


P-PZ-340	Procedure Personeelszaken	
Geldig vanaf: Juni 2016	Ethische Code en Normen voor Zakelijk Gedrag	

Wijzigingen in deze versie

Versie datum	Wijzigingen
6-3-2017	Lay-out gewijzigd

ETHISCHE CODE EN NORMEN VOOR ZAKELIJK GEDRAG

INHOUDSOPGAVE


- 1. INTRODUCTIE**
 - 1.1 CONO Kaasmakers en onze waarden
 - 1.2 Wat is de Ethische Code en Normen voor Zakelijk Gedrag
 - 1.3 Waarom hebben we een Ethische Code en Normen voor Zakelijk Gedrag
 - 1.4 Reikwijdte van de Ethische Gedragscode en Normen voor Zakelijk Gedrag
- 2. ONDERWERPEN**
 - 2.1 Universele rechten van de mens
 - 2.1.2 Veiligheid & arbozorg
 - 2.1.3 Anti-discriminatie
 - 2.1.4 Speciale groepen
 - 2.2 Eerlijk zaken doen
 - 2.2.1 Relaties met leveranciers en klanten
 - 2.2.2 Relaties met concurrenten
 - 2.3 Consumentenfocus
 - 2.4 Voedselveiligheid
 - 2.5 Milieu
 - 2.6 Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen
 - 2.7 Continu verbeteren
- 3. BELANGENCONFLICTEN**
- 4. MELDEN VAN (MOGELIJKE) SCHENDING**
 - 4.1 Bezorgdheid uiten
 - 4.2 Medewerking bij interne beoordelingen, audits en onderzoeken
- 5. NALEVING CODE / VERANTWOORDELIJKHEDEN**
- 6. MAATREGELEN BIJ SCHENDINGEN / SANCTIEBELEID**

1. INTRODUCTIE

1.1 CONO Kaasmakers en onze waarden

Al meer dan honderd jaar doen onze veehouders en medewerkers hun best om op de traditionele manier de lekkerste kaas te maken met echte aandacht voor mens, natuur en milieu. Dat zit in onze genen. Kwaliteit staat boven alles. De beste zijn dat doe je niet alleen, dat doe je samen. Smaakvolle en eerlijke producten genieten de voorkeur van onze bewuste klanten en consumenten. We zijn toonaangevend op het gebied van maatschappelijk verantwoord ondernemen, zoals weidengang en gaan wij voor een eerlijke marge in de hele keten. Zie hiervoor ook de directieverklaring van CONO Kaasmakers P-AA-004.

CONO Kaasmakers is een dynamische organisatie met een goede reputatie op het gebied van eerlijkheid, bewustzijn, trots en integriteit op alle werkniveaus. De fundamenten van CONO Kaasmakers zijn hoge kwaliteitsnormen ten aanzien van onze producten en diensten en een goed ontwikkelde ethische houding van onze medewerkers.

P-PZ-340	Procedure Personeelszaken	
Geldig vanaf: Juni 2016	Ethische Code en Normen voor Zakelijk Gedrag	

Wij zijn ons ervan bewust dat we, ongeacht onze plichten, ervoor dienen te zorgen dat we ons inspannen om de hoogst mogelijke normen van persoonlijke en zakelijke ethiek hanteren.

De directie en het management van CONO Kaasmakers hebben verder de verantwoordelijkheid om te zorgen voor de cultuur, het raamwerk en de zakelijke omstandigheden die het mogelijk maken dat alle medewerkers hun werkzaamheden in een veilige, gezonde en legitieme werkomgeving uit kunnen voeren. Verder doen wij al het mogelijke om een ondersteunend netwerk te ontwikkelen waarbinnen alle medewerkers de mogelijkheid hebben hun vaardigheden in te zetten en verbeteren ten einde hun volle potentieel te kunnen benutten.

Om dit verder te faciliteren en beschermen heeft CONO Kaasmakers deze Ethische Code en Normen voor Zakelijk Gedrag geïntroduceerd. Alle medewerkers verplichten zich om de inhoud van dit document te lezen, te begrijpen en te gebruiken als constante referentie voor de duur van hun dienstverband. De code moet worden gezien als een gids voor het geval een medewerker wordt geconfronteerd met een mogelijke schending van de voorwaarden van de code en twijfels heeft omtrent een ethische uitdaging of conflict.

