



Grundsatzerkklärung zur Menschenrechts- strategie

heidelbergmaterials.com

Inhalt

1. Unser Bekenntnis

- 03 Geltungsbereich und Gesamtstrategie
- 04 Leitprinzipien
- 04 Erwartungen an Führungskräfte, Beschäftigte und Geschäftspartnerschaften

2. Menschenrechtliche und umweltbezogene Kernziele

- 05 Verbot von Kinderarbeit
- 05 Verbot von Zwangsarbeit und allen Formen der Sklaverei
- 05 Arbeitsschutz
- 06 Koalitionsfreiheit
- 06 Gleichstellung am Arbeitsplatz
- 07 Angemessene Entlohnung
- 07 Achtung der Landrechte
- 07 Rechtmäßiger Einsatz von privaten und öffentlichen Sicherheitskräften
- 07 Umwelt- und Klimaschutz

3. Umgang mit menschenrechtlichen und umweltbezogenen Sorgfaltspflichten

- 08 Governance und Due-Diligence-Prozesse
- 09 Risikoanalyse
- 11 Präventions- und Abhilfemaßnahmen
- 16 Beschwerdeverfahren

4. Änderungen und Aktualisierungen

5. Verabschiedung der Grundsatzzerklärung



1. Unser Bekenntnis

1.1 Geltungsbereich und Gesamtstrategie

Die Heidelberg Materials AG ist, zusammen mit ihren Tochtergesellschaften (folgend „Heidelberg Materials“), einer der weltweit größten integrierten Hersteller von Baustoffen und -lösungen mit führenden Marktpositionen bei Zement, Zuschlagstoffen und Transportbeton. Darüber hinaus produzieren wir weitere Verbundwerkstoffe wie Asphalt und Betonfertigteile. Heidelberg Materials ist mit mehr als 51.000 Beschäftigten an fast 3.000 Standorten in über 50 Ländern vertreten. Das Unternehmen unterhält Geschäftsbeziehungen zu mehr als 120.000 Lieferunternehmen weltweit. Unsere Produkte und Dienstleistungen werden für den Bau von Gebäuden, Infrastruktur, Gewerbe- und Industrieanlagen eingesetzt.

Als Muttergesellschaft eines global agierenden Konzerns sind wir uns der Auswirkungen unseres Handelns auf die Achtung der Menschenrechte und den Schutz der Umwelt bewusst und nehmen die hiermit verbundene Verantwortung war.

Diese Grundsatzklärung legt unsere Menschenrechtsstrategie dar und gilt für alle Gesellschaften unter dem bestimmenden Einfluss der Heidelberg Materials AG. Sie umfasst unser Bekenntnis zu einer verantwortungsvollen Unternehmensführung, unsere Leitprinzipien und Hauptziele in Bezug auf die Wahrung der Menschenrechte und die Umwelt, einschließlich der Förderung von Vielfalt, Gleichberechtigung und Inklusion.

Wir sind uns des bedeutenden Beitrags bewusst, den unsere Branche zu den wirtschaftlichen Aspekten der Ziele für nachhaltige Entwicklung (Sustainable Development Goals, SDGs) der Vereinten Nationen (UN) leisten kann. Heidelberg Materials schafft Arbeitsplätze in wirtschaftlich schwachen Regionen und fördert die wirtschaftliche Entwicklung vor Ort durch lokal gezahlte Löhne, Investitionen und Steuern.

Wir sind uns auch der Risiken unserer Geschäftstätigkeit für einige Aspekte der Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung bewusst, wie z. B. im Bereich der Umwelt und des Klimawandels, der Landrechte und der Gesundheit. Aus diesem Grund haben wir unsere Nachhaltigkeitsziele in den Sustainability Commitments 2030 zusammengefasst, so dass sie uns als Wegweiser für unsere Nachhaltigkeitsstrategie dienen. Sie umfassen Themen unter den vier Überschriften: „Net Zero“, „Circular & Resilient“, „Nature Positive“ und „Safe & Inclusive“. Die SDGs prägen unsere Strategie, die sich an den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte und anderen Initiativen orientiert⁰¹.

Der Weg einen angemessenen Beitrag zur Wahrung der Menschenrechte zu leisten, beginnt damit, die negativen Auswirkungen des Unternehmens zu identifizieren und sie mit den Zielen und Vorgaben abzugleichen. Der von unserem Unternehmen angewandte Due-Diligence-Prozess, sowie die Art und Weise, wie wir unsere negativen Auswirkungen sowohl präventiv als auch abhelfend handhaben, ermöglicht es uns, die negativen Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf Menschen und Umwelt zu verhindern, zu mitigieren oder zu beseitigen. Langfristig können wir so zusätzlich einen positiven Beitrag zur Wahrung der Menschenrechte leisten und zur Verwirklichung der SDGs beitragen, indem wir mit den gewonnenen Erkenntnissen eine gute Governance in diesen Bereichen fördern.

01 Intiativen wie die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen und das deutsche Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz.

1.2 Leitprinzipien

Heidelberg Materials verpflichtet sich zur Wahrung der Menschenrechte im eigenen Geschäftsbereich und der Lieferkette. Hierbei beziehen wir uns direkt auf die allgemeine Erklärung der Menschenrechte und die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte. Als Maßstab zur Erfassung der Auswirkungen, die unsere Aktivitäten verursachen könnten, orientieren wir uns an internationalen Standards, insbesondere:

- Das Internationale Abkommen über bürgerliche und politische Rechte
- Das Internationale Abkommen über soziale, wirtschaftliche und kulturelle Rechte
- Die Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (International Labour Organization, ILO), einschließlich, aber nicht beschränkt auf: (i) das Recht auf gerechte Arbeitsbedingungen, einschließlich eines fairen Lohns, (ii) das Recht, keiner Zwangs- oder Pflichtarbeit oder Kinderarbeit unterworfen zu werden, (iii) das Recht auf Vereinigungs- und Versammlungsfreiheit sowie das Recht, sich gewerkschaftlich zu organisieren und Tarifverhandlungen zu führen, und (iv) das Recht auf Nichtdiskriminierung am Arbeitsplatz
- Die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen

In allen Ländern, in denen nationale Gesetze, Vorschriften oder soziale Normen von internationalen Menschenrechtsstandards abweichen, haben wir uns als Ziel, die zugrunde liegenden Grundsätze zuverlässig und angemessen zu beachten. Als Mindeststandard halten wir uns an die geltenden Gesetze und Vorschriften als rechtliche Grundlage unserer Geschäftstätigkeit. In von bewaffneten Konflikten betroffenen Kontexten, verpflichten wir uns, unsere Aktivitäten konfliktsensibel und nach den Grundsätzen des humanitären Völkerrechts durchzuführen. Als in Deutschland ansässiges Unternehmen halten wir die im Gesetz über die unternehmerischen Sorgfaltspflichten in Lieferketten (LkSG) festgelegten Verpflichtungen ein.

1.3 Erwartungen an Führungskräfte, Beschäftigte und Geschäftspartnerschaften

Führungskräfte und Beschäftigte von Heidelberg Materials müssen sich stets an die in dieser Erklärung dargelegten Grundsätze halten. Wir erwarten von allen unseren Stakeholdern und Geschäftspartnerschaften, einschließlich unserer Zulieferer und Joint-Venture-Partnerschaften, dass sie sich so verhalten, dass sie die in dieser Erklärung dargelegten grundlegenden Menschenrechts- und Umweltverpflichtungen erfüllen. Darüber hinaus erwarten wir, dass sie gegen Menschenrechts- und Umweltverletzungen vorgehen, die sie möglicherweise verursachen oder zu denen sie beitragen. Von unseren Zulieferern erwarten wir, dass sie sich verpflichten, diese Erwartungen und Verpflichtungen an ihre eigenen Zulieferer weiterzugeben.



