



ZÓ WERKEN WIJ

GEDRAGSCODE

heijmans



INHOUD

.....

VOORWOORD	04
-----------	----

1	WE BEHANDELEN ANDEREN GELIJKWAARDIG EN MET RESPECT	06
---	--	----

2	WE WERKEN VEILIG OF WE WERKEN NIET	10
---	------------------------------------	----

3	WE ZIJN EERLIJK EN INTEGER	14
---	----------------------------	----

4	WE VERBETEREN, VERSLIMMEN EN VERDUURZAMEN	22
---	---	----

VOORWOORD



Welkom bij Heijmans, waar we samen werken aan het maken van een gezonde leefomgeving. Een geweldige opdracht! Iedereen wil gezonde lucht inademen, in een fijne buurt wonen en van natuur genieten. Iedereen wil op een goede werkplek werken, snel en veilig van A naar B reizen en weer gezond thuiskomen.

Om dat voor elkaar te krijgen, verbeteren, verslimmen en verduurzamen we onze activiteiten. Niet soms, maar elke dag. Zo nemen we onze verantwoordelijkheid voor de toekomst van zowel Heijmans als Nederland.

Een gezonde leefomgeving betekent voor Heijmans ook een gezonde, en duurzame bedrijfsvoering. Een veilige werkomgeving is de basisvoorwaarde. Hoe we die bereiken?

Samenwerking, zorg voor elkaar en openheid, dat is waar Heijmans voor staat. Dat betekent ook integer handelen, verantwoordelijkheid willen dragen en oog hebben voor de ander en de omgeving. Dat is onze cultuur, zo gaan we met elkaar en anderen om. Dat sluit ook aan op de drie kernwaarden van Heijmans: samenwerken, eigenaarschap en resultaatgericht.

Met plezier naar je werk gaan, vinden we belangrijk. Net zoals jezelf veilig en prettig voelen op je werk. Toch kun je in lastige situaties verzeild raken, die tegen je onderbuikgevoel ingaan. Vaak zul je met gezond verstand de juiste afweging maken. Maar soms kun je voor ongemakkelijke keuzes komen te staan. Bij dilemma's helpt het om een handvat te hebben: wat verwachten wij van elkaar en wat tolereren wij absoluut niet?

Deze Gedragscode geeft handvatten en richting. Over onze afspraken. Over goede omgang. Maar ook over naleving van wetten en regels. De Gedragscode is niet vrijblijvend en geldt voor iedereen die met Heijmans te maken heeft: het bestuur, onze (tijdelijke) collega's, maar ook onze partners, onderaannemers en leveranciers.

Heijmans staat voor een open cultuur, waar je je veilig voelt om zaken te bespreken en te melden. Deze Gedragscode helpt je daarbij. Zo zorgen we er met elkaar voor dat onze positieve invloed op de leefomgeving steeds groter wordt.

Ton Hillen,
voorzitter Raad van Bestuur



1

WE BEHANDELEN ANDEREN **GELIJKWAARDIG, EN MET RESPECT**

.....

Wij zijn denkers en doeners, al een eeuw lang. Heijmans werkt niet op afstand van de samenleving, maar er middenin. Dat is onze vertrouwde plek. Daar vinden de veranderingen plaats, die we zelf op gang brengen of waar we aan bijdragen.

Heijmans is een bedrijf dat de kans krijgt om Nederland elke dag op de schop te nemen en gezonde leefomgevingen te maken. Dat doen we al vanaf 1923, vaak in samenwerking met anderen.

Of onze omgangsvormen in honderd jaar tijd veranderd zijn? Ja en nee. Niet langer nemen we helm of hoed af voor een passerende collega. Ook tikken we geen 'Weledelgestrenghe heer' boven een mail aan een ambtenaar. Maar ons uitgangspunt is onveranderd: je behandelt anderen zoals je ook zelf behandeld wilt worden. Oftewel: gelijkwaardig en met respect.

Het is goed om te beseffen dat we ons succes niet alleen aan kennis, kunde en ervaring danken. We danken het net zo hard aan onze plezierige en fatsoenlijke omgang met iedereen die we in ons werk tegenkomen. Collega's, opdrachtgevers en onderaannemers, maar ook omwonenden, belangengroepen en eindgebruikers.