1.2 Wat is de Ethische Code en Normen voor Zakelijk Gedrag?

De code is de hoeksteen van de inspanningen van CONO Kaasmakers om onze activiteiten op een wettige manier en volgens de hoogste kwaliteit en ethische normen uit te voeren. Het zet in praktische en duidelijke bewoordingen de toon voor de manier waarop we zaken doen. Er staat in beschreven wat er op elk moment wordt verwacht van alle medewerkers met betrekking tot al onze activiteiten.


Deze code wordt gehanteerd naast onze interne Gedragscode voor gewenst gedrag (P-PZ-300). Tevens zijn er naast de algemene regels inzake ethiek en de manier waarop we ons gedragen in ons bedrijf en naar de buitenwereld toe, ook een aantal persoonlijke verantwoordelijkheden die we hebben tegenover het bedrijf, de medewerkers, de klanten en de leveranciers. Veel van deze verantwoordelijkheden zijn opgenomen in dit document.

1.3 Waarom hebben we een Ethische Code en Normen voor Zakelijk Gedrag?

Het naleven van deze code zorgt ervoor dat we onze activiteiten volgens de hoogste integriteitsnormen en op de best passende wijze uitvoeren, wat op zijn beurt vertrouwen en respect bevordert, zowel binnen onze organisatie alsook in relatie met onze melkveehouders, klanten, leveranciers, concurrenten, overheden en de gemeenschap. We streven ernaar om te allen tijde een solide reputatie voor eerlijkheid, bewustzijn en integriteit op te bouwen en te behouden, in de wetenschap dat het bereiken van dit doel in grote mate zal bijdragen aan het welzijn van alle medewerkers en het succes van ons bedrijf.

1.4 Reikwijdte van de Ethische Code en Normen voor Zakelijk Gedrag

De normen van deze code gelden voor alle medewerkers van CONO Kaasmakers op alle niveaus in alle landen waar we onze activiteiten uitvoeren. Verder zijn alle consultants, interimers, uitzendkrachten en contractanten die voor of namens ons bedrijf werken, verplicht om werkwijzen te volgen die in overeenstemming zijn met de bedrijfscultuur en het beleid van CONO Kaasmakers. We mogen niet toestaan dat onze normen op welke wijze of op elk welk moment dan ook worden aangetast. Waar vermoed wordt dat dit wel het geval is, dienen medewerkers hiervan het management op de hoogte stellen, zodat deze de benodigde maatregelen kan nemen om de situatie aan te pakken.

P-PZ-340	Procedure Personeelszaken	
Geldig vanaf: Juni 2016	Ethische Code en Normen voor Zakelijk Gedrag	

2. ONDERWERPEN

2.1 Universele rechten van de mens / ETI Base Code

Binnen CONO Kaasmakers worden de universele rechten van de mens gerespecteerd en gehonoreerd.

CONO hecht een grote waarde aan de mensenrechten die ervoor moeten zorgen dat iedereen kan leven in menselijke waardigheid. Voor CONO betekent dit o.a. dat iedereen een eigen vrije mening mag hebben en uiten, recht heeft onderwijs, voldoende eten en een dak boven het hoofd heeft. Voor iedereen, dus ongeacht ras, kleur, geslacht, taal, godsdienst, politieke of andere mening, nationale of maatschappelijke afkomst, welstand, geboorte of enige andere status.

Naast de universele rechten van de mens, vormt de ETI (Ethical Trading Initiative) Base Code de basis voor deze ethische code voor zakelijk gedrag. De Ethical Trading Initiative (ETI) is een toonaangevende alliantie van bedrijven, vakbonden en NGO's die het respect voor de rechten van werknemers over de hele wereld bevordert. CONO Kaasmakers onderschrijft haar visie van een wereld waar alle werknemers vrij zijn van uitbuiting en discriminatie en recht hebben op voorwaarden als vrijheid, veiligheid en rechtvaardigheid.


2.1.2 Veiligheid & arbozorg

CONO Kaasmakers heeft veiligheid hoog in het vaandel staan. Veiligheid van mensen en producten loopt als een rode draad door alle activiteiten heen. Om de veiligheid van medewerkers en onze producten te behouden en te kunnen waarborgen in de toekomst, acht CONO het belangrijk om hierin te (blijven) investeren. Het resultaat van CONO Kaasmakers hangt immers voor een belangrijk deel af van onze medewerkers en de producten.