2. Menschenrechtliche und umweltbezogene Kernziele

Heidelberg Materials hat sich verpflichtet, negative Auswirkungen auf die Menschenrechte und die Umwelt durch eigenes Handeln oder Unterlassen zu vermeiden und solche Auswirkungen zu bekämpfen. Unsere Bemühungen konzentrieren sich sowohl auf unsere eigenen Standorte und Beschäftigte als auch auf die Beschäftigte unserer Geschäftspartnerschaften, insbesondere unserer Zulieferer, sowie auf die Menschen und Gemeinden in der Umgebung unserer Standorte. Wir sind uns bewusst, dass vulnerable Gruppen unserer besonderen Aufmerksamkeit bedürfen. Zu ihnen gehören unter anderem: Frauen, Kinder, Geflüchtete, indigene Völker, junge Angestellte, Wanderarbeiterinnen und Wanderarbeiter, Menschen mit Behinderungen, ältere Menschen, Mitglieder der LGBTQI+-Community und andere Minderheitengruppen. Unser Ziel ist es sicherzustellen, dass wir ihre gleichberechtigte Wahrnehmung der Menschenrechte im Zusammenhang mit unseren Tätigkeiten und Lieferketten nicht beeinträchtigen.

Um unserer Sorgfaltspflichten nachzukommen, verpflichten wir uns, die international anerkannten Menschenrechtsstandards in den folgenden Bereichen einzuhalten.

2.1 Verbot von Kinderarbeit

Millionen von Kindern sind weltweit von Kinderarbeit betroffen. Sie werden ihrer Schulbildung, ihrer Kindheit, ihres Entwicklungsmöglichkeiten und ihrer Würde beraubt. Wir beziehen klar Stellung gegen Kinderarbeit. Dazu gehören alle Formen der Sklaverei oder der Sklaverei ähnliche Praktiken, Kinderhandel, Kinderprostitution und andere Tätigkeiten, die der Gesundheit, Sicherheit oder Moral von Kindern schaden, insbesondere die Herstellung von und der Handel mit Drogen. Das Mindestalter für die Beschäftigung, die Tätigkeiten und die Anzahl der Wochenstunden werden in Übereinstimmung mit den nationalen Rechtsvorschriften und den Normen der Internationalen Arbeitsorganisation festgelegt.

2.2 Verbot von Zwangsarbeit und allen Formen der Sklaverei

Mehr als 27 Millionen Menschen weltweit sind von Zwangs- oder Pflichtarbeit betroffen. Sie kommt häufig in Branchen vor, in denen informelle Arbeitskräfte beschäftigt sind, und ist oft schwierig zu erkennen. Heidelberg Materials lehnt jede Form von Zwangsarbeit sowie jede Form von (moderner) Sklaverei ab, wie etwa extreme ökonomische oder sexuelle Ausbeutung und Erniedrigung. Darunter fällt jede Arbeit oder Dienstleistung, die einer Person unter Androhung von Strafe abverlangt wird und für die sie sich nicht freiwillig zur Verfügung gestellt hat, zum Beispiel durch Gewalt, Einschüchterung, Schuldnechtschaft, Vorenthalten von Ausweispapieren, Androhung von Denunziation bei den Einwanderungsbehörden oder Menschenhandel. Heidelberg Materials fordert, dass Arbeitsverhältnisse nur freiwillig eingegangen und aufrechterhalten werden. Beschäftigte haben das Recht, sich frei zu bewegen, das Arbeitsgelände frei zu betreten und zu verlassen und das Arbeitsverhältnis nach angemessener Kündigungsfrist zu beenden.

2.3 Arbeitsschutz

Die Fürsorge für unsere Beschäftigten, Geschäftspartnerschaften und die lokalen Gemeinden ist ein wesentlicher Bestandteil unserer geschäftlichen Tätigkeiten. In der Überzeugung, dass Verletzungen, Berufskrankheiten, psychische Probleme und Krankheiten vermeidbar sind, bemühen wir uns kontinuierlich darum, die Risiken für Beschäftigte, Dienstleistende und Gemeinden zu minimieren, indem wir das Ziel „Null Unfälle“ (Zero Harm) verfolgen. Wir verpflichten uns, unsere Geschäfte in Übereinstimmung mit allen geltenden lokalen, regionalen, nationalen und internationalen Gesetzen sowie mit unseren internen Arbeitsschutzstandards und -verfahren zu führen.



2.4 Koalitionsfreiheit

Die Baustoffindustrie wurde mit Verstößen gegen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen in Verbindung gebracht. Wir bei Heidelberg Materials stehen für den sozialen Dialog und erkennen das Recht unserer Beschäftigten an, sich frei in Gewerkschaften zusammenzuschließen oder ihnen beizutreten, das Streikrecht und das Recht auf Kollektivverhandlungen. Wir erkennen das Recht der Beschäftigten auf Schutz vor gewerkschaftsfeindlicher Diskriminierung an, sowie das Recht, dass die Gründung, der Beitritt oder die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft keine negativen Auswirkungen auf das Arbeitsklima, den beruflichen Werdegang oder das Gehaltsniveau haben darf.

2.5 Gleichstellung am Arbeitsplatz

Die Baustoffindustrie ist traditionell männerdominiert, wodurch sich das Risiko ergibt, dass Frauen zum Beispiel bei der Einstellung und entlang der gesamten Wertschöpfungskette benachteiligt werden könnten. Wir verpflichten uns zur Förderung der Chancengleichheit in Beschäftigung und Beruf und streben eine gleichberechtigte Beteiligung von Frauen und Männern auf allen Ebenen an. Einstellungs- und

Weiterbildungsentscheidungen müssen sich an den Anforderungen des Unternehmens orientieren, die sich aus der Qualifikation, der fachlichen Eignung, der Qualität der Arbeit und dem persönlichen Engagement ergeben. Bei Heidelberg Materials tolerieren wir keinerlei Form von (unrechtmäßiger) Diskriminierung, Belästigung, einschließlich sexueller Belästigung, oder Gewalt. Wir fördern Inklusion, befolgen unsere Richtlinien und behandeln jeden Menschen mit Respekt, unabhängig von nationaler, ethnischer oder sozialer Herkunft, Alter, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, sexueller Orientierung oder Identität und politischer Meinung.

2.6 Angemessene Entlohnung

Die Entlohnung ist ein entscheidender Aspekt der Arbeitsbedingungen. Heidelberg Materials erkennt den Grundsatz des gleichen Entgelts für gleichwertige Arbeit an. Angemessene und leistungsgerechte Entlohnung, die zufriedenstellende Lebensbedingungen für Beschäftigte und ihre Familien sicherstellt, soll unabhängig von Geschlecht und Herkunft gewährte werden. Dazu gehört eine zeitnahe und faire Entlohnung, die mindestens dem Mindestlohn des jeweiligen Landes entspricht.



2.7 Achtung der Landrechte

Die Baustoffindustrie hat ein erhöhtes Risiko und damit verbundene Herausforderungen im Zusammenhang mit Landrechten. Einige der häufigsten Probleme sind der Zugang zu Land für die Landwirtschaft, unfair ausgehandelter Landerwerb, Landnutzungsänderungen und die Umsiedlung von Gemeinden. In Konflikt- und Postkonfliktsituationen ist Land ein entscheidendes Element, das für die Identität und die Existenz indigener Völker und Gemeinschaften mit engen traditionellen Bindungen an das Land von zentraler Bedeutung ist.

