

Koninklijke BAM Groep nv

Runnenburg 9

3981 AZ Bunnik

Postbus 20

3980 CA Bunnik

www.bam.nl

Gedragscode Koninklijke BAM Groep nv



Inhoud

1	Waar wij voor staan	2
2	Onze ondernemingsprincipes	3
3	Wat betekent deze code?	9
4	Hulp bij dilemma's	11
5	Neem verantwoordelijkheid!	12
6	Verantwoordelijkheden als persoon	13
7	Verantwoordelijkheden als werkgever	16
8	Verantwoordelijkheden als ondernemer	18
9	Verantwoordelijkheden als medewerker	21
10	Verantwoordelijkheden als deel van de samenleving	23
11	Laat van u horen	25
12	Naleving	27

Beste collega,

Hierbij bied ik u de gedragscode van onze Groep aan. Dit document beschrijft waar wij bij BAM voor staan, hoe wij ons gedragen en waarop wij aanspreekbaar zijn. Ten opzichte van elkaar, maar ook ten opzichte van onze opdrachtgevers, zakenpartners en de samenleving waarvan wij deel uitmaken.

Gezamenlijk leggen wij als medewerkers van BAM de lat hoog. Duurzaam succes is immers alleen mogelijk wanneer normen en waarden het fundament vormen van ons denken en handelen. Wij zijn een integer en betrouwbaar bedrijf, waarvan al onze stakeholders – terecht – hoge verwachtingen koesteren. Het is immers onze missie om waarde te creëren door een duurzame bebouwde omgeving tot stand te brengen. Daarbij is het onze ambitie om telkens weer de aan ons gestelde verwachtingen te overtreffen.

Om te kunnen voldoen aan de eisen die wij aan onszelf stellen en aan de verwachtingen die onze omgeving van ons heeft, is het van belang dat wij duidelijk zijn over

de wijze waarop wij ons dienen te gedragen. Kortom: wij spreken spelregels met elkaar af, waaraan wij ons willen én moeten houden. Vandaar deze gedragscode.

Ik realiseer mij dat de dagelijkse praktijk lastige dilemma's kent. Om die reden hebben wij in deze gedragscode regels, alsook onze kernwaarden en principes verwoord. Deze vormen de basis van ons succes en in de geest daarvan handelen wij. Wij gaan uit van vertrouwen en verantwoordelijkheid en ik reken erop dat u bij twijfel over de naleving van deze gedragscode het gesprek aangaat. Ik moedig dan ook elke medewerker aan om dilemma's in de organisatie bespreekbaar te maken.

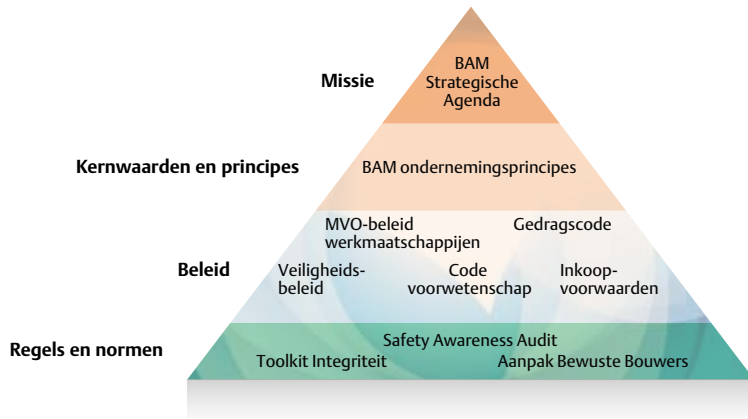
Ik nodig u van harte uit om bij te dragen aan een integer BAM, waarop wij trots kunnen zijn!

Ir. N.J. de Vries,
voorzitter raad van bestuur



Waar **wij** voor staan

Waar wij voor staan, is verwoord in onze missie. Deze is vertaald naar kernwaarden en principes, die verder zijn uitgewerkt in beleid. Deze gedragscode is een concretisering van dit beleid.



'BAM wil waarde creëren voor opdrachtgevers, medewerkers, partners, maatschappij en aandeelhouders, door het samenbrengen van mensen, kennis en middelen in alle stadia van de bouwprocesketen om daarmee een duurzame omgeving tot stand te brengen'

Missie

Onze ondernemingsprincipes

2

Hoe wij ons werk doen, is samengevat in de BAM ondernemingsprincipes. Die vormen de basis van deze gedragscode. Deze principes hebben betrekking op mensen, milieu en meerwaarde en laten zien waar wij voor staan.

Wij realiseren voor de samenleving noodzakelijke voorzieningen, zoals woningen en kantoren, ziekenhuizen, scholen, winkelcentra, recreatieve voorzieningen, industrie, transport, nutsvoorzieningen en infrastructuur. Wanneer wij deze gebouwde omgeving tot stand brengen, dragen wij ook verantwoordelijkheid om ons effect op maatschappij en milieu zo beperkt mogelijk te houden.

Bij alle aspecten van maatschappelijke verantwoordelijkheid werkt Koninklijke BAM Groep nauw samen met medewerkers, opdrachtgevers, leveranciers en onderaannemers. Wij streven ernaar om belangen op korte termijn en op lange termijn met elkaar in evenwicht te brengen en economische, milieu- en sociale overwegingen te integreren in onze strategische besluitvorming. Wij streven naar een open dialoog

met hen die door onze activiteiten worden beïnvloed en wij communiceren tijdig en efficiënt met onze externe relaties.