Om ervoor te zorgen dat medewerkers van CONO zich veilig voelen tijdens het werk, acht CONO een open cultuur van eerlijkheid, bewustzijn en vertrouwen erg belangrijk. Agressie en geweld krijgen dan minder kans. Voorvallen waarbij een medewerker fysiek of psychisch wordt lastig gevallen, bedreigd of aangevallen, onder omstandigheden die rechtstreeks verbinding houden met het verrichten van werk worden niet getolereerd. Indien een dergelijke situatie zich voordoet, worden adequate en passende maatregelen getroffen ten aanzien van opvang en ondersteuning om het voorval te verwerken en de dagelijkse werkzaamheden weer op te pakken.

CONO Kaasmakers ziet veilig en gezond werken als een grondrecht van iedere medewerker en streeft ernaar een veilige en gezonde werkomgeving te creëren en te behouden voor alle medewerkers. Veilig en gezond werken is een zaak voor zowel CONO Kaasmakers, als werkgever, en de medewerkers zelf. CONO ziet het als haar primaire verantwoordelijkheid om zorg te dragen voor veilige en gezonde arbeidsomstandigheden. Deze verantwoordelijkheid is o.a. gericht op het voorkomen en beheersbaar maken van ongezonde en onveilige situaties. Medewerkers van CONO hebben de verantwoordelijkheid om naar vermogen zorg te dragen voor elkaars en hun eigen veiligheid en om het beleid en de procedures van de organisatie betreffende veiligheid en gezondheid na te leven.

Binnen CONO Kaasmakers is er een algemeen arbobeleidsstuk opgesteld in de vorm van de Directieverklaring (P-AA-004). In de dagelijkse praktijk wordt invulling gegeven aan het veiligheidsbeleid. Tevens heeft CONO haar arbozorg managementsysteem opgebouwd en daar wordt

P-PZ-340	Procedure Personeelszaken	
Geldig vanaf: Juni 2016	Ethische Code en Normen voor Zakelijk Gedrag	

op een praktische wijze invulling aan gegeven. Het beleid ten aanzien van ziekteverzuim is goed geïmplementeerd in de organisatie.

Extra informatie over bovenstaande onderwerpen is te vinden in de Arbojaarverslagen, Directieverklaring (P-AA-004) en Beschrijving Zorgsystemen (P-AA-001). Tevens is de interne Gedragscode van gewenst gedrag (P-PZ-300) van toepassing.

2.1.3 Anti-discriminatie

CONO Kaasmakers streeft ernaar een eerlijke werkgever te zijn, die alle vormen van vooroordelen en discriminatie wil voorkomen en uitroeien en alleen werknemers beloont op basis van verdienste en goed functioneren. CONO Kaasmakers voert correcte en eerlijke procedures voor werving & selectie, introductie, opleiding, beoordelingen, functioneringsgesprekken, promoties en financiële beloningen.

Onder discriminatie verstaat CONO: alle onderscheid, uitsluiting, beperking of voorkeur gebaseerd op enige grond als huidskleur, geslacht, gaardheid, taal, religie, politieke of andere mening, nationaliteit, belastbaarheid en met als bedoeling of het gevolg erkenning, beschikking of gebruik van alle rechten en vrijheden door alle mensen, in gelijke mate, te benadelen of teniet te doen. Deze betekenis is ontleend aan het handvest voor de mensenrechten.

Alle medewerkers worden behandeld, en dienen elkaar te behandelen, met respect en waardering. Een ieder heeft het recht om in een omgeving te werken zonder discriminatie, intimidatie, fysiek geweld en misbruik. Het gebruik van ongeschikte en beledigende taal is niet toegestaan. Alle medewerkers moeten een veilige werkomgeving ter beschikking krijgen conform de wettelijke eisen. De privacy van medewerkers met betrekking tot salariering, medische en andere persoonlijke informatie moet te allen tijde worden gerespecteerd en medewerkers die toegang hebben tot persoonlijke gegevens van andere medewerkers mogen deze alleen gebruiken voor legitieme bedrijfsdoeleinden en altijd in strikte vertrouwelijkheid. Alle onderzoeken naar bezorgdheden in verband met ethisch gedrag moeten worden uitgevoerd op een eerlijke en correcte manier zonder vooroordelen en discriminatie.

