



Heijmans Mensenrechten

najaar

2023



Heijmans Mensenrechten

Algemeen

De missie van Heijmans is het creëren van de gezonde leefomgeving. In alles wat we bedenken en doen, dragen we bij aan de gezonde leefomgeving. Waar wij geweest zijn, laten we het beter achter dan dat we het aantreffen. Hieronder valt ook het respecteren van mensenrechten

Heijmans onderschrijft de algemene uitgangspunten van de zogenaamde [OECD Guidelines on Multinational Enterprises](#) (in het Nederlands de 'OESO richtlijnen'). Dit zijn richtlijnen voor bedrijven die toegewijd zijn aan het aanpassen van hun beleid, strategie en activiteiten aan universeel aanvaarde principes op het gebied van mensenrechten, arbeid, (leef-)milieu en anti-corruptie. Daarnaast onderschrijft Heijmans de [UN Guiding Principles on Business & Human Rights](#). Die 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.

Ook is Heijmans van plan om in 2024 het [Manifest Maatschappelijk Verantwoord Inkopen en Ondernemen](#) (MVI) te ondertekenen. Als partner van MVO Nederland onderschrijft Heijmans middels het manifest de volgende uitgangspunten met betrekking tot mensenrechten:

- een zorgvuldige balans tussen people, planet en profit bij alle bedrijfsbeslissingen;
- het bevorderen van de vitaliteit, inzetbaarheid en ontwikkeling van medewerkers;
- het streven naar een personeelssamenstelling met diversiteit in geslacht, herkomst, cultuur en leeftijd;
- en het creëren van kansen voor groepen die het op de arbeidsmarkt moeilijk hebben.

Daarnaast betekent dit 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. Tevens leveren wij een bijdrage aan de leefbaarheid in de plaats of regio waarmee Heijmans is verbonden.

Risicomanagement vormt een belangrijk onderdeel van due diligence. Due diligence is een doorlopend proces dat Heijmans 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. Bij due diligence wordt gekeken welke risico's voor mens en maatschappij de activiteiten van Heijmans met zich meebrengen.

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. In dit rapport maken wij onderscheid tussen mensenrechten op het gebied van arbeid, veiligheid en milieu.



Waarom Mensenrechten 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.

Beleid ontwikkelen

Omdat wij onze verantwoordelijkheid om mensenrechten te respecteren begrijpen, hebben wij onze visie hierop geïntegreerd in ons beleid. Zoals in onze gedragscode en in onze inkoopvoorwaarden. Dit beleid:

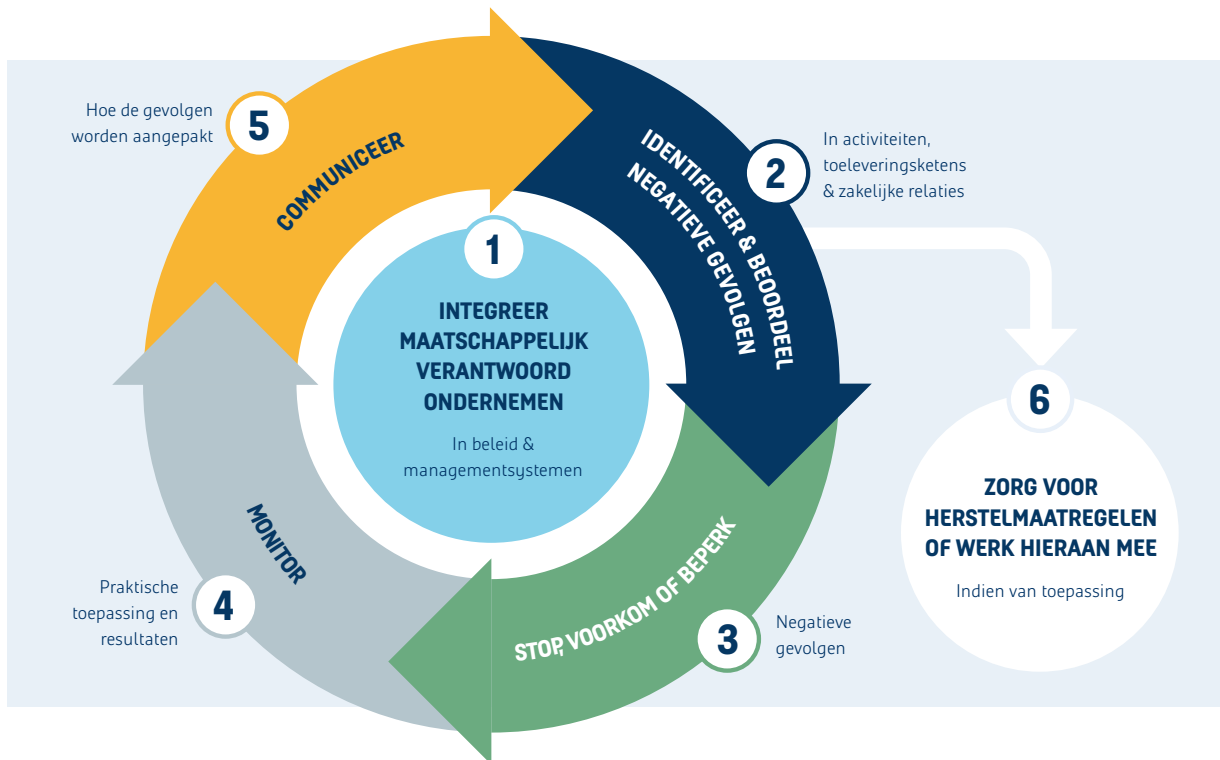
- biedt een basis voor het verankeren van de verantwoordelijkheid om mensenrechten te respecteren in alle zakelijke functies;
- identificeert hiaten in het beleid en initieert een proces dat ons waarschuwt voor nieuwe risicogebieden op het gebied van mensenrechten;
- gaat in op de toewijding van Heijmans 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 proces

Het integreren van ons mensenrechtenbeleid is een dynamisch proces, zonder meteen perfectie te garanderen. 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.

