

**Código de Conducta del Proveedor de Heidelberg Materials**

Agosto 2023

En general, nuestras actividades empresariales están sujetas a las respectivas leyes y normativas nacionales, que tienen que ver con la protección medioambiental, la seguridad de los productos y las cuestiones de bienestar social. Por encima de todo, la política de Heidelberg Materials solicita formalmente a todos nuestros proveedores que respeten los principios de nuestro Código de Conducta del Proveedor y adopten prácticas consecuentes con él.

De acuerdo con el Código de Conducta Empresarial de Heidelberg Materials, se aspira al cumplimiento de las normas internacionales de seguridad y bienestar de los trabajadores y exige sistemas adecuados de gestión del cumplimiento, basados en los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos, los estándares fundamentales del trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en nuestra cadena de suministro y la Ley Alemana sobre Obligaciones de Diligencia Debida en Cadenas de Suministro. Además, los sistemas de cumplimiento se basan en estándares¹ internacionales de derechos humanos reconocidos, acordados en la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

Heidelberg Materials valora la cooperación estrecha y productiva con sus proveedores. Este Código de Conducta del Proveedor, aplicable a nivel mundial, actúa como base para todas las relaciones contractuales. Por tanto, todos los proveedores deberán adherirse a este Código de Conducta para Proveedores. Además, los proveedores se responsabilizarán de exigir el cumplimiento de estos principios a sus proveedores directos y actuarán con diligencia a la hora de verificar el cumplimiento de estos principios en sus cadenas de suministro.

Condiciones Laborales

1. Los proveedores no deben emplear trabajo infantil en ninguna de las fases de sus operaciones. Los proveedores están obligados a seguir las recomendaciones de los convenios de la Organización Internacional del Trabajo sobre la edad mínima de acceso al empleo. Esto significa que la edad mínima para el empleo, las actividades y el número de horas semanales se determinará de acuerdo con la ley nacional y las normas de la OIT. En principio, esto implica que no se puede emplear a niños menores de 15 años y en edad escolar obligatoria según la ley del lugar de empleo. Pueden existir excepciones en países que hayan implementado derogaciones de acuerdo con el Convenio No. 138 de la OIT.
2. Los proveedores deben adherirse al Convenio de la OIT sobre las Peores Formas de Trabajo Infantil para los niños menores de 18 años de edad. Esto incluye, en particular, pero no se limita a: todas las formas de esclavitud o prácticas similares a la esclavitud, el uso, la obtención o la oferta de un niño para la prostitución, actividades ilícitas y trabajo que probablemente perjudique la salud, seguridad o moral de los niños.
3. La compensación y los beneficios deben cumplir con los principios fundamentales relativos a los salarios mínimos establecidos por la ley aplicable.
4. Los proveedores no deberán utilizar ninguna forma de trabajo forzado o trabajo obligatorio, según lo definido por el Convenio sobre el Trabajo Forzoso de la OIT, por ejemplo, como resultado de la servidumbre por deudas, la trata de personas, tarifas de reclutamiento o la retención de documentos de identificación de los trabajadores.
5. Los proveedores no deberán utilizar ninguna forma de esclavitud, prácticas similares a la esclavitud, servidumbre o cualquier otra forma de dominación u opresión en el lugar de trabajo, como la explotación económica o sexual y humillación. Esto también incluye el trabajo forzado en prisión. Los proveedores no deben obstaculizar la libertad de movimiento de los empleados y su derecho a abandonar el empleo después de un aviso razonable.
6. Se espera que los proveedores se adhieran al derecho de los empleados a la libertad de asociación y el reconocimiento de los derechos de los empleados a la libertad de asociación y, de acuerdo con la ley aplicable en el lugar de empleo, reconocer los derechos de los empleados a la huelga y a la negociación colectiva.
7. Los trabajadores deben disponer de condiciones de trabajo seguras y saludables, que cumplan o excedan las normas aplicables a la seguridad de acuerdo con la ley del lugar de empleo. Los proveedores deben tener procedimientos adecuados para reducir el riesgo de accidentes laborales o peligros relacionados con el trabajo, en particular, pero no limitado a, estándares de seguridad suficientes en la provisión y mantenimiento del lugar de trabajo y el equipo de trabajo, y medidas para prevenir la fatiga física y mental excesiva (en particular, horas de trabajo adecuadas y pausas para descanso).
8. En caso de que los proveedores empleen fuerzas de seguridad privadas o públicas para la protección de la empresa o de los empleados, los proveedores deberán instruir y supervisar adecuadamente a dichas fuerzas de seguridad para evitar cualquier tipo de uso ilegal de la fuerza o represión. Esto incluye, en particular, pero sin limitarse a ello, la tortura, el trato cruel, inhumano o degradante, el daño a la vida o a la integridad física y la vulneración de la libertad de asociación.
9. Los proveedores no deben incurrir en ningún acto u omisión que viole el deber de actuar, y que vaya más allá de los puntos 1 al 8 de esta sección ("Condiciones Laborales/Trabajo"), los puntos 1 y 2 de la sección "Estándares medioambientales", así como el punto 2 de la sección "Ética empresarial", y que sea capaz directamente de afectar gravemente una posición legal protegida, y cuya ilegalidad sea evidente mediante una evaluación razonable de todas las circunstancias en cuestión.

¹ Incluyendo, pero no limitándose a: (i) el derecho a disfrutar de condiciones laborales justas y favorables, incluido el derecho a un salario digno, (ii) el derecho a no estar sujeto a trabajos forzados o labor infantil, (iii) el derecho a la libertad de asociación y reunión, así como el derecho a organizarse y a la negociación colectiva, y (iv) el derecho a la no discriminación en el trabajo.

