



Polityka dotycząca deklaracji Heidelberg Materials w sprawie praw człowieka

Zakres: Heidelberg Materials AG i wszystkie spółki bezpośrednio lub pośrednio przez nią kontrolowane

Zatwierdzający: Zarząd Heidelberg Materials AG

Data wydania: 26 lipca 2023

Spis treści

1.	Oświadczenie o zaangażowaniu	3
1.1.	Zakres i ogólna strategia	3
1.2.	Zasady przewodnie	4
1.3.	Oczekiwania wobec naszych menedżerów, pracowników i partnerów biznesowych	4
2.	Główne cele	4
2.1.	Zakaz pracy dzieci	5
2.2.	Zakaz pracy przymusowej i wszelkich form niewolnictwa	5
2.3.	Bezpieczeństwo i higiena pracy	5
2.4.	Wolność zrzeszania się	6
2.5.	Równość w miejscu pracy	6
2.6.	Odpowiednie wynagrodzenie za pracę	6
2.7.	Poszanowanie praw do ziemi	6
2.8.	Zgodne z prawem użycie prywatnych i publicznych sił bezpieczeństwa	7
2.9.	Ochrona środowiska i klimatu	7
3.	Zarządzanie prawami człowieka i obowiązkami w zakresie ochrony środowiska	7
3.1.	Struktura zarządzania i procesy due diligence	8
3.2.	Analiza ryzyka	9
3.3.	Środki zapobiegawcze i zaradcze	11
3.4.	Mechanizm rozpatrywania skarg	16
3.5.	Przegląd skuteczności	16
3.6.	Dokumentacja i raportowanie	17
4.	Zmiany i aktualizacje	17
5.	Przyjęcie Polityki	17

1. Oświadczenie o zaangażowaniu

1.1. Zakres i ogólna strategia

Heidelberg Materials AG, wraz ze swoimi spółkami zależnymi na całym świecie ("Heidelberg Materials") jest jednym z największych na świecie zintegrowanych producentów materiałów i rozwiązań budowlanych, o wiodącej pozycji rynkowej w zakresie cementu, kruszyw i betonu towarowego. Ponadto produkujemy inne materiały kompozytowe, takie jak asfalt i prefabrykaty betonowe. Heidelberg Materials prowadzi działalność w ponad 50 krajach na czterech kontynentach i zatrudnia około 51.000 pracowników w prawie 3.000 lokalizacjach. Utrzymuje relacje biznesowe z ponad 120.000 dostawców na całym świecie. Nasze produkty i usługi wykorzystywane są do budowy budynków, infrastruktury, obiektów handlowych i przemysłowych.

Jako spółka macierzysta globalnej grupy jesteśmy świadomi wpływu, jaki możemy mieć na prawa człowieka i na środowisko, i przyjmujemy odpowiedzialność, która się z tym wiąże. Niniejsza Polityka określa naszą strategię w zakresie praw człowieka i ma zastosowanie do wszystkich spółek Heidelberg Materials. Obejmuje ona nasze zobowiązanie do odpowiedzialnego ładu korporacyjnego, zasad przewodnich i głównych celów w odniesieniu do praw człowieka i środowiska, w tym promowanie różnorodności, równości i integracji, a także ochrona klimatu i środowiska.

Zdajemy sobie sprawę z tego, jak znaczący wkład może wnieść nasza branża w gospodarcze aspekty Celów Zrównoważonego Rozwoju (SDGs) Organizacji Narodów Zjednoczonych. W związku z tym Heidelberg Materials tworzy miejsca pracy i promuje lokalny rozwój gospodarczy dzięki lokalnie wypłacanym płacom, inwestycjom, zakupom i podatkom, szczególnie w regionach słabych gospodarczo. Jesteśmy również świadomi ryzyka związanego z naszą działalnością biznesową w odniesieniu do niektórych aspektów Agendy na rzecz Zrównoważonego Rozwoju 2030, takich jak zmiany środowiskowe i klimatyczne, prawa do ziemi, zdrowie i dobrostan. W tym kontekście, nasze Zobowiązania w zakresie zrównoważonego rozwoju do 2030 r. wyznaczają strategię zrównoważonego rozwoju Heidelberg Materials. Obejmują one tematy w czterech kategoriach: Net Zero (Zero Netto), Circular & Resilient (Cyrkularny i Odporny), Nature Positive (Pozytywny dla Natury) oraz Safe & Inclusive (Bezpieczny i Włączający). Cele zrównoważonego rozwoju kształtują naszą strategię, która jest zgodna z Wytycznymi ONZ dotyczącymi biznesu i praw człowieka oraz innymi inicjatywami¹.

Droga do tego, aby Heidelberg Materials odpowiednio przyczynił się do praw człowieka, zaczyna się od zidentyfikowania swojego negatywnego wpływu i skorelowania go z celami i zadaniami. Przyjęty przez naszą firmę proces należytej staranności oraz sposób, w jaki zarządzamy naszym negatywnym wpływem, zarówno prewencyjnie, jak i naprawczo, pozwala nam uniknąć lub wyeliminować wpływ naszej działalności biznesowej na ludzi i środowisko. Z czasem pozwoli nam to pozytywnie przyczynić się do przestrzegania praw człowieka, a jednocześnie, dzięki wyciągniętych wnioskom, promować dobre zarządzanie w tych obszarach, co ostatecznie przyczyni się do realizacji celów zrównoważonego rozwoju.

¹ Inicjatywy takie jak Wytyczne OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych i niemiecka ustawa o należytej staranności przedsiębiorstw w łańcuchach dostaw.

1.2. Zasady przewodnie

Zobowiązanie Heidelberg Materials do przestrzegania praw człowieka w naszym obszarze biznesowym i łańcuchu dostaw jest zgodne z Powszechną Deklaracją Praw Człowieka oraz Wytycznymi ONZ dotyczącymi biznesu i praw człowieka. Aby uwzględnić prawa człowieka i wpływ na środowisko, które nasza działalność może powodować bezpośrednio lub pośrednio, stosujemy globalne wartości i uznane na całym świecie standardy jako wytyczne, w szczególności:

- Międzynarodowy Pakt Praw Obywatelskich i Politycznych.
- Międzynarodowy Pakt Praw Społecznych, Gospodarczych i Kulturalnych.
- Podstawowe standardy pracy Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP); w tym między innymi, ale nie ograniczone do, (i) prawo do korzystania ze sprawiedliwych i korzystnych warunków pracy, w tym do otrzymywania godnej płacy, (ii) prawo do niepodlegania pracy przymusowej lub obowiązkowej lub pracy dzieci, (iii) prawo do wolności zrzeszania się i zgromadzeń, jak również prawo do organizowania się i rokowań zbiorowych, oraz (iv) prawo do niedyskryminacji w miejscu pracy.
- Wytyczne OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych.

