

Gedragcode

2016



Gedragcode VolkerWessels

Kernwaarden

Onze kernwaarden veiligheid, integriteit en duurzaamheid zijn onlosmakelijk verbonden met onze strategie en geven aan hoe wij vertrouwen, openheid en professionaliteit bevorderen en waarde creëren voor al onze stakeholders. Samen werken aan een betere levenskwaliteit is onze visie.

Bij VolkerWessels bouwen wij aan wonen, werken, mobiliteit, energie en telecom. Wij ontwikkelen, ontwerpen, bouwen, financieren, beheren en exploiteren voor onze opdrachtgevers, medewerkers, aandeelhouders, leveranciers en de maatschappij in brede zin. Veiligheid, integriteit en duurzaamheid zijn bij al ons handelen een absolute voorwaarde bij de voorbereiding en uitvoering van al onze bedrijfsactiviteiten.

Voorwoord door de Raad van Bestuur

Organisaties worden beoordeeld op het gedrag van de mensen die er werken. Dit geldt ook voor VolkerWessels. Onze nuchtere, ondernemende en verantwoordelijke aanpak bij (complexe) projecten heeft geleid tot een sterke reputatie en vertrouwen bij opdrachtgevers, leveranciers, onderaannemers, overige partners en medewerkers. Het behouden en versterken van jouw en onze goede naam is voor VolkerWessels van het grootste belang, maar dat is zeker niet eenvoudig of vanzelfsprekend.

Integer handelen en zaken doen is daarom een belangrijke voorwaarde voor al onze bedrijfsactiviteiten. Een goed voorbeeld geven is van essentieel belang om een sterke reputatie bij en het vertrouwen van opdrachtgevers, leveranciers, onderaannemers, overige partners en medewerkers te krijgen en te behouden. Een professionele en integere werkhouding staat hierin centraal: dat is in het belang van jou als werknemer en ons als organisatie. Want niet integer handelen kan de continuïteit van onze organisatie in gevaar brengen. Het is daarom belangrijk dat het gedrag van iedere medewerker in lijn is met de verwachtingen van de samenleving en met de kernwaarden van VolkerWessels.

Deze gedragscode is bedoeld om onze medewerkers hierbij te helpen. Werken bij VolkerWessels betekent dat je de gedragscode kent en naleeft. De code geeft richtlijnen hoe we vanuit onze organisatie met een aantal zaken om dienen te gaan. Daarnaast is beschreven hoe we ons willen en moeten gedragen. Ten opzichte van elkaar, maar ook ten opzichte van onze opdrachtgevers, zakenpartners en de samenleving waarvan wij deel uitmaken.

De gedragscode biedt niet voor elke situatie, waarmee je kunt worden geconfronteerd, een passende oplossing. Hiervoor geldt: bij twijfel, overleg met jouw leidinggevende, gebruik je gezond verstand en handel in de geest van de gedragscode.

De gedragscode geldt voor alle werkmaatschappijen van VolkerWessels. Elke medewerker is aanspreekbaar op het gedrag dat in deze code is vastgelegd, ongeacht locatie of aard van de werkzaamheden.

Heb je nog vragen over onderwerpen uit de gedragscode waar jij in jouw werk tegen aanloopt, neem dan contact op met jouw direct leidinggevende, jouw interne vertrouwensfunctionaris of de Centrale Compliance Officer (hjanssen@volkerwessels.com).

Raad van Bestuur VolkerWessels

GEDRAGSCODE VOLKERWESSELS

1. OMGANG MET DE OMGEVING

Kernwaarden | Onze kernwaarden zijn veiligheid, duurzaamheid en integriteit. 'Samen werken aan een betere levenskwaliteit' is onze visie. Dit lukt alleen als eenieder van ons iedere dag actief zijn steentje bijdraagt; met mensen binnen en buiten onze onderneming. In onze werkprocessen, procedures en andere regelingen streven we naar een goede balans tussen de belangen van mens, milieu en winst voor de onderneming. Ook 'tijd' is meegewogen: bij ons gaat veiligheid altijd voor, ook al kost dat soms extra tijd.

