



TBI Gedragscode



Inhoudsopgave

	hier gaan wij voor	4
1	Ons verhaal – de basis van ons handelen	6
2	Waarom deze gedragscode	8
3	Veiligheid en gezondheid	12
4	Zorgvuldig, integer en verantwoord handelen	14
5	Samen respectvol, rechtvaardig, inclusief en divers	16
6	Integer handelen naar opdrachtgevers en ketenpartners	18
7	Duurzaamheid	20
8	Digitale veiligheid	22
9	Gebruik en inzet communicatie	24
10	Bedrijfsmiddelen	26
11	AI (chatGPT, Copilot en andere digi-hulp)	28
12	Belangenverstrengeling	30
13	Administratie en rapportage	32
14	Geschenken en uitnodigingen	34
15	Omkoping en corruptie	36
16	Fraude	38
17	Naleving TBI Gedragscode	40
	Begrippenlijst	46

hier gaan wij voor

Voor elkaar, voor de wereld.

Om onze gezamenlijke missie voelbaar te maken openen we onze gedragscode met een brief aan onze Toekomstelingen: de generaties na ons, voor wie we bouwen, ontwikkelen en vernieuwen. Deze brief verwoordt onze belofte dat we niet afwachten, maar verantwoordelijkheid nemen voor wat we vandaag doen – en voor wat dat betekent morgen.

Het is precies waar deze gedragscode over gaat: handelen vanuit onze waarden, kiezen voor wat juist is, samenwerken met respect en met oog voor elkaar en de wereld. Met alles wat we in huis hebben.

In deze video zie je hoe de brief op weg gaat naar de toekomst.



Lieve kinderen van onze kinderen – en daar dan weer de kinderen van, TBlers en niet-TBlers, oftewel:

Lieve toekomstelingen,

We kennen jullie niet, maar we zijn toch verbonden. Dwars door de tijd heen delen we namelijk één planeet, één wereld, één 'wij'. Zo zien wij dat, bij TBI.

Wij schrijven jullie, omdat we hopen dat we erin geslaagd zijn om die gedeelde wereld een beetje netjes aan jullie over te dragen. Geen oververhitte, uitgeholde planeet met grote bergen viezigheid en ongelijkheid, maar een schone, groene en eerlijke planeet, met genoeg welzijn en schoonheid voor zo veel mogelijk mensen. Een wereld, waarin iedereen in harmonie kan leven, met elkaar én met de natuur. Een echte 'wij-wereld', waarin heus niet alles van goud hoeft te zijn, omdat er genoeg mogelijkheden zijn om je rijk en verbonden te voelen met wat er is, en wie er nog meer zijn. Dát is wat we onszelf – maar vooral jullie, Toekomstelingen – het allerliefste gunnen.

Met ons steward-ownership 'maatschappelijke missie voorop' en al onze projecten in Techniek, Bouw & Ontwikkeling en Infra, maken we elke dag een groot verschil. Dat verschil kan ons niet positief genoeg zijn. Omdat we onszelf en onze collega's die mooie wij-wereld gunnen. Omdat we graag willen dat jullie het TBI-stokje, en al die opgebouwde vakkennis, straks met veel enthousiasme van ons overnemen. En omdat we zien, dat het op veel vlakken vijf voor twaalf is, en de klok tikt door.

Het roer moet dus om. Radicaal. We beloven jullie, dat we daar héél hard voor gaan. We zijn op de goede weg, maar we zien ook: het moeilijkste komt nog. Pijnlijke discussies, grote dilemma's, maar ook nieuwe inzichten, baanbrekende tech-innovaties en inspirerende, ongewone samenwerkingen – het hoort er allemaal bij. We beloven daarom óók: we gaan niks uit de weg. We omarmen wat er komt en doen wat we kunnen. Met alle moed en kracht die daarvoor nodig is. Met elkaar. Voor die ene wereld, die wij delen. En die dus van ons allemaal is.

Met innige groet,

De vaklieden en ondernemers van TBI in het jaar 2025

An aerial photograph of a dense forest. The trees are mostly green, but there are several large, irregular patches of yellow and orange, suggesting autumn foliage or a specific tree species. The overall tone is dark and moody.

Hoofdstuk 1

Ons verhaal: de basis van ons handelen

Wie bij TBI werkt, werkt aan iets groters

Wij zijn TBI: een collectief van zelfstandige ondernemingen in techniek, bouw & ontwikkeling en infra. Met meer dan twintig ondernemingen, duizenden vakmensen en één gedeeld kompas. Wat ons verbindt? Dat is het geloof in de kracht van het collectief. Niet van het ik, maar van het wij. Samen nemen we verantwoordelijkheid – voor elkaar, voor ons werk én voor de wereld die we delen.

We noemen onszelf Voorelkaarmakers. Omdat we geloven in samenwerken, in doen wat werkt, en in elkaar vooruithelpen. Vanuit vakmanschap én maatschappelijke betrokkenheid.

We zijn steward-owned. Onze enige aandeelhouder is Stichting TBI. Dat geeft ons rust, richting en de ruimte om te kiezen voor wat écht telt: maatschappelijke relevantie, duurzame impact en waardecreatie op de lange termijn. Voor onszelf én voor de generaties na ons: onze Toekomstelingen.

Onze cultuur rust op vier waarden



Wijheid omdat we verder komen als we kennis delen en samen denken in het grotere wij.



Wederkerigheid omdat geven en nemen in balans hoort te zijn; wat we ontvangen, zetten we om in waarde voor anderen.

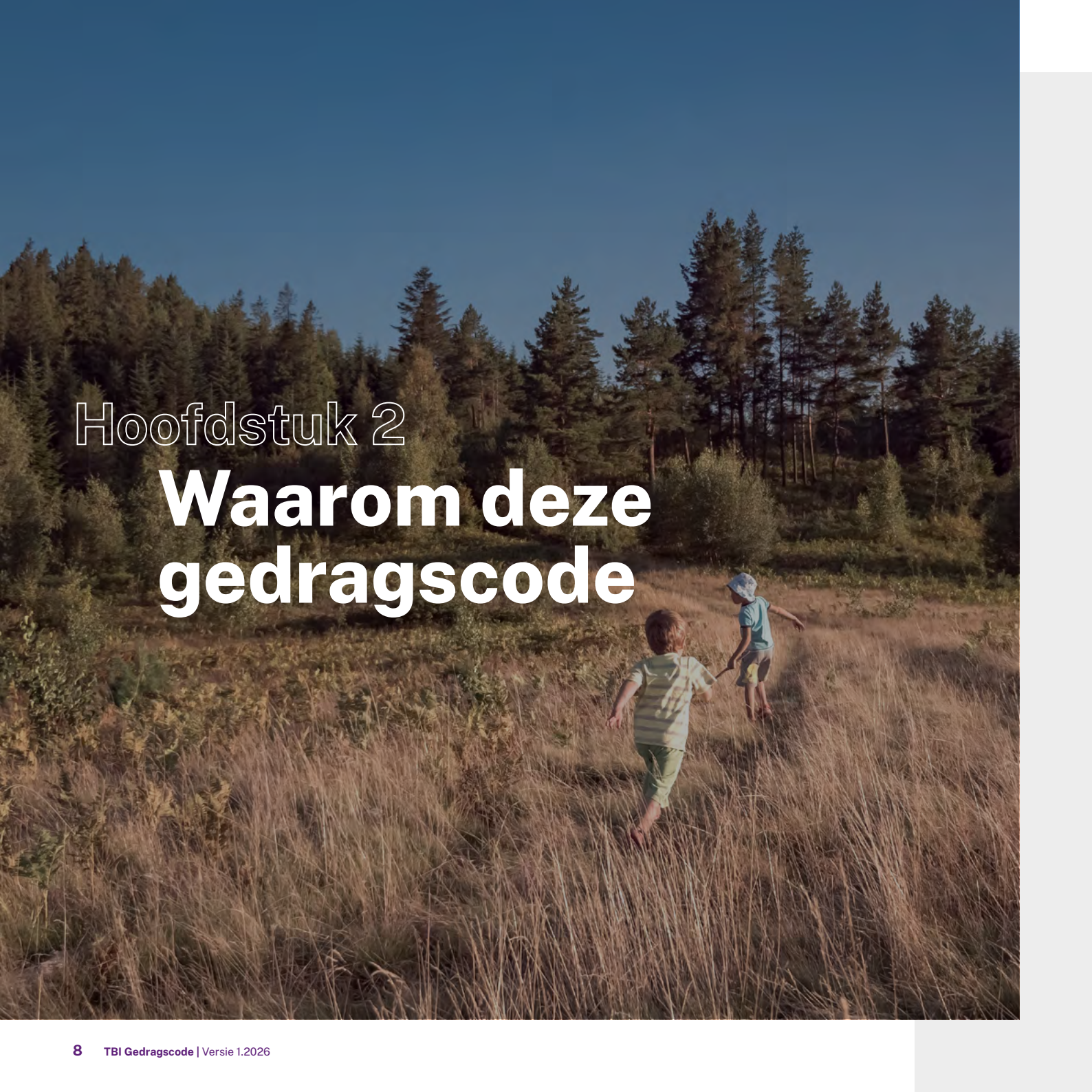


Schoonheid omdat wat we maken moet kloppen: technisch, esthetisch én moreel.



Aanpakkerigheid omdat we niet afwachten, maar dóen: met lef, vakmanschap en doorzettingsvermogen.