Naarmate onze organisatie meer ervaring opdoet met het identificeren van mensenrechten wordt ons beleid aangepast.

HET DUE DILIGENCE-PROCES & ONDERSTEUNENDE MAATREGELEN



1.Governance

Verantwoordelijkheid en organisatorische inbedding

Gefaciliteerd door het Risk Office en Internal Audit, en formeel aan de orde gesteld in de managementteams, Groepsraad en raad van bestuur integreren we due diligence in onze besluitvorming. De raad van bestuur is eindverantwoordelijk. Per kwartaal voert het Risk Office statusgesprekken met o.a. Inkoop, HR en Duurzaamheid over (mogelijke) risico's, de implementatie van (beheers)maatregelen, de monitoring en de opvolging van de genomen (beheers)maatregelen. Daarbij kent iedere medewerker van Heijmans zijn rol in het managen en/of mitigeren van de risico's waaraan Heijmans onderhevig is.

De UN Guiding Principles on Business & Human Rights en de OESO richtlijnen zijn onderschreven door de raad van bestuur.

Als Heijmans hebben we de verantwoordelijkheid om maatschappelijk verantwoord te ondernemen. Zorgen voor een veilige en gezonde werkomgeving voor medewerkers en onderaannemers is één van de meest materiële thema's voor onze organisatie. Er is een uitgebreid programma voor risicoanalyses op het gebied van veiligheid, rekening houdend met de keten. Mensenrechten worden automatisch beoordeeld in het standaard risicoregister. Goede arbeidsomstandigheden, discriminatie, kinderarbeid en gedwongen arbeid, vrijheid van verenigingen (vakbonden) en eerlijke en gelijke beloning zijn standaard onderdeel van ons veiligheids-, HR- (beleid op diversiteit/inclusie) en inkoopbeleid. 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. Vanaf 2024 is er een nieuwe strategie van kracht, waarin deze elementen vernieuwde aandacht krijgen.

Beleid

Als organisatie heeft Heijmans direct invloed op een aantal mensenrechten.

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 een billijke levensstandaard**
- **Het recht op rust en vrije tijd en**
- **Het recht op bescherming tegen gedwongen werk**

Rechten met betrekking tot veiligheid en gezondheid

- **Het recht op een gezonde en veilige werkomgeving en**
- **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 afgelopen jaar is een training gegeven aan het gehele bedrijf omtrent zakelijk zuiver gedrag. Hier werden dezelfde waarden weer benadrukt en zijn medewerkers getraind in het integer handelen.



Het recht op een gezonde en veilige werkomgeving.

Het [Heijmans GO!](#) (Géén Ongevallen) programma 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 veiligheids-bewustzijn 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.

Rechten met betrekking tot arbeid

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

- Arbeidsomstandigheden (werkuren, verlof, overuren).
- Eerlijk loon (minimum loon, leefbaar loon, loonkloof, loontransparantie).
- (Seksuele) intimidatie, agressie, geweld en discriminatie.

Met onze arbeidsvoorwaarden beschermen en verbeteren we mensenrechten voor alle werknemers, gericht op passend werk, bescherming tegen werkloosheid, vrijheid van vereniging, duurzame inzetbaarheid, vakantiedagen, loonkloof maatregelen, ondernemingsraad, cao en beleid op verzuim en re-integratie.

Wij houden ons aan de Nederlandse wet- en regelgeving en hanteren de standaarden uit de gehanteerde cao's. Daarnaast hebben wij een gekozen ondernemingsraad en zijn we aangesloten bij de FNV.

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 \(Europees Parlement 30 maart 2023\)](#) is er een analyse gemaakt, die de hiaten in onze organisatie zichtbaar maken. Naar aanleiding van verschillende benchmarks zijn aanpassingen gedaan voor enkele specifieke groepen. Tot slot zijn maatregelen ingezet gericht op gelijke beloning. 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 vanuit diverse partijen, waaronder Arbo-Unie, Vollandis, UWV, Fourstar, Social Support, CSR-centrum. Deze partijen kunnen benaderd worden via het Arbo Service Centrum. Op een laagdrempelige manier kunnen collega's op het intranet ook diverse flyers vinden over de mogelijkheden voor hulp.

Heijmans richt zich op vitaliteit. Zo is er veel geïnvesteerd in het terugdringen van een teveel aan gewerkte uren en is er aandacht voor lekker-in-je-vel zitten. Het Arbo Service Centrum is hierin de spil en werkt hierin samen met lijnmanagement, HR 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 schone, gezonde en duurzame leefomgeving

Heijmans heeft als voornemen het Manifest Maatschappelijk Verantwoord Inkopen en Ondernemen (MVIO) te ondertekenen. Dit manifest heeft als doel maatschappelijk verantwoord inkopen te garanderen. 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 implementeert dit manifest middels de [Verklaring Duurzaamheid](#) van leveranciers en/of onderaannemers. In deze verklaring staan spelregels opgenomen voor verbeteringen van sociale aspecten, arbeidsomstandigheden en veiligheid, gezondheid en milieu. Echter is er nog ruimte om dit verdrag aan te passen, zodat we de verklaring 100% in lijn gaan brengen met de OESO richtlijnen. De dekkingsgraad was eind 2023 95%. We streven naar 100% in de komende jaren.

Mensenrechten vormen onderdeel van het standaard inkoopbeleid. Hiervoor volgen we de MVI – ISO20400 systematiek, maar we worden hier nog niet op geaudit. 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. Deze focussen allemaal op de thema's arbeidsrecht en arbeidsomstandigheden, vrijheid van geweld en dwang en het voorkomen van corruptie en fraude.

