

Zo respecteren wij mensenrechten

2026



VAN WIJNEN

Inhoud

1	In één oogopslag	3
2	Voorwoord	4
3	Ons mensenrechtenbeleid	4
4	Thema's Goed werkgeverschap Veilig en gezond werken Geen ruimte voor discriminatie	5
5	Due diligence proces	7
6	Totstandkoming en naleving	8

In één oogopslag

Ons beleid

Menswaardigheid, eerlijke behandeling en verantwoordelijkheid staan centraal. Geldt voor medewerkers en samenwerkingspartners.

Dit doen we door

Continu verbeteren van mensenrechten met openheid, samenwerking en transparantie binnen de bouwsector.

Belangrijke thema's


Goed werkgeverschap
eerlijke lonen, werktijden, sociale zekerheid


Veilig en gezond werken
risico's voorkomen, veiligheidscultuur


Geen discriminatie
inclusieve, respectvolle werkomgeving

Due diligence proces


Integreren in beleid

Mensenrechten borgen in onze werkwijze.


**Mensenrechten-
risico's
identificeren**

Inzicht krijgen in mogelijke mensen-
rechtenrisico's.


**Voorkomen of
beperken**

Actief maatregelen nemen om negatieve impact te verminderen.


Monitoren

Volgen of onze aanpak werkt en waar verbetering nodig is.


Communiceren

Open en transparant delen wat we doen.


**Zorgen voor
herstel**

Meldingen serieus nemen en passende oplossingen bieden.

Middelen

- Speak Up meldlijn
- Vertrouwenspersonen
- Bescherming van melders

Het mensenrechtenbeleid is geen eindpunt, maar een levend geheel. Het groeit met ons mee. Samen blijven we bouwen met oog voor de medemens.

Voorwoord

Bij Van Wijnen bouwen we samen aan ruimte voor een beter leven. Dat doen we mét mensen en vóór mensen. We zijn oprecht over wie we zijn. Menswaardigheid en eerlijk behandeld worden zijn geen idealen op papier. Het is de lat waaraan we onszelf en onze partners dagelijks meten. Wij erkennen dat er wereldwijd risico's bestaan, zoals te lange werkdagen, oneerlijke beloning, ongelijke behandeling en soms verder in de keten op dwangarbeid of uitbuiting. We zijn betrouwbaar in hoe we daarmee omgaan. We zijn eerlijk over wat we zien, open over wat we nog niet weten, en duidelijk over wat we verwachten van iedereen die met ons samenwerkt.

Goed werkgeverschap begint bij ons eigen huis. Eerlijke beloning, heldere arbeidsvoorwaarden en gelijke behandeling. Maar het houdt niet op bij onze eigen mensen. We staan dichtbij onze collega's, onze partners en iedereen die op onze projecten werkt. Daarom verwachten we van onze onderaannemers, leveranciers en uitzendbureaus dat zij hun mensen fatsoenlijk behandelen. Niet als contractuele verplichting, maar als gedeelde norm.

Wij zijn gedreven om dit beter te doen. Niet omdat het moet, maar omdat het bij ons hoort. Wij committeren ons aan internationaal erkende richtlijnen, waaronder de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens, de ILO-conventies, de United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights (UNGPs) en de OESO-richtlijnen. Dit beleid vormt het fundament voor hoe wij mensenrechten respecteren, bevorderen en integreren in onze dagelijkse bedrijfsvoering.

Peter Hutten
CEO

Ons mensenrechtenbeleid

Risico's zijn inherent aan de sector waarin wij werkzaam zijn. Binnen de bouwsector is het respecteren van mensenrechten een uitdaging. We zoeken daarom naar nieuwe manieren om risico's te verkleinen, processen te verbeteren en onze keten inzichtelijker te maken. In dit document leggen we uit wat respect voor mensenrechten voor ons betekent en welke stappen we al hebben gezet. We zijn hierin open, oprecht en waar nodig ook kwetsbaar. We blijven luisteren naar onze ruim 2.500 collega's, (duizenden medewerkers van) onze honderden samenwerkingspartners en de omgeving (zoals bewoners en omwonenden) waarin we werken. Op basis daarvan houden we dit beleid actueel en blijven we onszelf verbeteren.