We wszystkich krajach, w których krajowe prawa, zasady lub zwyczaje odbiegają od międzynarodowych standardów praw człowieka, dołożymy wszelkich starań, aby rzetelnie i odpowiednio przestrzegać podstawowych zasad. Jako podstawę prawną naszej działalności biznesowej przestrzegamy co najmniej obowiązujących przepisów prawa i regulacji. Ponadto, jeśli chodzi o nasze działania w krajach ogarniętych konfliktami zbrojnymi, prowadzimy nasze działania z uwzględnieniem konfliktów, zgodnie ze standardami określonymi przez międzynarodowe prawo humanitarne. Jako przedsiębiorstwo z siedzibą w Niemczech wypełniamy obowiązki określone w niemieckiej ustawie o zobowiązaniach przedsiębiorstwa w zakresie należytej staranności w łańcuchach dostaw (Gesetz über die unternehmerischen Sorgfaltspflichten in Lieferketten).

1.3. Oczekiwania wobec naszych menedżerów, pracowników i partnerów biznesowych

Wszystkie spółki Heidelberg Materials, ich dyrektorzy, kadra kierownicza i pracownicy są zawsze zobowiązani do przestrzegania zasad określonych w niniejszej Polityce. Oczekujemy, że wszyscy nasi interesariusze i partnerzy biznesowi, w tym nasi dostawcy i partnerzy joint venture, będą działać w sposób zgodny z podstawowymi prawami człowieka i obowiązkami środowiskowymi określonymi w niniejszej polityce oraz reagować na naruszenia praw człowieka i środowiska, które mogą powodować lub do których mogą się przyczyniać. Jeśli chodzi o naszych dostawców, oczekujemy, że zobowiążą się oni do przekazania tych oczekiwań i zobowiązań swoim dostawcom.

2. Główne cele

W Heidelberg Materials jesteśmy w pełni zaangażowani w unikanie powodowania lub przyczyniania się do niekorzystnego wpływu na prawa człowieka i środowisko poprzez działania lub zaniechania w wyniku naszej własnej działalności lub naszego łańcucha dostaw oraz przeciwdziałanie takim wpływom. Nasze wysiłki koncentrują się na naszych własnych zakładach i pracownikach, a także na pracownikach naszych partnerów

biznesowych, w szczególności naszych dostawców, oraz na ludziach i społecznościach otaczających nasze zakłady. Zdajemy sobie sprawę, że grupy szczególnie wrażliwe, takie jak kobiety, dzieci, uchodźcy, ludność tubylcza, młodzi pracownicy, pracownicy z imigracji, osoby niepełnosprawne, osoby starsze, członkowie społeczności LGBTQI+ oraz inne grupy mniejszościowe, mogą wymagać naszej szczególnej uwagi, aby zapewnić, że nie wpłyniemy negatywnie na ich równe i skuteczne korzystanie z praw człowieka w związku z naszą działalnością i naszym łańcuchem dostaw.

Aby właściwie wywiązać się z naszych obowiązków, zobowiązujemy się do przestrzegania uznanych na całym świecie standardów praw człowieka w następujących obszarach.

2.1. Zakaz pracy dzieci

Okolo 160 milionów dziewcząt i chłopców na całym świecie jest zmuszanych do pracy jako dzieci, pozbawionych edukacji, dzieciństwa, potencjału i godności. Zajmujemy jasne stanowisko przeciwko pracy dzieci. Obejmuje to wszelkie formy niewolnictwa lub praktyki podobne do niewolnictwa, handel dziećmi, prostytutkę dziecięcą i inne działania szkodliwe dla zdrowia, bezpieczeństwa lub moralności dzieci, w szczególności produkcję i handel narkotykami. Minimalny wiek zatrudnienia, rodzaj aktywności i liczba godzin pracy tygodniowo powinny być ustalane zgodnie z prawem krajowym i normami Międzynarodowej Organizacji Pracy.

2.2. Zakaz pracy przymusowej i wszelkich form niewolnictwa

Praca przymusowa lub obowiązkowa dotyczy ponad 27 milionów ludzi na świecie. Często występuje w branżach, w których pracują pracownicy nieformalni i niestety nie jest łatwo ją zidentyfikować. Heidelberg Materials odrzuca wszelkie formy pracy przymusowej, jak również wszelkie formy (współczesnego) niewolnictwa, takie jak skrajny wyzysk ekonomiczny lub seksualny i poniżenie. Obejmuje to każdą pracę lub usługę, której wymaga się od osoby pod groźbą kary i której osoba ta nie oddała się dobrowolnie, ale na przykład w wyniku przemocy, zastraszania, zniewolenia długami, zatrzymania dokumentów tożsamości, gróźb denuncjacji skierowanych do władz imigracyjnych lub handlu ludźmi. Heidelberg Materials wymaga, aby stosunki pracy były zawierane i utrzymywane wyłącznie na zasadzie dobrowolności. Pracownicy mają swobodę przemieszczania się, prawo do swobodnego wchodzenia i wychodzenia z pomieszczeń pracy oraz mogą swobodnie odejść z pracy po upływie okresu wypowiedzenia z zachowaniem odpowiedniego okresu wypowiedzenia.

2.3. Bezpieczeństwo i higiena pracy

Dbanie o naszych pracowników, kontrahentów i społeczności jest integralną częścią naszej działalności biznesowej. Przekonani, że urazom, chorobom zawodowym, problemom ze zdrowiem psychicznym i chorobom można zapobiec, nieustannie dążymy do zminimalizowania ryzyka dla naszych pracowników, kontrahentów i społeczności, dążąc do zerowej szkody. Zobowiązujemy się do prowadzenia naszej działalności zgodnie ze wszystkimi obowiązującymi przepisami lokalnymi, regionalnymi, krajowymi i międzynarodowymi, a także naszymi wewnętrznymi standardami i procedurami BHP.

2.4. Wolność zrzeszania się

Przemysł materiałów budowlanych kojarzy się z naruszeniami prawa do wolności zrzeszania się i rokowań zbiorowych. W Heidelberg Materials opowiadamy się za dialogiem społecznym i uznajemy prawo pracowników do swobodnego zrzeszania się lub wstępowania do związków zawodowych, prawo do strajku i prawo do rokowań zbiorowych. Uznajemy prawo pracowników do ochrony przed dyskryminacją ze strony związków zawodowych oraz to, że tworzenie, przystępowanie lub członkostwo w związku zawodowym nie powinno mieć negatywnego wpływu na atmosferę pracy, ścieżkę kariery zawodowej ani poziom wynagrodzenia.

2.5. Równość w miejscu pracy

Branża materiałów budowlanych była tradycyjnie zdominowana przez mężczyzn, a kobiety znajdowały się w niekorzystnej sytuacji przy zatrudnianiu i były narażone na uprzedzenia ze względu na płeć w całym łańcuchu wartości. Zobowiązujemy się do promowania równości szans w zatrudnieniu lub pracy oraz dążymy do równego udziału kobiet i mężczyzn na wszystkich poziomach. Decyzje dotyczące zatrudniania i rozwoju zawodowego muszą być podejmowane w oparciu o wymagania firmy co do kwalifikacji, przydatności zawodowej, jakości pracy i osobistego zaangażowania. W Heidelberg Materials nie tolerujemy żadnej formy (bezprawnej) dyskryminacji, nękania lub przemocy. Zamiast tego promujemy integrację, przestrzegamy naszych wytycznych i traktujemy każdą osobę z szacunkiem, niezależnie od jej przynależności narodowej, rasy, pochodzenia etnicznego lub społecznego, wieku, religii lub przekonań, niepełnosprawności, orientacji seksualnej lub tożsamości oraz poglądów politycznych.

