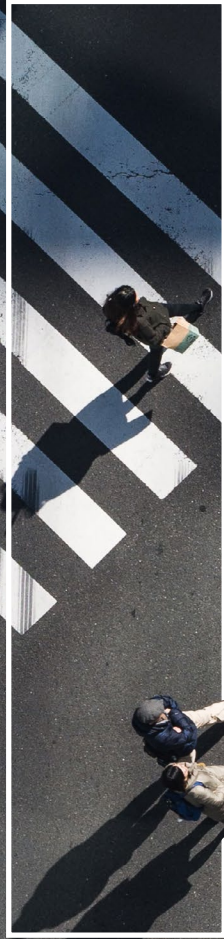


PELS RIJCKEN



Gedragscode





Als Pels Rijcken zijn we ons bewust van onze unieke positie in de samenleving. Daarom committeren we ons aan de hoogste standaarden op het gebied van integriteit en kwaliteit. De lat ligt hoog. Voor iedereen in onze organisatie. In alles wat we doen. Hierin zijn onze kernwaarden onze leidraad. Met elkaar vormen we één sterk team, dat integer en onafhankelijk opereert. We gaan respectvol met elkaar en anderen om. We hebben oog voor elkaar, zorgen voor elkaar en zijn behulpzaam. We creëren een cultuur waarin we ons allemaal vrij en veilig voelen en waarin ruimte is voor tegenspraak. Hiervoor zijn we allemaal verantwoordelijk en we spreken elkaar aan wanneer dat nodig of gewenst is.

# Gedragcode

**01** We zijn integer en betrouwbaar

---

**02** We leven alle wet- en regelgeving na

---

**03** We behandelen iedereen gelijk en zijn inclusief

---

**04** We gaan respectvol met elkaar om

---

**05** We kunnen onszelf zijn en worden gezien

---

**06** We staan voor kwaliteit

---

**07** We werken aan onze ontwikkeling en begeleiden anderen

---

**08** We zijn aanspreekbaar en spreken elkaar aan

---

**09** We tonen voorbeeldgedrag

---

## INTEGRITEIT

# We zijn integer en betrouwbaar

---

We hanteren de hoogste normen op het gebied van ethiek en integriteit. We voorkomen iedere (schijn van) belangenverstrengeling en oneigenlijke vermenging tussen zakelijk en privé. We zijn eerlijk en transparant, naar elkaar en naar onze cliënten. We zijn objectief, doen niet aan vriendjespolitiek en maken geen misbruik van verhoudingen. Afspraken en toezeggingen komen we na; we zijn betrouwbaar.

### WAT DOEN WE WEL?

- We voorkomen situaties waarin onze onafhankelijkheid in het geding komt
- We maken melding van persoonlijke relaties die de onafhankelijkheid op de werkvloer kunnen beïnvloeden
- We gaan vertrouwelijk om met informatie
- We declareren eerlijk en transparant

### WAT DOEN WE NIET?

- We laten ons in het werk niet leiden door persoonlijke voorkeuren
- We gebruiken onze positie op kantoor niet voor persoonlijk gewin

# 01

## COMPLIANCE

# We leven alle wet- en regelgeving na

---

We kennen en houden ons aan alle wet- en regelgeving, in het bijzonder aan de beroepsregels die gelden voor advocaten. We handelen bovendien in de geest van deze regels, ook als die niet direct op hen van toepassing zijn. Controlemechanismen en beheersmaatregelen worden door iedereen nageleefd.

### WAT DOEN WE WEL?

- We zijn alert op de naleving van wet- en regelgeving door onszelf en anderen binnen ons kantoor
- We spreken doorlopend met elkaar over de verplichtingen die voor ons voortvloeien uit alle wet- en regelgeving
- We doen melding van misstanden of onregelmatigheden

### WAT DOEN WE NIET?

- We maken ons niet schuldig aan strafbare feiten
- We handelen niet tuchtrechtelijk verwijtbaar

# 02

## GELIJKHEID EN INCLUSIVITEIT

# We behandelen iedereen gelijk en zijn inclusief

---

We behandelen mensen eerlijk en gelijk. We discrimineren niet. We creëren en benutten diversiteit en zorgen dat iedereen mee kan doen. We zetten ons in voor een inclusieve samenleving en leveren daaraan een waardevolle bijdrage. We zorgen voor een werkomgeving waarin iedereen zich gerespecteerd en gewaardeerd voelt en waarin iedereen van toegevoegde waarde is.