Kritische prestatie-indicatoren (kpi's)

Binnen de thema's Veiligheid en Inkoop worden jaarlijks kpi's en targets vastgesteld en meten we de voortgang op de targets. 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 langere termijn zijn nog niet geformuleerd.

Op deze thema's zijn de volgende kpi's van toepassing: aantal ongevallen (incl. onderaannemers), aantal dodelijke ongevallen, ongevalsincidentiecijfer (IF), Safety Culture Ladder, inkoopspend aan onderaannemers met geldig VCA-certificaat en inkoopspend bij voorkeurleverancier met getekende Duurzaamheidsverklaring.

Betrokkenheid stakeholders

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 beoordelingsgesprekken, we doen medewerkertevredenheidsonderzoeken en de OR vervult een belangrijke rol. Met leveranciers en onderaannemers hebben we gedurende het jaar meerdere contactmomenten, waaronder evaluatiegesprekken, op diverse niveaus.

Er zijn [Meldprocedures Ongewenst gedrag en Integriteit en misstanden](#) en [SpeakUp](#) ondersteunt anonieme meldingen. De komende jaren wordt ingezet op het vergroten van de wederzijdse betrokkenheid met externe stakeholders.

2.Risicoanalyse

Analyse 2018

Heijmans heeft enkele jaren geleden een analyse uitgevoerd van de meest relevante mensenrechten voor Heijmans. Hieruit blijkt dat het bieden van een veilige en gezonde werkomgeving het belangrijkste aspect is, gevolgd door mensenrechtenbescherming in de keten. We hebben maatregelen geïmplementeerd om potentiële negatieve effecten te beperken.

Veel onderwerpen die met het thema te maken hebben, maken standaard deel uit van het veiligheids-, HR- en inkoopbeleid. Hierbij gaat het om zaken als het zorgen voor goede arbeidsomstandigheden, vrijheid van vereniging (vakbonden), het toepassen van eerlijke en gelijke beloning en het rekening houden met duurzaamheidsaspecten bij inkoop.

Heijmans kent daarnaast de gedragscode 'Zó werken wij'. Ook de implementatie van de door Heijmans genomen acties als gevolg van de WAS (Wet Aanpak Schijnconstructies) hoort bij dit thema. Interne en externe stakeholders hebben de mogelijkheid om misstanden in de ketens kenbaar te maken, bijvoorbeeld via de ingestelde klokkenluidersregeling. Op deze wijze neemt Heijmans zijn verantwoordelijkheid in de gehele keten.

Toeleveranciers en onderaannemers worden bij de inkoop- en ketenverantwoordelijkheid betrokken en tekenen een eigen verklaring (Verklaring Duurzaamheid) dat ze de mensenrechten naleven. Mensenrechten zijn daarmee een onderdeel van het Heijmans Duurzame inkoopbeleid en het accountmanagement. Een belangrijke risicobeperkende factor is dat Heijmans geen bouwactiviteiten verricht in het buitenland en dat de meeste grondstoffen en producten afkomstig zijn uit Europa. Wel staat de rest van de supply chain bloot aan dergelijke risico's. Een deel van de risico's wordt afgedekt door het kopen van gecertificeerde producten en gecertificeerde leveranciers. Een voorbeeld hiervan is de maatregel om alleen duurzaam gecertificeerd hout in te kopen (zowel FSC als PEFC).

Binnen Heijmans bestaat er een uitgebreid programma voor risicoanalyses op het gebied van veiligheid, rekening houdend met de keten. Tegelijkertijd onderkennen we nog risico's binnen Veiligheid, HR en Inkoop.

Analyse 2023

De beoordeling van mogelijke mensenrechtenrisico's is dit jaar uitgevoerd, gebruikmakend van de risicomangement tool van RiskChallenger.

We zijn gestart met de risico's die voortkomen uit het inkopen van onze producten in de keten. Op basis van de spendanalyse hebben we onze belangrijkste materiaalsoorten bepaald, te weten beton, metaal, asfalt en kunststof. Daarnaast hebben we de materialen natuursteen en hout betrokken in onze analyse. Uit onderzoek blijkt dat onze grootste leveranciers van deze materialen gevestigd zijn in Nederland, een klein deel is gevestigd in België en Duitsland. De volledige toeleveringsketen, inclusief subleveranciers en de herkomst van materialen valt buiten de scope van deze analyse, met uitzondering van de materialen hout en natuursteen. Om de mogelijke risicofactoren te identificeren die relevant zijn voor deze specifieke materiaalsoorten uit specifieke regio's hebben we gebruikgemaakt van de [MVO risico checker](#). Om de geïdentificeerde risico's te beheersen zijn er beheersmaatregelen geformuleerd.

De risicofactoren hebben we, met specialisten uit de organisatie, geprioriteerd op de assen 'waarschijnlijkheid' en 'impact', waarbij de impact bestaat uit de elementen 'zwaarte', 'reikbaarheid' en 'onomkeerbaarheid'. We hebben hierbij onderzocht of onze organisatie aan de potentiële negatieve gevolgen zou kunnen bijdragen. Voor dit jaar bestaat er nog geen volledige gesystematiseerde aanpak, echter geven de uitkomsten wel eerste inzichten in de soorten risico's.

Onderstaand een overzicht:

Beton

Rechten met betrekking tot arbeid, het recht op een veilige en gezonde werkomgeving

- **Risico:** slechte arbeidsomstandigheden in cementfabrieken, zoals onveilige werkomstandigheden en ontoereikende lonen en blootstelling aan stof en chemicaliën kunnen leiden tot gezondheidsrisico's voor werknemers.
- **Beheersmaatregel:** wij werken samen met leveranciers die internationale arbeidsnormen en veiligheid op de werkplek (strikte veiligheidsmaatregelen) respecteren, geaudit worden en te maken hebben met Nederlandse wet- en regelgeving.

