

Mensenrechten- beleid

Versienummer: 2025-01

Inhoud

1.	Doel en toepassingsgebied	3
2.	Algemene principes	5
3.	Verantwoordelijkheden	6
	3.1. Nultolerantie tegen discriminatie	6
	3.2. Preventie van geweld en intimidatie	7
	3.3. Bescherming van de werknemers	7
	3.4. Bescherming van kwetsbare groepen	8
	3.5. Sociale gendergelijkheid	8
	3.6. Passende arbeidsomstandigheden	8
	3.7. Zorgen voor de gezondheid en veiligheid van werknemers	9
	3.8. Talentmanagement	9
	3.9. Vrijheid van vereniging en collectieve onderhandelingsrechten	9
	3.10. Deelnemen aan politieke activiteiten	9
	3.11. Vermindering van het personeelsbestand	10
	3.12. Bescherming van de vertrouwelijkheid / Vertrouwelijkheid van het beroepsleven	10
4.	Melden van overtredingen	11

1. Doel en toepassingsgebied

Het doel van het mensenrechtenbeleid van Ballast Nedam ("Beleid") is om de belangrijkste principes van Ballast Nedam N.V. uiteen te zetten die van toepassing zijn op de werknemers van Ballast Nedam N.V., samen met haar groepsmaatschappijen ("Ballast Nedam" of "Groep") en derden met betrekking tot de mensenrechten.

Ballast Nedam en partijen die namens Ballast Nedam handelen, zijn verplicht om te handelen in overeenstemming met dit beleid, waarbij van andere derden met wie Ballast Nedam samenwerkt (klanten, leveranciers, zakenpartners etc.) wordt verwacht dat zij deze bepalingen naleven. Ballast Nedam doet redelijke inspanningen om de prestaties van externe werkgevers te beheren en te controleren.

De Raad van Bestuur van Ballast Nedam N.V. is verantwoordelijk voor het toezicht; De afdeling Human Resources is verantwoordelijk voor de implementatie van dit beleid en alle medewerkers van Ballast Nedam zijn verplicht zich hieraan te houden.

De betekenissen die in dit beleid aan sommige termen worden toegekend, worden hieronder toegelicht:

- **Gedwongen of verplichte arbeid:** alle werkzaamheden of diensten die door een persoon onder dreiging van dwang of bestraffing worden verricht en niet vrijwillig worden verricht.
- **Intimidatie:** Elke vorm van verbale, schriftelijke, fysieke en visuele houding die de andere partij stoort door de taal, ras, huidskleur, geslacht, politieke overtuiging, vakbondslidmaatschap, overtuiging, leeftijd, lichamelijke handicap, seksuele geaardheid, militaire status of puur persoonlijke kenmerken van de persoon te vernederen, aan te vallen en/of te beledigen.
- **Mensenrechten:** Rechten die inherent zijn aan alle mensen, ongeacht taal, ras, huidskleur, geslacht, politieke opvatting, lidmaatschap van een vakbond, religie, leeftijd, lichamelijke handicap, seksuele geaardheid, militaire status of enige andere status. Mensenrechten omvatten, zonder beperking, het recht op leven en vrijheid, vrijwaring van slavernij en foltering, vrijheid van gedachte en meningsuiting, het recht op werk en onderwijs. Zonder te discrimineren heeft iedereen deze rechten.

- **Vergelding:** Elke negatieve situatie waar personen mee te maken kunnen krijgen als gevolg van een melding die ze hebben gedaan.
- **Ballast Nedam of Groep:** Ballast Nedam N.V. samen met haar gelieerde ondernemingen en/of dochterondernemingen die direct of indirect onder zeggenschap staan van Ballast Nedam N.V..
- **Gevoelige groep:** Groepen die een hoger risico lopen op het gebied van discriminerende praktijken, geweld, natuur- en milieurampen of economische tegenspoed dan andere groepen.
- **Derden:** Personen of bedrijven met wie Ballast Nedam commerciële activiteiten ontplooit, met inbegrip van, maar niet beperkt tot, leveranciers, klanten, aannemers en zakenpartners.
- **Global Compact van de Verenigde Naties:** Het verdrag dat de basisverantwoordelijkheden van het bedrijfsleven omvat op het gebied van mensenrechten, arbeidsnormen, milieu en corruptiebestrijding, gebaseerd op de verklaringen van de Verenigde Naties. Ballast Nedam is via het moederbedrijf Rönesans Holding sinds september 2015 partij bij het Global Compact van de Verenigde Naties.
- **Women's Empowerment Principles:** De reeks principes die het bedrijfsleven begeleiden bij het bevorderen van gendergelijkheid en empowerment van vrouwen op de werkplek, op de markt en in de samenleving door het Women's Empowerment Principles (WEP's) platform dat is opgericht in samenwerking met het Global Compact van de Verenigde Naties en de Gender Equality and Women's Empowerment Unit van de Verenigde Naties (UN Women).