### WAT DOEN WE WEL?

- We hebben een open houding: geïnteresseerd, inlevend, met zo min mogelijk oordelen en aannames vooraf en met oog voor ieders kwetsbaarheden
- We verplaatsen ons in anderen en voorkomen dat ons gedrag of onze woorden als aanstootgevend, vernederend, intimiderend of kwetsend worden ervaren door anderen

### WAT DOEN WE NIET?

- We maken geen onderscheid tussen mensen op basis van etniciteit, afkomst, seksuele voorkeur, gender, levensovertuiging, religie, politieke gezindheid of (arbeids)beperking of op welke grond dan ook
- We zwijgen niet als een ander zich seksistisch, racistisch of discriminerend uitlaat of gedraagt

# 03

## RESPECT

# We gaan respectvol met elkaar om

---

We hebben respect voor de waardigheid van ieder mens. Vanuit deze grondhouding gaan we met iedereen om, in het bijzonder met collega's, cliënten en wederpartijen. We voorkomen ongewenste omgangsvormen en geven elkaar de ruimte om onze mening te uiten. We dringen onze mening niet aan een ander op en respecteren elkaars gewetensvrijheid.

### WAT DOEN WE WEL?

- We gedragen ons professioneel en hanteren beleefde omgangsvormen
- We laten mensen in hun waarde, ook als we het niet met hen eens zijn
- We moedigen elkaar aan om ideeën, meningen en perspectieven te delen en luisteren hiernaar

### WAT DOEN WE NIET?

- We manipuleren een ander niet en gebruiken een ander niet als middel
- We spelen niet op de persoon en kleineren een ander niet





## MENSELIJKE MAAT

# We kunnen onszelf zijn en worden gezien

---

We zijn eerst en vooral mens. We kunnen en mogen onszelf zijn. We laten anderen in hun waarde en houden rekening met elkaar. We hebben aandacht voor de mens achter de medewerker. Bij het opstellen van beleid en doelen van kantoor en bij het aannemen en het verdelen van werk, houden we niet alleen rekening met commerciële belangen, maar ook met de belangen van onze mensen.

### WAT DOEN WE WEL?

- Door zelf open en kwetsbaar te zijn stimuleren we anderen dat ook te doen
- We tonen oprechte interesse in de ander
- We werken in een zakelijke omgeving, we stellen ons daarin professioneel op en laten daarbinnen ruimte voor de privépersoon

### WAT DOEN WE NIET?

- We oordelen niet over collega's die andere keuzes maken over de balans tussen werk en privé
- We negeren het niet als anderen iets bespreekbaar willen maken

# 05

## We staan voor kwaliteit

---

De lat ligt hoog in alles wat we doen. We lopen voorop in onze kennis en kunde en voldoen aan de hoogste standaarden op het gebied van kwaliteit. We zorgen dat we voortdurend op de hoogte zijn van alle ontwikkelingen die relevant zijn voor ons werk. We beseffen dat de wereld waarin onze cliënten opereren nooit eendimensionaal is. We begrijpen de maatschappelijke, bestuurlijke of politieke gevoeligheid die zaken met zich kunnen brengen, zodat we hen het beste kunnen helpen. Waar nodig zoeken we de samenwerking of dragen we zaken over. We hebben oog voor de randvoorwaarden voor het leveren van het beste voor onze cliënten, zoals de vitaliteit van onze mensen.

### WAT DOEN WE WEL?

- We verdiepen ons continu in behoeften, context en belevingswereld van onze cliënten
- We denken kritisch en proberen onszelf en anderen te verbeteren
- We zoeken de samenwerking om expertises vanuit andere secties te benutten

### WAT DOEN WE NIET?

- We laten tijddruk of efficiëntie geen afbreuk doen aan de kwaliteit
- We werken niet op gebieden die niet onze expertise zijn
- We stellen de zaken niet lastiger voor dan ze zijn

## ONTWIKKELING EN BEGELEIDING

# We werken aan onze ontwikkeling en begeleiden anderen

---

We zijn verantwoordelijk voor onze eigen ontwikkeling. We ondersteunen collega's bij hun ontwikkeling. We maken voldoende tijd vrij voor aandacht en begeleiding. Door samen te werken, delen we onze kennis en kunde. We helpen elkaar bij het succesvol uitvoeren van onze taken en zijn ons bewust van wat een ander nodig heeft om zijn werk succesvol te kunnen uitvoeren. We helpen elkaar onze kwaliteiten en talenten te ontplooiën door dit positief te stimuleren. We houden rekening met ieders leercurve.

