

heijmans



Koninklijke Heijmans N.V.

Heijmans Due diligence-rapport

2025

Inhoudsopgave.

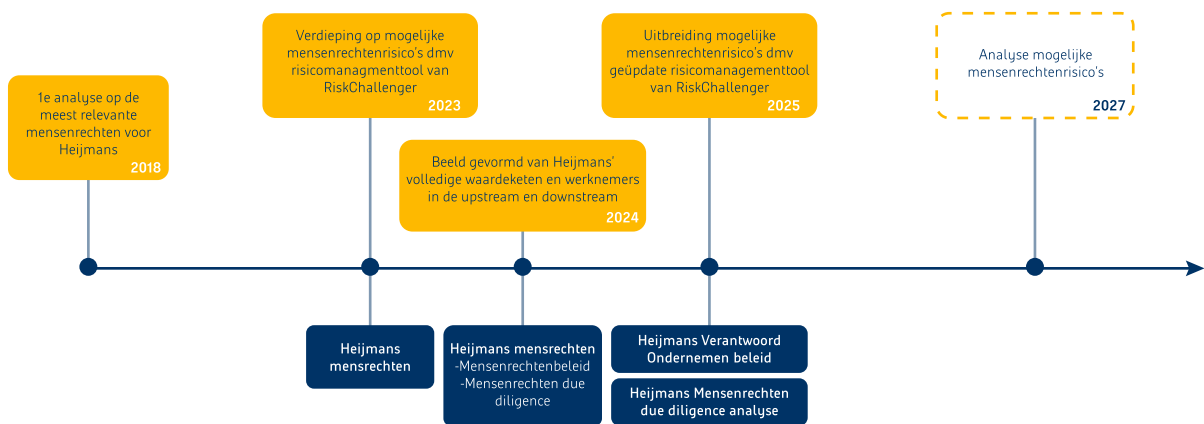
Inleiding	➤
Mensenrechten respecteren	➤
Mensenrechten Due diligence	➤
1. Governance	>
2. Risicoanalyse	>
3. Maatregelen om risico's te stoppen, te vermijden, te beperken	>
4. Monitoring	>
5. Communicatie	>
6. Herstelmaatregelen	>
Conclusie	➤
Appendix	➤

Inleiding

Bij Heijmans streven we ernaar het welzijn en de eerlijke behandeling van werknemers in de gehele waardeketen te waarborgen. Dit geldt niet alleen voor onze eigen medewerkers, maar ook voor de mensen die in dienst zijn bij onze leveranciers, onderaannemers, opdrachtgevers en andere zakelijke partners. Om dit te waarborgen hanteren wij het beleid voor Ethisch Zakendoen en Naleving van mensenrechten.

Dit document beschrijft ons proces voor due diligence op het gebied van mensenrechten en is bedoeld als een dynamisch, tweejaarlijks bijgewerkt document. Het doel van dit document is om de materiële gevolgen, risico's en kansen van onze bedrijfsactiviteiten te identificeren en te beheersen.

Heijmans ontwikkelt een steeds volwassenere aanpak voor het identificeren en beheersen van mensenrechtenrisico's door middel van een gestructureerde due diligence-procedure. Deze aanpak zorgt voor een systematische analyse van potentiële risico's, waardoor we proactief kunnen handelen en onze verantwoordelijkheid in de keten versterken. De afbeelding hieronder schetst een tijdlijn van de stappen die sinds 2018 zijn gezet (geel) en de daarbij horende wijzigingen in documentatie (blauw).



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.

Het proces

Het integreren van ons mensenrechtenbeleid is een dynamisch proces. 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 stappen:

1. Governance
2. Risicoanalyse
3. Maatregelen om risico's te stoppen, te vermijden, te beperken
4. Monitoren
5. Communicatie
6. Herstelmaatregelen



In dit rapport maken wij onderscheid tussen mensenrechten op het gebied van arbeid, veiligheid en milieu. De verschillende stappen van de due diligence worden beschreven aan de hand van deze rechten.

Een verdieping van het due diligence-proces wordt toegelicht in het document 2025_Heijmans Verantwoord Ondernemen.

Mensenrechten Due diligence

1. Governance

Heijmans heeft verantwoord ondernemen stevig verankerd in zijn governance-structuur, waarbij de raad van bestuur eindverantwoordelijk is en de uitvoering geborgd wordt door diverse afdelingen (Inkoop, HSE, HR, CRO, Duurzame ontwikkeling) in samenwerking met de bedrijfsstromen. Mensenrechten due diligence is structureel onderdeel van besluitvorming en wordt bewaakt door de ESG-commissie, ondersteund door het Risk Office en Internal Audit.

2. Risicoanalyse

Als onderdeel van ons due-diligence proces rond mensenrechten pakt Heijmans de risicoanalyse gestructureerd en praktisch aan. In dit rapport wordt de analyse beschreven die in 2025 is uitgevoerd.

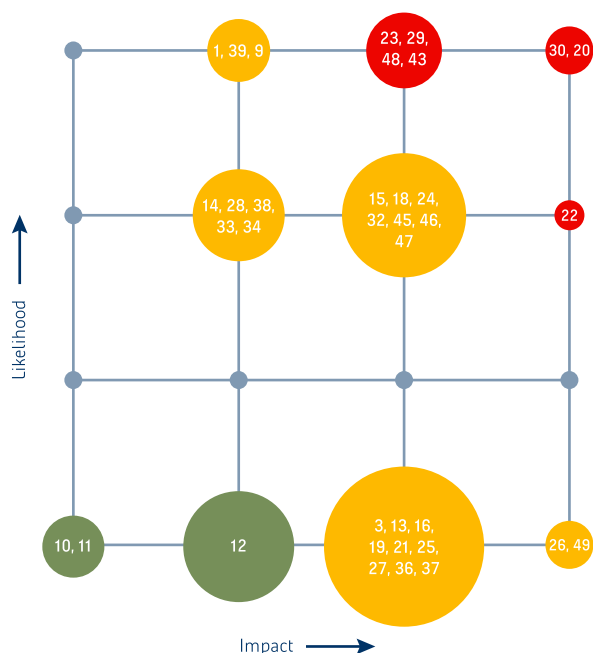
Analyse 2025

In 2025 is er gewerkt aan de verdere integratie met ESG-gerelateerde risico's en controls. Daarnaast zijn ook de operationele impacts, risico's en kansen - geïdentificeerd tijdens de dubbele materialiteitsanalyse - geïntegreerd in het bestaande risicoraamwerk.

De MVO-risicochecker, die internationale MVO-risico's per product en land in de waardeketen analyseert, vormt samen met de analyse van 2023 het uitgangspunt. Eerder is gerapporteerd dat Social Life Cycle Assessments (S-LCA's) zouden worden ingezet om meer inzicht te geven in risicovolle geografische gebieden binnen onze waardeketen. In 2025 is echter vastgesteld dat S-LCA's tijdelijk een lagere prioriteit krijgen vanwege onduidelijke regelgeving, terwijl het onderzoek naar tooling en software wel doorgaat.

