
VINCI'S RICHTLIJN VOOR DE

SOCIALE- EN MENSELIJKE RECHTEN

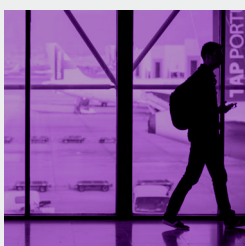




Wij zien het als onze plicht om bij al onze werkzaamheden sociale en menselijke rechten in acht te nemen.

INHOUD

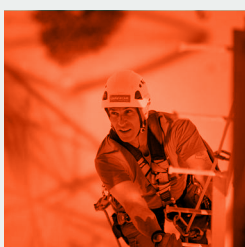
Commitments in lijn met onze cultuur en manier van werken.	4
Onze aanpak	5
Hoe zijn onze richtlijnen tot stand gekomen	7
De richtlijnen van VINCI	9



01

ARBEIDSMIGRATIE EN RECRUITMENT

Recruitmentkosten en schulden	10
Vervangende arbeidsovereenkomsten	10
Werkvergunning, identiteitspapieren, visum, paspoort en uitreisvisum	11



02

ARBEIDSVORWAARDEN

Loon	12
Werktijden	12
Betaalde vakanties en andere sociale voordelen	13
Werknemersvertegenwoordiging	13
Inzet van minderjarige werknemers	13
Discriminatie	13
Gezondheid en veiligheid op het werk	14
Beveiliging	14



03

HUISVESTING

Normen op het gebied van huisvesting: gezondheid, veiligheid en beveiliging	15
Bewegingsvrijheid, overleg en klachtenbehandeling	15



04

WERKMETHODEN MET BETREKKING TOT DE MENSENRECHTEN IN DE WAARDEKETEN

Bewustwording, risico-inventarisatie en contracten	16
--	----



05

LOKALE GEMEENSCHAPPEN

Sociale en milieugerelateerde kwesties	17
Grondgerelateerde kwesties	17
Overleg, engagement van lokale gemeenschappen en klachtenbehandeling	18

COMMITMENTS DIE PASSEN BIJ ONZE CULTUUR EN MANIER VAN WERKEN

Geen economisch project zonder sociaal project

De visie die VINCI heeft over succes geldt wereldwijd. Wij meten het succes van onze projecten niet alleen op het technisch en financieel slagen ervan, maar ook op hun toegevoegde sociale, ecologische en maatschappelijke waarde. Deze verantwoordelijke visie is onlosmakelijk verbonden met ons vakgebied als inrichter van steden en gebieden, aangezien alle door ons verwezenlijkte projecten een lange termijn hebben en een grote impact hebben op de samenleving om ons heen.

Het succes van onze ondernemingen beperkt zich tevens niet alleen tot hun financiële resultaten: wij zijn ervan overtuigd dat een duurzaam economisch succes onlosmakelijk verbonden is met een ambitieus maatschappelijk project. Deze overtuiging voedt de gezamenlijke ambitie die wij met al onze stakeholders willen delen en die ook in onze slogan tot uitdrukking komt: "Een succes is pas echt een succes als het gedeeld wordt".

Menselijke rechten en humanistische waarden

De aandacht die wij aan mensenrechten besteden, maakt integraal deel uit van onze humanistische cultuur. Wij geven altijd de prioriteit aan mensen in plaats van aan systemen. Wij zijn ervan overtuigd dat onze teams onze voornaamste troef vormen, want het is aan hun kwaliteit en inzet te danken dat onze ondernemingen met hun projecten en bouwlocaties het verschil maken. Onze gedecentraliseerde organisatie en onze managementstijl vloeien voort uit deze humanistische waarden: zij benutten individuele en collectieve initiatieven zoveel mogelijk ter plaatse en berusten op vertrouwen, respect en solidariteit om de professionele ontplooiing van onze medewerkers te bevorderen.

Wij streven ernaar om deze visie niet alleen met onze eigen teams te delen, maar ook met alle collega's van onze lokale partners en onderaannemers die aan onze projecten en op onze bouwlocaties werken.

Richtlijnen die voortbouwen op de commitments van het VINCI-Manifest

Onze richtlijnen op het gebied van mensenrechten liggen direct in het verlengde van de commitments van het VINCI-Manifest, waarin al onze doelstellingen voor verantwoord ondernemen zijn opgenomen: samenwerking met de stakeholders, ethiek, sociale, ecologische en maatschappelijke verantwoordelijkheid, gezondheid en veiligheid op het werk.

Het Manifest vormt de basis van onze gezamenlijke commitments en is op al onze ondernemingen van toepassing, ongeacht hun expertisegebied en het land waar ze gevestigd zijn. Alle managers van VINCI vertegenwoordigen de geloofwaardigheid van de Groep en de mate waarin zij in staat is haar commitments naar al haar stakeholders na te komen. De richtlijnen op het gebied van mensenrechten hebben dezelfde universele dimensie binnen de Groep.