### WAT DOEN WE WEL?

- We zien en waarderen elkaars kwaliteiten
- We ontwikkelen ons continu en vragen om hulp als we dat nodig hebben
- We beoordelen objectief en stimulerend
- We zijn geduldig en nemen de tijd om zaken uit te leggen en om feedback te geven

### WAT DOEN WE NIET?

- We gaan uitdagingen niet uit de weg en geven niet op bij tegenslag, we halen het beste uit onszelf
- We rekenen elkaar niet af op fouten, maar leren ervan

# 07

# We zijn aanspreekbaar en spreken elkaar aan

---

We zijn allemaal verantwoordelijk voor de kantoorcultuur: we zijn samen één team. Die verantwoordelijkheid houdt niet op bij de afdeling, sectie of functie. We zijn betrokken bij elkaar en delen onze gedachten en meningen. We stellen ons open en toegankelijk op en zijn benaderbaar, vriendelijk en welwillend. Feedback omvat ook het geven van complimenten. We zijn er allemaal verantwoordelijk voor om elkaar aan te spreken wanneer we iets niet goed zien gaan binnen ons kantoor. Daardoor helpen we elkaar.

## WAT DOEN WE WEL?

- We zijn nieuwsgierig naar elkaar en stellen elkaar open vragen
- We geven en vragen elkaar continu feedback, ook buiten de eigen sectie of afdeling
- We geven feedback bij voorkeur in persoon en nemen feedback serieus
- We wijzen elkaar op ongepast gedrag

## WAT DOEN WE NIET?

- We negeren kritiek niet en reageren niet defensief op feedback
- We dreigen niet met consequenties bij het ontvangen van negatieve feedback
- We zwijgen niet bij grensoverschrijdend gedrag, maar spreken elkaar aan

## VOORBEELDFUNCTIE

# We tonen voorbeeldgedrag

---

We zijn ons dagelijks bewust van de rol die Pels Rijcken in de samenleving vervult en handelen daarnaar. Die rol brengt verplichtingen en verantwoordelijkheden met zich, ook buiten kantooruren. We zijn ons bewust van onze invloed en van het effect van ons gedrag op anderen. We vertonen voorbeeldgedrag en passen onze toon daarop aan. Integer gedrag begint bij onszelf en hierin lopen we voorop.

### WAT DOEN WE WEL?

- We handelen naar de kernwaarden van ons kantoor
- We zijn ons bewust van ons gedrag, binnen kantoor, buiten kantoor en online
- We blijven met elkaar in gesprek over wat onze voorbeeldrol inhoudt en hoe we hier invulling aan geven
- We geven leiding door zelf het goede voorbeeld te geven

### WAT DOEN WE NIET?

- We vertonen geen gedrag dat de reputatie van een persoon of kantoor in het geding kan brengen
- We bedienen ons niet van listen of trucs
- We zoeken niet bewust de grenzen van het toelaatbare op

09





# Handleiding

*Toepassing van de Gedragscode*

# Handleiding

## *Toepassing van de Gedragscode*

**01** Voor wie is de Gedragscode bedoeld?

---

**02** Wat verwacht Pels Rijcken van jou?

---

**03** Hoe toets je jouw eigen of andermans gedrag?

---

**04** Wat doe je bij ongewenst gedrag?

---

**05** Wat is de rol van het bestuur?

---

**06** Consequenties van het overtreden van de Gedragscode

---

## 01 Voor wie is de Gedragscode bedoeld?

---

Iedereen is verantwoordelijk voor een prettige en veilige kantoorcultuur. De Gedragscode van Pels Rijcken geldt daarom voor iedereen die werkzaam is bij kantoor, ook voor personen die tijdelijk of op inhuurbasis aan kantoor zijn verbonden. Niemand is van de Gedragscode uitgezonderd.

## 02 Wat verwacht Pels Rijcken van jou?

---

De Gedragscode maakt deel uit van jouw overeenkomst met Pels Rijcken. Lees de Gedragscode daarom goed en vergewis je ervan wat deze regels betekenen voor jouw rol binnen kantoor en welk gedrag de Gedragscode van je vraagt.

Niet alleen verwacht kantoor van jou dat je deze regels begrijpt en naleeft, maar ook dat je voorbeeldgedrag vertoont. Goed voorbeeld doet immers volgen. Het is niet de bedoeling dat ongewenst gedrag zich voordoet of blijft voordoen. Spreek anderen daarom aan op hun gedrag en/of het overtreden van de Gedragscode. Dat is niet altijd makkelijk. In paragraaf 4 van deze handleiding staat beschreven op welke wijze(n) je dit binnen kantoor kunt doen.

Ben je partner van kantoor, dan verwacht kantoor altijd voorbeeldgedrag en leiderschap van jou. Jouw positie binnen kantoor verplicht daartoe. Jouw gedrag moet anderen inspireren en aanmoedigen dat voorbeeld te volgen. Op jou als partner rust dan ook een speciale plicht om de principes van de Gedragscode op dagelijkse basis uit te dragen, een veilige werkomgeving te waarborgen en zorg te dragen voor adequaat ingrijpen bij schending van de Gedragscode.

