

Code of Conduct (Gedragscode)

Collectieve waarden en gedragsregels binnen ons bedrijf

Eigenaar:	Risk Manager
Goedgekeurd door:	CEO en CFO
Datum deze Versie:	16 januari 2018

Datum	Versie	Naam	Functie
16-01-2018	1.1	Hugo Aupers	Riskmanager
27-03-2017	1.0	Hugo Aupers	Riskmanager

Table of Contents

1. Inleiding door Group Management.....	3
2. Dynniq DNA	4
2.1. Proactief	4
2.2. Betrouwbaar	4
2.3. Open.....	4
3. Gedragsregels	5
3.1. Gedrag van de Medewerker.....	5
3.1.1. Respect en Gelijke Behandeling	5
3.1.2. Veiligheid en Gezondheid op de Werkplek	5
3.1.3. Belangenverstremelingen	5
3.1.4. Privacy van de Medewerker	5
3.1.5. Sociale Media en Externe Communicatie	6
3.1.6. Bedrijfsmiddelen.....	6
3.1.7. Nauwkeurige Boekhouding	6
3.2. Klanten, Zakenpartners en Concurrenten	7
3.2.1. Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen	7
3.2.2. Eerlijk Handelen	7
3.2.3. Corruptie en Omkoping	7
3.2.4. Witwassen.....	7
3.2.5. Concurrentie	8
3.2.6. Octrooien en Handelsmerken	8
3.2.7. Privacy van Klanten en Zakenpartners	8
3.2.8. Exportcontroles	8
3.2.9. Inkoop	8
4. Uw persoonlijke inzet.....	9
5. Verbintenis tot Naleving.....	9
Ingangsdatum.....	9

1. Inleiding door Group Management

Een goede reputatie is van essentieel belang voor Dynniq. Voor het behoud hiervan is het belangrijk dat wij allen een proactieve, open en betrouwbare houding hebben en continue Dynniq, intern en extern op de best mogelijke manier vertegenwoordigen.

De Code of Conduct helpt ons daarbij en geeft duidelijke richtlijnen over wat we bedoelen met “pro-actief, betrouwbaar en open”. Deze waarden en de daarbij behorende gedragsregels zijn belangrijk voor onze dagelijkse keuzes en ons gedrag. Ze dragen bij aan een veilig, duurzaam en efficiënt bedrijf.”

Dynniq moedigt een cultuur aan van openheid en betrouwbaarheid. Het waarderen van verschillen van mening en culturele diversiteit is een belangrijk onderdeel hiervan. Wij bevorderen een cultureel divers personeelsbestand en nemen beslissingen over personen zonder onderscheid naar ras, huidskleur, afkomst, leeftijd, geslacht, seksuele geaardheid of handicap.

De naleving van deze code zal ons ten goede komen in onze activiteiten en zal bijdragen aan de lange termijn continuïteit van ons bedrijf. Group Management is ervan overtuigd dat met de inspanningen van alle medewerkers, de reputatie van Dynniq kan worden beschermd en Dynniq vertrouwen zal kunnen bieden aan al onze stakeholders: onze aandeelhouders, klanten, leveranciers, financiers, accountants en medewerkers.

Als u twijfelt over deze waarden en regels of over hoe u ze dient toe te passen in bepaalde situaties dan is het essentieel dat u uw lijnmanager of de Riskmanager raadpleegt en u vraagt om begeleiding. Alleen samen kunnen we het gewenste niveau van pro activiteit en een open en betrouwbare houding garanderen.

Namens Group Management

Cees de Wijs

Ron van Laar

Chief Executive Officer

Chief Financial Officer

2. Dylnniq DNA

Dylnniq zet zich in voor doordacht zakelijk gedrag en beheert daarom haar activiteiten in overeenstemming met haar bedrijfswaarden en gedragsregels zoals beschreven in deze code. Dylnniq streeft ethisch gedrag na. De code omschrijft de principes die alle medewerkers van Dylnniq dienen na te leven.

Het Dylnniq DNA beschrijft de cultuur van onze organisatie. Wij zijn proactief en meten ons een open en betrouwbare houding aan.