Het recht op een schone, gezonde en duurzame leefomgeving

- **Risico:** het proces van het verwarmen van kalksteen tot cement resulteert in de uitstoot van koolstofdioxide (CO₂) en andere schadelijke stoffen.
- **Beheersmaatregel:** wij werken samen met leveranciers die investeren in energie-efficiënte technologieën en hernieuwbare energiebronnen inzetten (milieuvriendelijke processen ondersteunen). Cement voor eigen gebruik wordt ingekocht bij de ENCI, geleverd met CE-markering / Komo / Betonvereniging certificaat.
- **Risico:** corruptie en onethisch zakendoen in de betonindustrie (thema Eerlijk zaken doen).
- **Beheersmaatregel:** wij implementeren strikte ethische normen in het inkoopbeleid en werken samen met leveranciers die zich committeren aan integriteit en transparantie. Bedrijfsinformatie wordt opgevraagd en elke leverancier wordt gescreend.

Metaal

Rechten met betrekking tot arbeid, het recht op een veilige en gezonde werkomgeving

- **Risico:** slechte arbeidsomstandigheden en arbeidsrechten in metaalverwerkingsfaciliteiten, zoals onveilige werkomstandigheden, ontoereikende lonen en intimidatie.
- **Beheersmaatregel:** wij werken samen met leveranciers die internationale arbeidsnormen respecteren, geaudit worden en te maken hebben met Nederlandse wet- en regelgeving.

Het recht op een schone, gezonde en duurzame leefomgeving

- **Risico:** uitstoot van broeikasgassen tijdens het productieproces van staal, zoals koolstofdioxide (CO₂) en methaan, kan bijdragen aan klimaatverandering.
- **Beheersmaatregel:** wij werken samen met leveranciers die investeren in energie-efficiënte technologieën en hernieuwbare energiebronnen inzetten (milieuvriendelijke processen ondersteunen). Ruimte voor verbetering is vooral gericht op mogelijke product certificering.
- **Risico:** corruptie en onethisch zakendoen in de metaalindustrie (thema Eerlijk zaken doen).
- **Beheersmaatregel:** wij implementeren strikte ethische normen in het inkoopbeleid en werken samen met leveranciers die zich committeren aan integriteit en transparantie. Bedrijfsinformatie wordt opgevraagd en elke leverancier wordt gescreend.

Asfalt

Het recht op een veilige en gezonde werkomgeving

- **Risico:** slechte arbeidsomstandigheden in de productie van bitumen en blootstelling aan chemicaliën kunnen leiden tot gezondheidsrisico's voor werknemers.
- **Beheersmaatregel:** wij werken samen met leveranciers die internationale arbeidsnormen en veiligheid op de werkplek (veiligheidsmaatregelen gericht op beschermende uitrusting) respecteren, geaudit worden en te maken hebben met Nederlandse wet- en regelgeving.

Het recht op een schone, gezonde en duurzame leefomgeving

- **Risico:** onverantwoorde winning van grondstoffen voor asfalt en de productie ervan kunnen leiden tot milieuschade.
- **Beheersmaatregel:** wij stimuleren duurzame winning van grondstoffen en werken samen met leveranciers die zich inzetten voor een milieuvriendelijke productie. Ruimte voor verbetering is vooral gericht op mogelijke product certificering.
- **Risico:** corruptie en onethisch zakendoen in de asfaltindustrie (thema Eerlijk zaken doen).
- **Beheersmaatregel:** wij implementeren strikte ethische normen in het inkoopbeleid en werken samen met leveranciers die zich committeren aan integriteit en transparantie. Bedrijfsinformatie wordt opgevraagd en elke leverancier wordt gescreend.

Kunststof

Het recht op een schone, gezonde en duurzame leefomgeving

- **Risico:** productie en verwijdering van kunststof kunnen schadelijke gevolgen hebben voor het milieu (grondstof- en energie-intensief).
- **Beheersmaatregel:** wij kiezen voor leveranciers met milieuvriendelijke processen en gebruik van gerecyclede materialen. Ruimte voor verbetering is vooral gericht op mogelijke product certificering

Rechten met betrekking tot arbeid, het recht op een veilige en gezonde werkomgeving

- **Risico:** slechte arbeidsomstandigheden, schadelijke gevolgen voor de gezondheid van arbeiders (gevaarlijke stoffen, hoge geluidsniveaus).
- **Beheersmaatregel:** wij werken samen met leveranciers die internationale arbeidsnormen en veiligheid op de werkplek respecteren, geaudit worden en te maken hebben met Nederlandse wet- en regelgeving. Er vinden regelmatig bezoeken plaats, door Inkoop.

Natuursteen

Inkoop van natuursteen vindt plaats bij Nederlandse leveranciers. De subleveranciers en de herkomst van het materiaal komen uit Italië en Portugal. Wij hebben er bewust voor gekozen om geen natuursteen uit China te importeren (via Nederlandse leveranciers). Middels certificering van onze Nederlandse leveranciers wordt gegarandeerd dat het materiaal van verantwoorde afkomst is.

Rechten met betrekking tot arbeid

- **Risico:** kinderarbeid en gedwongen arbeid.
- **Beheersmaatregel:** wij werken samen met leveranciers die ethische arbeidspraktijken respecteren zoals omschreven in het Heijmans inkoopbeleid, gedragscode en Verklaring Duurzaamheid.