Elk van hen verdient gelijkwaardigheid en een respectvolle omgang. Wie dat niet aanvaardt, begrijpt de geest van Heijmans niet en hoort niet bij ons thuis. Een harde conclusie? Ja, maar vooral een logische. Want wie gezonde leefomgevingen maakt, begint met een gezonde bedrijfscultuur.

“Toen ik zag dat m'n nieuwe collega **lachte als een boer met kiespijn** om de grapjes die we maakten, zei ik: 'Jongens daar houden we mee op'.”

Stevige bodem

Heijmans kan niet zonder grond. Maar grond evenmin zonder ons. We bemalen, verzetten, reinigen en bebouwen het. Ook de wet kan niet zonder stevige bodem. Artikel 1 van onze Grondwet is glashelder: in Nederland is discriminatie niet toegestaan, ongeacht iemands mening, politieke of religieuze overtuiging, afkomst, leeftijd, geslacht of seksuele geaardheid. Heijmans is het daar grondig mee eens.

Grensoverschrijdend gedrag

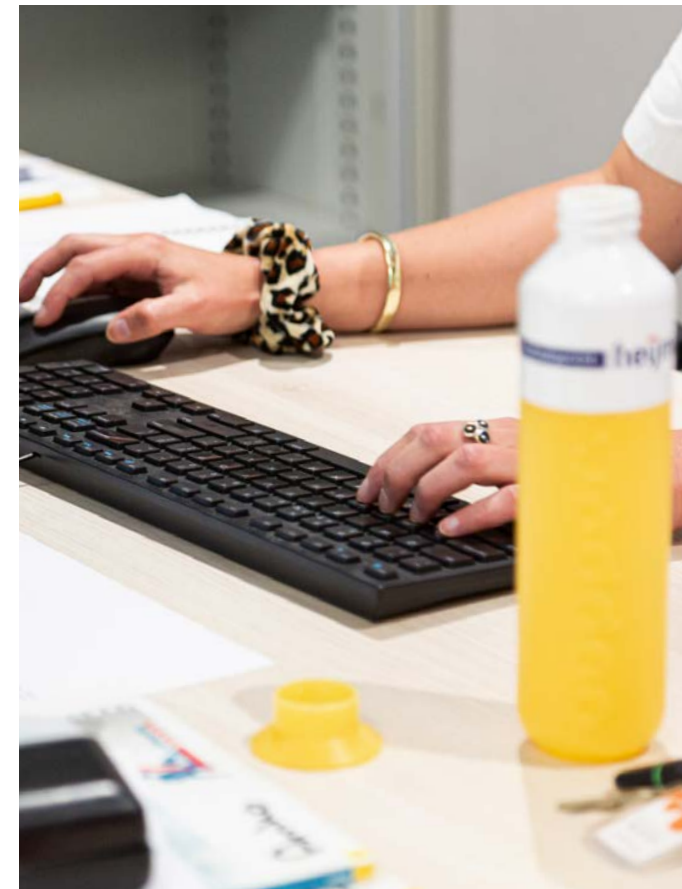
Grenzen vervagen. Grenzen tussen privé en openbaar. Tussen echt en nep. Tussen werk en thuis. Dat geeft meer vrijheid, zegt de een. Het levert zakelijke en sociale kansen op, stelt de ander. Toch is dat maar deels waar. Want vervagende grenzen kunnen ook misverstanden en ongewenst gedrag opleveren.

Grensoverschrijdend gedrag zoals pesten, discriminatie, seksuele intimidatie, agressie en misbruik van positie staan wij niet toe. Simpel: het benadeelt de ander en beschadigt de naam van Heijmans. Vaak noemen mensen het grapjes, maar kan iedereen er echt om lachen? Wees je daarvan bewust.