BAM wil een verantwoordelijke onderneming zijn. Dit betekent dat wij onze werkzaamheden uitvoeren in overeenstemming met de geldende ethische, professionele en juridische normen. Wij vinden corruptie, omkoping en concurrentievervalsing onaanvaardbaar. >>





Mensen:

Wij bieden toegevoegde waarde aan opdrachtgevers, medewerkers, zakenpartners en de samenleving.

Opdrachtgevers: Wij streven ernaar de verwachtingen van opdrachtgevers te overtreffen.

Samenleving: Wij bevorderen goede contacten met onze omgeving.

Medewerkers: Wij staan voor onze medewerkers.

Ketenpartners: Wij kopen op een verantwoorde wijze in.

Opdrachtgevers: Wij streven ernaar de verwachtingen van opdrachtgevers te overtreffen.

Wij werken in partnerschap met onze opdrachtgevers om hoogwaardige projecten tot stand te brengen binnen de gestelde termijn, veilig en met inachtneming van het milieu. Wij zullen onze opdrachtgevers stimuleren en met hen samenwerken bij het ontwikkelen van passende duurzame oplossingen. Wij willen de voorkeursleverancier zijn voor CO₂-neutrale oplossingen.

Samenleving: Wij bevorderen goede contacten met onze omgeving.

Onze bouw- en renovatiewerkzaamheden hebben van nature een effect op de lokale omgeving, gebruikers en samenleving. Wij zijn proactief in het minimaliseren van hinder voor de lokale omgeving en streven ernaar een positieve bijdrage te leveren aan de lokale gemeenschap. >>

Medewerkers: Wij staan voor onze medewerkers.

Wij creëren een veilige en inspirerende omgeving waarin onze mensen zich kunnen ontwikkelen. Op deze manier dragen medewerkers bij aan verdere ontwikkeling en groei van onze organisatie. De betrokkenheid bij onze medewerkers is uitgewerkt in:

- Gezondheid en veiligheid - Wij beschouwen gezondheid en veiligheid als top-prioriteit voor onze onderneming. Wij hechten aan het continu verbeteren van onze prestaties op het gebied van veiligheid en gezondheid voor al onze medewerkers en onderaannemers en allen die te maken hebben met onze activiteiten, waaronder de samenleving in het algemeen.
- Gelijkheid en diversiteit - Wij bieden een uitdagende werkomgeving, waar iedereen zich gewaardeerd en gerespecteerd weet. Wij zetten ons in voor het principe van gelijke kansen en wij stellen zeker dat geen sollicitant of medewerker

wordt benadeeld op grond van geslacht, burgerlijke staat, ras, huidskleur, etnische herkomst, geloofsovertuiging, seksuele geaardheid, handicap of leeftijd.

- Opleiding en ontwikkeling - Wij willen een lerende cultuur scheppen en mogelijkheden bieden, waarbij onze medewerkers hun kennis en vaardigheden optimaal kunnen aanwenden voor de onderneming. Wij zullen onze medewerkers helpen zich verder te ontwikkelen waardoor zij kunnen bijdragen aan onze onderneming en onze doelstelling.

Ketenpartners: Wij kopen op een verantwoordelijke wijze in.

Wij behandelen onze ketenpartners eerlijk en verantwoord. Wij werken samen met onderaannemers en leveranciers om ervoor te zorgen dat zij veilig en milieubewust werken. Samen met onze voorkeurspartners bevorderen en ontwikkelen wij duurzame oplossingen en best practices voor de sector. >>



Milieu:

Wij onderkennen onze verantwoordelijkheid met het oog op de toekomstige generaties.

Energie: Wij streven ernaar onze impact op klimaatverandering terug te dringen.

Grondstoffen: Wij verbeteren de efficiënte toepassing van materialen.

Milieu: Wij zullen onze milieu-impact beperken.

Energie: Wij streven ernaar onze impact op de klimaatverandering terug te dringen.

Wij zullen onze energie-efficiëntie verbeteren, onze CO₂-emissie verminderen en samenwerken met onze opdrachtgevers aan CO₂-neutrale oplossingen.

Grondstoffen: Wij verbeteren de efficiënte toepassing van materialen.

Wij staan voor het terugdringen van onze impact op natuurlijke grondstoffen, die worden gebruikt voor onze producten. Wij zullen samenwerken met onze opdrachtgevers en leveranciers om alternatieve materialen en methoden toe te passen om het gebruik van grondstoffen te optimaliseren. Tevens bevorderen wij de juiste handelswijze met betrekking tot hergebruik en het beperken van afval. >>



Milieu: Wij zullen onze milieu-impact beperken.

Wij treffen redelijkerwijs alle mogelijke maatregelen om onze activiteiten zodanig uit te voeren dat milieueffecten zo minimaal mogelijk zijn voor de lokale omgeving. Wij bevorderen milieubewust handelen en zoeken naar mogelijkheden om diversiteit op onze bouwplaatsen te bevorderen. >>

Meerwaarde:

Wij creëren economische waarde.

Innovatie: Wij innoveren om evenwichtige duurzame oplossingen te vinden.

Voorspoed: Wij geloven dat duurzaamheid resulteert in economische waarde.