Anderen - bijvoorbeeld onze opdrachtgevers, overheidsinstanties en aandeelhouders - moeten erop kunnen vertrouwen dat we ons houden aan onze eigen afspraken over veilig, duurzaam en integer werken. Zij zorgen ervoor dat VolkerWessels kan blijven bestaan door opdrachten aan ons te gunnen, vergunningen en certificaten af te geven en in ons bedrijf te investeren.

Wat betekent dat voor jou? | We verwachten dat je onze waarden en visie tijdens jouw werk ondersteunt en dat je ons helpt om

onze doelen te bereiken. Houd je daarom aan onze regels over veiligheid, duurzaamheid en integriteit. Wees je bovendien voortdurend bewust van de dagelijkse bijdrage die jij kunt leveren. Draag bij aan CO₂ reductie, het verduurzamen van onze grondstoffen, het verminderen van onze behoefte aan nieuwe grondstoffen, aan hoogwaardige afvalscheiding en aan minder afvoer van afval door hergebruik en recycling binnen en buiten onze organisatie.

Geschenken en uitnodigingen aannemen (met name van onderaannemers, leveranciers) | Geschenken en uitnodigingen zijn bedoeld om zakelijke relaties te versterken en goodwill te kweken. Neem ze alleen aan als je zeker weet dat dit geen schade of gevaar kan opleveren voor de reputatie en de belangen van VolkerWessels en jouzelf.

Wat betekent dat voor jou? | Je kunt geschenken of uitnodigingen aannemen zolang:

- a. daar geen tegenprestatie tegenover staat of jij je niet onder druk gezet voelt om iets terug te (laten) doen; met andere woorden het aanvaarden van geschenken en uitnodigingen mag jouw onafhankelijkheid niet aantasten en
- b. het geschenk niet in de vorm van contant geld,

- c. tegoedbonnen, kortingsbonnen of dergelijken wordt gegeven en het gepast is, in lijn met onze kernwaarden is en binnen de heersende maatschappelijke opvattingen blijft en
- d. het op een goed moment gebeurt (bijvoorbeeld niet vlak voor een onderhandeling, contractondertekening of discussie over meer- en minderwerk).

Vermijd geschenken en uitnodigingen die jou of onze relaties in verlegenheid kunnen brengen. Dilemma's horen bij relatiemanagement, dus als je twijfels hebt, bespreek ze met jouw leidinggevende. Geschenken en uitnodigingen (bijvoorbeeld voor evenementen en zakenlunches) en dergelijke (al dan niet met een beperkt zakelijk karakter) mag jij, als deze een grotere waarde hebben dan € 100,= per relatie per jaar alleen met voorafgaande toestemming van jouw leidinggevende aannemen. Dat geldt ook indien de gastheer inmiddels ook een vriend is geworden.

Geschenken en uitnodigingen aanbieden (met name aan potentiële opdrachtgevers) | Zoals eerder genoemd, zijn geschenken en uitnodigingen bedoeld om zakelijke relaties te versterken en goodwill te kweken. Doe dat alleen als je zeker weet dat dit geen schade of gevaar kan opleveren voor de

reputatie en de belangen van VolkerWessels en van de ontvanger.

Wat betekent dat voor jou? | Je kunt geschenken of uitnodigingen aan zakelijke relaties aanbieden zolang:

- a. daar geen tegenprestatie tegenover staat of de ontvanger zich niet onder druk gezet voelt om iets terug te doen en
- b. het geschenk niet in de vorm van contant geld, tegoedbonnen, kortingsbonnen of dergelijke wordt gegeven en
- c. het gepast is, in lijn met onze kernwaarden is en binnen de heersende maatschappelijke opvattingen blijft en
- d. het op een goed moment gebeurt (bijvoorbeeld niet vlak voor een vergunningsaanvraag, onderhandeling of contractondertekening) en
- e. het onder de grens van € 100,= per relatie per jaar blijft.