Het recht op een veilige en gezonde werkomgeving

- **Risico:** gebrek aan veiligheidsmaatregelen kan leiden tot ongevallen en gezondheidsrisico's (natuurlijke radioactiviteit in natuursteen) voor arbeiders in de mijnen.
- **Beheersmaatregel:** wij streven naar naleving van gezondheids- en veiligheidspraktijken.

Het recht op een schone, gezonde en duurzame leefomgeving

- **Risico:** ongereguleerde mijnbouwpraktijken en gebrekkige milieubeheersmaatregelen kunnen leiden tot ecologische- en milieuschade.
- **Beheersmaatregel:** wij werken samen met leveranciers die milieunormen naleven en gecertificeerd zijn voor duurzame natuursteen.

Hout

Voor de inkoop van hout doen wij zaken met [FSC \(Forest Steward Council\)/PEFC- \(Programme for Endorsement of Forest Certification\)](#) gecertificeerde leveranciers. Deze certificering biedt bescherming voor de rechten van werknemers. De certificaathouder dient af te zien van kinderarbeid, dwangarbeid en discriminatie en dient haar werknemers vrijheid van vereniging te verlenen. Wij zijn ons ervan bewust dat steeds meer bos wordt omgezet in palmolieplantages of gebruikt wordt voor soja- of veeteelt. De belangrijkste oorzaken van ontbossing, hebben niets met houtoogst te maken. Door op een verantwoorde manier hout te oogsten, wordt waarde toegekend aan het bos. Hierdoor is er minder financiële noodzaak voor boseigenaren om het bos om te zetten in iets anders. Bovendien mag een gecertificeerd bos niet plaatsmaken voor iets anders. Zo blijft bos dus bos.

Het recht op een schone, gezonde en duurzame leefomgeving en rechten met betrekking tot arbeid

- **Risico:** onrechtmatige inbeslagname van land van inheemse gemeenschappen kan leiden tot schendingen van landrechten en culturele rechten.
- **Risico:** illegale en grootschalige houtkap kan milieuschade veroorzaken, o.a. schade aan biodiversiteit.
- **Risico:** slechte arbeidsomstandigheden in de bosbouwsector (ontoereikende veiligheidsmaatregelen, lage lonen).
- **Beheersmaatregel:** wij werken samen met leveranciers die betrokken zijn bij duurzaam bosbeheer, zich houden aan internationale arbeidsnormen.

Ook de onderkende risico's binnen Veiligheid/HR hebben we beoordeeld.

Rechten met betrekking tot arbeid

Sociale onveiligheid en gelijke behandeling

- **Risico:** sociale onveiligheid kan leiden tot stress, angst en andere psychologische gezondheidsproblemen. Ook kan dit leiden tot uitsluiting en discriminatie op basis van verschillende kenmerken zoals geslacht, ras, religie of seksuele geaardheid.
- **Beheersmaatregel:** wij zorgen voor een inclusieve werkomgeving waarin diversiteit wordt gewaardeerd, zetten een integriteitscommissie en vertrouwenspersonen in en hebben aandacht voor programma's georiënteerd op leiderschap. Monitoring door middel van een tweemaaljaarlijks medewerkersbetrokkenheidsonderzoek. Hierbij staan we stil bij verschillende thema's, waaronder discriminatie en sociale veiligheid. Op de afdelingen waar dit minder goed scoort, grijpen we in. Ook vloeien er uit de feedback trainingen en bijeenkomsten voor het hele bedrijf (Zakelijk Zuiver). Daarbij hebben we een stijgende lijn geconstateerd met betrekking tot het gevoel van sociale veiligheid. Klachten van discriminatie nemen wij serieus. Deze kunnen o.a. gemeld worden bij onafhankelijke vertrouwenspersonen. Onze HR medewerkers hebben trainingen gevolgd op het herkennen van de eigen vooroordelen om een zo eerlijk mogelijk sollicitatieproces te hanteren en geven we intern deze kennis door aan onze collega's.

Loonongelijkheid

- **Risico:** loonongelijkheid kan leiden tot een verminderde betrokkenheid en productiviteit, het verlies van talent en moeilijkheden bij het behouden van gekwalificeerde medewerkers.
- **Beheersmaatregel:** wij hebben onderzoek gedaan naar loonongelijkheid en daar waar nodig de lonen verhoogd. De aankomende Wet gelijke beloning van vrouwen en mannen kan hierin ondersteunend zijn, met naar verwachting duidelijke kaders en indicatoren. Wij betalen conform de cao Bouw en Infra / Metaal & Techniek.

Overschrijden arbeidstijdenwet

- **Risico:** langdurige werktijden kunnen leiden tot vermoeidheid, stress en een verhoogd risico op ongevallen en gezondheidsproblemen. Tevens kan de werk-privé balans verstoord worden. Ook kunnen overmatige werkuren leiden tot afname van de productiviteit en kwaliteit van het werk.
- **Beheersmaatregel:** het overschrijden van de arbeidstijden wet is een sector breed probleem. Een effectief tijdregistratiesysteem, duidelijke richtlijnen en beleid, flexibele werktijdregelingen en het aanmoedigen van een gezonde werkcultuur worden gemonitord door de werkgroep Arbeidstijden HR. Samen met leidinggevende en medewerker bespreken ze waar de overschrijdingen zijn en met welke reden. De directie wordt meegenomen bij de ontwikkeling van nieuwe initiatieven en monitort het dashboard. De afgelopen jaren zien we een dalende tendens maar er is nog ruimte voor verbetering. Wij hanteren het aantal vakantiedagen/ADV dagen, zoals beschreven in de cao's. Deze zijn een stuk hoger dan het wettelijk minimum aantal dagen. Daarnaast hebben wij een vitaliteitsprogramma voor onze medewerkers, wat een goede werk-privé balans promoot. Hier worden trainingen in gegeven. Tenslotte helpt ons beleid op verzuim en re-integratie.

