



## Kodex chování dodavatele skupiny Heidelberg Materials

Srpen 2023

Podnikatelské aktivity společností patřících do skupiny Heidelberg Materials podléhají příslušným národním předpisům týkajícím se ochrany životního prostředí, bezpečnosti výrobků a sociální odpovědnosti. Mimoto a nad rámec příslušných ustanovení se skupina Heidelberg Materials rozhodla vyžadovat, aby všichni její dodavatelé dodržovali rovněž zásady stanovené v Kodexu chování dodavatele a přijali takové postupy, které s nimi budou v souladu

Vycházejí z Kodexu chování a etických zásad v obchodním styku skupiny Heidelberg Materials, účelem Kodexu chování dodavatele je vyžadovat dodržování mezinárodních standardů bezpečnosti a blahobytu pracovníků a používání systému řízení shody (compliance management systém) založeného na Směrných zásadách OSN pro podnikání a lidská práva, základních pracovních normách<sup>1</sup> Mezinárodní organizace práce (MOP) ve svém dodavatelském řetězci a německém zákonu o náležitě péči v dodavatelských řetězcích. Kromě toho jsou systémy řízení shody založeny na mezinárodně uznávaných normách lidských práv, které byly dohodnuty v Rámci univerzální deklarace lidských práv, Mezinárodním paktu o občanských a politických právech a Mezinárodním paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech.

Společnosti skupiny Heidelberg Materials si váží úzké a produktivní spolupráce se svými dodavateli. Tento celosvětově aplikovatelný Kodex chování dodavatele slouží jako základ pro veškeré smluvní vztahy. Dodavatelé jsou povinni zajistit, že zásady stanovené v Kodexu chování dodavatele budou dodržovány též ze strany jejich přímých dodavatelů a učiní vše potřebné pro to, aby byly dodržovány též ze strany dalších dodavatelů v rámci jejich dodavatelského řetězce.

### Pracovní podmínky / práce

1. Dodavatel nesmí v žádném fázi své činnosti využívat dětskou práci. Dodavatelé jsou povinni dodržovat doporučení úmluv MOP týkající se minimálního věku pro přijetí do zaměstnání. To znamená, že minimální věk pro přijetí do zaměstnání, činnosti a počet hodin týdně se stanoví v souladu s vnitrostátními právními předpisy a normami Mezinárodní organizace práce. V zásadě to znamená, že nesmí být zaměstnány děti mladší 15 let, které jsou podle právních předpisů místa výkonu práce ve věku povinné školní docházky. Výjimky z tohoto pravidla mohou existovat v zemích, které zavedly výjimky v souladu s Úmluvou MOP č. 138.
2. Dodavatelé musí dodržovat Úmluvu MOP o nejhorších formách dětské práce pro děti mladší 18 let. To zahrnuje zejména, nikoli však výlučně: všechny formy otroctví nebo praktik podobných otroctví, využívání, získávání nebo nabízení dítěte k prostituci, nezákonné činnosti a práci, která by mohla poškodit zdraví, bezpečnost nebo morálku dětí.
3. Dodavatelé jsou povinni vyplácet přiměřenou mzdu odpovídající životnímu minimum; tato mzda musí být alespoň ve výši minimální mzdy stanovené platnými právními předpisy.
4. Dodavatelé nesmějí používat žádnou formu nucené nebo povinné práce ve smyslu Úmluvy MOP o nucené práci, například v důsledku dluhového otroctví, obchodování s lidmi, náborového poplatku nebo zadržování identifikačních dokladů pracovníků.
5. Dodavatelé nesmí na pracovišti používat žádnou formu otroctví, praktik podobných otroctví, nevolnictví nebo jiných forem nadvlády či útlaku, jako je ekonomické nebo sexuální vykořisťování a ponižování. To zahrnuje i nucenou práci ve vězení. Dodavatelé nesmějí omezovat svobodu pohybu zaměstnanců a jejich právo opustit zaměstnání po přiměřené výpovědní lhůtě.
6. Dodavatelé dodržují právo zaměstnanců na svobodu sdružování a v souladu s platnými právními předpisy místa výkonu práce uznávají právo zaměstnanců na stávku a kolektivní vyjednávání.
7. Dodavatelé zajistí bezpečné a zdravé pracovní podmínky, které splňují nebo překračují platné normy pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci podle právních předpisů místa výkonu práce. Dodavatelé musí mít zavedeny vhodné postupy ke snížení rizika pracovních úrazů nebo rizik souvisejících s prací, zejména, nikoli však výlučně, dostatečné bezpečnostní standardy při zajišťování a údržbě pracoviště a pracovních prostředků a opatření k zabránění nadměrné fyzické a duševní únavě (zejména přiměřená pracovní doba a přestávky na odpočinek).
8. V případě, že dodavatelé využívají k ochraně podniku nebo zaměstnanců soukromé nebo veřejné bezpečnostní složky, musí dodavatelé tyto bezpečnostní složky řádně instruovat a kontrolovat, aby nedocházelo k jakémukoli druhu

---

<sup>1</sup> mimo jiné i) právo na spravedlivé a příznivé pracovní podmínky, včetně mzdy pokrývající životní náklady, ii) právo nebýt předmětem nucené nebo povinné práce nebo dětské práce, iii) právo na svobodu sdružování a shromažďování a právo organizovat se a kolektivně vyjednávat a iv) právo na nediskriminaci v práci..



nezákonného násilí nebo represe. To zahrnuje zejména, nikoli však výlučně, mučení, kruté, nelidské nebo ponižující zacházení, poškozování života nebo zdraví a omezování svobody sdružování.