Tevens is de interne Gedragscode van gewenst gedrag (P-PZ-300) van toepassing.


2.1.4 Speciale groepen

CONO Kaasmakers moedigt een veelzijdige cultuur aan waarin alle medewerkers hun best kunnen doen. Dit betekent: dat we openstaan voor verschillen en de voordelen hiervan kennen, dat iedereen gelijke toegang krijgt tot kansen en informatie, dat we elkaar met respect en waardigheid behandelen en dat we een sfeer van eerlijke en open communicatie scheppen.

Dit betekent dat er binnen CONO Kaasmakers bij aanname van nieuwe medewerkers, het doorgroeien binnen de organisatie, beoordelingen e.d. geselecteerd en beoordeeld wordt op basis van kennis, kunde, ervaring en competenties.

Daarnaast erkent CONO Kaasmakers dat de belastbaarheid van bijzondere groepen medewerkers (tijdelijk) lager kan zijn. Hiervoor zijn c.q. worden (indien nodig) aanvullende maatregelen getroffen, welke in de dagelijkse praktijk worden uitgevoerd. Ook kan op de doelgroep afgestemde, aanvullende of aangepaste voorlichting en instructie nodig zijn cq. worden gegeven.

Bijzondere groepen zijn:

P-PZ-340	Procedure Personeelszaken	
Geldig vanaf: Juni 2016	Ethische Code en Normen voor Zakelijk Gedrag	

- jongeren onder 18 jaar (jeugdigen);
- oproep- en uitzendkrachten;
- onervaren mensen (nieuwe medewerkers bijvoorbeeld);
- medewerkers met een handicap;
- vrouwen die zwanger zijn of borstvoeding geven;
- mensen die de Nederlandse taal onvoldoende beheersen.

Voor een zwangere medewerkster wordt het werk, indien nodig, zodanig georganiseerd dat het werk geen gevaren met zich meebrengt voor de veiligheid en gezondheid van haarzelf of haar (ongeboren) kind. CONO ziet het als haar plicht om de gezondheid van moeder en kind tijdens de zwangerschap en tijdens de lactatie zo goed mogelijk te beschermen. Uitgangspunt hierbij is dat de medewerkster tijdens de zwangerschap en periode van lactatie zo veel mogelijk het eigen werk kan blijven doen, in de eigen functie en op de eigen werkplek. Tevens hanteert CONO het uitgangspunt dat vrouwen geen hinder mogen ondervinden in hun loopbaan en doorgroeimogelijkheden binnen de organisatie als gevolg van zwangerschap.

2.2 Eerlijk zaken doen

In de omgang met leveranciers, klanten en concurrenten zal CONO Kaasmakers krachtig en met integriteit concurreren, alle klanten en leveranciers eerlijk en objectief behandelen en geen oneerlijke of misleidende activiteiten uitvoeren. Tevens zullen er geen uitspraken worden gedaan over de producten van een concurrent als zulke uitspraken niet gegrond of noodzakelijk zijn. Aan alle leveranciers wordt duidelijk gemaakt wat we van hen verwachten: sterk en eerlijk concurreren voor onze klandizie en dat zij tevens de principes van onze ethische code onderschrijven en zich houden aan wetgeving tegen afspraken met concurrenten.


2.2.1 Relaties met leveranciers en klanten

Er mag geen compromis gesloten worden in het streven naar de integriteit van CONO Kaasmakers. Hoewel het belangrijk is dat de zakelijke relaties met leveranciers en klanten worden behouden en ontwikkeld, moeten we vrij van omkoping of corruptie blijven. In geen geval dienen medewerkers geld, tegoeden, fooien, extra kortingen of overmatige gastvrijheid en amusement aan te nemen. Tevens mogen medewerkers niets van waarde aanbieden aan onze bestaande of potentiële klanten, zoals ongepaste betalingen of geschenken, als ze producten van CONO Kaasmakers willen verkopen. Daarnaast dienen medewerkers zich nooit op een manier te gedragen waardoor de medewerker zelf aansprakelijk zou kunnen zijn voor beschuldigingen van oneerlijke inkooppraktijken. Medewerkers mogen op geen enkele manier persoonlijke verplichtingen te hebben bij een leverancier of een klant.