Uitkomsten analyse 2025

In onderstaande figuur is weergegeven hoe de potentiële risico's binnen Heijmans zijn geprioriteerd, waarbij ieder risico is beoordeeld op basis van de kans van voorkomen en de mogelijke impact ervan. De specifieke risico's en bijbehorende beheersmaatregelen worden per materiaalstroom en voor afdelingsspecifieke thema's afzonderlijk toegelicht. In dit rapport komen de volgende materiaalstromen – beton, asfalt, staal, kunststof, hout, natuursteen en elektrische apparaten - en afdelingsspecifieke onderwerpen – HR en Veiligheid - aan bod.





Afdelingsspecifiek

HR

Rechten met betrekking tot arbeid

Het recht op rust en vrije tijd

Risico 1 – Overschrijden arbeidstijdenwet

Tijdens piekperiodes wordt structureel overwerk verricht zonder compensatie (in tijd) en rusttijden worden niet nageleefd. Daarnaast ontbreekt monitoring van overuren en werkdruk.

Beheersmaatregelen:

- Tijdsregistratiesysteem: een systeem om gewerkte uren en rusttijden te monitoren
- Beleid op verzuim en re-integratie
- Vitaliteitsprogramma
- Toepassing cao's: strikte naleving van afspraken omtrent overwerk, rusttijden en vakantieopbouw
- Monitoring werkdruk: regelmatige evaluatie van werkbelasting en inzet van extra capaciteit in piekperiodes

Het recht op vrijheid van discriminatie

Risico 3 – Sociale onveiligheid en gelijke behandeling

Discriminatie en ongelijke behandeling van specifieke groepen op de bouwplaats, waaronder vrouwen, arbeidsmigranten, uitzendkrachten, oudere werknemers en mensen met een beperking. Dit kan zich uiten in stigmatisering, minderwaardige behandeling, ongelijke toegang tot voorzieningen en discriminatie bij functietoewijzing of loonverschillen.

Beheersmaatregelen:

- Gedragscode 'Zo werken wij'
- Klachtenregeling: beschikbare en toegankelijke procedure voor melding en behandeling van klachten
- Toolbox 'Omgaan met elkaar': instructies over respectvol gedrag en inclusie
- Toezicht: actieve monitoring door leidinggevend en veiligheidsfunctionarissen
- Meldkanalen en vertrouwenspersonen: laagdrempelige toegang tot interne en externe meldpunten

Veiligheid

Het recht op een gezonde en veilige leefomgeving

Risico 9 – Ongevallen door onveilige werkomstandigheden – zonder verzuim

Het plaatsvinden van ongevallen zonder verzuim wijst op onderliggende veiligheidsrisico's. Oorzaken zijn onder andere het ontbreken van persoonlijke beschermingsmiddelen (PBM's), onduidelijke of ontbrekende instructies en uitzendkrachten die geen toegang hebben tot dezelfde voorzieningen als vaste medewerkers. Op tijdelijke locaties komt het voor dat medewerkers onvoldoende zijn geïnstrueerd, wat de kans op incidenten vergroot.

Beheersmaatregelen:

- Veiligheidsbeleid: strikte toepassing van het veiligheidsbeleid op alle locaties
- Toolbox: instructies voor alle medewerkers
- GO!: actieve monitoring en stimulering van veilig gedrag op de werkvloer

Risico 49 – Ongevallen door onveilige werkomstandigheden – met verzuim

Het plaatsvinden van ongevallen met verzuim wijst op onderliggende veiligheidsrisico's. Oorzaken zijn onder andere het ontbreken van persoonlijke beschermingsmiddelen (PBM's), onduidelijke of ontbrekende instructies en uitzendkrachten die geen toegang hebben tot dezelfde voorzieningen als vaste medewerkers. Op tijdelijke locaties komt het voor dat medewerkers onvoldoende zijn geïnstrueerd, wat de kans op incidenten vergroot.

Beheersmaatregelen:

- Veiligheidsbeleid: strikte toepassing van het veiligheidsbeleid op alle locaties
- Toolbox: instructies voor alle medewerkers
- GO!: actieve monitoring en stimulering van veilig gedrag op de werkvloer



Beton

Rechten met betrekking tot arbeid

Het recht op eerlijke en gelijke betaling

Risico 34 - Oneerlijke arbeidscontracten en arbeidsvoorwaarden

Het risico op ongunstige arbeidsvoorwaarden, zoals onderbetaling en onduidelijke contracten. Dit kan leiden tot reputatieschade en juridische claims.

Beheersmaatregelen:

- Opnemen van de Verklaring Duurzaamheid in alle raamcontracten
- Toetsing aan nationale wetgeving en internationale normen (ILO-conventies)
- Periodieke audits bij leveranciers om naleving van arbeidsvoorwaarden te controleren

Het recht op vrijheid van discriminatie

Risico 38 – Seksuele intimidatie op de werkvloer

Bijna 50% van werkenden in Nederland ervaart seksuele intimidatie, vaak in de vorm van seksueel getinte opmerkingen.

Beheersmaatregelen:

- Vertrouwenspersonen en meldkanalen actief communiceren
- Periodieke medewerkerstevredenheidsonderzoeken gericht op sociale veiligheid
- Leveranciers aanspreken op beleid tegen ongewenst gedrag

Risico 39 – Discriminatie en uitbuiting

Duitsland scoort laag op gendergelijkheid (plaats 21 van 33 in de Women in Work Index 2024). Daarnaast ervaart 19% van LGBTIQ-persoon discriminatie (Duitsland). Migrantarbeiders lopen risico op uitbuiting, slechte huisvesting en intimidatie.

Beheersmaatregelen:

- Gedragscode leveranciers verplicht stellen en monitoren
- Risicogerichte audits in landen met verhoogde kans op misstanden
- Training voor inkopers over sociale risico's in de keten
- Beperkte directe inkoop in Duitsland

Het recht op vrijheid van meningsuiting

Risico 33 - Onderdrukking vakbondsvrijheid

Vakbondsvrijheid wordt beperkt, waardoor werknemersrechten niet worden gewaarborgd.

Beheersmaatregelen:

- We onderzoeken of vakbondsvrijheid structureel kan worden geïntegreerd in de inkoopchecklist, zodat vakbondsvrijheid wordt meegenomen in leveranciersbeoordelingen en audits

Bescherming tegen gedwongen werk en kinderarbeid

Risico 36 – Dwangarbeid in de keten

Dwangarbeid en moderne slavernij in complexe ketens.

Beheersmaatregelen:

- Leveranciers ondertekenen de Verklaring Duurzaamheid

Risico 37 – Kinderarbeid in de keten

Risico op kinderarbeid in de internationale toeleveringsketen.

