

Ethische gedragscode



Ethische gedragscode

Eersteeditie
Januari2006

Introductie

De SOL Groep produceert, verkoopt en distribueert technische gassen (industrieel, puur en medisch), toegepast onderzoek, installatiebouw en gerelateerde diensten voor de thuiszorgsector, en ontwerpt, produceert en verkoopt ook lasgereedschap en accessoires.

SOL is een multinational met vestigingen in 15 Europese landen. Door zijn complexe structuur en diversiteit aan activiteiten heeft de Groep, naar aanleiding van de conformiteits- en effectiviteitsaudit en aan de hand van het Italiaanse wetsbesluit nummer 231/2001, besloten om de waarden en normen die SOL's activiteiten en relaties met werknemers, consultants, klanten, leveranciers, aandeelhouders, partners en autoriteiten onderscheiden in één document samen te brengen: in andere woorden, alle individuen en organisaties met wie de Groep handelsbetrekkingen onderhoudt.

Oprechtheid, het ter beschikking stellen van informatie, bereidheid om te luisteren, het probleem van de klant als ons probleem te zien en het bewustzijn dat het economische proces niet onafhankelijk van onze waarden kan bestaan: **dit zijn te allen tijde de principes op basis waarvan we zaken wensen te doen.**

Bij SOL vinden we dat de interne structuur van een organisatie ieder individu voldoende ruimte moet geven om autonoom binnen zijn of haar specifieke verantwoordelijkheden te werken, voorop gesteld dat er een solide vertrouwensband met het bedrijf onderhouden wordt. Van elke werknemer wordt verwacht dat ze een normale motivatie, controle en coördinatie van de organisatorische hiërarchie accepteren, gebaseerd op diens integratie- en regulatietaken.

Wij zijn er steeds meer van overtuigd dat succes niet alleen berust is op het maken van winst, maar dat het ook een gevolg is van onze rol in een sociale context en van de variëteit aan relaties die we met de gemeenschap onderhouden.

Daarom is het essentieel dat we de economische dimensie van het bedrijf met de sociale, legale en ethische dimensies integreren, daarbij iedere individuele activiteit in staat stellend om aan één ieders welvaart bij te dragen, met zowel kwantitatieve als kwalitatieve verbeteringen.

Wanneer we ons bedrijf beoordelen, moeten we ons niet alleen tot het meten van zijn efficiëntie beperken, maar moeten we ook geschikte parameters gebruiken die laten zien wat het bedrijf zelf, en ieder individu op zich, aan de algemene welvaart bijdraagt.

Wij richten ons op enkele van de meest nobele doelen - zelfvoldoening, toewijding, barmhartigheid, creativiteit en verantwoordelijkheid - welke ondersteund moeten worden, en een kans moeten krijgen om zich te ontwikkelen. Dit zal, los van de gebruikelijke economische overwegingen, ongetwijfeld belangrijke ethische implicaties voor het bedrijf hebben.

Alleen door onze waarden te delen en ernaar te handelen, de kwaliteit te verhogen en ons professioneel, transparant en eerlijk op te stellen, zal het mogelijk voor ons en ons bedrijf zijn om de vraag van de markt te beantwoorden.

Wij zijn ervan overtuigd

dat deze principes ons in staat stellen om effectiever aan de vraag van de klant te voldoen, om vol vertrouwen nieuwe uitdagingen aan te gaan en om de Groep en de ondernemingen waar het uit bestaat te vernieuwen en te verbeteren, evenals onszelf als individuen.

Daarom dat we op 11 november 2005 als bestuur van SOL S.p.A. deze Ethische gedragscode (hierna "Code" genoemd) hebben opgesteld. Vanaf 1 januari 2006 zal de Code gelden als de "Constitutie" van de Groep*.

* goedgekeurd op 11 november 2005 door het bestuur van VivisoS.r.l.

1. Algemene Principes

Toepassingsgebied

Het doel van deze Code is om de bestaande gedragsstandaard binnen de SOL Groep aan te geven. Wij verwachten van alle werknemers, freelancers en consultants dat wij zich aan deze Code houden.

De Code bevat ook ethische standaarden gerelateerd aan het voorkomen van criminele activiteiten evenals de provisie van wetsbesluit nummer 231/2001 en daaropvolgende aanpassingen en/of toevoegingen.