Heidelberg Materials ist sich der entscheidenden Rolle bewusst, die das Unternehmen zur Unterstützung lokaler ökologischer, sozialer und wirtschaftlicher Bedürfnisse für die Nachhaltigkeit spielt. Wir verpflichten uns zu einer verantwortungsvollen Landnutzung und -bewirtschaftung, zum Verbot unrechtmäßiger Vertreibungen und zum Verbot der illegalen Enteignung von Land, Wäldern und Gewässern, deren Nutzung den Lebensunterhalt einer oder mehrerer Personen sichert. Wir erkennen die Bedeutung der Achtung des Selbstbestimmungsrechts der Menschen sowie der Beteiligung landabhängiger Gemeinschaften an. Dies umfasst in Bezug auf indigene Gruppen die in der ILO-Konvention über indigene und in Stämmen lebende Völker (Nr. 169) festgelegten Grundsätze, insbesondere das Recht auf freie, vorherige und informierte Zustimmung.

2.8 Rechtmäßiger Einsatz von privaten und öffentlichen Sicherheitskräften

Bei groß angelegten Bergbauvorhaben werden häufig private oder öffentliche Sicherheitskräfte eingesetzt, welche die Menschenrechte von Beschäftigten und Gemeindemitgliedern gefährden können. Wenn private Sicherheitsdienste oder öffentliche Sicherheitskräfte an unseren Standorten eingesetzt werden, weist Heidelberg Materials die Sicherheitskräfte ordnungsgemäß an und kontrolliert deren Arbeit, um jede Art von unrechtmäßiger Gewalt oder Unterdrückung zu vermeiden. Wir stellen sicher, dass das Verbot von Folter oder grausamer, unmenschlicher oder erniedrigender Behandlung, das Recht auf Unversehrtheit von Leib und Leben, sowie das Recht auf Versammlungsfreiheit nicht beeinträchtigt werden.

2.9 Umwelt- und Klimaschutz

Die negativen Auswirkungen unserer Tätigkeiten auf die Umwelt können die Gesundheit und das Wohlbefinden der Menschen erheblich beeinträchtigen. Der Verbrauch von Wasser gehört zu den wichtigsten Auswirkungen der Baustoffindustrie auf die Menschenrechte, da der Zugang der lokalen Bevölkerung zu dieser Ressource und ihrer Gesundheit beeinträchtigt werden kann. Weiterhin kann die Gesundheit der Bevölkerung auch durch die Exposition gegenüber Schadstoffen in der Luft oder im Boden beeinträchtigt werden, wie z. B. durch zunehmenden Straßenverkehr, Erschütterungen und der Oberflächenvegetation. Darüber hinaus hat die Baustoffindustrie einen hohen Energiebedarf und energie-, aber auch prozessbedingte CO₂-Emissionen.

Heidelberg Materials erkennt das Recht auf eine saubere, gesunde und nachhaltige Umwelt an. Wir erkennen an, dass Land, Wasser, Luft, biologische Vielfalt und natürliche Ressourcen von zentraler Bedeutung für die Erfüllung der sozialen, wirtschaftlichen und kulturellen Bedürfnisse der Menschen sind. Wir verpflichten uns zur Dekarbonisierung, zur Förderung der Kreislaufwirtschaft, zum Recycling und zur Wiederverwendung von Materialien, sowie zur Reduzierung des Verbrauchs natürlicher Ressourcen, zur Verringerung oder Vermeidung von Umweltverschmutzung und zur Erhaltung und positiven Förderung der biologischen Vielfalt. Wir nehmen unsere Verpflichtung gegenüber unserer Umwelt und den künftigen Generationen ernst. Wir achten auf Nachhaltigkeit und umweltfreundliches Handeln und befolgen die einschlägigen internationalen, nationalen und/oder lokalen Umweltgesetze.

Wir respektieren die Regeln der Minamata, Stockholmer und Basler Konventionen, auch wenn nationalen Standards von deren Anforderungen abweichen sollten. Unter allen Umständen halten wir uns an die geltenden Gesetze und Vorschriften als Rechtsgrundlage unserer Geschäftstätigkeit.



3. Umgang mit menschenrechtlichen und umweltbezogenen Sorgfaltspflichten

Die Achtung der Menschenrechte ist die Pflicht aller Beschäftigten von Heidelberg Materials. Als integraler Bestandteil unserer Geschäftstätigkeit und unserer Beziehungen zu Zulieferern haben wir geeignete Prozesse eingerichtet, die es uns ermöglichen, die UN-Leitprinzipien anzuwenden, um nachteilige Auswirkungen auf die Menschenrechte, an denen wir möglicherweise beteiligt sind, zu vermeiden und zu beheben.

3.1 Governance und Due-Diligence-Prozesse

Unsere Konzernrichtlinie zum Management von Menschenrechten ist darauf ausgerichtet, unsere Verpflichtungen im Bereich der Menschenrechte zu erfüllen, einschließlich der Definition der betriebsinternen Zuständigkeit im Bereich der Menschenrechte innerhalb unserer Organisation und der Umsetzung des Compliance-Management-Systems für Menschenrechte. Diese Richtlinie ist für alle Beschäftigte von Heidelberg Materials verbindlich.

Die Compliance-Organisation ist dem Vorstandsvorsitzenden der Heidelberg Materials AG unterstellt, an den der Director Group Legal & Compliance direkt berichtet. Die Compliance-Funktion, einschließlich des vom Vorstand ernannten Group Human Rights Officer, ist verantwortlich für die Entwicklung, Umsetzung und Überwachung des Compliance-Management-Systems für Menschenrechte und für die Berichterstattung an den Vorstand über die Ergebnisse des Due-Diligence-Prozesses. Das Sustainability Office ist für die Umsetzung der Umweltaspekte des Menschenrechts-Compliance-Managementsystems verantwortlich. Es steht unter Aufsicht vom Chief Sustainability & New Technologies Officer geleitet, der/die Mitglied der Geschäftsleitung ist.

Zur Umsetzung des Programms zur Einhaltung der Menschenrechte hat jede Landesorganisation eine zuständige Person zur Koordination von Menschenrechten auf Länderebene ernannt, die das Management der Einhaltung der Menschenrechte überwacht, sowie eine Person mit Expertise in Umweltthemen, die bei der Bewertung und Behandlung von Menschenrechtsauswirkungen im Zusammenhang mit Umweltaspekten fungiert. Die zuständige Person zur Koordination von Menschenrechten in den Landesorganisa-

tionen leiten und koordinieren mit Unterstützung von Group Legal & Compliance die Menschenrechtsbemühungen in dem jeweiligen Land. Aufgrund des übergreifenden Charakters der Menschenrechte sind auch andere Abteilungen für bestimmte Aspekte des Menschenrechts-Compliance-Management-Systems verantwortlich. In dieser Hinsicht werden die zuständige Person zur Koordination von Menschenrechten auf Länderebene von einem funktionsübergreifenden Team unterstützt, dem Vertreter aus dem Sustainability Office, Beschaffung, Human Resources, Arbeitssicherheit sowie Kommunikation angehören.

Kernstück des Menschenrechts-Compliance-Management-Systems ist der Due-Diligence-Prozess, der aus der Bewertung menschenrechtlicher Risiken sowie der Entwicklung und Umsetzung von geeigneten Präventions- und Abhilfemaßnahmen besteht.

