

A photograph of two men in an office environment. The man on the left, wearing a yellow sweater, is looking towards the man on the right. The man on the right, wearing a blue denim shirt, is looking back at him with his hand near his chin. They are seated at a desk with a laptop, headphones, and other office supplies. A white text box is overlaid in the center of the image.

# Zo gaan we om met elkaar

Deelcode 1

# Zo gaan we om met elkaar

We werken respectvol samen en spreken elkaar aan op (on)gewenst gedrag

We nemen verantwoordelijkheid voor ons eigen functioneren en de reputatie van KPN

## Inhoud:

|                                           |   |
|-------------------------------------------|---|
| <b>1. Samenwerken</b>                     | 3 |
| <b>2. Veiligheid</b>                      | 4 |
| <b>3. Nevenbezigheden</b>                 | 5 |
| <b>4. Informatie, advies en meldingen</b> | 6 |

De KPN Bedrijfscode is van toepassing op alle (ingehuurde) medewerkers van KPN, inclusief het management, de Raad van Bestuur en de Raad van Commissarissen. Op specifieke functies binnen KPN zijn aanvullende regels van toepassing. Dit is vermeld in de gedragscodes 'Voorwetenschap', 'Retail', 'Customer Service' en 'Monteurs'. Medewerkers voor wie dit geldt, ontvangen hierover vanuit hun management meer informatie.

# 1. Samenwerken

## 1.1 Algemeen

Bij KPN werken we samen en leren we van elkaar. We zorgen er samen voor dat KPN een organisatie is waar mensen graag willen werken. Iedereen is ervoor verantwoordelijk hieraan bij te dragen. Medewerkers worden gestimuleerd en gefaciliteerd om elkaar aan te spreken op ongewenst gedrag en dit - indien dit aan de orde is - te melden. Van leidinggevendenden verwachten we dat zij proactief bijdragen aan en sturen op een integere cultuur, waarin zaken in een open sfeer bespreekbaar zijn.

We respecteren elkaar op alle fronten, hebben oog voor elkaars kwaliteiten en erkennen en benutten de waarde van het verschil. We behandelen elkaar gelijkwaardig, ongeacht niet ter zake doende eigenschappen als leeftijd, sekse, ras, religie, uiterlijke kenmerken, arbeidsbeperking en seksuele oriëntatie. We houden rekening met elkaars kwetsbaarheden en stellen ons flexibel op.

We werken op een prettige en veilige manier met elkaar samen. Veiligheid strekt zich uit tot de relaties en communicatie op het werk, de manier waarop het werk wordt uitgevoerd en de effecten ervan op het individu.

## 1.2 Omgangsvormen

We beschermen elkaar tegen ongewenste omgangsvormen, zoals:

- ♦ Seksuele intimidatie: ongewenste seksuele benadering, verzoeken om seksuele gunsten of ander verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag van seksuele aard;
- ♦ Intimidatie: het verbaal, non-verbaal of fysiek onder druk zetten van personen om een bepaalde beslissing of gedraging te forceren;
- ♦ Agressie en geweld: voorvallen waarbij een persoon verbaal, non-verbaal of fysiek wordt bedreigd of wordt aangetast in de persoonlijke integriteit;



- ♦ Discriminatie: het maken van onderscheid tussen mensen op grond van niet-relevante eigenschappen. Kenmerkend voor discriminatie is het kwetsende karakter van dit onderscheid, doordat men hierdoor laat blijken de ander als niet of minder volwaardig te beschouwen.

### 1.3 Diversiteit

Wij geloven dat divers samengestelde teams succesvoller zijn. Die kunnen zich beter inleven in de behoeften van onze klanten, die net zo divers zijn. Werken bij KPN betekent waarde leveren vanuit individuele talenten. Het is belangrijk wat één individu kan en weet, nog waardevoller is wat collega's samen kunnen en weten. Samenwerken met mensen met verschillende achtergronden, ideeën en stijlen is leuk en leidt tot betere ideeën en snellere innovatie. Het stimuleert creativiteit en flexibiliteit.