Bijzondere aandacht moet daarbij worden gegeven aan relaties met ambtenaren, publieke opdrachtgevers en zakelijke relaties die in hun overeenkomst met VolkerWessels aparte regelingen ten aanzien van het geven en/of aannemen van geschenken en uitnodigingen hebben opgenomen. Raadpleeg in die gevallen onze handleiding 'Geschenken en invitaties'. Vermijd geschenken en uitnodigingen die jou of onze relaties in verlegenheid kunnen brengen. Dilemma's horen bij relatiemanagement, dus als je

twijfels hebt, bespreek ze met je leidinggevende. Geschenken, maaltijden, uitnodigingen en dergelijke met een waarde van meer dan € 100,= per relatie per jaar mag jij alleen aanbieden met voorafgaande toestemming van je leidinggevende. Dat geldt eveneens indien jouw zakenrelatie inmiddels een vriend is geworden.

Corruptie en faciliterende betalingen | VolkerWessels voert een strikt anti-corruptiebeleid. Wij tonen onze waardering voor onze relaties uitsluitend op een gepaste manier, maar niet door hen geld of andere zaken of diensten van waarde aan te bieden. Een relatie wordt nooit gevraagd om zijn of haar positie te gebruiken om VolkerWessels ongerechtvaardigd te bevoordelen. Wij onthouden ons van zogenaamde faciliterende betalingen.

Wat betekent dat voor jou? | Vooral indien je in het buitenland werkt, is het niet altijd duidelijk of een betaling wel of niet is toegestaan. Leg bij twijfel de situatie eerst voor aan jouw directeur en de afdeling Juridische Zaken van jouw werkmaatschappij. VolkerWessels streeft ernaar zich altijd te houden aan de nationale en internationale regelgeving. Afwijken daarvan is alleen toegestaan in zeer bijzondere omstandigheden in overeenstemming met de handleiding 'Gepaste betalingen'.

Sponsoring en goede doelen | Het doel van sponsoring en ondersteunen van goede doelen is het leveren van een bijdrage aan onze maatschappij. Bijkomende voordelen kunnen er zijn voor ons imago, onze naamsbekendheid, voor het uitbreiden van ons netwerk en dergelijke, doordat positieve publiciteit wordt verkregen dankzij de associatie met het gesponsorde evenement of goede doel. Sponsoring hoeft niet belangeloos te zijn en is niet willekeurig. VolkerWessels is transparant over de keuzes die worden gemaakt bij het sponsor- en goede doelenbeleid. De keuze wordt centraal gemaakt op basis van criteria die van te voren zijn afgesproken. Onze keuzes kunnen we dus altijd verantwoorden.

Wat betekent dat voor jou? | Dien jouw voorstel via Concern Communicatie in bij Stichting Reggeborgh op basis van de uitgangspunten zoals opgenomen in de richtlijn 'Donaties en Sponsoring'. Houd er rekening mee dat VolkerWessels geen politiek gerelateerde organisaties, profit-organisaties, individuen, feesten of studiereizen sponsort. Sommige werkmaatschappijen hebben eigen regelingen voor hun medewerkers. Voor het gesponsorde evenement of goede doel geldt een maximum van € 250,-.

Social media | Als je social media gebruikt, kan dat schade of gevaar opleveren voor jouw eigen reputatie, maar ook voor die van VolkerWessels en haar relaties. Dit kan ook onbedoeld en buiten werktijd gebeuren. Van medewerkers wordt verwacht dat ze nooit uitlatingen doen die schadelijk of gevaarlijk kunnen zijn voor VolkerWessels en/of haar relaties.

Wat betekent dat voor jou? | Denk er altijd aan dat anderen kunnen weten dat jij bij VolkerWessels werkt en dat jouw communicatie-uitingen VolkerWessels kunnen raken. In jouw communicatie-uitingen ben je dus altijd professioneel en denk je van tevoren na over de mogelijke gevolgen. Als je in discussie gaat, zorg je ervoor dat het niet uit de hand loopt. Voorkom schade aan de reputatie van jezelf, van VolkerWessels en van haar relaties. Gebruik geen vertrouwelijke informatie, foto's, ontwerpen en dergelijke zonder voorafgaande uitdrukkelijke toestemming van alle betrokkenen.

