



heijmans

Koninklijke Heijmans N.V.

Heijmans Verantwoord Ondernemen

Beleid voor Ethisch Zakendoen en Naleving van Mensenrechten binnen Heijmans

2025

Inhoudsopgave.

Inleiding	➤
Betrokkenheid en scope	➤
Betrokkenheid	>
Scope	>
Due diligence	➤
Waarom due diligence?	>
Het due diligence-proces	>
Corporate Governance	➤
De meest relevante mensenrechtenthema's voor Heijmans	>
Ethisch zakendoen	>
Tegengaan van omkoping en corruptie	>
Risicoanalyse	➤
Doorontwikkeling risicoproces mensenrechten	>
Maatregelen om risico's te stoppen, te vermijden, te beperken	➤
Meldprocedure ongewenst gedrag, integriteit en misstanden	>
SpeakUp	>
Monitoring	➤
Kwalitatieve indicatoren	>
Kwantitatieve indicatoren	>
Stakeholderbetrokkenheid en communicatie	➤
Stakeholderbetrokkenheid	>
Herstelmaatregelen	➤
Appendix	➤
Appendix A: Standaarden of initiatieven van derden	>
Appendix B: Referenties ILO & UVRM	>
Appendix C: Lijst met afkortingen	>



Inleiding

Heijmans streeft ernaar om toonaangevend te zijn in het realiseren van duurzame en kwalitatief hoogwaardige leefomgevingen. Het respecteren en actief uitdragen van zakelijke ethiek en een sterke bedrijfscultuur, met oog voor mensenrechten en transparante belangenbehartiging, is daarbij essentieel. Dit past bij de kernwaarden van Heijmans en de manier waarop wij verantwoord en integer willen ondernemen.

Dit beleid 'Heijmans Verantwoord Ondernemen' beschrijft hoe Heijmans ethisch zakendoen respecteert en waarborgt, met inbegrip van de naleving van mensenrechten, belastingtransparantie, eerlijke concurrentie en het voorkomen van omkoping en corruptie. Dit beleid biedt een basis voor het verankeren van de verantwoordelijkheid om mensenrechten te respecteren in alle zakelijke functies.

Met betrekking tot de naleving van mensenrechten die met name relevant zijn voor Heijmans' operaties is dit beleid geschreven in lijn met de UN Guiding Principles on Business and Human Rights, OESO-richtlijnen en ILO-verdragen. Daarnaast licht het onze governance van deze thema's toe, evenals de geïmplementeerde processen voor het voorkomen, beëindigen en beperken van mensenrechtenschendingen, het monitoren en volgen van prestaties en het herstellen van deze schendingen.

Verder waarborgt het beleid de naleving van de Minimum Social Safeguards, als onderdeel van de EU-Taxonomie.

Het beleid is van toepassing op Koninklijke Heijmans N.V. en haar geconsolideerde groepsmaatschappijen (samen Heijmans). Dit betekent dat de geconsolideerde bedrijven van de groep de principes van dit beleid volgen, maar hun eigen aanpak en/of interne beleid/procedures kunnen hebben om aan de relevante principes te voldoen.



Betrokkenheid en scope

Betrokkenheid

De missie van Heijmans is het creëren van de gezonde leefomgeving, in alles wat we bedenken en doen proberen we hieraan bij te dragen. Hieronder valt het respecteren van mensenrechten en ethisch zakendoen.

Heijmans onderschrijft de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens (UVRM). Deze legt vast dat alle mensen, ongeacht hun achtergrond, recht hebben op vrijheid, gelijkheid, waardigheid en fundamentele rechten en vrijheden.

Voorts onderschrijft Heijmans de algemene uitgangspunten van de International Labor Organization (ILO).

Deze richt zich op:

- het onthouden van direct of indirect tewerkstellen van kinderen;
- het onthouden van elke vorm van discriminatie;
- het voeren van een eerlijk en consistent primair en secundair arbeidsvoorwaardenbeleid voor werknemers;
- het geven van vrijheid van vereniging en het recht op collectieve onderhandelingen.

Daarnaast onderschrijft Heijmans twee richtlijnen die een kader bieden voor het opnemen van mensen- en arbeidsrechten in beleid. De algemene uitgangspunten van de OECD Guidelines on Multinational Enterprises (in het Nederlands de 'OESO-richtlijnen') en de UN Guiding Principles on Business & Human Rights (UNGP's).

De OESO-richtlijnen richten zich op het aanpassen van beleid, strategie en activiteiten aan universeel aanvaarde principes op het gebied van mensenrechten, arbeid, (leef-)milieu en anti-corruptie.

De UN Guiding Principles on Business & Human Rights richten zich op:

- het respecteren en proactief bevorderen van de internationaal erkende mensenrechten;
- het helpen voorkomen en aanpakken van schendingen van deze rechten;
- het bijdragen aan herstelprocedures van ongunstige effecten op mensenrechten die direct verband houden met activiteiten en handelen van het bedrijf zelf, of van haar (keten)partners;
- het ontwikkelen van een beleid waarin is weergegeven dat het bedrijf mensenrechten respecteert.

Dit betekent dat er bij het inkopen van producten en diensten sterk gelet wordt op de sociale- en milieuaspecten die bij de productie, het transport en het gebruik een belangrijke rol spelen. Hierover worden afspraken gemaakt met leveranciers en afnemers. Op deze manier proberen wij een positieve bijdrage te leveren aan de leefbaarheid in de plaats of regio waarmee Heijmans is verbonden.

Mensenrechten omvatten een breed scala aan onderwerpen, waaronder werkgelegenheid, veiligheid en gezondheid, educatie, zeggenschap, diversiteit, sociale zekerheid, leefbaar loon en eerlijke contracten. Ook werknemersrechten en beleid ten aanzien van kinderarbeid, dwangarbeid en non-discriminatie en beleid ten aanzien van corruptie en aspecten van maatschappelijke betrokkenheid zijn hier van belang. Daarbij dient ook rekening te worden gehouden met het feit dat risico's op het gebied van milieuvervuiling, zoals drinkwaterverontreiniging, eveneens invloed hebben op mensenrechten.

Scope

Dit beleid maakt deel uit van het overkoepelende compliance- en integriteitsprogramma van Heijmans. Het naleven van relevante wet- en regelgeving, waaronder mensenrechten en ethisch zakendoen, vormt de basis van onze manier van werken. Wij stimuleren deze principes actief in onze samenwerking met klanten, leveranciers en andere partners. Van al onze medewerkers en derden die namens Heijmans handelen, verwachten wij dat zij de uitgangspunten van dit beleid naleven. Ook verwachten wij dat onze leveranciers bekend zijn met dit beleid, zich eraan houden en zich inspannen om deze principes door te geven aan hun onderaannemers.

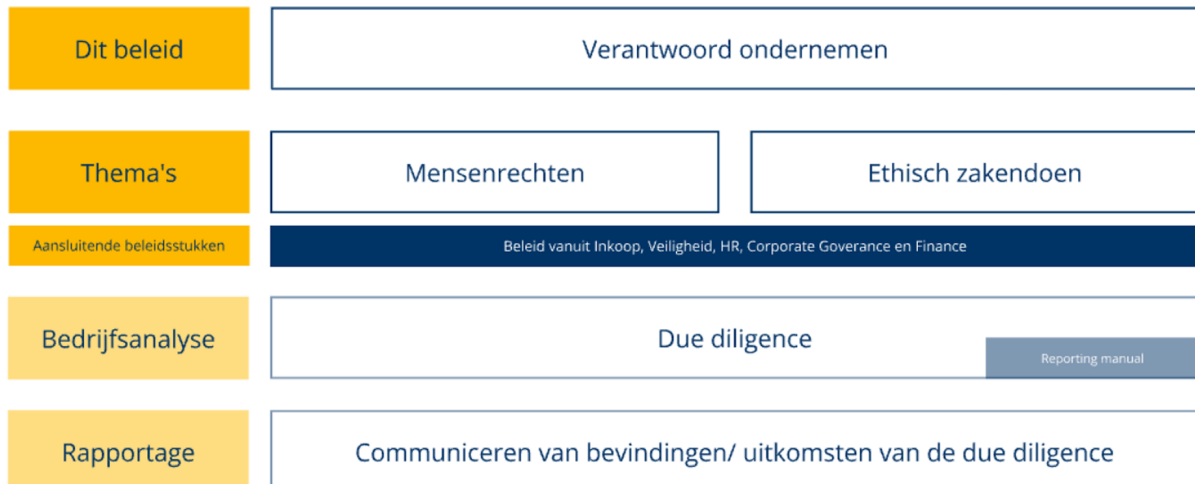
Onderstaand overzicht toont hoe Heijmans verantwoord ondernemen waarborgt in verschillende beleidsdocumenten. Dit beleid vormt een aanvulling op gerelateerd beleid en verklaringen die raken aan verantwoord ondernemen in onze eigen operatie en werknemers in de waardeketen:

**Verantwoord ondernemen binnen Heijmans**

Algemene Inkoop- en onderaannemingsvoorwaarden (AIOV)
Beleidsverklaring Heijmans N.V. Kwaliteit-Veiligheid Duurzaamheid
Heijmans Gedragscode
Heijmans GO!
Inkoopbeleid Heijmans
Maatschappelijk Verantwoord Inkoop @ Heijmans
Meldprocedure Ongewenst gedrag en Integriteit en misstanden
Verklaring Duurzaamheid
Tax beleid

Uitvoerend Verantwoordelijk

Inkoop
Kwaliteit
HR
Veiligheid
Inkoop
Inkoop
Corporate Governance
Inkoop
Finance



Binnen het beleid voor verantwoord ondernemen staan twee hoofdthema's centraal: mensenrechten en ethisch zakendoen. Ter ondersteuning hiervan zijn er aanvullende beleidsdocumenten opgesteld door verschillende afdelingen binnen de organisatie, zoals Inkoop, Veiligheid, HR, Corporate Governance en Finance. Binnen deze thema's zijn bovendien subthema's vastgesteld die voor Heijmans als materieel worden beschouwd. Om inzicht te krijgen in de naleving en risico's wordt er een due diligence-analyse uitgevoerd. Dit proces leidt tot een afzonderlijk rapport waarin de bevindingen en uitkomsten van de analyse worden gecommuniceerd.

Due diligence

Waarom due diligence?

Mensenrechten respecteren

De overheid heeft de plicht om mensenrechten te beschermen. Heijmans heeft echter de verantwoordelijkheid om internationaal mensenrechten te respecteren, wat inhoudt dat onze organisatie:

- voorkomt dat eigen activiteiten negatieve gevolgen voor de mensenrechten veroorzaken of daaraan bijdragen, en dergelijke gevolgen aanpakt wanneer deze zich voordoen;
- streeft naar het voorkomen of beperken van negatieve gevolgen voor de mensenrechten die rechtstreeks verband houden met activiteiten, producten of diensten door zakelijke relaties, zelfs als niet aan die gevolgen zijn bijgedragen.

Ethisch zakendoen

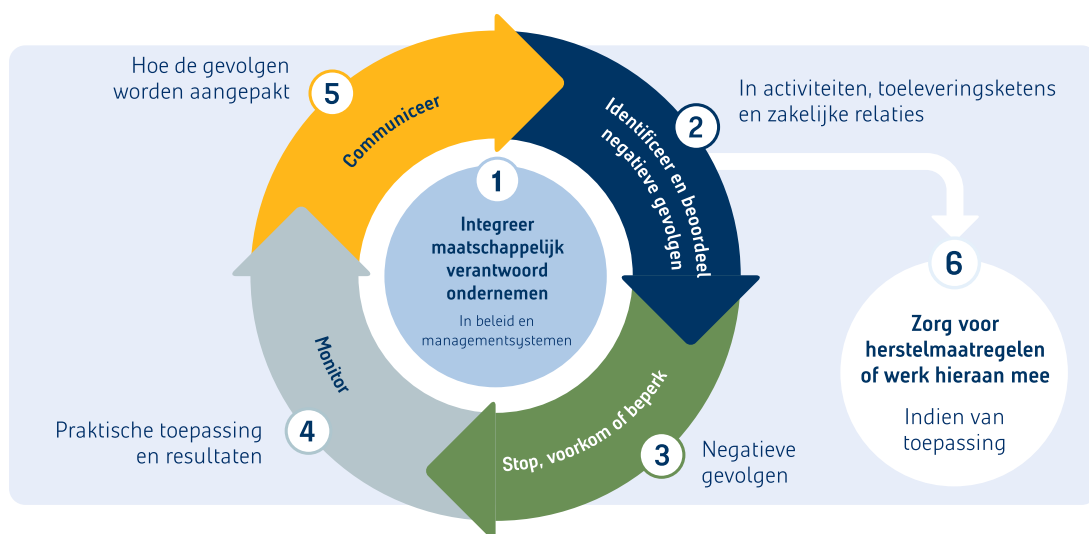
Ethisch zakendoen betekent voor Heijmans het uitvoeren van werkzaamheden op een eerlijke, verantwoorde en respectvolle manier, met oog voor mens, milieu en maatschappij. We streven naar meer dan alleen winst: we hechten waarde aan integriteit, transparantie en duurzaamheid in alles wat we doen. Dit gaat verder dan enkel het naleven van wet- en regelgeving — het is verankerd in onze manier van werken. Door ethisch te handelen, bouwen we niet alleen aan een leefbare omgeving, maar ook aan vertrouwen, een sterke reputatie en duurzaam succes op de lange termijn.

Beleid toetsen

Omdat wij onze verantwoordelijkheid om mensenrechten te respecteren begrijpen, hebben wij onze visie hierop geïntegreerd in ons beleid. Zoals in onze Gedragscode, Algemene Inkoop en Onderaannemers Voorwaarden en Verklaring Duurzaamheid. Dit due diligence proces:

- helpt risico's op het gebied van mensenrechten in de eigen organisatie en de keten in kaart te brengen en mogelijke negatieve gevolgen te stoppen en daadwerkelijk negatieve gevolgen te stoppen, te beperken en/of te herstellen waardoor impacts worden geïdentificeerd (risicomanagement);
- identificeert hiaten in het beleid en initieert een proces dat ons waarschuwt voor nieuwe risicogebieden op het gebied van mensenrechten en ethisch zakendoen;
- gaat in op de toewijding van Heijmans om de mensenrechten te respecteren en te ondersteunen;
- bouwt meer vertrouwen op bij externe belanghebbenden, begint hun zorgen te begrijpen en aan te pakken, waardoor we kunnen reageren op relevante verwachtingen van belanghebbenden;
- bevordert de ontwikkeling van intern leren, managementcapaciteit en leiderschap op het gebied van mensenrechtenkwesties.

Het due diligence-proces





Het integreren van ons verantwoord ondernemen beleid is een dynamisch proces in de werkwijze van alle bedrijfsstromen. Omdat wij als bedrijf binnen onze invloedssfeer integer en in lijn met de UN Guiding Principles on Business & Human Rights en de OESO-richtlijnen willen opereren, zetten we in dit rapport ons huidige beleid uiteen. Op welke punten voldoen we en waar zijn er nog stappen te zetten. We doen dit volgens de principes van het Human Rights Due Diligence-proces & ondersteunende maatregelen zoals omschreven in de OESO-richtlijnen.

Het proces bestaat uit 6 acties:

Integreer Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen (MVO)

Deze stap draait om het structureel verankeren van MVO in de organisatie. Dit betekent dat er beleid, procedures en managementsystemen ontwikkeld zijn die rekening houden met mensenrechten, arbeidsomstandigheden, milieu en ethisch zakendoen. Het management moet zich hieraan committeren en zorgen voor duidelijke verantwoordelijkheden, training en bewustwording binnen de organisatie. MVO moet niet alleen een papieren werkelijkheid zijn, maar daadwerkelijk onderdeel uitmaken van de bedrijfscultuur en dagelijkse praktijk.