2.6. Odpowiednie wynagrodzenie za pracę

Wynagrodzenie jest kluczowym aspektem warunków pracy. Heidelberg Materials uznaje zasadę równej płacy za pracę o takiej samej wartości. Należy zapewnić odpowiednie wynagrodzenie uzależnione od wyników, zapewniające zadowalające warunki życia pracownikom i ich rodzinom, bez względu na płeć lub pochodzenie. Obejmuje to terminowe i uczciwe wynagrodzenie, które jest co najmniej równe płacy minimalnej w danym kraju.

2.7. Poszanowanie praw do ziemi

Firmy działające w branży materiałów budowlanych mierzą się z wyzwaniami związanymi z prawami do gruntów. Niektóre z najczęstszych problemów to dostęp do gruntów rolnych, nieuczciwie negocjowane nabywanie gruntów, zmiana użytkowania gruntów i przesiedlenia społeczności. Ziemia stanowi kluczowy element w kontekście konfliktów i po konfliktach i ma zasadnicze znaczenie dla tożsamości i egzystencji ludów tubylczych i społeczności o głębokich tradycyjnych związkach z ziemią. Rzeczywiście, działalność wydobywcza prowadzona na ziemiach tubylczych lub w ich pobliżu może mieć wpływ na prawa kulturowe ludności tubylczej.

Heidelberg Materials uznaje kluczową rolę w przyczynianiu się do zrównoważonego rozwoju jako zasobu wspierającego lokalne potrzeby środowiskowe, społeczne i ekonomiczne. Zobowiązujemy się do odpowiedzialnego użytkowania gruntów i zarządzania nimi, do zakazu bezprawnych eksmisji oraz zakazu nielegalnego pozbawiania gruntów, lasów i wód, których użytkowanie zabezpiecza środki utrzymania

jednej lub więcej osób. Uznajemy prawo ludzi do samostanowienia i prawa społeczności zależnych od ziemi do uczestnictwa. Obejmuje to, w odniesieniu do grup tubylczych, prawa określone w Konwencji MOP dotyczącej ludności tubylczej i plemiennej (nr 169), w szczególności prawo ludności tubylczej do dobrowolnej, uprzedniej i świadomej zgody.

2.8. Zgodne z prawem użycie prywatnych i publicznych sił bezpieczeństwa

Aby utrzymać bezpieczeństwo i ochronę, duże zakłady wydobywcze mogą zatrudniać prywatne lub publiczne siły bezpieczeństwa, które mogą zagrozić prawom człowieka pracowników i członków społeczności, jeśli ci sprzeciwiają się firmie. W przypadku gdy prywatne służby ochrony lub siły bezpieczeństwa publicznego są zaangażowane w naszych obiektach, Heidelberg Materials odpowiednio instruuje i kontroluje je, aby uniknąć wszelkiego rodzaju bezprawnej siły lub represji. Zapewniamy, aby zakaz tortur lub okrutnego, niehumanitarnego lub poniżającego traktowania, prawo do integralności życia i zdrowia, a także wolność zrzeszania się nie zostały naruszone.

2.9. Ochrona środowiska i klimatu

Wpływ na środowisko może mieć głęboki wpływ na zdrowie i dobrostan ludzi. Zużycie wody jest jednym z najbardziej znaczących skutków dla praw człowieka w przemyśle materiałów budowlanych. Może on mieć wpływ na dostęp społeczności do tego zasobu i ich zdrowie ze względu na złą jakość wody. Na zdrowie społeczności wpływa również narażenie na zanieczyszczenia w powietrzu lub glebie. Inne skutki obejmują zwiększony ruch drogowy, wibracje, utratę różnorodności biologicznej i roślinności na powierzchni. Ponadto nasza branża charakteryzuje się wysokim zapotrzebowaniem na energię oraz emisjami CO₂ związanymi z surowcami energetycznymi i procesem produkcji.

Heidelberg Materials uznaje prawo każdego człowieka do czystego, zdrowego i zrównoważonego środowiska. Zdajemy sobie sprawę, że ziemia, woda, powietrze, różnorodność biologiczna i zasoby naturalne mają kluczowe znaczenie dla zaspokojenia społecznych, ekonomicznych i kulturowych potrzeb ludzi. Zobowiązujemy się do dekarbonizacji, dążenia do obiegu zamkniętego w celu recyklingu i ponownego wykorzystania materiałów, a także do zmniejszenia zużycia zasobów naturalnych, zmniejszenia lub uniknięcia zanieczyszczenia oraz ochrony i pozytywnego zwiększenia różnorodności biologicznej. Poważnie traktujemy nasze zaangażowanie na rzecz naszego środowiska i przyszłych pokoleń. Zwracamy uwagę na zrównoważony rozwój i działania przyjazne dla środowiska oraz przestrzegamy odpowiednich międzynarodowych, krajowych i/lub lokalnych przepisów dotyczących ochrony środowiska.

Przestrzegamy zasad Konwencji z Minamaty, Konwencji Sztokholmskiej i Bazylejskiej wymaganych w naszej działalności, nawet jeśli normy krajowe odbiegają od ich wymagań. W każdym przypadku przestrzegamy obowiązujących przepisów prawa i regulacji jako podstawy prawnej naszej działalności biznesowej.

3. Zarządzanie prawami człowieka i obowiązkami w zakresie ochrony środowiska

Poszanowanie praw człowieka jest obowiązkiem każdej osoby pracującej w Heidelberg Materials. Jako integralną część naszej działalności i relacji z dostawcami, ustanowiliśmy odpowiednie procesy, które umożliwiają nam stosowanie Wytycznych ONZ w celu

uniknięcia i przeciwdziałania wszelkim negatywnym skutkom dla praw człowieka, w które możemy być zaangażowani.

3.1. Struktura zarządzania i procesy due diligence

Nasza Polityka Zarządzania Zgodnością z Prawami Człowieka określa system zarządzania zgodnością z prawami człowieka Heidelberg Materials, który ma na celu spełnienie naszych zobowiązań w zakresie praw człowieka, w tym określenie odpowiedzialności za prawa człowieka w całej naszej organizacji. Niniejsza polityka jest wiążąca dla wszystkich pracowników Heidelberg Materials.

Organizacja ds. zgodności podlega Prezesowi Zarządu Heidelberg Materials AG, któremu bezpośrednio podlega Dyrektor Grupy ds. Prawnych i Compliance. Funkcja ds. zgodności, w tym powołany przez zarząd Specjalista ds. Praw Człowieka w Grupie, jest odpowiedzialna za opracowanie, wdrożenie i monitorowanie Systemu Zarządzania Zgodnością z Prawami Człowieka Heidelberg Materials oraz za raportowanie Zarządowi wyników analizy due diligence (należytej staranności). Dział Environmental Social Governance (ESG) jest odpowiedzialny za wdrażanie aspektów środowiskowych Systemu Zarządzania Zgodnością z Prawami Człowieka. Nad działem ESG czuwa Chief Sustainability Officer, który jest członkiem Zarządu.