2. Algemene principes

Ballast Nedom erkent de universeel aanvaarde principes waarin de concepten van mensenrechten en arbeidsnormen centraal staan. Ballast Nedom neemt de principes en regels daarvan van het WEP's-platform over en erkent dat deze verantwoordelijkheden onvermijdelijk zijn voor het succes ervan op de lange termijn.

In aanvulling op het voorgaande werkt Ballast Nedom in overeenstemming met de volgende internationale normen en beginselen met betrekking tot mensenrechten:

- United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights
- IFC Performance Standard 2: Labor and Working Conditions
- ILO (International Labor Organization) Declaration of Fundamental Principles and Rights at Work
- Universal Declaration of Human Rights
- OECD Guidelines for Multinational Enterprises

Ballast Nedom houdt rekening met de risico's van mensenrechtenschendingen waaraan zowel het eigen personeel als die in de toeleveringsketen kunnen worden blootgesteld en neemt de nodige zorg om dergelijke risico's te voorkomen. In het geval dat er risico's voortvloeien uit commerciële activiteiten voor deze personen, verbindt Ballast Nedom zich ertoe verbeteringen aan te brengen door zo snel mogelijk een redelijke oplossing te genereren.

3. Verantwoordelijkheden

3.1. Nultolerantie tegen discriminatie

Ballast Nedam bevordert een creatieve, cultureel diverse en samenwerkende werkomgeving waar de rechten van alle medewerkers altijd worden gerespecteerd. Het creëren van een eerlijke en respectvolle werkomgeving voor de werknemers van Ballast Nedam is een integraal onderdeel van het begrip van mensenrechten door de Groep. Alle beleidsmaatregelen en praktijken op het gebied van human resources met betrekking tot werving, loopbaanplanning, promotie, roulatie, loonbeheer, secundaire arbeidsvoorwaarden, beloning en sociale voordelen worden uitgevoerd in overeenstemming met de principes van gelijke kansen en eerlijke behandeling binnen Ballast Nedam. Het bieden van gelijke arbeidskansen aan kandidaat-werknemers en het behandelen van werknemers en kandidaat-werknemers zonder vooroordelen zijn van fundamenteel belang voor Ballast Nedam. Discriminatie op grond van taal, ras, huidskleur, geslacht, politieke overtuiging, vakbondslidmaatschap, geloof, leeftijd, lichamelijke handicap, seksuele geaardheid, militaire dienststatus, enz. onder werknemers is onaanvaardbaar.

Ballast Nedam hanteert een nultolerantiebeleid tegen discriminatie.

Voorbeelden van discriminatie op de werkplek worden hieronder opgesomd:

- het opzettelijk uitsluiten van mannelijke of vrouwelijke kandidaten tijdens het aanwervingsproces;
- de keuze tussen twee personen met vergelijkbare prestatie- en vaardigheidsniveaus in de promotieprocessen is gebaseerd op een aantal persoonlijke voorkeuren (geslacht, nationaliteit, enz.);
- seksistische opmerkingen die gemaakt worden tegen collega's.
- het verspreiden van beledigende of denigrerende opmerkingen, grappen of afbeeldingen over de etnische afkomst van mensen via e-mail of andere communicatiekanalen.
- Het nultolerancebeleid tegen discriminatie geldt niet alleen voor medewerkers, maar ook voor alle relevante derden.

Elke vorm van discriminatie is onaanvaardbaar en van derden wordt verwacht dat zij de nodige interne beleidsmaatregelen aannemen en implementeren om discriminatie op de werkplek te voorkomen, te ontmoedigen en te vermijden.

3.2. Preventie van geweld en intimidatie

Een van de meest efficiënte manieren om de persoonlijke waardigheid van de werknemers te beschermen, is ervoor te zorgen dat er geen enkele vorm van intimidatie of geweld op de werkplek is, of om dit met een nultolerantiebenadering aan te pakken wanneer een dergelijk incident zich voordoet.