Zie je dergelijk gedrag in je werkomgeving? Spreek de betrokkene er dan op aan. Kom je er samen niet uit? Breng dan ook je leidinggevende op de hoogte. Daarnaast kun je grensoverschrijdend gedrag aankaarten bij een van de vertrouwenspersonen of de compliance officer op het hoofdkantoor die binnen Heijmans verantwoordelijk is voor het behandelen van dit soort meldingen.

Welke weg je ook volgt, ons motto is: niet wegkijken maar handelen. Waarom? Omdat elke Heijmans-collega recht heeft op een gezonde en veilige werkomgeving. Goed om bij stil te staan: melden past bij collegialiteit. Als jou iets overkomt, reken je er ook op dat een ander stappen zal zetten.

Over de grens tussen wat-van-jou-en-wat-van-mij is, kunnen we kort zijn. Als je zonder toestemming iets meeneemt wat niet van jou is, pleeg je diefstal. Uiteraard pakt Heijmans dat aan. Met diefstal laat je immers zowel spullen als vertrouwen verdwijnen.



“Eerst dacht ik dat ik de enige was. Totdat ik hoorde dat andere collega's ook ongepast werden benaderd. **Gelukkig zijn onze meldingen serieus opgepakt en zijn er maatregelen genomen.**”

2

WE WERKEN **VEILIG** OF WE WERKEN NIET

.....

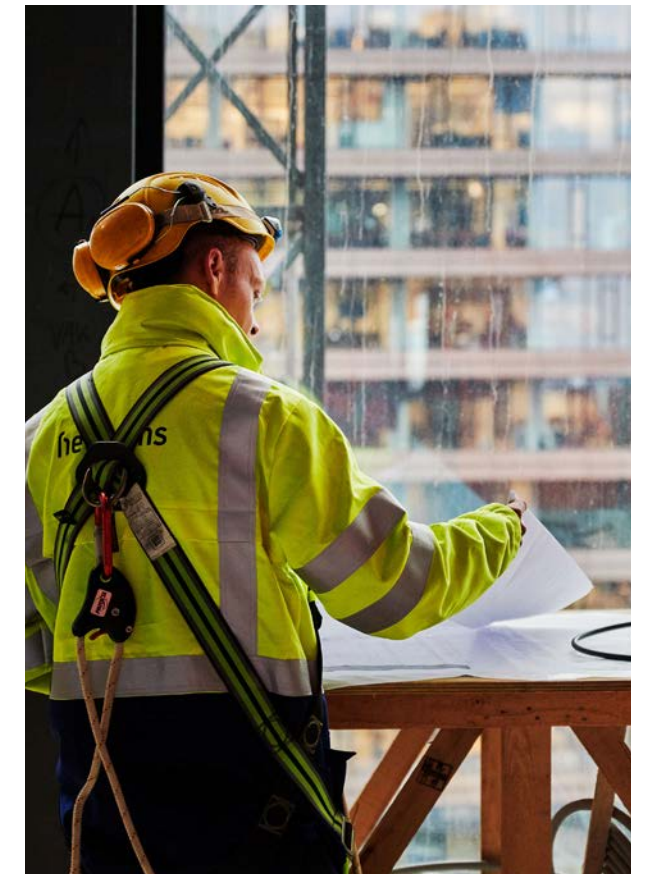
Heijmans is resultaatgericht. Het is zelfs een van onze drie kernwaarden. We willen graag iets afmaken, zo snel en goed mogelijk. Maar dat mag nooit ten koste gaan van veiligheid.

Een gezonde leefomgeving maken, kan alleen als het ook een veilige werkomgeving is. Iedereen die bij of voor Heijmans werkt, heeft daar een actieve rol in. Het maakt niet uit wat je functie of werkrelatie is: veiligheid maak je samen.

Veiligheid bij Heijmans begint met eigen verantwoordelijkheid. Dat betekent voor jou dat je bewust en actief veiligheidsgedrag laat zien. Voor alle duidelijkheid: dat gaat stukken verder dan valbescherming of een helm en veiligheidsschoenen dragen. Veiligheid is zorgen voor elkaar en daarover met elkaar het goede gesprek voeren. Elke dag, elk uur, elke minuut.

