



Bedrijfscode

BREMAN INSTALLATIEGROEP



2024



Iedereen energiepositief



Inhoud

Als ons motto 'Iedereen energiepositief' ergens merkbaar is	3
Doel	4
Kernwaarden	5
Deel 1. We leven wet- en regelgeving, intern beleid en procedures na	9
1.1 Wet- en regelgeving, intern beleid en procedures	9
1.2 Veilig en gezond werken	9
1.3 Marktwerving en mededinging	9
1.4 Onderzoek door overheidsinstanties	10
1.5 Anti-corruptie, verboden transacties, fraude	10
1.6 Regeling Tegengaan ongewenst gedrag	10
1.7 Administratie	11
1.8 Alcohol, drugs en (overmatig) medicijngebruik	11
Deel 2. We handelen eerlijk en verantwoord	12
2.1 Integriteit	12
2.2 Veilige werkomgeving, geen represailles	12
2.3 Omgaan met relaties	12
2.4 Belangenverstrengeling	13
2.5 Sponsoring, goede doelen	13
2.6 Geschenkenregeling	14
2.7 Reizen en evenementen	15
2.8 Nevenfuncties	15
Deel 3. We werken met respect voor elkaar	16
3.1 Omgaan met elkaar en wederzijds respect	16
3.2 Omgaan met eigen vakmanschap	16
3.3 Omgaan met eigendommen van Berman	16
3.4 Omgaan met bedrijfsinformatie	17
3.5 Omgaan met ex-collega's: anti-ronsel	17
Deel 4. We gaan zorgvuldig om met bedrijfsmiddelen en informatie	17
4.1 Vertrouwelijkheid en eigendom van informatie en systemen	17
4.2 Privacy en bescherming persoonsgegevens, melden datalek	18
4.3 Correcte vastlegging, omgaan met documenten	18
4.4 Omgaan met de pers en (social) media	18
Deel 5. Naleving van de bedrijfscode	19
5.1 Toezicht op naleving	19
5.2 Reikwijdte van de code	19
5.3 Sancties	19
5.4 Vragen over de Bedrijfscode en de toepassing daarvan	19
5.5 Dynamisch document	19
COLOFON	20

Als ons motto 'Iedereen energiepositief' ergens merkbaar is

is dat in ons gedrag. Hoe we dagelijks ons werk doen en met elkaar en anderen omgaan, bepaalt ook of iedereen daar méér energie van krijgt, dan dat het kost.

De Breman Installatiegroep opereert historisch gezien vanuit een aantal kernwaarden die ons bedrijf karakteriseren, namelijk: dienend leiderschap, rentmeesterschap, gedeelde verantwoordelijkheid door medezeggenschap en loyaal ondernemerschap. Naast deze kernwaarden vinden de aandeelhouders, de commissarissen en de Groepsdirectie van Breman het belangrijk en noodzakelijk dat we als bedrijf ook rekening houden met de maatschappelijke ontwikkelingen rond 'goed bestuur' in ons land. Een bedrijfscode maakt hier onderdeel van uit. Het is uiteraard ook van belang dat we ons houden aan wet- en regelgeving.

Als Breman Installatiegroep willen we op een eerlijke, open en ethische manier zakendoen, verantwoord handelen en open en respectvol met elkaar en met onze omgeving omgaan. Dit laat intern en extern immers zien wie we zijn, wat onze normen en waarden zijn en wat onze houding en ons gedrag is.

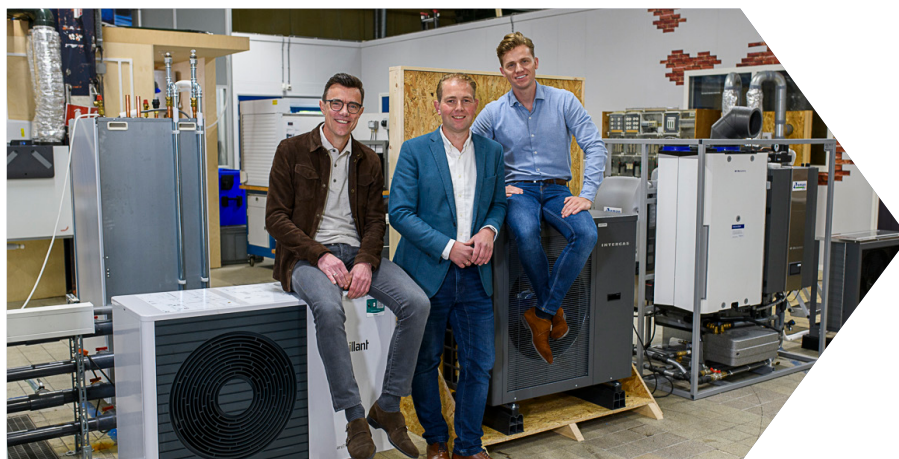
In de Breman Bedrijfscode is uitgewerkt wat dat voor iedereen persoonlijk en voor Breman als collectief betekent. Wat onze gezamenlijke verwachtingen en spelregels zijn waar we elkaar aan houden en waar we elkaar op mogen wijzen. Daarnaast is het noodzakelijk dat we alles naar beste vermogen zo goed mogelijk doen en met de juiste intenties.

Beschouw de Bedrijfscode als een document dat we, samen met jullie, regelmatig bekijken. Gezamenlijk bepalen we of er veranderingen en of aanvullingen noodzakelijk zijn. Na een eerste editie in 2018 was nu, in 2024, een actualisering nodig, zodat verwijzingen en gebruikte begrippen weer kloppen.

Ideeën over de inhoud van de Bedrijfscode of vragen over de toepassing ervan kun je bespreken met je teamgenoten en je leidinggevende. Een berichtje naar bedrijfscode@breman.nl is ook mogelijk. Zo houden we samen voor ogen wat we belangrijk vinden in het samen werken.

Met vriendelijke groet,

Groepsdirectie Breman Installatiegroep
Erik van Heuveln, René Breman en Bernardo Eenkhoorn





Doel

Deze Bedrijfscode van de Breman Installatiegroep, gebouwd op onze kernwaarden, is bedoeld om iedereen die voor of met Breman werkt bewuster te maken van onze gedragsregels en duidelijk te maken wat wij van hen verwachten waar het gaat om verantwoord handelen.

Ook helpt de Bedrijfscode ons om helder te maken waar Breman als organisatie en als werkgever voor staat. Dit gebeurt door in deze code vast te leggen wat Breman in het algemeen als aanvaardbaar en niet aanvaardbaar beschouwt op het gebied van gedrag, handelen en communicatie. De Bedrijfscode is dan ook op alle medewerkers van Breman van toepassing en van hen wordt verwacht dat zij de code respecteren en naleven. En ook dat ieder er zorg voor draagt dat anderen die de regels even vergeten zijn erop worden gewezen, in het belang van ons allemaal.

