

1

Gedragscode

Inhoud

	Doel	5
	Toepasselijkheid	6
1	Leiderschap	7
2	Mensen	8
	2.1 Respect voor elkaar	8
	2.2 Communicatie	8
	2.3 Vertrouwelijke informatie	8
	2.4 Gebruik van middelen	9
	2.5 Informatiesystemen	9
3	Kwaliteit	10
4	Verantwoordelijkheid	11
	4.1 Gezondheid, veiligheid en milieu ..	11
	4.2 Maatschappelijke verantwoordelijkheid	13
	4.3 Alcohol en drugs	14
5	Vertrouwen	15
	5.1 Naleving van wet- en regelgeving ..	15
	5.2 Eerlijke concurrentie en mededingingsrecht	15
	5.3 Ongepaste betalingen en geschenken	16
	5.4 Werken met zakenpartners	17
	5.5 Belangenverstrengeling	19
6	Financiële prestatie	20
	Rapporteren	21
	Vragen stellen en bezorgdheid uiten	21
	Interne procedures en richtlijnen	22

Voorwoord Directie

Waarom deze Gedragscode?

Heerema Fabrication Group geniet een solide reputatie welke het resultaat is van de manier waarop we zaken doen en onze projecten uitvoeren. Een hoge standaard van professioneel gedrag is essentieel voor de Heerema Fabrication Group. De Heerema Fabrication Group kernwaarden beschrijven het gedrag dat wordt verwacht van onze medewerkers en betrokkenen.

Het bewaken en verbeteren van onze reputatie is een continu proces. We verwachten van al onze medewerkers, maar ook van onze zakenpartners, dat zij altijd en overal op een ethische manier zakendoen en in lijn handelen met dit document.

We verwachten dat u deze Gedragscode en de normen en waarden die daarbij horen naleeft!



Koos-Jan van Brouwershaven
CEO



Peter Huisman
CFO



Wim Matthijssen
COO

The Heerema values



Doel

Het doel van deze Gedragscode is om duidelijke richtlijnen te geven over de wijze waarop Heerema Fabrication Group SE en al haar maatschappijen (hierna verder te noemen 'HFG') zaken doen. De visie van HFG is 'Building on Reputation' ('Voortbouwen op Reputatie'). Om te komen tot een succesvolle uitvoering van de Gedragscode zijn de volgende zes kernwaarden vastgesteld.

Onder deze waarden verstaan wij:

- **Leiderschap** – het geven van het goede voorbeeld; we helpen onze klanten om hen te laten slagen en stellen duidelijke doelen.
- **Mensen** – we zijn betrokken bij onze mensen; we nemen mensen in dienst met talent, helpen hen deze talenten te ontwikkelen, geven ruimte aan creativiteit, groei en ambitie.
- **Kwaliteit** – we leveren duurzame kwaliteit en werken efficiënt en effectief.
- **Verantwoordelijkheid** – we handelen verantwoord; we stellen veiligheid, milieu en de gezondheid van onze medewerkers op de eerste plaats, we zijn ons bewust van culturele gevoeligheden en zorgen voor naleving van corporate governance en wet- en regelgeving.
- **Vertrouwen** – we spannen ons in om vertrouwen te winnen; we houden onze beloften, doen eerlijk zaken en zijn consequent en transparant.
- **Financiële prestatie** – we streven naar continuïteit; we spannen ons in om duurzame waarde te creëren en om winstgevendheid te waarborgen.

HFG verwacht van haar medewerkers dat hun gedrag in lijn is met deze kernwaarden en dat zij de richtlijnen van deze Gedragscode zullen gebruiken als uitgangspunt in hun werkzaamheden. Deze Gedragscode biedt ondersteuning bij het dagelijks handelen en is een leidraad voor specifieke situaties waarin niet duidelijk is wat de beste handelwijze is.

HFG tolereert geen enkele vorm van fraude, wangedrag of het niet naleven van wet- en regelgeving, deze Gedragscode of het beleid en de procedures van HFG. Tegen personen die dit niet naleven zullen disciplinaire maatregelen worden genomen.