Al sinds 2013 voert Heijmans het Veiligheidsprogramma GO! Die naam staat voor Geen Ongevallen. Dat is meer dan een wens. Het is vooral een opdracht aan iedereen die bij of met Heijmans werkt. Hoe je de juiste koers in veiligheid vindt? Door het GO! Kompas te volgen. Hierin staan onze afspraken en jouw rol. Zegt jouw onderbuikgevoel dat iets onveilig is, dan laat je je horen. Merk je dat veiligheid niet wordt besproken? Nodig anderen uit tot het gesprek hierover.

En zie je iemand onveilig werken, kijk nooit weg, maar spreek diegene erop aan. Door te leren van elkaar, en van onveilige én veilige situaties, kunnen we continu blijven verbeteren. Zo neem je niet alleen verantwoordelijkheid voor je eigen veiligheid, maar ook voor die van anderen.



Alcohol en drugs

Werken kan een feest zijn, zeker als het lekker loopt. Maar het is wel een feest zonder alcohol of drugs. Logisch: veilig en gezond werken aan de ene kant en roesmiddelen aan de andere kant sluiten elkaar op voorhand uit. De afspraak is dan ook dat je altijd nuchter op het werk komt. Op Heijmans-locaties is alcohol- en drugs-gebruik niet toegestaan, niet tijdens werktijd maar ook niet daarbuiten. Bij hoge uitzondering kan alcohol zijn toegestaan, maar alleen als een lid van de Groepsraad daar nadrukkelijk en schriftelijk goedkeuring voor heeft gegeven. Houd je daarnaast altijd aan de wettelijke bepalingen die gelden t.a.v. het gebruik van alcohol en drugs in het verkeer en bedenk altijd dat je nog veilig naar huis moet. Nog een heldere regel: chauffeurs van bedrijfsvoertuigen mogen behalve alcohol en drugs ook geen medicijnen gebruiken die de rijvaardigheid kunnen beïnvloeden.



3

WE ZIJN EERLIJK EN INTEGER

.....

Wij zijn mensen. Met kennis, ambities, sterke kanten, eigenaardigheden en zwaktes. We werken onder één gele Heijmans vlag, maar verschillen van elkaar. In leeftijden en opleidingsniveaus, in culturen en woonplaatsen. Toch delen we belangrijke gemeenschappelijkheden.

Zo hebben we een open, loyale en behulpzame houding, die bij het DNA van Heijmans past. Ook gaan we van vertrouwen uit. Onderling en in contacten met anderen. We geloven sterk in de kracht van samenwerking. Tegelijkertijd nemen we besluiten op basis van zakelijke overwegingen. Daarbij geldt: 'Een man een man, een woord een woord.' Want we houden ons niet alleen aan wet- en regelgeving, maar ook aan afspraken. Dat past volledig bij één van onze kernwaarden: eigenaarschap.

Enkele onderwerpen die extra aandacht verdienen:

Belangenverstrengeling

Het karakter van Heijmans heeft ons ver gebracht. Samenwerken is een van onze kernwaarden. Maar de loyaliteit die in onze bedrijfscultuur zit, kan ongewild voor lastige situaties zorgen. Enerzijds willen we collegiaal zijn, en/of familie en vrienden een helpende hand bieden. Anderzijds kan dat de schijn van belangenverstrengeling wekken. Die onduidelijkheid willen we niet.

Neem daarom altijd contact op met je leidinggevende om de situatie te bespreken. Dat geldt ook voor eventuele nevenactiviteiten die raken aan je werk bij Heijmans. Ook die kunnen de schijn van belangenverstrengeling wekken.

Nog iets: bij Heijmans moet iedereen zijn werk op een professionele en onafhankelijke manier kunnen doen. Het kan voorkomen dat vriendschappen, romantische relaties of familiebanden op het werk in de weg zitten. Meld dit altijd bij je leidinggevende. We zoeken samen met de betrokkene(n) een passende oplossing.

“We hoorden dat medewerkers in ruil voor opdrachten privévoordelen kregen. **Dat is een forse aanklacht, die dan ook grondig onderzocht is.** Tegen de betrokkenen zijn stevige maatregelen genomen.”