## 03 Hoe toets je jouw eigen of andermans gedrag?

---

De Gedragscode is niet alomvattend en kan dat ook niet zijn. Vanzelfsprekend staat in de Gedragscode dat iedereen zich houdt aan alle toepasselijke wet- en regelgeving (zoals beroeps- en gedragsregels), maar de Gedragscode vraagt meer. De Gedragscode bevat open normen en is niet bedoeld als een uitputtende checklist. Op die manier beoogt de Gedragscode ons ertoe aan te zetten steeds te reflecteren op het eigen gedrag en beoogt de Gedragscode te stimuleren om elkaar aan te spreken waar nodig. Verder vraagt de Gedragscode van iedereen steeds de hoogste normen in ethiek en integriteit in acht te nemen en daagt de Gedragscode uit om voorbeeldgedrag te vertonen.

Het is van belang continu na te gaan in hoeverre jouw eigen gedrag acceptabel is en voldoet aan de normen van de Gedragscode. Als je niet zeker weet of een bepaalde gedraging in overeenstemming is met de Gedragscode, dan is het goed om hierover in gesprek te gaan. Stel jezelf ook eens onderstaande hulpvragen om tot een afgewogen keuze te komen:

- Wordt in deze situatie wet- en regelgeving overtreden?
- Is het gedrag consistent met de Gedragscode?
- Zou ik me schamen wanneer vrienden of familie dit wisten?
- Kan dit schade berokkenen aan (werknemers van) Pels Rijcken?
- Kan dit fysieke, emotionele of mentale schade toebrengen bij anderen?
- Zou ik me schamen als dit in het nieuws kwam?
- Hoe zou ik het vinden als mij dit overkwam?

## 04 Wat doe je bij ongewenst gedrag?

---

De Gedragscode beoogt ongewenst gedrag te voorkomen. Daarmee is niet gezegd dat ongewenst gedrag niet voorkomt. Ben je een keer, bijvoorbeeld als gevolg van stress, niet netjes met een ander omgegaan, probeer dat dan in de eerste plaats zelf recht te zetten door excuses aan te bieden.

Eén van de uitgangspunten van de Gedragscode is dat iedereen wordt uitgenodigd en aangemoedigd om ongewenst gedrag aan de kaak te stellen. Dat kan op verschillende manieren.

- In de eerste plaats door degene die ongewenst gedrag vertoont daarop aan te spreken.
- Daarnaast is het ook mogelijk (en belangrijk) om het ongewenste gedrag aan te kaarten bij People Development, een leidinggevende of het bestuur.
- Ook kan ongewenst gedrag, vertrouwelijk, worden besproken met een van de vertrouwenspersonen van kantoor. De vertrouwenspersoon zal nooit actie ondernemen zonder jouw expliciete toestemming. De vertrouwenspersoon kan adviseren over de beste manier om het ongewenste gedrag te rapporteren en daarin begeleiden.
- Van ongewenst gedrag kan tot slot melding worden gedaan bij het "Meldpunt Integriteitsschendingen".

Naar aanleiding van een melding van ongewenst gedrag, kan kantoor onderzoeken of de Gedragscode is overtreden. Als dergelijk onderzoek wordt gedaan, dan wordt een coöperatieve houding verwacht van alle betrokkenen. Het verlenen van medewerking aan het onderzoek is van belang om ongewenst gedrag in de toekomst te voorkomen.



## 05 Wat is de rol van het bestuur?

---

Het bestuur ziet toe op de naleving van de Gedragscode binnen kantoor. Daarnaast rust op het bestuur de bijzondere plicht om personen die ongewenst gedrag melden te beschermen tegen negatieve gevolgen als gevolg van een melding.

De nog in te stellen raad van commissarissen van kantoor zal ook een taak krijgen om toe te zien op de naleving van de Gedragscode, in het bijzonder waar het partners en bestuurders van kantoor betreft.

## 06 Consequenties van het overtreden van de Gedragscode

---

De Gedragscode is een onlosmakelijk onderdeel van de (arbeidsrechtelijke) overeenkomst. Schending van de Gedragscode raakt aan goed werknemerschap en kan leiden tot gepaste en proportionele (arbeidsrechtelijke) maatregelen.

Op basis van de statuten en algemene bepalingen van kantoor en de aansluitingsovereenkomst met de partners, zijn ook de partners van kantoor aan de Gedragscode gebonden. Schending van de Gedragscode door partners van kantoor kan leiden tot gepaste en proportionele maatregelen.

