onafhankelijkheid

In het streven naar kwaliteit en integriteit past een zorgvuldige omgang met zakelijke belangen

en/of partners van DPG Media en worden alle vormen van samenloop en verstrengeling van persoonlijke- en zakelijke belangen door medewerkers vermeden. In dat kader is het onder meer belangrijk dat:

- In transacties met derden vanuit de eigen taakstelling alleen het ondernemingsbelang wordt gediend. Leidinggevenden zien daarbij toe op de vorm en inhoud van alle door hun medewerkers namens DPG Media aangegane zakelijke relaties. Zij zijn in hun rol hierop aanspreekbaar en bewaken daarmee de ondernemingsbelangen in de brede zin van het woord. Als zich hierbij (potentiële) conflicten voordoen beslist de leidinggevende.
- Medewerkers persoonlijk geen materiële of immateriële nevenbelangen verwerven die (kunnen) conflicteren met ondernemingsbelangen. Hierbij kan gedacht worden aan bijbanen, financiële deelnemingen (aandelen e.d.) of andersoortige belangen in andere bedrijven, neveninkomsten uit werkzaamheden voor andere media, bestuurs- of toezichhoudende functies en dergelijke. Als hiervan wel sprake is, of in de nabije toekomst kan zijn, vindt daarover toetsing vooraf plaats (of anders overleg op een zo vroeg mogelijk) moment met de eigen leidinggevende en waar nodig met de directie van de eigen werkmaatschappij en/of de portefeuillehouder in de Raad van Bestuur.
- Pogingen van derden om gunsten te bedingen in ruil voor giften of andersoortige voordelen worden gesignaleerd en onder de aandacht gebracht van het eigen management zodra deze een bedrag van € 50,00 te boven gaan. Omgekeerd kan ook van het aanbieden van of accepteren van alle soorten geldgiften, materialen of andersoortige materiële of immateriële voordelen van derden geen sprake zijn.
- De onafhankelijkheid in oordeels- en besluitvorming wordt geborgd door het aangaan of onderhouden van zakelijke relaties met familieleden van de 1ste of 2e graad binnen hiërarchisch geordende samenwerkingsverbanden te vermijden. Dat geldt ook in geval van zakelijk verkeer met familieleden van de 1ste of 2e graad die werkzaam zijn bij derden.
- Bij inkoop van goederen of diensten belangenvermenging of de schijn daarvan wordt vermeden door, waar nodig, zaken door functie- of (tijdelijke) taakscheiding te regelen.

6. Professionaliteit en respect

In het kader van de profilering van DPG Media past, naast een professionele, respectvolle en verantwoorde onderlinge omgang, ook een zorgvuldig en veilig gebruik van bedrijfsgebonden informatie en beheer van ter beschikking gestelde materialen. Iedere DPG Media-medewerker handelt dan ook vanuit het besef van hieraan verbonden afbreukrisico's voor personen en goederen. Dit komt onder meer tot uiting in:

Collegiaal gedrag en omgangsvormen

- De omgang met elkaar waarbij DPG Media-medewerkers kiezen voor open werkrelaties die gekenmerkt worden door wederzijds respect. Alle vormen van discriminatie op grond van ras, geloof, sekse, seksuele voorkeur, handicap of leeftijd vallen daar buiten. Collegialiteit is de leidende gedragslijn en de basis waarop men elkaar in geval van ongewenste afwijkingen kan aanspreken.
- De tijdige wijze waarop men in het collegiale verkeer een eventuele strijdigheid van interne, bedrijfsgebonden belangen signaleert en bij de betreffende leidinggevende(n) meldt met de bedoeling het vinden van een oplossing te bespoedigen.

Zorg voor veiligheid, arbeidsomstandigheden en milieu

- Het besef dat iedere DPG Media-medewerker bij moet dragen aan het borgen van het basisrecht op een veilige werkomgeving door risico's voor veiligheid, gezondheid en milieu zoveel mogelijk te vermijden. Dit betekent onder meer dat iedereen er op toeziet dat geen instructies worden

gegeven, handelingen worden verricht of nagelaten of arbeidsomstandigheden worden geschapen die de eigen gezondheid en veiligheid, of die van anderen in gevaar kunnen brengen.