Medewerkers dienen altijd hun gezonde verstand te gebruiken om echte of vermeende conflictsituaties te vermijden. Normale zakelijke attenties, zoals incidentele zakelijke maaltijden met leveranciers/klanten of acceptatie van redelijke en gebruikelijke geschenken of promotionele artikelen met een geringe waarde (petten, pennen, agenda's, kalenders, koffiemokken en dergelijke), zijn over het algemeen aanvaardbaar.

Alle in- & aankoopbeslissingen dienen uitsluitend te zijn gebaseerd op veiligheid, de beste prijs (inclusief logistieke kosten), beschikbaarheid, service, betrouwbaarheid, duurzaamheid en geschiktheid voor onze zakelijke behoeften.

2.2.2 Relaties met concurrenten

P-PZ-340	Procedure Personeelszaken	
Geldig vanaf: Juni 2016	Ethische Code en Normen voor Zakelijk Gedrag	

EU- en internationale concurrentiewetten zijn een essentieel onderdeel van de bedrijfsomgeving waarin CONO Kaasmakers werkzaam is. Overtreding van dergelijke wetten kan ernstig strafbaar zijn. Medewerkers dienen geen overeenkomst aan te gaan of afspraak te maken met een concurrent over enig aspect van concurrentie tussen CONO Kaasmakers en deze concurrent. Dit kan van toepassing zijn, maar is niet beperkt tot: vaststelling van prijzen, het verdelen van gebieden/regio's, de toewijzing van klanten en frauduleuze aanbiedingen, als ook het akkoord gaan met contractvoorwaarden of andere gelijkwaardige activiteiten met een concurrent die negatieve invloeden kunnen hebben en schadelijk kunnen zijn voor de vrije marktprincipes.

Tijdens het werk kunnen medewerkers in contact komen met concurrenten. Op geen enkel moment mogen prijzen of andere daaraan gerelateerde handelsbepalingen en voorwaarden besproken worden. Tevens dient er geen informatie met betrekking tot CONO Kaasmakers gedeeld te worden die niet bestemd is voor openbaar gebruik.

2.3 Consumentenfocus

In alles wat CONO Kaasmakers onderneemt, houden we het belang van onze consument in het vizier en nemen we de belangen van de consument mee in onze besluitvorming. Welke wensen heeft onze consument en hoe kunnen we dit vertalen in onze doelstellingen? Tevens hecht CONO Kaasmakers veel waarde aan een eerlijke informatievoorziening richting onze consumenten.

2.4 Voedselveiligheid

CONO Kaasmakers heeft als producent van levensmiddelen de belangrijke verantwoordelijkheid richting haar klanten en de uiteindelijke consument om veilige producten te maken. CONO heeft hiervoor een gecertificeerd kwaliteitstzorgsysteem geïmplementeerd.

Individuele medewerkers hebben invloed op de productveiligheid en dienen zich zodanig te gedragen dat de productveiligheid niet in gevaar komt. In het geval er toch twijfels zijn over de productveiligheid dat wordt van het personeel verwacht dat zij dit bij hun direct-leidinggevende melden zodat dat juiste corrigerende en preventieve maatregelen genomen kunnen worden.

2.5 Milieu


CONO Kaasmakers wil verantwoordelijk met het milieu omgaan. We streven ernaar de schadelijke effecten van onze werkzaamheden op het milieu te minimaliseren met methoden die sociaal verantwoordelijk, wetenschappelijk onderbouwd en economisch verstandig zijn.

In ons gebouw en in onze kaasmakerij zijn de meest duurzame materialen en technieken toegepast. De kaasmakerij is CO₂ neutraal en we streven ernaar om op termijn klimaatneutraal en zo energiezuinig mogelijk te kunnen produceren.

CONO Kaasmakers verwacht van haar medewerkers dat zij bij al hun werkzaamheden bewust omgaan met het milieu.

2.6 Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen

CONO profileert zich als maatschappelijk verantwoorde en duurzame onderneming. Sinds ruim tien jaar is CONO voorloper op het gebied van weidegang en duurzame melkveehouderij. Het maatschappelijk verantwoord ondernemen en duurzaamheid zit in onze genen. Elk wiel CONO-kaas wordt met zorg gemaakt. We roeren de wrongel met de hand en de kazen rijpen natuurlijk. In de groenste kaasmakerij ter wereld wordt op een bewuste manier kaas geproduceerd.