In overeenstemming met het bovengenoemde wetsbesluit is een Waakhondfunctie in het leven geroepen, met een comité dat direct aan het bestuur van SOL S.p.A. rapporteert. Het comité heeft onafhankelijke macht voor wat betreft initiatief en controle, inclusief de rol om het degelijk functioneren van de Ethische gedragscode te garanderen.

De code is van toepassing op alle activiteiten van alle werknemers, freelancers, consultants, leveranciers, partners en alle anderen die eraan meewerken om de doelen van het bedrijf en de Groep te verwezenlijken.

De code is bedoeld als richtlijn bij het formuleren en interpreteren van alle beleidsplannen, provisie, procedures en standaarden die door SOL's afdelingen, divisies, bureaus of bij aanverwanten van de Groep aangenomen zijn of in de pijplijn zitten.

De code is ook van toepassing op externe freelancers en consultants die in naam van SOL werken en is een integraal onderdeel van de voorwaarden die de handelsrelaties beschrijven.

Als toevoeging op de algemene verplichtingen zoals eerlijkheid, oprechtheid en het zo goed mogelijk uitvoeren van hun taken zoals beschreven in hun arbeidscontract, moeten werknemers ook de richtlijnen van deze Code strikt uitvoeren, in overeenstemming met de wettelijke verplichting zoals beschreven in artikel 2104 van het Italiaanse Burgerlijk Wetboek.

Ook, in overeenstemming met artikel 7 van de Italiaanse Wet 300/1970 (het Arbeidersstatuut) en gelijksoortige arbeidswetgeving binnen de landen waarin de Groep opereert, wordt deze Code gezien als aanvullend op het disciplinaire systeem zoals beschreven in artikelen 50, 51, en 52 van de collectieve nationale arbeidsovereenkomst (CCNL) van de chemisch-farmaceutische industrie die momenteel van kracht is, en van toepassing op SOL werknemers, evenals gelijksoortige standaarden zoals vastgelegd in collectieve overeenkomsten en/of in bedrijfsovereenkomsten die bij individuele, in het buitenland gevestigde bedrijven van de Groep van kracht zijn. Ook moeten deze overeenkomsten aan de werknemers bekend gemaakt zijn door publicatie op notieborden die voor iedereen toegankelijk zijn, evenals op het intranet van het bedrijf.

Het niet nakomen van de standaarden omschreven in de Code kan worden opgevat als een faling van het nakomen van de arbeidsvoorwaarden of als een disciplinaire tekortkoming, met relevante wettelijke consequenties inclusief schorsing, het uitvoeren van disciplinaire maatregelen en een schadevergoeding voor eventuele schade.

Verplichtingen van de werknemer

Alle werknemers van SOL Groep zijn verplicht de wetten en regels die in het land waar men werkt van kracht zijn te respecteren. Ook moeten zij kennis nemen van de ethische standaarden gepresenteerd in deze Code, en deze verspreiden en toepassen.

SOL Groep werknemers moeten:

- zich verantwoordelijk gedragen ten opzichte van het bedrijf en derden, met name voor wat betreft professionaliteit en ijver;
- geen enkel gedrag vertonen dat in deze Code verboden is;
- in overeenstemming met hun persoonlijke verantwoordelijkheden derden waarmee ze werken informeren over de verplichtingen en principes omschreven in deze Code en erop staan dat deze worden nageleefd;
- direct nalatingen met betrekking tot de Code aan hun manager en het Waakhondcomité melden.

Van bedrijfsafdelingsmanagers en alle directeurs wordt verwacht dat ze:

- door middel van hun eigen gedrag een voorbeeld voor hun werknemers stellen;
- hun werknemers assisteren in het begrijpen en toepassen van de regels van de Code en de verspreiding daarvan faciliteren;
- tijdens het selecteren van werknemers, consultants en leveranciers in beschouwing nemen dat van ze verwacht wordt dat ze de standaarden opgesteld in deze Code naleven.