Deze waarden vormen het hart van TBI en geven richting aan hoe we werken, hoe we samenleven en hoe we keuzes maken. Ze vormen ook het fundament onder deze gedragscode. Want alles wat we doen, doen we voor elkaar, voor de wereld.



Hoofdstuk 2

Waarom deze gedragscode

Van waarden naar gedrag

Als je bij TBI werkt, ben je onderdeel van ons collectief. Dan maak je iedere dag keuzes die ertoe doen, in je werk, in samenwerking met collega's, klanten, partners en de wereld om je heen. Dat vraagt om meer dan alleen vakkennis of resultaatgerichtheid. Het vraagt om handelen vanuit onze gedeelde waarden. Zo bouwen we aan een prettige, inclusieve en (sociaal) veilige werkomgeving.

De TBI Gedragscode geldt voor iedereen die met en voor TBI werkt:

- Directies en medewerkers van alle TBI-ondernemingen;
- Uitzend- en inleenkrachten;
- ZZP'ers;
- Medewerkers van onderaannemers.

Vanaf nu noemen we iedereen in deze groepen 'Medewerkers'. We rekenen erop dat je de principes van de TBI Gedragscode naleeft, mensen met respect behandelt en onze kernwaarden in al je doen en laten toepast. Daarom maakt de TBI Gedragscode ook onlosmakelijk deel uit van je arbeidsovereenkomst.

Wat vragen we van jou?

Van iedereen die met en voor TBI werkt, verwachten we:

- dat je onze gedragscode begrijpt, naleeft en uitdraagt
- en dat je anderen, met respect, aanspreekt op het niet naleven van de gedragscode

We vertrouwen erop dat je bijdraagt aan een werkcultuur waarin iedereen zich veilig, gehoord en gewaardeerd voelt. Een omgeving waarin je elkaar scherp mag houden én steunt. Zodat integriteit geen abstract begrip is, maar iets wat we samen waarmaken - elke dag opnieuw.

Integriteit is niet altijd zwart-wit

Integer handelen is niet altijd zwart-wit. Het goede doen vraagt soms om moed, overleg of reflectie. Het ontwikkelt zich door gesprekken te hebben over moeilijke dingen binnen je dagelijkse praktijk. Want juist door te praten over dilemma's, blijven we leren en groeien. Samen staan we voor een cultuur van zorgvuldigheid en transparantie. We nemen onze verantwoordelijkheid – voor elkaar en voor de wereld.

Rollen en ondersteuning

Soms loop je tegen vragen, dilemma's of situaties aan waarin het niet direct duidelijk is wat het juiste handelen is. Binnen TBI zijn er verschillende rollen die je daarbij kunnen ondersteunen, zoals vertrouwenspersonen en (externe) toezichhouders. Zij helpen om zaken bespreekbaar te maken en zorgvuldig met situaties om te gaan. Een toelichting op deze en andere rollen vind je in de begrippenlijst achter in deze gedragscode.

Onze Raad van Bestuur over de TBI Gedragscode:

‘Samenwerken is voor mij meer dan een manier van werken, het is wie we zijn. Dit komt volledig tot uiting in onze eerste kernwaarde ‘wijheid’. Een combinatie van ‘wij’ en ‘wijsheid’. Door kennis te delen, elkaar iets te gunnen en gewoon te dóen, brengen we onze projecten én elkaar verder. Binnen TBI betekent “wijheid” ook echt samen verantwoordelijkheid nemen.’

Hendrik de Haan

‘Betrouwbaarheid begint bij hoe we ons elke dag gedragen – naar elkaar, onze klanten, partners en op de werkvloer. We nemen verantwoordelijkheid, houden ons aan afspraken en zorgen voor een veilige, respectvolle omgeving. Dat lijkt vanzelfsprekend, maar het is de basis waarop we kunnen bouwen. Zo blijven we een organisatie waar mensen op kunnen vertrouwen, vandaag én morgen.’

Emiel Roozen

‘Wat mij raakt, is dat TBI draait om mensen. We doen dit samen, met hoofd én hart. Hoe we met elkaar omgaan, bepaalt de kwaliteit van wat we maken. Aandacht, respect en vertrouwen, dát is voor mij de echte schoonheid van samenwerken. En wat je geeft, krijg je terug: in trots, energie en verbinding.’

Bianca Seekles





Emiel

Hendrik

Bianca

Hoofdstuk 3

Veiligheid en gezondheid

Veilige omgeving creëren

Stel: een ervaren collega maakt regelmatig kleinerende opmerkingen richting een nieuwe collega. De opmerkingen worden misschien als grapjes gebracht, maar ze zorgen ervoor dat de ander zich onzeker en niet welkom voelt. De collega zegt er niets van, uit angst om als overgevoelig te worden bestempeld. Dit is aan alle kanten een onveilige werkomgeving.

Het is aan ons allen om samen een omgeving te creëren waarin collega's elkaar respecteren, waarin iedereen zich gezien voelt en waar ruimte is om fouten te maken en te groeien. Een cultuur waarin we elkaars verschillen waarderen. Elkaar aanspreken op dit soort gedrag hoort daar dus zeker bij.

Stel: een bouwplaatsmedewerker ziet dat bij een steiger een aantal schoren en steigerpijpen ontbreken. Dat kan direct risico opleveren op instorting of valgevaar. De medewerker zorgt eerst dat de situatie veilig wordt gesteld, bijvoorbeeld door het werk stil te leggen of anderen op afstand te houden, en meldt dit daarna direct bij de hoofduitvoerder. Die grijpt meteen in: de steiger wordt per direct buiten gebruik gesteld en de gebreken worden diezelfde dag nog hersteld.

Zo houden we elkaar veilig en zorgen we ervoor dat iedereen aan het einde van de dag weer gezond en wel naar huis gaat.

Zó doen we dat bij TBI

Veel van ons hebben een fysiek zwaar beroep. We hebben met z'n allen de verantwoordelijkheid dat iedereen veilig kan werken en aan het einde van de werkdag gezond weer naar huis gaat. Naast fysieke veiligheid willen we ook een mentaal gezonde en ondersteunende omgeving bieden. Voor alle medewerkers én iedereen die met ons werkt. We creëren een open sfeer waarin iedereen zich gehoord voelt en veilig werkt. We zorgen samen voor veiligheid en gezondheid. Houden we ons ergens niet aan? Dan spreken wij elkaar daar respectvol op aan. We nemen geen risico's met je gezondheid of die van anderen.

Hoe werkt dat in de praktijk?

Voorbeeld

Je ziet dat een collega op grote hoogte werkt zonder valbeveiliging. Je twijfelt of het jouw verantwoordelijkheid is om daar iets van te zeggen. Moet je ingrijpen?

Het antwoord is 'ja'. Veiligheid is van ons allemaal. Je spreekt elkaar altijd aan op onveilig gedrag of een onveilige situatie – direct of via de juiste collega – zodat we samen zorgen dat iedereen veilig thuiskomt.

Wat verwachten we van jou?

- **Veilig gedrag eerst.** Je volgt altijd de geldende regels, instructies en onderlinge afspraken over veiligheid, gezondheid en milieu – zonder compromis.
- **Respect in de omgang.** Je behandelt je collega's en ketenpartners met respect en creëert samen een werkklimaat waarin iedereen zich welkom, veilig en gezien voelt. Ongeacht verschillen van mening, achtergrond, cultuur, geslacht, leeftijd, religie, (seksuele) geaardheid, etniciteit en andere kenmerken die bijdragen aan de diversiteit van onze organisatie.

- **Alcohol, drugs en medicatie.** Je werkt niet onder invloed van alcohol, drugs of medicatie die je functioneren negatief beïnvloedt. Het gebruik van medicatie is toegestaan, zolang dit geen invloed heeft op je functioneren of op de veiligheid van jezelf of anderen. Als je medicatie gebruikt die dit mogelijk wél beïnvloedt, bespreek dit dan met de bedrijfsarts en meld het aan je leidinggevende of directie. Het gebruik, onder invloed zijn en het in bezit hebben van alcohol of drugs tijdens het werk is niet toegestaan.
- **Zorg voor mentale gezondheid.** Je draagt bij aan een veilige, gezonde en ondersteunende werkomgeving waarin je het ook zelf aangeeft als het even iets minder met je gaat of je je minder goed voelt.

Aanpakken! Hoe?

Je meldt onveilige of ongewenste situaties – ook op sociaal of mentaal vlak – altijd bij je leidinggevende, veiligheidsfunctionaris of een Vertrouwenspersoon.

Vertrouwelijke melding mogelijk

Wil je iets bespreken buiten de formele lijn om? Ga dan direct naar de Vertrouwenspersoon, Toezichthouder of meld het via ons meldplatform SpeakUp.

Hoofdstuk 4

Zorgvuldig, integer en verantwoord handelen

Jij maakt het verschil

Je komt op tijd, doet wat je belooft en zorgt dat je werk klopt. Maar integriteit gaat verder dan dat. Wat doe je als niemand kijkt? Of als een klant je vraagt om ‘even iets door de vingers te zien?’ Wat doe je als je ongeoorloofd gedrag van een ander waarneemt?

Iedere dag maak jij keuzes. Grote en kleine. Integer handelen gaat over het juist uitvoeren van je functie door rekening te houden met de geldende regels en de verantwoordelijkheden die daarbij horen.