W celu wdrożenia programu przestrzegania praw człowieka każda organizacja krajowa wyznaczyła Koordynatora ds. Praw Człowieka odpowiedzialnego za monitorowanie zarządzania przestrzeganiem praw człowieka oraz Eksperta ds. Środowiska, który jest partnerem w ocenie i rozwiązywaniu problemów związanych z aspektami środowiskowymi w zakresie praw człowieka. Koordynatorzy ds. Praw Człowieka w organizacjach krajowych, przy wsparciu Działu Prawnego i Compliance Grupy, prowadzą i koordynują działania na rzecz praw człowieka w danym kraju. Jednak ze względu na nadrzędny charakter praw człowieka, inne działy są odpowiedzialne za określone aspekty Systemu Zarządzania Zgodnością z Prawami Człowieka. W tym zakresie Koordynatorzy ds. Praw Człowieka są wspierani przez wielofunkcyjny zespół złożony z działów ESG, Zakupów, HR, BHP oraz Komunikacji.

Podstawą systemu zarządzania zgodnością z prawami człowieka jest proces due diligence, który składa się z oceny ryzyka związanego z prawami człowieka, projektowania i wdrażania środków zapobiegawczych, łagodzących i naprawczych. Ponadto system zarządzania zgodnością z prawami człowieka uwzględnia również skuteczność wdrażanych środków, a także ich dokumentację i raportowanie. Aspekty środowiskowe są rozpatrywane na bieżąco. Ponadto duża część naszych lokalizacji jest wyposażona w system zarządzania środowiskowego (ISO 14001 lub podobny). Plany zaangażowania społeczności lokalnych obejmują ochronę środowiska w odpowiednich przypadkach². Proces due diligence w Heidelberg Materials jest stale ulepszany i dostosowywany na podstawie wyników ocen ryzyka i oceny skuteczności wdrożonych środków, w celu zapewnienia, że ryzyko jest odpowiednio identyfikowane i eliminowane.

² Plan zaangażowania społeczności lokalnej zawiera podsumowanie społeczności, powiązań z naszą działalnością i potencjalnego wpływu, Group Guidance of Community Engagement Plan, ESG, 2021.

3.2. Analiza ryzyka

Od 2017 r. przeprowadzamy oceny ryzyka w zakresie praw człowieka mniej więcej co trzy lata, przyjmując za punkt odniesienia uznane na arenie międzynarodowej standardy praw człowieka. Od 2023 r. ustanowiliśmy proces due diligence, który będzie przeprowadzany raz w roku oraz na zasadzie ad hoc w celu zidentyfikowania wpływów, które mogą powodować konflikty z tymi standardami. W szczególności nasza ocena ryzyka w zakresie praw człowieka pozwala nam zidentyfikować wpływy, które Heidelberg Materials wywiera bezpośrednio, te, do których się przyczyniamy, a także wpływy, które są pośrednio związane z naszą działalnością, produktami lub usługami poprzez nasze relacje biznesowe, w szczególności łańcuch dostaw.

Nasze oceny ryzyka w zakresie praw człowieka obejmują potencjalne i rzeczywiste skutki³ oraz łączą badania z dialogiem wewnętrznym i zewnętrznym. Co więcej, wpływ każdej nowej inwestycji na nasze zobowiązania w zakresie praw człowieka i ochrony środowiska jest również częścią naszego procesu due diligence. Przy podejmowaniu decyzji inwestycyjnych brane są pod uwagę prawa człowieka, środowisko i względy biznesowe.

W przypadku istotnych zmian w naszej działalności biznesowej, takich jak wprowadzenie nowych produktów, projektów i wspomnianego wcześniej rozszerzenia działalności biznesowej, lub istotnej zmiany ekspozycji na ryzyko, a także w przypadku uzasadnionej wiedzy o prawdopodobnym naruszeniu praw człowieka lub środowiska przez dostawcę pośredniego, przeprowadzimy doraźną ocenę ryzyka i podejmiemy odpowiednie działania. Obejmuje to wybór odpowiednich środków zapobiegawczych wobec strony odpowiedzialnej, opracowanie i wdrożenie środków naprawczych oraz aktualizację niniejszej Polityki, jeśli to konieczne.

3.2.1. Własna działalność

Wycinkowa lub ogólna ocena ryzyka identyfikuje i ocenia potencjalny wpływ w ramach naszych organizacji krajowych. Poprzez kontrolę krzyżową informacji i źródeł dotyczących zagrożeń związanych z prawami człowieka i środowiskiem określamy: (i) jakie skutki są typowe dla przemysłu materiałów budowlanych; (ii) jakie zagrożenia dla praw człowieka i środowiska występują we wszystkich krajach, w których działamy, oraz (iii) które grupy ludzi mogą być potencjalnie dotknięte.

Stosując systematyczne podejście oparte na analizie ryzyka, rzeczywiste skutki są oceniane w dalszej procedurze za pomocą konkretnej oceny ryzyka lub oceny ryzyka netto. W odniesieniu do naszej własnej działalności biznesowej proces due diligence uwzględnia wpływ związany z podstawowymi celami przedstawionymi w sekcji 2, w tym między innymi z prawami człowieka w miejscu pracy, prawami do ziemi i zagrożeniami środowiskowymi. Koncentrujemy się jednak na najważniejszych zagrożeniach dla praw człowieka i środowiska dla naszej firmy. Biorąc pod uwagę kontekst, przeprowadzona jest szczegółowa analiza, na przykład w regionach dotkniętych konfliktami.

³ Biuro Wysokiego Komisarza Narodów Zjednoczonych ds. Praw Człowieka definiuje "potencjalny wpływ" jako "niekorzystny wpływ, który może wystąpić, ale jeszcze go nie nastąpił", a "rzeczywisty wpływ" jako "niekorzystny wpływ, który już wystąpił lub występuje" OHCHR (2012), Przewodnik interpretacyjny Wytycznych ONZ dotyczących praw człowieka, s. 10, 13.

Konkretna ocena ryzyka związanego z prawami człowieka w odniesieniu do naszej własnej działalności opiera się na gromadzeniu danych ilościowych i jakościowych i obejmuje wszystkie linie biznesowe. Dla każdej linii biznesowej przeprowadzamy częściowo ustrukturyzowane wywiady z wieloma zainteresowanymi stronami, które umożliwiają uczestnictwo i pozwalają zwrócić szczególną uwagę na różne grupy posiadaczy praw. Biorąc pod uwagę liczbę lokalizacji i krajów, w których działamy, priorytetowo traktujemy nasze lokalizacje wysokiego ryzyka i oddziaływania na środowisko w każdym kraju. To ustalenie priorytetów gwarantuje, że zapewnimy dokładną analizę w odniesieniu do konkretnej oceny ryzyka, a stopniowo, z czasem, rozszerzymy konkretną ocenę ryzyka na wszystkie nasze zakłady.