Beheersmaatregelen:



- Leveranciers ondertekenen de Verklaring Duurzaamheid

Het recht op een gezonde en veilige werkomgeving

Risico 43 – Blootstelling aan cementstof

Werknemers in cementproductie lopen risico op ademhalingsproblemen, huidirritatie en oogletsel

Beheersmaatregelen:

- Bronaangepast: stofreductie bij productie en verwerking
- Ventilatie en stofafzuiging op werkplekken
- Verplichte PBM (P2 maskers, veiligheidsbrillen, alkalibestendige handschoenen)
- Training en toezicht op naleving van veiligheidsprocedures

Het recht op een schone, gezonde en duurzame leefomgeving

Risico 30 – Hoge milieu-impact betonproductie

Betonproductie verbruikt veel water en grondstoffen en veroorzaakt emissies van schadelijke stoffen.

Beheersmaatregelen:

- Duurzaam inkoopbeleid en deelname aan het Betonakkoord
- Toepassing van secundaire grondstoffen en circulaire ontwerpen
- Onderzoek naar duurzamere alternatieven zoals houtbouw en geopolymeerbeton

Risico 20 – Hoge uitstoot broeikasgassen cementindustrie

Cementproductie veroorzaakt een hoge uitstoot van broeikasgassen (CO₂ en stikstof).

Beheersmaatregelen:

- Opnemen van secundaire grondstoffen in betonspecificaties (gerecycled beton, vliegasklinker en hoogovenslak)
- Implementeren van processen voor terugwinning van cement uit sloopbeton
- Onderzoek en pilotprojecten voor geopolymeerbeton en andere cementarme/cementvervangende oplossingen
- Integreren van innovatieve bouwmethoden, zoals prefab-elementen en houtbouw in ontwerpstandaarden

Risico 29 – Zandcrisis door overexploitatie

Voor betonproductie is veel zand nodig, wat leidt tot erosie en ecologische schade.

Beheersmaatregelen:

- Integreren van alternatieve materialen, zoals hout, kalkhennep en geopolymeerbeton in ontwerpstandaarden
- Verhogen van recyclingpercentage
- Specificeren van gebroken beton als vervanger voor grind in betonsamenstellingen

Risico 24 - Hoog waterverbruik

Het hoge waterverbruik bij de productie vergroot de druk op Duitse meren en rivieren. Klimaatverandering versterkt deze problematiek door stijgende temperaturen en wisselende waterstanden, waardoor de leefgebieden van watervogels ernstig bedreigd worden.

Beheersmaatregelen:

- Producten worden beoordeeld op hun MKI, waarbij waterverbruik expliciet wordt meegewogen
- Incidenteel uitvoeren van watervoetafdruktests bij leveranciers en producenten van specifieke materialen om inzicht te krijgen in watergebruik en verbeterpotentieel

Risico 14 – Schadelijke emissies voor omwonenden

Productie veroorzaakt luchtverontreiniging, wat gezondheidsrisico's oplevert.

Beheersmaatregelen:



- Strikte naleving van vergunningen en milieunormen
- Technische maatregelen, zoals filters en stofafzuiging
- Selectie van leveranciers met bewezen compliance ((milieu)wet- en regelgeving)

Risico 19 – Grondstofwinning (zoals zand en steen) leidt tot aanzienlijke milieueffecten

Door grondstofwinning ontstaat er verlies van biodiversiteit, ontbossing en aantasting van natuurlijke ecosystemen.

Beheersmaatregelen:

- Beheersplannen (die de impact op natuur en omgeving minimaliseren) voor winlocaties
- Vergunningstelsel: strikte regelgeving voor grondstofwinning, inclusief voorwaarden voor duurzaamheid
- Toezicht en handhaving (controle op naleving van wet- en regelgeving)

Risico 21 – CO₂-uitstoot

Duitsland is een grote uitstoter van broeikasgassen, vooral door energie, transport en gebouwen.

Beheersmaatregelen:

- Producten zoveel mogelijk inkopen in Nederland
- Naleving van duurzaam inkoopbeleid

Eerlijk zakendoen

Belastingtransparantie

Risico 10 en 11 – Belastingontduiking en financiële geheimhouding

Internationale bedrijven gebruiken Nederland voor belastingontwijking via brievenbusfirma's.

Beheersmaatregelen:

- Implementatie van Fair Tax Policy
- Accountantscontrole en meldplicht bij verdachte transacties

Omkoping en corruptie

Risico 12 – Corruptie bij Belgische aanbestedingen

Er is een verhoogd risico op corruptie en kartelvorming in Belgische aanbestedingen.

Beheersmaatregelen:

- Geen deelname aan Belgische aanbestedingen
- Interne training over anti-corruptiebeleid en meldplicht

Asfalt

Rechten met betrekking tot arbeid

Het recht op vrijheid van discriminatie

Risico 38 – Seksuele intimidatie op de werkvloer

Bijna 50% van werkenden in Nederland ervaart seksuele intimidatie, vaak in de vorm van seksueel getinte opmerkingen.

Beheersmaatregelen:

- Vertrouwenspersonen en meldkanalen actief communiceren
- Periodieke medewerkerstevredenheidsonderzoeken gericht op sociale veiligheid
- Leveranciers aanspreken op beleid tegen ongewenst gedrag

Het recht op een gezonde en veilige werkomgeving

Risico 48 – Blootstelling aan gevaarlijke stoffen

Werknemers in de asfaltproductie en -aanleg lopen gezondheidsrisico door blootstelling aan gevaarlijke stoffen (zoals bitumendampen en fijnstof). Deze risico's nemen toe bij onvoldoende beschermingsmaatregelen, vooral tijdens het verwerken en hergebruiken van oud asfalt.



Beheersmaatregelen:

- Bronaankpak: gebruik van Warm Mix Asphalt om productietemperatuur te verlagen en dampvorming te beperken
- PBM: hittebestendige kleding, handschoenen, ademhalingsbescherming en veiligheidsbrillen
- Ventilatie en afzuiging in asfaltcentrales
- Training en toezicht op naleving van veiligheidsprocedures

Het recht op een schone, gezonde en duurzame leefomgeving

Risico 23 – Hoge broeikasgasemissies

Asfaltproductie is zeer energie-intensief en leidt tot hoge broeikasgasemissies, vooral door verbranding van fossiele brandstoffen.

Beheersmaatregelen:

- Laag Energie Asphalt Beton (LEAB) en Warm Mix Asphalt toepassen
- Duurzame asfaltcentrale (AsfaltNu)
- Verhogen van recyclingpercentage en inzet van secundaire grondstoffen

Risico 28 - Water- en bodemverontreiniging

Lekkage van bitumenbestanddelen kan leiden tot verontreiniging van bodem en water.

