

heijmans

heijmans

Koninklijke Heijmans N.V.

2024

Mensenrechten

# Inhoudsopgave.

**Inleiding**



**Mensenrechtenbeleid**



**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 beleid op mensenrechten en doen wij proactief onderzoek naar potentiële impacts die wij hebben op onze eigen medewerkers en de gehele waardeketen.

Dit document bestaat uit een twee delen:

- Mensenrechtenbeleid;
- Mensenrechten due diligence.

De mensenrechten due diligence is een levend document, we streven naar een tweejaarlijkse update. Het doel van dit document is om de materiële gevolgen, risico's en kansen van onze bedrijfsactiviteiten te identificeren en beheersen. Het doel van een beleid rondom mensenrechten is om een kader te bieden voor de bescherming, bevordering en naleving van de fundamentele rechten en vrijheden van alle mensen.

## Heijmans Mensenrechten



# Mensenrechtenbeleid

## 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. Dit beleid biedt een basis voor het verankeren van de verantwoordelijkheid om mensenrechten te respecteren in alle zakelijke functies.

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

Voorts onderschrijft Heijmans de algemene uitgangspunten van de Internationale Labor Organization (ILO). Deze richt zich op:

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

Daarnaast onderschrijft Heijmans twee richtlijnen die een kader bieden voor het opnemen van mensen- en arbeidsrechten in beleid. De algemene uitgangspunten van de OECD Guidelines on Multinational Enterprises (in het Nederlands de 'OESO-richtlijnen) en de UN Guiding Principles on Business & Human Rights (UNGPs). De OESO-richtlijnen richten zich op het aanpassen van beleid, strategie en activiteiten aan universeel aanvaarde principes op het gebied van mensenrechten, arbeid, (leef-)milieu en anti-corruptie.

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

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

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

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

## Reikwijdte

Heijmans verricht enkel bouwactiviteiten in Nederland. Onze grootste leveranciers zijn gevestigd in Nederland. De meeste grondstoffen en producten zijn afkomstig uit Europa. Dit beleid is van toepassing op de eigen operatie van Heijmans (alle bedrijfsstromen) én de gehele waardeketen waarin Heijmans acteert. Zo zijn niet alleen haar eigen medewerkers maar ook onderaannemers, leveranciers en opdrachtgevers essentieel voor de implementatie en borging van het beleid.

Beleid en verklaringen die raken aan mensenrechten in onze eigen operatie en werknemers in de waardeketen:

---

### Mensenrechten bij Heijmans

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

---

# Mensenrechten Due diligence

## 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 toetsen

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

- helpt risico's op het gebied van mensenrechten in de eigen organisatie en de keten in kaart te brengen en mogelijke negatieve gevolgen te stoppen en daadwerkelijk negatieve gevolgen te stoppen, te beperken en/of te herstellen waardoor impacts worden geïdentificeerd (risicomanagement);
- identificeert hiaten in het beleid en initieert een proces dat ons waarschuwt voor nieuwe risicogebieden op het gebied van mensenrechten;
- 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. 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

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

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.

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, Veiligheid en Duurzaamheid. Tijdens deze gesprekken worden (mogelijke) risico's geadresseerd. De implementatie van (beheers)maatregelen, de monitoring en de opvolging van de genomen (beheers)maatregelen wordt besproken. Voorts wordt de effectiviteit van de genomen (beheers)maatregelen getoetst, zo nodig worden deze (beheers)maatregelen aangescherpt. De verantwoordelijkheid hiervoor ligt bij de directeuren van de stafafdelingen. Daarbij kent iedere medewerker van Heijmans zijn rol in het managen en/of mitigeren van de risico's waaraan Heijmans onderhevig is.

De volgende verdragen en algemene uitgangspunten zijn onderschreven door de raad van bestuur:

- Algemene uitgangspunten van de ILO
- Algemene uitgangspunten van de Organisation for Economic Co-operation and Development Guideline on Multinational Enterprises
- United Nations Guiding Principles on Business & Human Rights
- Universele Verklaring van de Rechten van de Mens

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.

