



BRILL

Code of Conduct - Dutch Version

Leiden, 5/30/2013

1. Algemeen

Koninklijke Brill NV (hierna: Brill) is een internationaal opererende wetenschappelijke uitgeverij. De uitgaven van Brill zijn van een hoog wetenschappelijk gehalte en zijn voornamelijk gericht op wetenschapsbeoefenaars. Voor Brill is haar reputatie als wetenschappelijke uitgeverij van essentieel belang en van grote waarde. Dit brengt met zich mee dat alle medewerkers van Brill zich in hun hoedanigheid van medewerker op zodanige wijze dienen te gedragen dat door hun gedrag geen afbreuk wordt gedaan aan de reputatie en standing van Brill.

2. Risico's

De directie van de vennootschap voert een beleid dat erop gericht is ondernemend op te treden binnen een kader dat voorziet in een adequate beheersing van de, door het ondernemen, gelopen risico's. Dit betekent dat gebeurtenissen en handelingen (waaronder gemaakte fouten) die een wezenlijke invloed kunnen hebben op werkzaamheden en/of resultaten van Brill en die door een medewerker geconstateerd worden, dienen te worden gerapporteerd aan het naast hogere hiërarchische niveau (hierna: de leidinggevende). Omdat het niet mogelijk is al dit soort gebeurtenissen en handelingen adequaat te omschrijven, kan mede als richtsnoer gelden dat rapportage noodzakelijk is indien zonder een dergelijke rapportage de leidinggevende verrast zou worden indien hij kennis zou nemen van de desbetreffende gebeurtenis of handeling (early warning principe).

3. Financiële gegevens

Gebeurtenissen en handelingen zoals hiervoor onder 2. omschreven, kunnen hun weerslag vinden in de financiële rapportage en in de resultaten van de vennootschap. Aangezien de vennootschap op basis van de, uit de organisatie aangeleverde, cijfers over het geheel moet rapporteren aan de buitenwereld en het van belang is dat deze rapportage juist is, dient ieder die te maken heeft met financiële rapportage ervoor zorg te dragen dat de door hem aangeleverde cijfers juist zijn. Als het gevaar bestaat dat zij niet op juiste wijze verwerkt (kunnen) worden, dient bij de cijfers een toelichting gegeven te worden.

4. Persoonlijk gedrag

Medewerkers (waaronder begrepen de directeur) dienen zich in hun hoedanigheid van medewerker zo te gedragen dat zij de vennootschap niet benadelen en/of dat zij niet zichzelf ten koste van de vennootschap bevoordelen. Meer concreet houdt dit in:



BRILL

- a. in geval van een (mogelijk) belangentegenstelling dient de desbetreffende medewerker een besluit over te laten aan de leidinggevende (voor de directeur: de voorzitter van de Raad van Commissarissen).
- b. het geven van cadeaus aan derden is alleen toegestaan indien dit zakelijk en wettelijk verantwoord is. Voor andere cadeaus dan door de vennootschap uitgegeven boeken en cadeaus die worden weggegeven ter gelegenheid van door de vennootschap georganiseerde bijeenkomsten geldt dat het geven van cadeaus dient te geschieden op basis van een schriftelijk declaratie. Voor het cadeau geven van Brillboeken dienen de daarvoor geldende regels worden gevolgd.
- c. het aannemen van cadeaus met een hogere waarde dan € 100,- is niet toegestaan. Indien de waarde moeilijk is vast te stellen dient zoveel mogelijk gehandeld te worden overeenkomstig het gezonde verstand. Richtsnoer daarbij kan zijn te bedenken wat collega's ervan zouden vinden als zij hoorden dat iemand een dergelijk cadeau heeft aangenomen. Het aannemen van cadeaus van welke waarde dan ook dient altijd gemeld te worden aan de leidinggevende (voor de directeur: aan de voorzitter van de Raad van Commissarissen).
- d. het geven of aannemen van steekpenningen is nimmer toegestaan.

5. **Klokkenluidersregeling**

De vennootschap kent een zogenaamde Klokkenluidersregeling. Medewerkers kunnen hiervan onder de in deze regeling omschreven voorwaarden gebruik maken zonder dat hun rechtspositie daardoor in gevaar komt.

6. **Huisregels**

In de Bedrijfsregeling van Koninklijke Brill NV is vastgelegd hoe medewerkers in de dagelijkse praktijk met elkaar in het bedrijf horen om te gaan. Dit betreft eveneens al het onacceptabel gedrag zoals discriminatie, sexuele intimidatie, etc.

Overal waar de 'hij'-vorm is gebruikt, kan ook de 'zij'-vorm worden gelezen.