Ballast Nedam zet zich in om haar werknemers een werkplek te bieden die vrij is van geweld, intimidatie en andere onveilige of oncomfortabele omstandigheden.

Ballast Nedam tolereert geen enkele vorm van fysieke, verbale, seksuele of psychologische intimidatie, racisme, pesten of bedreigingen en werkt enkel samen met zakenpartners die normen hanteren die vergelijkbaar zijn met die van Ballast Nedam.

Voorbeelden van intimidatie die op de werkplek kunnen voorkomen, kunnen de volgende zijn:

- Persoonlijke intimidatie: Aanstootgevende opmerkingen, vernedering, kritiek, uitsluiting en bedreiging.
- Fysieke intimidatie: Intimideren, slaan, duwen of schoppen of bedreigend gedrag.
- Machtsmisbruik: buitensporige eisen stellen, vernederende opmerkingen maken, binnendringen in het privéleven van de werknemer en verbale intimidatie.
- Online intimidatie: online roddelen, lasterlijke informatie delen via groep chat, intimiderende sms-berichten verzenden.
- Seksuele intimidatie: het sturen van seksuele foto's, ongepast fysiek contact en/of het maken van seksueel getinte opmerkingen of vragen.

3.3. Bescherming van de werknemers

Ballast Nedam tolereert geen enkele vorm van gedwongen of verplichte arbeid en is sterk tegen slavernij en mensenhandel. Ballast Nedam verwacht van al haar zakenpartners dat zij in overeenstemming met deze principes handelen.

Het recht van kinderen op onderwijs is heilig. Daarom is Ballast Nedam sterk gekant tegen kinderarbeid, die kinderen hun recht op onderwijs kan ontnemen en hen materieel of moreel kan schaden.

3.4. Bescherming van kwetsbare groepen

Bij haar activiteiten houdt Ballast Nedam rekening met de bijzondere omstandigheden van groepen (inheemse volkeren, vrouwen, nationale of etnische, religieuze en taalkundige minderheden, kinderen, gehandicapten, migrerende werknemers en hun gezinnen) die worden beschreven in de Guiding Principles on Business and Human Rights van de Verenigde Naties.

Ballast Nedam identificeert, voor zover mogelijk, kwetsbare groepen in de projectgebieden en hecht er belang aan om met veel groepen samen te werken aan lokale werkgelegenheid, werkgelegenheid voor vrouwen en migrantenproblemen. Ballast Nedam besteedt er aandacht aan dat migrerende werknemers die binnen haar organisatie werken, dezelfde voorwaarden hebben als niet-immigrerende werknemers die bij een soortgelijk bedrijf werken.

3.5. Sociale gendergelijkheid

Gendergelijkheid staat in grote lijnen voor gelijke deelname van vrouwen en mannen op alle gebieden van het sociale leven en gelijke rechten. Mannen en vrouwen zijn altijd van gelijke waarde binnen Ballast Nedam. Daarom worden vrouwen en mannen gelijk behandeld en niet gediscrimineerd. Het waarborgen van gendergelijkheid binnen de Groep is de verantwoordelijkheid van Ballast Nedam.

3.6. Passende arbeidsomstandigheden

Ballast Nedam houdt zich aan de werktijden in overeenstemming met de relevante wet- en regelgeving in de landen waarin zij actief is, en hecht er waarde aan dat medewerkers een evenwichtig zakelijk en privéleven hebben.

Lonen, overuren, vergoedingen en andere secundaire arbeidsvoorwaarden worden betaald in overeenstemming met de lokale regelgeving in de landen waarin Ballast Nedam actief is. Passende prestatiebeoordelingssystemen worden gebruikt om ervoor te zorgen dat de werknemers van Ballast Nedam eerlijk vooruitgang kunnen boeken op hun carrièrepad op basis van hun competenties en prestaties.

In gevallen waarin Ballast Nedam huisvesting biedt aan haar werknemers, stelt het beleid vast en implementeert het beleid met betrekking tot de kwaliteit en het beheer van accommodatie en basisdiensten.