## **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 gelijke behandeling (non-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

### **Rechten met betrekking tot een schone, gezonde en duurzame leefomgeving**

- Het recht op een schone, gezonde en duurzame leefomgeving

De bescherming van deze rechten wordt geborgd in de fundamentele beleidstukken van het bedrijf. Heijmans heeft een Gedragscode NL/EN die niet vrijblijvend is en voor iedereen geldt die met Heijmans te maken heeft: het bestuur, onze (tijdelijke) collega's, maar ook onze partners, onderaannemers en leveranciers. Aan deze code zit een sanctiebeleid en van managers vragen wij voorbeeldgedrag. Deze houding- en gedragsregels zijn gebaseerd op een aantal grondbeginselen van de mensenrechten en maken integraal onderdeel uit van de arbeidsovereenkomsten van alle Heijmans-medewerkers. In 2023 zijn er dialoogsessies gehouden in het gehele bedrijf omtrent zakelijk zuiver gedrag. Ook zit Zakelijk Zuiver in het onboardingsprogramma en wordt dus standaard aan nieuwe medewerkers aangeboden. Hier worden dezelfde waarden weer benadrukt en zijn medewerkers getraind in het integer handelen.

### **Rechten met betrekking tot arbeid**

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

- Arbeidsomstandigheden (werkuren, verlof, overuren).
- Eerlijk loon (minimumloon, leefbaar loon, loonkloof).
- (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.

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. In 2023 zijn er naar aanleiding van verschillende benchmarks 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, waaronder bij Volandis. Op een laagdrempelige manier kunnen collega's op het intranet ook diverse flyers vinden over de mogelijkheden voor hulp.

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

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

### **Het recht op een gezonde en veilige werkomgeving**

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 veiligheidsbewustzijn te vergroten én collega's te motiveren voor proactief veiligheidsgedrag. Bijvoorbeeld door te helpen om het goede gesprek te voeren, dilemma's bespreekbaar te maken en verbeteracties te starten.

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

### **Het recht op een schone, gezonde en duurzame leefomgeving**

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

Heijmans ziet hierop toe middels de Verklaring Duurzaamheid voor leveranciers en/of onderaannemers. In deze verklaring staan spelregels opgenomen voor verbeteringen van sociale aspecten, arbeidsomstandigheden en veiligheid, gezondheid en milieu. Echter is er nog ruimte om deze verklaring aan te passen, zodat we deze 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, echter is Heijmans hier niet voor gecertificeerd. Tevens wordt er in de tekst van de algemene inkoop- en onderaannemingsvoorwaarden gerefereerd aan verschillende andere documenten en regelingen, zoals het SNA Keurmerk NEN 4400, VCA, Wet op de Identificatieplicht (WID), Wet Arbeid Vreemdelingen (WAV) en de Stichting Beoordeling Integriteit Bouwnijverheid (SBIB). Deze focussen allemaal op de thema's arbeidsrecht en arbeidsomstandigheden, vrijheid van geweld en dwang en het voorkomen van corruptie en fraude.

### ***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 op de langere termijn zijn nog niet geformuleerd.

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 binnen de eigen operatie: aantal ongevallen (incl. onderaannemers), aantal dodelijke ongevallen, ongevalsincidentcijfer (IF) en Safety Culture Ladder. Op milieu: inkoopspend aan onderaannemers met geldig VCA-certificaat en inkoopspend voorkeurleverancier.

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

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

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

## Burgerparticipatie | Samenwerken aan stadswijken

Samenwerken aan stadswijken is een project dat in samenwerking met &CO is gedaan. Als gebiedsontwikkelaar is het Heijmans' missie om veerkrachtige stadswijken te ontwikkelen. Dit vergt een werkwijze die gaat over de harde en zachte kanten van gebiedsontwikkeling. Over economie, ruimte en bereikbaarheid en juist ook aandacht schenkt aan waar het daadwerkelijk om gaat: het welzijn van mens en natuur. Daarom stellen wij de bestaande buurt en haar bewoners centraal. Van daaruit brengen en activeren we nieuwe energie en oplossingen. Pas dan kunnen veerkrachtige, verbonden wijken ontstaan voor iedereen.



## 2. Risicoanalyse

### Analyse 2018

Heijmans heeft enkele jaren geleden een analyse uitgevoerd van de meest relevante mensenrechten voor Heijmans. Hieruit bleek 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 de Heijmans 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

In 2023 heeft er een verdieping plaatsgevonden op het gebied van mogelijke mensenrechtenrisico's. Dit is gedaan door middel van de risicomangement tool van RiskChallenger en kennis uit onze eigen organisatie. In deze tool zijn de artikelen van de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens en de acht ILO kernverdragen meegenomen. De risicofactoren hebben we geprioriteerd op de assen 'waarschijnlijkheid' en 'impact' (ernst), waarbij de impact bestaat uit de elementen 'zwaarte', 'reikbaarheid' en 'onomkeerbaarheid' (saliency-methode). We hebben hierbij onderzocht of onze organisatie aan de potentiële negatieve gevolgen zou kunnen bijdragen. De uitkomsten geven eerste inzichten in de soorten risico's, alsmede de prioritering. Deze analyse kan voorts worden gebruikt als basis voor een gesystematiseerde aanpak vanaf 2025.