Innovatie: Wij innoveren om evenwichtige duurzame oplossingen te vinden.

Innovatie is essentieel voor de ontwikkeling van onze onderneming en voor het vinden van krachtige duurzame oplossingen in de gebouwde omgeving. Wij zullen samen met onze partners in de keten, van opdrachtgever tot onderaannemers en leveranciers, duurzame oplossingen aanreiken, waarbij economische, milieu- en maatschappelijke belangen met elkaar in evenwicht zijn. Hierdoor kunnen wij verzekeren dat wij materialen efficiënt gebruiken en waarde bieden aan onze opdrachtgevers.

Voorspoed: Wij geloven dat duurzaamheid resulteert in economische waarde.

Wij kiezen ervoor waarde te creëren door te werken aan effectieve en winstgevende oplossingen voor onze aandeelhouders, die bijdragen aan een duurzame toekomst. Wij menen dat wij door het hanteren van deze ondernemingsprincipes waarde creëren voor onze aandeelhouders, opdrachtgevers, medewerkers en voor de samenleving in brede zin.

Wat betekent deze code?

Deze gedragscode is opgesteld vanuit een 'principle based'-benadering. Dat wil zeggen dat de code is gebaseerd op principes die wij als BAM-medewerkers maatgevend vinden. Deze principes gelden als uitgangspunt bij ons handelen. Er is daarbij geen sprake van vrijblijvendheid. Voor alle in deze code vermelde onderwerpen geldt een 'zero-tolerance'-beleid.

Handelen conform wet- en regelgeving, algemeen aanvaardbare maatschappelijke normen en waarden en de BAM ondernemingsprincipes is voor ons allen een verplichting, die wij moeten en ook willen nakomen. >>



'Naleven van de gedragscode én een gezamenlijke verantwoordelijkheid om op naleving toe te zien'

- Koninklijke BAM Groep en alle medewerkers houden zich aan wet- en regelgeving en aan algemeen aanvaarde maatschappelijke normen en waarden.
- Deze gedragscode geldt zonder uitzondering voor alle medewerkers van de Groep, wereldwijd. Wij handelen allen onder de vlag van BAM en hebben daarom verantwoordelijkheden, niet alleen ten opzichte van onze opdrachtgevers, maar tevens ten opzichte van aandeelhouders en zakenpartners, maar ook tegenover de omgeving, concurrenten en elkaar. In deze code staat welk gedrag van ieder van ons wordt verwacht en wat wij als BAM uitdragen.
- Bedrijven die deel uitmaken van BAM hebben de vrijheid deze code nader uit te werken zonder daaraan afbreuk te doen.
- Het is ieders verantwoordelijkheid bij BAM om de gedragscode na te leven en een gezamenlijke verantwoordelijkheid om op naleving toe te zien. Als wij een overtre-

ding van de gedragscode constateren, zijn wij verplicht die aan de orde te stellen. In eerste instantie kunnen wij hiervoor bij onze leidinggevende terecht. Daarnaast is het mogelijk om een melding te doen bij de compliance officer (zie pagina 28) van het eigen bedrijfsonderdeel.

- In het geval van een overtreding van deze code, kunnen sancties worden opgelegd. Deze kunnen de vorm hebben van disciplinaire of arbeidsrechtelijke maatregelen, afhankelijk van de ernst van de overtreding. Daarnaast kan overtreding leiden tot strafvervolging.
- Leidinggevendenden bij BAM zijn ervoor verantwoordelijk dat de code wordt geïmplementeerd in de organisatie. Dit betekent tevens dat de code bekend dient te worden gemaakt bij de partijen waarmee BAM samenwerkt.
- De raad van bestuur en de directies laten zich op regelmatige basis informeren over de naleving van de gedragscode bij de bedrijfsonderdelen.

Hulp bij dilemma's



Het is onvermijdelijk dat wij in ons dagelijks werk in situaties terechtkomen, waarbij het niet meteen duidelijk is wat het meest gewenste gedrag is. Onderstaande vragen bieden hulp bij het maken van de juiste keuzes.

- Is het toelaatbaar?
- Draagt het bij aan de goede reputatie van BAM en de goede reputatie van het project waaraan ik werk?
- Volg ik hiermee de gedragscode?
- Kan ik het aan anderen uitleggen?

Als het antwoord op één van deze vragen 'nee' is, is het gedrag niet gewenst en past overleg met een leidinggevende.

Neem verantwoordelijkheid!

Wij tonen integer gedrag en voldoen aan de terechte verwachtingen van de samenleving. Om dit te kunnen waarmaken gelden voor BAM en voor alle medewerkers van de Groep een aantal normen ten aanzien van de volgende onderwerpen:

Verantwoordelijkheden als persoon

- Geschenken en uitnodigingen
- Belangenverstrengeling
- Persoonlijke investeringen
- Handelen in aandelen

Verantwoordelijkheden als werkgever

- Gezonde en veilige werkomgeving
- Gelijke behandeling
- Mensenrechten
- Vakbonden

Verantwoordelijkheden als ondernemer

- Mededinging

- Anticorruptie en omkoping
- Faciliterende betalingen
- Ketenverantwoordelijkheid

Verantwoordelijkheden als medewerker

- Aandeelhouders
- Omgang met vertrouwelijke informatie
- Financiële gegevens
- Sociale media
- Omgang met bedrijfsmiddelen

Verantwoordelijkheden als deel van de samenleving

- Duurzaamheid
- Nevenfuncties

Voor alle medewerkers van de Groep geldt dat zij zich aan elk van deze verantwoordelijkheden hebben te houden, ongeacht hun functie binnen de organisatie.