SOL'sdoelstellingen

SOL en de vertegenwoordiger van het Waakhondcomité moeten:

- zorgen voor de verspeiding, het finetunen en updaten van de Code;
- alle meldingen van gedragingen onderzoeken die mogelijk tegen de Code in gaan;
- relevante disciplinaire maatregelen toepassen wanneer gebleken is dat er sprake is van gedragingen die tegen de Code in gaan;
- ervoor zorgen dat niemand gediscrimineerd wordt en/of getroffen wordt door vergeldingsmaatregelen vanwege het melden van gedragingen die mogelijk tegen de Code in gaan.

2. Gedrag binnen het bedrijfsmanagement

Algemene voorschriften

Transparantie, oprechtheid, onbaatzuchtigheid, eerlijkheid en integriteit zijn allemaal fundamentele waarden van SOL en moeten te allen tijde gerespecteerd worden.

Alle bedrijfsactiviteiten moeten uitgevoerd worden vanuit het oogpunt dat de doelstellingen van SOL behaald worden.

Geen enkel persoon, bedrijf of organisatie die een handelsrelatie met een SOL werknemer onderhoudt mag onbehoorlijk van deze relatie profiteren als een gevolg van zijn of haar relatie met de werknemer en/of de werknemer's positie binnen het bedrijf.

Geen enkele SOL werknemer is het toegestaan om persoonlijk voordeel te behalen als gevolg van zijn of haar positie binnen het bedrijf.

Enige situatie waaruit een belangenconflict tussen een werknemer zijn eigen verantwoordelijkheden jegens SOL en zijn persoonlijk belang kan ontstaan, dient voorkomen te worden.

Relaties met openbare autoriteiten

In alle relaties tussen SOL werknemers, freelancers en/of consultants die namens SOL Groep werken en openbare autoriteiten moeten de waarden eerlijkheid, integriteit en transparantie gerespecteerd worden.

Geen geld, economische voordelen of gunsten mogen worden verleend of beloofd aan managers of werknemers van de openbare autoriteiten, aan andere personen die namens een openbare autoriteit werken, of aan hun familieleden, afkomstig uit welk land dan

ook, met als uitzondering giften of diensten van verwaarloosbare waarde en dan met name ter ere van bepaalde festiviteiten, en op voorwaarde dat deze met het Groepsbeleid met betrekking tot uitgaven in overeenstemming zijn, en in alle gevallen met inachtneming van de wet.

Het is ook niet toegestaan om bepaalde goederen, diensten of gunsten van welke waarde dan ook aan te bieden of te accepteren met als doel om gunstigere voorwaarden met betrekking tot contact met openbare autoriteiten te verkrijgen.

Deze verplichtingen kunnen niet door het gebruik van diensten van derden omzeild worden.

Relaties met leveranciers

Ondanks dat SOL zich er beleidsmatig voor inzet om stabiele samenwerkingsverbanden met partners te onderhouden voor wat betreft het inkopen en het aangaan van contracten, zijn SOL werknemers toch verplicht om:

- te verzekeren dat geen enkele potentiële leverancier die noodzakelijke kwalificaties bezit de mogelijkheid om mee te dingen om producten en/of diensten te leveren wordt ontzegd;
- interne procedures met betrekking tot de selectie van leveranciers en de omgang met leveranciers, voor zover van toepassing, op te volgen;
- relaties belangeloos en oprecht te managen, en daarbij iedere mogelijkheid van belangenconflicten uit de weg gaand.

Relaties met externe partners en consultants

Tijdens het op professioneel niveau samenwerken met externe consultants en freelancers wordt van SOL werknemers verwacht dat ze:

- ervoor zorgen dat alle relevante bestaande interne procedures worden opgevolgd door alle deelnemers;
- de selectie en het management van de relaties op de waarden competentie, kwaliteit, transparantie en oprechtheid baseren en ook de morele en professionele integriteit van de personen in kwestie in acht nemen;
- ervoor zorgen dat situaties waarin incompatibiliteit en/of belangenconflicten een probleem vormen niet bestaan en niet kunnen voorkomen
- ervoor zorgen dat de individuen in kwestie de ethische principes van deze Code respecteren;
- ervoor zorgen dat alle betalingen, om welke reden dan ook, degelijk met de juiste documentatie in de boekhouding opgenomen zijn en dat ze in verhouding staan tot de geleverde diensten, met inachtneming van relevante marktomstandigheden.