Toepasselijkheid

De Gedragscode is van toepassing op HFG en al haar medewerkers. Deze Gedragscode is ook van toepassing op alle aannemers, klanten, leveranciers, agenten, adviseurs en andere partijen die in relatie staan tot HFG, of die met, of op het terrein van HFG werken (samen aangeduid als “belanghebbenden”).

HFG voorziet alle medewerkers van een exemplaar van deze Gedragscode of een Gedragscode flyer en zorgt ervoor dat deze ook toegankelijk is via het bedrijfscomputernetwerk, HFG Connect en de externe website www.heerema.com.

Aan elke belanghebbende met wie HFG een zakelijke relatie heeft of aangaat, wordt een exemplaar van de Gedragscode verstrekt, of wordt hiertoe toegang gegeven. HFG kan vragen om schriftelijke bevestiging van hun aanvaarding van de Gedragscode.

1 Leiderschap

Het is de verantwoordelijkheid van alle HFG managementleden om de waarden en principes vastgelegd in deze Gedragscode duidelijk uit te dragen en hier sturing aan te geven. Het management dient ervoor te zorgen dat haar personeel op de hoogte is van de inhoud van deze Gedragscode en dat deze ook door hen wordt nageleefd.

Het is de verantwoordelijkheid van alle medewerkers en belanghebbenden om op de hoogte te zijn van de inhoud van deze Gedragscode, deze na te leven en om advies te vragen wanneer toepassing van de Gedragscode verduidelijking behoeft.

Het behalen van bedrijfsdoelen vereist een effectieve en efficiënte samenwerking. Een ieder heeft de verantwoordelijkheid om doelgericht samen te werken met de partijen en personen die een rol vervullen bij de uitvoering van de werkzaamheden van HFG om zo tot een goed resultaat te komen.

HFG verwacht van haar medewerkers dat zij meedenken en vooruit denken over de manieren waarop HFG de organisatie kan verbeteren. Dit kan gaan om bijvoorbeeld het waarborgen van de veiligheid en kwaliteit, maar ook (het wijzen op kansen die worden geboden door) ontwikkelingen op technologisch gebied.

2 Mensen

2.1 Respect voor elkaar

Wij waarderen de diversiteit van onze mensen en respecteren de rechten en waardigheid van alle medewerkers en belanghebbenden. Iedereen heeft recht op een eerlijke behandeling, beleefdheid en respect. Wij tolereren daarom geen enkele vorm van discriminatie, intimidatie of misbruik jegens een persoon op geen enkele werkplek binnen de organisatie.

Stel uzelf de volgende vragen:

- Hoe zou ik dit ervaren als een collega mij dit aan zou doen?
- Zou ik zelf op deze manier behandeld willen worden?
- Als ik dit doe, houd ik er dan een slecht gevoel aan over?
- Past dit binnen de waarden van HFG?
- Hoe zou ik het vinden als dit bekend zou worden via de (social)media?

2.2 Communicatie

Elke vorm van communicatie, inclusief email en uitingen via (social) media, kan worden beschouwd als een verklaring van HFG. Medewerkers dienen ervoor te waken dat zij geen informatie vrijgeven die commercieel gevoelig of omstreden is en welke reputatieschade of ongewenste contractuele of andere juridische gevolgen kan hebben voor HFG.

2.3 Vertrouwelijke informatie

Alle informatie betreffende HFG en onze activiteiten is strikt vertrouwelijk en mag zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van HFG niet worden gekopieerd of bekend gemaakt aan derden. Medewerkers dienen te vermijden dat zij werk gerelateerde gesprekken voeren in ruimten waar zij kunnen worden afgeluisterd, zoals op luchthavens, in het openbaar vervoer of in andere openbare ruimten.

Het vrijgeven van informatie, documenten, foto's, video's of andere materialen betreffende of gerelateerd aan HFG, haar medewerkers en haar belanghebbenden in het publieke domein via internet of andere (social)media is niet toegestaan, tenzij hiervoor voorafgaand schriftelijke goedkeuring is gegeven.