Deze Bedrijfscode biedt niet voor iedere situatie een passende oplossing, maar geeft wel weer wat belangrijk is binnen Breman als het gaat om het maken van de juiste keuzes in ons dagelijks werk en hoe wij ons daarbij gedragen. Voor alle situaties geldt: handel in de geest van de code en gebruik je gezonde verstand. Het naleven van de geldende wet- en regelgeving is, hoewel vanzelfsprekend, vaak al een goed begin.

Reikwijdte

De Breman Bedrijfscode geldt voor Breman Topholding BV, Breman Beheer BV en alle (indirecte) dochterondernemingen. Deze deelnemingen worden ook wel 'vestigingen' genoemd. Met 'Breman' wordt in dit document afwisselend zowel een vestiging als de gehele Breman Installatiegroep aangeduid.





Kernwaarden

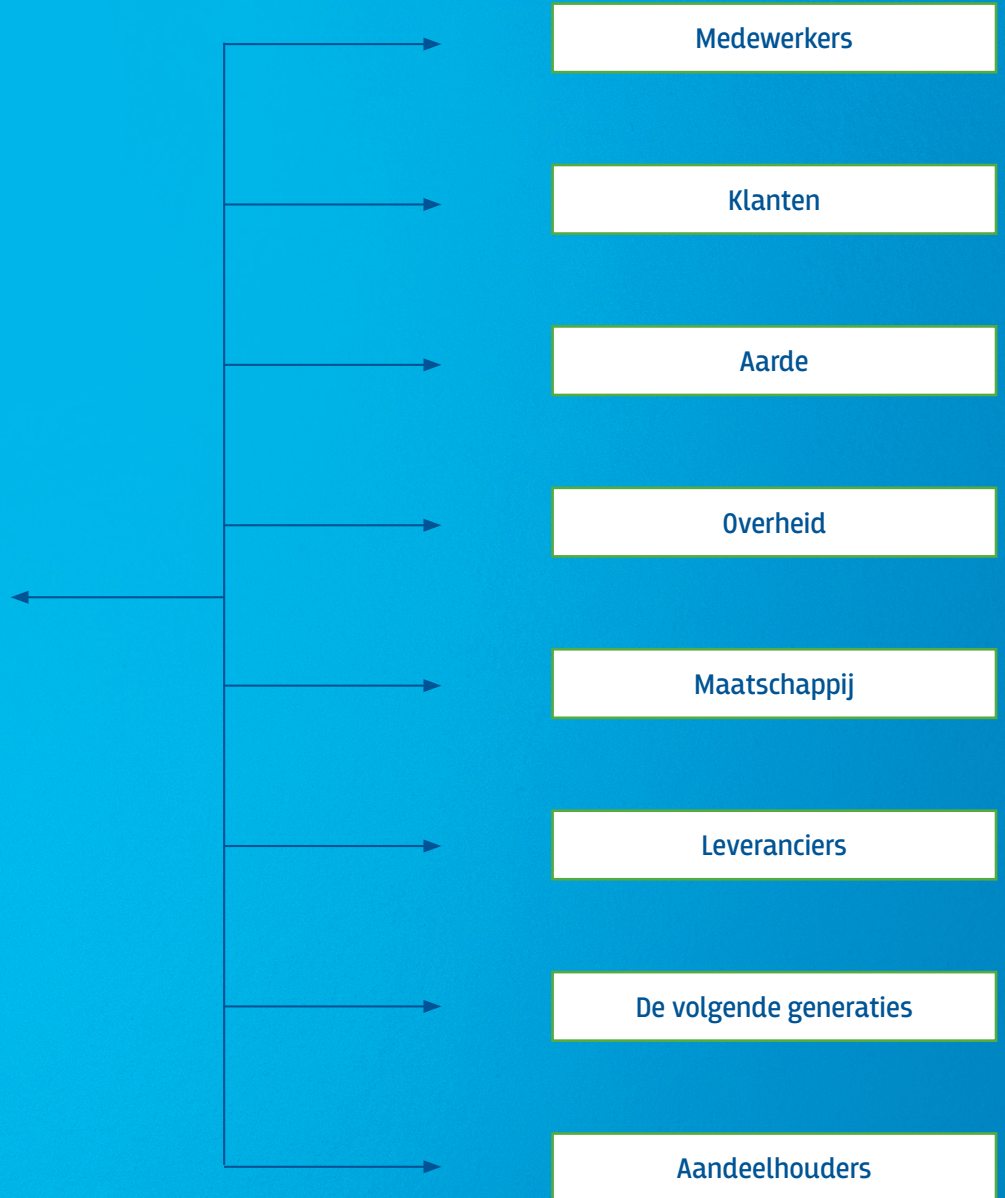
Waarom is het hebben, laden en praktiseren van kernwaarden zo belangrijk?

Kernwaarden geven uiting aan wie wij (willen) zijn en gaan over ons gedrag. Onze kernwaarden geven richting aan ons gedrag en daarmee aan onze onderlinge binding als Breman medewerkers en hoe wij met elkaar en anderen omgaan. Onze kernwaarden zijn een blijvende bron van inspiratie voor onze medewerkers die zich op basis hiervan onderling met elkaar verbonden voelen. Dit zijn wij en hier staan wij voor.

Daarnaast geven onze kernwaarden sturing aan Breman als organisatie. Onze kernwaarden bieden kaders bij de keuzes en in het nemen van beslissingen. Medewerkers en andere betrokkenen zullen onze beslissingen vergelijken met onze kernwaarden. Iedere keuze, handeling en gedragssuiting moet passen bij de kernwaarden.



Belanghebbenden



Onze vier kernwaarden:

Dienend leiderschap

Bij Breman zijn leidinggevendenden dienende leiders. Dienend leiderschap is een model van leiderschap waarin dienstbaarheid aan medewerkers, en de gemeenschap centraal staan. Dienend leiderschap is niet gebaseerd op machtspositie en status, maar op bewustwording, expertise, zingeving, bijdrage, ontwikkeling en groei van medewerkers en stimuleert het onderlinge saamhorigheidsgevoel: Wij zijn Breman. Een dienende leider doet wat nodig is in het belang van het bedrijf en de persoon en alle andere belanghebbenden. Zijn handelingen zijn niet 'ego-gedreven' maar dienen de hele groep.

Rentmeesterschap

Bij Breman is de bedrijfsvoering gebaseerd op rentmeesterschap. Dit betekent dat Breman er naar streeft om het eigen vermogen in stand te houden en maatschappelijk verantwoord te ondernemen vanuit de opbrengsten van dat vermogen. Het vermogen dient op verantwoorde wijze beheerd te worden om lange termijn continuïteit en werkgelegenheid te waarborgen. Daartoe is er transparantie omtrent de bedrijfsvoering en de geldstromen binnen het bedrijf. Daarnaast betekent rentmeesterschap dat wij die omstandigheden creëren waarin medewerkers het beste kunnen (samen)werken en omzien naar elkaar. Tenslotte betekent rentmeesterschap voor ons dat wij duurzaam ondernemen, staan voor een schoon milieu en leefomgeving en hier onze bijdrage aan willen leveren. Ook gaat het om het creëren van veiligheid, zowel mentaal en fysiek, voor medewerkers en klanten, maar ook digitaal.

