



Gelijke kansen-beleid

I. Introductie

Het doel van het Gelijke kansen-beleid (hierna: 'beleid') is de principes en standaarden vast te leggen die alle bedrijfsonderdelen die tot PPF behoren en alle ondernemingen waarin PPF een meerderheidsbelang heeft, meerderheidsstemrecht heeft of een directe of indirecte controlerende invloed uitoefent (verder: **PPF ondernemingen of PPF**) als essentieel beschouwen voor het verzekeren van de hoogst mogelijke niveaus van gelijke kansen en het voorkomen van elke vorm van discriminatie in arbeidsverhoudingen en selectieprocessen.

II. Reikwijdte

De reikwijdte van dit beleid omvat alle PPF ondernemingen en hun respectievelijke werknemers, zo wel als de personen die solliciteren op open posities.

III. Algemene doelen, ethische principes

Gedurende de arbeidsverhouding respecteert PPF de waarden, waardigheid en uniciteit van alle mensen ongeacht of ze nu al werken bij PPF of werk zoeken bij PPF. PPF wijst elke vorm van discriminatie af en houdt vast aan de principes van gelijke kansen en gelijke behandeling in alle opzichten conform de kern van ILO internationale arbeidsstandaarden in de uitvoering van haar taken. PPF beschouwt en managet de belangen van zijn werknemers om te zorgen dat werkomstandigheden en de werkomgeving bijdragen aan het behouden van en versterken van de fundamentele waarden van de ILO internationale arbeidsstandaarden en de promotie van gelijke behandeling en gelijke kansen.

IV. Toewijding

1.) PPF is toegewijd aan gelijke behandeling en gelijke kansen bij de selectie en tewerkstelling (inclusief promotie, toegang tot bijscholing, etc.) van zijn werknemers en bestrijdt alle vormen van discriminatie.

Het verbiedt iedere en alle directe en indirecte discriminatie die als resultaat heeft dat een persoon of groep minder voordelig wordt behandeld dan een andere, op basis van waarachtige of schijnbare gronden van ras, etnische afkomst, kleur, sekse, taal, religie, politieke of andere overtuigingen, nationale of sociale afkomst, financiële situatie, lidmaatschap van een vakbond, opleiding, sociale status, huwelijksstatus, leeftijd, gezondheid, handicap, genetische kenmerken, genderidentiteit, accent of seksuele oriëntatie of welke andere situaties, kenmerken, eigenschappen dan ook.

PPF verbiedt alle vormen van pesterij en onwettige uitsluiting.

2.) PPF zorgt ervoor dat sollicitanten en werknemers behandeld worden op enkel hun kwalificaties, vaardigheden, en ervaring relevant voor het werk, de specifieke aard van hun aanstelling en werk, de hoeveelheid en kwaliteit van het verrichte werk, en, met een oog op het verzachten van nadelen die het gevolg zijn van ongelijkheden zoals die in het leven bestaan, zoals in de wet vastgelegd.

3.) Met bovengenoemde principes in het hoofd monitort PPF de diversiteit van de werkkrachten met gebruikmaking van de gegevens die kunnen worden verzameld en gedocumenteerd.

4.) PPF verzekert dat in het geval een vermoede of daadwerkelijke schending van de vereisten van gelijke behandeling en gelijke kansen, de omstandigheden van het geval diepgaand in detail zullen worden onderzocht en daarvoor zal PPF samenwerken met zowel de getroffen partij als met de autoriteit die het geval behandelt, verzekert dat de oorzaken worden geïdentificeerd en indien van toepassing, neemt de maatregelen die nodig zijn om de

persoonlijk aansprakelijkheid te bekrachtigen en toekomstige schendingen te voorkomen. Ons klokkenluidersbeleid stipuleert de ethische normen en procedures, standaarden en protocollen voor het vragen van aandacht voor vermoedens van onjuist gedrag of immoreel, onethisch gedrag.

V. Specifieke doelen, programma's

PPF schakelt het HR departement in om de praktische implementatie van het gelijke behandeling en gelijke kansen te monitoren, gebruikmakend van verzameldbare en gedocumenteerde gegevens.