HFG heeft een 'clean desk'-beleid. Medewerkers en belanghebbenden dienen gevoelige informatie te beveiligen en de toegang ertoe te beperken tot slechts diegenen die over deze informatie moeten beschikken voor de uitoefening van hun werkzaamheden.

2.4 Gebruik van middelen

HFG biedt haar medewerkers alle benodigde informatie en voorzieningen om hun werk voor HFG efficiënt te kunnen uitvoeren. Er dient zorgvuldig te worden omgegaan met fysieke middelen, intellectuele eigendomsrechten en (bedrijfs-)informatie om verlies, diefstal en/of schade te voorkomen.

2.5 Informatiesystemen

De informatiesystemen van HFG dienen te worden gebruikt voor zakelijke doeleinden, op een wijze die niet in strijd is met de rechten of belangen van HFG. Hierbinnen is beperkt persoonlijk gebruik toegestaan.

Het is niet toegestaan illegale software, of software zonder licentie, te installeren op ICT-voorzieningen van HFG. Informatie die is geproduceerd en wordt opgeslagen op de informatiesystemen van HFG, wordt beschouwd als eigendom van HFG en mag door HFG worden gebruikt.

De toegang tot internet op de werkplek is bedoeld voor zakelijk gebruik en slechts in zeer beperkte mate voor privégebruik. De interne procedure vermeldt de regels en voorschriften die van toepassing zijn op dit onderwerp. Het gebruik van internet voor het downloaden van illegale software en het bezoeken van bepaalde type websites zoals gespecificeerd in de bovengenoemde procedure is uitdrukkelijk verboden.



3 Kwaliteit

HFG is slechts tevreden met de hoogst haalbare kwaliteit van haar producten en diensten. Elke medewerker van HFG en elke belanghebbende dient hieraan bij te dragen.

Het belang van de klant staat voorop. Hierbij wordt efficiënt en effectief gewerkt om de hoogst haalbare kwaliteit te waarborgen. In geen geval worden er concessies gedaan aan de kwaliteit.

Door middel van voortdurende verbetering van haar processen kan HFG continuïteit van kwaliteit garanderen. Indien technologische vooruitgang betekent dat efficiëntere en/of effectievere resultaten behaald kunnen worden dan speelt HFG hier direct op in.

4 Verantwoordelijkheid

4.1 Gezondheid, veiligheid en milieu

HFG is van mening dat alle ongevallen voorkomen kunnen worden. HFG zet zich actief in om onze doelstelling van 'een werkplek zonder ongelukken' te realiseren. Voortdurend worden verbeteringen doorgevoerd door middel van betrokkenheid en verbondenheid op alle niveaus van de organisatie.

Onderkenning van het belang van kwaliteit, veiligheid, gezondheid en het milieu is essentieel. Dit komt veilige en efficiënte prestaties ten goede. HFG heeft een pro actieve veiligheidscultuur en zet zich in om alle medewerkers en belanghebbenden werkzaam op ons terrein een veilige werkomgeving te bieden. Van haar medewerkers en belanghebbenden verwacht HFG volledige inzet om deze veilige werkomgeving te waarborgen, zowel voor zichzelf als voor anderen.

Het is daarom noodzakelijk om bij onveilige situaties en andere onaanvaardbare gezondheids-, veiligheids-, of milieutechnische omstandigheden onmiddellijk in te grijpen en hiervan melding te maken bij uw leidinggevende of indien u een belanghebbende bent bij de veiligheidsverantwoordelijke. Hierdoor kunnen bedrijfsongevallen tot een minimum worden beperkt en preventieve corrigerende maatregelen genomen worden.

HFG heeft kwantificeerbare doelen waarbij zowel onze directe als indirecte invloed op het milieu erkend wordt. HFG zet zich in om verkleining van onze ecologische voetafdruk door verbetering van de efficiëntie van onze processen te verwezenlijken.