ONZE AANPAK

Onze internationale ontwikkeling ondersteunen

Wij zijn een internationale Groep die in steeds meer landen aanwezig is, waar op onze bouwlocaties en in onze ondernemingen veel mensen voor ons werken, die ofwel door onszelf, ofwel door onze onderaannemers worden ingezet. Hoewel de institutionele context en het arbeidsklimaat per land aanzienlijk kunnen verschillen, **zien wij het als onze plicht om bij al onze werkzaamheden de rechten van deze mensen in acht te nemen, en ook die van de lokale gemeenschappen** die gevolgen van onze projecten en activiteiten kunnen ondervinden.

Wij streven er dan ook naar om in alle landen waar wij aanwezig zijn, op al onze vakgebieden en in onze ondernemingen, de lokale regelgeving en een geheel van gemeenschappelijke principes en richtlijnen met betrekking tot mensenrechten toe te passen.

Dit geheel van gemeenschappelijke principes en richtlijnen vloeit tegelijkertijd voort uit:

- het commitment van VINCI en haar ondernemingen om zich te conformeren aan de internationale verdragen, in het bijzonder de richtlijnen van de Verenigde Naties voor bedrijven en mensenrechten (zie pagina 7);
- onze eigen regels die wij op grond van deze fundamentele uitgangspunten hebben vastgesteld door ze naar onze expertisegebieden en onze projecten te vertalen.

Tegemoetkomen aan de vraag naar transparantie van de markten en van onze klanten.

Grote bedrijven worden zeer nauwkeurig in de gaten gehouden wat betreft de maatregelen die zij nemen om te voorkomen dat menselijke en sociale rechten geschonden worden. Dergelijke schendingen kunnen worden veroorzaakt door de bedrijven zelf, of kunnen indirect verband houden met hun activiteiten, met name door onderaanneming.

Het risico hierop is bijzonder groot wanneer bedrijven opereren in landen die erom bekend staan menselijke en sociale rechten te schenden. Een grote beursgenoteerde onderneming als VINCI, die door investeerders en analisten op de internationale markten wordt gevolgd, moet open zijn over de maatregelen die zij neemt om dergelijke risico's te voorkomen.

Transparantie is ook wat onze klanten van ons eisen. Met name wanneer onze projecten worden gefinancierd door internationale geldschieters, die precieze en alomvattende criteria over het respecteren van de mensenrechten opleggen en die bedrijven vragen hun commitment op dit gebied te bewijzen.

Meer in het algemeen, en ongeacht het contractuele kader, onderscheiden wij ons positief ten aanzien van onze klanten met het aangaan van verplichtingen over de wijze waarop wij met mensenrechten omgaan. Het bevestigt dat wij binnen de Groep op een maatschappelijk verantwoorde manier handelen en ons om de arbeids- en leefomstandigheden van de werknemers op onze bouwterreinen bekommeren. Het geeft tevens aan dat wij met de lokale gemeenschappen rekening houden, doordat wij de negatieve effecten van ons handelen onder controle houden en positieve effecten voor de bevolking proberen te creëren.

“Due diligence”: een eis die bij maatschappelijke organisaties en internationale instellingen steeds belangrijker wordt

De verwachtingen die het maatschappelijk middenveld van bedrijven heeft ten aanzien van menselijke- en sociale rechten, zijn steeds hoger gespannen. Dit heeft onder andere geleid tot het vastleggen van de “Richtlijnen van de Verenigde Naties voor bedrijven en mensenrechten” in 2011, waarin de verantwoordelijkheden van bedrijven en Staten op dit gebied zijn vastgelegd, evenals de rechtsmiddelen die aangewend kunnen worden voor slachtoffers van wie de mensenrechten zijn geschonden.

Deze Richtlijnen van de Verenigde Naties, die door de andere grote internationale instellingen zijn overgenomen, worden vandaag de dag als referentiekader beschouwd voor de manier waarop bedrijven omgaan met de gevolgen van hun handelen op de mensenrechten. Zij benadrukken met name de “due diligence” die bedrijven op dit gebied moeten toepassen, en dan vooral de internationale concerns die opereren in landen die de reputatie hebben mensenrechten te schenden. Veel regeringen nemen deze waakzaamheidsplicht tegenwoordig in hun nationale regelgevingen op.

Onze reputatie beschermen

In een geglobaliseerde wereld wordt de reputatie van een Groep bepaald door de reputatie van elk van zijn bedrijven en zelfs door elk van zijn projecten.

Een gebeurtenis in een land of op een bouwlocatie kan het imago van de hele Groep door het mondiale bereik van de media en de sociale media netwerken schaden.