Eén van onze kernwaarden is oprecht. Voor ons betekent dat dat we eerlijk zijn over wat we wel en niet weten, dat we verantwoordelijkheid nemen en dat we elkaar helpen om het iedere dag een beetje beter te doen.

We zijn open over de stappen die we nog te zetten hebben. Op het gebied van diversiteit en inclusiviteit zijn we op weg, maar erkennen we dat ons beleid en onze praktijk verder kunnen worden ontwikkeld. Ook in transparantie over arbeidsvoorwaarden voor onze eigen medewerkers én voor medewerkers in de keten is er ruimte voor verbetering. We willen dat mensen begrijpen hoe hun beloning tot stand komt en wat ze mogen verwachten.

De grootste ambitie ligt in de samenwerking met onze partners in de keten. We zijn in transitie van een hoofdaannemer-onderaannemer verhouding naar een relatie van gelijkwaardigheid. Dat betekent niet alleen contractuele afspraken, maar ook gezamenlijk eigenaarschap en gedeelde verantwoordelijkheid voor iedereen die werkzaamheden uitvoert op of voor onze projecten. We zijn daar op weg en we zijn eerlijk dat daar nog werk te doen is.

Ons mensenrechtenbeleid geldt voor de hele organisatie, zowel collega's als opdrachtgevers als (medewerkers van) onze samenwerkingspartners. Wij zien het respecteren

van mensenrechten als een fundamenteel onderdeel van wie we zijn en hoe we werken. Dit beleid vormt de basis voor ons dagelijks handelen en bepaalt hoe wij omgaan met elkaar en met onze omgeving. We verwachten ook van onze opdrachtgevers en samenwerkingspartners dat zij deze waarden delen. Door mensenrechten te bevorderen in onze samenwerking en contractuele afspraken, willen we onze overtuiging en verantwoordelijkheid verankeren in de hele keten.

Met onze samenwerkingspartners maken we duidelijke afspraken over de naleving, ook als het mensen zijn die niet bij ons in dienst zijn. Wij leggen deze afspraken vast in een digitale uitgave, genaamd 'Samenwerken met Van Wijnen'. Zo borgen we dat het respecteren van mensenrechten geen eenmalige actie is, maar een continu en gedeeld proces.

Thema's

Bij Van Wijnen werken we aan verschillende thema's die relevant zijn voor mensenrechten. Om te bepalen welke onderwerpen voor ons het meest relevant of anderszins belangrijk zijn, hebben we onze activiteiten in kaart gebracht. Doel is om een zo compleet mogelijk beeld te krijgen van waar in het proces (bij de winning van grondstoffen, de fabricage van halffabricaten, de assemblage, bij andere bouwactiviteiten of bij andere diensten die aan ons geleverd worden) mogelijk negatieve impact op mensenrechten kan ontstaan.

We hebben op een pragmatische manier prioriteit aangebracht bij de thema's die we zijn tegengekomen. Hierbij hebben we gekeken naar de ernst van de impact en de waarschijnlijkheid dat ze zich voordoen. We herzien periodiek onze risicoanalyse en scherpen dit beleid waar nodig aan op basis van de resultaten of andere signalen.

Uit de meest recente risicoanalyse zijn de volgende thema's als meest relevant naar voren gekomen waar wij ons in dit beleid specifiek op richten: goed werkgeverschap, veilig en gezond werken en geen ruimte voor discriminatie.

Goed werkgeverschap

Goed werkgeverschap betekent voor ons dat wij zorgen voor eerlijke lonen, redelijke werktijden en een open dialoog met onze collega's en samenwerkingspartners. Van onze samenwerkingspartners verwachten we dat zij ook zorgvuldig omgaan met arbeidsvoorwaarden, zeker bij groepen die kwetsbaar zijn voor hoge werkdruk, zoals arbeidsmigranten. Daarom vinden wij het belangrijk de arbeidsvoorwaarden met deze samenwerkingspartners te bespreken.

Wij werken aan transparantie over hoe lonen tot stand komen en staan er dan voor in dat iedereen eerlijk wordt behandeld in beloningsontwikkeling, zonder discriminatie.