Identificeer en beoordeel negatieve gevolgen

In deze fase wordt systematisch in kaart gebracht waar in de eigen activiteiten, de toeleveringsketen en bij zakelijke partners risico's bestaan op negatieve gevolgen voor mens en milieu. Dit gebeurt aan de hand van risicoanalyses, stakeholderconsultaties, deskresearch en, indien nodig, audits. Er wordt beoordeeld wat de ernst (impact) en de waarschijnlijkheid (kans) van deze risico's is. Daarbij wordt niet alleen gekeken naar bestaande schade, maar ook naar potentiële risico's. Het doel is een risicoprofiel op te stellen dat prioriteiten aanbrengt: waar bevinden zich de grootste of meest urgente risico's?

Stop, voorkom of beperk

Op basis van de risicoanalyse worden maatregelen genomen om negatieve gevolgen te stoppen (indien deze al plaatsvinden), te voorkomen (proactief) of te beperken (mitigeren). Dit kan variëren van het aanpassen van interne processen, het stellen van eisen aan leveranciers, het trainen van medewerkers, tot het opstellen van gedragscodes en contractuele afspraken. De maatregelen dienen proportioneel te zijn aan de ernst en waarschijnlijkheid van het risico. Het is belangrijk deze acties te documenteren en te borgen binnen de organisatie.

Monitor

Na het implementeren van maatregelen is het essentieel te monitoren of deze daadwerkelijk effectief zijn. Dit gebeurt door het verzamelen van data, het uitvoeren van interne en externe audits, het voeren van gesprekken met stakeholders en het analyseren van klachten of incidenten. Monitoring is een doorlopend proces: er wordt bekeken of risico's afnemen, of maatregelen goed worden nageleefd en of er nieuwe risico's ontstaan. Op basis van de uitkomsten wordt waar nodig bijgestuurd.

Communiceer

Transparantie is een belangrijk onderdeel van due diligence. Er wordt intern en extern gecommuniceerd over het beleid, de geïdentificeerde risico's, de genomen maatregelen en de resultaten daarvan. Dit kan via jaarverslagen, duurzaamheidsrapportages, stakeholderdialogen of specifieke communicatiekanalen. Goede communicatie vergroot het vertrouwen van stakeholders en laat zien dat de organisatie haar verantwoordelijkheid serieus neemt.

Zorg voor herstelmaatregelen of werk hieraan mee

Als ondanks alle inspanningen toch schade is ontstaan voor mensen of milieu, dient de organisatie te zorgen voor herstel of daaraan bij te dragen. Dit kan bijvoorbeeld door compensatie te bieden, herstelprojecten te ondersteunen, beleid aan te passen of samen te werken met getroffen partijen. Het doel is de negatieve gevolgen zoveel mogelijk ongedaan te maken en te leren van incidenten om herhaling te voorkomen.

Een nadere toelichting op het due diligence-proces is opgenomen in de Reporting Manual. In dit document wordt uiteengezet op welke wijze het onderzoek wordt uitgevoerd.

De bovengenoemde acties worden inhoudelijk toegelicht in de volgende hoofdstukken:

1. Corporate governance
2. Risicoanalyse
3. Maatregelen om risico's te stoppen, te vermijden, te beperken
4. Monitoring
5. Stakeholder betrokkenheid en communicatie
6. Herstelmaatregelen



Corporate Governance

Onze toewijding aan verantwoord ondernemen is verankerd in de governance-structuur van Heijmans en wordt actief gedragen door zowel de raad van bestuur als de raad van commissarissen. De raad van bestuur stelt het beleid vast en is eindverantwoordelijk voor de integratie ervan in de organisatie. Voor de uitvoering is de verantwoordelijkheid gedelegeerd aan een multidisciplinaire werkgroep, samengesteld uit experts van relevante afdelingen en het management van de bedrijfsstromen.

Due diligence is structureel ingebed in de besluitvorming van Heijmans en wordt gefaciliteerd door het Risk Office en Internal Audit. Het onderwerp komt formeel aan de orde binnen de managementteams, de groepsraad en de raad van bestuur. Per kwartaal voert het Risk Office statusgesprekken met afdelingen als Inkoop, HR, Veiligheid en Duurzaamheid. In deze gesprekken worden risico's, beheersmaatregelen en de effectiviteit ervan besproken en waar nodig aangescherpt. Hoewel stafdirecteuren verantwoordelijk zijn voor de implementatie en opvolging, draagt iedere medewerker verantwoordelijkheid voor het herkennen en beheersen van risico's binnen zijn of haar werkgebied.

De specifieke verantwoordelijkheid voor mensenrechten-due diligence is belegd bij de ESG-commissie. Deze commissie bestaat uit de CFO, de directeur Duurzame Ontwikkeling, en vertegenwoordigers van CDS, Finance, Risk en – waar nodig – Inkoop, HR en Legal. Daarnaast kunnen thema-eigenaren, data-eigenaren of andere vakspecialisten aansluiten. De ESG-commissie ziet erop toe dat het mensenrechtenproces ten minste elke twee jaar wordt uitgevoerd en geborgd blijft binnen de bredere governance van Heijmans.

De meest relevante mensenrechtenthema's voor Heijmans

Bij Heijmans nemen we onze verantwoordelijkheid voor verantwoord ondernemen serieus. We zetten ons in om alle mensenrechten te respecteren en integreren, in al onze bedrijfsprocessen. Periodiek voeren we een analyse uit om de mensenrechten te identificeren, beoordelen en evalueren die het meest relevant zijn voor onze organisatie – de zogeheten belangrijkste mensenrechtenthema's. Deze worden mede bepaald aan de hand van de uitkomsten van de 'dubbele materialiteitsbeoordeling' zoals vereist door de CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive). Dit leidt tot een duidelijke overlap tussen onze belangrijkste impacts, risico's en kansen en de kernonderwerpen op het gebied van mensenrechten.

Zorgen voor een veilige en gezonde werkomgeving voor onze medewerkers en onderaannemers is daarbij één van de materiële thema's. We beschikken over een uitgebreid programma voor risicoanalyses op het gebied van veiligheid, met expliciete aandacht voor de keten. Onderwerpen als goede arbeidsomstandigheden, het voorkomen van discriminatie, kinderarbeid en gedwongen arbeid, vrijheid van vereniging en eerlijke en gelijke beloning zijn verankerd in ons veiligheids-, HR- en inkoopbeleid.

We houden daarbij ook rekening met milieuaspecten die invloed hebben op mensenrechten, zoals het voorkomen van drinkwaterverontreiniging. Onze evaluaties en beoordelingen kunnen leiden tot het signaleren van nieuwe belangrijke mensenrechtenonderwerpen en het nemen van aanvullende maatregelen om schendingen te voorkomen of te beperken.

Momenteel hebben we de volgende belangrijke mensenrechtenonderwerpen geïdentificeerd op basis van de ILO en de UVRM. Deze worden verder gespecificeerd in appendix B.

Rechten met betrekking tot arbeid

- Het recht op werk
- Het recht op eerlijke en gelijke betaling
- Het recht op vrijheid van discriminatie
- Het recht op bescherming tegen werkloosheid
- Het recht op vrijheid van vereniging
- Het recht op vrijheid van meningsuiting
- Het recht op een billijke levensstandaard
- Het recht op rust en vrije tijd en
- Het recht op bescherming tegen gedwongen werk en kinderarbeid



Rechten met betrekking tot een schone, gezonde en duurzame leefomgeving

- Het recht op bescherming tegen gedwongen werk en kinderarbeid
- Het recht op een gezonde en veilige werkomgeving

Rechten met betrekking tot een schone, gezonde en duurzame leefomgeving

- Het recht op een schone, gezonde en duurzame leefomgeving

De bescherming van deze rechten wordt geborgd in de fundamentele beleidstukken van het bedrijf. Heijmans heeft een Gedragscode NL/EN die niet vrijblijvend is en voor iedereen geldt die met Heijmans te maken heeft: het bestuur, onze (tijdelijke) collega's, maar ook onze partners, onderaannemers en leveranciers. Aan deze code zit een sanctiebeleid en van managers vragen wij voorbeeldgedrag. Deze houding- en gedragsregels zijn gebaseerd op een aantal grondbeginselen van de mensenrechten en maken integraal onderdeel uit van de arbeidsovereenkomsten van alle Heijmans-medewerkers. Het integriteitsprogramma Zakelijk Zuiver zit in het onboardingsprogramma en wordt standaard aan nieuwe medewerkers aangeboden. Hier worden dezelfde waarden weer benadrukt en zijn medewerkers getraind in het integer handelen.