HOE ONZE RICHTLIJNEN TOT STAND ZIJN GEKOMEN

Internationale normen als uitgangspunt

Internationale organisaties zoals de Verenigde Naties, de Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling (OESO) en de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO) hebben internationale normen op het gebied van mensenrechten opgesteld. VINCI verbindt zich ertoe deze na te leven.

De Groep heeft op eigen initiatief in 2003 het Global Compact van de Verenigde Naties ondertekend, waarmee de Groep zich internationaal verbindt menselijke- en sociale rechten te respecteren en ervoor te waken deze niet te schenden.

Een raamwerkdocument dat samen met de divisies van de Groep is ontwikkeld

VINCI heeft een raamwerkdocument opgesteld dat op de hele Groep van toepassing is en gebaseerd is op de Richtlijnen van de Verenigde Naties, de belangrijkste internationale verdragen en een specifieke studie naar de risico's op negatieve gevolgen voor de mensenrechten in verschillende geografische gebieden. Daarnaast bouwt dit voort op de bestaande tools en goede praktijken binnen VINCI (in het kader van de Cooperate-aanpak; International Labor Accomodation en de Welfare Standards van Soletanche Freyssinet). Dit document is door de directies Human Resources van de Groep in samenwerking met haar divisies en de operationele stakeholders opgesteld, om de thema's die op alle ondernemingen van toepassing zijn, de belangrijkste risico's met betrekking tot sociale-menselijke rechten en de principes en handelwijzen ter voorkoming van deze risico's, te inventariseren.

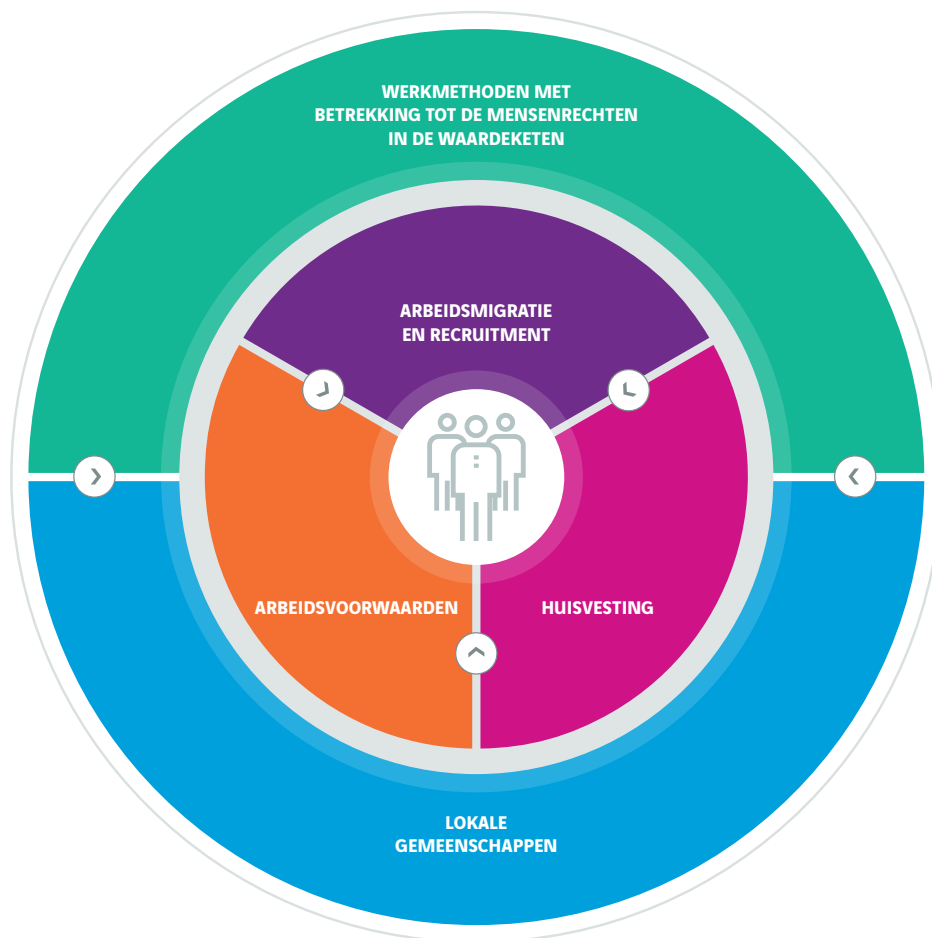
Met het oog hierop heeft VINCI zich voorzien van een instrumentarium dat direct bruikbaar is voor de werknemers die zich met kwesties over sociale- en menselijke rechten bezighouden in alle landen waar de Groep actief is.