Beheersmaatregelen:

- Periodieke keuring van machines en installaties
- Afvalmanagement en naleving van milieuwetgeving
- Toezicht en handhaving op bouwplaatsen
- Vloeistofdichte vloeren en lekbakken bij opslag en verwerking

Eerlijk zakendoen

Belastingtransparantie

Risico 10 en 11 – Belastingontduiking en financiële geheimhouding

Internationale bedrijven gebruiken Nederland voor belastingontwijking via brievenbusfirma's.

Beheersmaatregelen:

- Implementatie van Fair Tax Policy
- Accountantscontrole en meldplicht bij verdachte transacties

Omkoop en corruptie

Risico 12 – Corruptie bij Belgische aanbestedingen

Er is een verhoogd risico op corruptie en kartelvorming in Belgische aanbestedingen.

Beheersmaatregelen:

- Geen deelname aan Belgische aanbestedingen
- Interne training over anti-corruptiebeleid en meldplicht

Staal

Rechten met betrekking tot arbeid

Het recht op vrijheid van discriminatie

Risico 38 – Seksuele intimidatie op de werkvloer

Bijna 50% van werkenden in Nederland ervaart seksuele intimidatie, vaak in de vorm van seksueel getinte opmerkingen.

Beheersmaatregelen:

- Vertrouwenspersonen en meldkanalen actief communiceren
- Periodieke medewerkerstevredenheidsonderzoeken gericht op sociale veiligheid
- Leveranciers aanspreken op beleid tegen ongewenst gedrag



Risico 39 – Discriminatie en uitbuiting

Duitsland scoort laag op gendergelijkheid (plaats 21 van 33 in de Women in Work Index 2024). Daarnaast ervaart 19% van LGBTIQ-persoon discriminatie. Migrantenarbeiders lopen risico op uitbuiting, slechte huisvesting en intimidatie.

Beheersmaatregelen:

- Gedragscode leveranciers verplicht stellen en monitoren
- Risicogerichte audits in landen met verhoogde kans op misstanden
- Training voor inkopers over sociale risico's in de keten
- Beperkte directe inkoop in Duitsland

Het recht op vrijheid van meningsuiting

Risico 33 - Onderdrukking vakbondsvrijheid

Vakbondsvrijheid wordt beperkt, waardoor werknemersrechten niet worden gewaarborgd.

Beheersmaatregelen:

- We onderzoeken of vakbondsvrijheid structureel kan worden geïntegreerd in de inkoopchecklist, zodat vakbondsvrijheid wordt meegenomen in leveranciersbeoordelingen en audits

Bescherming tegen gedwongen werk en kinderarbeid

Risico 36 – Dwangarbeid in de keten

Dwangarbeid en moderne slavernij in complexe ketens.

Beheersmaatregelen:

- Leveranciers ondertekenen de Verklaring Duurzaamheid.
- Bij vermoeden dat er sprake is van gedragingen die in strijd zijn met de Gedragscode en/of Verklaring Duurzaamheid is Heijmans gerechtigd een sociale audit uit te laten voeren.
- Controleren geldige certificaten leveranciers die uitsluiten dat er geen sprake is van dwangarbeid in de keten bij de inkoop risicovolle materialen.

Het recht op een schone, gezonde en duurzame leefomgeving

Risico 22 – CO₂-uitstoot aluminium

De productie van aluminium is zeer energie-intensief. Het grootste deel van deze emissies ontstaat tijdens raffinage en smelten.

Beheersmaatregelen:

- Aluminium wordt vrijwel niet direct ingekocht.
- Zoeken naar alternatieve materialen
- Naleving van duurzaam inkoopbeleid

Risico 24 - Hoog waterverbruik

Het hoge waterverbruik bij de productie vergroot de druk op Duitse meren en rivieren. Klimaatverandering versterkt deze problematiek door stijgende temperaturen en wisselende waterstanden, waardoor de leefgebieden van watervogels ernstig bedreigd worden.

Beheersmaatregelen:

- Producten worden beoordeeld op hun MKI, waarbij waterverbruik expliciet wordt meegewogen
- Incidenteel uitvoeren van watervoetafdruktests bij leveranciers en producenten van specifieke materialen om inzicht te krijgen in watergebruik en verbeterpotentieel

Risico 21 – CO₂-uitstoot

Duitsland is een grote uitstoter van broeikasgassen, vooral door energie, transport en gebouwen.



Beheersmaatregelen:

- Producten zoveel mogelijk inkopen in Nederland
- Naleving van duurzaam inkoopbeleid

Risico 26 – Luchtverontreiniging door staalproductie

Ferrometaalgietereien en de productie van ruwijzer, staal en non-ferrometalen stoten aanzienlijke hoeveelheden luchtverontreinigende stoffen uit in Duitsland.

Beheersmaatregelen:

- Er wordt vrijwel geen gietwerk direct ingekocht voor eindproducten; gietonderdelen komen vooral via equipmentleveranciers
- Naleving van duurzaam inkoopbeleid en sturen op MKI-waarden om milieueffecten te beperken

Risico 27 – Waterverontreiniging door staalproductie

Ferrometaalgietereien en de productie van ruwijzer, staal en non-ferrometalen veroorzaken aanzienlijke waterverontreiniging in Duitsland.

Beheersmaatregelen:

- Er wordt vrijwel geen gietwerk direct ingekocht voor eindproducten; gietonderdelen komen vooral via equipmentleveranciers
- Naleving van duurzaam inkoopbeleid en sturen op MKI- en MPG-waarden om milieueffecten te beperken

Eerlijk zakendoen

Belastingtransparantie

Risico 10 en 11 – Belastingontduiking en financiële geheimhouding

Internationale bedrijven gebruiken Nederland voor belastingontwijking via brievenbusfirma's.

Beheersmaatregelen:

- Implementatie van Fair Tax Policy
- Accountantscontrole en meldplicht bij verdachte transacties

Omkoop en corruptie

Risico 12 – Corruptie bij Belgische aanbestedingen

Er is een verhoogd risico op corruptie en kartelvorming in Belgische aanbestedingen.

Beheersmaatregelen:

- Geen deelname aan Belgische aanbestedingen
- Interne training over anti-corruptiebeleid en meldplicht

Kunststof

Rechten met betrekking tot arbeid

Het recht op vrijheid van discriminatie

Risico 38 – Seksuele intimidatie op de werkvloer

Bijna 50% van werkenden in Nederland ervaart seksuele intimidatie, vaak in de vorm van seksueel getinte opmerkingen.

Beheersmaatregelen:

- Vertrouwenspersonen en meldkanalen actief communiceren
- Periodieke medewerkerstevredenheidsonderzoeken gericht op sociale veiligheid
- Leveranciers aanspreken op beleid tegen ongewenst gedrag

Risico 39 – Discriminatie en uitbuiting



Duitsland scoort laag op gendergelijkheid (plaats 21 van 33 in de Women in Work Index 2024). Daarnaast ervaart 19% van LGBTIQ-personen discriminatie. Migrantenarbeiders lopen risico op uitbuiting, slechte huisvesting en intimidatie.