P-PZ-340	Procedure Personeelszaken	
Geldig vanaf: Juni 2016	Ethische Code en Normen voor Zakelijk Gedrag	

CONO Kaasmakers is een coöperatie, de melkveehouders zijn CONO. We maken een herkenbaar en herleidbaar product: Beemsterkaas. We streven naar maximale transparantie, we willen laten zien hoe we onze bedrijven runnen, hoe we met onze medewerkers, veehouders en koeien omgaan en hoe we onze kaas maken.

De aanpak is gericht op een continu proces van verbetering. Alle duurzaamheidsparameters worden jaarlijks bij het overgrote deel van onze melkveehouders gemeten en gebenchmarkt.

Aan de hand van de evaluatie van de resultaten worden in gezamenlijke workshops een plan van aanpak met doelstellingen geformuleerd. Thema's die aanbod komen in de workshops zijn dieiergezondheid en –welzijn, weidegang, voederproductie, bodemvruchtbaarheid, milieu en klimaat. Daarnaast vinden we het belangrijk dat er meer direct contact is tussen de melkveehouder en de consument/burger en dat de veehouder een bijdrage levert aan natuur en het landschap.

Met de realisatie van de nieuwe kaasmakerij heeft Beemster Unesco wereld erfgoed een aanwinst erbij die de kwaliteit van het typische landschap verhoogd. Naast verhoogde capaciteit wordt een bijdrage geleverd aan het verminderen van de uitstoot van broeikasgassen, het verlies van nutriënten en een beter rendement. Tegelijkertijd vragen we ook continue aandacht in de keten voor een eerlijke melkprijs. CONO verricht samen met de melkveehouders en de medewerkers serieuze inspanningen om tot een steeds duurzamere productie te komen.


2.7 Continu Verbeteren

Om ervoor te zorgen dat we kwalitatief hoogwaardige producten blijven maken, al onze ambitieuze doelstellingen kunnen realiseren en toonaangevend blijven op het gebied van kwaliteit en duurzaamheid, werkt CONO met de WCOM-systematiek (World Class Operations Management). Middels dit programma zijn we gericht op het continu verbeteren van onze (bedrijfs)processen en hiermee dragen we zorg voor een kwalitatief beter eindresultaat met afnemende kosten. Een kwalitatief beter eindresultaat betekent tevreden klanten, minder klachten en een beter bedrijfsresultaat.

Onder continu verbeteren verstaat CONO: 'Het invoeren van nieuwe activiteiten en elimineren van de activiteiten die geen of weinig waarde toevoegen. Het doel is het verhogen van de kwaliteit en effectiviteit door het verminderen van inefficiënties, frustraties in het proces en verspilling (herbewerken, tijd, materiaal etc.).'

3. BELANGENCONFLICTEN

Alle medewerkers hebben de plicht om te allen tijde te doen wat het beste is voor onze coöperatie en onze klanten. Daarom moeten tegenstrijdige belangen worden voorkomen. Een belangenconflict ontstaat wanneer je persoonlijke of financiële belangen, of die van mensen die dicht bij je staan (familie, partners of vrienden), in strijd zijn met het onpartijdige functioneren van je professionele taken en op enige wijze invloed kunnen hebben op je besluitvorming. Medewerkers van CONO Kaasmakers dienen altijd op een open manier te werken en zelfs de schijn van een belangenconflict te vermijden.

P-PZ-340	Procedure Personeelszaken	
Geldig vanaf: Juni 2016	Ethische Code en Normen voor Zakelijk Gedrag	

Alle financiële, zakelijke en andere activiteiten moeten volkomen legaal zijn en vrij van enig belangenconflict. Omgang met familie, partners, goede vrienden en andere persoonlijke relaties moet altijd met discretie, integriteit en onpartijdigheid worden omgeven. Dit geldt vooral voor werving, promotie, (loopbaan)ontwikkeling, algemene samenwerking of externe zakelijke transacties. Met nauwe relaties, zelfs wanneer ze niet werkelijk als zodanig kunnen worden geïdentificeerd, kunnen belangenconflicten vaak terecht of onterecht worden waargenomen door andere medewerkers. Dit pleit voor discretie en integriteit. In het geval dat CONO gelooft dat er feitelijke of schijnbare problemen zijn met nauwe relaties, heeft CONO het recht om de werkafspraken te wijzigen of zelfs het dienstverband van één of beide medewerkers te beëindigen.