3.2.2. Łańcuch dostaw

Jeśli chodzi o nasz łańcuch dostaw, wycinkowa lub ogólna ocena ryzyka identyfikuje i ocenia potencjalny wpływ w ramach łańcucha dostaw w danym kraju. Macierz ryzyka służy do identyfikacji dostawców wysokiego ryzyka poprzez ocenę i analizę kategorii materiałów i usług dostarczanych do Heidelberg Materials (tj. "kategorie materiałowe"), a także krajów pochodzenia dostawców. Czynniki ryzyka są przydzielane na podstawie czynników środowiskowych, społecznych, praw człowieka, ładu korporacyjnego i zgodności.

Stosując podejście oparte na ryzyku w odniesieniu do naszych praw człowieka i zagrożeń środowiskowych, rzeczywisty wpływ jest oceniany za pomocą konkretnej oceny ryzyka lub oceny ryzyka netto w naszym łańcuchu dostaw. Szczegółowa ocena ryzyka związanego z prawami człowieka i środowiskiem jest przeprowadzana w ramach dostawców zidentyfikowanych jako dostawcy wysokiego ryzyka lub o dużym wpływie zgodnie z wycinkową oceną ryzyka. Korzystając z zewnętrznej platformy monitorowania, Heidelberg Materials prosi o zapewnienie przejrzystości w zakresie praw człowieka i pracy, ochrony środowiska, odpowiedzialności za łańcuch dostaw, zdrowia i bezpieczeństwa, a częściowo także emisji dwutlenku węgla. Aby zapewnić spełnienie globalnych i lokalnych wymogów w zakresie praw człowieka oraz przepisów dotyczących ochrony środowiska, wymagamy od naszych dostawców udzielania jasnych odpowiedzi, które w razie potrzeby mogą zostać zweryfikowane przez Heidelberg Materials. Ponadto platforma zapewnia nam wgląd w zrównoważony rozwój naszych łańcuchów dostaw w oparciu o oceny dostawców, monitorowanie krytycznych wiadomości oraz wskaźniki ryzyka ESG dla krajów i branż.

Po przeprowadzeniu konkretnej oceny ryzyka, zarówno w naszej własnej działalności, jak i w łańcuchu dostaw, zidentyfikowane ryzyka są sortowane według priorytetu, aby zapewnić zajęcie się w pierwszej kolejności najpoważniejszymi z nich. W tym celu stosujemy różne kryteria, takie jak prawdopodobieństwo wystąpienia skutków i dotkliwość konsekwencji dla ludzi lub środowiska, wkład firmy w ten wpływ oraz nasza zdolność do wywierania wpływu na podmiot bezpośrednio odpowiedzialny za ryzyko lub naruszenie. Taka priorytetyzacja ma kluczowe znaczenie, gdy nie wszystkie oddziaływania mogą być uwzględnione jednocześnie i umożliwia firmie Heidelberg Materials określenie, które środki łagodzące i naprawcze powinny zostać wdrożone w pierwszej kolejności.

3.2.3. Wyniki oceny

Wycinkowa ocena ryzyka własnej działalności wykazała potencjalne ryzyko naruszenia prawa do równości, wolności zrzeszania się i zdrowego środowiska w regionach, w których działamy. Działamy również w krajach doświadczających konfrontacji zbrojnej, stanowiącej potencjalne ryzyko dla praw własności. Ponadto bezpieczeństwo i higiena pracy należą do najwyższych zagrożeń w przemyśle materiałów budowlanych. W związku z tym oceny ryzyka w naszej firmie wykazały, że większość zagrożeń jest związana z używanym sprzętem produkcyjnym, który może prowadzić do wypadków przy pracy lub chorób zawodowych. Czynności wysokiego ryzyka, takie jak praca na wysokości, praca w ograniczonej przestrzeni, zabezpieczenia maszyn, izolacja sprzętu, prowadzenie pojazdu lub zagrożenie dla zdrowia, mogą być odpowiedzialne za powodowanie poważnych obrażeń. Ponieważ nasza firma należy do branży wciąż zdominowanej przez mężczyzn, możliwe jest pewne ryzyko dyskryminacji. Aspekty takie jak uprzedzenia, molestowanie lub nierówność mają kluczowe znaczenie, szczególnie w przypadku kobiet, które mogą napotkać przeszkody podczas procesu rekrutacji i codziennej pracy.

Ryzyka związane ze środowiskiem wynikają z naszej działalności w kilku obszarach biznesowych, począwszy od energochłonnych procesów przemysłowych, nieenergetycznych gałęzi przemysłu wydobywczego, a skończywszy na logistyce, recyklingu i innych. Dlatego kontrolowanie naszego wpływu na środowisko jest integralną częścią naszej codziennej działalności. Wydobywanie surowców mineralnych ma bezpośredni wpływ na grunty, przyrodę i wodę poprzez wydobycie tych materiałów z ziemi. Pojazdy technologiczne (tzw. yellow machines) mogą powodować emisję pyłu podczas przenoszenia i transportu skał wapiennych. Emisja pyłu może również powstawać podczas kruszenia wapienia, mielenia surowców i cementu. Produkcja klinkieru w wysokich temperaturach oraz wykorzystanie kopalnych i niekopalnych nośników energii oraz surowców prowadzi do emisji zanieczyszczeń powietrza, takich jak NO_x, SO_x, pyły i amoniak. Produkcja klinkieru jest również naszym głównym źródłem emisji CO₂. Część naszych emisji do powietrza może przedostać się do gleby. Składowanie paliw alternatywnych pochodzących z odpadów może powodować emisję do powietrza i gleby. Produkcja betonu może powodować emisję pyłów i wymagać znacznych ilości wody. Korzystamy z wody i odprowadzamy wodę w kilku liniach biznesowych.

W naszym łańcuchu dostaw ocena ryzyka zidentyfikowała istotne zagrożenia dla praw człowieka w odniesieniu do prawa do równości w zatrudnieniu i warunkach pracy związanych ze zdrowiem i bezpieczeństwem. W niektórych obszarach wysokiego ryzyka, w których działamy, dodatkowe istotne zagrożenia dla praw człowieka w naszym łańcuchu dostaw koncentrują się wokół prawa do rokowań zbiorowych i wolności zrzeszania się, pracy przymusowej, pracy dzieci, prawa do samostanowienia oraz praw ludności tubylczej. Istotne zagrożenia w naszym łańcuchu dostaw związane ze środowiskiem obejmują wysokie zużycie energii, zużycie wody, emisje gazów cieplarnianych i inne emisje, a także ryzyko związane z kryteriami dotyczącymi różnorodności biologicznej i odpadów.

3.3. Środki zapobiegawcze i zaradcze

Opierając się na liście potencjalnych i rzeczywistych praw człowieka i wpływu na środowisko wynikających z ocen ryzyka oraz w celu włączenia do naszej organizacji uznanych na całym świecie standardów praw człowieka i ochrony środowiska,

Heidelberg Materials opracowuje jednolite środki zapobiegawcze, aby spełnić nasze zobowiązanie do poszanowania praw człowieka, ochrony środowiska i promowania postępu społecznego. Środki te, takie jak nasz kodeks postępowania, polityki i szkolenia, wdrażane są przez nasze organizacje krajowe. Ponadto każda organizacja krajowa opracowuje lokalne środki zapobiegawcze, które uzupełniają te promowane i wspierane na poziomie Grupy.