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. Deze tool geeft een adequate weerspiegeling van relevante risico's die er mogelijk zijn voor onze Nederlandse leveranciers. Om de geïdentificeerde risico's te beheersen zijn er beheersmaatregelen geformuleerd.

Voor de aanpak van de risicoanalyse in het kader van de due diligence zijn specialisten vanuit Inkoop, Veiligheid en Human Resources (HR) betrokken. Deze specialisten hebben in de loop der jaren uitgebreide expertise ontwikkeld op het gebied van mensenrechten. Het thema veiligheid is bovendien al meer dan tien jaar stevig geïntegreerd in de organisatie.

De analyse voor 2023 is gebaseerd op input uit bovengenoemde afdelingen, waarbij gebruik is gemaakt van kennis en inzichten die zijn opgedaan via contactmomenten met interne en externe stakeholders. Voor Inkoop omvat dit onder meer leveranciersgesprekken met vertegenwoordigers van werknemers uit de upstream waardeketen (externe stakeholders). HR heeft inzichten gebruikt uit het medewerkersbetrokkenheidsonderzoek, dat specifiek gericht is op de eigen operatie (interne stakeholders). Voor Veiligheid is onder andere gebruik gemaakt van gegevens uit meldingen via de GO! App, waarbij zowel interne als externe stakeholders betrokken zijn geweest.

Deze multidisciplinaire aanpak zorgt voor een breed gedragen en geïnformeerde risicoanalyse.

### Uitkomsten analyse 2023

Onderstaand een overzicht van de risico's en daarbij horende beheersmaatregelen per materiaalstroom geclusterd naar het soort recht. Hierin zijn alle relevante mensenrechten risico's voor tier 1 afgedekt, aanvullende risico's die verder de keten in gaan zullen in de hierop volgende analyse worden uitgebreid.

#### **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 (CO<sub>2</sub>) 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 zakendoen).
- **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 (CO<sub>2</sub>) 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 zakendoen).
- **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 zakendoen).
- **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**

Natuursteen wordt bij voorkeur ingekocht bij Nederlandse bedrijven die zijn aangesloten bij het IRBC Trustone Initiative. Tevens richt Heijmans zich erop om reeds in de ontwerpfase van projecten de keuze van de toe te passen natuursteen duurzaam te beïnvloeden, o.a. door de voor ons werkende architecten hier bindend op aan te sturen.

### **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 tweejaarlijks 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 business (project Gezonde Werktijden). Samen met leidinggevende en medewerker worden de overschrijdingen besproken en met welke reden. De directie wordt meegenomen bij de ontwikkeling van nieuwe initiatieven en monitort het dashboard. Wij hanteren het aantal vakantiedagen/ADV dagen, zoals beschreven in de cao's. Deze zijn een stuk hoger dan het wettelijk minimumaantal dagen. Daarnaast hebben wij een vitaliteitsprogramma voor onze medewerkers, wat een goede werk-privé balans promoot. Hier worden trainingen in aangeboden. 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:** Voor migranten gelden dezelfde arbeidswetten als voor ons eigen personeel, waar we toezien op handhaving. Daarnaast verstrekken we schriftelijke instructies in meerdere talen (Nederlands, Duits, Engels en Pools) en is onze GO-app in deze talen te gebruiken.

### **Analyse 2024**

In 2024 is er een beeld gevormd van Heijmans gehele waardeketen met daarin de eigen medewerkers en werknemers in de upstream en downstream waardeketen. Ons jaarverslag laat een visuele presentatie zien van de gehele waardeketen. Wij zijn ons bewust van de complexiteit van het volledig inzichtelijk maken van onze waardeketen. Wel is er al extra zicht op materialen en producten die een groot risico op mensenrechtenschending hebben, een voorbeeld hiervan is de inkoop van zonnepanelen.

