

Gedragcode

1. Inleiding

Bij ABB draait de gedragscode om **echt**, één van onze vier kernwaarden. We handelen altijd met integriteit en zijn transparant in onze communicatie. Dit zorgt voor vertrouwen en respect, zowel intern als extern. We nemen verantwoordelijkheid voor onze acties en maken eerlijke keuzes, zelfs als dat moeilijk is. Deze waarde is essentieel voor onze gedragscode, omdat het de basis vormt voor een betrouwbare en open werkomgeving, zowel binnen ons team als met onze partners en klanten.

Onze werkwijze

Deze gedragscode geldt voor iedereen bij ABB Bouwgroep B.V., van directie tot medewerker, en voor al onze werkmaatschappijen. Deze gedragscode is ook de norm voor onze externe samenwerking. Wij vragen daarom van onze zakelijke partners en klanten dat zij handelen volgens de strekking van deze gedragscode alsof zij medewerker van ABB zijn.

Daarnaast houden wij ons aan de geldende wet- en regelgeving en leven wij de gemaakte afspraken in convenanten na. We zijn lid van Bouwend NL en Neprom en conformeren ons aan hun gedragscode.

2. Toezichthouder

Toezichthouders zijn nodig om ervoor te zorgen dat de gedragscode niet alleen op papier staat, maar ook daadwerkelijk wordt nageleefd. Zij zorgen voor een betrouwbare en eerlijke werkomgeving, zowel intern als extern.

Onze werkwijze

De directie van ABB benoemt de toezichthouders en maakt hun namen bekend. De toezichthouder behandelt de gemelde zaken met de grootst mogelijke zorgvuldigheid.

De toezichthouder ziet erop toe dat zowel de directie als de medewerkers zich houden aan de gedragscode. Wanneer medewerkers te maken krijgen met dilemma's, kunnen zij bij de toezichthouder terecht voor advies. Eventuele onregelmatigheden worden zorgvuldig vastgelegd en, mits de melder daarvoor toestemming geeft, besproken in het directieoverleg. Daarnaast is de toezichthouder verantwoordelijk voor het actueel houden van de gedragscode, zodat deze blijft aansluiten bij de praktijk en de geldende normen binnen de organisatie.

3. Omgangsvormen

Wij vinden een sociaal veilige werkomgeving heel belangrijk. Medewerkers moeten beschermd zijn en zich beschermd voelen tegen ongewenst gedrag. Iedereen is uniek en dat waarderen we. Samen creëren we een plek waar iedereen zichzelf kan zijn.

Onze werkwijze

Medewerkers gaan respectvol met elkaar om. Ongepaste omgangsvormen zoals discriminatie, (seksuele) intimidatie en agressie op grond van ras, godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, leeftijd, geslacht, handicap, seksuele voorkeur of anderszins wijzen wij uitdrukkelijk af. Fysieke, mondelinge of seksuele intimidatie wordt niet getolereerd. Meer informatie staat in ons beleid Grensoverschrijdend gedrag.

Heb je iets meegemaakt, voel je je niet veilig bij ABB en/of heb je het idee dat de gedragscode wordt overtreden? Je kunt terecht bij onze toezichthouders. Heb je behoefte aan overleg of advies? Medewerkers kunnen ook altijd terecht bij onze interne of externe vertrouwenspersonen. Zie ook de meldingsprocedure.

4. Concurrentie

Wij geloven in eerlijke concurrentie. Wij zijn een betrouwbare partij en wij vinden het belangrijk dat opdrachtgevers ons vertrouwen. Daarom houden we ons aan maatschappelijke normen en waarden en wet- en regelgeving bij het verwerven en uitvoeren van opdrachten.

Onze werkwijze

Wij onthouden ons van gedragingen die de concurrentie op ontoelaatbare wijze beperken, zoals het met concurrenten afstemmen van prijzen en het maken van afspraken die een verdeling van de markt inhouden.