- In situaties waarin journalistieke werkzaamheden moeten worden uitgevoerd in (potentieel) gevaarlijke omstandigheden (o.a. in oorlogsgebieden) gebeurt dit alleen onder verantwoordelijkheid van de hoofdredactie en na een zorgvuldige afweging van belangen met inachtneming van mogelijke voorzorgsmaatregelen.
- Een tijdige signalering van potentieel gezondheidsbedreigende of onveilige situaties en omstandigheden die, waar mogelijk, worden voorkomen of zo snel mogelijk worden hersteld. Leidinggevenden zien hier in het bijzonder op toe en ondernemen zo nodig actie.
- Het gebruik van natuurlijke hulpbronnen waarbij verkwisting of onnodige schade wordt vermeden en zoveel mogelijk gestreefd naar een effectieve bescherming van de natuurlijke leefomgeving. Wet- en regelgeving zijn ook hier kader stellend.

Beheer van gegevens

- De bereidheid de goede naam en faam van DPG Media en/of de eigen werkmaatschappij en/of het eigen merk te beschermen door zich intern en naar de buitenwereld toe te onthouden van uitspraken en gedragingen die voorspelbaar schadelijk (kunnen) zijn.
- Het vertrouwelijke karakter van interne bedrijfsinformatie waarover men als DPG Media-medewerker beschikt te respecteren, ook na einde van het dienstverband. Indien van toepassing kunnen geheimhoudingsverplichtingen het gebruik hiervan verder inperken. Het doorgeven van dit type gegevens aan anderen binnen of buiten de onderneming wordt zoveel mogelijk vooraf getoetst door de leidinggevende en/of de daarvoor aangewezen woordvoerder.
- Het respecteren van de geldende ex- en interne privacyrichtlijnen. Daarbij betreft het aan medewerkers ter beschikking gestelde gegevens, die de persoonlijke levenssfeer van de DPG Media-medewerkers raken of daaraan verbonden zijn. Deze informatie dient alleen opgevraagd, onderzocht of behandeld te worden door daartoe gerechtigde functionarissen.
- De hantering van de gebruikelijke en geldende privacy normen ook ten aanzien van klant of klant gebonden informatie.
- Het bij de interne overdracht van gegevens voorkomen van schending van vertrouwelijkheid van informatiebeheer, door, waar zinvol, scheiding van beheer en gebruik door te voeren.

Beheer goederen en materialen

- De zorgvuldige behandeling van door het bedrijf toegekende of ter beschikking gestelde materialen, voertuigen, ruimten en voorzieningen conform 'goed huisvaderschap' waarbij onnodig verlies en/of schade wordt voorkomen. Daarbij wordt gehandeld volgens geldende protocollen.
- De wijze waarop financiële transacties met derden, die uit naam van de onderneming zijn aangegaan, worden vastgelegd volgens de geldende regels en procedures. Datzelfde geldt voor het beheer en de bewerking van (financiële) gegevens. De voor de financiële verslaglegging verantwoordelijke medewerkers en afdelingen worden in dat kader voorzien van volledige, actuele en juiste informatie.
- De verantwoording van (declarabele) uitgaven die op eigen naam worden gedaan en/of leningen (bijvoorbeeld in het kader van opleidingen) die van bedrijfswege worden verstrekt. Hierover wordt, volgens geldende regels, verantwoording afgelegd en verslag gedaan.

Naleving

Deze gedragscode is gebaseerd op een aantal belangrijke en binnen de onderneming gedeelde waarden. Omdat die waarden leidend zijn voor het dagelijks verkeer binnen de onderneming en met de buitenwereld doet de code een sterk beroep op zelfregulering.

Toetsing hiervan kan:

- In de eerste plaats vorm krijgen vanuit de rol en verantwoordelijkheid van de leidinggevende. Deze geeft waar nodig het voorbeeld en biedt richting aan. Waar zelfcontrole onvoldoende werkzaam is, kan de leidinggevende bij dreigend of feitelijk afwijken van de code de betrokkene aanspreken en zo nodig corrigeren.
- Ook plaats vinden op basis van collegiaal contact. De bedrijfsgemeenschap ikt mede het gedrag dat wordt getoond en signaleert in geval van dreigende of feitelijke afwijkingen van de gedragscode. Dergelijke signalen worden in eerste aanleg voorgelegd aan de verantwoordelijk leidinggevende, maar kunnen als daarvoor aanleiding is ook volgens de bij deze code behorende Klachtenmeldingsregeling worden aangemeld.
- Leiden tot nader onderzoek dat afhankelijk van de aard van de feitelijke of vermoede afwijking het verlenen van medewerking verlangt aan bevoegde in- of externe instanties.