Rechten met betrekking tot arbeid

De volgende mensenrechtenrisico's zijn voor de eigen medewerkers van Heijmans relevant:

- Arbeidsvoorwaarden
- Gelijke behandeling en kansen
- Training en opleiding

Met onze arbeidsvoorwaarden beschermen en verbeteren we mensenrechten voor alle werknemers, gericht op baanzekerheid, werktijden, leefbaar loon, sociale dialoog, vrijheid van vereniging, ondernemingsraad, cao en de informatie-, en consultatie- en participatierechten.

Onder gelijke behandeling en kansen verstaan we gendergelijkheid en gelijke beloning bij gelijkwaardig werk, werkgelegenheid voor en inclusie van mensen met een beperking, maatregelen tegen geweld en intimidatie op de werkvloer en diversiteit (leeftijd, geslacht, culturele achtergrond, etc.).

Training en opleiding richt zich op ontwikkelmogelijkheden te bieden voor vakbekwaamheid, veiligheid en persoonlijke ontwikkeling, zowel door middel van opleiding en training als informeel leren in de praktijk.

Wij houden ons aan de Nederlandse wet- en regelgeving (o.a. Arbeidsomstandighedenwet, Arbeidstijdenwet en Wet gelijke behandeling) en hanteren de standaarden uit de gehanteerde cao's. Daarnaast hebben wij een gekozen ondernemingsraad. Voor werknemers jonger dan 18 jaar houden we ons strikt aan de cao-afspraken in deze, gericht op arbeidstijden, opleiding en begeleiding, werkzaamheden en beloning.

Op basis van het Richtlijnvoorstel m.b.t. loontransparantie (Europees Parlement 30 maart 2023) hebben we ons beloningsbeleid geëvalueerd. Wij gunnen al onze medewerkers een leefbaar loon om het recht op een billijke levensstandaard te garanderen. Bijna niemand zit op het niveau van minimumloon en wij streven ernaar de beste werkgever in de sector te zijn. Wanneer onze medewerkers wel meer moeite hebben de eindjes aan elkaar te knopen, ondersteunen wij hen. Voor alle medewerkers is het mogelijk om financiële coaching te krijgen, waaronder bij Vollandis. Op een laagdrempelige manier kunnen collega's op het intranet ook diverse flyers vinden over de mogelijkheden voor hulp.

Heijmans richt zich op vitaliteit, hier is een aparte werkgroep voor aangesteld. Zo is er veel geïnvesteerd in het terugdringen van een teveel aan gewerkte uren en is er aandacht voor lekker-in-je-vel zitten. Heijmans heeft een Arbo Service Centrum, hierin werkt HR samen met lijnmanagement en veiligheid. Daarnaast is er ook tijdens alle persoonlijke ontwikkelgesprekken aandacht voor vitaliteit en duurzame inzetbaarheid. Vakanties en/of verlof zijn geregeld in de cao, waarbij Heijmans het belangrijk vindt dat medewerkers verlof nemen (minimaal twee weken aaneengesloten). Het vakantierooster wordt dan ook afgestemd met de ondernemingsraad. Verder is het thema 'Aan de slag met vitaliteit' gelanceerd, met programma's die medewerkers kunnen doorlopen, zoals Gezondheid & Energie, Leren ontwikkelen, Werk & Privé balans, Motivatie & Betrokkenheid en Aan de slag als leidinggevende (met jouw team). Daarnaast zijn er specifieke acties gericht op bouwplaats medewerkers.



(Seksuele) intimidatie, agressie, geweld en discriminatie worden niet getolereerd. Het voorkomen ervan en het opvangen van werknemers die hiermee te maken krijgen, is een onderdeel van de arbeidsomstandigheden zorg. Medewerkers die te maken hebben (gehad) met geweld, discriminatie en intimidatie kunnen dit vertrouwelijk bespreken met één van de vertrouwenspersonen. In het HRM handboek is deze regeling opgenomen.

Het recht op een gezonde en veilige werkomgeving

Heijmans GO! (Géén Ongevallen) bestaat sinds 2013 en focust zich op het ontwikkelen van proactief veiligheidsgedrag. Want veilig werken gaat vooral over hoe we ons gedragen. Het GO!-Kompas is ons fundament voor veilig werken. Op deze manier werken we aan een veilige werkomgeving door bewust én actief veiligheidsgedrag te laten zien. Een opdracht aan iedereen die bij, met, én voor Heijmans werkt. Samen gaan we voor Géén Ongevallen! Zo creëren we een veilige omgeving thuis, onderweg en op het werk. Naast het Kompas hebben wij ook GO! Coaches: GO! Coaches hebben als doel om het veiligheidsbewustzijn te vergroten én collega's te motiveren voor proactief veiligheidsgedrag. Bijvoorbeeld door te helpen om het goede gesprek te voeren, dilemma's bespreekbaar te maken en verbeteracties te starten.

Binnen onze organisatie wordt veiligheid ook bekeken vanuit het perspectief gezondheid en welzijn. Er is een visie Veiligheid: "Veiligheid. De visie van Heijmans" en er bestaat een Beleidsverklaring Heijmans NV Kwaliteit-Veiligheid Duurzaamheid deze wordt driejaarlijks onderschreven en ondertekend.

Het recht op een schone, gezonde en duurzame leefomgeving

Het respecteren van de mensenrechten gaat verder dan alleen het beschermen van onze eigen medewerkers. Ook in de keten is het respecteren van de mensenrechten onderdeel van onze dagelijkse werkzaamheden. Bijvoorbeeld met betrekking tot de producten die wij inkopen, toeleveranciers, onderaannemers, inheemse volkeren of personen die wonen in de buurt van onze bouwplaatsen.

Heijmans ziet hierop toe middels de Verklaring Duurzaamheid voor leveranciers en/of onderaannemers. In deze verklaring staan spelregels opgenomen voor verbeteringen van sociale aspecten, arbeidsomstandigheden en veiligheid, gezondheid en milieu. In 2025 hebben we onze Verklaring Duurzaamheid geactualiseerd om zo volledig aan te sluiten met de OESO-richtlijnen.

Mensenrechten vormen onderdeel van het standaard inkoopbeleid (update 2025). Hiervoor volgen we de MVI – ISO20400 systematiek, echter is Heijmans hier niet voor gecertificeerd. Tevens wordt er in de tekst van de algemene inkoop- en onderaannemingsvoorwaarden gerefereerd aan verschillende andere documenten en regelingen, zoals het SNA Keurmerk NEN 4400, VCA, Wet op de Identificatieplicht (WID), Wet Arbeid Vreemdelingen (WAV) en de Stichting Beoordeling Integriteit Bouwnijverheid (SBIB). Deze focussen allemaal op de thema's arbeidsrecht en arbeidsomstandigheden, vrijheid van geweld en dwang en het voorkomen van corruptie en fraude.

Ethisch zakendoen

Mensenrechten vormen de kern van de Minimum Social Safeguards (MSS) van de EU-Taxonomie. De MSS richt zich ook op fiscale rechtvaardigheid, eerlijke concurrentie en het voorkomen van omkoping en corruptie. De EU-Taxonomie stelt dat bedrijven die hun due diligence op deze thema's niet op orde hebben, niet voldoen aan de MSS. Dit brengt risico's met zich mee, zoals juridische sancties, reputatieschade en mogelijk verlies van vertrouwen van bedrijven en aandeelhouders. Voor Heijmans betekent dit dat we onze processen rondom mensenrechten, belasting, eerlijke concurrentie en integriteit goed moeten borgen. In de volgende paragrafen geven we een overzicht van deze onderwerpen en de criteria die voor Heijmans van toepassing zijn.