5. Transacties & Administratie

Onze administratie is aantoonbaar volledig, juist, inzichtelijk en controleerbaar. Bij zakelijke transacties willen we voorkomen dat we misleid worden of met frauduleuze praktijken in aanraking komen. Medewerkers zijn alert op dergelijke zaken en melden opvallende handelingen of gebeurtenissen bij de toezichthouder.

Onze werkwijze

Alle transacties en overeenkomsten die directie en medewerkers van ABB namens het bedrijf aangaan, worden vastgelegd en verwerkt conform de interne en wettelijke procedures en richtlijnen. Voorafgaand aan het aangaan van een contractuele relatie onderzoekt ABB de betrokken partij.

Relevante gegevens van vastgoed- of grondtransacties in het bijzonder, worden vastgelegd en gedocumenteerd in een Transactieregister. Dit register maakt het mogelijk om de transacties achteraf te toetsen op wettelijkheid en correctheid en is daarom ook inzichtelijk voor de accountant en de Commissie Gedragscode van de Neprom.

6. Belangenverstrengeling

Belangenverstrengeling en de schijn ervan kan de integriteit en geloofwaardigheid van een organisatie ernstig aantasten. Wij vinden het belangrijk dat iedereen zich bewust is van situaties waarin persoonlijke en zakelijke belangen elkaar kunnen kruisen. Medewerkers zijn hier transparant over en we maken hier vooraf afspraken over die niet tegenstrijdig zijn met bedrijfsbelangen. Zo waarborgen we een eerlijke en betrouwbare werkomgeving.

Onze werkwijze

Geschenken en uitnodigingen voor niet-zakelijke activiteiten

Het accepteren van geschenken en uitnodigingen voor niet-zakelijke activiteiten kan leiden tot belangenverstrengeling. Onze medewerkers zijn voorzichtig met het aannemen van geschenken of uitnodigingen die hun objectiviteit kunnen beïnvloeden (bijvoorbeeld in de onderhandelingsfase). Geschenken met een waarde van € 100,- of meer moeten gemeld en goedgekeurd worden door de toezichthouder. Uitnodigingen voor niet-zakelijke activiteiten worden eveneens kritisch beoordeeld en vereisen toestemming van de directie.

Nevenactiviteiten

Het verrichten van nevenactiviteiten, zowel betaald als onbetaald, mag de bedrijfsbelangen niet schaden. Medewerkers zorgen ervoor dat hun nevenactiviteiten geen negatieve invloed hebben op hun werkprestaties of de gezondheid. Alle betaalde nevenactiviteiten dienen vooraf gemeld en goedgekeurd te worden door de directie. Zonder schriftelijke toestemming mogen medewerkers onbetaalde handmatige bouwwerkzaamheden verrichten, buiten de werktijden om mits dit de bedrijfsbelangen niet schaadt.

Privé en zakelijk

Wanneer privé en zakelijk elkaar kruisen worden heldere afspraken gemaakt over de financiële verantwoording en afwikkeling hiervan. We volgen altijd de geldende wet- en regelgeving, waaronder het afdragen van belasting bij het afrekenen van werkzaamheden of leveranties. Uitgangspunt is transparantie en eerlijkheid om belangenverstrengeling te voorkomen. Medewerkers dienen alle transacties en afspraken duidelijk te documenteren en te rapporteren aan hun leidinggevende en de relevante afdelingen binnen de organisatie.

Enkele voorbeelden zijn: het kopen van materiaal via leveranciers van ABB, het kopen van een huis bij ABB, namens ABB verrichten van betaalde werkzaamheden bij bekenden/medewerkers.

7. Veiligheid, gezondheid en milieu

Veiligheid is iets waar we allemaal verantwoordelijk voor zijn. We volgen de geldende wetgeving, voorschriften en regels op het gebied van (psycho)sociale- en fysieke veiligheid en gezondheid. We zorgen voor een veilige werkomgeving en goed ingerichte werkplekken en bouwplaatsen door minimaal aan alle wettelijke eisen te voldoen.