Zó doen we dat bij TBI

Zorgvuldig, integer en verantwoord handelen betekent dat je altijd werkt volgens de regels én je gezonde verstand. Dus binnen wat wettelijk moet en maatschappelijk verantwoord is. Je bent betrouwbaar, neemt verantwoordelijkheid voor je eigen gedrag en spreekt anderen aan als dat nodig is. Je voorkomt belangenverstremgeling en gaat zorgvuldig om met vertrouwelijke informatie.

Hoe werkt dat in de praktijk?

Voorbeeld

Een leverancier van TBI nodigt je uit om tegen vergoeding deel te nemen aan een adviesraad. Mag je deze nevenfunctie accepteren?

Het antwoord is 'nee'. Je mag geen nevenfunctie aanvaarden die belangenverstremgeling kan veroorzaken of waarbij het belang van TBI en/of jouw onderneming in het geding komt. Overleg altijd eerst met je leidinggevende of de Toezichthouder.

Wat verwachten we van jou?

- **Verantwoordelijkheid nemen.** Je handelt altijd binnen de geldende wetten, regels en maatschappelijke normen die bij jouw functie horen.
- **Belangenverstremgeling voorkomen.** Je gaat geen betaalde of onbetaalde nevenfuncties aan die strijdig kunnen zijn met de belangen van TBI. Oneigenlijke bevoordeling van collega's, vrienden of familie is niet toegestaan.
- **Geheimhouding bewaren.** Je gaat zorgvuldig en discreet om met vertrouwelijke en gevoelige informatie. Je deelt deze alleen met bevoegde personen en voorkomt dat er informatie lekt.

- **Aanspreekbaar zijn.** Je bent open en glashelder over je handelen en durft anderen aan te spreken als je ziet dat de integriteit mogelijk in het geding komt.
- **Maatschappelijk verantwoord handelen.** Je handelt niet alleen volgens de wet, maar ook in de geest van onze kernwaarden, zorgvuldig en verantwoordelijk naar collega's, klanten en de maatschappij.

Aanpakken! Hoe?

We kunnen natuurlijk niet elke mogelijke situatie opnemen in deze gedragscode. Het dagelijks werk is daarvoor te veelzijdig. Daarom rekenen we op jouw gezonde verstand en eigen verantwoordelijkheid. Twijfel je over een keuze of situatie? Stel jezelf dan de volgende vragen:

1. *Kan ik mijn keuze of handeling uitleggen aan mijn collega's of leidinggevende?*
2. *Zou ik willen dat anderen hetzelfde doen?*
3. *Past dit binnen de waarden en afspraken van TBI?*
4. *Draagt dit bij aan het vertrouwen in TBI als organisatie?*
5. *Voelt het nog steeds goed als dit in de krant of op sociale media zou staan?*

Als je op één van deze vragen 'nee' moet antwoorden, doe het dan niet. De gevolgen kunnen groter zijn dan je denkt. Bespreek het met iemand, zoals je leidinggevende, Toezichthouder of Vertrouwenspersoon.

Hoofdstuk 5

Samen respectvol, rechtvaardig, inclusief en divers

Wijheid: samen werken

Collega's hebben een grote invloed op ons werkgeluk. Jij wilt toch ook werken in een cultuur waarin iedereen zich welkom voelt, erbij hoort en zichzelf kan zijn? Misschien sta je er niet altijd bij stil hoe groot de impact van jouw gedrag kan zijn. Laat daarom zien wie je bent en waar je voor staat.

Wees die collega bij wie anderen zich veilig voelen om hun stem te laten horen, ongeacht afkomst, leeftijd, geslacht, religie, geaardheid, beperking of overtuiging. Sta open voor mensen die anders zijn dan jij. Want niet de bedoeling achter gedrag, maar hoe het wordt ervaren, is uiteindelijk maatgevend. Iedereen moet de ruimte hebben om eigen grenzen aan te geven in de omgang met collega's of derden – en die grenzen kunnen per persoon verschillen. In zo'n omgeving bouwen we samen aan sterke teams en duurzame resultaten.

Zó doen we dat bij TBI

We staan voor een open, inclusieve werkomgeving waar iedereen met respect wordt behandeld. Diversiteit zien we als een kracht. We omarmen verschillen en geloven dat unieke perspectieven leiden tot betere samenwerking, creatievere ideeën en slimme oplossingen. TBI staat voor het respecteren van alle internationaal erkende mensenrechten. We staan voor een open en veilige werkomgeving. Discriminatie, uitsluiting, intimidatie of ongepast gedrag horen daar niet bij.

Hoe werkt dat in de praktijk?

Voorbeeld

Je organiseert een teamuitje en nodigt alleen de collega's uit met wie je het meeste optrekt. Mag je anderen buitensluiten?

Het antwoord is 'nee'. Iedereen hoort erbij. Ook bij informele momenten toon je inclusie door niemand uit te sluiten. Dat versterkt de onderlinge band en onze wijsheid.

Wat verwachten we van jou?

- **Open houding.** Je staat open voor collega's met een andere achtergrond, ervaring of kijk op de wereld – en je waardeert en respecteert wat zij bijdragen.
- **Gelijke kansen.** Je zorgt ervoor dat iedereen eerlijke toegang heeft tot kansen binnen het werk, ongeacht wie ze zijn of waar ze vandaan komen.
- **Respectvol gedrag.** Je behandelt anderen met waardigheid en respect, in alle vormen van contact – van dagelijkse gesprekken tot formele besluiten.

- **Actieve bijdrage.** Je draagt bij aan een cultuur waarin iedereen zich gehoord voelt en mee kan doen, ook (juist) als iemand afwijkt van 'de norm'.
- **Grenzen stellen.** Je gaat het gesprek aan als je ziet dat iemand buitengesloten wordt, of wanneer gedrag of taalgebruik niet past bij onze waarden.

Aanpakken! Hoe?

Zie jij discriminatie, intimidatie of enige vorm van ongepast gedrag? Dat hoort niet thuis bij TBI. Meld dit bij je leidinggevende, de Vertrouwenspersoon, de Toezichthouder of via SpeakUp.

Hoofdstuk 6

Integer handelen naar opdrachtgevers en ketenpartners

Eerlijkheid en transparantie

In projecten heb je veel contact met bijvoorbeeld opdrachtgevers en toeleveranciers, waardoor – als de klik goed is – het soms bijna vriendschappelijk voelt. Als er dan een verzoek komt in de trant van: ‘Kunnen we dit buiten de reguliere procedure regelen?’ kun je geneigd zijn daar geen kwaad in te zien.

Juist op zo’n moment moet je alert zijn. Want wederzijds vertrouwen bouw je niet op vage beloften of korte lijntjes buiten de regels om, maar op duidelijke afspraken en eerlijkheid. Zuiver zakendoen is niet alleen goed voor onze reputatie, maar ook voor langdurige en betrouwbare samenwerkingen.

Zó doen we dat bij TBI

Eerlijk zakendoen staat voorop bij TBI. We hechten waarde aan professionele relaties gebaseerd op wederzijds respect en vertrouwen. Opdrachtgevers, toeleveranciers en opdrachtnemers mogen rekenen op duidelijke afspraken, een faire prijs-kwaliteitverhouding en zuivere procedures. Daarmee zorgen we voor goede verstandhoudingen en langdurige relaties en samenwerkingen. We kiezen onze relaties op basis van kwaliteit, toegevoegde waarde en betrouwbaarheid – niet op basis van gunsten of voorkeursbehandeling.

Hoe werkt dat in de praktijk?

Voorbeeld

Een bevriende onderaannemer belt je met de vraag of hij mee mag dingen naar een nieuwe klus, buiten de formele selectieprocedure om. 'We kennen elkaar toch?' zegt hij. Mag je hem op die manier voorrang geven?

Het antwoord is 'nee'. Selectieprocedures moeten eerlijk en objectief verlopen. Voorkeursbehandeling op basis van persoonlijke relaties is niet toegestaan. Iedereen krijgt gelijke kansen – dat is wat professioneel en integer handelen betekent.

Wat verwachten we van jou?

- **Professioneel en respectvol.** In contact met relaties gedraag je je op een professionele, fatsoenlijke en respectvolle manier.
- **Duidelijke communicatie.** Je zorgt dat opdrachtgevers, leveranciers en opdrachtnemers correct en tijdig worden geïnformeerd over relevante ontwikkelingen tijdens de opdracht.

- **Zuivere zakelijke relaties.** Je draagt bij aan eerlijke en zakelijke omgangsvormen bij de verwerving, verlening en uitvoering van opdrachten.
- **Eerlijke selectie.** Je zorgt ervoor dat selectieprocedures transparant en zakelijk verlopen. Ze vinden uitsluitend plaats op grond van verantwoorde overwegingen, zonder beïnvloeding door oneigenlijke of persoonlijke belangen.

Aanpakken! Hoe?

Twijfel je of een relatie een voorkeursbehandeling krijgt? Wordt er druk uitgeoefend om een onduidelijke afspraak te maken of buiten de regels om te handelen?

Trek aan de bel bij je leidinggevende of de Toezichthouder van je onderneming. Integer handelen betekent soms ook: nee durven zeggen.

Hoofdstuk 7

Duurzaamheid

We bouwen aan morgen

Bij TBI geloven we in een toekomst die schoon, groen en eerlijk is. Niet omdat het moet, maar omdat we het zélf willen. Omdat we weten dat wat we vandaag doen, directe gevolgen heeft voor de wereld van morgen en voor onze Toekomstelingen. We willen geen uitgeholde planeet vol afval en ongelijkheid nalaten – maar een leefbare, gezonde en toekomstbestendige wereld.