2. OMGANG MET ZAKENPARTNERS EN CONCURRENTEN

Mededinging | VolkerWessels gelooft in eerlijke concurrentie. Wij willen nieuwe opdrachtgevers aantrekken en bestaande opdrachtgevers behouden dankzij onze toegevoegde waarde, uitstekende prijs-kwaliteitverhouding en op eigen kracht. Wij houden ons aan het geldende mededingingsrecht.

Wat betekent dat voor jou? | Doe nooit mee aan praktijken die de eerlijke concurrentie kunnen beperken, zoals prijsafspraken met concurrenten en afspraken met concurrenten om de markt te verdelen. Deel bedrijfsgevoelige informatie alleen met collega's, die die informatie nodig hebben voor hun functie binnen VolkerWessels. Als je vertrouwelijke informatie moet delen met concurrenten, leg dit dan eerst voor aan de afdeling Juridische Zaken van jouw werkmaatschappij.

Een voorbeeld van vertrouwelijke informatie is de informatie over een aanbesteding waaraan je werkt maar ook het feit dat jouw werkmaatschappij een volle portefeuille heeft, is informatie die zo bedrijfsgevoelig is dat je die niet zomaar met een concurrent mag delen.

Inkoop en verkoop | VolkerWessels wil zaken doen met partners, die net als wij integriteit hoog in het vaandel hebben staan. We sluiten graag goede overeenkomsten die op langere termijn voor beide partijen winstgevend zijn. We werken samen op basis van vertrouwen, ook binnen VolkerWessels. Als het gaat om handelsrestricties en sancties tegen bepaalde personen, ondernemingen en landen doet VolkerWessels alleen zaken in en met landen en met relaties met wie dat is toegestaan.

Wat betekent dat voor jou? | Doe alleen zaken met opdrachtgevers en leveranciers die door VolkerWessels zijn goedgekeurd. Ga zakelijk met ze om, tegen eerlijke en redelijke prijzen, wees fair en objectief en zorg ervoor dat je de keuzes die jij maakt kunt verantwoorden.

Belangenverstrengeling en nevenactiviteiten | Indien jij een zakelijke beslissing neemt of invloed daarop hebt, mag jij uitsluitend het belang van jouw werkgever laten meewegen, géén persoonlijk belang. Dat noemen we een belangenverstrengeling. Die kan ontstaan als een beslissing van VolkerWessels, waar jij invloed op hebt, jouw persoonlijk belang kan raken. Dit kan jouw directe eigenbelang zijn, maar ook het belang van bijvoorbeeld jouw familie, vrienden of

kennissen of mensen met wie jij op persoonlijke titel zaken doet. Belangenverstremgeling of de schijn daarvan dient te worden voorkomen.

Wat betekent dat voor jou? | Neem zakelijke beslissingen op een objectieve en transparante manier en uitsluitend in het belang van VolkerWessels. Meld het vooraf bij jouw leidinggevende als jij een mogelijk persoonlijk belang hebt of als jouw familielid, partner, vriend, relatie belang heeft bij de uitkomst van een zaak waarover jij (mee)beslist. Trek je terug bij het nemen van een besluit over zaken waarbij jij een persoonlijk belang kunt hebben. Om (de schijn van) belangenverstremgeling te voorkomen, vraag jij vooraf toestemming aan jouw leidinggevende voor alle betaalde en onbetaalde neven-activiteiten die enige relatie met VolkerWessels kunnen hebben.

3. OMGANG BINNEN DE ORGANISATIE

Bedrijfsmiddelen | Bedrijfsmiddelen - bijvoorbeeld materieel, bouw- en kantoomateriaal, maar ook arbeidsuren en bedrijfskennis - mogen alleen gebruikt worden voor het werk bij VolkerWessels. Uitzonderingen daarop worden altijd helder gecommuniceerd (zoals sommige ICT-voorzieningen; zie daarvoor de desbetreffende gebruikersovereenkomst of interne regels).