4. MELDEN VAN (MOGELIJKE) SCHENDING

4.1 Bezorgdheid uiten

Alle medewerkers zijn verplicht om onmiddellijk hun bezorgdheid te uiten omtrent een schending of een mogelijke schending van deze code of waar sprake is van een situatie die onveilig, onwettig, of onethisch is. Het is aanvaard dat dit soms tot een conflict van persoonlijke loyaliteit leidt en derhalve moeilijk kan zijn omdat het mogelijk gevolgen heeft voor een andere medewerker, een familielid of vriend.


Dit uiten van bezorgdheid dient om het bedrijf en onze medewerkers te beschermen tegen mogelijk kwaad dat kan leiden tot schade aan gezondheid, veiligheid of welzijn van andere medewerkers, klanten, leveranciers en het verlies van vertrouwen en reputatie van het bedrijf als geheel. Naast mogelijk persoonlijk letsel aan medewerkers en bezoekers kan dit ook leiden tot aanzienlijke boetes, schadevergoedingen en andere financiële sancties tegen het bedrijf alsmede boetes of zelfs gevangenisstraffen voor natuurlijke personen.

Aanvankelijke bezorgdheden moeten onmiddellijk geuit worden aan een direct leidinggevende. Als het ongepast is de leidinggevende hierin te betrekken of als je na het uiten van je bezorgdheid merkt dat jouw leidinggevende het niet adequaat afhandelt, kun je naar het eerstvolgende hogere managementniveau of naar de directie gaan. Een dergelijke situatie kan zich ook voordoen als je instructies hebt ontvangen van je leidinggevende die worden beschouwd als onveilig, onethisch, ongepast of onjuist.

4.2 Medewerking bij interne beoordelingen, audits en onderzoeken

Alle medewerkers zijn verplicht tot volledige medewerking aan interne evaluaties, beoordelingen en onderzoeken. Hier niet aan voldoen kan leiden tot disciplinaire maatregelen. Afhankelijk van de ernst van de kwestie die wordt geuit door een medewerker, zal de leidinggevende die deze ontvangt, ofwel de zaak snel behandelen, dan wel deze communiceren met het eerstvolgende hogere managementniveau of de directie. Na onderzoek en evaluatie zullen passende maatregelen worden genomen om de situatie te herstellen en/of te verbeteren. Tevens zal er feedback worden gegeven aan de persoon die de kwestie heeft geuit. Medewerkers mogen hun officiële posities en werkrelaties niet gebruiken voor het uitoefenen van ongepaste invloed door het ingrijpen in interne onderzoeken of bij externe instanties die de wet handhaven.

CONO Kaasmakers tolereert geen vergelding of verwijt tegen een medewerker voor het in goed vertrouwen melden van een kwestie en zal gepaste disciplinaire maatregelen nemen tegen degene die zich hieraan schuldig maakt met inbegrip van de mogelijkheid van dienstbeëindiging.

P-PZ-340	Procedure Personeelszaken	
Geldig vanaf: Juni 2016	Ethische Code en Normen voor Zakelijk Gedrag	

5. NALEVING VAN DE CODE / VERANTWOORDELIJKHEDEN

Alle medewerkers zijn verantwoordelijk en aansprakelijk voor hun eigen gedrag en dienen te allen tijde te streven naar veiligheid, eerlijkheid, integriteit en hoge ethische normen. Persoonlijke gedragingen en activiteiten moeten te allen tijd onberispelijk zijn en vrij van twijfelachtigheid. Individuele verschillen en culturele diversiteit dienen te worden gerespecteerd. De directie en het management dienen altijd het goede voorbeeld te geven en hun gedrag als model te stellen voor alle CONO-medewerkers.

6. MAATREGELEN BIJ SCHENDINGEN / SANCTIEBELEID

Alle medewerkers hebben zowel een individuele als collectieve verantwoordelijkheid voor hun acties en iedereen is volledig toerekenbaar. Elke collega die handelt in strijd met de geest van deze code, de gedragscode voor gewenst gedrag (P-PZ-300) of de toepasselijke wet- & regelgeving, kan te maken krijgen met disciplinaire maatregelen, inclusief dienstbeëindiging en strafrechtelijke procedures conform het sanctiebeleid (P-PZ-310).