Das Menschenrechts-Compliance-Management-System berücksichtigt auch die Wirksamkeit der durchgeführten Maßnahmen sowie deren Dokumentation und Berichterstattung. Umweltaspekte werden regelmäßig behandelt. Darüber hinaus ist ein großer Teil unserer Standorte mit einem Umweltmanagementsystem (ISO 14001 oder ähnlich) ausgestattet⁰². Pläne für das Engagement in der Gemeinschaft decken den Umweltschutz in relevanten Fällen ab. Der Due-Diligence-Prozess von Heidelberg Materials wird auf der Grundlage der Ergebnisse der Risikobewertungen und der Bewertung der Wirksamkeit der durchgeführten Maßnahmen kontinuierlich verbessert und angepasst, um sicherzustellen, dass die Risiken angemessen erkannt und behandelt werden.

02 Der Plan zur Einbindung der Gemeinschaft enthält eine Zusammenfassung der jeweiligen Gemeinschaft, ihrer Verbindungen zu unseren Geschäftstätigkeiten sowie möglicher Auswirkungen. Group Guidance of Community Engagement Plan, 2021. Siehe auch die Community Engagement Policy, 2024.



3.2 Risikoanalyse

Seit 2017 führen wir etwa alle drei Jahre eine Bewertung der Menschenrechtsrisiken durch, wobei wir international anerkannte Menschenrechtsstandards als Bezugspunkt verwenden. Ab 2023 haben wir einen Due-Diligence-Prozess eingeführt, der regelmäßig (mindestens einmal jährlich) und auf Ad-hoc-Basis durchgeführt wird, um Auswirkungen zu identifizieren, die Konflikte mit diesen Standards verursachen könnten. Unsere Risikobewertung der Menschenrechte ermöglicht es uns insbesondere die Auswirkungen zu identifizieren, zu denen Heidelberg Materials direkt beiträgt, sowie die Auswirkungen, die indirekt mit unseren Tätigkeiten, Produkten oder Dienstleistungen durch unsere Geschäftsbeziehungen, insbesondere in der Lieferkette, verbunden sind.

Unsere Menschenrechtsrisikobewertungen umfassen potenzielle und tatsächliche Auswirkungen⁰³ und kombinieren Ergebnisse aus Recherchen sowie aus internen und externen Dialogen. Darüber hinaus sind die Auswirkungen neuer Investitionen auf unsere Menschenrechts- und Umweltverpflichtungen ebenfalls Teil unseres Sorgfaltspflichtprozesses. Menschenrechte, Umwelt und geschäftliche Erwägungen werden bei Investitionsentscheidungen berücksichtigt.

Bei einer wesentlich veränderten oder wesentlich erweiterten Risikolage, etwa durch die Einführung neuer Produktlinien, Projekte oder eines neuen Geschäftsfeldes, sowie bei begründeten Erkenntnissen über eine wahrscheinliche Menschenrechts- oder Umweltverletzung bei mittelbaren und unmittelbaren Zulieferern, führen wir Ad-hoc-Risikobewertungen durch und handeln entsprechend. Dies beinhaltet die Auswahl geeigneter Präventionsmaßnahmen, die Entwicklung und Umsetzung von Abhilfemaßnahmen und gegebenenfalls die Aktualisierung dieser Grundsatzklärung.

Eigene Geschäftsfelder

Die abstrakte oder grobe Risikobewertung identifiziert und bewertet die potenziellen Auswirkungen. Durch den Abgleich von Informationen aus diversen Quellen zu Menschenrechts- und Umweltrisiken ermitteln wir: (i) welche Auswirkungen für die Baustoffindustrie typisch sind; (ii) welche Menschenrechts- und Umweltrisiken in allen Ländern bestehen, in denen wir tätig sind, und (iii) welche Personengruppen potenziell betroffen sein könnten.

Unter Anwendung eines systematischen, risikobasierten Ansatzes werden die tatsächlichen Auswirkungen in einem weiteren Verfahren durch eine konkrete Risikoanalyse bewertet. In Bezug auf unsere eigene Geschäftstätigkeit werden im Rahmen der Due-Diligence-Prüfung die Auswirkungen in Bezug auf die in Abschnitt 2 dargelegten Kernziele berücksichtigt. In Anbetracht des Kontextes wird eine detaillierte Analyse folgen, beispielsweise in Konfliktregionen.

Die konkrete Bewertung der Menschenrechtsrisiken für unsere eigene Geschäftstätigkeit basiert auf einer quantitativen und qualitativen Datenerhebung und deckt alle Geschäftsbereiche ab. Für jeden Geschäftsbereich führen wir halbstrukturierte Multi-Stakeholder-Interviews durch, bei denen diverse Gruppen mit verschiedenen geschützten Rechtsposition besonders berücksichtigt werden können. In Anbetracht der Anzahl der Standorte und Länder, in denen wir tätig sind, setzen wir in jedem Land Prioritäten bei den Standorten mit höherem Risiko. Diese Priorisierung gewährleistet, dass wir eine gründliche Analyse der konkreten Risikobewertung vornehmen. Wir planen, die Plausibilitätsprüfung sukzessive auf sämtliche Standorte auszuweiten.

⁰³ Das Büro des Hohen Kommissars der Vereinten Nationen für Menschenrechte definiert „potenzielle Auswirkungen“ als „nachteilige Auswirkungen, die eintreten können, aber noch nicht eingetreten sind“ und „tatsächliche Auswirkungen“ als „nachteilige Auswirkungen, die bereits eingetreten sind oder eintreten“ OHCHR (2012), UNGPs Interpretive Guide, S. 10, 13.

Lieferkette

In Bezug auf unsere Lieferkette werden im Rahmen der abstrakten Risikoanalyse die potenziellen Auswirkungen innerhalb der Lieferkette ermittelt und bewertet. Eine Risikomatrix wird verwendet, um Zulieferer mit hohem Risiko zu identifizieren, indem Kategorien von Waren und Dienstleistungen, sowie die jeweiligen Herkunftsländer, kombiniert bewertet und analysiert werden. Die Risikofaktoren werden auf der Grundlage von Umwelt-, Sozial-, Menschenrechts-, Governance- und Compliance-Dimensionen zugewiesen.

Bei der Anwendung eines risikobasierten Ansatzes für unsere Menschenrechts- und Umweltrisiken werden die spezifischen potenziellen Auswirkungen durch eine konkrete Risikoanalyse in unserer Lieferkette bewertet. Die konkrete menschenrechts- und umweltbezogene Risikoanalyse wird bei den Zulieferern durchgeführt, die nach der abstrakten Risikobewertung als risikoreich oder mit hohen Auswirkungen identifiziert wurden. Über eine externe Monitoring-Plattform fordert Heidelberg Materials diese auf, Transparenz über ihren Umgang mit Menschen- und Arbeitsrechten, Umweltschutz, Verantwortung in der Lieferkette, Arbeitsschutz und CO2-Emissionen herzustellen. Um sicherzustellen, dass die globalen und lokalen Menschenrechtsanforderungen und Umweltvorschriften eingehalten werden, verlangen wir von unseren Zulieferern klare Antworten, die bei Bedarf von Heidelberg Materials überprüft werden können. Darüber hinaus verschafft uns die Plattform Einblick in die Nachhaltigkeit unserer Lieferketten auf der Grundlage von Lieferantenbewertungen, der Überwachung kritischer Nachrichten sowie von Indikatoren für Umwelt-, Sozial- und Governance-Risiken in Ländern und Branchen.