*Verantwoordelijkheid voor
BAM en alle BAM-medewerkers*

Verantwoordelijkheden als persoon

6

Wij tonen integer gedrag en een ieder van ons neemt de volle verantwoordelijkheid voor zijn of haar acties. Wij zorgen ervoor dat onze daden in overeenstemming zijn met onze woorden, en andersom.

Geschenken en uitnodigingen

- Het uitwisselen van geschenken en uitnodigingen kan bijdragen aan het opbouwen en behouden van een goede relatie met opdrachtgevers, leveranciers en andere partners. Dit hoort echter alleen te gebeuren als blijk van waardering binnen een zakelijke verhouding en voor zover deze de ontvanger tot niets verplicht en als tot niets verplichtend wordt ervaren. Onze zakelijke contacten horen tot stand te komen en te worden voortgezet op basis van zakelijke gronden en niet op basis van persoonlijke motivaties.
- Ook in het geval de schijn van beïnvloeding van derden kan worden gewekt, dient het uitwisselen van geschenken en uitnodigingen achterwege te blijven. >>

'Onze daden moeten in overeenstemming zijn met onze woorden, en andersom'

Houd bij het geven en aannemen van geschenken en uitnodigingen rekening met:

Waarde: Geef geen geschenken – en aanvaard deze ook niet – met een tegenwaarde van meer dan € 100,-. Geschenken met een hogere waarde moeten worden gemeld bij de compliance officer. Voor uitnodigingen geldt geen vastgesteld bedrag; overleg daarom met uw leidinggevende of de uitnodiging redelijk en in de specifieke situatie passend is.

Gebruik: Wees terughoudend in het geven en aannemen van geschenken en uitnodigingen. Geef of aanvaard nooit iets dat niet gebruikelijk is voor het werk dat wij doen. Kleine attenties zijn uitsluitend toegestaan als blijk van waardering en voor zover deze de ontvanger tot niets verplichten. Een geschenk mag nooit op een huisadres worden ontvangen.

Wetgeving: Accepteer of geef nooit geschenken of verstrek geen uitnodigingen als dit in strijd is met de wet- en regelgeving of algemeen maatschappelijk aanvaarde normen en waarden in het land waar BAM op dat moment zakendoet.

Wederpartij: Bied nooit geschenken of uitnodigingen aan als dat tegen het beleid van de wederpartij is.

Timing: Houd rekening met het moment, waarop u een geschenk of uitnodiging aanbiedt of ontvangt. Als dit moment dichtbij belangrijke onderhandelingen of besluitvorming ligt, kan eerder sprake zijn van de schijn van niet-integere beïnvloeding.

Publieke sector: Ambtenaren vallen onder strikte richtlijnen als het gaat om het accepteren van geschenken en uitnodigingen. Mocht u een geschenk aan een ambtenaar willen aanbieden of deze willen uitnodigen, overleg dit dan vooraf met uw leidinggevende of uw compliance officer.

Incidentele uitnodigingen: Indien aan het bovenstaande wordt voldaan, kunnen uitnodigingen worden gedaan en aanvaard voor incidentele gebeurtenissen, zoals het bijwonen van een sportwedstrijd. Ook kunnen uitnodigingen worden gedaan en aanvaard voor een lunch of diner, mits incidenteel én de kosten niet excessief zijn.

Belangenverstrengeling

- Wij laten ons in ons werk leiden door zakelijke afwegingen en beslissingen en niet door persoonlijke belangen. Wij vermijden daarom belangenverstrengeling en de schijn hiervan.
- Concurreren met BAM of zakendoen met opdrachtgevers en -nemers waar familieleden of vrienden belangen hebben, kan belangenconflicten veroorzaken. Het is in eerste instantie geen probleem als uzelf een (neven)functie hebt of ambieert, zolang deze maar niet strijdig is met wet- en regelgeving en/of de belangen van BAM. Als een belangenconflict zou kunnen ontstaan, bent u verplicht hierover open te zijn en uw leidinggevende of de compliance officer onmiddellijk op de hoogte stellen om gezamenlijk de juiste handelwijze te bepalen.
- Medewerkers mogen privé uitsluitend overeenkomsten aangaan met tot Koninklijke BAM Groep behorende dochtermaatschappijen indien hiervoor voorafgaand schriftelijke toestemming van de raad van bestuur of directie is verkregen.

Persoonlijke investeringen

- Wij voorkomen dat persoonlijke investeringen en beleggingen conflicteren met onze werkzaamheden voor BAM. Het bezitten van aandelen in opdrachtgevers, leveranciers of concurrenten van BAM zou tot beslissingen kunnen leiden die op andere gronden zijn genomen dan de zakelijke gronden die in het belang zijn van BAM. Als sprake is van een mogelijk conflict, dan is een ieder van ons verplicht dit met zijn of haar leidinggevende of de compliance officer te bespreken.