Elke keuze telt. Of het nu gaat om materialen, energieverbruik, samenwerking, milieu of mobiliteit: jij maakt het verschil. Durf daarin vooruit te denken. Kies voor minder verspilling. Voor circulair werken. Voor minder CO₂-uitstoot of voor bijvoorbeeld een leefbaarder omgeving. En voor eerlijke, duurzame oplossingen. Niet alleen praten, maar vooral dóén. Zo bouwen we samen aan een toekomst die klopt, voor elkaar en voor de wereld.

Zó doen we dat bij TBI

Wij bouwen aan een duurzame toekomst met innovatieve en verantwoorde oplossingen in techniek, bouw & ontwikkeling en infra – voor de generaties na ons. Dat doen we door circulair te ontwerpen, bewust om te gaan met grondstoffen, energie te besparen en uitstoot terug te dringen. We bouwen sociaal en eerlijk – met oog voor mensen, leefomgeving en de lange termijn. Zo zorgen we ervoor dat wat we vandaag realiseren, ook morgen van waarde is.

Hoe werkt dat in de praktijk?

Voorbeeld

Je bestelt materialen voor een project. De vertrouwde leverancier levert snel, maar gebruikt niet-duurzame producten. Een andere leverancier biedt wél duurzame materialen, met keurmerk, maar levert iets later en is iets duurder. Wat doe je?

Het juiste antwoord is: **betrek de voordelen van de duurzame optie uitdrukkelijk in je afwegingen en in overleg met je team/leidinggevende.** Zo denk je actief mee over CO₂-reductie, afvalvermindering en verantwoord materiaalgebruik. Precies wat we bedoelen met duurzaam handelen in de praktijk.

Wat verwachten we van jou?

- **Bijdragen aan doelen.** Je levert actief een bijdrage aan onze duurzaamheidsdoelstellingen.
- **Bewuste keuzes maken.** Je bent je dagelijks bewust van de impact van jouw keuzes, bijvoorbeeld bij het verminderen van afval, recyclen, CO₂-reductie en het kiezen van duurzame materialen.
- **Langetermijndenken.** Je denkt altijd na over de effecten van je werk op het milieu én op toekomstige generaties.

- **Bijdragen aan duurzaamheid.** Je werkt actief mee aan het verkleinen van onze ecologische voetafdruk, zowel binnen je eigen werkgebied als in projecten.
- **Duurzame impact vergroten.** Je zoekt de samenwerking op met klanten en ketenpartners en draagt bij aan oplossingen die écht verschil maken.



Hoofdstuk 8

Digitale veiligheid

Geheimhouding en privacy

Wellicht zit je in je vrije tijd op social media. Het zou vervelend zijn als jouw account wordt gehackt en al je informatie op straat ligt. Of als iemand jouw identiteit misbruikt en schade veroorzaakt. Om dit te voorkomen ga je zorgvuldig om met je wachtwoorden en geef je deze niet aan derden. Je beschermt je privacy.

Wat jij voor jezelf belangrijk vindt, vinden wij natuurlijk allemaal ook belangrijk voor TBI. We zetten ons maximaal in om de vertrouwelijkheid van onze bedrijfsinformatie en de aan ons toevertrouwde persoonsgegevens te beschermen. Daar hebben we jou bij nodig. De verantwoordelijkheid voor een digitaal veilige werkplek is een zaak van ons allemaal.

Zó doen we dat bij TBI

We gaan op een correcte, zorgvuldige en integere wijze om met informatie. Ook zijn we verantwoordelijk voor de betrouwbaarheid, integriteit en een goede werking van onze ICT-systemen. We willen geen schade toebrengen door het oneigenlijk gebruik van persoonsgegevens of bedrijfsinformatie. Dit kan namelijk verstreckende gevolgen hebben voor jezelf maar ook voor collega's, jouw onderneming, TBI en de maatschappij. Denk bijvoorbeeld aan een bouwplan van een drinkwaterproductiestation: als zulke informatie op straat komt te liggen, kan dat leiden tot veiligheidsrisico's.

Hoe werkt dat in de praktijk?

Voorbeeld

Je hebt documenten ontvangen van een van onze klanten. In de haast open je de documenten op je thuiscomputer. Mag je ze hier opslaan?

Het antwoord is 'nee'. Voorkom altijd dat informatie op meerdere plekken wordt opgeslagen. Zeker niet op een computer voor privégebruik. Informatie die je niet in bezit hebt, kun je ook niet lekken of kwijtraken. Voorkom dat informatie buiten de ICT-omgeving van TBI terecht komt.

Wat verwachten we van jou?

- **Volgen van instructies.** Je volgt altijd de gegeven instructies en aanwijzingen voor het veilig gebruik van producten, diensten, persoonsgegevens en bedrijfsinformatie.
- **Zorgvuldige omgang.** Je erkent het belang van een zorgvuldige omgang en opslag van gegevens, met name persoonsgegevens. Je verwerkt persoonsgegevens alleen als dat noodzakelijk is voor een duidelijk en geoorloofd doel. Je bewaart persoonsgegevens en bedrijfsinformatie niet langer dan strikt noodzakelijk en vernietigt deze daarna op een verantwoorde manier. Je handelt altijd in overeenstemming met de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) en andere relevante wet- en regelgeving.
- **Bescherming tegen verlies.** Je voorkomt vernietiging, verlies, wijziging, ongeoorloofde toegang tot of onrechtmatige bekendmaking van persoonsgegevens en/of vertrouwelijke

informatie. Je werkt actief mee aan het nemen van passende technische en organisatorische maatregelen om vertrouwelijkheid te waarborgen. Je slaat informatie niet op meerdere plekken op om lekken en/of kwijtraken te voorkomen.

- **Beperkte toegang.** Je zorgt ervoor dat alleen de juiste personen toegang hebben tot gegevens die zij voor hun werk nodig hebben (het 'need to know'-principe). Je krijgt alleen de minimaal noodzakelijke rechten om je taken uit te voeren (het 'least privilege'-principe). Zo beschermen we onze data en systemen tegen onnodig risico.

Aanpakken! Hoe?

Als je denkt dat er een (potentieel) datalek is of ander incident met de beveiliging van onze informatie, heb je de plicht dit te melden. Dit doe je zo spoedig mogelijk en uiterlijk binnen 12 uur bij het TBI Meldpunt Datalekken dat gevestigd is bij de Servicedesk van TBI SSC-ICT Diensten. Dit geldt ook in het weekend, tijdens vakantie en op feestdagen. Het Meldpunt is 24 uur per dag, 7 dagen per week bereikbaar via **010-290 8572** of via het portaal **tbi.service-now.com**.

Bij twijfel of vermoedens van een inbreuk op de digitale veiligheid betrek je de Privacy Officer of de Security Officer van je onderneming of die van TBI. Wie dat zijn voor jouw onderneming, kun je vinden op TBI.net.

Hoofdstuk 9

Gebruik en inzet communicatie

Respectvol communiceren

Of het nu gaat om een e-mail aan een collega, een social media post, een persbericht of een presentatie: onze woorden dragen bij aan het vertrouwen in TBI. Communicatie vormt – bewust en onbewust – de kern van onze samenwerking en impact.

Laten we daarom altijd op een respectvolle, eerlijke en betrouwbare manier met elkaar communiceren. Wat we zeggen en schrijven weerspiegelt wie we zijn en waar we voor staan. Onze kernwaarden vormen daarbij de basis. Zelfs als de boodschap lastig is, kun je de juiste woorden kiezen. Communiceer daarom altijd bewust en zorgvuldig.

Zó doen we dat bij TBI

Onjuiste of onzorgvuldige communicatie kan onderling vertrouwen schaden en onverwachte gevolgen hebben. Daarom nemen we onze verantwoordelijkheid en denken we na over wat, hoe en met welk doel we communiceren. Bewust of onbewust kun je anders schade toebrengen aan collega's, de onderneming of het vertrouwen van de buitenwereld in TBI.

Hoe werkt dat in de praktijk?

Voorbeeld

Je hebt een meningsverschil met een klant. Je ergert je mateloos en om je frustratie te uiten, zet je het hele verhaal op sociale media. Je krijgt veel bijval op 'de socials' en voelt je gesteund, maar is dit de juiste manier om te ventileren?

Het antwoord is 'nee'. Wees je bewust van je woorden op sociale media. Vermijd uitspraken die schade kunnen toebrengen aan je collega's, je eigen onderneming, TBI als geheel of onze ketenpartners.

Wat verwachten we van jou?

- **Respectvolle communicatie.** Communiceer altijd respectvol en integer, zowel intern als extern.
- **Bevoegd communiceren namens TBI.** Plaats berichten namens TBI (of je onderneming) alleen als je hiervoor bevoegd bent.
- **Persoonlijke verantwoordelijkheid.** Deel je iets op persoonlijke titel? Dan ben je zelf verantwoordelijk voor de inhoud. Ontvangers van jouw boodschap kunnen dit koppelen of toerekenen aan jouw TBI-onderneming. Daar moet je je bewust van zijn.



Hoofdstuk 10

Bedrijfsmiddelen

Zorgvuldigheid

Om je werk goed te kunnen doen, kan het dat je een laptop, gereedschap of een auto van de zaak hebt. Het zijn onmisbare hulpmiddelen. Misschien gebruik je ze dagelijks zonder erbij stil te staan, maar ze zijn van grote waarde voor het werk dat we samen doen.