Wat betekent dat voor jou? | In beginsel mogen bedrijfsmiddelen dus niet voor privé doeleinden of anders dan zakelijk gebruik ingezet worden. Wil je toch bij hoge uitzondering een bedrijfsmiddel gebruiken voor een ander doel dan zakelijk? Dit kan bij alleen bij uitzondering en uitsluitend na voorafgaande (schriftelijke) toestemming van jouw leidinggevende. Restmaterialen en bedrijfsmiddelen, die niet meer actief worden gebruikt, kun je alleen kopen met voorafgaande goedkeuring door een statutair directeur. Indien deze toestemming wordt gegeven, zal de werkmaatschappij een factuur opstellen, die giraal dient te worden betaald. Hierop bestaat slechts één uitzondering: namelijk wie kan aantonen dat hij/zij restmaterialen gaat gebruiken voor maatschappelijk nuttige doeleinden

(bijvoorbeeld het opknappen van een buurtspeelplaats) kan van zijn/haar leidinggevende voorafgaande schriftelijke toestemming krijgen om restmaterialen mee te nemen.

Vertrouwelijke informatie en privacy | Vertrouwelijke informatie en kennis behoren tot onze belangrijkste bedrijfseigendommen. Het gaat om waardevolle informatie die je niet zomaar mag delen met mensen buiten het bedrijf. Voorbeelden hiervan zijn technische ontwerpen, prijzen of privacygevoelige gegevens. Wij gaan professioneel om met vertrouwelijke informatie.

Wat betekent dat voor jou? | Behandel vertrouwelijke informatie altijd zorgvuldig. Bescherm het tenminste zoals jij jouw eigen waardevolle zaken zou beschermen. Ditzelfde geldt ook voor informatie die in vertrouwen van relaties is gekregen. Houd je bij privacygevoelige gegevens aan de geldende wetgeving: gebruik ze bijvoorbeeld alleen voor het doel waarvoor jij toestemming hebt. Het is voor jou als medewerker verboden om van vertrouwelijke informatie te profiteren (of anderen ervan te laten profiteren) bijvoorbeeld via handelen op de beurs of andere nevenactiviteiten.

Administratie | Alle transacties en gemaakte afspraken dienen volledig, correct, tijdig en inzichtelijk opgenomen te worden in de administratie. Kosten van materiaal en materieel, bestede uren en dergelijke worden uitsluitend geboekt op het juiste project en/of kostenplaats. De administratie geeft een betrouwbaar en transparant beeld van de gang van zaken in het bedrijf.

Wat betekent dat voor jou? | Zorg ervoor dat jij je houdt aan het voeren van de hiervoor bedoelde volledige, correcte, tijdige en inzichtelijke administratie. In dit kader dien je onder andere ook jouw eigen interne en externe rapportages, communicatie-uitingen en facturen volledig, correct en volgens interne instructies op te stellen en te versturen. Leg transacties vast volgens de juiste procedures en richtlijnen. Contant geldtransacties zijn niet toegestaan en kunnen alleen met voorafgaande schriftelijke toestemming van je eigen (financieel) directeur, conform de bij VolkerWessels daarvoor geldende procedure plaats vinden.

Fraude en witwassen | VolkerWessels hanteert een strikt anti-fraudebeleid: fraude wordt niet getolereerd. VolkerWessels spant zich in om fraude te voorkomen.

Onder fraude verstaan we allerlei vormen van misleiding of bedrog, die bedoeld zijn om jezelf, medeplegers en/of derden op oneerlijke wijze te bevoordelen. Onder fraude vallen allerlei handelingen zoals het vervalsen van facturen of andere gegevens, diefstal of het ongeoorloofd delen van (klanten) bestanden. Er zijn ook minder duidelijke vormen, zoals een niet juist gedateerd document. Fraude kost altijd geld. VolkerWessels wil daarnaast voorkomen dat criminelen, door bij of via ons aankopen te doen, ons gebruiken voor het witwassen van criminele opbrengsten.