Handel in aandelen

- Het is mogelijk dat u door uw werkzaamheden voor BAM beschikt over vertrouwelijke informatie over BAM of over andere bedrijven, die niet publiekelijk bekend is. Zulke informatie kan koersgevoelig zijn als het gaat om bedrijven die beursgenoteerd zijn. Medewerkers mogen op geen enkele manier gebruik maken van dergelijke informatie en delen deze informatie ook niet met anderen, omdat dit in strijd is met wet- en regelgeving en de normen en waarden van BAM. Overtreding van de wet kan leiden tot strafvervolgning.

Verantwoordelijkheden als werkgever

Het zijn de medewerkers die de kwaliteit van onze projecten én de kwaliteit van onze organisatie bepalen. BAM streeft ernaar een goede werkgever te zijn. Met trots werken wij aan een organisatie waar talent en diversiteit tot hun recht komen. En waar mensen met respect met elkaar omgaan en voor elkaar opkomen als het gaat om veiligheid en sociale rechten.

Een gezonde en veilige werkomgeving

- Wij zorgen voor een veilige werkomgeving voor medewerkers, bewoners en de omgeving waarin wij werken. Dit betekent dat wij altijd ten minste wet- en regelgeving op het gebied van veiligheid, gezondheid en milieu naleven bij de voorbereiding, planning en uitvoering van projecten. BAM beschikt over een eigen veiligheidsbeleid, gericht op het verbeteren van de bewustwording van het belang van veiligheid en op het voorkomen van onveilige situaties. BAM blijft zich – met diverse partners – inzetten om gezamenlijk de veiligheid in onze sector te verbeteren.

- Omdat wij meestal in teamverband werken, moeten wij op elkaar kunnen vertrouwen, zodat wij een veilige werkomgeving realiseren. Wij stellen derhalve dezelfde hoge eisen aan onze zakenpartners.
- Veiligheid is voor ons allen van dusdanig belang dat u bij onveilige werksituaties onmiddellijk actie dient te ondernemen en dit dient te rapporteren bij uw direct-leidinggevende.

Gelijke behandeling

- Wij beoordelen elkaar op prestaties en bewezen kwaliteiten. BAM wijst uitdrukkelijk elke vorm van discriminatie op grond van ras, godsdienst of levensovertuiging, politieke voorkeur, leeftijd, geslacht, handicap, seksuele voorkeur of anderszins af.
- Intimidatie en pesten hebben betrekking op alle gedragingen tegen iemand of een groep die als ongewenst, vernederend, bedreigend, discriminerend of vijandig worden ervaren. Het spreekt voor zich dat dit soort gedrag niet thuishoort bij BAM.
- Neem bij eventuele klachten of vragen over omgangsvormen contact op met de compliance officer. >>



‘Respecteren en bevorderen van de mensenrechten’

Mensenrechten

- Het respecteren en bevorderen van de mensenrechten vinden wij een belangrijk onderdeel van onze verantwoordelijkheid in de samenleving. Onder geen omstandigheden maakt BAM gebruik van dwangarbeid. Mensen die voor BAM werken, direct of via onderaannemers, werken uit vrije wil. Afhankelijk van de lokale wetten is eenieder vrij om ontslag te nemen met een redelijke opzegtermijn.

- Meer in het bijzonder dragen wij positief bij aan de rechten van het kind. Dit doen wij door de principes over de rechten van het kind voor bedrijven te onderschrijven. Concreet betekent dit onder meer dat BAM zich altijd en overal houdt aan wettelijke minimumleeftijden en nooit kinderen in dienst neemt die jonger zijn dan zestien jaar. Bij kinderen tussen zestien en achttien jaar oud zorgen wij ervoor dat de werkzaamheden geen negatief effect hebben op hun onderwijskansen of verplichtingen, noch dat hun gezondheid en veiligheid worden geschaad.

Vakbonden

- Ruimte voor verschillende meningen betekent voor ons allen de vrijheid om lid te zijn van een vakbond naar keuze. Het beëindigen van het lidmaatschap van een vakbond zal geen voorwaarde zijn om bij BAM te kunnen werken. BAM zal als werkgever het recht om te worden vertegenwoordigd door vakbonden respecteren en afhankelijk van de wederzijdse behoeften in gesprek gaan met vakbonden.

Verantwoordelijkheden als ondernemer

Wij willen het vertrouwen dat aandeelhouders, opdrachtgevers en andere zakenpartners in onze manier van zaken doen hebben, waarmaken. Wij houden ons daarom aan wet- en regelgeving en aan algemeen aanvaarde maatschappelijke normen en waarden.

Mededinging

- Als grote speler in de markt vinden wij het onze verantwoordelijkheid om bij te dragen aan eerlijke concurrentie. Bij de verwerving van opdrachten gaan wij felle concurrentie niet uit de weg en wij concurreren in overeenstemming met wet- en regelgeving en de BAM ondernemingsprincipes. Overtreding daarvan heeft grote consequenties voor de betrokkenen en BAM. Het verkrijgen van informatie over concurrenten of zakenpartners doen wij uitsluitend op legale wijze.
- (Openbare) aanbestedingen zijn een belangrijke bron van opdrachten voor BAM. Wij houden ons altijd aan de wet- en regelgeving die van toepassing is op de aanbesteding. In het bijzonder delen wij informatie over prijs of andere voorwaarden uitsluitend met de opdrachtgever.