Rechten met betrekking tot ethisch zakendoen

- Eerlijk fiscaal gedrag: We streven naar transparantie in onze belastingstructuren en vermijden agressieve fiscale constructies.
- Eerlijke concurrentie: We respecteren mededingingsregels en distantiëren ons van kartelvorming, prijsafspraken of andere oneerlijke handelspraktijken.
- Tegengaan van omkoping en corruptie: We hanteren een zerotolerancebeleid voor omkoping, belangenverstrengeling en corrupt gedrag, zowel intern als in de keten.

Eerlijk fiscaal gedrag

Bij Heijmans is verantwoord ondernemen stevig verankerd in de organisatie, waaronder de expliciete naleving van belastingwetten en -regelgeving. Dit is vastgelegd in onze belastinggedragscode, waarin onze uitgangspunten op het gebied van transparantie, integriteit en naleving zijn opgenomen.



Om feitelijke of potentiële negatieve gevolgen met betrekking tot belastingwetgeving en governance te identificeren en beoordelen – zowel binnen onze eigen bedrijfsvoering als in de toeleveringsketen en zakelijke relaties – beschikken wij over een gespecialiseerd expertisecentrum voor fiscale zaken. Dit centrum werkt nauw samen met het Shared Service Center, dat verantwoordelijk is voor het grootste deel van de fiscale compliance. Daarnaast worden er trainingen en 'tax alerts' ingezet om het fiscale bewustzijn binnen de organisatie te versterken. Ook maken we gebruik van externe belastingadviseurs om te zorgen voor een up-to-date en deskundige benadering van fiscale vraagstukken.

Het voorkomen, beëindigen en beperken van belastingontduiking en agressieve belastingplanning vormt een integraal onderdeel van ons belastingrisicomanagement. De hiervoor genoemde interne en externe expertise wordt ingezet om tijdig risico's te signaleren en passende maatregelen te treffen. Hierbij horen duidelijke interne procedures, regelmatige interne audits en overlegmomenten met relevante belanghebbenden. Zo wordt geborgd dat we waar nodig corrigerende acties ondernemen en continu werken aan verbetering van onze fiscale processen.

Om meldingen van (potentiële) schendingen van belastingwetgeving of integriteitskwesties mogelijk te maken, biedt Heijmans meerdere veilige kanalen. Medewerkers en derden kunnen terecht bij de compliance officer of anoniem melding maken via het SpeakUp-systeem. Daarnaast bestaat er een Meldprocedure Ongewenst gedrag en Integriteit en misstanden, waarin is vastgelegd hoe meldingen worden behandeld en hoe klokkenluiders worden beschermd tegen repercussies.

De implementatie van maatregelen en de behaalde resultaten op het gebied van belastingnaleving en het voorkomen van ongewenst fiscaal gedrag worden actief gevolgd, gecontroleerd en gecommuniceerd. Dit gebeurt onder meer via stakeholderdialogen, programma's voor continue verbetering – waarin ook gebruik wordt gemaakt van technologische oplossingen – en door het uitvoeren van interne audits. Zo zorgen we voor transparantie en versterking van onze fiscale governance.

Eerlijke concurrentie

De expliciete naleving van mededingingswetten en –regelgeving is stevig verankerd in het beleid en de managementsystemen. De uitgangspunten hiervoor zijn vastgelegd in onze gedragscode. Zo werken wij. Deze gedragscode vormt de basis voor ons handelen en geldt voor alle medewerkers, leveranciers en zakelijke partners. Overtredingen van de gedragscode kunnen leiden tot sancties. Daarnaast hebben wij een Meldprocedure Ongewenst gedrag en Integriteit en misstanden, waarmee meldingen van mogelijk ongewenst gedrag veilig kunnen worden gedaan.

Negatieve effecten op eerlijke concurrentie – zowel feitelijk als potentieel – worden actief geïdentificeerd en beoordeeld. Dit gebeurt onder meer bij het aangaan van samenwerkingen, waarbij we gebruikmaken van een checklist voor combinatievorming. Bovendien worden managers via kennissessies door de juridische afdeling (Legal) bewust gemaakt van concurrentierisico's. Op deze manier zorgen we ervoor dat risico's tijdig worden herkend en aangepakt.

Om te voorkomen dat eerlijke concurrentie wordt geschaad, zijn duidelijke gedragsregels opgesteld die ook richting geven aan onze externe relaties. Leveranciers zijn verplicht om onze gedragscode te onderschrijven via de Algemene Inkoop- en Onderaannemingsvoorwaarden (AIOV). De gedragscode is daarnaast extern beschikbaar in meerdere talen en wordt intern actief gecommuniceerd.

Indien nodig, nemen wij corrigerende maatregelen of werken daaraan mee. Hiervoor hanteren we duidelijke interne procedures en een meldstructuur waarmee medewerkers en derden – desgewenst anoniem via SpeakUp – hun zorgen kunnen uiten zonder angst voor repercussies. Ook hier speelt onze compliance officer een belangrijke rol in de opvolging en borging.

De implementatie van maatregelen en de resultaten ten aanzien van het voorkomen, beëindigen en beperken van schendingen van eerlijke concurrentie worden gevolgd, gecontroleerd en gecommuniceerd. Dit gebeurt onder andere via ons anti-corruptie- en omkopingsbeleid, interne controles en periodieke evaluaties. Zo blijven we ons voortdurend inzetten voor een eerlijke, transparante en wettelijk conforme bedrijfsvoering.



Tegengaan van omkoping en corruptie

Het voorkomen van corruptie en omkoping is voor Heijmans een essentieel onderdeel van verantwoord ondernemen. Deze principes zijn stevig verankerd in onze bestaande beleidslijnen en managementsystemen. De gedragscode Zo werken wij is van toepassing op al onze medewerkers – zowel in loondienst als ingehuurd via leveranciers – en vormt de basis van ons integriteitsbeleid. Specifieke aandacht voor anti-corruptie en omkoping is opgenomen in het integriteitsprogramma Zakelijk Zuiver, waarvan de bijbehorende e-learning standaard onderdeel is van het onboardingprogramma.

Om feitelijke of potentiële risico's met betrekking tot corruptie en omkoping tijdig te signaleren, hanteren wij een integraal anti-corruptie- en omkopingsbeleid dat van toepassing is op alle medewerkers en ingehuurde krachten. In onze vastgoedactiviteiten wordt daarnaast gewerkt met een transactieregister, in lijn met de NEPROM-gedragscode. Hierin worden voorafgaand aan elke business-to-business vastgoedtransactie relevante gegevens onderzocht, vastgelegd en gedocumenteerd. Dit register vormt een aanvulling op het bestaande kwaliteitsmanagementsysteem, de gedragscode en is verankerd in het inkoopbeleid. Hiermee waarborgen we dat transacties achteraf kunnen worden getoetst op integriteit, rechtmatigheid en transparantie.

Mochten er aanwijzingen zijn van corruptie of omkoping, dan worden deze gevallen zorgvuldig onderzocht volgens onze meldprocedure. Deze verplicht ook directe rapportage aan de eindverantwoordelijke managers. Indien nodig worden passende maatregelen getroffen. De opvolging hiervan ligt bij Internal Audit, Risk Office en de raad van bestuur. Afhankelijk van de ernst en aard van het incident, wordt hierover op passende wijze intern of extern gecommuniceerd.

Om meldingen van integriteitsschendingen op een veilige manier mogelijk te maken, is in de meldprocedure vastgelegd dat melders geen negatieve gevolgen mogen ondervinden van hun melding. Dit bevordert een open meldcultuur en waarborgt bescherming van klokkenluiders en betrokkenen.

Door middel van continue monitoring, interne controles en audits zorgen we ervoor dat het beleid rondom anti-corruptie en omkoping effectief wordt geïmplementeerd, nageleefd en indien nodig verbeterd. Op deze manier draagt Heijmans actief bij aan een integere en transparante bedrijfsvoering.