Beheersmaatregelen:

- Gedragscode leveranciers verplicht stellen en monitoren
- Risicogerichte audits in landen met verhoogde kans op misstanden
- Training voor inkopers over sociale risico's in de keten
- Beperkte directe inkoop in Duitsland

Het recht op vrijheid van meningsuiting

Risico 33 - Onderdrukking vakbondsvrijheid

Vakbondsvrijheid wordt beperkt, waardoor werknemersrechten niet worden gewaarborgd.

Beheersmaatregelen:

- We onderzoeken of vakbondsvrijheid structureel kan worden geïntegreerd in de inkoopchecklist, zodat vakbondsvrijheid wordt meegenomen in leveranciersbeoordelingen en audits.

Het recht op een schone, gezonde en duurzame leefomgeving

Risico 47 – Geluidsoverlast in kunststofproductie

In de kunststof- en rubberindustrie kunnen hoge geluidsniveaus ontstaan door machineconstructie, opstelling, werkruimte-inrichting en het soort product.

Beheersmaatregelen:

- Aandacht voor veiligheid in inkoopgesprekken
- Controle van leveranciers op de SZW-lijst (officiële lijst van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) met stoffen en processen die kankerverwekkend, mutageen of giftig voor de voortplanting zijn
- Beleid voor het beheer van gevaarlijke stoffen

Risico 32 – Plasticvervuiling

De meeste kunststoffen zijn niet afbreekbaar. Slechts een beperkt percentage van het plastic wordt gerecycled; de rest belandt op stortplaatsen, wordt verbrand of eindigt als zwerfafval, met negatieve impact op natuur en gezondheid.

Beheersmaatregelen:

- Lidmaatschap van Circulair Plastic Alliance om recycling en ontwikkeling van producten uit afvalkunststoffen te stimuleren.
- Toepassing van convenanten voor verpakkingsmaterialen
- Afvalmanagement en scheiding
- Bevordering van plasticrecycling

Risico 18 – Vervuiling van oceanen

Het leven in oceanen wordt bedreigd door vervuiling van zeewater en koraalriffen, veroorzaakt door onder andere pesticiden, plastic en afvalstromen met grote impact op ecosystemen en biodiversiteit.

Beheersmaatregelen:

- Actief zoeken naar duurzame alternatieven voor kunststoffen en verpakkingsmaterialen
- Verminderen van verpakkingsmaterialen en toepassing van duurzamere opties
- Stimuleren van leveranciers om materialen met een lagere milieubelasting te leveren, onder andere door te sturen op MKI-waarden

Risico 46 – Blootstelling aan gevaarlijke stoffen

In de kunststof- en rubberindustrie is blootstelling aan gevaarlijke stoffen één van de belangrijkste arborisico's. Dit omvat zowel acute risico's (brand, explosie) als chronische risico's voor de gezondheid.



Beheersmaatregelen:

- Aandacht voor veiligheid in inkoopgesprekken
- Controle van leveranciers op de SZW-lijst (officiële lijst van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) met stoffen en processen die kankerverwekkend, mutageen of giftig voor de voortplanting zijn.
- Beleid voor het beheer van gevaarlijke stoffen

Risico 21 – CO₂-uitstoot

Duitsland is een grote uitstoter van broeikasgassen, vooral door energie, transport en gebouwen.

Beheersmaatregelen:

- Producten zoveel mogelijk inkopen in Nederland
- Naleving van duurzaam inkoopbeleid

Risico 16 – Microplastics

Microplastics breken nauwelijks af en komen in lucht en water terecht. Ingeademde microplastics kunnen leiden tot gezondheidsproblemen.

Beheersmaatregelen:

- Ondertekenen van verpakkingsconvenanten
- Inkoopvoorwaarden waarin rekening wordt gehouden met verpakkingsmaterialen
- Afvalmanagementsysteem en regels voor omgang met plastic op de bouwplaatsen
- Lidmaatschap van Circulair Plastic Alliance om recycling en ontwikkeling van producten uit afvalkunststoffen te stimuleren

Eerlijk zakendoen

Belastingtransparantie

Risico 10 en 11 – Belastingontduiking en financiële geheimhouding

Internationale bedrijven gebruiken Nederland voor belastingontwijking via brievenbusfirma's.

Beheersmaatregelen:

- Implementatie van Fair Tax Policy
- Accountantscontrole en meldplicht bij verdachte transacties

Omkoping en corruptie

Risico 12 – Corruptie bij Belgische aanbestedingen

Er is een verhoogd risico op corruptie en kartelvorming in Belgische aanbestedingen.

Beheersmaatregelen:

- Geen deelname aan Belgische aanbestedingen
- Interne training over anti-corruptiebeleid en meldplicht

Hout

Rechten met betrekking tot arbeid

Het recht op vrijheid van discriminatie

Risico 38 – Seksuele intimidatie op de werkvloer

Bijna 50% van werkenden in Nederland ervaart seksuele intimidatie, vaak in de vorm van seksueel getinte opmerkingen.

Beheersmaatregelen:

- Vertrouwenspersonen en meldkanalen actief communiceren
- Periodieke medewerkerstevredenheidsonderzoeken gericht op sociale veiligheid
- Leveranciers aanspreken op beleid tegen ongewenst gedrag



Risico 39 – Discriminatie en uitbuiting

Duitsland scoort laag op gendergelijkheid (plaats 21 van 33 in de Women in Work Index 2024). Daarnaast ervaart 19% van LGBTIQ-persoon discriminatie. Migrantenarbeiders lopen risico op uitbuiting, slechte huisvesting en intimidatie.

Beheersmaatregelen:

- Gedragscode leveranciers verplicht stellen en monitoren
- Risicogerichte audits in landen met verhoogde kans op misstanden
- Training voor inkopers over sociale risico's in de keten
- Beperkte directe inkoop in Duitsland

Het recht op vrijheid van meningsuiting

Risico 33 - Onderdrukking vakbondsvrijheid

Vakbondsvrijheid wordt beperkt, waardoor werknemersrechten niet worden gewaarborgd.

Beheersmaatregelen:

- We onderzoeken of vakbondsvrijheid structureel kan worden geïntegreerd in de inkoopchecklist, zodat vakbondsvrijheid wordt meegenomen in leveranciersbeoordelingen en audits.

Bescherming tegen gedwongen werk en kinderarbeid

Risico 36 – Dwangarbeid in de keten

Dwangarbeid en moderne slavernij in complexe ketens.

Beheersmaatregelen:

- Leveranciers ondertekenen de Verklaring Duurzaamheid

Het recht op een gezonde en veilige werkomgeving

Risico 45 – Gevaarlijke arbeidsomstandigheden in houtproductie

Werknemers lopen risico op ernstige ongelukken door werken met kettingzagen en op hoogte, wat kan leiden tot werkgerelateerde ziektes en arbeidsongeschiktheid.