Corruptie en omkoping

We zijn eerlijk en betrouwbaar. Corruptie en omkoping zijn dan ook uit den boze. Voor een goed begrip: bij corruptie gaat het om alle vormen van machtsmisbruik door een persoon die over macht beschikt. Omkoping is een vorm van corruptie die erop gericht is om de persoon die wordt omgekocht iets te laten doen – of juist niet te doen – waardoor degene die omkoopt in een betere positie komt.

Mededinging

Heijmans concurreert op een eerlijke en open manier. We houden ons aan de wettelijke regels voor mededinging, die zijn gericht op effectieve

en eerlijke concurrentie in een vrije markt. We maken geen prijsafspraken en praten met concurrenten niet over prijzen en ook niet over andere concurrentiegevoelige zaken. Bedrijfsgevoelige informatie, bijvoorbeeld over een aanbesteding, delen we niet met concurrenten.

Fraude

De administratie die we voeren – denk aan contracten en financiële administratie zoals kilometers en werkuren – is correct. We plegen geen valsheid in geschrifte. Facturen stellen we op volgens wettelijke regels en zakelijke gebruiken en zijn correct gedateerd, volledig en transparant.



Giften

We nemen geen giften, relatiegeschenken of uitnodigingen aan die onze onafhankelijkheid in gevaar brengen. Omgekeerd geldt hetzelfde: wij bieden geen zaken aan die de onafhankelijkheid van de ontvanger kunnen beïnvloeden. Toch hoeft je niet met lege handen te staan, als je waardering voor een samenwerking wilt uitdrukken. Het aanbieden van giften of relatiegeschenken is toegestaan in een passende vorm en na afstemming met je leidinggevende. Maar ook hier alleen onder de strikte voorwaarde dat het je onafhankelijkheid niet in gevaar brengt.

Sponsoring

Heijmans staat midden in de samenleving. Nationaal, regionaal, lokaal. Om die reden sponsoren we, altijd ter beoordeling van de directie, kleine en grote evenementen. Donaties komen ook voor. Tegelijkertijd willen we hier voorzichtig mee zijn. Sponsoring of donaties kunnen als omkoping worden gezien, bijvoorbeeld als iemand er een opdracht of andere gunst voor terugkrijgt. Heb je een vermoeden dat sponsoring of donaties samenhangen met een nieuwe opdracht? Neem dan contact op met je leidinggevende.

“Ik heb twee keer een melding gekregen over oude verkeersborden en ander metaal dat medewerkers aan handelaren verkochten. **Dat is geen lood om oud ijzer. Dat is diefstal.**”

Gevoelige informatie

Heijmans heeft een sterke reputatie. Van ministeries, gemeenten en banken tot concerns, universiteiten en ziekenhuizen: opdrachtgevers, leveranciers en onderaannemers weten wat Heijmans te bieden heeft. Juiste omgang met kwetsbare informatie draagt bij aan die reputatie. Denk bij gevoelige informatie aan onder meer informatie over financiën, grote tenders, innovaties en Heijmans-specifieke ontwikkelingen. We gaan er dan ook uiterst zorgvuldig mee om. Drie vuistregels: wees voorzichtig en oplettend, ruim documenten altijd op, deel nooit wachtwoorden met anderen.

Die waakzaamheid heeft nog een reden: Heijmans is een beursgenoteerde onderneming. Bepaalde informatie kan invloed op de koers van het aandeel Heijmans hebben. Deze zogenaamde koersgevoelige informatie betreft onder andere financiële gegevens (zoals (half)jaarcijfers, maandrapportages), grote tenders en organisatiewijzigingen. Dit soort informatie delen we nooit met anderen die dat in hun werk niet nodig hebben. Als er wel een goede reden voor delen is, en het ook bij je functie past, mag je alleen versleutelde documenten delen. Dat gebeurt per mail en met een wachtwoord.

Goed om te weten: informatie met een koersgevoelig karakter, zoals de (half)jaarcijfers en de gunning van een groot project, maken we altijd via een persbericht bekend. De coördinatie hiervan ligt bij de Raad van Bestuur en de afdeling Corporate Communicatie.