Risicoanalyse

Als onderdeel van ons due-diligence proces rond mensenrechten pakt Heijmans de risicoanalyse gestructureerd en praktisch aan. We brengen in kaart waar de belangrijkste mensenrechtenrisico's liggen binnen onze bedrijfsactiviteiten en waardeketen. Dit doen we samen met belanghebbenden en via deskresearch, zodat we een compleet beeld krijgen van mogelijke risico's en hun impact zowel intern als extern.

We willen precies weten waar de gevoeligheden liggen, zodat we gericht kunnen werken aan het beperken en beheersen van risico's. Daarbij vinden we het belangrijk om open en duidelijk te zijn over onze aanpak en de keuzes die we maken. Transparantie en verantwoordelijkheid staan voorop: zo weet iedereen waar hij of zij aan toe is.

Na het identificeren van de belangrijkste thema's beoordelen we de risico's op waarschijnlijkheid en impact. Hiervoor gebruiken we een risicomatrix die aansluit bij de UN Guiding Principles (UNGPs) en onze eigen aanpak voor risicomanagement. Zo zorgen we dat mensenrechten structureel onderdeel zijn van onze manier van werken.

Niveau van ernst	Geen 0	Laag 1	Midden 2	Hoog 3
Zwaarte	Geen impact op gezondheid, veiligheid en/of milieu	Lichte impact op gezondheid, veiligheid en/of milieu	Matige impact op gezondheid, veiligheid en/of milieu	Aanzienlijke impact op gezondheid, veiligheid en/of milieu
Reikwijdte	Geen negatieve impact op stakeholder(s)	Impact op sommige stakeholders in een bepaalde groep stakeholders	Impact op de meeste stakeholders in een bepaalde groep stakeholders	Impact op alle groepen stakeholders
Herstel	Duurt minder dan een jaar (1 < jaar) om de impact te herstellen	Duurt 1 tot 3 jaar om de impact te herstellen	Duurt 3 tot 5 jaar om de impact te herstellen	Onmogelijk of duurt langer dan 5 jaar om de impact te herstellen

Tabel: Risicomatrix

Mate van waarschijnlijkheid	Geen 0	Laag 1 0% - 10%	Midden 2 10% - 50%	Hoog 3 > 50%
	Schending van mensenrechten is nog nooit voorgekomen in de bedrijfsactiviteit van het bedrijf, maar is voorgekomen bij sectorgenoten (zal nooit/onwaarschijnlijk voorkomen in 3 jaar)	Schending van mensenrechten heeft in het verleden plaatsgevonden en kan blijven voorkomen binnen een afdeling (is gebeurd/kan eens elke 3 jaar plaatsvinden)	Schending van mensenrechten heeft in het verleden plaatsgevonden en kan vandaag de dag nog steeds regelmatig voorkomen (is gebeurd/kan eens elke eenmaal per jaar plaatsvinden)	Schending van mensenrechten heeft tot nu toe voortdurend plaatsgevonden (is gebeurd/kan meerdere keren jaar plaatsvinden)

Doorontwikkeling risicoproces mensenrechten

Het huidige risicoproces van Heijmans richt zich op het identificeren van risico's, het vaststellen van beheersmaatregelen en het toetsen van restrisico's aan de risicobereidheid van de organisatie. Hoewel deze aanpak een solide basis biedt, is het proces nog niet volledig doorontwikkeld. De komende jaren ligt de focus op het verder versterken en verfijnen van dit risicobeheer, onder andere door het explicieter vastleggen van risicobereidheid per thema, het structureel verbeteren van due diligence-processen en het actiever betrekken van stakeholders. Ook wordt het risicoregister verder ontwikkeld tot een dynamisch instrument dat trends, incidenten en herstelmaatregelen inzichtelijk maakt. Deze doorontwikkeling krijgt structureel aandacht binnen de organisatie.



Maatregelen om risico's te stoppen, te vermijden, te beperken

Heijmans stelt hoge eisen aan het respecteren van mensenrechten en integriteit binnen alle onderdelen van de organisatie. Het bieden van een veilige en respectvolle omgeving voor iedereen die bij Heijmans betrokken is, wordt als essentieel beschouwd.

Binnen het beleid is vastgelegd dat signalen van mogelijke mensenrechtenschendingen of integriteitskwesties zorgvuldig worden behandeld volgens de geldende meldprocedure. Hiermee onderstreept Heijmans het belang van zorgvuldigheid, transparantie en respect in de omgang met dergelijke kwesties.

Meldprocedure ongewenst gedrag, integriteit en misstanden

Deze procedure beschrijft bij wie medewerkers terecht kunnen voor advies of het doen van een melding bij situaties rondom ongewenst gedrag of (vermoedens van) misstanden en integriteitsschendingen. Het document legt uit hoe meldingen worden behandeld en benadrukt dat melders die te goeder trouw handelen geen nadelige gevolgen ondervinden. Veiligheid en een veilige meldcultuur staan centraal. De procedure wordt regelmatig geëvalueerd door de Integriteitscommissie, die de raad van bestuur adviseert over integriteit en gedrag.

SpeakUp

Speak Up is een vertrouwelijke meldservice waarmee medewerkers van Heijmans (in Nederland) anoniem (vermeende) interne misstanden kunnen melden die anders mogelijk onbesproken blijven. Meldingen kunnen gedaan worden via een beveiligde website of telefoon, zonder tussenkomst van een menselijke operator. Speak Up is onderdeel van de Meldprocedure integriteit en misstanden en richt zich op serieuze zaken zoals fraude, overtreding van wet- en regelgeving, belangenverstrengeling of het lekken van vertrouwelijke informatie. Persoonlijke klachten of ongewenste omgangsvormen vallen hier niet onder.

Wanneer er een daadwerkelijke of potentiële impact op mensenrechten wordt vastgesteld waarbij Heijmans betrokken is, beoordelen we zorgvuldig in hoeverre deze impact door ons is veroorzaakt, of we eraan hebben bijgedragen, of dat er sprake is van een indirecte betrokkenheid. Op basis hiervan nemen we passende maatregelen, in lijn met de OESO-richtlijnen voor multinationale ondernemingen.

Indien Heijmans zelf een mensenrechtenschending veroorzaakt, zetten we onze invloed in om de impact te stoppen, te voorkomen en waar nodig te beperken. Dit kan onder meer betekenen dat we direct ingrijpen om een schending of niet-integer gedrag te beëindigen, bijvoorbeeld door HR-maatregelen. Daarnaast nemen we preventieve stappen, zoals het verbeteren van beleid, het aanpassen van procedures of het aanbieden van extra training. Waar nodig bieden we ondersteuning aan betrokkenen en treffen we maatregelen om herhaling te voorkomen.

Wanneer Heijmans bijdraagt aan een negatieve impact, nemen we maatregelen die passen bij de mate van onze betrokkenheid. We stoppen, voorkomen en beperken de schadelijke gevolgen zoveel mogelijk en blijven ons inspannen om eventuele resterende negatieve effecten te mitigeren.

Heijmans streeft ernaar het due-diligence proces continu te verbeteren, zodat daadwerkelijke of potentiële mensenrechtenschendingen tijdig worden gesignaleerd, gestopt, voorkomen en gemitigeerd. Dit geldt voor situaties waarin Heijmans zelf verantwoordelijk is, bijdraagt via eigen activiteiten, of direct verbonden is via zakelijke relaties. Zo geven we invulling aan onze verantwoordelijkheid voor het respecteren van mensenrechten in de hele keten.



Monitoring

De praktische toepassing en resultaten, inclusief de mate waarin de negatieve gevolgen adequaat zijn aangepakt, monitoren we aan de hand van kwantitatieve en kwalitatieve indicatoren. Dit doen we periodiek; geïntegreerd in het rapportageproces. De verantwoordelijkheid van het monitoren is belegd bij diverse functionarissen, waarbij de groepsraad en de raad van bestuur toezicht houden. Deze monitoring stelt onze organisatie in staat om te beoordelen of de genomen maatregelen effectief zijn of dat er verbeteringen nodig zijn.