## Zonnepanelen

Zonnepanelen vormen een van de meest risicovolle producten binnen de waardeketen van Heijmans, waardoor hier extra aandacht aan wordt besteed. Om het risico op schending van mensenrechten te mitigeren, is een expliciet raamcontract opgesteld voor het leveren en monteren van zonnepanelen, waarin risico's worden geïdentificeerd en besproken. De inkoop vindt plaats bij twee partijen: een Nederlandse leverancier die strenge ecologische en sociale normen hanteert en zich wereldwijd inzet voor eerlijke arbeidsvoorwaarden en mensenrechten, en via een Nederlandse groothandelaar. De panelen van de eerste partij worden geleverd vanuit Nederland of Zwitserland, waar wetgeving op het gebied van mensenrechten wordt nageleefd. Bij de tweede waardeketen is de bescherming van mensenrechten sterk verankerd in de gedragscode van het initiële productiebedrijf van de panelen, dat nauw samenwerkt met stakeholders om mensenrechtenimpact te identificeren en direct aan te pakken.

### **Analyse 2025**

De mensenrechten due diligence is een levend document, we streven naar een tweejaarlijkse update. Dit document is onder andere ontwikkeld om de materiële gevolgen, risico's en kansen van onze bedrijfsactiviteiten te identificeren en beheersen.

Het komende jaar gaan we werken aan de verdere integratie met ESG-gerelateerde risico's en controls. Daarnaast worden ook de operationele impacts, risico's en kansen - geïdentificeerd tijdens de dubbele materialiteitsanalyse - in het komende jaar geïntegreerd in het bestaande risicoraamwerk.

De verantwoordelijkheid voor de mensenrechten due diligence ligt bij de ESG-commissie. De samenstelling van deze commissie is als volgt: CEO/CFO, directeur Duurzame Ontwikkeling, vertegenwoordiging team CDS, Finance, Risk en ad hoc vertegenwoordiging vanuit Inkoop, HR en Legal. Daarnaast zullen specifieke eigenaren van een thema, data-eigenaren of experts, waar nodig, aanhaken. Deze commissie ziet erop toe dat het proces elke twee jaar wordt uitgevoerd.

Voor de due diligence zal er weer gebruik worden gemaakt van de MVO-risico checker, welke ondanks is geüpdatet. Waaronder een toevoeging van een prioriteitencheck voor de geselecteerde toeleveringsketens waarin de ernst en waarschijnlijkheid bepalen welk risico het meest urgent is. De analyse van 2023 dient hierbij als uitgangspunt. Aanvullend op de MVO-risico checker zal er worden onderzocht of er door middel van Social Life Cycle Assessments (S-LCA's) van verschillende materiaalstromen meer inzicht kan worden gegeven in risicovolle geografische gebieden binnen onze waardeketen.

### 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.

#### 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.

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 (hogere) 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 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 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 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!

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. 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).

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.

#### 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 voorkeursleverancier, 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

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. Er zijn intern posters en praatplaten beschikbaar met als functie om medewerkers aan te moedigen een melding te maken wanneer nodig is.

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.

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 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 handhavingsbeleid.

We maken een onderscheid in:

- Meldingen van gevaarlijke situaties – soort en status van de melding worden gerapporteerd, de business unit manager is verantwoordelijk.
- 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).

Inkoop maakt gebruik van checklijsten bij het doen van inkopen. Inkoop doet een uitgebreide check of een leverancier van IT diensten en/of producten zijn/haar veiligheid goed heeft geregeld. Dit gebeurt middels een IT-vragenlijsten en/of ISO-normeringen die gegevensbescherming (security) waarborgen.

### Het recht op een schone, gezonde en duurzame leefomgeving

Inkoop werkt met een Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen (MVO) vragenlijst voor gesprekken met leveranciers. Hierin zijn vragen opgenomen over de wijze waarop een organisatie concreet bijdraagt aan verbeteringen van sociale aspecten, zoals arbeidsomstandigheden, veiligheid, gezondheid en milieu, zowel op projectlocaties van de partijen zelf als die van opdrachtgevers in de ketens van opdrachtnemers.

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 er 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 bouwplaats afgestuurd. 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.

Wanneer er bij partners een ernstig vermoeden is van gedrag in strijd zijn met de Gedragscode en/of de Verklaring Duurzaamheid is Heijmans gerechtigd een audit uit te laten voeren 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.

## 5. Communicatie

Stakeholders zullen wij via onze website [www.heijmans.nl](http://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](http://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.

Met ingang van verslagjaar 2024 rapporten wij volgens de richtlijnen van de Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD).

## 6. Herstelmaatregelen

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

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

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

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

Onze klachtenmechanismen zijn toegankelijk voor alle getroffen stakeholders, waarbij wij 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 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. 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. Dit realiseren we door onze huidige processen te benutten en verder te versterken. 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. 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.

heymans