Als werkgever dragen we bij aan sociale zekerheid. We vinden het belangrijk dat onze collega's en medewerkers van samenwerkingspartners toegang hebben tot de socialezekerheidsregelingen waarop zij recht hebben, zoals bescherming bij ziekte, zwangerschap, arbeidsongeschiktheid, werkloosheid of ouderdom. We zorgen daarom voor passende verzekeringen om onze collega's ook in het geval van onverwachte risico's of inkomensverlies te kunnen ondersteunen.

Wij zorgen ervoor dat de werkzaamheden binnen redelijke werktijden kunnen worden uitgevoerd. Te lange werkdagen of structureel nachtwerk vergroten risico's op vermoeidheid en ongevallen. Dat kan vervolgens leiden tot mentale, fysieke en sociale problemen. Zulke situaties willen wij te allen tijde voorkomen. We bewaken dat werktijden verantwoord worden ingepland, dat rusttijden worden gerespecteerd en dat overwerk zoveel mogelijk wordt voorkomen. We houden ons dan ook aan de ILO-norm: een normale werkweek zonder overuren mag nooit langer dan 48 uur duren. Met behulp van een proces van digitale check-in op de bouwplaats en door het beoordelen van mandagenregisters houden we zicht op te lange werkdagen en rusttijden.

Wij zetten ons in voor een open dialoog met onze collega's en samenwerkingspartners. We nemen hun inzichten en die van hun vertegenwoordigers mee bij het inrichten en toepassen van onze arbeidsvoorwaarden.

Goed werkgeverschap begint met het oprecht luisteren naar onze collega's. In open dialoog met de Centrale Ondernemingsraad verzamelen wij feedback gedurende de gehele medewerkersreis, van instroom tot uitstroom. We bespreken verbetermogelijkheden. Zo zorgen wij dat de stem van medewerkers wordt gewaardeerd en wordt meegenomen in ons handelen.

We weten dat met name arbeidsmigranten en mensen met tijdelijke contracten kwetsbaar zijn voor potentiële misstanden, waaronder te lange werkdagen of een gebrek aan transparantie bij de loonberekening. Daarom bieden we voor structureel werk zoveel mogelijk een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aan, onafhankelijk van iemands herkomst. In ons beleid over de inzet van externe arbeid staat omschreven hoe wij verantwoord externe arbeid inhuren. Over dit onderwerp zijn we ook structureel in gesprek met onze samenwerkingspartners.

Veilig en gezond werken

Als bouwbedrijf weten we hoe belangrijk het is om veilig te werken en te zorgen voor de gezondheid van eenieder die bij ons werkt, of dat nu op de bouwplaats, de fabriek of op kantoor is. Voor ons betekent veilig en gezond werken dat wij risico's herkennen, voorkomen en beheersen, zodat niemand onnodig wordt blootgesteld aan gevaar of ongezonde werkomstandigheden.

We doen dit door veiligheid en gezondheid structureel te verankeren in al onze processen, van risico-inventarisatie tot training en toezicht. We investeren in vakmanschap en leiderschap rondom veiligheid. Maar veiligheid zit niet alleen in procedures. Het zit vooral in onze cultuur. We zorgen voor elkaar, we grijpen in als het nodig is en we nemen verantwoordelijkheid.

Het belang van het open bespreken van veiligheidsrisico's is verankerd in ons Veilig voor Elkaar-programma. Daarnaast selecteren en beoordelen we onze samenwerkingspartners op hun prestaties rondom veiligheid en gezondheid. Zo bevorderen we het naleven van onze standaarden ook bij onze samenwerkingspartners.

We besteden binnen ons veiligheids- en gezondheidsbeleid extra aandacht aan collega's die specifieke ondersteuning nodig hebben. Bijvoorbeeld door veiligheidskleding niet standaard in te kopen, maar ook te kijken naar kleding die goed en veilig zit voor al onze collega's op de bouwplaats. Daarnaast houden we rekening met cultuur- en taalverschillen, onder andere door het aanbieden van vertaalde instructies. Samen met onze Arbodienst evalueren we onze maatregelen regelmatig en bespreken we de trends die de bedrijfsartsen zien in hun spreekkamer. We kijken daarbij naar zowel de fysieke als mentale gezondheid van onze collega's. Ook met de Centrale Ondernemingsraad spreken we over gezondheid en veiligheid op de werkvloer. Wanneer deze gesprekken aanleiding geven tot aanpassing of aanvulling van ons beleid, dan doen we dat.