Daarom vertrouwen we erop dat jij er zorgvuldig mee omgaat. Je gebruikt ze waarvoor ze bedoeld zijn, gaat er netjes mee om en meldt het direct als er iets stukgaat of kwijtraakt. Zo blijven onze middelen in goede staat.

Zó doen we dat bij TBI

Je gebruikt bedrijfsmiddelen uitsluitend voor je werk en gaat hier zorgvuldig, veilig en integer mee om. Of het nu gaat om je laptop, pbm's of softwarelicenties: jij draagt verantwoordelijkheid voor het juiste gebruik, veilig beheer en het voorkomen van misbruik of verlies. Ook digitaal ben je zorgvuldig: wachtwoorden deel je niet, je bent alert op verdachte e-mails en ongepast onlinegedrag is uitgesloten.

Hoe werkt dat in de praktijk?

Voorbeeld

Na het werk ga je naar een restaurant. Je laat je laptop in de auto want je hebt geen zin om ermee te slepen. De auto gaat toch op slot. Mag dat?

Het antwoord is 'nee'. Je laat je bedrijfsmiddelen niet onbeheerd achter. Neem je laptop mee of berg hem nog op kantoor veilig op, bijvoorbeeld in een afsluitbare kast. Zo voorkom je schade of diefstal.



Wat verwachten we van jou?

- **Zorgvuldig gebruik.** Je gebruikt bedrijfsmiddelen alleen voor werkdoeleinden en behandelt ze alsof het je eigen spullen zijn. Houd je bovendien met je bedrijfsauto aan de verkeersregels. Vergeet niet dat je met een logo op je auto/busje rijdt, dus slecht weggedrag straalt direct af op jouw onderneming en op TBI.
- **Geen privégebruik.** Je gebruikt zonder toestemming van je leidinggevende geen gereedschappen, materiaal of ICT-middelen van TBI voor privé zaken.
- **Veilig beheer.** Je laat bedrijfsmiddelen niet onbeheerd achter en zorgt voor veilige opslag van bijvoorbeeld je laptop of tablet.
- **Verlies of schade melden.** Je meldt schade of verlies binnen 12 uur bij je leidinggevende en het TBI Meldpunt Datalekken.
- **Digitale integriteit.** Je gebruikt zakelijke ICT-middelen niet voor gokken, kansspelen of ongepaste websites en inhoud. Je deelt geen wachtwoorden, let op verdachte mails en leeft softwarelicenties strikt na.
- **Trainingen:** Je volgt de door TBI aangeboden awareness-trainingen.

Hoofdstuk 11

AI (chatGPT, Copilot en andere digi-hulp)

Jij en AI

AI bestaat nog niet zo heel lang. Misschien ben je al handig met de verschillende tools, of ben je nog aan het experimenteren. Het is een feit dat AI je tijd kan besparen, bijvoorbeeld bij het uitschrijven van teksten, het maken van schema's, data-analyse en het oplossen van vraagstukken. Binnen TBI werken we uitsluitend met de aangewezen AI-tool. Deze ondersteunende AI-tool biedt betere bescherming van bedrijfsgevoelige informatie. Het verwerken of invoeren van bedrijfsgegevens in andere AI-tools is daarom niet toegestaan.

Misschien heb je getwijfeld of je de aangewezen tool zomaar kunt gebruiken. Of wat te doen als de uitkomst niet helemaal klopt. En hoe zit het met de privacy van de gegevens die je invoert? Daarom leggen we uit hoe je op een veilige en verantwoorde manier met de AI-tool kunt werken. Jij blijft altijd zelf verantwoordelijk voor de keuzes die je maakt en voor de inhoud die AI genereert.

Zó doen we dat bij TBI

AI biedt mooie kansen om je werk sneller en slimmer te doen, maar het vraagt ook om zorgvuldigheid. We willen dat collega's, klanten en partners erop kunnen rekenen dat we AI op een verantwoorde manier inzetten. Waarom? AI beïnvloedt keuzes, soms subtiel en soms ingrijpend. Dus willen we voorkomen dat AI leidt tot ongelijke behandeling, uitsluiting of verkeerde aannames. Bovendien leert AI van bestaande data die menselijke fouten kan bevatten. Zet AI bewust en open in. Wil je privacygevoelige gegevens gebruiken in AI, zorg dan dat je dit doet conform de regels van de AVG. En voorkom dat je op basis van het gebruik van AI keuzes maakt die bevooroordeeld of discriminerend zijn ten opzichte van collega's.

Hoe werkt dat in de praktijk?

Voorbeeld

Je moet een rapport schrijven en laat de AI-tool dit voor je maken binnen de ICT-omgeving van TBI. Je kopieert de gegenereerde inhoud blind en levert het rapport in. Mag dat?

Het antwoord is uiteraard **'nee'**. Controleer altijd zelf wat AI genereert, berekent of aanraadt. Jij blijft verantwoordelijk voor de inhoud.

Wat verwachten we van jou?

- **Gebruik geen 'openbare' AI.** Gebruik alleen onze besloten bedrijfsomgeving. Dit om te voorkomen dat er gevoelige informatie in de digitale wereld terecht komt.
- **Bewust en transparant gebruik.** Wees duidelijk over wanneer en waarvoor je AI inzet, zeker als het invloed heeft op mensen of beslissingen.

- **Eigen verantwoordelijkheid.** Controleer altijd zelf wat AI genereert. Jij blijft verantwoordelijk voor de inhoud.
- **Privacybescherming.** Gebruik geen privacygevoelige of vertrouwelijke gegevens in publieke AI-tools zonder afspraken.

Aanpakken! Hoe?

Heb je vragen over dit onderwerp of twijfel je wat wel of niet mag, overleg dan met de Privacy Officer of Security Officer van je onderneming of die van TBI.



Hoofdstuk 12

Belangenverstremgeling

Open en integere werkomgeving

Misschien herken je dit wel: een vriend vraagt of je kunt helpen met een klus voor zijn bedrijf. Het lijkt onschuldig, maar in sommige situaties kun je – zonder dat je het zo bedoelt – in een lastige positie terechtkomen. Je draagt dan namelijk twee petten: die van collega binnen TBI en die van ‘vriend van’, ‘familielid van’ of ‘bestuurslid bij’. En die rollen kunnen botsen.

Om een open en integere werkomgeving te garanderen, is het belangrijk dat er geen sprake is van ongeoorloofde belangenverstremgeling, of zelfs maar de schijn daarvan. Daarin vertrouwen wij op jouw professionele afwegingen. Maak altijd keuzes gebaseerd op het belang van de onderneming – niet op je privérelaties of persoonlijke voorkeuren.

Zó doen we dat bij TBI

We voorkomen ongeoorloofde of onwenselijke verstrengeling van belangen. Jouw persoonlijke belangen – of die van familie of vrienden – mogen nooit strijdig zijn, of lijken te zijn, met het belang van jouw onderneming van TBI of van een ketenpartner. Ook het bevoordelen van collega's, vrienden of familie ('favoritisme') is niet toegestaan. We verwachten dat je in je werk altijd handelt in het belang van de organisatie en je bewust bent van je voorbeeldrol.

Hoe werkt dat in de praktijk?

Voorbeeld

Je krijgt de vraag om je mening te geven over een offerte die is ingediend door het bedrijf van je schoonzus. Je bent niet betrokken bij de inhoudelijke beoordeling, maar je zit wel in de projectgroep. Mag je meebeoordelen?

Het antwoord is 'nee'. Als er ook maar de schijn bestaat dat jouw betrokkenheid het besluit beïnvloedt, moet je je terugtrekken. Dit soort situaties bespreek je vooraf met je leidinggevende of directie. Zo voorkom je dat belangen elkaar kruisen of dat die indruk kan ontstaan.

Wat verwachten we van jou?

- **Openheid over nevenfuncties.** Je bent open en eerlijk over (zakelijke) nevenfuncties, ongeacht of die betaald of onbetaald zijn.
- **Toestemming vragen.** Je vraagt schriftelijk toestemming aan de directie als je een zakelijke nevenfunctie wilt aanvaarden of al vervult bij indiensttreding.
- **Wijzigingen melden.** Je accepteert dat toestemming kan worden ingetrokken als omstandigheden wijzigen – met een schriftelijke en gemotiveerde toelichting.

- **Vrijwilligerswerk uitgezonderd.** Voor vrijwilligerswerk of functies bij vrijetijdsorganisatie zoals een sportvereniging hoef je geen toestemming te vragen.
- **Geen vriendendiensten.** Je onthoudt je van het bevoordelen van collega's, familie of vrienden – ook niet in kleine dingen.
- **Schijn vermijden.** Je bent je bewust van het belang van het vermijden van (de schijn van) belangenverstrengeling.

Aanpakken! Hoe?

Heb je een (mogelijke) nevenfunctie of een situatie waarin jouw privébelang of dat van een bekende in de knel lijkt te komen met je werk?

Twijfel je of er sprake is van ongeoorloofde belangenverstrengeling – of de schijn daarvan? Bespreek dit dan zo snel mogelijk met je leidinggevende of de Toezichthouder van je onderneming.

Zo voorkom je onduidelijkheid, behoud je transparantie én bescherm je jezelf en de organisatie.

Hoofdstuk 13

Administratie en rapportage

Kleine afwijkingen, grote gevolgen

Stel: je werkt aan een project met strakke deadlines. Om snel verder te kunnen, neem je alvast een voorschot op een nog niet afgeronde afspraak en je denkt: dat komt later wel. Dit is precies waar het mis kan gaan. Wat vandaag een kleine afwijking lijkt, heeft morgen grote gevolgen.