The 7 Rules of Safety

1 **Veilig gedrag**
Veilig gedrag is een voorwaarde voor werk

2 **Risicobewustzijn**
Identificeer en beheers de risico's

3 **Orde en netheid**
Houd je werkplek schoon en opgeruimd

4 **Werken op hoogte**
Bescherm jezelf tegen vallen tijdens werken van hoogte

5 **Hijswerkzaamheden**
Gebruik veilige hijspraktijken

6 **Werkvergunning**
Houd je aan het HFG werkvergunningstelsel

7 **Transport en verkeer**
Houd je aan de verkeersregels

Kies je ervoor de regels te negeren, dan kies je om niet voor Heerema Fabrication Group te werken

4.2 Maatschappelijke verantwoordelijkheid

HFG erkent haar maatschappelijke verantwoordelijkheid en verwacht dat haar medewerkers en belanghebbenden deze filosofie delen. Elke medewerker draagt bij aan de verwezenlijking van de doelstellingen van HFG door bevordering van een open dialoog met belanghebbenden ten aanzien van de economische, sociale en ecologische bijdrage en prestatie van HFG.

HFG biedt niet alleen directe werkgelegenheid aan haar eigen personeel maar zorgt ook voor indirecte werkgelegenheid voor onderaannemers en leveranciers, zowel in de lokale gemeenschap als wereldwijd. Voor zover mogelijk streeft HFG naar het werven van lokaal gekwalificeerd personeel.

Als onderdeel van haar maatschappelijke verantwoordelijkheid draagt HFG via haar eigen goede doelen regelingen, en in samenwerking met onze klanten, actief en rechtstreeks bij aan goede doelen. HFG heeft stimuleringsprogramma's op het gebied van veiligheid, gezondheid en milieuprestaties, waarbij donaties of sponsoring worden gedaan aan goede doelen.

Een van de belangrijkste bijdragen die HFG kan leveren, is de stimulering van de sociale ontwikkeling van haar medewerkers. Deelname aan gemeenschapswork, onderwijs en liefdadigheidsprogramma's wordt aangemoedigd, aangezien dit bijdraagt aan de ontwikkeling van de maatschappelijke verantwoordelijkheid van onze medewerkers.



4.3 Alcohol en drugs

Alcohol, drugs of misbruik van middelen met een soortgelijk effect door medewerkers of belanghebbenden die werken op het terrein van HFG kunnen van invloed zijn op het vermogen om hun werkzaamheden naar behoren uit te voeren. Dit kan ernstige nadelige gevolgen hebben voor de veiligheid, efficiëntie en productiviteit van alle medewerkers. HFG zet zich in voor een werkplek die vrij is van alcohol en drugs.

Het gebruik, bezit, de distributie en het onder invloed zijn van alcohol, soft en/of harddrugs, illegale of niet-voorgeschreven medicijnen of andere middelen met een soortgelijk effect (bijvoorbeeld voorgeschreven medicijnen die niet worden gebruikt in overeenstemming met het recept, stoffen die invloed hebben op de stemming of het denkvermogen, enz.) zijn tijdens werktijd en/of op het terrein van HFG ten strengste verboden.

Voorgeschreven medicijngebruik door medewerkers en belanghebbenden moet te allen tijde worden gemeld bij de direct leidinggevende en/of bedrijfsarts.

Medewerkers met een alcohol- en/of drugsverslaving hebben de verantwoordelijkheid de hulp in te roepen van de bedrijfsarts of op de werf aanwezig medisch personeel. HFG biedt ondersteuning aan de medewerkers om het verslavingsprobleem te onderzoeken en verhelpen in samenwerking met de betreffende instanties.

5 Vertrouwen

5.1 Naleving van wet- en regelgeving

Het hooghouden van de reputatie van HFG vereist naleving van alle geldende wet- en regelgeving door alle medewerkers en belanghebbenden. HFG, haar medewerkers en belanghebbenden dienen te allen tijde alle toepasselijke wetten, regelgeving, verordeningen en intern beleid en procedures na te leven inclusief deze Gedragscode. HFG spant zich daarbij in om ervoor te zorgen dat alle bedrijfsactiviteiten in overeenstemming zijn met algemeen gebruikelijke zakelijke praktijken en sociale ethiek. HFG, haar medewerkers en belanghebbenden leven deze Gedragscode na, zelfs indien hierin een hogere norm is vastgelegd dan is vereist onder (inter)nationale wet- en regelgeving. Van het management wordt verwacht dat zij de vereiste instructies en adviezen geven. Bij vragen over de toepassing van wet- en regelgeving kan advies worden ingewonnen bij de Juridische Afdeling van HFG.