Belangrijkste verdragen en internationale normen die wij onderschrijven:

- Universele Verklaring van de Rechten van de Mens (UVRM).
- Internationale Verdrag inzake Burgerrechten en Politieke Rechten (IVBPR).
- Internationale Verdrag inzake Economische, Sociale en Culturele Rechten (IVESCR).
- De fundamentele Verdragen van de Internationale Arbeidsorganisatie (ILO).
- De richtlijnen van de OESO voor multinationale ondernemingen.
- De richtlijnen van de Verenigde Naties voor bedrijven en mensenrechten.

In gezamenlijk beraad hebben wij vijf gebieden in kaart gebracht waar de activiteiten van VINCI een aanzienlijke impact op sociale- en menselijke rechten kunnen hebben.

Deze vijf gebieden bestrijken de hele cyclus van de projecten, vanaf de inschrijving op een aanbesteding, de inrichting van het bouwterrein en de bouw, tot aan de ingebruikneming, onderhoud en exploitatie. In elke van deze gebieden zijn concrete situaties in kaart gebracht en de daarbij uit te voeren passende handelwijzen, de "richtlijnen" genaamd. Deze zijn specifiek voor VINCI en kunnen zich in de loop der tijd ontwikkelen.



Een vooruitstrevende aanpak

Het formaliseren van deze richtlijnen moet niet worden gezien als een dwangmatige aanpak, maar als een vooruitstrevende aanpak. De ondernemingen van VINCI, die te maken hebben met lokale omstandigheden die per land sterk verschillen en waar ze — vooral wanneer ze nieuw zijn in een land — niet noodzakelijkerwijs invloed op kunnen uitoefenen, kunnen in het vervolg steunen op expliciete en duidelijke aanbevelingen om te voorkomen dat de menselijke en sociale rechten worden geschonden. Deze richtlijnen zijn eveneens referentiekaders om de werknemers, die met sociale- en mensenrechtenkwesties te maken hebben, aan te moedigen om de balans op te maken van de werkmethoden van hun entiteit en om verbeterpunten op te sporen. De toepassing ervan zal vergezeld gaan van acties gericht op bewustwording, scholing, en uitwisseling van informatie over de 'best practices', om op dit gebied een cultuur te ontwikkelen die gericht is op preventie, zoals bijvoorbeeld op het gebied van veiligheid.



DE RICHTLIJNEN VAN VINCI

ARBEIDSMIGRATIE EN RECRUITMENT

Recruitmentkosten en schulden
Vervangende arbeidsovereenkomsten
Werkvergunning, identiteitspapieren, visum, paspoort en uitreisvisum

ARBEIDSVORWAARDEN

Loon
Werktijden
Betaalde vakanties en andere sociale voordelen
Werknemersvertegenwoordiging
Inzet van minderjarige werknemers
Discriminatie
Gezondheid en veiligheid op het werk
Beveiliging

HUISVESTING

Normen op het gebied van huisvesting: gezondheid, veiligheid en bescherming
Bewegingsvrijheid, overleg en klachtenbehandeling

WERKMETHODEN MET BETREKKING TOT DE MENSENRECHTEN IN DE WAARDEKETEN

Bewustwording, risico-inventarisatie en contracten

LOKALE GEMEENSCHAPPEN

Sociale en milieugerelateerde kwesties
Land-gerelateerde kwesties
Overleg, engagement van lokale gemeenschappen en klachtenbehandeling



01 ARBEIDSMIGRATIE EN RECRUITMENT

Al naargelang onze activiteiten kunnen wij in sommige gevallen genoodzaakt zijn arbeidsmigranten te werven. Tewerkstelling van deze migranten verschilt op grond van de omstandigheden van de migratie (reizen, administratie, werving, huisvesting, etc.).

Schendingen van de rechten van arbeidsmigranten kunnen verband houden met bepaalde recruitment activiteiten, maar ook met de nationale wetgeving over migratie.

De richtlijnen in deze paragraaf verduidelijken welke acties moeten worden ondernomen om potentiële gevallen van dwangarbeid uit te sluiten, ongeacht of de werknemers direct door de Groep zelf of door uitzendbureaus zijn geworven.

De richtlijn met een asterisk * is niet van toepassing op kortlopende projecten en is slechts in bepaalde gevoelige geografische gebieden relevant.

Recruitmentkosten en schulden

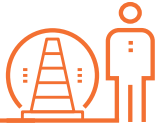
- Aan de kandidaten mogen geen kosten in rekening worden gebracht, noch tijdens de selectie, noch tijdens de werving of indienstneming.
- In alle met de wervingsbureaus afgesloten contracten dient een clausule te worden opgenomen, waarin het in rekening brengen van wervingskosten aan de kandidaten wordt verboden.
- Wervingsbureaus dienen de bedrijven die van hun diensten gebruik maken openheid van zaken te geven over hun wervingsmethoden, met name wat betreft het inschakelen van agenten, subagenten, tussenpersonen, hun honoraria en de voorwaarden van hun dienstverlening.
- De Onderneming en haar wervingsbureaus dienen ervoor te zorgen dat de kandidaten ervan op de hoogte worden gesteld dat ze in geen enkele fase van de wervingsprocedure kosten verschuldigd zijn.
- Arbeidsmigranten moeten de mogelijkheid hebben om in vertrouwen te kunnen klagen over het betalen van wervingskosten.