Anticorruptie en omkoping

- Het is niet toegestaan om ons in te laten met omkoping, steekpenningen en andere vormen van ongepaste betalingen om zakelijke beslissingen te beïnvloeden. Dit geldt voor al onze werkzaamheden, waar ook ter wereld.
- Daarom onthouden wij ons altijd van het aanbieden, beloven of geven van een financieel of ander voordeel met de bedoeling aan te zetten tot onoorbaar gedrag of het belonen van onoorbaar gedrag.
- Datzelfde geldt voor het ingaan op verzoeken om of het instemmen met de ontvangst van een financieel of ander voordeel met de bedoeling dat daartegenover een onoorbare gedraging staat.
- Wetten over ongepaste betalingen zijn wereldwijd extra streng als het aankomt op betrokkenheid van overheidsfunctionarissen, waaronder gekozen ambtenaren, politici, politieke partijen, werknemers van internationale organisaties zoals de VN en de EU, en werknemers van organisaties gecontroleerd door de overheid, zoals universiteiten en nutsvoorzieningen. >>

- Een medewerker van BAM vraagt een zakenpartner nooit om een persoonlijke gunst. Gunsten kunnen bestaan uit diensten of materialen die gratis of tegen korting wordt aangeboden.

Faciliterende betalingen

- Faciliterende betalingen zijn kleine betalingen in het kader van de afhandeling van routinematige officiële handelingen door autoriteiten, zoals het afgeven van vergunningen en visa, voor zover dit gebruikelijk en aanvaardbaar is binnen algemeen erkende lokale normen en waarden.

Het kenmerk van dergelijke betalingen is dat de betreffende handeling die wordt verricht door de betrokken autoriteiten, behoort tot hun rechtmatige werkzaamheden in het kader van het verrichten van routinematige officiële handelingen en dat de faciliterende betaling niet beoogt, nog het (in)directe gevolg heeft, dat de betalende partij op een oneigenlijke wijze voordeel geniet boven derden.

BAM is tegen het doen van faciliterende betalingen en medewerkers dienen zich te onthouden van het doen van deze betalingen. >>



'Ambitie delen wij graag
met onze opdrachtgevers,
leveranciers, onder-
aannemers en andere
zakenpartners'

- In veel landen is het doen van faciliterende betalingen in strijd met wet- en regelgeving. Bij overtreding van die wet- en regelgeving kunnen medewerkers bloot staan aan strafrechtelijke vervolging.
- Faciliterende betalingen zijn in bepaalde landen niet verboden, worden gebruikelijk en aanvaardbaar geacht binnen algemeen erkende lokale normen en waarden of worden in die landen niet vervolgd. In die gevallen ontraadt BAM het doen van deze betalingen ten stelligste.

Ketenverantwoordelijkheid

- Wij zijn ambitieus in onze manier van werken. Deze ambitie delen wij graag met onze opdrachtgevers, leveranciers, onderaannemers en andere zakenpartners. Wij verwachten van onze samenwerkingspartners dat ook zij zich houden aan wet- en regelgeving en integriteit hoog in het vaandel hebben staan. Ter verificatie hiervan kunnen wij op eigen initiatief onderzoek laten uitvoeren.

Indien bij ons twijfel bestaat over de integriteit van onze partners kunnen wij de samenwerkingsrelatie verbreken.

- Van onze partners verwachten wij onder meer dat zij binnen deze samenwerking alle geldende wet- en regelgeving en regels op het gebied van veiligheid, gezondheid en milieu naleven in de voorbereiding, planning en uitvoering van werkzaamheden. Wij zien toe op de naleving van die wet- en regelgeving bij zakenpartners en wijzen hen zo nodig op gebreken.
- Het is niet toegestaan om gebruik te maken van leveranciers, onderaannemers of welke partij dan ook om wet- en regelgeving te overtreden of te omzeilen. Dit geldt bijvoorbeeld voor het omzeilen van milieu- en anti-corruptiewetgeving. Wij handelen niet in strijd met wat geaccepteerd is in het maatschappelijk verkeer. >>

Verantwoordelijkheden als medewerker

9

BAM is eigenaar van onder meer gebouwen, voertuigen, gereedschappen en geld. Naast deze tastbare eigendommen bezitten wij ook (vertrouwelijke) informatie. Wij gaan met al deze bezittingen verantwoord, zorgvuldig en efficiënt om.

Aandeelhouders

- Aandeelhouders zijn uiteindelijk de gezamenlijke eigenaren van BAM. Zij mogen ervan uitgaan dat hun belangen goed worden beheerd, dat wij verantwoord en efficiënt omgaan met geld, productiemiddelen, materialen en informatie en dat de bedrijfsvoering erop is gericht om de aandeelhouderswaarde van Koninklijke BAM Groep nv te vergroten.

Omgang met vertrouwelijke informatie

- Wij beschikken over veel vertrouwelijke informatie, zoals gedetailleerde omzet- en winstcijfers, marketingplannen, bestekken en persoonsgegevens. Wij maken het in ons gestelde vertrouwen waar, door ervoor te zorgen dat met dit soort informatie

zorgvuldig wordt omgegaan, dat wij elkaars privacy respecteren en dat informatie goed en veilig wordt bewaard. Dit betekent onder meer dat vertrouwelijke informatie niet onbeheerd mag worden achterlaten op de werkplek en dat vertrouwelijke zaken niet in het openbaar worden besproken.