Nach der Durchführung der konkreten Risikobewertung, sowohl in unseren eigenen Betrieben als auch in der Lieferkette, werden die identifizierten Risiken priorisiert, um sicherzustellen, dass die schwerwiegendsten potenziellen Auswirkungen zuerst angegangen werden. Zu diesem Zweck verwenden wir eine Reihe von Kriterien, wie die Wahrscheinlichkeit und die Schwere der Folgen für Mensch und Umwelt, den Beitrag des Unternehmens zu den Auswirkungen und unsere Fähigkeit, die für das Risiko oder den Verstoß direkt verantwortliche Stelle zu beeinflussen. Diese Prioritätensetzung ist von entscheidender Bedeutung, wenn nicht alle Auswirkungen gleichzeitig angegangen werden können.



Ergebnisse der Risikoanalyse

Die Risikobewertung unserer eigenen Geschäftstätigkeit hat gezeigt, dass in den Regionen, in denen wir tätig sind, ein potenzielles Risiko der Verletzung des Rechts auf Gleichheit, und bezüglich der Umwelt besteht. Wir sind in Ländern tätig, in denen es zu bewaffneten Auseinandersetzungen kommt, was ein potenzielles Risiko für die Wahrung der Landrechte darstellt. Darüber hinaus gehört Arbeitssicherheit zu den größten Risiken in der Baustoffindustrie. Diesbezügliche Risikobewertungen in unserem Unternehmen haben gezeigt, dass die meisten Gefahren mit den verwendeten Betriebsmitteln zusammenhängen, die entweder zu Arbeitsunfällen oder langfristig zu Krankheiten führen können. Tätigkeiten mit hohem Risiko können zu schweren Verletzungen führen, wie z. B. Arbeiten in großer Höhe, Arbeiten in engen Räumen und das Handling von schweren Maschinen. Da unser Unternehmen zu einer vorwiegend von Männern dominierten Branche gehört, ist ein gewisses Diskriminierungsrisiko möglich. Aspekte wie Voreingenommenheit, Belästigung oder Ungleichbehandlung sind kritisch, insbesondere gegenüber Frauen, die während des Einstellungsverfahrens und der täglichen Arbeit vor Herausforderungen stehen könnten.

Risiken im Zusammenhang mit der Umwelt ergeben sich aus unserer Tätigkeit in verschiedenen Geschäftsbereichen, die von energieintensiven industriellen Prozessen über die nichtenergetische mineralgewinnende Industrie, bis hin zu Logistik und Recycling reichen. Der Abbau von Zuschlagstoffen hat durch die Gewinnung dieser Materialien aus der Erde direkte Auswirkungen auf Land, Natur und Wasser. Schwere Maschinen können bei der Handhabung und dem Transport von Kalksteinfelsen Staubemissionen verursachen, die auch bei der Zerkleinerung von Kalkstein, dem Mahlen von Rohstoffen und Zement entstehen können. Die Herstellung von Klinker bei hohen Temperaturen und der Einsatz fossiler und nicht-fossiler Energieträger führt zur Emission von Luftschaadstoffen wie NOx, SOx, Staub und Ammoniak. Die Klinkerproduktion ist auch unsere Hauptquelle für CO2-Emissionen. Die Lagerung von, aus Abfällen gewonnenen alternativen, Brennstoffen kann zu Emissionen in die Luft und den Boden führen. Die Herstellung von Beton kann Staubemissionen verursachen und erfordert erhebliche Mengen an Wasser.

In unserer Lieferkette wurden bei der Risikobewertung wesentliche Risiken für die Menschenrechte in Bezug auf das Recht auf Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, angemessene Löhne und Risiken für die Umwelt identifiziert. In einigen Hochrisikobereichen, in denen wir tätig sind, bestehen zusätzliche Menschenrechtsrisiken in unserer Lieferkette im Zusammenhang mit dem Recht auf Gleichbehandlung, Tarifverhandlungen und Vereinigungsfreiheit, Zwangarbeit und Kinderarbeit. Zu den wesentlichen Risiken in unserer Lieferkette im Bereich Umwelt zählen hoher Energieverbrauch, Wasserverbrauch, Treibhausgasemissionen (THG) und andere Emissionen sowie Risiken im Zusammenhang mit Biodiversität.

3.3 Präventions- und Abhilfemaßnahmen

Auf der Grundlage der Liste potenzieller und tatsächlicher Menschenrechts- und Umweltrisiken, die sich aus den Risikobewertungen ergeben, entwickelt Heidelberg Materials einheitliche Präventivmaßnahmen, um unserer Verpflichtung zur Wahrung der Menschenrechte, zum Schutz der Umwelt und zur Förderung des sozialen Fortschritts nachzukommen. Diese Maßnahmen werden von unseren Landesorganisationen umgesetzt, wie z. B. durch unser Verhaltenskodex, Richtlinien und Schulungen. Darüber hinaus entwickelt jede Landesorganisation lokale Präventionsmaßnahmen, welche die auf Konzernebene geförderten und gepflegten Maßnahmen ergänzen.

- Der Verhaltenskodex von Heidelberg Materials umfasst die Regeln, die wir uns selbst geben. Er beschreibt unsere Werte sowie die ethischen und rechtlichen Standards, die für alle geschäftlichen Aktivitäten und aller Beschäftigten von Heidelberg Materials gelten. Dazu gehören unter anderem diskriminierungsfreie Beschäftigungsbedingungen und ein offener und fairer Dialog mit den Arbeitnehmervertretenden. Wenn wir keine schriftlichen Regeln für ein bestimmtes Verhalten haben, halten wir uns an gesetzliche Vorschriften sowie allgemein anerkannte ethische Standards oder lassen uns von unseren Compliance-Sachverständigen beraten.
- Die Vergütungssysteme sind leistungs-, compliance- und ergebnisorientiert und orientieren sich an den Marktstandards international tätiger Unternehmen unserer Branche. Neben einer festen Vergütung, die durch einen Tarifvertrag oder einen individuellen Arbeitsvertrag geregelt ist, erhalten unsere Beschäftigten auch ein variables Einkommen, das sich an ihrer Leistung und dem Unternehmenserfolg orientiert.
- Heidelberg Materials arbeitet konsequent und vertrauensvoll mit den Arbeitnehmervertretenden zusammen. An unseren Standorten findet regelmäßig ein enger und fairer Dialog zwischen Beschäftigten- und Arbeitgebervertretung statt.
- Unsere Konzern-Antikorruptionsrichtlinie definiert Grundsätze wie integres Verhalten gegenüber Geschäftspartnerschaften oder die Vermeidung von Interessenkonflikten und verbietet unethisches Verhalten, auch wenn es sich nicht um strafbare Handlungen handelt.

- Korruption steht auch im Zusammenhang mit einem erhöhten Risiko von Menschenrechtsverletzungen. Deshalb führen wir eine umfassende Analyse durch, um Korruptionsrisiken und mögliche Interessenkonflikte zu bewerten und zu verhindern. Ein rollierender Ansatz stellt sicher, dass jedes Jahr verschiedene Länder der Gruppe im Rahmen dieses Zyklus analysiert werden. Zunächst werden die potenziellen Risiken innerhalb einer Länderorganisation bewertet. Dann werden die bereits bestehenden Maßnahmen zur Begrenzung dieser Risiken bewertet, und schließlich wird geprüft, ob weitere Anstrengungen erforderlich sind. Auf der Grundlage dieser Bewertung wird für jedes Land ein Aktionsplan erstellt, dessen Umsetzung von der Rechts- und Compliance-Abteilung der Gruppe überwacht wird.
- Es werden Präsenz- und Online-Schulungen zum Verhaltenskodex, zum Wettbewerbsrecht, zur Korruptionsprävention sowie zum Arbeitsschutz angeboten. Seit 2023 ist ein zusätzlicher Online-Kurs zu Menschenrechten Teil der Pflichtschulung für alle Mitarbeitenden mit regelmäßiger Computerzugang und wird alle zwei Jahre wiederholt. Darüber hinaus bieten wir unseren Beschäftigten Townhall-Treffen und Kontaktstellen an, bei denen sie Fragen stellen und Rat und Hilfe suchen können.
- Unsere interne Revisionsabteilung prüft in Zusammenarbeit mit der Abteilung Group Compliance regelmäßig die Einhaltung unserer Grundprinzipien und Richtlinien.
- Wir haben ein dreiteiliges Überwachungssystem eingerichtet, um die Einhaltung von Gesetzen, Policies und Guidelines zu fördern. Dazu gehören i) ein intensiver