Vervangende arbeidsovereenkomsten

- De Onderneming verbiedt ten strengste dwangmiddelen, misleiding en nalatigheid tijdens de verwervingsprocedure.
- De arbeidsmigranten dienen contracten te ontvangen die in een voor hen begrijpelijke taal zijn opgesteld en waarvan alle termen en voorwaarden hun, voor hun vertrek, duidelijk moeten zijn uitgelegd.
- De Onderneming dient ervoor te zorgen dat alle relevante informatie over de arbeids- en huisvestingsvoorwaarden door de wervingsbureaus, tussenpersonen of de Onderneming zelf, correct aan de werknemers is medegedeeld.

Werkvergunning, identiteitspapieren, visum, paspoort en uitreisvisum

- De Onderneming mag geen reisdocumenten, identiteitspapieren of enige andere persoonlijke bezittingen van de werknemers in beslag nemen.
- De Onderneming moet ervoor zorgen dat elke werknemer een afsluitbare locker tot zijn beschikking heeft om zijn persoonlijke documenten en waardevolle voorwerpen te beschermen.*
- De Onderneming mag de originele documenten uitsluitend gebruiken indien dit voor registratiedoeleinden bij de lokale of nationale autoriteiten absoluut noodzakelijk is. Indien de registratie is voltooid, dienen de documenten onverwijld aan de werknemers te worden teruggegeven.
- De werknemers moeten het recht hebben hun dienstverband op elk moment te beëindigen (met inachtneming van een redelijk opzegtermijn) zonder administratieve of financiële sancties (zoals het inhouden of achterhouden van het loon). Hiervan moet in hun arbeidsovereenkomst melding worden gemaakt.



02

ARBEIDSVOORWAARDEN

In het kader van onze werkzaamheden zetten wij ons in om onze werknemers het volgende te garanderen: gezondheid en veiligheid met de doelstelling “100% ongevalsvrij”, een evenwichtig managementsysteem in een omgeving die gevrijwaard is van discriminatie.

Dit deel is gewijd aan de potentiële risico’s op schending van de sociale grondrechten, die door onachtzaamheid ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden kunnen ontstaan. Voor elk van de thema's beschrijven de richtlijnen welke stappen en acties genomen moeten worden om te voorkomen dat de sociale grondrechten van de werknemers op hun werkplek worden geschonden.

De richtlijnen met een asterisk* zijn niet van toepassing op werk in ploegdiensten en voor werknemers op olieplatforms, voor wie specifieke vergoedings- en beloningsstelsels gelden (bonussen, vergoedingen, beloning in geld of natura, betaalde vakanties, etc.).

Loon

- De Onderneming moet de nationale wetgeving inzake minimum loon naleven, indien deze bestaat.
- Het loon moet in overeenstemming zijn met het aantal gewerkte uren, met name in geval er overuren zijn gemaakt.*
- De werknemers dienen op tijd en regelmatig te worden betaald en hun loon dient bij voorkeur op een bankrekening te worden gestort.
- Inhoudingen op het salaris dienen gerechtvaardigd te zijn en een redelijk bedrag zijn en moeten duidelijk aan de werknemers worden toegelicht.

Werktijden

- De Onderneming dient de nationale wetgevingen inzake arbeidsduur en overuren na te leven, indien deze bestaan. Beperkingen ten aanzien van de overuren dienen te worden gerespecteerd, zelfs als de werknemer verzoekt om over te werken.
- De Onderneming dient de urenstaten te bewaren en wekelijks te controleren.
- Overuren dienen minimaal tegen hetzelfde tarief te worden uitbetaald als de normale werkuren.*
- Elke werknemer moet het recht hebben op minimaal één rustdag per week, met uitzondering van bepaalde soorten werkzaamheden of situaties waarvoor speciale regels met betrekking tot de arbeidsduur en de rusttijden van toepassing kunnen zijn.*
- Werknemers moeten gedurende hun werkdag vrij toegang hebben tot sanitaire voorzieningen en pauzes krijgen.
- De regels met betrekking tot de arbeidsduur, de rusttijden en de pauzes dienen aan het begin van hun indiensttreding aan de werknemers op een toegankelijke en begrijpelijke wijze te worden gecommuniceerd.