Gedeelde verantwoordelijkheid door medezeggenschap

Medewerkers worden betrokken bij het nemen van (belangrijke) bedrijfsbeslissingen, zowel binnen de vestigingen, als op groepsniveau. De medezeggenschap op bedrijfsniveau wordt vormgegeven door toepassing van de Wet op de Ondernemingsraden. De medezeggenschap op groepsniveau wordt vormgegeven via een aparte vennootschap: Breman Structuur BV. Medewerkers hebben indirect invloed via Structuur BV, doordat iedere medewerker lid is van de Vereniging Werknemersbelangen Breman en deze een bestuur kiest, dat op haar beurt een vertegenwoordiger kiest die zitting neemt in Structuur BV en meestemt over belangrijke besluitvorming. Zo hebben aandeelhouders en medewerkers ieder de helft van de zeggenschap over de Groep en worden eigenaren en medewerkers in besluitvorming als gelijken behandeld. Medewerkers delen dan ook voor de helft in de winst.

Loyaal ondernemerschap

Loyaliteit en samenwerking in de geest van het concern zijn kenmerken van ons ondernemerschap. Een Breman kent de klant en weet steeds opnieuw de dienstverlening daarop aan te passen. Een Breman neemt eigenaarschap en legt verantwoording af. De resultaten, ook financieel, zijn daar vruchten van.

De Breman vestigingen zijn regionale ondernemingen die binnen hun marktsegment en marktgebied ondernemingsvrijheid binnen de groepsbeleidskaders krijgen. Vestigingen handelen in de geest van wat het beste is voor de groep, en binnen de beleidskaders van het concern.



Gedrag

Hoe ziet het er in de praktijk uit wanneer je deze kernwaarden naleeft?:

Dienend leiderschap

Een Breman:

- Haalt het beste in mensen naar boven en motiveert
- Luistert echt en geeft oprechte aandacht
- Geeft richting en gezamenlijk perspectief

Rentmeesterschap

Een Breman:

- Is gericht op de lange termijn en gaat zorgvuldig om met mens, milieu en materialen
- Gebruikt zijn talenten
- Geeft vertrouwen en neemt verantwoordelijkheid

Loyaal ondernemerschap

Een Breman:

- Kent zijn klant en weet steeds opnieuw de dienstverlening daarop aan te passen
- Neemt eigenaarschap en legt verantwoording af
- Werkt samen in de geest van het concern

Gedeelde verantwoordelijkheid door medezeggenschap

Een Breman:

- Spreekt zich uit en doet mee
- Is open, transparant en behandelt iedereen gelijkwaardig
- Voert besluiten bevlogen uit

Principes

Naast de kernwaarden zijn negen principes geformuleerd, die kleur geven aan de uitwerking in de dagelijkse praktijk. Dit zijn: sociaal, vertrouwen, gelijkwaardigheid, vrijheid, veiligheid, harmonie, verantwoordelijkheid, samenwerken, plezier.

Zie <https://bremanapp.nl/page/60e44cf52548b164a80c31eb>



In de Breman Bedrijfscode komen de volgende onderwerpen aan de orde:

- Deel 1. We houden ons aan wet- regelgeving, intern beleid en procedures
- Deel 2. We handelen eerlijk en verantwoord
- Deel 3. We werken met respect voor elkaar
- Deel 4. We gaan zorgvuldig om met bedrijfsmiddelen en informatie
- Deel 5. Naleving van de Bedrijfscode

Deel 1. We leven wet- en regelgeving, intern beleid en procedures na

1.1 Wet- en regelgeving, intern beleid en procedures

Breman is een vertrouwde en betrouwbare deelnemer aan het maatschappelijk verkeer. Medewerkers houden zich daarom altijd aan de geldende wet- en regelgeving en intern beleid, waaronder de van toepassing zijnde wetgeving, statuten (bij statutaire directies), cao), vastgesteld (concern)beleid, aanvullende arbeidsvoorwaarden, interne procedures en (werk)instructies.

1.2 Veilig en gezond werken

Iedereen veilig. Bij Breman werken we samen aan het versterken van onze veiligheidscultuur waarin veiligheid zichtbaar, merkbaar en voelbaar aanwezig is.

Met veiligheid bedoelen we:

- Onze sociale veiligheid. Dit kenmerkt onze werksfeer, onze veiligheidscultuur en hoe wij omgaan met onze klanten.
- Een veilige werkomgeving. Door risico beperkende maatregelen in onze werkvoorbereiding en planning en bij de keuze van onze middelen en werkmethoden.
- Veiligheid voor onze klanten. Dit vertaalt zich in de technische kwaliteit van onze installaties, zowel in de realisatie- als ook in de onderhoudsfase.

Breman creëert voor haar medewerkers, onderaannemers en inleenpersoneel veilige en gezonde werkomstandigheden. De Breman vestigingen hebben daartoe de arbeidsomstandighedenwetgeving, het Breman Veiligheidsbeleid en het Breman Arbobeleid geïmplementeerd. Onder andere doordat de nodige (vakmanschaps)certificeringen worden onderhouden, en veiligheidsmedewerkers zijn aangesteld.

Veilig handelen en bewustzijn van risico's, o.a. door opleiding en training, wordt continu bevorderd. Want: We werken veilig of we werken niet.

1.3 Marktwerving en mededinging

Breman gelooft in een vrije en open concurrentie op de markt. Het is beter voor iedereen als elk bedrijf openlijk kan werken, zonder illegale afspraken of oneerlijke beperkingen te kennen. Wij geloven dat elk bedrijf in staat is om met ons te kunnen ondernemen en concurreren naar wens, zolang dit conform wet- en regelgeving plaatsvindt. We willen niet betrokken zijn bij:

- het kunstmatig vaststellen van prijzen, hoog of laag.
- het delen van vertrouwelijke informatie die een ander bedrijf geeft, een oneerlijk voordeel geeft of bij een andere oneerlijke of restrictieve zakelijke praktijk.
- kartelvorming.
- misbruik maken van een economische machtspositie.