PPF stelt zichzelf de volgende specifieke prioriteitsdoelen, programma's en maatregelen om gelijke kansen te bewerkstelligen:

1. Uitbreiden van de waaier van regelgeving in het arbeidsproces om gelijke kansen te promoten.

In het kader van de voordelen die het onder de wet en volgens de eigen interne regels kan vergunnen kan PPF vormen van positieve discriminatie toepassen ten behoeve van bepaalde doelgroepen, gepaard gaand met zorgvuldige evaluatie van het doel en de criteria voor het voordeel, en als gelijke omstandigheden gelden.

2. Verzekeren van gelijke toegang tot bijscholing

Hiertoe biedt PPF gelijke toegang aan tot bijscholing. Bij het opstellen van het trainingsplan, neemt PPF de ontwikkelingsvoorstellen in overweging die gemaakt zijn tijdens de prestatie-evaluaties, onderzoekt de scholings- en ontwikkelbehoeften van werknemers en brengt deze in overeenstemming met de belangen van PPF.

3. Creëren van een familievriendelijke werkomgeving

Om een familievriendelijke werkomgeving te creëren, kijkt PPF vooral naar de integratie van werknemers die terugkeren van ouderschapsverlof.

Het is een sleutelactiviteit van PPF om zoveel mogelijk parttime aanstellingen aan te bieden aan mensen in speciale levensomstandigheden (b.v. ouders met meerdere kinderen, alleenstaande ouders) om hun arbeidsinzet te behouden (daarbij in acht nemend wat de specifieke aspecten van de aanstelling zijn).

VI. Procedure voor bekrachtigen van de eis tot gelijke behandeling

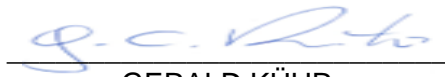
1. Klokkenluiden

Ons klokkenluidersbeleid stipuleert de ethische normen en procedures, standaarden en protocollen voor het vragen van aandacht voor vermoedens van onjuist gedrag of immoreel, onethisch gedrag door een werknemer. In het geval dat PPF werknemers of andere personen oprechte en serieuze zorgen hebben over zaken zoals hierboven zijn genoemd, dan dienen zij deze mondeling te rapporteren bij de lijnmanager, of via een fysieke postbus (deponeer het bericht in de vertrouwelijke bussen die nu als ideeënbussen fungeren) of per email naar compliance@ppfeurope.com, of via het klokkenluider-rapporteersysteem op de website www.ppfeurope.com. PPF zet zich in om te verzekeren dat een individu geen nadelige gevolgen zal ondervinden van het uiten van zorgen over vermoedens van onjuist gedrag, bijvoorbeeld middels discriminatie, pesterijen, ontslag of verlies van opgebouwde rechten.

Deze bepaling heeft geen invloed op het recht van het slachtoffer om direct remedies te zoeken zoals beschikbaar onder het van toepassing zijnde wettelijk kader.

VII. Goedkeuring, herzieningsperiode, monitoring

Dit beleid is herzien, bediscussieerd en goedgekeurd door PPF's Executive Committee. Het beleid dient regelmatig te worden herzien en bijgewerkt maar minstens één keer per twee jaar. In het geval het beleid geschaad wordt, zal PPF alle ter beschikking staande en noodzakelijke gerechtelijke middelen aanwenden om wettelijke en disciplinaire stappen te zetten voor zover deze mogelijk zijn binnen de respectievelijke rechtssystemen.



GERALD KÜHR
CEO



LÍVIA SARKADI
CHIEF HR & LEGAL OFFICER



STÉPHANE RE
CFO



TORSTEN JACOBS
COO

Details voor herzieningen en beleidsupdates

Naam beleid:	Gelijke kansen-beleid
Versienummer:	V1
Effectieve datum deze versie:	15 juli 2023
Geautoriseerd door:	PPF Executive Committee
Reikwijdte:	PPF ondernemingen en hun respectievelijke werknemers, en personen die solliciteren naar open posities
Cyclus beleidsherziening:	2 jaar na effectieve datum
Geadresseerde verantwoordelijk voor cyclus beleidsherziening:	Legal Counsel

Geschiedenis herziening:	
Datum: 15 juli 2023	Creatie V1 van gelijke kansen-beleid
Goedgekeurd door:	PPF Executive Committee