Beheersmaatregelen:

- Inkoop uitsluitend van FSC- en PEFC-gecertificeerd hout, waarbij ook veiligheidsnormen zijn geborgd
- Naleving van duurzaam inkoopbeleid

Het recht op een schone, gezonde en duurzame leefomgeving

Risico 15 – Impact van bosbouw op lokale gemeenschappen

Bosbouwactiviteiten kunnen leiden tot negatieve effecten op lokale gemeenschappen, zoals verslechterde volksgezondheid, gender gerelateerd geweld en milieuhinder. Ontwikkeling van nieuwe bosbouwgebieden kan de infrastructuur overbelasten, wat de toegang tot water en gezondheidsvoorzieningen beperkt.

Beheersmaatregelen:

- Inkoop uitsluitend van FSC- en PEFC-gecertificeerd hout
- Voorkeur voor inkoop binnen EU en VK, waar strengere sociale- en milieunormen gelden

Risico 13 – Landgebruik en rechten lokale gemeenschappen

Grootschalige houtkap kan leiden tot verlies van landrechten, verdrijving van lokale gemeenschappen en aantasting van hun levensonderhoud. Onzeker grondbezit en het negeren van gewoonterechten vergroten de sociale ongelijkheid.

Heijmans beperkt dit risico door uitsluitend duurzaam gecertificeerd hout in te kopen, conform FSC- en PEFC-normen. Deze certificeringen waarborgen dat hout afkomstig is uit verantwoord beheerde bossen, waarbij aandacht wordt besteed aan ecologische, sociale en economische aspecten. Hierdoor vormt dit risico geen materieel probleem voor Heijmans.

Beheersmaatregelen:



- Inkoop uitsluitend van FSC- en PEFC-gecertificeerd hout
- Voorkeur voor inkoop binnen EU en VK, waar strengere sociale- en milieunormen gelden

Risico 25 – Verstoring regionale waterhuishouding

Verstoring kan optreden doordat bossen geen water meer vasthouden. Dit leidt tot verdroging en verhoogde erosie.

Beheersmaatregelen:

- Inkoop uitsluitend van FSC- en PEFC-gecertificeerd hout
- Voorkeur voor inkoop binnen EU en VK, waar strengere sociale- en milieunormen gelden

Eerlijk zakendoen

Belastingtransparantie

Risico 10 en 11 – Belastingontduiking en financiële geheimhouding

Internationale bedrijven gebruiken Nederland voor belastingontwijking via brievenbusfirma's.

Beheersmaatregelen:

- Implementatie van Fair Tax Policy
- Accountantscontrole en meldplicht bij verdachte transacties

Omkoping en corruptie

Risico 12 – Corruptie bij Belgische aanbestedingen

Er is een verhoogd risico op corruptie en kartelvorming in Belgische aanbestedingen.

Beheersmaatregelen:

- Geen deelname aan Belgische aanbestedingen
- Interne training over anti-corruptiebeleid en meldplicht

Natuursteen

Rechten met betrekking tot arbeid

Het recht op eerlijke en gelijke betaling

Risico 34 - Oneerlijke arbeidscontracten en arbeidsvoorwaarden

Het risico op ongunstige arbeidsvoorwaarden, zoals onderbetaling en onduidelijke contracten. Dit kan leiden tot reputatieschade en juridische claims.

Beheersmaatregelen:

- Opnemen van de Verklaring Duurzaamheid in alle raamcontracten
- Toetsing aan nationale wetgeving en internationale normen (ILO-conventies)
- Periodieke audits bij leveranciers om naleving van arbeidsvoorwaarden te controleren

Het recht op vrijheid van discriminatie

Risico 38 – Seksuele intimidatie op de werkvloer

Bijna 50% van werkenden in Nederland ervaart seksuele intimidatie, vaak in de vorm van seksueel getinte opmerkingen.

Beheersmaatregelen:

- Vertrouwenspersonen en meldkanalen actief communiceren
- Periodieke medewerkerstevredenheidsonderzoeken gericht op sociale veiligheid
- Leveranciers aanspreken op beleid tegen ongewenst gedrag

Het recht op vrijheid van meningsuiting

Risico 33 - Onderdrukking vakbondsvrijheid

Vakbondsvrijheid wordt beperkt, waardoor werknemersrechten niet worden gewaarborgd.



Beheersmaatregelen:

- We onderzoeken of vakbondsvrijheid structureel kan worden geïntegreerd in de inkoopchecklist, zodat vakbondsvrijheid wordt meegenomen in leveranciersbeoordelingen en audits.

Het recht op een schone, gezonde en duurzame leefomgeving

Risico 14 – Schadelijke emissies voor omwonenden

Productie veroorzaakt luchtverontreiniging, wat gezondheidsrisico's oplevert.

Beheersmaatregelen:

- Strikte naleving van vergunningen en milieunormen
- Technische maatregelen, zoals filters en stofafzuiging
- Selectie van leveranciers met bewezen compliance ((milieu)wet- en regelgeving)

Eerlijk zakendoen

Belastingtransparantie

Risico 10 en 11 – Belastingontduiking en financiële geheimhouding

Internationale bedrijven gebruiken Nederland voor belastingontwijking via brievenbusfirma's.

Beheersmaatregelen:

- Implementatie van Fair Tax Policy
- Accountantscontrole en meldplicht bij verdachte transacties

Elektrische apparaten

Rechten met betrekking tot arbeid

Het recht op vrijheid van discriminatie

Risico 38 – Seksuele intimidatie op de werkvloer

Bijna 50% van werkenden in Nederland ervaart seksuele intimidatie, vaak in de vorm van seksueel getinte opmerkingen.

Beheersmaatregelen:

- Vertrouwenspersonen en meldkanalen actief communiceren
- Periodieke medewerkerstevredenheidsonderzoeken gericht op sociale veiligheid
- Leveranciers aanspreken op beleid tegen ongewenst gedrag

Eerlijk zakendoen

Belastingtransparantie

Risico 10 en 11 – Belastingontduiking en financiële geheimhouding

Internationale bedrijven gebruiken Nederland voor belastingontwijking via brievenbusfirma's.

Beheersmaatregelen:

- Implementatie van Fair Tax Policy
- Accountantscontrole en meldplicht bij verdachte transacties

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

Binnen Heijmans worden risico's systematisch geïdentificeerd en geanalyseerd, waarna passende maatregelen worden getroffen om deze risico's te stoppen, te vermijden of te beperken. De organisatie werkt uitsluitend in Nederland en betreft het merendeel van haar grondstoffen en producten uit Europa, wat een belangrijke risicobeperkende factor is.

Rechten met betrekking tot arbeid

We zijn 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. In 2025 is er actief gewerkt aan het aanpakken van loonongelijkheid, onder meer door halfjaarlijkse interne analyses en gerichte acties. Voorbereidingen voor de implementatie van de Wet gelijke beloning zijn in gang gezet, met een verwachte invoering per 1 januari 2027. Diversiteit en inclusie zijn verder geïntegreerd in de strategie. In 2025 zijn nieuwe initiatieven gestart, waaronder een eigen Diversity Day en een vernieuwde SharePoint-site (Viva Engage) voor diversiteit.