Dialog mit der Arbeitnehmendenvertretung, ii) ein Whistleblowing-System, in dem Beschäftigte anonym und vertraulich Mängel im Zusammenhang mit Verstößen u.a. gegen Arbeits- und Sozialstandards melden können, und iii) ein regelmäßiges Berichtswesen in Form eines allgemeinen Konzern-Compliance-Berichts und eines Compliance-Incidence-Berichts, um die Einhaltung der eigenen Pflichten im Geschäftsalltag zu überprüfen/zuschären. Die Ergebnisse werden dem Prüfungsausschuss des Aufsichtsrates vorgelegt.

Heidelberg Materials stellt die Gesundheit und das Wohlergehen von Beschäftigten, lokalen Gemeinschaften und Geschäftspartnerschaften in den Mittelpunkt seiner Geschäftstätigkeit. Wenn trotz der Präventionsbemühungen von Heidelberg Materials Menschenrechts- oder Umweltverstöße drohen oder bereits eingetreten sind, müssen geeignete Abhilfemaßnahmen ergriffen werden, um die Auswirkungen zu verhindern, mitigen oder zu beseitigen. Dies gilt auch für den Fall, dass ein erhöhtes Risikopotenzial besteht oder Zulieferer unsere Standards nicht oder nur teilweise erfüllen.

Unter Berücksichtigung der Ergebnisse unserer Risikobewertung haben wir unsere weiteren Präventivmaßnahmen gebündelt. Sie umfassen Richtlinien, Schulungen, Verträge und Audits und werden in den folgenden Schwerpunktbereichen Arbeitsschutz, Gleichstellung, Umwelt und Lieferkette vorgestellt.



Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Die Arbeitsschutzrichtlinie und unsere Group Health & Safety Standards legen die grundlegenden Regeln und Praktiken fest, die alle Beschäftigte und Auftragnehmende einhalten müssen, um Todesfälle und Unfälle mit Personenschäden zu vermeiden. Dies gilt für alle Standorte und Betriebe, an denen wir einen bestimmenden Einfluss ausüben, insbesondere für unsere Werke, Anlagen und Baustellen sowie im Zusammenhang mit Logistik und Transport. Unsere Standorte verfügen über Arbeitsschutzmanagement-Systeme (ISO 45001 oder vergleichbar).

Die Richtlinie und die verbindlichen Konzernstandards müssen in die lokalen Gesundheits- und Sicherheitsverfahren und durch geeignete Managementsysteme integriert werden. Dazu gehören u. a.:

- Die Bereitstellung von sicheren und gesunden Arbeitsplätzen, Arbeitsmitteln, Arbeitsverfahren und -praktiken auf der Grundlage der Ergebnisse regelmäßig überprüfter Risikobewertungen.
- Coaching und Schulung für Beschäftigte
- Die Inspektion von Arbeitsbereichen und -verfahren, um die Einhaltung interner und externer Anforderungen zu gewährleisten.

Die Durchführung von Gesundheits- und Sicherheitsrisikobewertungen ist sowohl gesetzlich als auch auf der Grundlage eines Konzernstandards intern für alle unsere Unternehmen vorgeschrieben. Diese lokalen Risikobewertungen führen zu technischen, organisatorischen und persönlichen Maßnahmen, um identifizierte Risiken auf ein akzeptables Niveau zu reduzieren, bevor Arbeiten durchgeführt werden. Die Gefährdungsbeurteilungen müssen in regelmäßigen Abständen und mit angemessener Dokumentation wiederholt, überarbeitet und aktualisiert werden, mindestens jedoch alle drei Jahre, es sei denn, sie werden durch betriebliche oder organisatorische Veränderungen, relevante Vorfälle oder aufgrund spezifischer Konzernstandards oder lokaler Anforderungen ausgelöst. Auf der Grundlage der Ergebnisse dieser Risikobewertungen aktualisieren wir unsere konzernweiten Richtlinien, um Tätigkeiten mit besonders hohen Risiken konsequent zu berücksichtigen.

Gleichstellung

Wir haben ein umfassendes Maßnahmenprogramm zur Steigerung der Vielfalt gestartet. Wir verstehen Vielfalt als ein Managementkonzept, das Menschen mit unterschiedlichen Kulturen, Persönlichkeiten, Fähigkeiten und Erfahrungen so zusammenbringt, dass sie den internationalen und vielgestaltigen Charakter unserer Märkte, unsere Kundenschaft und unseres Geschäftsumfelds widerspiegeln. Dazu gehören Sensibilisierungsmaßnahmen für ein integratives Arbeitsumfeld sowie Maßnahmen zur Gewährleistung der Chancengleichheit und zur Bekämpfung von Diskriminierung, wie z. B.:

- Eine diverse Zusammensetzung des Managements und anderer relevanter Gruppen
- Wir unterstützen die berufliche Entwicklung unserer weiblichen Beschäftigten durch Mentoring, die Teilnahme an Förderprogrammen für künftige Führungskräfte oder gezielte Aktionspläne wie ein Pilotprogramm zur Ausbildung von Frauen zu Lkw-Fahrerinnen.
- Durch Workshops, Schulungen und alltägliche Aktivitäten fördern wir die Verbundenheit am Arbeitsplatz, um Privilegien aufzudecken und Gleichberechtigung und Bewusstsein zu fördern, um eine integrativer Arbeitsplatzkultur zu schaffen.
- Wir unterstützen das globale „NOW – Network of Women“ als eine Initiative, die weibliche Beschäftigte weltweit zusammenbringt. Sie zielt unter anderem darauf ab, die Personen des Netzwerks bei der Entfaltung ihres Karrierepotenzials zu unterstützen und das Bewusstsein für die sich verändernden Anforderungen von Arbeit und Leben in der gesamten Gruppe zu schärfen.
- Wir fördern eine gute Work-Life-Balance durch flexible Arbeitszeitmodelle und mobile Arbeitsformen.
- Da rund ein Drittel unserer Belegschaft über 50 Jahre alt ist, bieten wir ein an die regionalen Bedürfnisse angepasstes Gesundheitsmanagement und weitere Präventionsmaßnahmen an.





Umwelt

Wir investieren kontinuierlich in die Forschung und Entwicklung innovativer, kohlestoffärmer Produktionstechnologien und bauen unser Portfolio nachhaltiger Produkte in allen Ländern, in denen wir tätig sind, gezielt weiter aus.