Inbreuken op mededingingswetten overtreden niet alleen onze eigen gedragscode, ze kunnen ook leiden tot grote financiële sancties, kosten (juridisch en boetes) en zelfs veroordelingen en/of gevangenisstraffen voor de betrokkenen. Iedere medewerker die commerciële contracten binnen Breman afsluit, heeft de training Marktwerving en Mededinging gevolgd en houdt zich aan het binnen Breman geldende beleid. Zie hiervoor

<https://bremanapp.nl/page/60a22f963ebaf618569a9a83>





1.4 Onderzoek door overheidsinstanties

Medewerkers verlenen volledige medewerking aan onderzoeken door overheidsinstanties, waaronder de Autoriteit Consument & Markt (ACM), de Fiscale Inlichtingen- en Opsporingsdienst (FIOD) en de Autoriteit Persoonsgegevens (AP). Medewerkers mogen dergelijke onderzoeken niet tegenwerken, belemmeren of op oneigenlijke wijze beïnvloeden. Bij een onderzoek door een overheidsinstantie informeren medewerkers daarover direct de Groepsdirectie.

<https://bremanapp.nl/page/60df0ae9469ccd2add407051>

1.5 Anti-corruptie, verboden transacties, fraude

Breman streeft ernaar om op een eerlijke en integere manier te werken, met inachtneming en naleving van wet- en regelgeving. Dat impliceert ook dat Breman alle wet- en regelgeving naleeft die ongepaste betalingen of het stimuleren hiervan verbieden. Het is voor alle medewerkers verboden om:

- steekpenningen te betalen, aan te nemen, aan te bieden, te vragen of voor te stellen of deze verhandelingen goed te keuren met het doel om een beslissing te beïnvloeden, ongeacht of het resultaat hetzelfde zou zijn geweest zonder de omkoping.
- mee te werken aan betalingen waarvan bekend is of redelijkerwijs vermoed wordt dat deze zijn verkregen door omkoping of corruptie.
- een andere partij te gebruiken voor het uitvoeren van de bovengenoemde activiteiten.
- leveranciers te gebruiken die geen strikte normen hanteren met betrekking tot omkoping en corruptie.
- mee te werken aan witwaspraktijken.
- mee te werken aan terrorismefinanciering.
- politieke donaties te doen aan een kandidaat voor een overheidsfunctie, een gekozen functionaris, een politieke partij of een politiek actiecomité namens Breman.
- mee te werken aan belastingontduiking.
- mee te werken aan illegale producten of handelwijzen.
- mee te werken aan fraude, bedrog of misleidend gedrag. Medewerkers zijn verplicht om fraude te voorkomen en eventuele (dreiging van) fraude, bedrog en of misleiding of vermoedens daarvan direct te melden via hun leidinggevende of de Meldregeling Tegen gaan ongewenst gedrag.

1.6 Regeling Tegen gaan ongewenst gedrag

Medewerkers die melding willen maken van een (mogelijke) overtreding van de code wordt geacht dit te melden via de Meldregeling Tegen gaan ongewenst gedrag. Alle Breman vestigingen hebben met instemming van hun medezeggenschapsorganen deze Meldregeling ingesteld, om onze integriteit, ons kwaliteitsbewustzijn en ethisch correct handelen te waarborgen. De regeling is te vinden op ons intranet (Plek app) en onze website en geldt zowel voor medewerkers van Breman, als voor klanten en derden. Een melder mag niet worden benadeeld als gevolg van het melden. Het belangrijkste is: Spreek je uit, wanneer je ongewenst gedrag signaleert of vermoedt.

Zie hiervoor: <https://bremanapp.nl/page/618397a586e74959240f4d70>





1.7 Administratie

Bremán heeft beleid voor de eigen administratieve huishouding. Dit beleid heeft vooral betrekking op de interne administratie van Bremán in relatie tot de verplichtingen naar klanten, leveranciers en andere belanghebbenden. Beknopt weergegeven gaat het om de volgende aandachtspunten:

- controle personeelsdeclaraties. Leidinggevenden controleren de bij hen ingediende declaraties van medewerkers op juistheid en rechtmatigheid. Bijzondere declaraties ten behoeve van een grotere groep mensen en/of substantiële bedragen dienen vooraf door de betreffende directeur te worden getoetst op noodzaak, redelijkheid en fiscale consequenties, met in het bijzonder de Werkkostenregeling. Door Bremán ter beschikking gestelde pinpas(sen), creditcards en andere betaalmiddelen worden uitsluitend gebruikt voor zakelijke doeleinden. Over deze uitgaven wordt verantwoording afgelegd conform de interne procedures. Personeelsdeclaraties worden niet gebruikt als verkapte representatievergoeding.
- bewuste omgang met fiscale toetsing. De fiscale aspecten van inkoopfacturen, personeelsdeclaraties en aankoop- en verkoopfacturen worden bewust in ogenschouw genomen. Foutief handelen brengt risico's voor Bremán met zich mee. Bij onbekendheid met de fiscale materie worden vooraf interne experts geconsulteerd.
- werken conform afgestemde procedures ter bevordering van een eenduidige administratie. Voor administratieve handelingen gelden specifieke Bremán procedures. Deze zijn opgenomen in diverse interne handboeken en procedures.
- tijdige afhandeling van disputen van debiteuren. Het is de verantwoordelijkheid van iedere medewerker met een openstaande debiteurenportefeuille om de toegewezen geregistreerde disputen tijdig naar behoren af te handelen.

1.8 Alcohol, drugs en (overmatig) medicijngebruik

Het gebruik van alcohol, drugs en (bepaalde) medicijnen kan afbreuk doen aan de veiligheid van de werkomgeving en de integere manier waarop we met elkaar willen omgaan. Overmatig gebruik van deze middelen kan tevens tot gezondheidsschade leiden, wat Bremán in het kader van goed werkgeverschap redelijkerwijs wil voorkomen. Om het draagvlak voor beleid betreffende alcohol, drugs en medicijnen te vergroten, neemt Bremán maatregelen, in aanvulling op de bepalingen hierover in de Algemene Arbeidsvoorwaarden, waaronder:

- er wordt vanuit Bremán slechts met mate alcoholhoudende drank verstrekt zowel binnen werktijd als aansluitend hierop, dan wel bij, door of vanwege Bremán georganiseerde activiteiten.
- wanneer Bremán er voor kiest om alcohol te schenken, bijvoorbeeld tijdens bedrijfsfeestjes, worden passende maatregelen getroffen om de ongewenste gevolgen van overmatig alcoholgebruik te beheersen en te beperken. Medewerkers worden geattendeerd en gestimuleerd op het aanwijzen van een chauffeur die geen alcohol drinkt en collega's veilig thuis kan brengen met de auto indien nodig.
- het (moreel) verplichten van medewerkers om 'mee te drinken' moet worden voorkomen.
- medewerkers nemen hierin hun eigen verantwoordelijkheid.
- leidinggevenden zullen dit beleid uitdragen en hierin een voorbeeldfunctie vervullen.
- in werkoverleggen of toolboxmeetings wordt gewezen op de ontoelaatbaarheid en risico's van alcohol-, drugs- of medicijngebruik op het werk.
- medicijngebruik dat leidt tot verminderd functioneren (zoals vermindering van reactievermogen) wordt gemeld bij de direct leidinggevende.