Wat betekent dat voor jou? | Houd je aan de letter en de geest van deze gedragscode. Zorg dat je niet betrokken raakt bij fraude of witwaspraktijken. Jij bent verplicht om een melding te doen als je een vermoeden van fraude of witwassen hebt. Blijf alert op niet toegestane, maar ook op ongewone transacties (zoals contante betalingen, betalingen tussen onbekende of verdachte organisaties of tussenpersonen) en meld die direct bij jouw leidinggevende, jouw interne vertrouwensfunctionaris, de Centrale Compliance Officer of de Vertrouwenslijn.

4. OMGANG MET ELKAAR

Omgangsvormen | Bij VolkerWessels gaan we respectvol met elkaar om en maken geen onrechtmatig onderscheid op grond van afkomst, ras, sekse, religie, politieke mening of levensovertuiging. Wij presteren juist beter dankzij de verschillen tussen de medewerkers. Ongepaste omgangsvormen zoals discriminatie, pestgedrag, (seksuele) intimidatie, agressie of geweld worden bij ons niet getolereerd. In alle landen waar wij actief zijn, onderschrijven we de internationaal erkende mensenrechten, zoals verbod op kinder- en gedwongen arbeid, het recht op vakbondslidmaatschap en onderhandelingen over cao's.

Wat betekent dat voor jou? | Zorg ervoor dat collega's worden gewaardeerd om hun talenten en vaardigheden. Spreek collega's aan als ze anderen intimideren, pesten, buitensluiten, geweld gebruiken, agressief zijn of discrimineren. Doe wat redelijkerwijs in jouw vermogen ligt om te voorkomen dat er binnen VolkerWessels en op onze werken wordt gepest of schendingen van mensenrechten plaatsvinden of plaats zouden kunnen vinden.

Eigen verantwoordelijkheid | Het succes van de onderneming staat of valt met de actieve, integere betrokkenheid van elke medewerker. Bij twijfel of wanneer medewerkers er onderling niet uitkomen wordt de leidinggevende ingeschakeld voor overleg.

Wat betekent dat voor jou? | Als je iets uit deze gedragscode niet begrijpt, vraag dan om uitleg aan jouw leidinggevende. Je vraagt dan net zolang door totdat je het echt snapt. Als er iets gebeurt dat niet juist lijkt of bij jou vragen oproept, bespreek dit dan zelf met de betrokkenen. Hiermee kun jij verder ongewenst gedrag en/of ongewenste activiteiten proberen te voorkomen. Indien jij je niet comfortabel voelt om de ander(en) aan te spreken, ga dan een gesprek aan met jouw leidinggevende, jouw vertrouwenspersoon of een compliance officer.

Een open en integere cultuur - leidinggevend | Alle medewerkers hebben de verantwoordelijkheid om bij te dragen aan een open en integere bedrijfscultuur. Leidinggevend moeten hun medewerkers stimuleren om integer te handelen en daarbij zelf het goede voorbeeld geven. Juist zij moeten zorgen voor een werkklimaat waarin medewerkers zorgen of twijfels kunnen uiten zonder angst voor represailles. Leidinggevend moeten ook erop toezien dat deze gedragscode wordt nageleefd.

Wat betekent dat voor jou? | Wees zelf open en integer en spreek anderen aan op (mogelijk) ongepast gedrag en strijdigheid met deze code. Ben je leidinggevende? Geef dan altijd het goede voorbeeld, bevorder een open, integere cultuur en draag zorg voor naleving.