Außerdem setzen wir uns für den Erhalt von Lebensräumen und Arten während des gesamten Lebenszyklus unserer Steinbrüche ein. Unser Ziel „nature positive“ ist mit einem umfassenden Programm von Maßnahmen zum Schutz von Ökosystemen verbunden. Heidelberg Materials verfügt über eine Reihe von Richtlinien, die unseren Ansatz und unser Engagement für einen umweltverträglichen Betrieb beschreiben und vorgeben. Dazu gehören die Richtlinien für eine verantwortungsvolle Landnutzung, unsere Umweltpolitik, unsere Wasserpolitik und unsere Politik für die biologische Vielfalt:

- Die Richtlinie von Heidelberg Materials zur verantwortungsvollen Landnutzung legt unsere Grundsätze für die Nutzung und Bewirtschaftung von Land für unsere Geschäftsaktivitäten während des gesamten Lebenszyklus fest. Unabhängig davon, ob es sich um ein eigenes oder gepachtetes Grundstück handelt, tragen wir die Verantwortung für eine effektive Bewirtschaftung und Verwaltung des Grundstücks, um sicherzustellen, dass es während seiner Nutzung und für künftige Generationen eine lebensfähige Ressource bleibt. Eine verantwortungsvolle Landbewirtschaftung unterstützt einen angemessenen Umweltschutz, eine effiziente Nutzung und die Einhaltung aller behördlichen und gesetzlichen Vorschriften im Zusammenhang mit der Landnutzung.
- Heidelberg Materials misst die CO₂-Emissionen und den Energieverbrauch im Geschäftsbereich Zement gemäß den „Sustainability Guidelines for the monitoring and reporting of CO₂ emissions from cement manufacturing“ (Okt. 2019). Der Leitfaden basiert auf der CEN-Norm EN 19694-3.

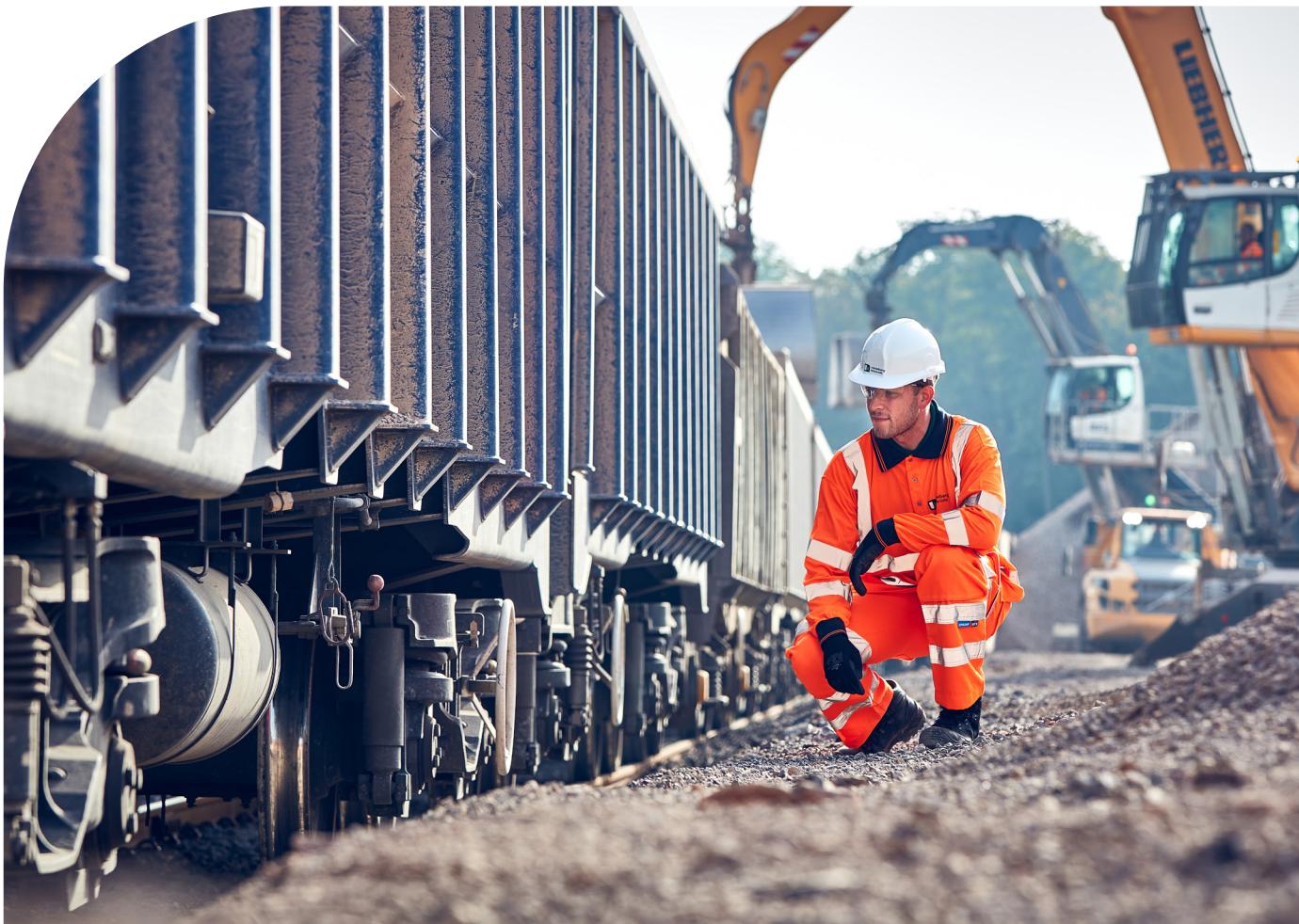
- Wir messen auch die Luftemissionen in unserem Zementgeschäft auf der Grundlage der „Group Sustainability Guidelines for the monitoring and reporting of emissions from cement manufacturing“ (Okt. 2019) und berichten entsprechend. Nur wenn keine Messdaten verfügbar sind, verwenden wir Schätzungen, zum Beispiel aus früheren Analysen zu Luftemissionen oder Wasserverbrauch.
- Der Wasserverbrauch in unserem Geschäftsbereich Zement wird auf der Grundlage der „Group Sustainability Guidelines for the monitoring and reporting of water in cement manufacturing“ (Okt. 2019) gemessen, die auch mit den GRI-Anforderungen für die Berichterstattung über Wasserentnahme (GRI 303-3) und Wassereinleitung (GRI 303-4) übereinstimmen. Die gleiche Methode wird auch für unsere Zuschlagstoffsparte angewandt.
- Unsere Biodiversitätspolitik fördert den Schutz und die Verbesserung von Arten und Ökosystemen sowohl während als auch nach der Gewinnung von natürlichen Rohstoffen. Unsere Abbautätigkeiten führen zu vorübergehenden Änderungen der Landnutzung und potenziell negativen Auswirkungen auf die Umwelt. Durch die Umsetzung unserer politischen Maßnahmen, eine Reihe von regionsspezifischen Best-Practices-Beispielen und Unternehmensverpflichtungen stellen wir jedoch sicher, dass die Auswirkungen minimiert werden und wir einen positiven Beitrag zur biologischen Vielfalt leisten. Managementpläne für die biologische Vielfalt und eine nachhaltige Wasserbewirtschaftung sind integraler Bestandteil unserer Arbeit.
- Der überwiegende Teil unserer integrierten Zementwerke verfügt über ein Umweltmanagementsystem (ISO 14001 oder ähnlich) und über ein Energiemanagementsystem (ISO 50001 oder ähnlich).

Lieferkette

Bei der Bewertung neuer und bestehender Lieferantenbeziehungen werden Kriterien wie Umweltschutz, Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, Menschenrechte und Compliance berücksichtigt, darunter die Zahlung angemessener Löhne und die Anerkennung der Vereinigungsfreiheit, das Verbot von Kinder- und Zwangsarbeit, die Gewährleistung fairer und sicherer Arbeitsbedingungen sowie das Verbot von Diskriminierung. Bei der Beurteilung, ob eine neue Lieferantenbeziehung aufgebaut wird, wenden wir die in unserem globalen Verhaltenskodex für Zulieferer festgelegten Standards an.