Betaalde vakanties en andere sociale voordelen

- De Onderneming dient altijd de nationale wetgeving inzake betaalde vakanties na te leven.
- De Onderneming dient ervoor te zorgen dat de werknemers in geval van arbeidsongevallen een overlijdensrisicoverzekering hebben en een uitkering bij blijvende invaliditeit ontvangen, in het land waar de werkzaamheden worden uitgeoefend.
- De Onderneming moet zorg dragen voor het ontwikkelen van ziektekostenverzekeringssystemen, indien deze niet bestaan of niet goed functioneren, in het land waar de werkzaamheden worden uitgeoefend.

Werknemersvertegenwoordiging

- De Onderneming dient de nationale wetgeving inzake de vrijheid van vereniging en het recht op collectief onderhandelen na te leven.
- De Onderneming dient zich te onthouden van discriminerende maatregelen ten aanzien van werknemersvertegenwoordigers of werknemers die vakbondsorganisaties willen oprichten.
- De Onderneming dient de ontwikkeling van parallelle methoden van werknemersvertegenwoordiging te faciliteren, en niet te belemmeren, indien de wet het recht op vrijheid van vereniging en op collectief onderhandelen beperkt.

Inzet van minderjarige werknemers

- Het beleid van de Onderneming inzake de minimum arbeidsleeftijd is conform aan de nationale wetgeving, minderjarige werknemers moeten dan ook tenminste 16 jaar oud zijn.
- De Onderneming mag geen kinderen aannemen die jonger zijn dan 16 jaar. De Onderneming mag bovendien geen kinderen tewerkstellen die leerplichtig zijn in het land waar zij actief is, tenzij deze kinderen aan officiële opleidingsprogramma's deelnemen.
- De Onderneming mag geen personen aannemen die jonger zijn dan 18 jaar voor werk onder gevaarlijke omstandigheden, met name onder de grond, onder water, op gevaarlijke hoogtes of in afgesloten ruimtes en gedurende de nacht.

Discriminatie

- De Onderneming bestrijdt alle vormen van discriminatie tijdens de werving, in de arbeidsrelaties en tijdens de loopbaan van haar werknemers.
- De Onderneming verbindt zich ertoe gelijke kansen tussen mannen en vrouwen te bevorderen.
- De Onderneming dient te streven naar het ontwikkelen van programma's die de diversiteit bevorderen en die het personeel bewustmaken van discriminatie.
- De Onderneming streeft voor zover mogelijk naar harmonisatie van de arbeidsvoorwaarden van de arbeidsmigranten die op eenzelfde werkplek werkzaam zijn.
- De Onderneming streeft naar het instellen van klachtenregelingen, zodat de werknemers toegang hebben tot doeltreffende rechtsmiddelen.

Gezondheid en veiligheid op het werk

- De Onderneming dient een gezondheid- en veiligheidsbeleid te ontwikkelen voor alle personen, ongeacht hun beroepsstatuut, die op haar locaties werkzaam zijn.
- De Onderneming dient aan alle categorieën werknemers regelmatig trainingen aan te bieden op het gebied van veiligheid en gezondheid.
- Aan alle werknemers dienen persoonlijke beschermingsmiddelen te worden verstrekt die afgestemd zijn op hun opgedragen taak.
- De werknemers dienen toegang te hebben tot sanitaire en restauratieve voorzieningen (met uitzondering van mobiele bouwterreinen).
- Bij alle taken dient een risicobeoordelingsprocedure te worden opgenomen om potentiële risico's op de meest geschikte wijze te inventariseren en te beheersen.
- De Onderneming dient een betrouwbaar systeem op te zetten om arbeidsongevallen en beroepsziekten te signaleren. In dit systeem dienen de gegevens over de onderaannemers te zijn opgenomen, met gebruikmaking van de geconsolideerde indicatoren van de Groep.
- De Onderneming dient te streven naar het ontwikkelen van een gezondheidsbeleid gericht op de nieuwe bedreigingen voor de gezondheid en de psychosociale risico's.

Beveiliging

- De Onderneming verplicht zich ertoe haar kantoren en de werknemers die zich op de werklocaties bevinden, tegen alle kwaadwillige praktijken te beschermen.
- De Onderneming waakt over de veiligheid van de werknemers gedurende hun werktijd, evenals gedurende de tijd die zij in hun gastenverblijf doorbrengen, als zij onder de verantwoordelijkheid van de Onderneming vallen.
- De werknemers dienen op de hoogte gehouden te worden van de veiligheidsplannen van de Onderneming. De werknemers hebben op hun beurt de verplichting de veiligheidsvoorschriften die door de Onderneming zijn opgesteld strikt na te leven.
- Bij het inzetten van de veiligheidsvoorzieningen dienen de mensenrechten en de fundamentele vrijheden te worden gerespecteerd.
- De Onderneming dient, voor zover mogelijk, voorafgaand aan het gebruik van een veiligheidsvoorziening een gezondheidsrisico-evaluatie (RI&E) uit te voeren, om er zeker van te zijn dat de maatregelen die worden genomen afgestemd zijn op de context waarin zij opereert.
- De Onderneming dient regelmatig met de betrokken partijen over haar veiligheidsvoorzieningen te overleggen.
- De Onderneming dient over een officieel systeem te beschikken om klachten over veiligheidsmaatregelen en over eventuele beweringen van sociale- en mensenrechtenschendingen te verzamelen en te behandelen.