Daarom is het van belang dat je waarde hecht aan correcte en volledige administratie. Of het nu gaat om facturen, projectadministratie, urenregistratie of contracten: we willen kunnen vertrouwen op de juistheid van onze gegevens. Heel belangrijk, want alleen zo kunnen we bij TBI goede beslissingen nemen én het vertrouwen van anderen behouden.

Zó doen we dat bij TBI

We zorgen ervoor dat onze administratie - financieel én niet - financieel - volledig, juist en transparant is. We leggen alle transacties vast volgens de geldende procedures, zodat ze inzichtelijk en controleerbaar zijn. Ook projectboekhoudingen en -administraties zijn volledig, correct en transparant. Zo voorkomen we fouten, versterken we onze reputatie en zorgen we dat we verantwoording kunnen afleggen aan klanten, partners en elkaar. We leggen overeenkomsten schriftelijk vast en komen onze afspraken na. De boekhouding moet voldoen aan de algemeen geaccepteerde boekhoudprincipes en de richtlijnen van de interne controllingfunctie. Betrouwbare rapportages vormen de basis voor gezonde beslissingen en duurzame relaties.

Hoe werkt dat in de praktijk?

Voorbeeld

Je krijgt een factuur binnen die volgens jou niet klopt. Het bedrag is te hoog en de omschrijving is summier. Maar het komt van een bekende leverancier en je hebt weinig tijd. Mag je de factuur zonder meer verwerken?

Het antwoord is 'nee'. Controleer altijd of gegevens kloppen voordat je een factuur goedkeurt of verwerkt. Als iets niet duidelijk is, zoek het dan uit. Verantwoording afleggen begint met het stellen van kritische vragen - ook als dat extra tijd kost.

Wat verwachten we van jou?

- **Volledige en correcte administratie.** Je zorgt dat je administratie en boekhouding altijd kloppen en volledig zijn - ook bij projecten. Dit helpt ons om een duidelijk en accuraat beeld te behouden van onze financiële situatie.
- **Eerlijke vastlegging.** Je zorgt voor een juiste en volledige urenverantwoording of onderbouwing en maakt geen documenten op die de werkelijkheid verhullen, zoals onjuiste facturen, offertes of begrotingen.

- **Geen contante betalingen.** Je accepteert of verricht geen contante betalingen, zodat transacties altijd te volgen en te controleren zijn.
- **Bewaren volgens regels.** Je bewaart relevante documenten en bewijsstukken zolang als wettelijk of intern is voorgeschreven. Zo kunnen we altijd terugkijken en controleren indien nodig.
- **Fouten melden.** Je meldt fouten of onregelmatigheden in de boekhouding direct bij de verantwoordelijke afdeling. Dit helpt om snel te kunnen reageren en eventuele problemen of onduidelijkheden op te lossen.

Aanpakken! Hoe?

Twijfel je over een factuur, een boeking of de juistheid van een rapport? Of merk je dat er onregelmatigheden zijn in de administratie?

Besprek het met je leidinggevende of meld het bij de financiële afdeling. Hoe eerder, hoe beter - zo voorkomen we grotere problemen en blijven we transparant.

Hoofdstuk 14

Geschenken en uitnodigingen

Blijk van waardering...of niet?

Een vaste leverancier nodigt je uit voor een avondje Champions League-voetbal. Het klinkt aantrekkelijk, een mooie wedstrijd, goed gezelschap, misschien zelfs een etentje vooraf. Maar je twijfelt: de prijsinschrijving voor een groot project staat voor de deur. Wat als jouw aanwezigheid verkeerd wordt uitgelegd? Of wat als hij bij het volgende overleg verwijst naar die 'leuke avond'?

Geschenken en uitnodigingen kunnen de relatie met een partner versterken, maar brengen ook risico's met zich mee. Het is belangrijk dat we hier zorgvuldig mee omgaan. Want wat vaak bedoeld is als blijk van waardering, mag nooit onze onafhankelijkheid of integriteit in gevaar brengen – of ook maar die indruk wekken.



Zó doen we dat bij TBI

Bij TBI gaan we zorgvuldig om met het geven en aannemen van geschenken en uitnodigingen. We houden altijd rekening met de impact op onze onafhankelijkheid, integriteit en reputatie – en die van onze relaties. Ingaan op een ‘niet zakelijke activiteit’ vereist altijd voorafgaande toestemming. Vooraf wordt nagedacht over het nut en de noodzaak van deelname, en ook over de ‘afhankelijkheidsfactor’ die mogelijk ontstaat na deelname en de kosten die daarmee gemoeid zijn.

Hoe werkt dat in de praktijk?

Voorbeeld

Je krijgt een uitnodiging van een zakelijke relatie voor een weekendtrip met hotelovernachting. ‘Gewoon voor de gezelligheid’, zegt hij. Je weet dat er binnenkort opnieuw onderhandeld gaat worden over een vervolgo opdracht. Mag je deze uitnodiging zonder meer aannemen?

Het antwoord is ‘nee’. Bij niet zakelijke activiteiten die mogelijk invloed hebben op jouw onafhankelijkheid – of de schijn daarvan – is voorafgaande toestemming nodig. Als er belangrijke commerciële gesprekken op komst zijn, dan moet dit zeker in de afweging meegenomen worden.

Wat verwachten we van jou?

- **Gepast en verantwoord.** Je accepteert of geeft alleen geschenken of uitnodigingen die binnen de norm vallen en bedoeld zijn als blijk van waardering.
- **Binnen de norm.** Een relatiegeschenk of uitnodiging voor een niet zakelijke activiteit overschrijdt niet de maximale waarde van €150,-. Alles boven dit bedrag moet besproken worden.

- **Zonder tegenprestatie.** Je accepteert of geeft niets waarvoor iets terug wordt verwacht – ook niet impliciet. De onafhankelijkheid moet gewaarborgd blijven.
- **Geen contant geld.** Je accepteert of geeft nooit geschenken in de vorm van contant geld of vergoedingen.
- **Respect voor interne regels.** Je houdt rekening met de regels van de organisatie van de ander. Bij een andere organisatie kunnen ook weer andere regels gelden.

Aanpakken! Hoe?

Word je uitgenodigd voor een diner, sportevenement of reis?

Bespreek het vooraf met je leidinggevende, directie of Toezichthouder. Bij twijfel geldt: niet doen, tenzij goedgekeurd. Integer handelen begint met openheid.

Hoofdstuk 15

Omkoping en corruptie

Schadelijk handelen

In ons werk kunnen we soms onder druk komen te staan, omdat er vaak grote belangen bij komen kijken. Corruptie, omkoping of de schijn daarvan past niet bij hoe we bij TBI werken. We kiezen voor eerlijkheid, transparantie en gelijke kansen – zodat iedereen ons kan vertrouwen.

Laat je niet onder druk zetten. Omkoping – ook in de vorm van provisies, sponsoring en afgedwongen kortingen of diensten – tast onze integriteit aan, schaadt het vertrouwen dat anderen in ons stellen, en is in veel gevallen strafbaar. Bij TBI laten we ons niet omkopen. Ook zelf beïnvloeden we niemand met geld, gunsten of cadeaus. Samen houden we vast aan deze waarde en versterken we onze gezamenlijke kracht.

Zó doen we dat bij TBI

Eerlijkheid en vertrouwen vormen de basis van onze relaties – intern en met onze partners. We weigeren elke vorm van omkoping en corruptie, direct of indirect. Dat betekent concreet: we geven en accepteren geen geschenken, vergoedingen of voordelen die bedoeld zijn om invloed te kopen. We zijn alert op verborgen vormen van smeergeld, zoals onterechte provisies of ongewone kortingen. Door deze principes na te leven beschermen we onszelf, onze partners en de reputatie van TBI.

Hoe werkt dat in de praktijk?

Voorbeeld

Je bent betrokken bij een aanbestedingstraject. Een tussenpersoon stelt voor om via een 'sponsoring' van een lokale vereniging de opdrachtgever wat welwillender te stemmen. Mag je hierop ingaan?

Het antwoord is 'nee'. Als een gift, sponsoring of betaling bedoeld is om invloed uit te oefenen op een besluit, dan is er sprake van een vorm van omkoping. Zelfs de schijn ervan moet worden voorkomen.

Wat verwachten we van jou?

- **Geen oneigenlijk voordeel.** Je accepteert, ontvangt, geeft of belooft nooit iets van waarde in ruil voor zakelijk voordeel.
- **Extra alert bij overheidscontacten.** Je bent je bewust van de bijzondere gevoeligheid bij contact met ambtenaren of medewerkers van publieke instellingen.
- **Geen faciliterende betalingen.** Je doet geen onofficiële betalingen om procedures te versnellen of te beïnvloeden. Of om een routinematige overheidshandeling door een functionaris zeker te stellen

- **Sponsoring en giften?** Alleen volgens beleid: je gaat alleen akkoord met giften of sponsoring als dit binnen ons bedrijfsbeleid past en op de juiste manier is vastgelegd.
- **Geen politieke donaties.** Namens jouw onderneming of TBI worden geen politieke bijdragen gedaan.
- **Geen contanten of gelddragende middelen.** Je accepteert of geeft nooit contant geld, cheques, crypto's, cadeaubonnen of vergelijkbare middelen.

Aanpakken! Hoe?

Omkoping is geen grijs gebied. Als het niet goed voelt, is het dat meestal ook niet. Integer blijven betekent: niet meedoen én melden.