### 1.4 Het nieuwe leven en werken

We werken bij KPN zoveel mogelijk volgens het principe van Het Nieuwe Leven & Werken. Het Nieuwe Leven & Werken staat voor een moderne, flexibele manier van werken en maakt het mogelijk om keuzes te maken over onze eigen dagindeling. Het biedt de vrijheid en het vertrouwen om zelf (in overleg met direct leidinggevende en team) te kunnen bepalen wanneer, waar en hoe

we willen werken. Ook thuiswerken behoort tot de mogelijkheden. Direct leidinggevende, medewerker en het team bespreken samen de mogelijkheden om arbeidstijden en de (thuis)werkplek zodanig aan te passen dat het leidt tot een efficiënte werkuitvoering en gezonde, veilige werkomstandigheden. Samen zijn we er verantwoordelijk voor om Het Nieuwe Leven en Werken succesvol te maken, in het belang van onszelf en van KPN.

## 2. Veiligheid

### 2.1 Bedrijfshulpverlening

KPN heeft een bedrijfshulpverleningsorganisatie die in actie komt bij een calamiteit. Het is van groot belang dat we weten wat te doen in geval van brand, ongeval, ontruimingsalarm of een bommelding. Zorg ervoor dat je op de hoogte bent van de noodnummers, veiligheidsinstructies en vluchtroutes van de gebouwen waarin je regelmatig werkt. Volg altijd de instructies van de (bedrijfs)hulpverleners.

### 2.2 Alcohol- en drugsgebruik

Het is niet toegestaan om te werken onder invloed van alcohol, drugs of andere (genees)middelen die het veilig en effectief uitvoeren van het werk belemmeren.

### 2.3 Toegang

De KPN Company Card is strikt persoonlijk. We gaan hier zorgvuldig mee om en lenen deze niet uit aan collega's of derden. We dragen de KPN Company Card altijd bij ons in de panden, zodat we desgevraagd kunnen tonen dat we bij KPN werken. Bezoekers worden altijd geregistreerd en in de panden door ons begeleid.