Arbeidsmigranten

- **Risico:** arbeidsmigranten kunnen kwetsbaar zijn voor uitbuiting, zoals lage lonen, lange werktijden, onredelijke arbeidsvoorwaarden en slechte huisvesting. Daarnaast kunnen taalverschillen communicatieproblemen veroorzaken en het begrip van veiligheidsinstructies belemmeren.
- **Beheersmaatregel:** wij houden ons aan een strikte handhaving van arbeidswetten, zoals die ook gelden voor ons eigen personeel. Daarnaast verstrekken we schriftelijke instructies in meerdere talen (Nederlands, Duits, Engels en Pools) en is onze GO-app in deze talen te gebruiken.

Het proces van risicoanalyse zullen we in de komende jaren doorontwikkelen om nog gedetailleerder naar de geïdentificeerde risico's en beheersmaatregelen kijken.



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

Wij hebben de informatie uit onze risicoanalyse vergeleken met ons beleid. Met behulp van onze risicoanalyse is ook een eerste beoordeling gedaan voor welke risico's acties nodig zijn. Een risicobeperkende factor voor Heijmans is dat onze organisatie alleen in Nederland werkt en de meeste grondstoffen en producten Europees gesourced worden.

Risico's adresseren

Het recht op een gezonde en veilige werkomgeving

Het verbeteren van de interne veiligheidscultuur begint bij leiderschapsgedrag, actieve sturing en leren en ingrijpen. Om binnen de bedrijfsstromen veiligheid in te bedden wordt er vanuit onze afdeling Veiligheid ondersteuning gegeven met trainingen en advies.

Veiligheid onderkent een aantal speerpunten:

- Vrijblijvendheid verkleinen. De vrijblijvendheid is nog relatief groot is. Er wordt (te) weinig gestuurd op het behalen van proactieve doelstellingen en bewaken van beoogde normen.
- Veiligheidsgesprekken steviger verankeren in de structuur. Het gesprek over veiligheid kan veel steviger als integraal onderdeel worden verbonden aan de bestaande Heijmans processen en routines.
- Leren van SCL4 audits. Inzichten uit auditrapportages nodigen uit tot het aanscherpen van focusgebieden uit het GO Kompas!

Wij zijn ons ervan bewust dat onderaannemers niet altijd hetzelfde niveau van veiligheid nastreven als wijzelf. Door eisen te stellen zoals het in bezit hebben van een [VCA-certificaat](#) en [GPI-certificaat](#), te werken met gekeurd materieel en een project-ID-pas (slechts mensen met een geldende bouwpas worden toelaten op de bouwplaats) worden goede, duidelijke richtlijnen gegeven, ook in diverse vreemde talen. Echter dit 'toezicht' is niet waterdicht. Door gesprekken te voeren met partijen wordt een proactieve veiligheidscultuur uitgedragen, daarnaast worden partijen meegenomen in de toolbox en is er de mogelijkheid om met de GO!-app te werken (is echter geen verplichting). Ook voor buitenlandse werknemers zijn basisvaardigheden vereist; de werknemers en/of voormannen moeten de Engelse- of Duitse taal spreken. Wij ervaren echter dat niet zozeer de taalbarrière als wel de cultuurverschillen een mogelijk risico kunnen zijn.

Als organisatie streven wij naar 0 ongevallen per jaar. Waar mensen werken, maken mensen fouten en daarom is 0 ongevallen niet altijd haalbaar. Wanneer er een ernstig ongeval plaatsvindt is de impact hiervan op de medewerker, collega's en de rest van de organisatie groot. Het is voor ons dan ook erg belangrijk hier veel tijd en aandacht aan te besteden. Daarom: wij werken veilig of we werken niet.

Rechten met betrekking tot arbeid

Ook zijn we ons ervan bewust dat sociale veiligheid en gelijke behandeling een steeds grotere rol spelen; 'ik voel me veilig', 'ik kan me veilig uiten' zijn zaken waarin we ons meer in willen ontwikkelen.

Tevens is er aandacht voor de onderzochte loonongelijkheid tussen verschillende groepen werknemers, zoals mannen en vrouwen. Dit risico beperkt zich niet tot het recht op gelijke beloning, maar kan ook bredere implicaties voor het recht op gelijke kansen en non-discriminatie hebben. Wij voelen de verantwoordelijkheid om loonongelijkheid aan te pakken, om zo te kunnen bijdragen aan een rechtvaardige, inclusieve en gelijkwaardige werkomgeving.

Ook het overschrijden van de arbeidstijdenwet heeft onze aandacht.

Naar aanleiding van de inzichten uit het in 2021 gehouden betrokkenheidsonderzoek over ongewenst gedrag is een nieuwe gedragscode gemaakt, zijn extra vertrouwenspersonen aangesteld en loopt het programma 'Zakelijk Zuiver' voor alle medewerkers. Ook is er een toolbox ontwikkeld 'Laat je horen – je veilig voelen om je uit te spreken'. Heijmans streeft na het onderwerp sociale veiligheid vooral elkaars verantwoordelijkheid te laten zijn, zowel vanuit het (hoger) management als vanuit HR. Tijd en aandacht geven worden hierin als belangrijkste factoren gezien.

De oplossingen (herstelmaatregelen) voor een slechte werk-privé balans worden persoonsafhankelijk ingestoken, o.a. minder uren werken, taken met minder druk/verantwoordelijkheden uitvoeren, extra verlof. Het Arbo Service Centrum kijkt in samenwerking met de leidinggevende naar maatwerk-oplossingen, waarbij het ook mogelijk is om bedrijfsmaatschappelijk werk in te schakelen. De preventieve insteek is enerzijds gericht op het creëren van bewustzijn bij managers (en medewerkers), met name gericht op de collega's die in projecten werken met veel deadlines en veel druk, zowel fysiek als mentaal; anderzijds zijn er toolboxes Relax! Tips voor minder werkdruk (NL/DE/PL) en Vitaliteit beschikbaar.