Relaties met klanten

In relaties met onze klanten behandelen we hun problemen altijd als de onze, doen we er alles aan geheel aan hun verzoek te voldoen en werken we zij aan zij met hen tot hun specifieke doelen met het best mogelijke resultaat behaald zijn.

Van alle werknemers met handelsbetrekkingen met klanten wordt daarom verwacht dat ze:

- de principes van oprechtheid, integriteit, efficiëntie en professioneel gedrag toepassen;
- misleidend gedrag, in welke vorm dan ook, vermijden;
- correcte, simpele en duidelijke informatie over geleverde goederen of diensten beschikbaar stellen zodat klanten geïnformeerd hun keuze kunnen maken.

Relaties met aandeelhouders

Eén manier waarop een bedrijf strategische successen behaalt, is door de waarde voor zijn aandeelhouders te verhogen.

Daarom moet het bestuur van het bedrijf zich op waardeverhoging richten.

SOL legt zich toe op het voortdurend communiceren met aandeelhouders, met name met institutionele investeerders.

Relaties met aandeelhouders worden uitsluitend door bepaalde hiervoor verantwoordelijke afdelingen binnen het bedrijf onderhouden en zijn onderhevig aan relevante procedures, wetten en regelingen.

Relaties met concurrenten

In relaties met concurrenten en de markt als geheel past SOL de principes van eerlijke competitie toe. SOL voert zijn handelsactiviteiten uit met inachtneming van diverse mededingingswetten.

Daarom moeten alle werknemers, freelancers en consultants zich tijdens het uitvoeren van hun taken houden aan alle bestaande standaarden met betrekking tot eerlijke concurrentie die in Italië, in de Europese Economische Gemeenschap en in alle andere landen waar de Groep opereert, van kracht zijn.

Geen enkele werknemer, freelancer of consultant die voor SOL werkt mag ooit aannemen dat ze gerechtigd is om deze standaarden, in het belang van het bedrijf, te negeren.

Het is strikt verboden om orders of instructies te geven die conflicteren met de relevante wetten.

Voor enige vragen of verduidelijkingen moet contact opgenomen worden met de centrale Personeels-, Wettelijke Zaken- of IT-afdelingen.

3. Gedragingen met betrekking tot het managen van geldstromen en de boekhouding

Transparantie, oprechtheid, duidelijkheid en correctheid zijn de basisprincipes met betrekking tot het managen van de financiële en boekhoudingsprocedures van de Groep.

Iedere handeling of transactie moet degelijk in het bestand opgenomen en geautoriseerd zijn, evenals verifieerbaar, legitiem, consistent en correct.

Alle transacties en handelingen die door of in naam van SOL uitgevoerd zijn moeten degelijk in het bestand worden opgenomen, en het moet mogelijk zijn de corresponderende processen van de besluitneming, de autorisatie en de implementatie te verifiëren.

Iedere handeling moet van correcte documentatie voorzien zijn, zodat op enig moment controles uitgevoerd kunnen worden om de details van de handeling, de reden ervoor en door wie het was geautoriseerd, opgenomen en geverifieerd te achterhalen.

4. Personeelsbeleid

Algemene voorschriften

SOL hecht groot belang aan de mensen die voor de Groep werken en direct aan zijn ontwikkeling bijdragen.

Het is SOL's personeel dat de Groep in staat stelt om zich te ontwikkelen, te verbeteren en zijn diensten te garanderen.

Werk is één van de vooraanstaande manieren waarop mensen hun individualiteit kunnen uitdrukken en voldoening kunnen bereiken; op die manier kunnen we door de kwaliteit van ons werk te verbeteren de kwaliteit van ons leven verbeteren.

SOL is vastbesloten om de vaardigheden en know-how van zijn werknemers te verbeteren en individuele werknemers aan te moedigen om hun potentieel door middel van hun eigen inzet en creativiteit invulling te geven, wat in overeenstemming is met de doelstellingen van het bedrijf. SOL garandeert het fysieke en psychologische welzijn van zijn werknemers en respecteert hun morele identiteit.

Om dit te bereiken verwachten we van de relevante afdelingen dat ze:

- alle werknemers onbaatzuchtig selecteren, aannemen, trainen, belonen en managen, zonder vooroordeel of discriminatie gebaseerd op geografische of etnische afkomst, sekse, leeftijd of religie;
- bijragen aan het creëren van veilige en gezonde werkomstandigheden, en ervoor zorgen dat de persoonlijke eigenschappen van enig individu geen oorzaak van discriminatie zijn;
- netjes, respectvol en meewerkend gedrag aanmoedigen.