5.2 Eerlijke concurrentie en mededingingsrecht

Eerlijke concurrentie is essentieel voor een systeem van vrij ondernemen. Wet- en regelgeving met betrekking tot dit onderwerp wordt gezamenlijk aangeduid als mededingingsrecht en/of antitrustwetgeving. Met de globalisering van de handel heeft deze wet- en regelgeving toenemend internationale werking gekregen. De dagelijkse vaststelling van prijzen en andere aspecten van inkoop en verkoop van diensten en goederen wordt hierdoor geregeld. In al haar activiteiten streeft HFG deze wet- en regelgeving na.

De volgende lijst geeft een aantal richtlijnen die dienen te worden nageleefd:

- Zorg ervoor dat u op de hoogte bent van de basisbepalingen van de wetten en verordeningen op het gebied van mededingingsrecht en eerlijke concurrentie.
- Ga geen overeenkomsten of afspraken aan en doe geen voorstellen tot het aangaan van overeenkomsten of afspraken met concurrenten die een vrije bepaling van prijzen, verkoopvoorwaarden, capaciteit, marktaandeel of geografische gebieden zou kunnen beperken.
- Win voorafgaand aan elke onderhandeling met betrekking tot samenwerking met (potentiële) concurrenten of andere samenwerkingsverbanden advies in bij de Juridische Afdeling van HFG.

5.3 Ongepaste betalingen en geschenken

HFG zal nooit ongepaste betalingen en/of geschenken of elke andere vorm van omkoping of corruptie aanbieden of accepteren. Een aanbod tot of het accepteren van steekpenningen of smeergeld is onaanvaardbaar. Hierbij wordt geen onderscheid gemaakt tussen publieke of private ondernemingen. De interne 'Competition (anti-trust), Corrupt Practises and Embargoes Policy' ('Concurrentie, Corrupte praktijken en embargo's beleid') behandelt deze onderwerpen tot in detail.

Bij contacten met (semi)ambtenaren, met politieke partijen of hun functionarissen, of met medewerkers uit de particuliere sector dienen medewerkers van HFG of belanghebbenden die HFG vertegenwoordigen zich te onthouden van het aanbieden of ontvangen, rechtstreeks of via tussenpersonen, van iets van waarde teneinde een bepaalde handeling te bewerkstelligen, te beïnvloeden of te belonen. Wees ervan bewust dat zakelijke attenties in bepaalde omstandigheden ongepast kunnen zijn. De interne 'Gifts & Entertainment Policy' (Geschenken & Entertainment beleid) geeft richtlijnen hoe te handelen. Neem in geval van twijfel altijd eerst contact op met de Juridische Afdeling van HFG.

5.4 Werken met zakenpartners

De manier waarop HFG zaken doet is van groot belang voor het waarborgen van onze reputatie. HFG verwacht van haar medewerkers en belanghebbenden, maar ook van haar zakelijke partners, dat zij uitsluitend ethisch zullen handelen.

HFG tolereert geen praktijken die niet aansluiten op dit beleid en zal zich hier dan ook van distantiëren. Alle aankopen van goederen en diensten voor HFG dienen in overeenstemming met het bedrijfsbeleid verricht te worden.

HFG verwacht eerlijke concurrentie in de markten waarin zij opereert en past eenzelfde standaard toe in haar contacten met leveranciers. Bij de selectie van en/of contacten met leveranciers dienen medewerkers en belanghebbenden hun zakelijke activiteiten namens HFG niet te laten beïnvloeden door zijn/haar eigen persoonlijke, financiële, politieke en professionele belangen of de belangen van zijn/haar familieleden en kennissen.