Deel 2. We handelen eerlijk en verantwoord

2.1 Integriteit

De kern van onze Bedrijfscode is dat alle medewerkers van Breman verantwoord handelen. Dit houdt het volgende in:

- medewerkers houden zich in houding en gedrag aan wet- en regelgeving.
- medewerkers laten fatsoenlijke omgangsvormen zien op basis van gangbare culturele waarden en normen en de specifieke Breman kernwaarden.
- medewerkers hebben en tonen respect voor anderen en gedragen zich geloofwaardig.
- medewerkers communiceren eerlijk, open en respectvol.
- medewerkers bevorderen het intern noodzakelijke informatieproces en/of verstrekken geen misleidende informatie, zijn hierover benaderbaar en aanspreekbaar.
- medewerkers brengen geen collega's, klanten en andere betrokkenen of de goede naam van het bedrijf in verlegenheid en/of diskrediet.
- medewerkers laten zich niet verleiden tot het overschrijden van grenzen en beloven daarbij niet meer dan wij kunnen waarmaken.
- medewerkers nemen verantwoordelijkheid voor hun acties.
- medewerkers zijn zakelijk en professioneel en laten hun oordeel niet beïnvloeden door sentiment of eigen belang.
- medewerkers hebben de moed om een standpunt in te nemen bij wanpraktijken en/of als veiligheid in de meest ruime zin van het woord in het geding is.
- medewerkers helpen elkaar en vormen een team. Medewerkers laten zich daartoe helpen en instrueren door vakbekwame professionals.

Verantwoord handelen betekent óók, dat je vragen hierover of lastige situaties niet alleen hoeft op te lossen. Bespreek ze in je team of met iemand anders die je vertrouwt. Spreek je uit!



2.2 Veilige werkomgeving, geen represailles

Breman respecteert medewerkers die zich zorgen maken over onbehoorlijk gedrag en een incorrecte naleving van de code. Er worden geen maatregelen genomen tegen medewerkers die te goeder trouw melding maken van een mogelijke schending van de code of andere interne misstanden. Zo kan en zal iedere medewerker binnen zijn invloedssfeer bijdragen aan een veilige werkomgeving, waarbinnen medewerkers zich onbelemmerd voelen zaken van welke aard dan ook aan de orde te stellen.

2.3 Omgaan met relaties

De relaties die Breman medewerkers opbouwen met alle leveranciers, aannemers en contractpartijen zijn afhankelijk van integriteit en wederzijds vertrouwen. Wij selecteren leveranciers, aannemers en contractpartners op basis van kwaliteit, prijs en dienstverlening. Inkoopbesluiten moeten gebaseerd zijn op zakelijke gronden, niet op basis van persoonlijke interesse of belangen.

Voordat een Breman medewerker voor zichzelf een zakelijke relatie aangaat of transacties sluit met een Breman bedrijf of zakelijke relatie, dient diegene na te gaan of de zakelijke relatie/transactie is toegestaan. De zakelijke relatie/transactie wordt gemeld bij de eigen leidinggevende. Ten aanzien van het aankopen van materialen geldt wat in de Aanvullende Arbeidsvoorwaardenregeling en de Werkkostenregeling is bepaald.



2.4 Belangenverstrengeling

In het omgaan met klanten, leveranciers en alle andere (commerciële) relaties die medewerkers van Breman aangaan, dient de schijn van belangenverstrengeling te worden tegengegaan. Belangenverstrengeling tast per definitie de objectieve oordeelsvorming aan.

Medewerkers zijn binnen Breman verplicht een (potentieel) belangenconflict, of een handeling dan wel activiteit waarvan kan worden vermoed dat dit als potentieel belangenconflict wordt gezien, zakelijk of persoonlijk, te melden bij de vestigingsdirecteur. Als dit de vestigingsdirecteur zelf betreft, meldt deze dit bij de Groepsdirectie. Verder wordt van iedere Breman medewerker verwacht dat (vermoedelijk) ongebruikelijke transacties worden gemeld, via de Meldregeling Tegengaan ongewenst gedrag of rechtstreeks aan de Groepsdirectie.

Het is voor medewerkers niet toegestaan om van andere medewerkers, afnemers, leveranciers of derden, direct, of indirect, provisie, geschenken (materieel en immaterieel), diensten, geldbedragen en voordelen om niet, in welke vorm dan ook, aan te nemen of te bedingen, behalve wanneer de vestigingsdirecteur daarvoor schriftelijk toestemming heeft gegeven. Het is de medewerker van Breman niet toegestaan zelf persoonlijk transacties met leveranciers van Breman aan te gaan, waarbij andere voorwaarden gehanteerd worden dan deze leverancier bij reguliere klanten hanteert. Elke privéhandeling, waaronder het opvragen van een offerte, met een leverancier van Breman dient te worden gemeld bij de vestigingsdirectie. Directeuren melden dit bij de Groepsdirectie.

Iedere medewerker onthoudt zich van bevoordeling van medewerkers of derden. Bij overtreding van dit verbod kan de directie de arbeidsovereenkomst wegens dringende reden, zoals bedoeld in het Burgerlijk Wetboek, per direct doen eindigen.

De medewerker zal, tijdens het dienstverband met Breman, voor geen andere opdrachtgever werkzaam zijn, direct, noch indirect, en onthoudt zich van het doen van zaken voor eigen rekening, behalve na schriftelijke toestemming van de directie. Bij overtreding van dit verbod kan de directie de arbeidsovereenkomst wegens dringende reden, zoals bedoeld in het Burgerlijk Wetboek, per direct doen eindigen.

Bij Breman kunnen familieleden van een leidinggevende in de eerste, tweede en derde graad alleen aangenomen of bevorderd worden of een salarisverhoging ontvangen met schriftelijke toestemming van de Groepsdirectie. Directeuren hebben de plicht hiervoor toestemming te vragen aan de Groepsdirectie. Deze verplichting geldt ook voor het aannemen en bevorderen van personen uit de eigen vriendenkring en relaties.

2.5 Sponsoring, goede doelen

Breman sponsort maatschappelijke activiteiten en ondersteunt goede doelen. Met name regionale activiteiten, dicht bij de lokale gemeenschap van waaruit onze medewerkers komen, hebben onze aandacht. En als uitgangspunt gaan we natuurlijk uit van de basis: Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen.

De sponsoring moet verbonden zijn aan (één van) de drie sponsorgebieden waarop Breman zich richt: sport, lokale gemeenschap en goede doelen.

- sponsoring moet in lijn zijn met de kernwaarden van Breman.
- er dient duidelijk contractueel te worden vastgelegd wat de te leveren prestatie is van beide partijen.