2.1. Proactief

Met proactief bedoelen we, ik zorg dat dingen gebeuren. Ik wacht niet, ik onderneem actie, Ik heb de moed om het voortouw te nemen. Ik ben gefocust op het leveren van de beste resultaten voor mijn klanten, Dylnniq en voor mijn verantwoordelijkheden binnen ons bedrijf. Kort gezegd: Ik plan vooruit, ik stel prioriteiten, verbeter. Ik innoveer, leer en ontwikkel mijzelf.

2.2. Betrouwbaar

Ik ben betrouwbaar. Mijn ja is ja, mijn nee is nee. Ik ben vastbesloten, consequent en ik acteer naar waarheid van wie ik ben en wat goed is voor mijn klanten en Dylnniq. Mijn werk lever ik direct goed op, first time right.

Kort gezegd; Ik neem verantwoordelijkheid voor de veiligheid, voor onze reputatie en voor de oplossingen die wij bieden omwille van de toekomst die we bouwen.

2.3. Open

Ik neem een open houding aan. Ik verschuil mij niet. Ik ontloop mijn verantwoordelijkheden niet. Ik zeg wat gezegd moet worden op een duidelijke, constructieve en professionele manier. Hiermee zorg ik dat met Dylnniq, prettig en gemakkelijk zaken gedaan kunnen worden.

Het stelt ons bovendien in staat om uitdagingen en kansen vroegtijdig te identificeren.

Kort gezegd: ik streef constant naar verbeteringen. Ik focus op de klant, deel en werk samen.

3. Gedragsregels

Deze Code bevat de bedrijfswaarden van Dynniq en de vertaling van deze waarden in algemene gedragsregels. De Code is van toepassing op alle medewerkers van Dynniq.

3.1. Gedrag van de Medewerker

3.1.1. Respect en Gelijke Behandeling

Dynniq hecht er grote waarde aan om een eerlijke en betrouwbare werkgever te zijn en spant zich in om op eerlijke wijze mensen in dienst te nemen. Bovenal stelt respect mensen in staat hun werk goed te doen met de juiste instrumenten, middelen en training. Inspanningen van alle Dynniq medewerkers moeten gericht zijn op het stimuleren van goede prestaties en het waarderen en respecteren van elkaars meningen. Brute of onmenselijke behandeling, intimidatie of enige vorm van discriminatie wordt niet getolereerd.

3.1.2. Veiligheid en Gezondheid op de Werkplek

Dynniq creëert een werkklimaat waarin de medewerkers optimaal kunnen presteren, met de juiste balans tussen werk- en privéleven. Maximale veiligheid op het werk, de bescherming van de gezondheid en het voorkomen van ziekte en arbeidsongeschiktheid vormen de basis van veiligheid en gezondheid op de werkplek.

3.1.3. Belangenverstrengelingen

Besluiten die Dynniq aangaan, mogen niet beïnvloed worden door persoonlijke overwegingen. Daarom moeten medewerkers elke activiteit vermijden die strijdig zou kunnen zijn met hun verantwoordelijkheden jegens Dynniq. Dit zijn bijvoorbeeld een dienstverband of andere zakelijke relatie met een concurrent, klant of leverancier van Dynniq of misbruik van de positie van de medewerker binnen Dynniq om zichzelf, familieleden, vrienden of anderen te bevoordelen.

3.1.4. Privacy van de Medewerker

Dynniq verbindt zich ertoe om vertrouwelijke informatie van medewerkers te respecteren en te beschermen. Dit houdt in dat de toegang tot dergelijke informatie beperkt is tot het personeel dat daartoe bevoegd is en een duidelijke bedrijfsmatige behoefte heeft aan deze informatie.

3.1.5. Sociale Media en Externe Communicatie

Het gebruik van sociale media kan een negatief effect hebben op de reputatie van Dynniq. Daarom wordt van de medewerkers verwacht dat zij het beeld en de reputatie van Dynniq in stand houden en zich onthouden van het doen van uitspraken die schadelijk kunnen zijn voor het bedrijf. Externe communicatie via sociale media of rechtstreeks met de pers moet altijd in nauwe samenwerking met de afdeling Marketing & Communicatie plaatsvinden.