We vertrouwen erop dat onderaannemers en leveranciers ons helpen om onze projecten goed en veilig uit te voeren. Om onze reputatie te beschermen en verder op te bouwen, kiezen wij enkel onderaannemers en leveranciers die handelen volgens de voorschriften van deze Gedragscode.

Wanneer er bij het inkopen van diensten wordt gewerkt met agentschappen, adviseurs of andere tussenpersonen welke HFG vertegenwoordigen, verwacht HFG van een ieder dat zij uitsluitend ethisch handelen. HFG tolereert geen zakelijke praktijken die niet aansluiten bij dit beleid en zal zich hier ook niet mee inlaten. Overeenkomsten met agenten en adviseurs of andere tussenpersonen zullen niet gebruikt worden om onrechtmatige betalingen naar een of meer personen door te sluisen, zo ook niet naar ambtenaren of medewerkers van klanten.



De hierboven genoemde beginselen worden als volgt toegepast:

- HFG werkt uitsluitend met gekwalificeerd, betrouwbaar en gerenommeerd ingeleend personeel en onderaannemers.
- Medewerkers of belanghebbenden die betrokken zijn bij de selectie van en/of transacties met leveranciers mogen uitsluitend blijf geven van hun voorkeur voor een bepaald persoon of bedrijf indien dit in het belang is van HFG.
- Verzamel bij de samenwerking met zelfstandig werkende zakelijke partners feitelijke informatie waaruit blijkt dat zij ethische normen toepassen die overeenstemmen met de normen van HFG.
- Pas bij de aankoop van goederen en diensten concurrerende biedingsvoorwaarden toe.
- Neem de relevante regelgeving in acht met betrekking tot controle van internationale handel, met inbegrip van verzendingsdocumentatie en de vereisten inzake vastlegging en bewaring.

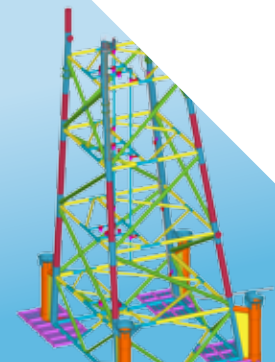
5.5 Belangenverstremgeling

Medewerkers en belanghebbenden kunnen persoonlijke, financiële, politieke en professionele belangen hebben buiten hun activiteiten voor HFG. Dit is toegestaan op voorwaarde dat de belangen van HFG hier niet door in het geding komen. Is dit wel het geval dan is er sprake van belangenverstremgeling of een belangenconflict.

Medewerkers die een dergelijk conflict ervaren dienen dit te melden bij de direct leidinggevende en/of bij de HR-afdeling of bij Group Compliance & Ethics Officer (Groepsfunctionaris Naleving & Ethiek). Gezamenlijk zal worden beoordeeld of er een conflict bestaat en welke eventuele acties hierop dienen te worden genomen.

Enkele voorbeelden van situaties waarin bijzondere aandacht is vereist:

- Een familielid of vriend die werkt bij een klant, concurrent, leverancier of onderaannemer.
- Een benoeming in een Bestuur van een onderneming, welke op wat voor manier dan ook verbonden is met HFG (zoals leverancier/ onderaannemer/stichting).
- Het aannemen van een (deeltijd)baan die van invloed kan zijn op de inzet van de medewerker voor HFG.
- Zakendoen met een onderneming in (eigen)beheer of eigendom van een familielid of partner.
- Houden van (in)directe belangen in of anderzijds betrokken zijn bij een onderneming zijnde leverancier/onderaannemer van HFG of een partij welke dit in de nabije toekomst zou kunnen worden.



6 Financiële prestatie

HFG streeft naar voortdurende continuïteit in haar financiële prestaties. HFG beseft dat het belangrijk is om financiële continuïteit te kunnen waarborgen naar onze klanten, belanghebbenden en zakenpartners. Om succesvol te blijven is het van belang te handelen volgens de waarden en principes als vastgelegd in deze Gedragscode.

HFG verwacht van haar medewerkers te handelen met zakelijk inzicht en verwacht van hen mee te denken hoe de winstgevendheid kan worden verhoogd en de financieringskosten kunnen worden verlaagd.