- Kodeks Postępowania w Biznesie Heidelberg Materials obejmuje zasady, które sami sobie wyznaczamy. Opisuje nasze wartości oraz standardy etyczne i prawne, które mają zastosowanie do wszystkich działań biznesowych i wszystkich pracowników Heidelberg Materials. Obejmują one niedyskryminacyjne warunki zatrudnienia oraz otwarty i uczciwy dialog z przedstawicielami pracowników. Jeśli nie posiadamy istniejących pisemnych zasad dotyczących określonego zachowania, postępujemy zgodnie z przepisami ustawowymi oraz ogólnie przyjętymi zasadami moralnymi i etycznymi lub zasięgamy porady naszych ekspertów ds. zgodności i stosujemy standardy etyczne zgodne z naszym Kodeksem Postępowania w Biznesie.
- Systemy wynagrodzeń opierają się na osiągnięciach, zgodności i wynikach zgodnych ze standardami rynkowymi dla firm działających na arenie międzynarodowej w naszym sektorze. Oprócz stałego wynagrodzenia regulowanego układem zbiorowym lub indywidualną umową o pracę, nasi pracownicy otrzymują również wynagrodzenie zmienne zależne od ich osiągnięć i wyników firmy.
- Heidelberg Materials konsekwentnie współpracuje z przedstawicielami pracowników w duchu zaufania. W naszych lokalizacjach regularnie odbywa się ścisły i uczciwy dialog między przedstawicielami pracowników i pracodawców.
- Nasza Polityka Antykorupcyjna Grupy określa zasady, takie jak uczciwe postępowanie wobec partnerów biznesowych lub unikanie konfliktów interesów, a także odnosi się do nieetycznych zachowań i zakazuje ich, nawet jeśli takie zachowanie nie jest przestępstwem karnym.
- Biorąc pod uwagę, że korupcja jest również kwestią, która zwiększa ryzyko naruszeń praw człowieka, przeprowadzamy kompleksową analizę w celu oceny i zapobiegania zagrożeniom korupcyjnym i ewentualnym konfliktom interesów. Podejście kroczące zapewnia, że w ramach tego cyklu co roku analizowane są różne kraje Grupy. W ramach tej analizy najpierw oceniane są potencjalne zagrożenia w organizacji krajowej. Następnie ocenia się już wdrożone środki mające na celu ograniczenie tych zagrożeń, a na koniec bada się, czy potrzebne są dalsze działania. Na podstawie tej oceny opracowywany jest plan działania dla każdego kraju, a jego realizacja jest monitorowana przez Dział Prawny i Compliance Grupy.
- Prowadzone są szkolenia bezpośrednio i online z zakresu Kodeksu Postępowania w Biznesie, prawa konkurencji, przeciwdziałania korupcji, a także bezpieczeństwa i higieny pracy. Od 2023 r. dodatkowy kurs online na temat praw człowieka jest częścią obowiązkowego szkolenia dla wszystkich pracowników z regularnym dostępem do komputera i jest powtarzany co dwa lata. Ponadto oferujemy naszym pracownikom spotkania z zarządem oraz punkty kontaktowe, podczas których mogą zadawać pytania oraz szukać porady i pomocy.
- Nasz dział audytu wewnętrznego regularnie kontroluje zgodność z naszymi podstawowymi zasadami i politykami we współpracy z Działem Zgodności Grupy.

- Stworzyliśmy trzyczęściowy system monitorowania, aby promować przestrzeganie przepisów, polityk i wytycznych. Obejmuje to i) intensywny dialog z przedstawicielami pracowników, ii) system zgłaszania nieprawidłowości, w ramach którego osoby mogą anonimowo i poufnie zgłaszać niedociągnięcia związane z naruszeniami m.in. norm pracy i standardów socjalnych oraz iii) regularne raportowanie w formie ogólnego Raportu Zgodności Grupy i Raportu Incydentów Compliance, w celu sprawdzenia/zapewnienia zgodności z naszymi własnymi obowiązkami w codziennej działalności. Wyniki są przedstawiane Komitetowi Audytu Rady Nadzorczej.

Heidelberg Materials stawia zdrowie i dobrostan pracowników, społeczności lokalnych i dostawców w centrum swojej działalności biznesowej. Jeżeli, pomimo działań prewencyjnych Heidelberg Materials, naruszenia praw człowieka lub związane z ochroną środowiska są nieuchronne lub już miały miejsce, należy wdrożyć odpowiednie środki zaradcze w celu złagodzenia lub powstrzymania naruszenia. Plany zarządzania wpływem pomogą monitorować ich postępy i skuteczność. Dotyczy to również zwiększonego potencjału ryzyka lub gdy dostawcy nie spełniają naszych standardów lub spełniają je tylko częściowo.

Odzwierciedlając wyniki naszej oceny ryzyka, pogrupowaliśmy nasze dalsze środki zapobiegawcze. Obejmują one polityki, wytyczne, szkolenia, umowy i audyty i są prezentowane w następujących obszarach tematycznych: BHP, równość, środowisko i łańcuch dostaw.

3.3.1. Bezpieczeństwo i higiena pracy

Polityka Bezpieczeństwa i Higieny Pracy oraz nasze Grupowe Standardy Bezpieczeństwa i Higieny Pracy określają kardynalne zasady i praktyki, których muszą przestrzegać wszyscy pracownicy i kontrahenci pracujący dla nas, aby zapobiec ofiarom śmiertelnym i wypadkom skutkującym obrażeniami ciała. Dotyczy to wszystkich lokalizacji i jednostek, w których sprawujemy kontrolę zarządczą, w szczególności naszych zakładów, obiektów i placów budowy, a także działań związanych z logistyką i transportem. W naszych lokalizacjach funkcjonują systemy zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy (ISO 45001 lub podobne).

Polityka i obowiązkowe Standardy Grupy muszą zostać włączone do lokalnych procedur BHP oraz poprzez odpowiednie systemy zarządzania. Należą do nich m.in.:

- Zapewnienie bezpiecznych i zdrowych miejsc pracy, sprzętu, procedur pracy i praktyk w oparciu o wyniki regularnie poddawanych przeglądowi ocen ryzyka.
- Coaching i szkolenie pracowników.
- Kontrola obszarów pracy i praktyk w celu zapewnienia zgodności z wymaganiami wewnętrznymi i zewnętrznymi.

Przeprowadzanie ocen ryzyka w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy jest zarówno wymagane prawem, jak i oparte na standardzie Grupy i jest wewnętrznie wymagane dla wszystkich naszych oddziałów. Te lokalne oceny ryzyka skutkują technicznymi, organizacyjnymi i osobistymi środkami mającymi na celu ograniczenie zidentyfikowanych zagrożeń do akceptowalnego poziomu przed przystąpieniem do jakichkolwiek prac. Oceny ryzyka zawodowego muszą być powtarzane, weryfikowane i aktualizowane w regularnych odstępach czasu i z odpowiednią dokumentacją, co najmniej raz na trzy lata, chyba że są one spowodowane jakimikolwiek zmianami

operacyjnymi lub organizacyjnymi, istotnymi incydentami lub zgodnie z wymogami określonymi w Grupie lub wymogami lokalnymi. Na podstawie wyników tych ocen ryzyka aktualizujemy nasze polityki w całej Grupie, aby konsekwentnie uwzględniać działania o szczególnie wysokim ryzyku.