Onze werkwijze

Voor de bouwplaatsmedewerkers en hun leidinggevendenden zijn alle regels hieromtrent vastgelegd in het 'VCA handboek' en de 'V&G plannen' die op de bouwplaatsen aanwezig zijn. Voor het kantoorpersoneel is dit vastgelegd in de 'Risico Inventarisatie & Evaluatie'. Deze documenten zijn op aanvraag beschikbaar bij de VGM-coördinator.

8. Klokkenluidersregeling

Een klokkenluidersregeling is een procedure binnen een organisatie waarmee medewerkers misstanden kunnen melden, zoals schendingen van wettelijke voorschriften of gevaar voor de volksgezondheid. Met deze regeling beschermen wij medewerkers die misstanden melden en om zorgen wij ervoor dat deze meldingen serieus worden genomen en onderzocht.

Voorbeelden van misstanden zijn:

- Schending van een wettelijk voorschrift
- Gevaar voor de volksgezondheid
- Gevaar voor de veiligheid van personen
- Gevaar voor het milieu
- Onbehoorlijk handelen of nalaten dat het goed functioneren van de organisatie bedreigt

Wil je een misstand melden? Kijk hiervoor bij de Klokkenluidersregeling of de meldingsprocedure.

9. Geheimhoudingsplicht & vertrouwelijkheid

Geheimhouding beschermt onze bedrijfsbelangen en concurrentiepositie. Wij behandelen vertrouwelijke informatie met grote zorgvuldigheid. Onze collega's, klanten en partners kunnen erop rekenen dat hun gegevens veilig zijn bij ons.

Onze werkwijze

Wij hebben volledige geheimhouding tegenover derden van alle vertrouwelijke bedrijfsaangelegenheden, tenzij wij wettelijk verplicht zijn deze openbaar te maken. De geheimhoudingsplicht blijft ook na beëindiging van het dienstverband van kracht. De directie kan schriftelijk ontheffing verlenen.

Wij gaan vertrouwelijk en zorgvuldig om met persoonsgegevens. Deze worden verwerkt in overeenstemming met de geldende wet- en regelgeving. Meer informatie is te vinden in onze privacyverklaring op de website: abbbouwgroep.nl/privacy.

10. Sancties

Onze gedragscode is niet vrijblijvend en beschrijft wat we minimaal verwachten van onze medewerkers en de externen met wie wij contact hebben. Overtreding van onze gedragscode kan consequenties hebben.

Onze werkwijze

Bij overtreding van de gedragscode wordt de ontstane schade (zoals bijvoorbeeld de ontvreemde waarde of de gemiste opbrengst) door de overtreder vergoed aan ABB. Daarnaast kunnen wij overgaan tot disciplinaire maatregelen en sancties.

11. Onderhoud gedragscode

Een gedragscode moet meegaan met de tijd. Daarom is het belangrijk om deze jaarlijks te herzien. Ook bespreken we de gedragscode regelmatig om meer bewustzijn te creëren.

Onze werkwijze

Jaarlijks evalueren de directie en de ondernemingsraad het functioneren van de gedragscode. Periodiek wordt de gedragscode onder de aandacht gebracht bij medewerkers, zodat iedereen vertrouwd is met de werking en nalevering van de gedragscode.

12. Tot slot

De gedragscode kan nooit alle situaties omvatten waar je mee te maken krijgt. Als je ergens over twijfelt, ga dan in overleg met de toezichthouder, je leidinggevende of een vertrouwenspersoon.

Onze werkwijze

Blijf alert en gebruik altijd je gezonde verstand. Denk bij je handelen altijd na over de eventuele gevolgen voor je collega's of de organisatie. Als wij signaleren dat de gedragscode wordt overtreden, spreken wij elkaar hierop aan. Wij verwachten van al onze medewerkers dat zij het goede voorbeeld geven.

13. Onvoorziene omstandigheden

In alle gevallen waarin de gedragscode niet voorziet, adviseren en beslissen de toezichthouders en directieleden gezamenlijk.