- Breman sponsort geen (externe) individuen, maar uitsluitend organisaties, sportclubs/teams of evenementen.
- Breman sponsort geen individuele studenten of studentenfeesten.
- Breman sponsort geen sporten of activiteiten met een hoog risicogehalte.
- Breman sponsort geen organisaties of evenementen die op welke wijze dan ook een relatie hebben met de thema's alcohol of drugs.
- Breman sponsort geen organisaties die op enige wijze discrimineren op grond van geloofs-overtuiging, sekse of politieke overtuiging.
- Breman sponsort geen politiek geëngageerde evenementen of organisaties.
- Breman sponsort niet teneinde opdrachten te verkrijgen of anderszins commercieel gewin te waarborgen.
- sponsoring op bedrijfsniveau met een totale waarde van boven de € 5.000,- per kalenderjaar heeft toestemming nodig van de Groepsdirectie. Gezamenlijke sponsoring op divisieniveau en/of concernniveau behoeft toestemming van de Groepsdirectie.
- alle uitingen van sponsoring verlopen uitsluitend via de afdeling Marketing & Communicatie bij Breman Centrale Diensten BV i.v.m. het bewaken van de huisstijl.

2.6 Geschenkenregeling

In het belang van zowel Breman als haar medewerkers gelden, met betrekking tot het aanvaarden en verstrekken van geschenken en gunsten, de volgende gedragsregels:

- het is toegestaan ter bevordering van een arbeidsrelatie geschenken en gunsten te aanvaarden en te verstrekken zolang de integriteit niet in het geding komt en objectiviteit behouden blijft.
- ten aanzien van het wel of niet aanvaarden of verstrekken van geschenken of gunsten wordt een bovengrens gehanteerd van € 136,- per persoon per kalenderjaar. Indien de waarde in het economisch verkeer hoger is dan € 136,- per kalenderjaar moet toestemming worden gevraagd aan de leidinggevende, die desgewenst afstemt met de directie. Het verdient aanbeveling de relatie te informeren dat fiscale eindheffing hierover wordt toegepast.
- er mag geen sprake zijn van verplichtingen of wederkerigheid.
- in alle gevallen gelden als uitgangspunten: open communicatie tussen medewerker en leidinggevende, terughoudendheid in het aanvaarden van geschenken en gunsten, transparantie en openbaarheid in de communicatie erover, eigen verantwoordelijkheid ten aanzien van de beoordeling van wat geboden of verstrekt wordt en collectieve verantwoordelijkheid van het management om te attenderen op afwijkend gedrag en te reageren op vragen van de medewerker.
- de frequentie waarmee van dezelfde relatie een gunst of geschenk mag worden ontvangen is maximaal 2 keer per jaar.
- in de situatie waarin een leverancier betrokken is bij een offerteronde, mag op geen enkele wijze aanvaarding plaatsvinden van geschenken en/of gunsten. Hetzelfde geldt voor het verstrekken van geschenken en/of gunsten aan potentiële opdrachtgevers tijdens een offerteronde.
- bedrijfs- of persoonlijke lidmaatschappen van bijvoorbeeld een golfclub, het huren van een businessunit of stoelen bij een sportvereniging e.d. vinden uitsluitend plaats om relatiemanagement vorm te geven. Het gebruik hiervan is uitsluitend in het kader van het bedrijfsbelang en niet bedoeld voor privégebruik. Wanneer er sprake is van gebruik met een privé karakter, dan wordt het gebruik tegen de waarde in het economisch verkeer door de gebruiker(s) betaald. Privégebruik ontstaat zodra een niet werknemer of mensen die geen (potentiële) klant of leverancier zijn, uitgenodigd worden, bijvoorbeeld als de uitno-

diging plaatsvindt en geaccepteerd wordt in de familie-/vriendensfeer. Abonnementen, huren van stoelen en dergelijke andere verplichtingen boven de € 5.000,- per kalenderjaar worden gemeld bij de Groepsdirectie

2.7 Reizen en evenementen

Ten aanzien van het aanvaarden van (meerdaagse, binnenlandse en buitenlandse) reizen door bijvoorbeeld klanten of leveranciers geldt dat in overleg met de Groepsdirectie voor desbetreffende medewerker uitzonderingen kunnen worden gemaakt op de geschenkenregeling, indien de reis plaatsvindt in het kader van bedrijfsmatige relatiemarketing en een relevant aandeel van de activiteiten een zakelijk karakter heeft. Voor al deze reizen geldt dat de vestigingsdirecteur verplicht is om het aanbod bij de Groepsdirectie te melden voordat de reis heeft aangevangen en/of is aanvaard. De medewerker heeft een meldplicht bij het ontvangen van de uitnodiging én (nogmaals) bij de aanvaarding van de uitnodiging, waarbij de desbetreffende verantwoordelijke directeur goedkeuring dient te verlenen.

We onthouden ons van het aanbieden van reizen aan relaties en klanten. Breman medewerkers kunnen relaties uitnodigen voor activiteiten in het kader van relatiemanagement, maar blijven daartoe binnen de gangbare normen en (fiscale) regelgeving. Bijvoorbeeld het gezamenlijk golfen, dineren of het bezoeken van een sportwedstrijd. Breman medewerkers brengen derden niet in verlegenheid met uitnodigingen voor (meerdaagse, binnenlandse en buitenlandse) reizen, evenementen of (buitenproportionele) relatiegeschenken, of die buiten het beleid van de onderneming vallen waartoe de uitgenodigde werkt. Tevens is er geen sprake van het scheppen van verplichtingen of wederkerigheid.

2.8 Nevenfuncties

Voor betaalde of onbetaalde nevenfuncties van een medewerker is schriftelijke goedkeuring van de directie nodig, wanneer de uitoefening van de nevenfunctie beslag legt op de arbeidstijd van de medewerker of niet verenigbaar is met diens functie. Om te kunnen beoordelen of de eventuele nevenfunctie verenigbaar is met de functie, meldt de medewerker nevenfuncties schriftelijk aan de directie. Nevenfuncties van directeuren worden voorgelegd aan de Groepsdirectie. Een verleende schriftelijke toestemming kan worden ingetrokken op billijke en redelijke gronden. Onder nevenfuncties wordt onder andere verstaan:

- zaken doen voor eigen rekening.
- arbeid in loondienst voor derden verrichten.
- bezoldigde opdracht uitvoeren voor een opdrachtgever voor eigen rekening en risico.
- risicodragende (maatschappelijke) functies, zoals politieke activiteiten.
- de functie die de medewerker uitvoert bij Breman aanwenden ter verwerving van een nevenfunctie en hierbij persoonlijk gewin bewerkstelligen en/of het verband te leggen tussen Breman en de (aanvaarding) van de nevenfunctie en voordeel bij externe organisaties te creëren.