3.3.2. Równość

Uruchomiliśmy kompleksowy program działań na rzecz zwiększenia różnorodności. Różnorodność rozumiemy jako koncepcję zarządzania, która łączy ludzi z różnych kultur, o różnych osobowościach, umiejętnościach i doświadczeniach w taki sposób, aby odzwierciedlić międzynarodowy i wielopostaciowy charakter naszych rynków, naszej bazy klientów i naszego środowiska biznesowego. Obejmuje to działania na rzecz podnoszenia świadomości na temat integracyjnego środowiska pracy, a także środki mające na celu zapewnienie równych szans i zwalczanie dyskryminacji, takie jak:

- Zróżnicowany skład kadry kierowniczej i innych odpowiednich grup.
- Wspieramy rozwój kariery naszych współpracowniczek poprzez mentoring, udział w programach rozwoju przyszłych kadr kierowniczych lub ukierunkowane plany rozwoju, takie jak pilotażowy program szkolenia kobiet na kierowniców ciężarówek.
- Poprzez warsztaty, szkolenia i codzienne działania wspieramy sojusznictwo w pracy, aby odślaniać przywileje oraz promować równość i świadomość w celu stworzenia bardziej inkluzywnej kultury miejsca pracy.
- Wspieramy globalną inicjatywę "NOW – Network of Women" (Sieć Kobiet) jako inicjatywę zrzeszającą pracownice na całym świecie. Jej celem jest m.in. wspieranie członkiń sieci w rozwijaniu ich potencjału zawodowego oraz zwiększanie świadomości zmieniających się wymagań pracy i życia w całej Grupie.
- Zachęcamy do zachowania równowagi między życiem zawodowym a prywatnym poprzez elastyczne modele czasu pracy i mobilne formy pracy.
- Ponieważ około jedna trzecia naszych pracowników ma ponad 50 lat, oferujemy zarządzanie zdrowiem i środki zapobiegawcze dostosowane do wymagań regionalnych.

3.3.3. Środowisko

Stale inwestujemy znaczne środki w badania i rozwój innowacyjnych technologii produkcji niskoemisyjnej oraz rozwijanie naszego portfolio zrównoważonych produktów w każdym kraju, w którym działamy. Pracujemy również nad ochroną siedlisk i gatunków w całym cyklu życia naszych kamieniołomów i kopalń kruszyw naturalnych. Nasz "pozytywny cel dla przyrody" jest powiązany z kompleksowym programem działań mających na celu ochronę ekosystemów: Heidelberg Materials posiada zestaw zasad, które określają nasze podejście i zaangażowanie w zapewnienie przyjaznej dla środowiska działalności. Należą do nich Polityka odpowiedzialnego użytkowania gruntów, nasza Polityka środowiskowa, nasza Polityka wodna i nasza Polityka różnorodności biologicznej:

- Polityka odpowiedzialnego użytkowania gruntów Heidelberg Materials określa zasady użytkowania i zarządzania gruntami na potrzeby działalności gospodarczej w całym cyklu życia. Niezależnie od tego, czy ziemia jest własnością, czy jest

dzierżawiona, jesteśmy odpowiedzialni za efektywne zarządzanie ziemią i zarządzanie nią, aby zapewnić, że pozostanie ona opłacalnym zasobem podczas jej użytkowania i dla przyszłych pokoleń. Odpowiedzialne praktyki gospodarowania gruntami wspierają odpowiednią ochronę środowiska, efektywne wykorzystanie i zgodność ze wszystkimi regulacyjnymi i ustawowymi kontrolami związanymi z użytkowaniem gruntów.

- Heidelberg Materials mierzy emisję CO₂ i zużycie energii w linii biznesowej cementu zgodnie z "Wytycznymi GCCA dotyczącymi zrównoważonego rozwoju w zakresie monitorowania i raportowania emisji CO₂ z produkcji cementu" (październik 2019 r.). Wytyczne opierają się na normie CEN EN 19694-3.
- Mierzymy również emisje do powietrza w naszej działalności cementowej w oparciu o "Wytyczne GCCA dotyczące zrównoważonego rozwoju dotyczące monitorowania i raportowania emisji z produkcji cementu" (październik. 2019) i odpowiednio je raportujemy. Tylko wtedy, gdy nie są dostępne żadne dane pomiarowe, korzystamy z szacunków, na przykład z wcześniejszych analiz dotyczących emisji do powietrza lub zużycia wody.
- Zużycie wody w naszej linii biznesowej cementu jest mierzone w oparciu o "Wytyczne GCCA dotyczące zrównoważonego rozwoju dotyczące monitorowania i raportowania wody w produkcji cementu" (październik 2019 r.), które są również zgodne z wymaganiami GRI dotyczącymi raportowania poboru wody (GRI 303-3) i zrzutu wody (GRI 303-4). Ta sama metoda jest również stosowana w naszej linii biznesowej kruszyw.
- Nasza Polityka różnorodności biologicznej promuje ochronę i poprawę stanu gatunków i ekosystemów zarówno w trakcie, jak i po wydobyciu surowców naturalnych. Prowadzone przez nas działania wydobywcze powodują tymczasowe zmiany w użytkowaniu gruntów i potencjalnie negatywny wpływ na środowisko. Jednak poprzez wdrażanie działań określonych w naszych Politykach, pakietu dokumentów dotyczących najlepszych praktyk w poszczególnych regionach i zobowiązań korporacyjnych zapewniamy, że wpływ jest minimalizowany i że pozytywnie przyczyniamy się do różnorodności biologicznej. Plany zarządzania różnorodnością biologiczną i zrównoważona gospodarka wodna są integralną częścią naszej pracy.
- Prawie wszystkie nasze zintegrowane cementownie posiadają system zarządzania środowiskowego (ISO 14001 lub podobny), a prawie połowa z nich posiada system zarządzania energią (ISO 50001 lub podobny).

3.3.4. Łańcuch dostaw

Ocena nowych i istniejących relacji dostaw uwzględnia takie kryteria, jak ochrona środowiska, bezpieczeństwo i higiena pracy, prawa człowieka i zgodność z przepisami. Stosujemy standardy określone w naszym globalnym Kodeksie Etycznym Dostawców przy ocenie, czy nawiązywana ma być nowa relacja z dostawcą.

- Zasady określone w naszym obowiązującym na całym świecie Kodeksie Etycznym Dostawców stanowią podstawę wszystkich stosunków umownych. Wymaga ona od naszych dostawców przestrzegania uznanych na całym świecie standardów praw człowieka i zobowiązań środowiskowych oraz podejmowania odpowiednich zobowiązań wobec swoich partnerów biznesowych, w tym dostawców.