Kwalitatieve indicatoren

Verantwoord Ondernemen maakt deel uit van het integriteitstrainingsprogramma om medewerkers en belanghebbenden te informeren over mensenrechtenprincipes en de inzet van de organisatie om deze te handhaven. De programma's (Zakelijk Zuiver) leggen de nadruk op het voorkomen, herkennen en melden van mogelijke schendingen van dit beleid.

De Compliance officer houdt gedetailleerde gegevens bij van gemelde incidenten, onderzoeken en genomen maatregelen. Deze documentatie omvat de aard van de klacht, de genomen stappen om deze aan te pakken en eventuele corrigerende maatregelen.

De Compliance officer verstrekt periodieke rapporten aan de raad van bestuur, waarin de status van de monitoring en tracking van mensenrechten issues wordt samengevat.

Kwantitatieve indicatoren

Binnen de thema's arbeid, veiligheid en milieu worden kritische prestatie indicatoren (KPI's) vastgesteld en meten we de voortgang. Hierover rapporteren we in ons geïntegreerd jaarverslag, waarin we onze financiële en niet-financiële informatie op een transparante wijze delen. Doelstellingen en ambities op de lange of korte termijn zijn nog niet geformuleerd. We zijn voornemens de komende jaren targets te ontwikkelen op de KPI's.

De volgende KPI's zijn van toepassing.

ESRS Rapportageplicht	Metrics
Incidenten, klachten en ernstige impacts op het gebied van mensenrechten (S1-17)	Totaal aantal incidenten van discriminatie, inclusief intimidatie gemeld tijdens de verslagperiode.
	Aantal klachten ingediend via kanalen voor mensen in eigen personeelsbestand om zorgen te uiten.
	Het totale bedrag aan boetes, sancties en schadevergoedingen als gevolg van gevallen van discriminatie, waaronder intimidatie en ingediende klachten.
	Het totale bedrag aan materiële boetes, sancties en schadevergoedingen als gevolg van gemelde en onderbouwde klachten in de verslagperiode.
	Aantal ernstige mensenrechtenschendingen en incidenten met betrekking tot het eigen personeel in de verslagperiode.
	Aantal ernstige mensenrechtenschendingen en incidenten met betrekking tot het eigen personeel, die gevallen zijn van niet-naleving van de VN-richtsnoeren en de OESO-richtlijnen voor multinationale ondernemingen.
Veiligheids- en gezondheidsmaatstaven (S1-14)	Het totale bedrag aan boetes, sancties en compensatie voor schades als gevolg van ernstige mensenrechtenincidenten, indien van toepassing, gedurende de verslagperiode.
	Percentage van de mensen in het eigen personeelsbestand dat onder een gezondheids- en veiligheidsmanagementsysteem valt.
	Totaal aantal sterfgevallen als gevolg van werkgerelateerde verwondingen en werkgerelateerde gezondheidsproblemen, uitgesplitst naar werknemers, niet-werknemers en andere werknemers die binnen de waardeketen op de locatie van de onderneming werken.
	Totaal aantal en percentage registreerbare arbeidsongevallen, uitgesplitst naar werknemers en niet-werknemers.
Beloningsmaatstaven (loonloof en totale beloning) (S1-16)	Totaal aantal dagen verloren door werkgerelateerde verwondingen en sterfgevallen als gevolg van werkgerelateerde ongevallen, werkgerelateerde gezondheidsproblemen en sterfgevallen als gevolg van slechte gezondheid van werknemers.
	Het verschil in gemiddelde beloningsniveaus tussen vrouwelijke en mannelijke werknemers, uitgedrukt als percentage van het gemiddelde beloningsniveau van mannelijke werknemers.
Entity specific	De verhouding tussen de totale beloning van de best betaalde persoon en de mediaan van de totale jaarlijkse beloning van alle werknemers (met uitzondering van de best betaalde persoon).
Entity specific	Aantal ongevallen (incl. onderaannemers)
Entity specific	Ongevalsincidentiecijfer (IF)
Entity specific	Safety Culture Ladder
Entity specific	Inkoopspend aan onderaannemers met een geldig VCA-certificaat
Entity specific	Inkoopspend voorkeursleveranciers



We streven ernaar onze procedures voor monitoring en tracking van mensenrechten voortdurend te verbeteren. Feedback van stakeholders en de lessen die uit onderzoeken zijn getrokken, zullen worden gebruikt om ons beleid en onze werkwijze te verbeteren.

Wij zijn ervan overtuigd dat proactieve monitoring en tracking essentiële elementen zijn voor het handhaven van een organisatiecultuur die mensenrechten respecteert en hooghoudt.



Stakeholderbetrokkenheid en communicatie

Naleving van ons beleid vereist consistente en heldere communicatie op alle niveaus van onze organisatie en waardeketen. Begrip van het beleid is cruciaal voor de effectiviteit ervan. We bevorderen bewustwording, onder meer via informatiecampagnes, en moedigen open discussie aan over hoe we deze waarden kunnen verbeteren en implementeren in onze dagelijkse bedrijfsvoering.

Stakeholderbetrokkenheid

We hebben te maken met een breed speelveld van stakeholders, waarbij we streven naar een interactief en voortdurend proces. We gaan op verschillende manieren het gesprek aan met onze stakeholders, voordat er beslissingen worden genomen. Het type dialoog en de gespreksonderwerpen worden afgestemd op de stakeholdergroep. Met medewerkers houden we ontwikkelingsgesprekken, we doen betrokkenheidsonderzoek en de OR vervult een belangrijke rol. Met leveranciers en onderaannemers hebben we gedurende het jaar periodiek – minimaal een keer per jaar – contactmomenten, waaronder evaluatiegesprekken met de accountmanager, bedrijfsdirecteur of het V&G aanspreekpunt (Veiligheid en Gezondheidsaanspreekpunt).

We streven, in samenspraak met onze opdrachtgevers en opdrachtnemers, naar het in de keten zoveel mogelijk beperken van nadelige gevolgen van onze activiteiten. Door het betrekken van onze opdrachtnemers bij het nemen van deze verantwoordelijkheid, willen wij bijdragen aan verbetering van sociale aspecten, arbeidsomstandigheden en veiligheid, gezondheid en milieu, zowel binnen ons bedrijf als bij onze opdrachtnemers en in de keten van onze opdrachtnemers. Er vindt contact plaats tussen Heijmans en de rechthebbende (accountmanager of directeur) binnen de partij van de opdrachtgever/opdrachtnemer waarmee Heijmans samenwerkt of met het V&G aanspreekpunt. Zij worden gezien als de vertegenwoordigers van de werknemer van onderaannemers.

Daarnaast houdt Heijmans ook partnergesprekken. Hierbij gaat Heijmans in gesprek met groepen bedrijven met dezelfde werkzaamheden (bijvoorbeeld dakdekkers of steigerbouwers) naar aanleiding van incidenten of om werkzaamheden te verbeteren. Deze gesprekken worden gehouden om deze groepen een stap verder te brengen in de samenwerking. Bij deze gesprekken zijn mensen aanwezig van Veiligheid, Inkoop vanuit de business.

Contractpartijen op de bouwplaats hebben overleg bij de start van de werkzaamheden en de dagstart. Op de vaste locaties zijn er periodieke gesprekken met de betrokken partijen. Dit zijn operationele of strategische overleggen. Standaard overlegmomenten m.b.t. veiligheid worden vastgelegd via de V&G coördinatie.

Communicatie

Stakeholders zullen wij via onze website www.heijmans.nl continu op de hoogte houden van ons beleid.

Binnen onze eigen organisatie zal het beleid met katernen op onze SharePoint-omgeving Viva Engage, nieuwsbrieven en via e-mail onder de aandacht worden gebracht. Werknemers worden aangemoedigd om hier gebruik van te maken.

Met betrekking tot acties op ongevallen gaan we nog een stap verder. Veiligheid is immers onze topprioriteit. In de omgeving www.geenongevallen.nl zijn onder de paragraaf GO! Leereffect toolkits (geleerde lessen, voorkomen van het ongeval in de toekomst) te vinden. Deze worden besproken en toegepast in de business. Ook delen wij deze informatie met de branche, zodat ook de branche kan leren van onze analyse en herstelmaatregelen van de ongevallen.