Voorwetenschap

Voorwetenschap is kennis van niet-openbaar gemaakte koersgevoelige informatie, in dit geval over Heijmans, die bij openbaarmaking van invloed zou kunnen zijn op de handelsprijs van aandelen of andere effecten van Heijmans. Gebruik van voorwetenschap is verboden bij wet. Er staan zware sancties op.

In het Reglement Voorwetenschap Heijmans staan de wettelijke regels die voor alle Heijmans-medewerkers gelden, plus de regels die voor een specifieke groep medewerkers gelden – de zogeheten insiders. Als je vragen over voorwetenschap en het reglement hebt, neem dan contact op met de secretaris van Heijmans: Nicole Schaeffer, NSchaeffer@heijmans.nl.



Geheimhoudingsplicht

Elke medewerker is aan een geheimhoudingsplicht gebonden. Dat staat ook in je arbeids-overeenkomst. In het kort: je verstrekt geen informatie over Heijmans aan opdrachtgevers of andere zakelijke relaties als dat de belangen van Heijmans kan schaden.

Privacy

Wij respecteren de privacy van onze medewerkers, maar ook van klanten en andere partijen waarmee we zakendoen. Persoonsgegevens worden conform de AVG beschermd. Dit hebben we vastgelegd in ons [Privacybeleid, de Privacy Gedragscode en de Privacy Verklaring.](#) ➡

Bedrijfsmiddelen

Om ons werk goed te kunnen doen, stelt Heijmans je middelen ter beschikking. Dat kan materieel of gereedschap zijn, maar ook een laptop, telefoon of een bedrijfsauto. Om misverstanden te voorkomen: bedrijfsmiddelen gebruik je alleen voor zakelijke doeleinden tenzij privé gebruik (beperkt) is toegestaan, bijvoorbeeld lease auto's. Bij het gebruik van IT-middelen volgen we

de [ICT-gedragscode.](#) ➡ We gaan zorgvuldig om met bedrijfsmiddelen.

Social media

Trots of blij vanwege je werk? Deel dit dan op LinkedIn, Facebook, Instagram, Twitter of andere social media. Wel verwachten we dat je dat op een verstandige en verantwoorde manier doet. Logisch, want je bent een 'vlaggendrager' van Heijmans.

Daarom hebben we enkele belangrijke spelregels: deel geen informatie die schadelijk voor Heijmans kan zijn en wees altijd respectvol in je berichten. Erger je je aan iets of iemand? Spreek de betrokken persoon of instantie er dan persoonlijk op aan, niet op social media. Dat voorkomt openbaar geruzie.

Als je een foto van je klus of project deelt, check dan eerst of er geen onveilige en/of vertrouwelijke situaties op staan. Breng je iemand in beeld? Vraag eerst om toestemming. Check ook of de betrokkene de juiste persoonlijke beschermingsmiddelen (PBM's) draagt en veilig aan het werk is. Twijfels of meer weten? Bekijk de [social media-handleiding.](#) ➡

4

WE VERBETEREN, VERSLIMMEN EN VERDUURZAMEN

.....

Met hart en ziel werken we elke dag met duizenden collega's aan een gezonde leefomgeving. Daar zijn we trots op, want onze activiteiten veranderen Nederland zichtbaar en vaak voor lange termijn. Dat brengt een forse verantwoordelijkheid met zich mee. Die kunnen en willen we samen dragen. Onze strategie helpt daarbij. Zij rust op drie pijlers: verbeteren, verslimmen en verduurzamen.

Verbeteren

Wij bieden onze medewerkers goede en veilige arbeidsomstandigheden en concurrerende arbeidsvoorwaarden. Drie begrippen die we graag met een gele marker aanstrepen: persoonlijke groei, capaciteitsbenutting en gelijke kansen. De opgaven in ons werk zijn steeds complexer. Ze vragen om kennis van eigentijdse systemen, methodieken en technieken. Bij Heijmans krijg je de kans om jezelf te ontwikkelen. Zo houden we de branche ook aantrekkelijk voor jongeren.