3.1.6. Bedrijfsmiddelen

De bedrijfsmiddelen van Dynniq, apparatuur, gebouwen, kantoorartikelen, ICT-voorzieningen, arbeidsuren en bedrijf gerelateerde kennis worden alleen ingezet voor het werk bij Dynniq. Verkoop of diefstal van deze middelen is verboden en medewerkers moeten ze op verantwoorde wijze gebruiken voor het doel waarvoor ze bedoeld zijn.

3.1.7. Nauwkeurige Boekhouding

Dynniq vindt het van essentieel belang om juiste en niet-misleidende financiële informatie over Dynniq en haar werkzaamheden te rapporteren. Dit begint met een zorgvuldige administratie en goedkeuring van alle zakelijke transacties in het boekhoudkundige proces. Onze administratie verschaft een volledig en transparant beeld; er wordt actuele, betrouwbare en relevante informatie bijgehouden. Besluiten met betrekking tot alle zakelijke transacties dienen behoorlijk te worden gedocumenteerd.

3.1.8. Vertrouwelijkheid

Bedrijfsinformatie is een van Dynniq's belangrijkste bezittingen en moeten daarom vertrouwelijk worden behandeld. Het is onze medewerkers verboden om vertrouwelijke bedrijfsinformatie, financiële, persoonlijke of technische informatie, plannen of gegevens waarover zij de beschikking hebben gekregen, bekend te maken aan onbevoegde partijen.

3.2. Klanten, Zakenpartners en Concurrenten

3.2.1. Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen

Dylnniq onderschrijft het belang van maatschappelijk verantwoord ondernemen en we leggen rekenschap af over onze inspanningen om op verantwoorde wijze te voldoen aan de groeiende economische, milieu- en sociale behoeften van de wereld. Binnen Dylnniq is sociaal verantwoord ondernemen vertaald in een aantal thema's. Onze bedrijfsvoering dient te voldoen aan de sociale eisen van de omgeving en veiligheidsoverwegingen. Er worden wanneer dat maar mogelijk is milieuvriendelijke oplossingen aangeboden aan opdrachtgevers en eindgebruikers, met duurzaamheid en afbreekbaarheid als belangrijke criteria. Wij houden ons bovendien strikt aan regelgeving op het gebied van mensenrechten en we tolereren geen kinderarbeid en/of gedwongen arbeid.

3.2.2. Eerlijk Handelen

Dylnniq streeft ernaar een reputatie van een betrouwbare en ethisch handelende zakenpartner in stand te houden. We proberen op eerlijke wijze om te gaan met al onze klanten, zakenpartners en concurrenten. We moeten onszelf niet oneerlijk bevoordelen ten opzicht van een ander door een verkeerde voorstelling van materiële feiten, manipulatie, verberging, misbruik van vertrouwelijke informatie, fraude of ander oneerlijke zakenpraktijken.

3.2.3. Corruptie en Omkoping

Het geven, aanbieden, beloven, aanvaarden, overeenkomen te ontvangen van of het verzoeken om geschenken, uitnodigingen, steekpenningen en andere ongepaste voordelen is verboden. Dit is niet alleen van toepassing op de voordelen van met Dylnniq verbonden personen en zakenpartners, maar ook op die van (buitenlandse) overheidsambtenaren. Alleen goedkope promotionele geschenken of uitnodigingen voor beperkt en gepast entertainment worden niet als omkoping beschouwd. Denk eraan dat zelfs ongegronde claims van corruptie onze reputatie kunnen schenden.

3.2.4. Witwassen

Dylnniq zet zich in om te voorkomen dat bedrijfsmiddelen van Dylnniq worden gebruikt voor het witwassen van geld, hetgeen gedefinieerd wordt als een poging door individuen of organisaties om de opbrengsten van criminele activiteiten te verbergen door deze criminele opbrengsten legitiem te maken. We moeten betalingen voor goederen en diensten alleen via goedgekeurde en behoorlijk gedocumenteerde betalingsmethodes doen en ontvangen.