De komende jaren blijft communicatie een belangrijk aandachtspunt, waarbij het betrekken, informeren en actief participeren van medewerkers en externe belanghebbenden centraal staan.



Herstelmaatregelen

Het bevorderen van mensenrechten betekent zowel het voorkomen en snel aanpakken van potentiële problemen, als het zoeken naar passende oplossingen wanneer mensenrechten worden geschonden (zie hoofdstuk Maatregelen om risico's te stoppen, te vermijden, te beperken). We stimuleren een klimaat van open feedback. Daarom is het hebben van klachtenmechanismen voor iedereen essentieel voor effectieve herstelmaatregelen.

Getroffen stakeholders (intern en extern) kunnen misstanden kenbaar maken middels de bestaande klachtenmechanismen en -meldprocedure en klokkenluidersregelingen. De klokkenluidersregeling is op basis van de meest recente wet- en regelgeving aangepast, gericht op het melden van inbreuk op EU-rechten.

Er wordt gewerkt conform de Heijmans gedragscode Zo werken wij. Deze is niet vrijblijvend en is voor iedereen die met Heijmans te maken heeft: het bestuur, onze (tijdelijke) collega's, maar ook onze partners, onderaannemers en leveranciers. Deze geeft handvatten en richting bij dilemma's.

Op onze website is ook informatie te vinden over wat gedaan kan worden bij ongewenst gedrag of het vermoeden van een misstand, vastgelegd in het document Meldprocedures Ongewenst gedrag en Integriteit en misstanden. Om effectief bij te dragen aan herstel bij een negatieve materiële impact, wordt elke situatie afzonderlijk beoordeeld. Vanwege de uiteenlopende aard van deze situaties is een uniforme aanpak niet mogelijk. Indien er meldingen zijn, worden deze zorgvuldig onderzocht en anoniem besproken binnen de raad van bestuur. Hierbij wordt nagegaan welke maatregelen nodig zijn om de negatieve gevolgen tegen te gaan/te beperken. De Compliance Officer houdt een register bij van alle meldingen. Deze kunnen door werknemers in de gehele waardeketen direct worden ingediend bij de Compliance Officer of door eigen medewerkers via een vertrouwenspersoon of direct aan de Compliance Officer. Wanneer een melding via een vertrouwenspersoon binnenkomt, wordt deze doorgestuurd naar de Compliance Officer.

Per kwartaal leveren vertrouwenspersonen een geanonimiseerd overzicht aan van het aantal ontvangen meldingen, geclassificeerd naar aard. Dit overzicht wordt halfjaarlijks gerapporteerd aan de raad van bestuur, de raad van commissarissen en de controlerend accountant. De effectiviteit van de genomen maatregelen wordt geëvalueerd binnen de Integriteitscommissie, waarbij ook signalen van de Ondernemingsraad over dit onderwerp worden meegenomen.

Onze klachtenmechanismen zijn toegankelijk voor alle getroffen stakeholders, waarbij wij streven om in de komende jaren het klachtenmechanisme voor onze ketenpartners duidelijker te positioneren op onze website. Zo kunnen wij adequaat informatie ontvangen over mogelijke schendingen en misstanden. Onze ambitie is om op basis hiervan, samen met onze ketenpartners, te bepalen wat we vervolgens kunnen en moeten doen om deze kenbaar gemaakte schendingen en misstanden te minimaliseren en herhaling te voorkomen.



Appendix

Appendix A: Standaarden of initiatieven van derden

Onderwerp	Standaard/ initiatief	Uitleg
Mensenrechten, arbeid, (leef-)milieu en anti-corruptie	OECD Guidelines on Multinational Enterprises	Aanbevelingen aan multinationale ondernemingen over verantwoord zakelijk gedrag, met richtlijnen op het gebied van mensenrechten, arbeidsomstandigheden, milieu, transparantie en anti-corruptie. Heijmans onderschrijft deze guidelines.
Mensenrechten	UN Guiding Principles on Business & Human Rights	Bevorderen van mensenrechten, voorkomen en aanpakken van schending, bijdragen aan herstelprocedures, ontwikkelen beleid dat mensenrechten respecteert. Heijmans onderschrijft deze guidelines.
Arbeidsrechten	International Labour Organisation	Een VN-agentschap dat zich inzet voor het bevorderen van arbeidsrechten, het verbeteren van arbeidsomstandigheden en het stimuleren van fatsoenlijk werk wereldwijd. Heijmans onderschrijft deze guidelines.
Governance	NEPROM-gedragscode	De NEPROM-Gedragscode is een set regels en normen waaraan leden van de Nederlandse Vereniging van Projectontwikkelaars (NEPROM) zich moeten houden
Arbeidsrecht en arbeidsomstandigheden, vrijheid van geweld en dwang en voorkomen van corruptie en fraude	MVI - ISO20400	Richtlijnen voor duurzaam inkopen om organisaties te helpen integreren van milieu-, sociale en economische duurzaamheid in hun inkoopprocessen. Heijmans volgt de ISO standaard.
"	SNA Keurmerk NEN 4400	Het waarborgen van de betrouwbaarheid van uitzendondernemingen en (onder)aannemers door hen te toetsen op naleving van wettelijke verplichtingen met betrekking tot loonheffingen, sociale verzekeringspremies en het voorkomen van illegale arbeid. Heijmans refereert naar dit keurmerk in de AIOV.
"	VCA	Een certificering dat bedrijven helpt om veilig en gezond te werken door te voldoen aan strenge eisen op het gebied van veiligheid, gezondheid en milieu. Heijmans refereert naar de VCA in de AIOV.
"	Stichting Beoordeling Integriteit Bouwnijverheid (SBIB)	Beoordeelt en certificeert bedrijven in de bouwsector op hun naleving van integriteitsnormen, zoals transparantie, eerlijk zakendoen en het voorkomen van fraude en corruptie.
Veiligheid	Safety Culture Ladder	Ontwikkelperspectief voor veilig gedrag en houding in alle lagen van de organisatie.



Appendix B: Referenties ILO & UVRM

• Het recht op werk	Check met UVRM-artikel 23.
• Het recht op eerlijke en gelijke betaling	Check met ILO 100 en ILO 111 en UVRM-artikel 1.
• Het recht op vrijheid van discriminatie	Check met ILO 100 en ILO 111 en UVRM-artikel 1.
• Het recht op bescherming tegen werkloosheid	Check met ILO 87 en ILO 98.
• Het recht op vrijheid van vereniging	
• Het recht op vrijheid van meningsuiting	Check met ILO 87 en ILO 98 en UVRM-artikel 20.
• Het recht op een billijke levensstandaard	Check met UVRM-artikel 25.
• Het recht op rust en vrije tijd	Check met UVRM-artikel 24.
• Het recht op bescherming tegen gedwongen werk en kinderarbeid	Check met ILO 29 en ILO 105.

Rechten met betrekking tot arbeid

Rechten met betrekking tot veiligheid en gezondheid

• Het recht op een gezonde en veilige werkomgeving	Check met UVRM-artikel 23
--	---------------------------

Rechten met betrekking tot een schone, gezonde en duurzame leefomgeving

• Het recht op een schone, gezonde en duurzame leefomgeving	Check met: Veiligheid en gezondheid - S2 Veiligheid en gezondheid - S1
---	--



Appendix C: Lijst met afkortingen

Afkorting	Betekenis
AIOV	Algemene Inkoop- en onderaannemingsvoorwaarden
CDS	Corporate Department of Sustainability
CFO	Chief Financial Officer
CSRD	Corporate Sustainability Reporting Directive
ESG	Environmental, Social, Governance
GO!	Géén Ongevallen!
HR	Human Resources
ILO	International Labor Organization
MSS	Minimum Social Safeguards
MVO	Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen
SBIB	Stichting Beoordeling Integriteit Bouwnijverheid
UNGP	United Nations Guiding Principles
V&G	Veiligheid en gezondheid
WAV	Wet Arbeid Vreemdelingen
WID	Wet op de Identificatieplicht