Van alle werknemers, freelancers en consultants die in naam van SOL werken wordt verwacht dat ze:

- respect tonen voor de rechten en individualiteit van hun collega's;
- bedrijfseigendommen uitsluitend gebruiken voor de doelen waar ze beschikbaar voor gesteld zijn;
- zich ervan weerhouden om enig persoonlijk voordeel te behalen uit werk dat voor het bedrijf uitgevoerd wordt.

De SOL Groep is vastbesloten om de Italiaanse arbeidswetten, evenals internationale conventies en decreten, te respecteren, inclusief resoluties uitgegeven door internationale entiteiten zoals de ILO (Internationale Arbeidsorganisatie) en de VN (Verenigde Naties).

In overeenstemming daarmee is in alle bedrijven die eigendom van de Groep zijn:

- kinderarbeid of arbeid van minderjarigen verboden;
- arbeid onder enige vorm van dwang of dreiging van straf verboden;
- het recht op lidmaatschap bij vakbonden en deelneming in collectieve onderhandelingen in overeenstemming met relevante wetten en vakbondsovereenkomsten gegarandeerd.

Mishandeling op de werkvloer

SOL verbiedt alle vormen van mishandeling op de werkvloer of in arbeidsrelaties, waarmee wordt bedoeld:

- de creatie van een vijandige werkomgeving of situaties waarin een individuele werknemer of groep werknemers wordt vermeden;
- het verhinderen of saboteren van de professionele vooruitzichten van een werknemer, ten bate van persoonlijke rivaliteit;
- het beïnvloeden van professionele besluitvorming door middel van het aanbieden van seksuele gunsten;
- seksuele mishandeling in het algemeen, inclusief enige daden, gedragingen of uitlatingen die op welke manier dan ook de gemoedsrust van de ontvanger kunnen beïnvloeden

5. Gezondheid, veiligheid en milieu

Het zich aan de wet houden is de prioriteit van SOL en al zijn werknemers.

SOL zet zich voortdurend in voor de bescherming van het milieu en het zorgen voor een gezonde en veilige werkplaats.

Iedere werknemer, externe kracht of in naam van het bedrijf werkende consultant moet zich van de wettelijke noodzakelijkheden met betrekking tot zijn of haar werk en activiteiten bewust zijn. Van managers wordt verwacht dat ze alle noodzakelijke informatie en instructies ter beschikking stellen.

Gezondheid, veiligheid en milieuzaken moeten altijd de grootste aandacht toebedeeld krijgen, door iedereen die in welke bevoegdheid dan ook voor het bedrijf werkt.

Aanwijzingen gegeven door het bedrijf moeten door iedereen nauwgezet opgevolgd worden, en wetgeving die gezondheid, veiligheid en milieu op het werk behandelt, moet altijd in acht genomen worden.

Het is niet alleen onze professionele, maar ook onze ethische verplichting om huidige en potentiële toekomstige gevaarlijke situaties, zij het binnen of buiten het bedrijf, te voorkomen en te elimineren.

Om deze reden is iedereen verplicht om in overeenstemming met hun specifieke verantwoordelijkheden en werkgebieden:

- alle regels, procedures en instructies met betrekking tot gezondheid, veiligheid en het milieu te respecteren, ook bij de aanvraag van alle benodigde autorisaties en het bestuur van werkplaatsen in overeenstemming met relevante wetgeving en met de voorschriften van SOL's eigen Kwaliteits- en Veiligheidssysteem;
- alle situaties die potentiële risico's met zich meebrengen, zij het binnen of buiten het bedrijf, te voorkomen en/of te elimineren;
- de gezondheid en veiligheid van iedere werknemer, freelancer of consultant te garanderen;
- ervoor te zorgen dat technologische ontwikkeling hand in hand gaat met zorg voor het milieu.

6. Vertrouwelijkheid en het beschikbaar stellen van informatie

Algemene voorschriften

Professioneel gedrag omvat het verstandig en verantwoordelijk omgaan met SOL's informatie en bezittingen.