Voorgaande is geen limitatieve opsomming, ook andere – al dan niet maatschappelijke – activiteiten kunnen eveneens leiden tot conflicterende posities en/of kunnen risico's met zich meebrengen voor het onafhankelijk, professioneel en integer handelen. Omdat het moeilijk is een duidelijke scheidslijn te trekken tussen nevenfuncties die wel of geen risico's met zich mee zouden kunnen brengen, vraagt Breman een opgave van alle nevenfuncties.





Deel 3. We werken met respect voor elkaar

3.1 Omgaan met elkaar en wederzijds respect

Medewerkers werken onderling op een eerlijke manier samen aan het realiseren van doelstellingen. Van medewerkers wordt verwacht dat zij elkaar met wederzijds respect behandelen en dat zij zich onthouden van onbehoorlijk gedrag jegens elkaar en anderen.

Leidinggevend zijn verantwoordelijk voor en houden het welzijn van medewerkers in de gaten. Daarbij geldt voor alle medewerkers:

- discrimineer niemand op basis van afkomst, geslacht, leeftijd, religie, handicap, seksuele voorkeur, cultuur of overtuigingen.
- streef naar de hoogste norm van gelijke behandeling, in recruitment, promoties, salaristoekenning, ontwikkelmogelijkheden, etc.
- vermijd onderling gebrek aan respect, angst voor vergelding, geestelijke of fysieke intimidatie, mishandeling of aanstootgevend gedrag (seksueel gerelateerd of niet), gebrek aan eerlijke behandeling en het in gevaar brengen van een mentorrol naar medewerkers. Beschuldigende klachten of signalen op dit vlak neemt Beman uiterst serieus, worden binnen Beman niet getolereerd en zijn sanctiewaardig.
- wees gecommitteerd aan het naleven van alle wet- en regelgeving specifiek aan gelijke behandeling.
- vermijd iedere activiteit die illegaal en onfatsoenlijk is of als je daarover twijfelt.
- vermijd escalatie van vaktechnische verschillen van inzicht, gebrek aan professioneel gedrag of wangedrag.
- ga op een constructieve en beschaafde manier om met conflicten en confrontaties.

3.2 Omgaan met eigen vakmanschap

Medewerkers beschikken over een adequate deskundigheid en competenties bij de uitvoering van hun werkzaamheden en verrichten deze werkzaamheden met de nodige zorgvuldigheid en verantwoordelijkheid. Daarom houden zij hun vakkenis, vakbekwaamheid en (samenwerkings) vaardigheden op een zodanig niveau, dat klanten kunnen rekenen op een deskundige, professionele dienstverlening op basis van recente ontwikkelingen op het gebied van praktijk- uitoefening, wetgeving en stand van de techniek. Directies investeren voortdurend in hun eigen persoonlijke opleiding en ontwikkeling van de medewerkers. Medewerkers nemen hun eigen verantwoordelijkheid als het gaat om het op voldoende niveau houden van hun deskundigheid en vakmanschap.

3.3 Omgaan met eigendommen van Beman

Het gebruik van Beman-bezittingen voor individueel profijt of voor illegaal, ongeoorloofd persoonlijk of onethisch gebruik is niet toegestaan. Onze informatie(technologie), intellectueel eigendom (waaronder: auteursrechten, patenten en handelsmerken), faciliteiten, software en geld mogen alleen voor zakelijke doeleinden worden gebruikt. Andere bezittingen, zoals printers, kopieerapparaten, apparatuur, machines en gereedschap, mogen voor kleine en incidentele persoonlijke doeleinden worden gebruikt, met de voorwaarde dat dergelijk gebruik tot een minimum wordt beperkt. Dit gebruik mag niet tot hoge kosten leiden,



het mag de werkzaamheden niet verstoren en er mogen geen wetten noch organisatie- beleid worden overtreden.

Het gebruik van Breman-bezittingen voor persoonlijke en politieke doeleinden is verboden. Het wagenparkbeleid regelt verantwoord omgaan met de ter beschikking gestelde bussen en personenauto's, brandstofpasjes, et cetera, zoals deze is in te zien op het Breman intranet. Zie hiervoor <https://bremanapp.nl/page/60c06acb9ffb0e38e917c856>.



3.4 Omgaan met bedrijfsinformatie

De medewerker zal zowel tijdens als na afloop van de arbeidsovereenkomst strikte geheimhouding betrachten omtrent alles wat hij bij de uitoefening van zijn functie te weten komt over de zaken en belangen van Breman.

Deze geheimhoudingsverplichting omvat eveneens alle gegevens van medewerkers en andere relaties, waarvan de medewerker, uit hoofde van zijn functie, kennis neemt.

3.5 Omgaan met ex-collega's: anti-ronsel

Het is de medewerker niet toegestaan om, na beëindiging van zijn arbeidsovereenkomst met Breman, direct dan wel indirect, of op welke wijze dan ook, medewerkers van het Breman bedrijf, dan wel van de aan het bedrijf gelieerde ondernemingen, te benaderen om hen ertoe te bewegen de arbeidsovereenkomst met het Breman bedrijf, dan wel met aan het Breman bedrijf gelieerde onderneming te beëindigen, gedurende een periode van één jaar na beëindiging van de tussen Breman en de medewerker bestaande arbeidsovereenkomst. Het is de medewerker evenmin toegestaan om bedoelde medewerkers direct of indirect, of op welke wijze dan ook, in dienst te nemen, in elk geval te doen nemen, dan wel anderszins voor zich werkzaamheden te laten verrichten, en wel gedurende een periode van één jaar na de beëindiging van de tussen het Breman bedrijf en medewerker bestaande arbeidsovereenkomst.

Deel 4. We gaan zorgvuldig om met bedrijfsmiddelen en informatie

4.1 Vertrouwelijkheid en eigendom van informatie en systemen

Computer hardware, software, data en faciliteiten zijn waardevolle bronnen die beschermd moeten worden tegen mogelijke vernietiging, diefstal of misbruik. Het is de verantwoordelijkheid van alle medewerkers om onbevoegde toegang te voorkomen. Materialen met auteursrecht, zoals boeken, software en tijdschriften, worden niet gereproduceerd, gedistribueerd of aangepast, zonder toestemming van de eigenaar van de auteursrechten of een daartoe gemachtigd persoon. Software die gebruikt wordt in het kader van het werk moet correcte licenties hebben en wordt alleen gebruikt conform die licentie(s).

Het zorgvuldig omgaan met vertrouwelijke en gevoelige informatie is van groot belang voor Breman. Voorbeelden zijn onder meer bedrijfsplannen, productspecificaties, technische details van methoden en processen, klantenlijsten, klanten en financiële informatie. Het kan Breman schaden indien dergelijke vertrouwelijke of gevoelige informatie wordt gedeeld met buitenstaanders en vertrouwelijke informatie mag nooit gebruikt worden voor eigen persoonlijk gewin. Werken bij Breman betekent dat medewerkers vertrouwen genieten dat gevoelige informatie met absolute vertrouwelijkheid wordt behandeld.