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. Daarnaast zetten we binnen Heijmans in op leiderschap, dit doen we d.m.v. een leiderschapstraject. Het leiderschapstraject zet zich onder andere in op betekenisvolle gesprekken tussen leidinggevend en medewerkers om een cultuur te creëren waarin iedereen zich veilig voelt om zich uit te spreken. Toolboxen (o.a. 'Laat je horen – je veilig voelen om je uit te spreken') blijven de aandacht hebben. 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. Het Arbo Servicecentrum 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 toolboxen 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 mogelijkheden zijn voor ander/ aangepast werk, waardoor er beperkter of geen verzuim meer is. Bij ernstige ongevallen haakt HR aan en wordt er vanuit het protocol veiligheid gewerkt, gericht op de ondersteuning en begeleiding van de directe, betrokken collega's.

Vanaf 1 januari 2026 stappen we over naar een nieuwe arbodienst (Equilar) om medewerkers met verzuim beter te begeleiden en sneller weer operationeel te krijgen.

Het recht op een gezonde en veilige werkomgeving

Het verbeteren van de interne veiligheidscultuur begint bij leiderschapsgedrag, actieve sturing en leren en ingrijpen. In 2025 is het eigenaarschap voor veiligheid nadrukkelijker in de lijn gelegd en is het GO! Programma geïntegreerd in de bedrijfsstromen.

In 2025 zijn veiligheidsgesprekken steviger verankerd in de organisatie en vormen zij een integraal onderdeel van de bestaande Heijmans-processen en -routines. Er wordt nadrukkelijker gestuurd op het behalen van proactieve doelstellingen en het bewaken van vastgestelde normen. Het leren van SCL4-audits blijft een belangrijk speerpunt, zodat de inzichten uit deze audits gebruikt worden om de focusgebieden binnen het GO!-kompas verder aan te scherpen en continu te verbeteren. De focusstrategie 2026 richt zich op leiderschapontwikkeling, het op orde brengen van de basis (zoals opgeruimde bouwplaatsen), risicobeheersing en het uitbouwen van safety calls.

Toeleveranciers, onderaannemers, nevenpartijen en contractpartners worden betrokken bij onze inkoop- en ketenverantwoordelijkheid. Zij ondertekenen raam- of projectcontracten met daarin de Verklaring Duurzaamheid en de AIOV (Algemene Inkoop- en Onderaannemingsvoorwaarden), waarin onze Gedragscode en het naleven van mensenrechten is opgenomen. In 2025 is de Verklaring Duurzaamheid aangepast en in lijn gebracht met de OESO-richtlijnen. Mensenrechten zijn daarmee een onderdeel van het Heijmans Duurzame inkoopbeleid en het accountmanagement. Het inkoopbeleid is in 2025 geactualiseerd. 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). In 2025 zijn er geen nieuwe leverancierscontracten of certificeringen toegevoegd.



Als organisatie streven wij naar 0 ongevallen per jaar. Waar mensen werken, maken mensen fouten en daarom is 0 ongevallen niet 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. Veiligheidsrisico's bij tier 2/ tier 3 leveranciers of nevenpartijen worden niet verder onderzocht; focus ligt op eigen bouwplaatsen.

Het recht op een schone, gezonde en duurzame leefomgeving

Transparantie in onze toeleveringsketens is voor Heijmans erg belangrijk. We doen uitsluitend zaken met onderaannemers die VCA (Veiligheid, Gezondheid en Milieu Checklist Aannemers)-gecertificeerd zijn. We werken zoveel mogelijk met onze voorkeursleveranciers. Mocht er afgeweken worden van de voorkeurleverancier, worden er aparte afspraken in projectovereenkomsten 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.

4. Monitoring

Monitoring vormt een essentieel onderdeel van ons beleid om negatieve gevolgen van onze activiteiten tijdig te signaleren en adequaat aan te pakken. We monitoren de praktische toepassing en resultaten van genomen maatregelen aan de hand van kwantitatieve en kwalitatieve indicatoren. Dit doen we periodiek; geïntegreerd in het rapportageproces. Daarnaast hebben we contact met onze stakeholders. De verantwoordelijkheid van het monitoren is belegd bij diverse functionarissen, waarbij de groepsraad en de raad van bestuur toezicht houden. Dit stelt ons in staat om te beoordelen of maatregelen effectief zijn en waar verbetering nodig is.

Rechten met betrekking tot arbeid

De effectiviteit van maatregelen wordt getoetst door terugkoppeling van medewerkers. Medewerkers kunnen te allen tijde contact zoeken met hun leidinggevende, HR of vertrouwelijk spreken met een vertrouwenspersoon. Er zijn intern posters en praatplaten beschikbaar met als functie om medewerkers aan te moedigen een melding te maken wanneer nodig is.

In november 2025 is het betrokkenheidsonderzoek gehouden, waarbij inclusie een grotere rol heeft gekregen. De uitkomsten van het onderzoek worden zorgvuldig geanalyseerd. De resultaten worden gedeeld met medewerkers, bijvoorbeeld via interne communicatiekanalen, presentaties of nieuwsbrieven. Op basis van de bevindingen worden waar nodig gerichte acties ondernomen, bijvoorbeeld op afdelingsniveau het starten van verbetertrajecten of extra aandacht besteden aan bepaalde thema's. De voortgang van de ingezette acties wordt gemonitord. Er wordt periodiek geëvalueerd of de maatregelen het gewenste effect hebben en of verdere bijsturing nodig is.

Tijdens gesprekken met onderaannemers en leveranciers is er aandacht voor bescherming tegen gedwongen werk, rust en vrije tijd en werktijden van werknemers in de waardeketen.

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 bereikt; trede 5 is geen doel, eerst wordt ingezet op verbetering van pro-activiteit. De Safety Culture Ladder wordt gehanteerd om het veiligheidsbewustzijn van organisaties meetbaar, inzichtelijk en vergelijkbaar te maken. 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 Aanbestedingen (ViA). In 2025 is een aanzet gemaakt om de thema's gezondheid en welzijn nadrukkelijk en gelijkwaardig te positioneren naast het thema veiligheid.

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. Middels Business Unit Risico-Inventarisatie & Evaluatie (BURIE) worden per bedrijfsstroom de arbeidsrisico's, beheersmaatregelen en plannen van aanpak in kaart gebracht. Zo wordt er zowel voldaan aan de wettelijke Arbo-verplichting als om project overstijgende, bedrijfsstroom-specifieke risico's gestructureerd te borgen. Deze risico's worden in V&G-plannen en werkplannen apart uitgewerkt. IRES fungeert hierbij als het digitale platform waarin de BURIE-gegevens en de daarbij behorende acties worden vastgelegd, toegewezen en opgevolgd.