- Die Grundsätze unseres weltweit gültigen Verhaltenskodex für Zulieferer („Supplier Code of Conduct“) bilden die Grundlage für alle Vertragsbeziehungen. Er verlangt von unseren Zulieferern die Einhaltung international anerkannter Menschenrechts- und Umweltstandards sowie entsprechende Verpflichtungen gegenüber ihren Geschäftspartnerschaften, einschließlich ihrer Zulieferer.

- Um unseren sozialen und ökologischen Fußabdruck entlang unserer gesamten Wertschöpfungskette vollständig zu verstehen und zu messen, verlangt unser Verhaltenskodex für Zulieferer diese dazu, die international anerkannten Standards für menschenwürdige Arbeit einzuhalten und ihre Umweltauswirkungen zu minimieren.
- Für den Fall, dass bei einem Zulieferer Risiken identifiziert werden, erklärt sich der Betrieb durch den Verhaltenskodex für Zulieferer damit einverstanden, dass Heidelberg Materials oder von Heidelberg Materials autorisierte Personen das Recht haben, Aktionspläne aufzustellen, die verschiedene Maßnahmen beinhalten, wie zum Beispiel, Selbstbewertungen, Schulungen und Audits beim Zulieferer, um zu überprüfen, ob die menschenrechtlichen und umweltbezogenen Verpflichtungen eingehalten werden und um identifizierte Risiken zu mindern.
- Darüber hinaus stehen wir regelmäßig mit unseren Zulieferern in Kontakt, beispielsweise durch Schulungen, Lieferantentage und andere Maßnahmen, die darauf abzielen, Menschenrechtsverletzungen zu verhindern und die Einhaltung von Umweltverpflichtungen sicherzustellen. Unsere Bemühungen konzentrieren sich insbesondere auf die Bekämpfung von wesentlichen Risiken wie Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, existenzsichernde Löhne und Umweltschutz.



3.4 Beschwerdeverfahren

Heidelberg Materials nimmt jeden Verdacht oder konkreten Hinweis auf einen Menschenrechts- oder Umweltschutzverstoß im eigenen Geschäftsbereich oder entlang der Lieferkette ernst. Wir haben ein Fallmanagementsystem eingerichtet, in dem alle gemeldeten Compliance-Fälle weltweit dokumentiert werden. Dies hilft uns, Menschenrechtsverletzungen zu verfolgen und unsere Präventionsmaßnahmen zu verbessern.

Beschwerden können über verschiedene Kanäle gemeldet werden, z. B. per E-Mail, Telefon, direkt an das Compliance-Team oder über unsere Meldeplattform SpeakUp.

SpeakUp wird im Intranet, im Internet und an verschiedenen Orten mit Postern bekannt gemacht, so dass der Kanal auch für Personen außerhalb des Unternehmens zugänglich ist. Der Eingang der Informationen wird der meldenden Person bestätigt. Die Bearbeitung der Hinweise und die Erörterung des Sachverhalts mit der meldenden Person erfolgt durch unparteiische, unabhängige und zur Verschwiegenheit verpflichtete Personen.

3.5 Überprüfung der Wirksamkeit

Die Wirksamkeit der Maßnahmen, die in unseren eigenen Betrieben sowie bei unseren Zulieferern ergriffen wurden, wird von der jeweiligen zuständigen Person zur Koordination der Wahrung von Menschenrechten in Zusammenarbeit mit funktionsübergreifenden Teams gemäß einem festgelegten Zeitplan überprüft. Falls erforderlich, werden weitere Maßnahmen ergriffen oder bestehende Maßnahmen und Standards angepasst, um Menschenrechts- und Umweltrisiken angemessen zu begegnen. In Bezug auf unsere Zulieferer gilt der Grundsatz der Befähigung vor dem Rückzug, um die Achtung der Menschenrechte und Umweltverpflichtungen innerhalb unserer Lieferkette zu fördern.

3.6 Dokumentations- und Berichtspflichten

Heidelberg Materials dokumentiert fortlaufend die Maßnahmen, die zur Einhaltung der in dieser Erklärung beschriebenen Sorgfaltspflichten ergriffen wurden, und bewahrt diese Dokumentation entsprechend der Vorschriften auf.

Ein offener und respektvoller Umgang mit Interessengruppen ist in unseren Grundwerten verankert. Die Festlegung und Einhaltung von Zielen bilden die Grundlage für diesen offenen Austausch. Zu diesem Zweck aktualisieren wir die Grundsatzklärung, wenn relevante Änderungen der priorisierten Risiken festgestellt werden, basierend auf neuen Erkenntnissen und Schlussfolgerungen aus unserem Due-Diligence-Prozess.

Um unseren Berichtspflichten nachzukommen, veröffentlichen wir auf unserer Website einen Jahresbericht, in dem wir darlegen, wie wir unsere Sorgfaltspflichten im Bereich Menschenrechte und Umweltschutz erfüllen. Der Bericht informiert über die identifizierten Auswirkungen, die ergriffenen Maßnahmen, deren Wirksamkeit und beinhaltet Schlussfolgerungen für künftige Maßnahmen.

Die Kommunikation mit Nichtregierungsorganisationen und anderen relevanten Interessenvertretern wie Shareholdern ist ebenfalls Teil unserer Rechenschaftspflicht und Transparenz. Wir nutzen eine Vielzahl von Kommunikationsmitteln, um unsere Stakeholder zu informieren und mit ihnen in den Dialog zu treten – von traditionellen Newslettern und Leitfäden bis hin zu sozialen Medien und einer Vielzahl von Konzepten zur Beteiligung der Öffentlichkeit. In der Regel sind die Werks- oder Standortleitungen für den Dialog mit den lokalen Gemeinschaften über die für sie wichtigen Themen verantwortlich. Mitglieder des Vorstands, des Menschenrechtsteams und Vertretende wesentlicher Unternehmensfunktionen führen regelmäßig Managementdialoge und Informationsveranstaltungen mit unseren Beschäftigten zu unseren Zielen, Maßnahmen und Strategien zum Umweltschutz sowie zur Arbeitssicherheit, zu Aspekten der Corporate Governance und zur Achtung der Menschenrechte durch. Auf Anfragen von Nichtregierungsorganisationen, Interessengruppen und Shareholdern reagieren wir grundsätzlich transparent.

Heidelberg Materials beteiligt sich mit seinen verschiedenen Tochtergesellschaften an vielen Verbänden und Initiativen, um den nachhaltigen Wandel unserer Branche voranzutreiben. Wir nehmen an zahlreichen Veranstaltungen, Präsentationen und Podiumsdiskussionen teil, um persönlich zu zeigen, wie wir unsere Sorgfaltspflicht erfüllen und wie Heidelberg Materials als eines der weltweit führenden Baustoffunternehmen zur Lösung gesellschaftlicher Probleme beitragen kann.



4. Änderungen und Aktualisierungen

Im Sinne unserer Verpflichtung zu Transparenz und einem offenen Dialog mit unseren Stakeholdern wird diese Grundsatzklärung bei wesentlichen Veränderungen der identifizierten menschenrechtlichen Risiken entsprechend angepasst.

5. Verabschiedung der Grundsatzklärung

Der Vorstand der Heidelberg Materials AG hat diese Grundsatzklärung am 11. Juli 2025 verabschiedet. Diese Grundsatzklärung tritt an diesem Tag in Kraft und ergänzt andere geltende Standards und Richtlinien in Bezug auf Menschenrechte und Umweltverpflichtungen. Aus dieser Grundsatzklärung können keinerlei Ansprüche oder Rechte von Dritten abgeleitet werden.

Heidelberg Materials AG
Berliner Straße 6
69120 Heidelberg
Deutschland
heidelbergmaterials.com