3.7. Zorgen voor de gezondheid en veiligheid van werknemers

Het bieden van een schone, georganiseerde en veilige werkomgeving voor werknemers en andere individuen (zoals de lokale gemeenschap) die door het bedrijf worden getroffen, is een beleid van Ballast Nedom. Om een gezonde en veilige werkplek te bieden, voldoet Ballast Nedom aan de geldende normen voor veiligheid op de werkplek en industriële hygiëne zoals vereist door de wet.

Medewerkers van Ballast Nedom zorgen voor de nodige deelname aan trainingen op het gebied van gezondheid en veiligheid op het werk voor een veilige en gezonde werkomgeving en besteden de grootst mogelijke aandacht aan de maatregelen. Medewerkers melden mogelijke gevaren en risico's die ze op de werkplek detecteren aan hun afdelingssupervisors en/of arbo-afdelingen op de werkplek.

3.8. Talentmanagement

Ballast Nedom hecht veel waarde aan het in dienst nemen van talentvol personeel en het ondersteunen van hun professionele en persoonlijke ontwikkeling. Ballast Nedom beoordeelt regelmatig de prestaties en competenties van haar medewerkers, biedt loopbaanbegeleiding aan haar medewerkers en streeft naar langdurige tewerkstelling van veelbelovende en getalenteerde medewerkers.

3.9. Vrijheid van vereniging en collectieve onderhandelingsrechten

Het recht van de werknemers van Ballast Nedom om lid te worden van vakbonden en/of verenigingen, zich te organiseren en collectief te onderhandelen zonder enige dwang en angst voor represailles wordt gerespecteerd. Als haar werknemers eisen vertegenwoordigd te worden door vakbonden, werkt Ballast Nedom te goeder trouw en binnen wettelijke kaders samen met de organisaties waarbij werknemers collectief kiezen om vertegenwoordigd te worden.

3.10. Deelnemen aan politieke activiteiten

Ballast Nedom respecteert het privéleven en de persoonlijke ruimtes van haar medewerkers. Werknemers worden niet onder druk gezet om een politieke partij te steunen en ze kunnen buiten werktijd vrijwillig deelnemen aan politieke activiteiten en persoonlijke donaties doen aan een politieke partij of een kandidaat. Van werknemers wordt verwacht dat zij hun politieke activiteiten buiten werktijd uitvoeren en geen gebruik maken van Ballast Nedom middelen (e-mail, gereedschappen, computers, telefoons, enz.) voor de hierin vermelde doeleinden.

3.11. Vermindering van het personeelsbestand

Ballast Nedam overweegt alternatieve middelen voordat er wordt overgegaan tot collectieve ontslagen wegens economische, technische of organisatorische redenen. In gevallen waarin geen alternatieve manier wordt gevonden, moet het proces worden uitgevoerd in overeenstemming met de toepasselijke wettelijke voorschriften en het beginsel van non-discriminatie.

3.12. Bescherming van de vertrouwelijkheid / Vertrouwelijkheid van het beroepsleven

Ballast Nedam verbindt zich ertoe om alle vertrouwelijke informatie, met inbegrip van, maar niet beperkt tot, persoonsgegevens en bedrijfsgeheimen, van al haar werknemers, klanten, leveranciers, zakenpartners en andere derden van wie zij op de hoogte is, te beschermen. De normen worden bepaald in overeenstemming met de lokale en buitenlandse regelgeving en de praktijken van de gegevensbeschermingsautoriteiten die zijn aangenomen door de landen waarin Ballast Nedam actief is.

4. Melden van overtredingen

Elke actie tegen dit beleid of de toepasselijke wetgeving door een werknemer of derde partij kan de reputatie van de Groep schaden. Daarom is elke werknemer en derde partij die een zakelijke relatie met Ballast Nedam aangaat, verplicht om elke feitelijke of vermoedelijke in overeenstemming met dit beleid onmiddellijk te melden via een van de hieronder aangegeven kanalen.

Alternatieve kanalen voor rapportage worden hieronder opgesomd:

- Compliance officers
- compliance@ballast-nedam.nl
- Interne melding
- Ethische hotline van Ballast Nedam: 010-7007503 organisatie code: 104938
Speakup QR-code:



Ballast Nedam neemt alle meldingen serieus. Alle ontvangen meldingen worden zoveel mogelijk vertrouwelijk behandeld, tenzij er een wettelijke verplichting bestaat om deze openbaar te maken.

Raadpleeg deelcode "De meldregeling" van Ballast Nedam voor meer informatie.



Ballast Nedam

www.ballast-nedam.nl | www.ballast-nedam.com