4.2 Privacy en bescherming persoonsgegevens, melden datalek

Breman streeft ernaar bij het delen en verwerken van data, o.a. via ICT-systemen, de vertrouwelijkheid, integriteit, beschikbaarheid en toegankelijkheid van deze bedrijfsinformatie te waarborgen. Daartoe heeft Breman een managementsysteem, bestaande uit beleid, procedures en processen, ingericht. Daarnaast heeft Breman een procedure paraat bij het ontdekken van datalekken waarbij van iedere medewerker wordt verwacht conform te handelen. Tevens heeft Breman een privacy security verzekering afgesloten.

Medewerkers van Breman verwerken persoonsgegevens (van medewerkers, klanten, leveranciers en alle overige derden) zodanig dat tegemoet gekomen wordt aan de privacy-eisen vanuit de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG). Breman leeft hierbij de principes 'privacy by design' en 'privacy by default' na. De verplichting tot privacy by design houdt in dat medewerkers er al bij het ontwerpen van producten en diensten voor moeten zorgen dat persoonsgegevens worden beschermd. De verplichting tot privacy by default houdt in dat Breman technische en organisatorische maatregelen neemt om ervoor te zorgen dat medewerkers, als standaard, alleen persoonsgegevens verwerken die noodzakelijk zijn voor het specifieke doel dat bereikt moet worden. Het Privacybeleid geeft hier nader invulling aan. Indien nodig wordt een Privacy Impact Analyse uitgevoerd. Ook heeft Breman een Privacy & Security Board ingesteld om privacy en bescherming persoonsgegevens binnen Breman te monitoren en security van systemen te waarborgen. Medewerkers zijn verplicht (eventuele) datalekken direct te melden bij hun leidinggevende en via mailadres ictsupport@breman.nl. Zie ook <https://bremanapp.nl/page/601abc3dfbb3eb2ff5128731>



4.3 Correcte vastlegging, omgaan met documenten

Medewerkers gaan alleen overeenkomsten aan met derden die de vennootschap binden als zij daartoe bevoegd zijn. Transacties worden vastgelegd in overeenkomsten, correct, zorgvuldig en naar waarheid vastgelegd en zijn traceerbaar. Documenten worden volledig en actueel vastgelegd. Medewerkers dienen ervoor zorg te dragen dat alle documenten en verslagen worden opgeslagen, overlegd en/of vernietigd worden in overeenstemming met het daarvoor geldende interne beleid en geldende wetgeving. Medewerkers zullen geen enkel document wijzigen of vernietigen om aan de integriteit of beschikbaarheid ervan afbreuk te doen.

4.4 Omgaan met de pers en (social) media

Iedere medewerker binnen Breman houdt zich aan het social mediabeleid zoals dat geformuleerd en beschikbaar is op het intranet van Breman. Zie hiervoor <https://bremanapp.nl/page/60df0ae9469ccd2add407051>

Het is medewerkers/directie niet toegestaan uit hoofde van hun functie als woordvoerder richting pers en media op te treden, tenzij als zodanig door de Groepsdirectie is besloten. Verzoeken van pers en media, bijvoorbeeld voor interviews of andere uitingen met al dan geen commerciële doeleinden, dienen altijd via de afdeling Marketing & Communicatie te verlopen, i.v.m. reputatiemanagement.

Wij zien alle medewerkers van Breman als ambassadeurs van Breman. Onze medewerkers hebben invloed op de manier waarop onze omgeving en belanghebbenden ons zien. Bij het uiten van persoonlijke meningen over (het dienstverband bij of de activiteiten van) Breman wordt altijd het belang en de reputatie van Breman in acht genomen.

Deel 5. Naleving van de bedrijfscode

5.1 Toezicht op naleving

Alle medewerkers van Breman worden geacht deze code te respecteren en na te leven. Medewerkers met een directie/leidinggevende functie hebben extra verantwoordelijkheden. Naast de plicht om de code te volgen en actief uit te dragen naar andere medewerkers en derden, rust op hen de plicht om het goede voorbeeld te geven. De organisatieleiding ziet toe op naleving van de code. De Raad van Commissarissen ziet toe op het handelen van de Groepsdirectie.

5.2 Reikwijdte van de code

Deze code treedt in werking per 1 juli 2024 en vervangt daarmee versie 1.04 uit 2018. De Groepsdirectie behoudt zich het recht voor deze regeling te allen tijde te wijzigen of in te trekken. De code geldt voor alle medewerkers in dienst van de Breman vennootschappen en is onlosmakelijk verbonden met de arbeidsovereenkomst.

5.3 Sancties

Bij handelen in strijd met deze gedragsregels, het bedrijfsbelang of de algemeen geldende normen en waarden kunnen, afhankelijk van de aard en de ernst van de overtreding, maatregelen worden getroffen. Hierbij gaat het om disciplinaire en/of arbeidsrechtelijke maatregelen, zoals berisping, overplaatsing, schorsing of het (per direct) beëindigen van de arbeidsovereenkomst en/of aangifte van een onrechtmatige daad en/of verhaal van schade.

5.4 Vragen over de Bedrijfscode en de toepassing daarvan

Voor vragen omtrent de Bedrijfscode en de toepassing daarvan of indien andere regels onduidelijk zijn of indien er afstemming dient plaats te vinden over gedrag in een bepaalde situatie, kan je een mail sturen naar bedrijfscode@breman.nl. Contactpersonen zijn de Groepsdirectie, de Bestuursadviseur en de directeur Human Relations van Breman.

5.5 Dynamisch document

Onze Bedrijfscode is een document dat periodiek wordt geëvalueerd op relevantie en toepasbaarheid en daar waar nodig herzien. Breman leidinggevendenden spannen zich in om deze code levendig te houden onder onze medewerkers in het licht van onze kernwaarden, onze maatschappelijke betrokkenheid en het volgen van ontwikkelingen op het gebied van wet- en regelgeving.





COLOFON

Bedrijfscode Breman Installatiegroep 2024
is een uitgave van de Breman Installatiegroep.

Juli 2024
Versie 2.01

**Ik wil verantwoord handelen.
Draagt mijn gedrag bij aan een beter woon- en
werkklimaat voor deze en volgende generaties?**



Breman Installatiegroep

Vanuit kennis en innovatie brengen we vakmensen bij elkaar om samen de energietransitie te versnellen. Voor een gezonde aarde en een gezond klimaat om in te wonen en werken.



Voor vragen over de Bedrijfscode



bedrijfscode@breman.nl
breman.nl/verantwoordhandelen



Breman Installatiegroep

De Blokmat 17, 8281 JH Genemuiden
Postbus 17, 8280 AA Genemuiden
T 038 – 385 59 33
E info@breman.nl
I breman.nl