Bespreek eventuele twijfels met je leidinggevende of Toezichthouder.

Hoofdstuk 16

Fraude

Bedrog

Je collega maakt steeds kleine aanpassingen in een urenstaat. Of declareert bonnetjes die niet zakelijk lijken. 'Ach joh, dat merkt toch niemand', zegt hij of zij. Maar jij hebt je twijfels. Wat doe je? Je kijkt niet weg!

Fraude is bedrog, en staat dus lijnrecht tegenover onze waarden. Of het nu gaat om het vervalsen van documenten, het indienen van valse declaraties, het manipuleren van cijfers of het achterhouden van informatie: frauduleus gedrag is strafbaar en schaadt het vertrouwen binnen en buiten onze organisatie. En dat kunnen en willen we niet laten gebeuren.



Zó doen we dat bij TBI

Fraude is het opzettelijk misleiden van personen, bedrijven of de overheid. Zaken worden anders voorgesteld dan ze zijn om een voordeel te behalen ten koste van anderen. Zodra je op een oneerlijke manier voordeel behaalt voor je eigen gewin – onder werktijd en binnen je functie bij TBI – dan ga je een morele grens over en schaadt je de reputatie van de organisatie en van jezelf. Bij TBI is daarvoor geen ruimte. We bouwen aan relaties op basis van vertrouwen en geloven in eerlijk zakendoen. Frauduleus handelen, in welke vorm dan ook, tolereren we niet.

Hoe werkt dat in de praktijk?

Voorbeeld

Je merkt dat een collega steeds dezelfde onderaannemer inschakelt, ook al is die aantoonbaar duurder dan andere partijen. Later hoor je dat deze collega privé-korting krijgt op een verbouwing aan zijn eigen huis. Wat doe je?

Je **trekt aan de bel**. Persoonlijk gewin uit zakelijke relaties schaadt het vertrouwen in ons werk. Ook als je niet zeker weet of het echt fraude is. Twijfel je? Ook dan meld je het.

Wat verwachten we van jou?

- **Geen fraude.** Je onthoudt je van elke vorm van bedrog of misleiding, ongeacht wie er voordeel bij zou hebben.
- **Melden is verplicht.** We verwachten dat je fraude of een vermoeden daarvan zo snel mogelijk meldt bij de directie of Toezichthouder van je onderneming.

- **Meewerken aan onderzoek.** Er kan door of namens het bevoegd gezag, de directie en/of de Toezichthouder van je onderneming een onderzoek worden uitgevoerd naar fraude binnen je onderneming. Het kan ook zijn dat het gaat om een zaak waarbij je onderneming (mogelijk) betrokken is. In beide gevallen werk je daar volledig aan mee.

💡 Aanpakken! Hoe?

Je hebt een sterk vermoeden dat iemand fraude pleegt, maar je vindt het lastig om het aan te kaarten. Wat als je het fout hebt? Je hoeft geen bewijs te hebben. Twijfel of vermoedens zijn voldoende reden om het bespreekbaar te maken.

Melden is altijd goed. Doe dit bij de directie of de Toezichthouder van je onderneming.

Hoofdstuk 17

Naleving TBI Gedragscode

Deze gedragscode bevat afspraken over hoe we samenwerken, zakendoen en omgaan met elkaar, onze opdrachtgevers, onze partners en de maatschappij. Deze afspraken zijn niet vrijblijvend en gaan ons allemaal aan. Als we er samen voor zorgen dat we onze afspraken nakomen, worden wij er allemaal sterker van.

Binnen TBI heeft iedere onderneming een eigen identiteit en cultuur. Verschillen die we omarmen. Hoezeer we ook verschillen, binnen elke onderneming staat het belang van een integere en open cultuur voorop, een cultuur waarin zaken bespreekbaar zijn en bespreekbaar gemaakt (kunnen) worden. Het realiseren en het behouden van deze cultuur is een zaak van ons allemaal.

In iedere onderneming is er via een programma of op een andere manier aandacht voor integriteit. Dit heeft als doel te bevorderen dat je de afspraken in deze gedragscode kent en ook naleeft. De Toezichthouder en Vertrouwenspersoon zijn verantwoordelijk voor de uitvoering hiervan. Het is van belang dat iedereen – en dus ook jij – hieraan deelneemt.

Doel: een veilige organisatie

We hebben allemaal een verantwoordelijkheid voor de sociale veiligheid binnen onze ondernemingen. Een sociaal veilige werkplek is een plek waar je je veilig voelt om jezelf te zijn, je mening te geven, fouten toe te geven en je kwetsbaar op te stellen zonder angst voor negatieve gevolgen zoals pesten, discriminatie, (seksuele) intimidatie of uitsluiting.

Ongewenste omgangsvormen, zoals (seksuele) intimidatie, pesten (buitensluiten, negeren, belachelijk maken), agressie en geweld, discriminatie (naar geslacht, ras, godsdienst, seksuele geaardheid of anderszins) worden bij TBI niet getolereerd. Iedereen is gelijkwaardig.

Sociale veiligheid: waar kun je terecht?

Vertrouwenspersonen spelen een belangrijke rol in het voorkomen en beperken van de gevolgen van ongewenste omgangsvormen en/of grensoverschrijdend gedrag. De mogelijkheid om in vertrouwen en in een veilige omgeving je verhaal te kunnen doen bij een Vertrouwenspersoon is in dit opzicht cruciaal.

Vertrouwenspersoon: intern of extern

Als je te maken krijgt met ongewenst gedrag, ga dan naar de Vertrouwenspersoon binnen je onderneming (dat kan zowel een interne als een externe Vertrouwenspersoon zijn). De werkwijze is voor beide gelijk. De Vertrouwenspersoon biedt een luisterend oor, denkt met je mee over mogelijke vervolgstappen en kan je, als jij dat wilt, daarbij begeleiden.

Alles wat je bespreekt, blijft vertrouwelijk. De Vertrouwenspersoon onderneemt niets zonder jouw toestemming en helpt je bij het zoeken naar een oplossing.

Wanneer je getuige bent van een integriteitsschending en twijfelt over de gevolgen van melden bij je leidinggevende of Toezichthouder, kun je altijd eerst in gesprek gaan met de Vertrouwenspersoon.

TBI-Klachtencommissie

Een situatie van ongewenste omgangsvormen los je het liefst, al dan niet met hulp van de Vertrouwenspersoon, informeel en snel in samenspraak op. Soms is dit echter niet mogelijk of is de situatie dusdanig ernstig dat de TBI-klachtenprocedure uitkomst biedt. Die geeft jou namelijk de mogelijkheid om op een duidelijke en veilige manier een klacht in te dienen over ongewenst of grensoverschrijdend gedrag. Zo'n klacht dien je in bij de TBI-Klachtencommissie.* De vertrouwenspersoon kan jou daar desgewenst bij begeleiden.

Deze Klachtencommissie bestaat uit drie vaste leden en per klacht worden er twee bijzondere leden aan de Klachtencommissie toegevoegd. De Klachtencommissie kent een onafhankelijke voorzitter van buiten TBI. De vaste leden kiezen de twee bijzondere leden uit vertrouwenspersonen, toezichthouders en HR-adviseurs, die bij de ondernemingen werkzaam zijn.

De TBI-Klachtenprocedure vind je op TBI.net.

* Met uitzondering van Croonwouter&dros. CWD heeft een eigen klachtenregeling en een eigen klachtencommissie, waar CWD'ers terecht kunnen met een klacht.



Ik heb te maken met ongewenst gedrag
(zoals agressie, pesten, discriminatie, geweld of (seksuele) intimidatie)

Heb je geprobeerd erover te praten met degene die het gedrag vertoont (eventueel met een derde persoon erbij)?

Ja ✓

Fijn dat het opgelost is!

Ja, zonder resultaat ✗

Nee, ik durf niet ✗

Praat erover met je leidinggevende of met een (interne of externe) Vertrouwenspersoon*. Of meld het via SpeakUp (kan ook anoniem). *Had dit de gewenste uitkomst?*

Ja ✓

Fijn dat het opgelost is!

Nee, wel geprobeerd ✗

Nee, ik durf niet ✗

Jammer dat het nog niet opgelost is.
Je kunt een klacht indienen bij de
Klachtencommissie via klachtencommissie@tbi.nl

* Bij een Vertrouwenspersoon of Toezichhouder maakt het voor het proces niet uit of dat een interne of externe is.

i Goed om te weten: je kunt jouw vermoeden van een (maatschappelijke) misstand ook rechtstreeks melden bij het bevoegd gezag.

Integriteitsschendingen en overtredingen: waar kun je terecht?

TBI kent ook een meldingsprocedure voor vermoedelijke integriteitsschendingen of overtredingen van deze gedragscode. Het stelt je in staat om vermoedens van misstanden of onethisch gedrag op een veilige en gestructureerde manier te melden. Denk daarbij aan fraude, belangenverstremgeling, machtsmisbruik, corruptie of schending van vertrouwelijkheid.

Toezi chthouder

Ga bij vermoedens van misstanden of onethisch gedrag altijd naar de Toezi chthouder van je onderneming. Ook voor advies en uitleg, of als je twijfelt of bepaald gedrag wel is toegestaan. Zit je in je maag met een vermoeden van een misstand of een geval van ongewenst gedrag, ga ook dan naar de Toezi chthouder.