Rapporteren

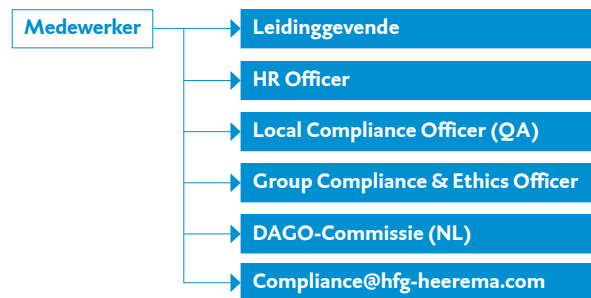
Vragen stellen en bezorgdheid uiten

Het is van groot belang dat de richtlijnen in deze Gedragscode duidelijk zijn voor alle medewerkers en belanghebbenden en dat een vermoeden van overtreding van deze richtlijnen onmiddellijk wordt gemeld. Het is belangrijk dat alle medewerkers en belanghebbenden hun bezorgdheid kunnen uiten zonder bang te hoeven zijn voor represailles of slachtoffer te worden van een gemaakte melding en dat zij weten op welke wijze melding kan worden gemaakt.

Indien u een vraag heeft of vermoedt dat deze Gedragscode wordt overtreden, neem dan contact op met uw Leidinggevende of uw Afdelingshoofd. U kunt een vermoedelijke overtreding van deze Gedragscode ook direct melden bij de Group Compliance & Ethics Officer (Groepsfunctionaris Naleving & Ethiek) welke verantwoordelijk is voor het toezicht op de naleving van deze Gedragscode. Ook heeft elke werf een Local Compliance Officer (QA) (Lokale Kwaliteitsfunctionaris Naleving) waarbij meldingen kunnen worden gemaakt. De contactgegevens van de Group Compliance & Ethics Officer en de Local Compliance Officer (QA) zijn verkrijgbaar via de Afdeling HR, uw Leidinggevende of Afdelingshoofd en zijn ook te vinden op het intranet en de externe website. Meldingen van personen welke anoniem wensen te blijven kunnen worden gedaan via het emailadres compliance@hfg-heerema.com.

Alle informatie die door een van de hierboven aangegeven personen wordt ontvangen zal door de Group Compliance & Ethics Officer worden geregistreerd. De informatie wordt te allen tijde vertrouwelijk behandeld en zal niet openbaar worden gemaakt of worden besproken met anderen dan degenen die hiervan op de hoogte dienen te zijn. Alle meldingen worden serieus genomen en worden onderzocht. Meer informatie over interne onderzoeken is te vinden in de 'Internal Investigations policy' (Intern Onderzoeksbeleid).

Ieder onderzoek wordt uitgevoerd op onafhankelijke, transparante en professionele wijze met het oog op de bescherming van de belangen van HFG, de betrokken persoon welke onderwerp van de melding is en de persoon die zijn bezorgdheid heeft geuit. Vergelding ten aanzien van een medewerker welke te goede trouw aan de organisatie heeft gerapporteerd kan niet worden getolereerd en geeft dan ook aanleiding tot disciplinaire maatregelen. Dit geldt tevens voor het opzettelijk misbruiken van de rapporteringsmogelijkheden binnen HFG. Meer informatie is te vinden in de interne 'Whistleblower policy' (Klokkenluidersbeleid).



Medewerkers in Nederland met klachten over onder andere naleving van de CAO, het discipline en sanctie beleid en overige individuele klachten kunnen terecht bij de 'klachten- en bezwarencommissie'.

Interne procedures en richtlijnen

De interne procedures en richtlijnen waar in deze Gedragscode naar wordt verwezen zijn te vinden op het intranet via het Management System Manual (link).



Heerema Fabrication Group SE

Noordweg 8
3336 LH Zwijndrecht

P.O. Box 58
3330 AB Zwijndrecht
The Netherlands

Tel.: +31 [0]78 625 04 25

Fax: +31 [0]78 619 40 69

www.heerema.com