Geen ruimte voor discriminatie

Wij bouwen samen aan ruimte voor een beter leven. Discriminatie, intimidatie, pesten en agressie of geweld horen daar niet bij. We vinden het belangrijk dat iedereen die bij ons werkt of met ons samenwerkt met respect wordt behandeld, ongeacht geslacht, afkomst, leeftijd, religie, seksuele oriëntatie, beperking of welk ander persoonskenmerk dan ook.

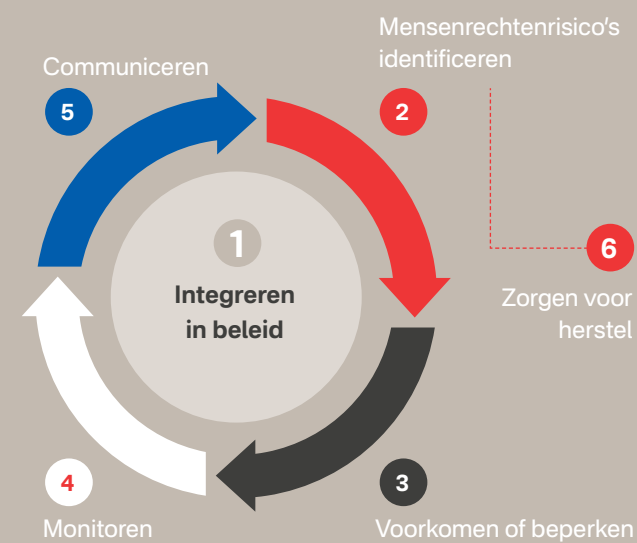
Wij tolereren geen enkele vorm van discriminatie. Niet op onze bouwplaatsen en niet op onze kantoren. Niet bij onze eigen medewerkers en niet bij medewerkers van onze samenwerkingspartners.

Wij werken aan een veilige en inclusieve werkomgeving waarin mensen zich vrij voelen om zichzelf te zijn. Dat is ook een werkomgeving waar mensen elkaar op ongepast gedrag durven aan te spreken en hulp zoeken als dat nodig is. Bij Van Wijnen zorgen wij dat meldingen serieus, zorgvuldig en onafhankelijk worden opgepakt. Daarnaast investeren we doorlopend in training en bewustwording. Zo leren wij leidinggevenden en teams hoe ze kunnen bijdragen aan een inclusieve en veilige werkomgeving en hoe zij risico's kunnen signaleren.

We zorgen voor de toegankelijkheid van onze meldkanalen voor iedereen. Bij het onderzoeken van meldingen houden we rekening met cultuurverschillen.

Due diligence proces

De term mensenrechten due diligence klinkt in de bouwsector misschien nieuw, maar de gedachte erachter - goed zorgen voor mensen - is ons allang vertrouwd. Bij Van Wijnen begrijpen we dat het borgen van goede werk- en leefomstandigheden een continu proces is. Aan de hand van de due diligence-stappen die zijn omschreven in de OESO-richtlijnen en de UNGPs hebben we onze bestaande processen in kaart gebracht.



1. Integreren

Wij verankeren maatschappelijk verantwoord ondernemen in onze beleidskaders. Dit zijn bijvoorbeeld ons Veiligheidsbeleid, HR-beleid, Inkoopbeleid, ons diversiteit statement, de beleidsverklaring Duurzaamheid en onze gedragscode 'Zo doen wij'. Deze beleidskaders worden vertaald naar onze processen en documentatie, wat voor iedere collega toegankelijk is. Dit vormt gezamenlijk het fundament waarmee onze collega's en samenwerkingspartners zorgdragen voor mensenrechten.