03 HUISVESTING

Indien de Onderneming huisvesting aan de werknemers ter beschikking stelt, dient zij de (fysieke) veiligheid van de bewoners te waarborgen. De huisvesting dient te voldoen aan de basisbehoeften van de werknemers (voeding, toegang tot stromend water en drinkwater, sanitaire voorzieningen, hygiëne, privacy). De richtlijnen in dit deel hebben betrekking op de vaste huisvesting die aan de werknemers ter beschikking wordt gesteld en zijn niet van toepassing op kortdurende of mobiele bouwterreinen. Deze richtlijnen omschrijven de voorwaarden waaraan moet worden voldaan en de acties die moeten worden ondernomen, om fatsoenlijke huisvestingsomstandigheden te garanderen die in overeenstemming zijn met de internationale aanbevelingen op dit gebied.

Normen op het gebied van huisvesting: gezondheid, veiligheid en bescherming

- De Onderneming dient de werknemers veilige, schone en hygiënische huisvesting te bieden, voorzien van stromend water en drinkwater, deugdelijke sanitaire installaties en, indien van toepassing, temperatuurbeheersingsinstallaties.
- De Onderneming dient de werknemers een eigen ruimte en voldoende privacy te bieden. De Onderneming dient tevens aan elke werknemer een afsluitbare locker ter beschikking te stellen.
- De Onderneming dient de toepasselijke regelgeving met betrekking tot gebouwen na te leven, met name de geldende regelgeving voor woonruimten die door meerdere personen worden gedeeld.
- De Onderneming dient adequate maatregelen te treffen om te waarborgen dat de installaties te allen tijde schoon en veilig blijven.
- De Onderneming dient diensten aan te bieden zoals een wasserette, toegang tot internet - voor zover mogelijk zonder kosten voor de werknemers. Indien de aangeboden diensten op de verblijfslocaties niet gratis zijn (bijvoorbeeld levensmiddelenwinkels, telefoondiensten, etc.), mag de Onderneming hier geen winst op maken.
- De Onderneming dient rekening te houden met de diversiteit van haar werknemers wat betreft hun voedingsbehoeften, dient voor zover mogelijk passende maaltijden aan te bieden en dient nauwkeurige informatie over de voedingsmiddelen te verschaffen.

Bewegingsvrijheid, overleg en klachtenbehandeling

- De Onderneming mag geen identiteitsbewijzen in bewaring nemen. Indien de arbeidsmigranten de werkgever expliciet verzoeken hun documenten om veiligheidsredenen te bewaren, dienen er duidelijke en eenvoudige procedures te zijn op basis waarvan de werknemers hun documenten op elk moment kunnen terugkrijgen.
- De Onderneming dient aan elke werknemer die in de woonruimte woont een afsluitbare locker ter beschikking te stellen.
- De Onderneming dient zich ervan te verzekeren dat elke beperking voor de werknemers om zich in de woonruimte of daarbuiten vrij te bewegen, tot een strikt minimum wordt beperkt en dat deze voldoende gerechtvaardigd is.
- De Onderneming dient te streven naar het op gang brengen van een dialoog met de werknemers over de wijze van huisvesting op de verblijfslocaties.
- De werknemers dienen klachtenregelingen tot hun beschikking te hebben die zij gemakkelijk kunnen gebruiken.



04 WERKMETHODEN MET BETREKKING TOT DE MENSENRECHTEN IN DE WAARDEKETEN

Om risico's op sociale- en mensenrechtenschendingen in de waardeketen te kunnen voorkomen, is grondige kennis vereist van de wijze waarop onze contractpartners onze projecten beheren. Dit is dus een doorlopend proces dat uitsluitend op lange termijn tot resultaat kan leiden.

De richtlijnen beschrijven de aanpak om onze waardeketen geleidelijk aan veiliger te maken. In de VINCI-richtlijn voor de sociale- en mensenrechten worden de stappen die de ondernemingen kunnen zetten om dit te bereiken uiteengezet.

Met waardeketen worden de onderaannemers bedoeld. In geval van een concessie betreft dit ook de belangrijkste contractanten, te weten de onderneming of de groep van ondernemingen belast met de bouwopdracht, evenals de exploitant.