Een melding bij de Toezi chthouder doe je als je op redelijke gronden vermoedt dat:

- het belang van één of meer collega's wordt benadeeld;
- het belang van een TBI-onderneming wordt benadeeld;
- het belang van het TBI-concern wordt benadeeld;
- het maatschappelijk belang wordt benadeeld.

De Toezi chthouder behandelt de melding vertrouwelijk. Dit betekent dat jouw identiteit niet bekend wordt gemaakt aan anderen, tenzij je daar zelf geen bezwaar tegen hebt of bekendmaking onvermijdelijk of noodzakelijk is in verband met het onderzoek van de Toezi chthouder. De Toezi chthouder vraagt ook van jou om vertrouwelijk met de informatie over de melding om te gaan. Je wordt op geen enkele wijze benadeeld als gevolg van het melden van een vermoedelijke misstand of onethisch gedrag.

Je hebt ook de mogelijkheid om een vermoeden van een misstand of niet integer gedrag vertrouwelijk te bespreken met de Vertrouwenspersoon van je onderneming. Als je daarna een melding wilt doen, kan de Vertrouwenspersoon je ondersteunen bij het doen van een melding bij de Toezi chthouder. Het meldpunt zorgen en misstanden vind je op TBI.net.

Externe Toezi chthouder bij TBI

Leidt jouw melding niet binnen een redelijke termijn tot resultaat?

Of meld je je vermoeden liever niet bij de Toezi chthouder van je eigen onderneming? Dan kun je terecht bij de Externe Toezi chthouder bij TBI.

Deze rol wordt vervuld door de directeur Juridische Zaken van TBI Holdings B.V. Je kunt hier een vermoeden van een misstand melden, met name wanneer het gaat om een situatie die plaatsvindt onder de verantwoordelijkheid van een TBI-onderneming en waarbij het belang van medewerkers, het TBI-concern of het maatschappelijk belang in het geding kan zijn.

De Externe Toezi chthouder behandelt meldingen vertrouwelijk en werkt volgens dezelfde zorgvuldige regels en waarborgen als de Toezi chthouder binnen jouw onderneming.

Melden bij het bevoegd gezag

Het is goed te weten dat je jouw vermoeden van een (maatschappelijke) misstand ook rechtstreeks kan melden bij het bevoegd gezag. Deze organisaties zijn daarvoor immers in het leven geroepen: de Autoriteit Consument en Markt, de Autoriteit Persoonsgegevens, de Toezi chthouders bij financiële instellingen: De Nederlandsche Bank N.V. en de Autoriteit Financiële Markten en/of bij Politie en Justitie.

SpeakUp

Kenbaar maken van inbreuk op integriteit of sociale veiligheid kan altijd (24/7) en ook anoniem: SpeakUp.

Binnen TBI gebruiken we SpeakUp. Dit is een online platform waar we op een veilige manier integriteitsschendingen of ongewenste omgangsvormen melden. Dit platform is altijd (24/7) beschikbaar. Het is ook mogelijk om anoniem en in verschillende talen te melden. Via SpeakUp wordt jouw melding doorgeleid naar de juiste Vertrouwenspersoon, Toezi chthouder of functionaris. SpeakUp maakt het melden van vermoedelijke misstanden of ongewenst gedrag eenvoudig en draagt daarmee bij aan een open en integere bedrijfscultuur.

Scan de QR-code om direct naar SpeakUp van TBI te gaan. Of, nog makkelijker, gebruik de app en download deze via de App Store of Google Play. Kies dan voor 'handmatig verbinding maken' met de volgende organisatiecode: 127806.





Ik vermoed een integriteitsschending
(zoals fraude, diefstal, omkoping of machtsmisbruik)

Heb je geprobeerd hierover te praten met
je leidinggevende of directie?
Had dit de gewenste uitkomst?

Ja ✓



Fijn dat het
opgelost is!

Nee, wel geprobeerd ✗

Nee, ik durf niet ✗

Praat erover met een (interne of externe) Toezichthouder*
of Vertrouwenspersoon*. Of meld het via SpeakUp
(kan ook anoniem). *Had dit de gewenste uitkomst?*

Ja ✓



Fijn dat het
opgelost is!

Nee, wel geprobeerd ✗

Nee, ik durf niet ✗

Jammer dat het nog niet opgelost is. Meld het
bij het bevoegd gezag als Inspectie SZW of
Autoriteit Persoonsgegevens.

* Bij een Vertrouwenspersoon of Toezichthouder maakt het
voor het proces niet uit of dat een interne of externe is.

i Goed om te weten: je kunt jouw vermoeden van een (maatschappelijke)
misstand ook rechtstreeks melden bij het bevoegd gezag.

Begrippenlijst

AI – Artificiële of Kunstmatige Intelligentie

AI is een verzamelnaam voor systemen die taken uitvoeren waarvan het idee altijd bestond dat daar menselijke intelligentie voor nodig was. AI is toepasbaar op veel terreinen en vaak met goede resultaten. Omdat de resultaten van AI echter afhankelijk zijn van het concept en de gegevens die het gebruikt, schuilen daarin ook risico's als bevooroordeeldheid of onjuiste resultaten.

AVG – Algemene Verordening Gegevensbescherming

De AVG bestaat uit voorschriften over het verzamelen, opslaan en beheren van persoonsgegevens (zie ook Persoonsgegevens). De wet is bedoeld om de privacy van individuen -zoals personeel en klanten - te beschermen en misbruik hiervan te voorkomen.

Belangenverstremeling

Bij belangenverstremeling heeft iemand meerdere belangen die vaak ook tegengesteld zijn aan elkaar. Dit kan leiden tot conflicten en negatieve effecten, zowel voor de organisatie als de medewerker.

Datalek

Bij een datalek heeft iemand toegang gekregen tot persoonsgegevens en deze bijvoorbeeld ingezien, gekopieerd, verzonden of vernietigd, terwijl dit wettelijk verboden was. Wanneer zo'n lek een risico oplevert voor de mensen om wie het gaat, is er sprake van een ernstig datalek.

Diversiteit

Diversiteit betekent verscheidenheid. Het gaat over hoe mensen van elkaar verschillen (geslacht, afkomst, leeftijd, uiterlijk, geloofsovertuiging, beperking etc.) en hoe iedereen zijn eigen steentje kan bijdragen in de organisatie. Diversiteit hangt vaak samen met inclusie (zie ook Inclusie).

Duurzaamheid

Als een ontwikkeling of product duurzaam is, betekent dit dat mens, milieu en economie met elkaar in evenwicht zijn. De ontwikkeling of het product voldoet dan aan een behoefte op dit moment en houdt tegelijkertijd rekening met de behoeften van toekomstige generaties.

Ecologische voetafdruk

De ecologische voetafdruk is een berekening van de gevolgen van een persoon of organisatie voor het milieu of de aarde. Hierin opgenomen zijn bijvoorbeeld verwarming, vervoer, voedsel, gebruik van materialen, afval etc.

(Externe) Toezichthouder

De Toezichthouder houdt toezicht op het management (goed bestuur) en het reilen en zeilen in de organisatie. Een belangrijke taak van de Toezichthouder is ervoor te zorgen dat de organisatie de belangen van medewerkers in het oog houdt.

Ketenpartner

Een ketenpartner is een partij die samenwerkt met andere partijen binnen een waardeketen. Dit is een stroom van activiteiten die elk waarde toevoegen aan een product of dienst. Ketenpartners zijn bijvoorbeeld leveranciers en distributeurs.

Klachtencommissie

Een Klachtencommissie onderzoekt een klacht over ongewenst of grensoverschrijdend gedrag. Als de commissie een klacht ontvankelijk verklaart, hoort ze alle betrokkenen, betreft er wet-en regelgeving bij en komt tot een oordeel.

Inclusie

Inclusie betekent in feite inclusief. Bij inclusie draait het erom dat je niemand buitensluit.

Integer

Integer is het tegenovergestelde van corrupt of omkoopbaar. Andere woorden voor integer zijn ook wel eerlijk, rechtschapen, onkreukbaar.

‘Least privilege’-principe

Deze term komt uit de cyberveiligheid en geeft aan tot welke informatie en systemen iemand minimaal toegang moet hebben om het werk goed te kunnen doen. Door dit principe toe te passen verkleint de organisatie de mogelijkheden voor cybercriminelen om het bedrijfsnetwerk binnen te dringen.

‘Need to know’-principe

Deze term geeft aan dat een medewerker alleen die informatie krijgt die nodig is om het werk goed te kunnen doen. Dit vergroot de veiligheid en voorkomt ook dat medewerkers te veel informatie krijgen die ze niet nodig hebben.

Persoonsgegevens

Persoonsgegevens bevatten informatie over een persoon van wie de identiteit bekend is of achterhaald kan worden. Denk aan naam, adres, telefoonnummer, geslacht, klant- of personeelsnummer en geluidsopnamen of camerabeelden waarop iemand te herkennen is.

Privacyregels

Privacyregels, zoals vastgelegd in de AVG, geven aan wat je moet doen om de persoonsgegevens van mensen te beschermen (zie ook AVG).

Steward-owned

Bij steward-ownedbedrijven staan niet de financiële belangen van de aandeelhouders centraal, maar gaat het om de missie van het bedrijf.

Vertrouwenspersoon

Bij een Vertrouwenspersoon kun je terecht in situaties die gaan over ongewenst gedrag, zoals agressie en geweld, seksuele intimidatie, pesten en discriminatie. De Vertrouwenspersoon is gebonden aan een geheimhoudingsplicht.