Financiële gegevens

- Onze administratie dient te voldoen aan algemeen geaccepteerde boekhoudprincipes en dient te zijn ingericht volgens de geldende interne richtlijnen. Wij willen dat beslissingen worden genomen op basis van correcte en nauwkeurige informatie. Informatie moet daarom op de juiste manier worden vastgelegd volgens de daartoe geldende regels. Het is ten strengste verboden boekingen te verrichten, waarmee de ware aard van een transactie verdoezeld wordt of onjuiste facturen op te maken. >>

- Ook voor een projectadministratie geldt dat deze volledig, juist en inzichtelijk hoort te zijn. Dit geldt voor zowel de financiële als niet-financiële administratie (veiligheid, milieu en dergelijke). Declaraties onderbouwen wij altijd. Contante betalingen zijn niet toegestaan, behalve als deze geschieden op basis van algemeen aanvaarde controleprocedures, zoals administratieve vastlegging en facturering.

Sociale media

- Uitspraken en geruchten op het internet en op sociale media kunnen een eigen leven gaan leiden dat tot in de verre toekomst de reputatie van BAM kan schaden. Gebruik internet en sociale media daarom bewust en met gezond verstand.

Omgang met bedrijfsmiddelen

- Onze werkzaamheden vragen inzet van informatie, gereedschappen en materieel, voorraden en inventaris. Omdat deze middelen zijn bedoeld om werkzaamheden te verrichten voor BAM, gebruiken wij deze niet voor andere doeleinden. Wij gaan ook verantwoord om met deze middelen (zoals vervoersmiddelen, computers en gereedschap).



'Gebruik internet en sociale media
bewust en met gezond verstand'

Verantwoordelijkheden als deel van de samenleving

De aard van de werkzaamheden van BAM heeft grote impact op onze omgeving en wij vinden het onze verantwoordelijkheid om hiermee in ons handelen rekening te houden. BAM zet alle kennis en kunde in om innovaties te ontwikkelen op het terrein van duurzaamheid. BAM wil de verwachtingen van de samenleving waarmaken en zo mogelijk overtreffen.

Duurzaamheid

- BAM draagt bij aan een duurzame inrichting van de bebouwde en onbebouwde omgeving. Dit doen wij door een goed milieuzorgbeleid uit te voeren tijdens onze dagelijkse werkzaamheden. Wij zien het als onze verantwoordelijkheid tijdens werkzaamheden geen handelingen uit te voeren die strijdig zijn met deze doelstelling.

Nevenfuncties

- Medewerkers verrichten geen betaalde of onbetaalde nevenactiviteiten waarvan uitoefening mogelijk in conflict kan komen met de belangen van BAM. Bij twijfel dient met de raad van bestuur respectievelijk de directie te worden overlegd.
- Politieke aspiraties van, of het vervullen van al dan niet openbare (neven-) functies door medewerkers mogen niet strijdig zijn met wet- en regelgeving.
- BAM geeft geen (geldelijke) ondersteuning aan politieke kandidaten. Wij betrachten als medewerkers van BAM politieke neutraliteit. >>



Wij zijn ons ervan bewust dat bouwactiviteiten veranderingen in het landschap teweegbrengen, die zowel positieve als negatieve reacties kunnen oproepen. De projecten die wij ten behoeve van opdrachtgevers tot stand brengen – onder meer huisvesting, gezondheidszorg en mobiliteit – zijn van wezenlijke betekenis voor de kwaliteit van de leefomgeving en hebben derhalve effecten op milieu en samenleving. Dit betekent tevens dat toekomstige generaties door onze activiteiten worden beïnvloed. Daarom heeft BAM duurzaamheid stevig in de bedrijfsvoering verankerd.

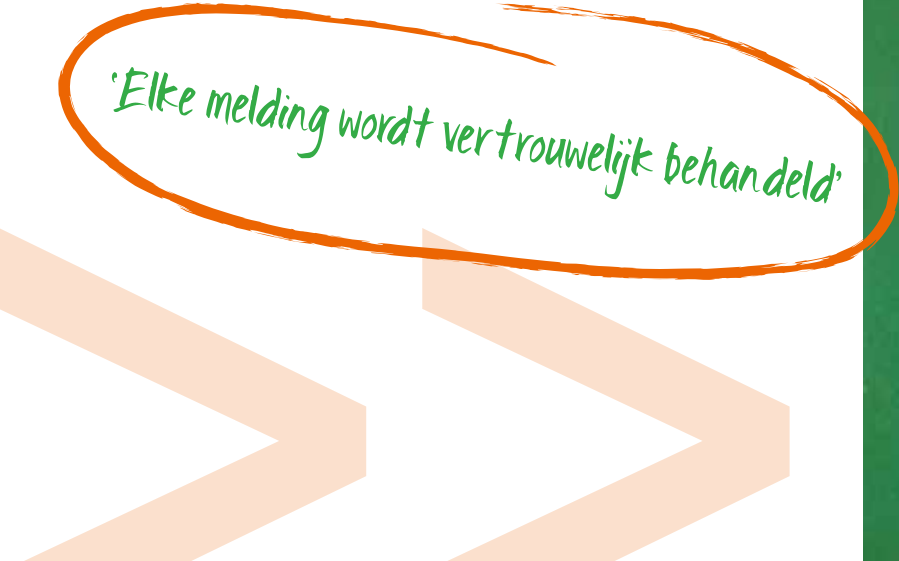
BAM publiceert sinds 2007 een duurzaamheidsverslag. Dit stelt de Groep in staat om transparant over onze duurzaamheidsprestaties en over maatschappelijk verantwoord handelen te rapporteren.