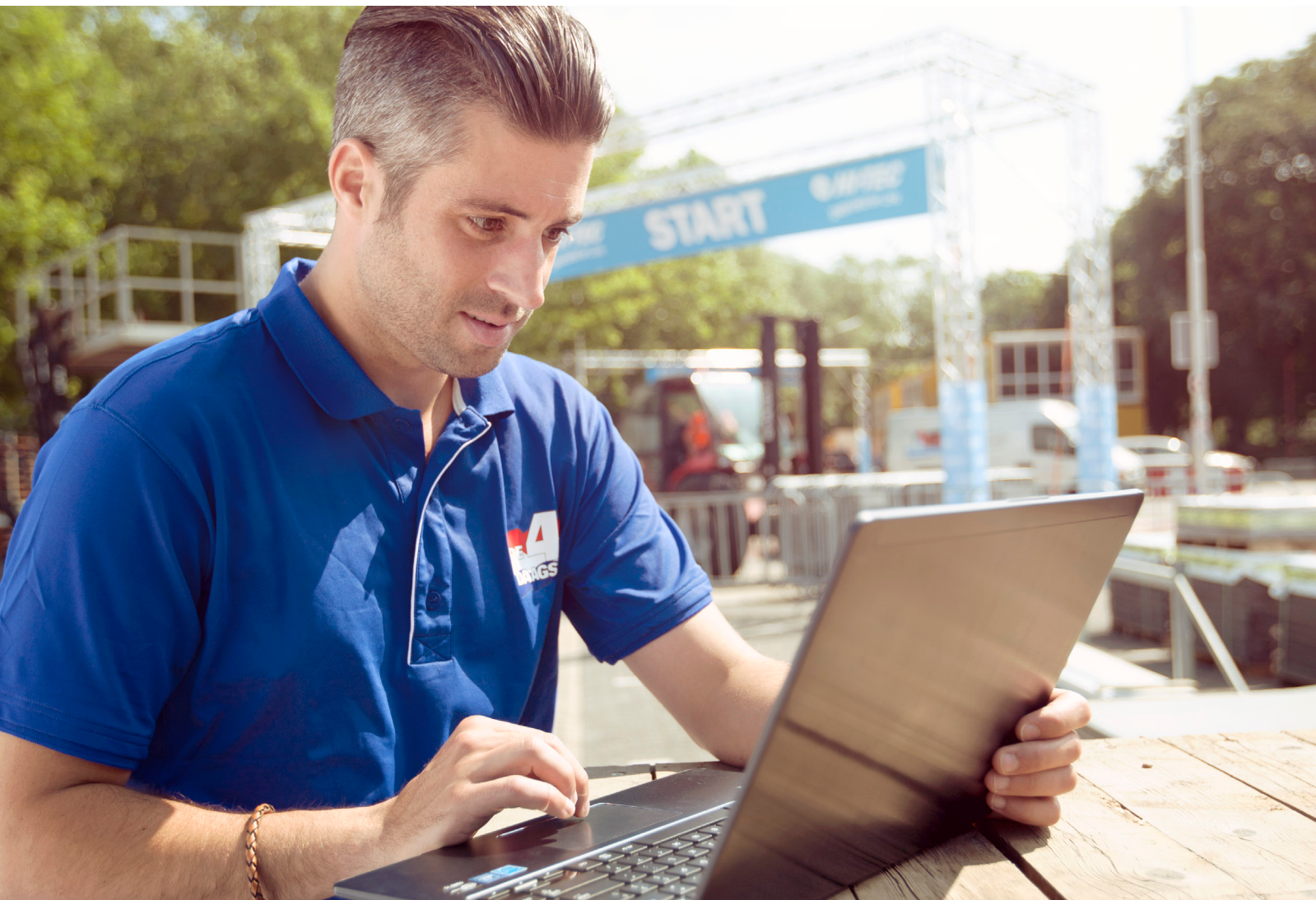
### 3. Nevenbezigheden

KPN staat midden in de maatschappij en stelt het op prijs dat medewerkers maatschappelijk actief zijn. Daarom stimuleert KPN medewerkers om nevenbezigheden te vervullen, zoals het bestuur van een vereniging of stichting, liefdadigheidswerk of politieke activiteiten. Belangrijk is dat deze werkzaamheden niet op gespannen voet staan met de werkzaamheden bij en de belangen van KPN.

We denken goed na of de nevenbezigheden passen in de werkrelatie met KPN en de persoonlijke omstandigheden. Dit betreft inhoud, maar ook de extra belasting die het met zich meebrengt. Nevenbezigheden die in strijd zijn met de belangen van KPN of concurreren met KPN, zijn niet toegestaan. We voorkomen tevens iedere schijn en vorm van belangenverstrengeling.

Nevenbezigheden overleggen we altijd vooraf met de direct leidinggevende. Doel is het bespreken van eventuele randvoorwaarden en risico's van nevenbezigheden. Iedere medewerker dient in MijnHR te registreren of er sprake is van nevenbezigheden en welke dit zijn. De direct leidinggevende legt de goedkeuring vast in MijnHR.

Inkomsten uit nevenbezigheden uit hoofde van de functie bij KPN, worden afgedragen. Dit geldt ook als het gaat om bijvoorbeeld het geven van een lezing of het schrijven van een artikel buiten werktijd, maar waarvoor men met name wordt gevraagd vanwege de functie of opgebouwde expertise bij KPN.



## 4. Informatie, advies en meldingen

We spreken elkaar ongeacht functie of positie aan op het naleven van de KPN Bedrijfscode en deelcodes. Je bent er als medewerker zelf verantwoordelijk voor dat je de codes kent en naleeft. Managers sturen op de naleving daarvan en zorgen voor een open sfeer waarin zaken bespreekbaar zijn. Kom je er samen met een collega niet uit, schakel dan je manager in, praat erover met de HR-consultant of met een vertrouwenspersoon.

Heb je vragen over een code, zit je met een dilemma of kom je er met je manager niet uit? Neem dan contact op met de KPN Helpdesk Security, Compliance en Integriteit. Je kunt ook anoniem [een melding doen](#) via de SpeakUp Line.

De gedragsregels van de KPN Bedrijfscode en deelcodes zijn niet vrijblijvend. Op basis van meldingen kan KPN onderzoek (laten) doen naar de gedragingen van medewerkers met inachtneming van de daarvoor geldende procedures.

Op overtredingen volgen disciplinaire maatregelen zoals vermeld in de KPN cao, uiteenlopend van een waarschuwing tot ontslag.

### Informatie, advies en meldingen

1. Bij jouw directe manager
2. Via de KPN Helpdesk Security, Compliance & Integriteit: [0800 - 40 40 442](tel:0800-4040442) of [securityhelpdesk@kpn.com](mailto:securityhelpdesk@kpn.com)
3. Via een [KPN Vertrouwenspersoon](#)
4. Anoniem, via de KPN SpeakUp Line: [0800 - 02 22 931](tel:0800-0222931) (inlogcode 57660)