HR adviseert op het gebied van gedragsverandering. Het Arbo Service Centrum bekijkt met de leidinggevende wat er nodig is om het verzuim te verhelpen en bekijkt of er sprake is van 'echt verzuim' of dat er mogelijkheden zijn voor ander/aangepast werk, waardoor er geen verzuim is. Bij ernstige ongevallen haakt HR wel aan en wordt er vanuit het protocol veiligheid gewerkt, gericht op de ondersteuning en begeleiding van de directe, betrokken collega's.

Het recht op een schone, gezonde en duurzame leefomgeving

Transparantie in onze toeleveringsketens is voor Heijmans erg belangrijk. We doen uitsluitend zaken met leveranciers die VCA (Veiligheid, Gezondheid en Milieu Checklist Aannemers) gecertificeerd zijn. Dit zijn voorkeurleveranciers (selectie conform Voorkeurleveranciersbeleid waarin opgenomen het FIRA-model). Mocht er afgeweken worden van de voorkeurleverancier, worden er aparte afspraken in raamovereenkomsten vastgelegd. We werken met een leveranciersdatabase waarin alle gegevens van onze directe leveranciers zijn opgeslagen en zo nodig worden geactualiseerd. Daarnaast wordt er veelal gewerkt met duurzaam gecertificeerde materialen.

Voor personele inhuur wordt samengewerkt met partijen die VCU (Veiligheid en Gezondheid Checklist Uitzendkrachten) gecertificeerd zijn en een SNF-certificaat (Stichting Normering en Flexwonen) hebben. Daarnaast wordt er gelet of de inhuur beloond wordt conform Nederlandse wet- en regelgeving. Wanneer een organisatie een keurmerk van deze stichting heeft en in het SNF-register staat, voldoet zij aan de normen voor het huisvesten van arbeidsmigranten. Hiermee zorgt het keurmerk voor vertrouwen bij bijvoorbeeld de gemeente, maar ook bij omwonenden, woningcorporaties, werkgevers en opdrachtgevers die een huisvestingslocatie aanbieden. Stichting Normering Flexwonen houdt jaarlijks het SNF-register bij. Zo is er consistent toezicht op een veilige en hygiënische huisvesting voor arbeidsmigranten.

Een risicobeperkende factor voor Heijmans is dat onze organisatie alleen in Nederland werkt en dat de meeste grondstoffen, producten en diensten voor $\geq 90\%$ ingekocht worden bij Nederlandse leveranciers. Het feit dat onze Nederlandse leveranciers zich moeten houden aan de Nederlandse wetgeving en de ondertekende afspraken, zien wij als risicobeperkende factoren.

Onze insteek is om altijd met de leverancier naar verbetering toe te werken. We hebben meerdere contactmomenten per jaar, op verschillende niveaus. In een non-compliance situatie met een hoog risico, waarbij de leverancier niet bereid is om samen met ons naar een oplossing toe te werken, beëindigen we het contract; rekening houdende met de potentiële negatieve gevolgen van de beslissing om het contract te verbreken.

Heijmans stuurt actief op het inzetten van mensen met een achterstand tot de arbeidsmarkt en richt zich hierbij op het creëren van werk(ervarings)plaatsen voor mensen uit kwetsbare groepen, zoals die zijn gedefinieerd door PSO-Nederland. Voor het inlenen van Social Return on Investment (SROI) medewerkers zijn een aantal specifieke partijen gecontracteerd (o.a. verkeersregelaars en bouwplaatspersoneel). Tevens worden sociale werkplaatsen ingezet voor specifieke montage en revisiewerkzaamheden. Bij de inkoop van onze facilitaire diensten en producten wordt ook actief ingezet op SROI.



4. 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.

Rechten met betrekking tot arbeid

De genomen maatregelen worden getoetst door terugkoppeling van medewerkers. Medewerkers kunnen te allen tijde contact zoeken met hun leidinggevende of HR. Ook bestaat er de mogelijkheid om zaken vertrouwelijk te bespreken met een vertrouwenspersoon.

Om het thema sociale veiligheid nog beter in kaart te brengen, zijn in het betrokkenheidsonderzoek (najaar 2023) verdiepende vragen gesteld over ongewenst gedrag. Hieruit is gebleken dat ca. 70% van de medewerkers die een melding hebben gedaan tevreden zijn met de manier waarop de melding is aangepakt. Ook konden we gericht afdelingen bekijken en daar waar nodig interventies doen. Tevens is er nu de mogelijkheid voor afdelingen met meer dan negen medewerkers om een verdiepend betrokkenheids-onderzoek te doen.

Rechten met betrekking tot veiligheid en gezondheid

Op het gebied van veiligheid zijn er onafhankelijke audits uitgevoerd op de bouwplaats en bij onderaannemers; trede 4 van de [Safety Culture Ladder](#) is inmiddels bereikt. Met het ondertekenen van de [Governance Code Veiligheid](#) in de Bouw (GCVB) nemen wij veiligheidsbewustzijn als verplichting op in aanbestedingen en contracten. We noemen deze gezamenlijke afspraak: [Veiligheid in Aanbesteding \(ViA\)](#). De Safety Culture Ladder wordt gehanteerd om het veiligheidsbewustzijn van organisaties meetbaar, inzichtelijk en vergelijkbaar te maken.