3.2.5. Concurrentie

Dylnniq is voorstander van een vrije markt en concurreert met andere ondernemingen op een professionele, eerlijke en ethische wijze. We tolereren geen schendingen van antitrust wetten. Prijsafspraken met concurrenten en marktverdelingen zijn bijvoorbeeld verboden.

3.2.6. Octrooien en Handelsmerken

Octrooien, handelsmerken en andere intellectuele eigendommen zijn deel van de bedrijfsidentiteit van Dylnniq en mogen niet worden gedeeld met een externe partij. Het zijn essentiële strategische instrumenten om bedrijfsdoelstellingen te behalen.

3.2.7. Privacy van Klanten en Zakenpartners

Dylnniq verzekert de bescherming van persoonlijke gegevens en communicaties en de privacy van klanten en zakenpartners. Medewerkers van Dylnniq mogen klanten- of zakenpartnergegevens alleen gebruiken, wijzigen, delen of verspreiden onder de uitdrukkelijke voorwaarden dat:

- Dit een duidelijke bedrijfsmatige reden heeft voor Dylnniq;
- Het gebruik voldoet aan de Dylnniq policies voor Information Security en Privacy;
- De medewerker toestemming heeft van een BU- of groepsdirectie lid.

3.2.8. Exportcontroles

Dylnniq legt zich toe op het leveren van kwalitatief hoogstaande service aan klanten over de hele wereld. Om dit te kunnen doen, kan het nodig zijn dat we apparatuur, technologie, diensten of software naar een ander land exporteren. Op grond van de regelgeving inzake exportcontroles vallen elektronische overdrachten zoals tekeningen, technische beschrijvingen en software ook onder de term export. In al onze activiteiten waarin sprake is van enige vorm van export moeten we voldoen aan alle relevante exportcontrolevoorschriften en beperkingen.

3.2.9. Inkoop

Dylnniq volgt een actief inkoopbeleid dat als doelen heeft het bereiken van kostenreducties en het tot stand brengen van duurzaamheid en innovatie door samenwerking met leveranciers. Inkoopmedewerkers en ander personeel van Dylnniq die mogelijk invloed hebben op de selectie van leveranciers en langdurige relaties met leveranciers, moeten er in het bijzonder voor waken dat er zich geen situaties voordoen die aanleiding geven tot een belangenverstremgeling.

Verdere en gedetailleerde regels en richtlijnen zijn te vinden in volgende en andere policies zoals :

- Anti-Bribery and Corruption Policy (Anti-omkopings- en anti-corruptiebeleid),
- Competition & Compliance Policy (naleving van mededingingswet- en regelgeving)

4. Uw persoonlijke inzet

Group Management draagt er zorg voor dat deze code wordt ingevoerd en gecommuniceerd. De Riskmanager in samenwerking met HR, Legal en Finance is verantwoordelijk voor herzieningen en actualisering van deze code wanneer dat nodig is. De directie en managers van de Business Units en de Units zijn verantwoordelijk voor het bekend maken en uitdragen van deze regels aan alle medewerkers. Het is de verantwoordelijkheid van elke werknemer om ervoor te zorgen dat zij aan deze gedragsregels voldoen en deze steeds toepassen.

5. Verbintenis tot Naleving

Wanneer u een vraag heeft over deze Code of Conduct, of bepaald gedrag toelaatbaar is of als u advies over de toepassing van de bedrijfswaarden of gedragsregels wilt, moet u overleggen met uw lijnmanager. Als uw bezorgdheid niet lokaal kan worden aangepakt, aarzel dan niet om contact op te nemen met de Riskmanager op het email adres compliance@dynniq.com

Inbreuken op deze gedragsregels kan leiden tot disciplinaire procedures. Onze medewerkers zijn verplicht om wangedrag te melden in het kader van de Dynniq Klokkenluidersregeling.

Ingangsdatum

De Code of Conduct treedt in werking op 16 januari 2018 en vervangt alle eerder versies.