9. Dodavatelé se nesmí dopustit žádného jednání nebo opomenutí, které by bylo porušením povinnosti jednat a které by přesahovalo č. 1 až 8 tohoto oddílu ("Pracovní podmínky/práce"), č. 1 a 2 oddílu "Environmentální normy", jakož i č. 2 oddílu "Pracovní podmínky/pracovní síla". 2 oddílu "Podnikatelská etika", které je přímo způsobilé narušit chráněné právní postavení zvláště závažným způsobem a jehož protiprávnost je zřejmá při rozumném posouzení všech daných okolností.

## Environmentální normy

Dodavatelé musí dodržovat právní požadavky, které se vztahují na jejich výrobky, služby a činnosti, a také následující zásady:

1. Provoz dodavatelů nesmí způsobovat škodlivé změny půdy, znečištění vody, znečištění ovzduší, škodlivé emise hluku nebo nadměrnou spotřebu vody, které významně zhoršují přirozené základy pro uchování a produkci potravin, znemožňují přístup osob k nezávadné a čisté pitné vodě, ztěžují přístup osob k hygienickým zařízením nebo je ničí nebo poškozují zdraví osob.
2. Při nabývání, obhospodařování nebo jiném využívání pozemků, lesů a vod, jejichž užívání zajišťuje člověku obživu, není dovoleno protiprávní vystěhování a protiprávní zábor pozemků, lesů a vod.
3. Dodavatelé zajistí, aby nevyráběli výrobky s přídavkem rtuti ve smyslu čl. 4 odst. 1 a části I přílohy A Minamatské úmluvy o rtuti po datu ukončení výroby těchto výrobků stanoveném v uvedené úmluvě.
4. Dodavatelé zajistí, aby nepoužívali rtuť nebo sloučeniny rtuti ve výrobních procesech ve smyslu čl. 5 odst. 2 a části I přílohy B Minamatské úmluvy o rtuti po datu vyřazení uvedeném v této příloze.
5. Dodavatelé zajistí, aby se žádným odpadem rtuti nezacházeli v rozporu s ustanoveními čl. 11 odst. 3 Minamatské úmluvy o rtuti.
6. Dodavatelé zajistí, aby nevyráběli ani nepoužívali perzistentní organické znečišťující látky (POPs; uvedené v příloze A Stockholmské úmluvy o POPs) v rozporu s ustanoveními čl. 3 odst. 1 písm. a) uvedené úmluvy.
7. Dodavatelé zajistí, aby s odpady obsahujícími perzistentní organické znečišťující látky nenakládali, neshromažďovali, neskladovali a/nebo nelikvidovali způsobem, který není šetrný k životnímu prostředí v souladu s předpisy platnými v příslušné jurisdikci podle ustanovení čl. 6 odst. 1 písm. d) bodů i) a ii) Stockholmské úmluvy o perzistentních organických znečišťujících látkách.
8. Dodavatelé zajistí, aby nevyváželi nebezpečné odpady nebo jiné odpady (ve smyslu čl. 1 odst. 1 a 2 Basilejské úmluvy o kontrole pohybu nebezpečných odpadů přes hranice států a jejich zneškodňování) v rozporu s ustanoveními čl. 4 odst. 1 písm. b) a c), čl. 4 odst. 5, čl. 4 odst. 8 nebo článku 4A uvedené úmluvy, a dodavatelé zajistí, aby nedováželi nebezpečné odpady nebo jiné odpady (ve smyslu čl. 1 odst. 1 a 2 uvedené úmluvy) ze země, která není smluvní stranou uvedené úmluvy.

## Etika podnikání

1. Dodavatelé se musí chovat čestně. Žádnému zaměstnanci společnosti Heidelberg Materials ani třetí straně nesmí být nabízeny nebo poskytovány žádné platby, služby, dary, pohostění ani jiné výhody, jejichž cílem je ovlivnit způsob, jakým zaměstnanec společnosti Heidelberg Materials nebo třetí strana vykonává své povinnosti.
2. Obtěžování nebo neodůvodněné nerovné zacházení v zaměstnání v jakékoli formě je zakázáno. Nerovné zacházení zahrnuje mimo jiné vyplácení nerovné odměny za práci stejné hodnoty, jakož i jakékoli zacházení v souvislosti se zaměstnáním z důvodů souvisejících mimo jiné s pohlavím, národnostním a etnickým původem, sociálním původem, zdravotním stavem, politickým přesvědčením, barvou pleti, rasou, náboženstvím nebo vírou, sexuální orientací, zdravotním postižením nebo věkem.

Zajištění těchto zásad je celosvětově dlouhodobý proces. Skupina Heidelberg Materials je ze zákona povinna provádět pravidelné hodnocení rizik v různých formách. Dodavatel souhlasí s tím, že společnost skupiny Heidelberg Materials nebo jí pověřená osoba stanoví v případě zjištěného rizika akční plány, zahrnující v sobě různá opatření (jako např. sebehodnocení, školení a audity dodavatele), s cílem ověřit, zda jsou u dodavatele dodržovány zásady uvedené v tomto Kodexu, a zjištěná rizika zmírnit. Společnosti skupiny Heidelberg Materials budou spolupracovat se svými dodavateli na dodržování tohoto Kodexu chování dodavatele. Současně si vyhrazují právo ukončit vztah s dodavatelem, pokud veškeré úsilí o nápravu zjištěného porušení tohoto Kodexu selže.

Dodavatelé mohou podat jakékoli podněty týkající se chování, které je v rozporu s těmito zásadami či s platnými právními předpisy, a to prostřednictvím platformy „SpeakUp“ ([www.speakupfeedback.eu/web/heidelbergcement/cz](http://www.speakupfeedback.eu/web/heidelbergcement/cz) či tel. 800 900 538, přístupový kód: 18075).