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.

Inkoop maakt gebruik van checklijsten en IT-vragenlijsten/ISO-normeringen om veiligheid en gegevensbescherming te waarborgen. Incidenten en overtredingen worden geregistreerd en bij ernstige gevallen wordt de samenwerking beëindigd.

Het recht op een schone, gezonde en duurzame leefomgeving

Inkoop hanteert niet langer een aparte Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen (MVO) vragenlijst voor gesprekken met leveranciers. De vragen over hoe een organisatie concreet bijdraagt aan verbeteringen van sociale aspecten, zoals arbeidsomstandigheden, veiligheid, gezondheid en milieu - zowel op eigen projectlocaties als in de ketens van opdrachtnemers – zijn nu opgenomen in het accountplan.

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). Bij ernstige overtredingen door leveranciers of onderaannemers wordt een rode kaart uitgedeeld. Dit kan betrekking hebben op onethisch gedrag, omkoping, schending van mensenrechten etc. Een medewerker met een rode kaart wordt van de betreffende bouwplaats gestuurd. Betreft het een bedrijf, wordt de samenwerking beëindigd. De partij wordt in datamaster geblokkeerd, waarna het niet meer mogelijk is om via Heijmans systemen zaken te doen met deze partij. Er is een voornemen om een systeem van groene kaarten te introduceren als erkenning voor goed gedrag.

Wanneer bij partners een ernstig vermoeden is van gedrag in strijd zijn met de Gedragscode en/of de Verklaring Duurzaamheid is Heijmans gerechtigd een audit te laten uitvoeren door een onafhankelijke partij. Dit staat vastgesteld in de Algemene Inkoop- en Onderaannemingsvoorwaarden (AIOV), artikel 2.2. Eventuele schade waaronder de kosten van voorgenoemde audit zal voor de rekening van de opdrachtnemer zijn. In 2025 is een audit uitgevoerd bij een leverancier in China, die gespecialiseerd is in staalproducten, waaronder boor- en funderingsbuizen. Tijdens deze audit zijn positieve bevindingen gedaan met betrekking tot arbeidsomstandigheden en veiligheid. Het betrof een routinebezoek en was niet het gevolg van een melding of incident.

Kritische prestatie-indicatoren (KPI's)

Binnen de thema's arbeid, veiligheid en milieu worden 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 zijn te lezen in het jaarverslag 2025.

De volgende KPI's zijn van toepassing. Op arbeid binnen de eigen operatie: gezondheidsmaatstaven, beloningsmaatstaven en incidenten, klachten & ernstige impacts op het gebied van mensenrechten. Op veiligheid: aantal ongevallen (incl. onderaannemers), aantal dodelijke ongevallen, ongevalsincidentiecijfer (IF), Safety Culture Ladder en onderaannemers met geldig VCA-certificaat. Op milieu: inkoopspend voorkeurleverancier, percentage duurzaam hout (FSC, PEFC) toegepast.



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 ontwikkelgesprekken, we doen betrokkenheidsonderzoek en de OR vervult een belangrijke rol. Met leveranciers en onderaannemers hebben we gedurende het jaar periodiek – minimaal één keer per jaar – contactmomenten, waaronder evaluatiegesprekken met de accountmanager, bedrijfsdirecteur of het V&G aanspreekpunt (Veiligheid en Gezondheidsaanspreekpunt).

Er is een Meldprocedure Ongewenst gedrag en Integriteit en misstanden waar werknemers vanuit de gehele waardeketen een melding kunnen maken. Eigen medewerkers kunnen ook anoniem meldingen maken via SpeakUp. De komende jaren wordt ingezet op het vergroten van de wederzijdse betrokkenheid met externe stakeholders.

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. Deze gesprekken zijn georganiseerd door de bedrijfsstromen met ondersteuning en aanwezigheid van Veiligheid en Inkoop.

Contractpartijen op de bouwplaats hebben overleg bij startwerkzaamheden en de dagstart. Op de vaste locaties zijn 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.

5. Communicatie

Heijmans hecht grote waarde aan transparante en toegankelijke communicatie met zowel interne als externe stakeholders. Stakeholders worden via de website www.heijmans.nl continu op de hoogte gehouden van het due diligence-proces.

Binnen onze organisatie wordt dit proces onder de aandacht gebracht met katernen op onze sharepoint-omgeving Viva Engage, nieuwsbrieven (w.o. Keet update) en e-mail.

Het 'boekje Melden' is geïntroduceerd met als doel het verbeteren van de meldcultuur door meldopties zichtbaar en bespreekbaar te maken. Het wordt gebruikt als hulpmiddel bij projecten, waarmee meldprocedures en communicatie over veiligheid, gedrag en integriteit toegankelijker en concreter wordt gemaakt. Dit boekje is gekoppeld aan digitale tools zoals de GO!-app.

Daarnaast worden belangrijke thema's, zoals veiligheid en geleerde lessen uit incidenten gedeeld via www.geenongevallen.nl. Hier zijn onder de paragraaf GO! Leereffect toolkits beschikbaar, die niet alleen intern worden besproken en toegepast, maar ook met de branche worden gedeeld om gezamenlijk te leren en risico's te beperken.

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



6. Herstelmaatregelen

Getroffen stakeholders zowel intern als extern kunnen misstanden kenbaar maken via de bestaande klachtenmechanismen, meldprocedures 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 bij dilemma's en richting voor gewenst gedrag.

Op onze website is informatie te vinden over de te nemen stappen 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 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 worden meegenomen.

Onze klachtenmechanismen zijn toegankelijk voor alle getroffen stakeholders, waarbij wij ons wel als doel gesteld hebben 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 een structurele due diligence-analyse brengen we potentiële risico's in kaart, welke herstelmaatregelen daarbij horen en 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. 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.

Het is belangrijk dat we kritisch zijn op onze invloed op de samenleving. Voor Heijmans is het daarom van belang, naast zijn eigen bedrijfsvoering, ook zijn onderaannemers en toeleveranciers 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. Dit realiseren we door onze huidige processen te benutten en verder te versterken. Daarbij onderzoeken we (softwarematige) hulpbronnen die ons helpen om ons inzicht uit te breiden. 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 organisatiebreed gedragen moet worden. Tegelijkertijd is het ook van belang dat initiatieven en documenten bij elkaar komen en op een centrale plek te vinden zijn. Dit document zal hiervoor gebruikt worden. Met dit document streven we naar bewustwording over de feitelijke betekenis van mensenrechten en de betekenis ervan voor Heijmans.



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.
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.
Veiligheid	Governance Code Veiligheid in de Bouw (GCVB)	Een sectorinitiatief waarin afspraken zijn opgenomen tussen opdrachtgevers en opdrachtnemers in de bouwsector om veiligheid structureel te verbeteren in de hele keten.