- Aby w pełni zrozumieć i zmierzyć nasz ślad społeczny i ekologiczny w całym łańcuchu wartości, nasz Kodeks Etyczny Dostawców wymaga od dostawców przestrzegania uznanych na całym świecie standardów godnej pracy oraz poprawy ich efektywności środowiskowej poprzez system zarządzania środowiskowego.
- W przypadku zidentyfikowania ryzyka u dostawcy, dostawca zgadza się poprzez Kodeks Etyczny Dostawców, że Heidelberg Materials lub osoby upoważnione przez Heidelberg Materials mają prawo do ustanowienia planów działania, które obejmują odrębne środki, takie jak między innymi samoocena, szkolenia i audyty dostawcy w celu sprawdzenia, czy przestrzegane są prawa człowieka i zobowiązania związane z ochroną środowiska oraz w celu ograniczenia zidentyfikowanego ryzyka.
- Ponadto regularnie współpracujemy z naszymi dostawcami poprzez szkolenia, dni dostawców i inne środki mające na celu zapobieganie naruszeniom praw człowieka i zapewnienie zgodności z obowiązkami środowiskowymi.

3.4. Mechanizm rozpatrywania skarg

Heidelberg Materials poważnie traktuje wszelkie podejrzenia lub konkretne oznaki naruszenia praw człowieka lub ochrony środowiska w swoim obszarze biznesowym lub w całym łańcuchu dostaw. Ustanowiliśmy system zarządzania sprawami, w którym wszystkie zgłoszone przypadki zgodności są dokumentowane globalnie, co pomaga nam śledzić naruszenia przestrzegania praw człowieka, a także ulepszać nasze środki zapobiegawcze. Skargi można zgłaszać za pośrednictwem różnych kanałów, takich jak e-maile, rozmowy telefoniczne, bezpośredni przełożony, zespół ds. zgodności i nasza platforma raportowa SpeakUp. SpeakUp jest komunikowany w intranecie, w internecie oraz w różnych lokalizacjach za pomocą plakatów informacyjnych, zapewniając jego dostępność dla osób spoza organizacji. Otrzymanie informacji jest potwierdzane osobie zgłaszającej. Przetwarzanie informacji i omawianie faktów z osobą zgłaszającą jest prowadzone przez bezstronne, niezależne osoby, które są zobowiązane do zachowania tajemnicy.

Polityka zgłaszania nieprawidłowości i prowadzenia dochodzenia zawiera instrukcje i zasady dotyczące zgłaszania zastrzeżeń związanych ze zgodnością w sposób poufny oraz, w razie takiej preferencji, w sposób anonimowy, przetwarzania i rozpatrywania złożonych skarg lub zgłoszeń incydentów oraz ochrony osób zgłaszających obawy przed działaniami odwetowymi.

3.5. Przegląd skuteczności

Skuteczność środków podjętych w naszej własnej działalności, jak również w odniesieniu do naszych dostawców, jest weryfikowana przez odpowiedniego krajowego Koordynatora ds. Praw Człowieka we współpracy z zespołem wielofunkcyjnym zgodnie z harmonogramem określonym w planie zarządzania wpływem. W razie potrzeby podejmuje się dalsze środki lub dostosowuje istniejące środki i normy w celu odpowiedniego przeciwdziałania zagrożeniom dla praw człowieka i środowiska. Jeśli chodzi o nasz łańcuch dostaw, zasada "umożliwiania przed wycofaniem" ma zastosowanie do wspierania przestrzegania praw człowieka i zobowiązań środowiskowych w naszym łańcuchu dostaw.

3.6. Dokumentacja i raportowanie

Heidelberg Materials w sposób ciągły dokumentuje środki podjęte w celu wypełnienia obowiązków w zakresie due diligence opisanych w niniejszej Polityce i przechowuje taką dokumentację zgodnie z przepisami.

Otwarte i pełne szacunku zachowanie wobec grup interesu jest wpisane w nasze podstawowe wartości. Wyznaczanie i dotrzymywanie celów jest podstawą tej otwartej wymiany. W tym celu corocznie aktualizujemy niniejszą Politykę o informacje i wnioski z naszego procesu due diligence. Ponadto publikujemy Raport Roczny i Raport Zrównoważonego Rozwoju Grupy Heidelberg Materials, który łączy w sobie sprawozdanie niefinansowe oraz sprawozdanie zarządu, przedstawiając podstawową procedurę, a także naszą odpowiedzialność i organizację, procesy, polityki, cele i zobowiązania.

Ponadto na naszej stronie internetowej publikujemy coroczne sprawozdanie z wypełniania naszych zobowiązań w zakresie due diligence praw człowieka i środowiska, aby informować właściwy organ w Niemczech i opinię publiczną o zidentyfikowanych skutkach, podjętych środkach, ich skuteczności i wnioskach dotyczących przyszłych działań.

Komunikacja z posiadaczami praw, organizacjami pozarządowymi i innymi zainteresowanymi stronami, takimi jak inwestorzy, jest również częścią naszej odpowiedzialności i przejrzystości. Korzystamy z różnych środków komunikacji, aby informować naszych interesariuszy i nawiązywać z nimi dialog – od tradycyjnych biuletynów i wytycznych po media społecznościowe i różnorodne koncepcje partycypacji społecznej. Zespoły zarządzające spółką lub zakładem są zazwyczaj odpowiedzialne za nawiązanie dialogu ze społecznościami lokalnymi w kwestiach, które są dla nich bardziej krytyczne. Członkowie Zarządu, zespół ds. praw człowieka oraz przedstawiciele kluczowych funkcji biznesowych regularnie prowadzą z naszymi pracownikami dialogi i sesje informacyjne na temat naszych celów, środków i strategii w zakresie ochrony klimatu oraz innych kwestii środowiskowych, a także bezpieczeństwa pracy naszych pracowników i partnerów kontraktowych, aspektów ładu korporacyjnego i poszanowania praw człowieka. Z zasady w przejrzysty sposób odpowiadamy na wnioski organizacji pozarządowych, grup interesu i inwestorów.

Heidelberg Materials, wraz ze swoimi różnymi spółkami zależnymi, uczestniczy w wielu stowarzyszeniach i inicjatywach mających na celu przyspieszenie zrównoważonej transformacji naszego sektora. Bierzemy udział w licznych wydarzeniach, prezentacjach i dyskusjach panelowych, aby osobiście zademonstrować nasze due diligence oraz to, w jaki sposób Heidelberg Materials, jako jedna z wiodących na świecie firm produkujących materiały budowlane, może pomóc w rozwiązywaniu problemów społecznych.

4. Zmiany i aktualizacje

Aby przedstawić wyniki oceny ryzyka w zakresie praw człowieka oraz w ramach naszego zobowiązania do przejrzystości i współpracy z zainteresowanymi stronami, niniejsza Polityka będzie aktualizowana co roku.

5. Przyjęcie Polityki

Zarząd Heidelberg Materials AG przyjął niniejszą Politykę w dniu 26 lipca 2023 r. Niniejsza Polityka wchodzi w życie z tym dniem i uzupełnia inne obowiązujące normy i wytyczne w odniesieniu do praw człowieka i zobowiązań środowiskowych. Z niniejszej Polityki nie można wywodzić żadnych roszczeń ani praw osób trzecich.