Het GO! Kompas ondersteunt een proactieve veiligheidscultuur. De GO! App biedt de mogelijkheid om laagdrempelig een melding te maken; afhankelijk van waar de collega 'zit' die een melding maakt, worden de collega's in dezelfde workflow geïnformeerd over de melding. Er wordt gewerkt met een dashboard (IRIS) met een aan de melding gehanteerd handhavingbeleid.

We maken een onderscheid in:

- a. Meldingen van gevaarlijke situaties – soort en status van de melding worden gerapporteerd, de business unit manager is verantwoordelijk.
- b. Meldingen van ongevallen met verzuim – bij deze meldingen wordt de 1-3-14 methode gevolgd, waarbij op de eerste, derde en veertiende dag een ongeval wordt geanalyseerd, en onderzoek en acties plaatsvinden. In ieder directieoverleg (per bedrijfsstroom) staat dit onderwerp op de agenda.

Er worden ongeveer 2.500 meldingen per jaar gedaan.

Veiligheid wordt verder gemonitord door de volgende kwantitatieve prestatie-indicatoren: Aantal ongevallen: totaal incl. onderaannemers, Aantal dodelijke ongevallen en Ongevalsincidentie (IF-cijfer); realisatie wordt hierbij afgezet tegen een target.

Periodiek – minimaal één keer per jaar - vinden er leveranciersbeoordelingen plaats. Door middel van gesprekken wordt getoetst of zij de ondertekende afspraken, inclusief Gedragscode, naleven. Met grote leveranciers (grootte in relatie tot de omzet) worden meerdere keren per jaar gesprekken gevoerd. De uitkomsten van deze gesprekken worden vastgelegd in Supplier Relation Management (SRM). Ook als de samenwerking wordt beëindigd, wordt dit vastgelegd in SRM. Mocht een bedrijfsstroom zaken willen doen met een leverancier waar geschillen zijn ontstaan c.q. met negatieve ervaringen, dan kan dit alleen na goedkeuring door Inkoop. Op het MVI Procurement Informatie Platform wordt per MVO-kernthema en -onderwerp op doelstellingen, status, planning en acties gerapporteerd.

Inkoop werkt met [12Build](#), een tool voor transparantie tussen opdrachtgever en leverancier. De tool biedt de mogelijkheid om bouwspecialisten en leveranciers te evalueren en die partijen te selecteren die aan de kwaliteitseisen van onze organisatie voldoen. Voorts bestaat er een database met incidenten (registratie middels gele/rode kaarten).

Momenteel wordt onderzocht of gebruikgemaakt kan worden van de diensten van [Prewave](#) – Supply chain risico-informatie om daarmee beter in te staat zijn leveranciers in de keten te beoordelen.

Ook maakt Inkoop gebruik van checklijsten bij het doen van projectinkopen. Inkoop doet een uitgebreide check of een leverancier gegevens goed beschermd heeft, en of zij middels IT-vragenlijsten en/of ISO-normeringen die gegevensbescherming (security) waarborgen.



5. Communicatie

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

Binnen onze eigen organisatie zal het due diligence proces met katernen op onze sharepoint-omgeving Viva Engage, nieuwsbrieven en via e-mail onder de aandacht worden gebracht.

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.

Daarnaast is het belangrijk om te vermelden dat Heijmans een geïntegreerd jaarverslag heeft, waarbij duurzaamheid volledig is geïntegreerd met de financiële rapportage.

6. Herstelmaatregelen

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

In de eigen organisatie heeft Heijmans de interne gedragscode Zo werken wij. 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. Ook zijn er posters en praatplaten beschikbaar. Anonieme meldingen kunnen gemaakt worden via Speak-Up. Ook werken medewerkers als vertrouwenspersonen en is er een compliance officer aangesteld.

Wij zijn ons ervan bewust dat onze klachtenmechanismen zich focussen op onze eigen medewerkers. Daarom hebben wij ons ten doel gesteld 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.

Conclusie

Mensenrechten is een thema dat in vele facetten in het gehele bedrijf de aandacht heeft. We implementeren het in beleid, documenten, samenwerkingen en projecten. Door middel van deze analyse hebben we in kaart kunnen brengen wat Heijmans doet om de mensenrechten te beschermen van onze eigen medewerkers, maar ook in de keten. Over het algemeen is ons risico op mensenrechtenschending laag omdat wij in Nederland opereren en bijna al onze leveranciers uit Europa komen. Dit verslag is echter een levend document en geen finale versie. Wij zijn een wendbaar bedrijf, met een duurzame ambitie, met wisselende projecten. Met ons werk en producten willen we impact creëren ten behoeve van een duurzame samenleving.

Met de invloed en de toegevoegde waarde die wij als bedrijf in de samenleving hebben, verdient mensenrechten een plaats binnen ons beleid. Daarom is het belangrijk dat we kritisch zijn op ons eigen aandeel hierin. Voor Heijmans is het van belang ook haar onderaannemers en toeleveranciers meer te monitoren en constructief samen te werken. Vanwege het hoge aantal partners waarmee wordt samengewerkt is een duidelijk monitoringsbeleid voor partners omtrent mensenrechten essentieel. Zo zullen we de komende jaren streven naar een uitbreiding van de scope van dit verslag en onderzoek doen naar onze tier 2 en 3 leveranciers. Verder is het van belang om een volledig beeld te krijgen van de verwachtingen van de verschillende stakeholders. We willen ook nadrukkelijk externe stakeholders om input vragen, bijvoorbeeld via een stakeholderbijeenkomst.

Mensenrechten is een onderwerp dat organisatie-breed gedragen moet worden. Tegelijkertijd is het ook van belang dat initiatieven en documenten bij elkaar komen en op een centrale plek te vinden zijn. Deze rapportage is daarvoor een eerste aanzet. Met dit document streven we naar bewustwording over de feitelijke betekenis van mensenrechten en de betekenis ervan voor Heijmans.



heijmans