Behalve de plichten van iedere werknemer, zoals beschreven in de door de directie opgestelde Regels, met betrekking tot de Code en zijn inhoud over Zelf-Discipline en het behandelen van prijsgevoelige informatie, moeten alle informatie en bedrijfsgeheimen als een algemene regel beschermd worden en als vertrouwelijk behandeld worden, en, waar mogelijk, met bescherming van intellectuele eigendomsrechten.

Binnen deze context is het uitdrukkelijk verboden voor enige werknemer van de Groep en éénieder die in naam van SOL werkt om:

- aandelen van hun eigen of een ander SOL Groep bedrijf te kopen of te verkopen gebaseerd op informatie die nog niet openbaar is;
- vertrouwelijke informatie over hun eigen bedrijf aan iemand die de intentie heeft om gebaseerd op deze informatie aandelen te kopen of te verkopen beschikbaar te stellen;
- transacties uit te voeren wanneer het onduidelijk is of de van toepassing zijnde informatie openbaar gemaakt is of niet.

In dezelfde geest is iedereen verplicht om:

- de Afdeling Personeelszaken, de Afdeling Wettelijke Zaken, de Afdeling IT en het Waakhondcomité te informeren over anderen waarvan bekend is dat, of die verdacht zijn van het uitvoeren van dergelijke handelingen op basis van interne informatie die nog niet openbaar is;
- ervoor te zorgen dat binnen eenieders individuele verantwoordelijkheden vertrouwelijke informatie alleen aan personen die daartoe bevoegd zijn wordt gegeven, als in overeenstemming met relevante wetten en bedrijfsprocedures;
- relevante wetten en bedrijfsprocedures en standaarden te allen tijde te respecteren;
- zich oprecht en eerlijk ten opzichte van de media op te stellen, waarmee betrekkingen alleen door uitdrukkelijk geautoriseerde personen en afdelingen aangegaan mogen worden, of in ieder geval onder hun toezicht.

Bescherming van de privacy

SOL beschermt vertrouwelijke informatie en gegevens met betrekking tot werknemers, externe medewerkers en derden, verkregen om arbeidsgerelateerde redenen, en gebruikt voor contractuele doeleinden.

SOL treft de noodzakelijke veiligheidsmaatregelen om dergelijke gegevens te beschermen. Van alle werknemers en anderen die in naam van het bedrijf werken wordt verwacht dat ze zich aan dergelijke principes houden, als in overeenstemming met de relevante bedrijfsprocedures en regelingen

7.Circulatie, communicatie en training

In overeenstemming met de voorschriften van het Italiaanse wetsbesluit nummer 231/2001 heeft SOL een organisatie, management en controle model (hierna "Model" genoemd) opgesteld en een Waakhondcomité in het leven geroepen die de taak heeft om kennis over de Ethische gedragscode bij alle werknemers, freelancers, consultants en partners van de Groep te faciliteren, en ook om de Code te updaten en wanneer nodig aan te passen.

De manieren waarop de circulatie plaatsvindt zijn beschreven in paragraaf 4 van de sectie Algemeen van het Model.

8. Disciplinairsysteem

Zoals eerder genoemd leiden falingen en nalatigheid in het volgen van de gedragsregels beschreven in deze Code tot disciplinaire maatregelen.

Verdere details worden in paragraaf 5 van de sectie Algemeen van het Model beschreven.

Over het algemeen worden falingen en/of uitdrukkelijke nalatigheid van de regels en waarden van de Code door werknemers van het bedrijf of de Groep beschouwd als het falen om aan de voorwaarden van het arbeidscontract te voldoen, en gezien als een reden om disciplinaire maatregelen te treffen.

Maatregelen zullen in overeenstemming met de voorschriften van de collectieve nationale arbeidsovereenkomst (CCNL) voor de relevante sector getroffen worden, evenals in overeenstemming met de relevante wetten die in het land waar de werknemer werkt van kracht zijn. Maatregelen zullen in verhouding staan tot de faling of nalatigheid.

De verificatie van falingen en nalatigheid, het starten en doorlopen van disciplinaire procedures en het opleggen van maatregelen zijn de verantwoordelijkheid van specifiek geautoriseerde afdelingen binnen het bedrijf.

SolGroup
viaBorgazzi27
20052Monza
www.sol.it
www.vivisol.it