Naleving en beleid | Deze gedragscode beschrijft de minimale standaarden die verplicht gelden voor iedere medewerker, ongeacht de positie binnen de VolkerWessels organisatie (en dus ook directeurs). Maar gedragscodes kunnen nooit alle situaties omvatten. Blijf dus jouw professionele inzichten en gezond verstand gebruiken. Denk aan jouw eigen reputatie en de mogelijke gevolgen van jouw handelen of nalaten voor de reputatie van VolkerWessels en haar relaties. Als jij ergens over twijfelt, stel jezelf dan de vraag: 'Durf ik deze situatie openlijk te bespreken met collega's? Met leidinggevend? Met mijn familie en vrienden?' Overweeg of je het op de voorpagina van een krant zou willen lezen. Zo niet, bespreek jouw twijfels met jouw leidinggevende. Overtredingen van deze gedragscode en/of de richtlijnen, handleidingen en overige documenten waar in deze gedragscode naar verwezen wordt, zullen tot sancties leiden.

Vermoedens gewoon melden | Kom je er met jouw directe collega's, leidinggevend en/of directies van werkmaatschappijen niet uit? Overleg dan met een vertrouwenspersoon of compliance officer. Zij zullen vertrouwelijk en zorgvuldig met alle vragen, signalen en meldingen omgaan. VolkerWessels zorgt ervoor dat je voor het doen van een dergelijke melding nooit enig nadeel ondervindt.

Sterker nog, als je een overtreding van deze gedragscode vermoedt, is het jouw plicht om dit intern op een gepaste wijze aan de orde te stellen. Niet bespreken kan de situatie alleen maar verergeren. Melden bij de Centrale Compliance Officer is zelfs verplicht als je vermoedens hebt over zaken waarvoor gevangenisstraffen kunnen worden opgelegd (zoals fraude, diefstal, omkoping), overtredingen van de Mededingingswet (zoals verboden contacten met concurrenten waarvoor hoge boetes kunnen worden opgelegd) en bij situaties die de gezondheid kunnen bedreigen. In het uiterste geval (of als je anoniem wilt melden) kun je ook gebruik maken van de externe Vertrouwenslijn.

Externe richtlijnen | VolkerWessels wil graag een betrouwbare en constructieve zakenpartner zijn. Wij willen dat onze medewerkers zich zowel naar de letter als de geest van

geldende wetten gedragen evenals volgens de heersende maatschappelijke opvattingen omtrent integer zakendoen. VolkerWessels neemt actief deel aan activiteiten, die tot doel hebben de integriteit en transparantie van de organisatie en de sector te vergroten. Zo zijn bijvoorbeeld verschillende Nederlandse werkmaatschappijen aangesloten bij de Stichting Beoordeling Integriteit Bouwnijverheid (SBIB) en voldoen we met deze code ook aan de verwachtingen, die koepelorganisaties als Bouwend Nederland en de NEPROM (vereniging van projectontwikkelaars) aan ons gedrag stellen. Ook hebben wij de tien principes van het UN Global Compact ondertekend, waarmee wij een zeer sterk signaal afgeven dat wij onze maatschappelijke verantwoordelijkheid nemen en integriteit en duurzaamheid in al onze bedrijfsprocessen zeer serieus nemen. In het Duurzaamheidsverslag van VolkerWessels staat informatie over de activiteiten die worden ondernomen op het gebied van integriteit en over meldingen van overtreding van de gedragscode.

In deze gedragscode wordt de uitdrukking 'VolkerWessels' gebruikt ter aanduiding van het concern Koninklijke VolkerWessels Stevin NV inclusief al haar werkmaatschappijen. Wet- en regelgeving die strikter is dan onze Gedragscode of

handleidingen prevaleert. Hetzelfde geldt voor striktere interne regels opgesteld door werkmaatschappijen.

Deze Gedragscode gaat in op 22 september 2016 en vervangt eerdere gedragscodes. Wijzigingen kunnen van tijd tot tijd worden aangebracht en worden dan aan medewerkers gecommuniceerd. De Nederlandse versie van de Gedragscode is leidend.

VolkerWessels

informatie@volkerwessels.com

www.volkerwessels.com

[Meer informatie](#) | Meer informatie over de volgende onderwerpen is beschikbaar op InSite:

- Richtlijn Social Media;
- Gepaste betalingen;
- Belangenverstrengelingen;
- Gebruik bedrijfsmiddelen;
- Vertrouwelijke informatie en privacy;
- Vertrouwenslijn.