Onder de noemer 'Verbeteren' vallen ook onze werkprocessen en risicobeheersing. Met alle partijen – van opdrachtgevers tot leveranciers en kopers – doen we eerlijk zaken. We werken niet alleen samen op basis van prijs, maar ook op kwaliteit, professionaliteit, veiligheid en duur-

zaamheid. Wat eveneens bij eerlijk zakendoen hoort, is helderheid over verantwoordelijkheden, risico's en andere contractuele zaken. De drie in beton verankerde begrippen: eerlijkheid, vertrouwen en duidelijke afspraken.

Verslimmen

Duimstok en digitalisering zijn allebei onmisbaar in ons werk. Het enige verschil: een meter is al eeuwen een meter, maar digitalisering staat niet stil. Het geeft ons de kans om bijvoorbeeld ontwerp-, inkoop- en bouwprocessen slimmer aan te pakken. Dat maakt ons werk efficiënter en veiliger. Wel horen er nieuwe spelregels bij: we willen netjes en veilig omgaan met data (digitale informatie) van opdrachtgevers, leveranciers en onderaannemers. Verslimmen gaat ook hand in hand met goede datasecurity en privacy-bescherming.

Verduurzamen

Huizen, gebouwen, wegen en dijken kun je eindelijk vervangen. De aarde niet – er is er maar één van. In dat sterk groeiende besef hebben we oog voor onze omgeving. Dat laten we elke dag in onze activiteiten zien.



Wij gaan een stap verder dan het volgen van milieuwetten en -regels. Wij laten onze verantwoordelijkheid voor het milieu in brede zin zien. Enkele voorbeelden: we volgen de regels voor afvalscheiding, zowel op bouwplaatsen en werven als in kantoren. Verder gaan we verspilling van energie, brandstof en materialen tegen. We nemen initiatieven om dat wat Heijmans bouwt volledig circulair te maken.

In ons inkoopbeleid krijgt duurzaamheid groen licht. We maken steeds vaker gebruik van duurzaam vervoer, materieel, verpakkingen en gereedschappen. In de open en eerlijke selectieprocedure voor leveranciers speelt hun maatschappelijke verantwoordelijkheid een rol in onze keuzes.

Een gezonde financiële basis en een goed rendement vergroot onze levensvatbaarheid als bedrijf. Dat vinden we belangrijk, want we willen het goed doen voor onze omgeving. Maar het gaat verder dan dat. We willen waarde toevoegen aan de leefomgeving en een positief stempel drukken op de toekomst van Nederland. Dat past bij ons als makers van een gezonde leefomgeving.

Hoe kan ik een melding doen?

Samen zijn we Heijmans. Duizenden verschillende mensen, met twee overeenkomsten: we behandelen elkaar en anderen gelijkwaardig en met respect. Vermoed je een overtreding van een collega? Het is belangrijk dat je je uitspreekt en er niet mee rond blijft lopen.

Je kunt verschillende dingen doen:

- Spreek je collega aan. We streven een open en veilige cultuur na, waarin we elkaar kunnen aanspreken. Is dat lastig? Bespreek constatering, twijfels, vermoedens en moeilijk oplosbare dilemma's eerst met je leidinggevende of de leidinggevende van de collega in kwestie.
- Kan dat niet of vind je dat niet prettig? Neem contact op met een vertrouwenspersoon.

- Je kunt ook contact opnemen met Compliance officer Nicole Schaeffer, (NSchaeffer@heijmans.nl), die de melding in behandeling neemt en kan besluiten tot nader (intern) **onderzoek**. ➔

Als vaststaat dat iemand in strijd met de Gedragscode heeft gehandeld, nemen we, na zorgvuldig onderzoek, maatregelen die passen bij de overtreding. Deze variëren van een schriftelijke waarschuwing tot ontslag.

Goed om te weten: leidinggevend, vertrouwenspersonen en de compliance officer gaan volstrekt vertrouwelijk met meldingen om.

Wil je een (vermoedelijke) misstand toch liever anoniem melden? Dat kan via **SpeakUp**. ➔



HNV/RvB/code-001 - februari 2021