Laat van **u** horen

Wanneer een bepaalde gedraging niet expliciet in de gedragscode is beschreven, maar mogelijk wel in strijd is met de geest van de code, dan wordt u uitgenodigd dit met uw leidinggevende te bespreken. Ook kunt u de compliance officer benaderen voor advies.

Het is verder van belang dat vermoedens van niet-naleving van de gedragscode worden gemeld. Deze verlichting past bij de verantwoordelijkheid die medewerkers van BAM hebben tegenover elkaar, tegenover alle andere stakeholders en tegenover BAM.

Bij een dergelijke melding hoeft u niet bang te zijn dat dit gevolgen heeft voor uw positie. Elke melding wordt vertrouwelijk behandeld en de privacy van de melder wordt gerespecteerd. >>



'Elke melding wordt vertrouwelijk behandeld'

In geval van een vermoeden van niet-naleving van de gedragscode dient u onderstaande stappen te volgen.

Stap 1

Beoordeel de situatie. Gebruik uw gezond verstand en uw kennis van de normen en waarden bij BAM om te bepalen wat in deze situatie de juiste handelwijze is.

Stap 2

Onderneem actie. Als iets aan de hand is, is het vaak het beste om er ter plekke iets aan te doen. Als u iets ziet waarbij u twijfels hebt (zowel bij eigen handelen als bij dat van een ander), probeer dit dan meteen te bespreken.

Stap 3

Overleg met uw leidinggevende. Uw leidinggevende is bekend met uw werkzaamheden en begrijpt plaatselijke omstandigheden en verwachtingen en kan u daarom snel helpen.

Stap 4

Neem contact op met de compliance officer. U kunt altijd contact opnemen met de compliance officer voor advies als u er na bovenstaande stappen niet uitkomt.

Stap 5

Maak gebruik van de klokkenluidersregeling. Die regeling geldt als uiterste maatregel om vermeende onregelmatigheden te melden. De klokkenluidersregeling vermeldt expliciet in welke gevallen u van deze regeling gebruik kunt maken en is gepubliceerd op www.bam.nl/corporate-governance/algemeen/klokkenluidersregeling.

Naleving

- De raad van bestuur van BAM benoemt een compliance officer ten behoeve van Koninklijke BAM Groep.
- Elke directie van een tot BAM behorend bedrijf benoemt een compliance officer ten behoeve van zijn bedrijf.
- Elk bedrijf publiceert de naam van de compliance officer op zijn website, onder vermelding van diens telefoonnummer en e-mailadres.
- Met de functie van compliance officer is een onafhankelijk meldpunt in het leven geroepen voor het melden van overtredingen van de gedragscode. De functie van compliance officer is uitsluitend een interne functie; alleen werknemers van tot BAM behorende bedrijven kunnen op haar/hem een beroep doen. De compliance officer vervult een vertrouwensfunctie zonder last of ruggespraak.

- De raad van bestuur, respectievelijk de directies zien toe op de naleving van de gedragscode. Als een vermoeden bestaat dat de gedragscode niet is nageleefd, kan de raad van bestuur of de directie, al dan niet op verzoek van de compliance officer, een onderzoek instellen.
Medewerkers van BAM zijn verplicht aan een dergelijk onderzoek volledige medewerking te verlenen. De medewerker van wie wordt vermoed dat hij of zij in strijd met de gedragscode heeft gehandeld, wordt in het kader van het onderzoek gehoord. Vervolgens worden de resultaten van het onderzoek in een rapport vastgelegd.
Tijdens het onderzoek kan de raad van bestuur respectievelijk de directie voorlopige maatregelen van disciplinaire en/of arbeidsrechtelijke aard tegen de betreffende medewerker nemen. >>

'Elk bedrijf publiceert de naam van de compliance officer op zijn website, onder vermelding van diens telefoonnummer en e-mailadres'

- Als aan de hand van het onderzoek wordt vastgesteld dat de medewerker in strijd met de gedragscode heeft gehandeld, kan de raad van bestuur respectievelijk de directie, na advies te hebben ingewonnen van de compliance officer, disciplinaire en/of arbeidsrechtelijke maatregelen nemen, die afhankelijk van de ernst van het geval kunnen variëren van berisping, schorsing, boete en ontslag tot ontslag op staande voet.

De betrokken medewerker kan bovendien aansprakelijk worden gehouden voor alle schade die voor BAM uit de overtreding van de gedragscode voortvloeit. Voorts kan overtreding onder omstandigheden leiden tot strafvervolgning.

Compliance officer

Een compliance officer is een onafhankelijke functionaris bij BAM bij wie elke medewerker (vermeende) overtredingen van de gedragscode kan melden, desgewenst anoniem. De compliance officer heeft daarnaast de volgende taken:

- Bevorderen van naleving van de gedragscode;
- Toezien op opleidingen omtrent de gedragscode;
- Verslag doen aan de directie en de centrale compliance officer;
- Adviseren van directie en medewerkers.