2. Identificeren

We brengen periodiek gestructureerd mensenrechtenrisico's in kaart om beter te begrijpen waar in onze processen en waar in onze keten negatieve impacts zitten. De geïdentificeerde risico's prioriteren we op basis van ernst en waarschijnlijkheid. Ook tijdens de jaarlijkse herziening van onze dubbele materialiteitsanalyse nemen we risico's op het schenden van mensenrechten specifiek mee. Daarbij scherpen we onze aanpak waar mogelijk aan.

3. Voorkomen of beperken

Voor de belangrijkste risico's treffen we mitigerende maatregelen om de gevolgen te stoppen, voorkomen of beperken. Voorbeelden hiervan zijn het stellen van bepaalde minimumeisen aan producten en diensten en bewust kiezen voor (herkomst van) bepaalde materialen, ons selectieproces voor samenwerkingspartners of het aanpassen van werkprocessen als er issues zijn geconstateerd.

4. Monitoren

Of onze aanpak succesvol is, monitoren we op verschillende manieren. We doen dit onder andere door het meten van het aantal veiligheidsincidenten en het verzamelen van feedback op thema's als ziekteverzuim en meldingen over een potentiële schending van onze gedragscode.

5. Communiseren

We communiceren jaarlijks open over de voortgang van ons due diligence proces. Onder andere in ons ESG-verslag is terug te lezen hoe wij gepaste zorgvuldigheid betrachten, welke risico's wij hebben geïdentificeerd en welke stappen wij zetten om ze te adresseren.

6. Zorgen voor herstel

We zorgen dat we bereikbaar zijn voor mensen die iets ingrijpends meemaken of hiervan melding willen doen. In onze meldprocedure is uitgelegd hoe en bij wie een melding kan worden gedaan. Eén van de mogelijkheden is onze Speak Up-meldlijn waarbij onze collega's en medewerkers van samenwerkingspartners laagdrempelig een melding kunnen maken van een (vermoeden) van overtreding van onze gedragscode. Deze melding kan ook anoniem worden gedaan. Wij proberen kwetsbare groepen hierover te bereiken via posters met de QR-code van onze Speak Up-meldlijn op onze kantoren en bouwplaatsen. Daarnaast kunnen onze collega's een beroep doen op ons netwerk van interne vertrouwenspersonen of op onze externe

vertrouwenspersoon. Na een melding wordt een onderzoek gestart. Een onderzoek wordt afgerond met een onderzoeksrapport aan de Raad van Bestuur met daarin een advies en - indien aan de orde - aanbevelingen voor de afronding van het onderzoek en voor passende herstelmaatregelen. In onze meldprocedure is ook vastgelegd hoe melders worden beschermd tegen benadeling.

Totstandkoming en naleving

Dit mensenrechtenbeleid is opgesteld door een kernteam bij Van Wijnen. Dit team bestaat uit de Directeur HR, de Directeur Veiligheid en de Directeur Juridische Zaken. Zij zijn in dit proces ondersteund door input van interne en externe experts. De uiteindelijke versie is inhoudelijk onderschreven door het Landelijk Management Team en vastgesteld door de Raad van Bestuur.

Wij houden ons aan nationale wet- en regelgeving en verwachten dit ook van onze samenwerkingspartners. Waar er verschillen zijn tussen nationale wetgeving en

internationale standaarden, streven wij er altijd naar de richtlijn te volgen die mensenrechten het meest respecteert.

De Directeur HR, Directeur Veiligheid en Directeur Juridische Zaken zijn verantwoordelijk voor het borgen van ons commitment op mensenrechten in de praktijk en houden toezicht op naleving. De Raad van Bestuur is eindverantwoordelijk.

De Directeur HR is eigenaar van dit beleid en zal zorgdragen voor de actualisatie ervan. Dit gebeurt in principe jaarlijks. Als er zwaarwegende externe of organisatorische ontwikkelingen zijn, kan dit document ook op een eerder moment worden herzien. Aanpassingen zullen worden besproken met het kernteam. Elke nieuwe versie zal worden vastgesteld door de Raad van Bestuur en vervolgens beschikbaar worden gesteld aan alle collega's.

Dit document is dan ook geen eindpunt, maar een levend geheel. Het groeit met ons mee. Samen blijven we bouwen met oog voor de medemens.