Bewustwording, risico-inventarisatie en contracten

- De directeuren van de ondernemingen bewustmaken van de mogelijke risico's voor de mensenrechten, die het gevolg zijn van de activiteiten van de onderaannemers en van de belangrijkste contractpartijen die bij het project betrokken zijn.
- De grootste risico's voor de sociale- en mensenrechten inventariseren, die verband houden met de werkzaamheden van de onderaannemers en van de belangrijkste contractpartijen die bij het project betrokken zijn.
- Bij aanbestedingsprocedures en het afsluiten van contracten met de onderaannemers en de belangrijkste contractpartijen die bij het project betrokken zijn, expliciet naar sociale- en mensenrechtenvraagstukken verwijzen.



05 LOKALE GEMEENSCHAPPEN

Projecten voor het aanleggen en exploiteren van infrastructuur kunnen gevolgen hebben voor lokale gemeenschappen. Het is over het algemeen in eerste instantie de klant die verantwoordelijkheid is wanneer de relaties met de lokale bevolking zijn geschaad. Concessiehouders en constructeurs hebben echter ook verantwoordelijkheden. Zij dienen nauw met de klant samen te werken om de negatieve gevolgen voor het milieu en de bestaansmiddelen van de gemeenschappen te inventariseren, te vermijden en te verzachten. In dit deel worden in de richtlijnen gedetailleerde aanbevelingen gedaan om schendingen van de grondrechten van lokale gemeenschappen te voorkomen en de potentiële negatieve effecten te minimaliseren waarmee een onderneming kan worden geconfronteerd wanneer zij met lokale gemeenschappen te maken heeft. Deze richtlijnen gelden voor grote infrastructuurprojecten in concessie of de bouw.

Sociale en milieugerelateerde kwesties


- De Onderneming moet zo snel mogelijk trachten inzicht te krijgen in de potentiële negatieve effecten van haar projecten voor de lokale gemeenschappen, door de mogelijke risico's in kaart te brengen en door te meten wat de impact op de gemeenschappen is.
- De Onderneming dient te streven naar het opstellen van een actieplan, waarin de acties om de negatieve sociale, ecologische en economische effecten te minimaliseren en/of te verzachten gedetailleerd worden omschreven, terwijl ook de kansen en de acties om de positieve effecten van het project voor de lokale gemeenschappen te kunnen bevorderen in kaart worden gebracht.
- De Onderneming wordt aangemoedigd om de positieve socio-economische impact van haar activiteiten op de regio te evalueren en maatregelen te nemen om deze impact (bijvoorbeeld opleiding en werving van lokale laaggeschoolde werknemers, ontwikkeling van een bevoorradingsketen op lokaal niveau, etc.) te bevorderen.
- De Onderneming dient, voor zover mogelijk, na afloop van het project te streven naar het transformeren van de bouwinstallaties in voorzieningen die van nut kunnen zijn voor de lokale bevolking (bijvoorbeeld gezondheidscentrum, gemeenschapscentrum, recreatieterreinen, etc.).

Grondgerelateerde kwesties

- De Onderneming dient te streven naar het ontwerpen en ontwikkelen van projecten die fysieke verplaatsingen en/of economische gevolgen beperken.
- De Onderneming dient alle grond- en hervestigingsplannen die met haar projecten verband houden en die door een derde partij worden uitgevoerd, te bestuderen en te begrijpen.
- De Onderneming dient bij het aanleggen van infrastructuren te streven naar het beperken van de negatieve socio-economische gevolgen die lokale gemeenschappen, door het verwerven van de grond of het beperken van de toegang tot de grond, ondervinden.
- De Onderneming wordt aangemoedigd, wanneer zij aan een project werkt, bij te dragen aan alle geldende klachtenregelingen, opdat de lokale gemeenschappen alle grondgerelateerde kwesties aan de orde kunnen stellen.

Overleg, engagement van lokale gemeenschappen en klachtenbehandeling

- De Onderneming dient zich in te zetten om de lokale partijen, die bij het project betrokken zijn of er gevolgen van ondervinden, in kaart te brengen.
- De Onderneming dient vanaf de beginfase van het project de dialoog met de betrokkenen aan te gaan, waaronder met name met de vertegenwoordigers van de door het project getroffen lokale gemeenschappen.
- De Onderneming dient een efficiënt klachtenafhandelingsmechanisme op te zetten dat voor de lokale gemeenschappen gemakkelijk toegankelijk is.
- De Onderneming dient afgestemde herstelplannen uit te werken om aan de klachten van de lokale gemeenschappen tegemoet te komen.



Inheemse volkeren hebben recht op de grond waarop zij wonen en/of die zij bewerken [...].

EEN SUCCES
IS PAS ECHT
EEN SUCCES
ALS HET
GEDEELD
WORDT

VINCI

1, cours Ferdinand-de-Lesseps
F-92851 Rueil-Malmaison Cedex

Tel: + 33 1 47 16 35 00

Fax : +33 1 47 51 91 02

www.vinci.com

SOCIALE- EN MENSENRECHTEN- VINCI-RICHTLIJN - 20/04/2017