Chairman of the Supervisory Board

Dr. Bernd Scheifele

Managing Board

Dr. Dominik von Achten (Chairman),
René Aldach, Kevin Gluskie, Hakan Gurdal, Ernest Jelito,
Dr. Nicola Kimm, Dennis Lentz, Jon Morrish, Chris Ward

Heidelberg Materials AG

Corporate seat

Heidelberg
Register court

Mannheim

HRB Nr. 330082



Estándares medioambientales

Los proveedores deben cumplir con los requisitos legales que se aplican a sus productos, servicios y operaciones, así como los siguientes principios:

1. Las operaciones de los proveedores no deben causar ningún cambio dañino en el suelo, contaminación del agua, contaminación del aire, emisión de ruido nocivo o consumo excesivo de agua que afecte significativamente las bases naturales para la preservación y producción de alimentos, niegue a una persona el acceso a agua potable segura y limpia, dificulte el acceso a instalaciones sanitarias o las destruya o perjudique la salud de una persona.
2. No se permiten desalojos forzosos ilegales ni la apropiación ilícita de tierras, bosques o aguas en la adquisición, desarrollo u otro uso de éstas, que aseguran el sustento de una persona.
3. Los proveedores deben garantizar que no fabrican productos con contenido de mercurio según se define en el Artículo 4 (1) y la Parte I del Anexo A del Convenio de Minamata sobre el Mercurio después de la fecha de eliminación especificada para esos productos en dicho Convenio.
4. Los proveedores deben garantizar que no utilizan mercurio o compuestos de mercurio en procesos de fabricación según se define en el Artículo 5 (2) y la Parte I del Anexo B del Convenio de Minamata sobre el Mercurio después de la fecha de eliminación especificada en dicho Anexo.
5. Los proveedores deberán asegurarse de que no gestionen los residuos de mercurio de manera contraria a las disposiciones del Artículo 11 (3) del Convenio de Minamata sobre el Mercurio.
6. Los proveedores deberán asegurarse de que no produzcan ni utilicen contaminantes orgánicos persistentes (COPs; enumerados en el Anexo A del Convenio de Estocolmo sobre COPs) de manera contraria a las disposiciones del Artículo 3 (1) (a) de dicho Convenio.
7. Los proveedores deben asegurarse de que no manejen, recolecten, almacenen y/o eliminen residuos que contengan Contaminantes Orgánicos Persistentes (COP) de manera que no sea ambientalmente segura, de acuerdo con las regulaciones vigentes en la jurisdicción correspondiente, según las disposiciones del Artículo 6 (1) (d) (i) y (ii) del Convenio de Estocolmo sobre COP.
8. Los proveedores deben asegurarse de que no exporten residuos peligrosos u otros residuos (según se define en el Artículo 1 (1) y (2) del Convenio de Basilea sobre el Control del Movimiento Transfronterizo de los Desechos Peligrosos y su Eliminación) en contravención de las disposiciones del Artículo 4 (1) (b) y (c), Artículo 4 (5), Artículo 4 (8) o Artículo 4A de dicho Convenio. Asimismo, los proveedores deben garantizar que no importen residuos peligrosos u otros residuos (según se define en el Artículo 1 (1) y (2) de dicho Convenio) de un país no firmante de dicho Convenio.

Ética empresarial

1. Los negocios se llevarán a cabo con integridad. No habrá pagos, servicios, regalos, entretenimiento u otras ventajas ofrecidas u otorgadas a ningún empleado de Heidelberg Materials o a terceros con la intención de influir en la forma en que el empleado o el tercero realice sus tareas.
2. El acoso o tratamiento desigual injustificado en el empleo en cualquier forma está prohibido. El tratamiento desigual incluye, pero no se limita a, el pago de remuneración desigual por trabajo de igual valor, así como cualquier tratamiento relacionado con el empleo, debido a razones relacionadas, pero no limitadas a, género, origen nacional y étnico, origen social, estado de salud, opinión política, color de piel, raza, religión o creencia, orientación sexual, discapacidad o edad.

La salvaguarda de estas normas es un proceso de aprendizaje y desarrollo a largo plazo. Heidelberg Materials está obligada por ley a realizar evaluaciones periódicas de riesgo de diferentes maneras. En caso de que se identifiquen riesgos en un proveedor, el proveedor acepta que Heidelberg Materials o las personas autorizadas por Heidelberg Materials tengan derecho a establecer planes de acción que incluyan distintas medidas, tales como —pero sin limitarse a— autoevaluaciones, formaciones y auditorías del proveedor para verificar que cumple con los principios aquí expuestos y para mitigar los riesgos identificados. Nuestra empresa colaborará con sus proveedores para la consecución de su cumplimiento, pero también se reserva el derecho de interrumpir la relación con un proveedor si fallan todos los esfuerzos por remediar un incumplimiento identificado de este Código de Conducta para Proveedores.

Los proveedores, directos e indirectos, y sus trabajadores, pueden enviar cualquier duda relacionada con la no conformidad en comportamientos, en relación con las leyes aplicables o con la normativa interna de HC, usando nuestra línea directa de cumplimiento "SpeakUp": <https://heidelbergmaterials.speakup.report/speakup>

René Aldach
Miembro del Consejo de Administración
Rene.Aldach@heidelbergmaterials.com

Dr. Ines Ploss
CPO, Directora de Compras de Grupo
Ines.Ploss@heidelbergmaterials.com

Ploss

Chairman of the Supervisory Board

Dr. Bernd Scheifele

Managing Board

Dr. Dominik von Achten (Chairman),
René Aldach, Kevin Gluskie, Hakan Gurdal, Ernest Jelito,
Dr. Nicola Kimm, Dennis Lentz, Jon Morrish, Chris Ward

Heidelberg Materials AG

Corporate seat

Heidelberg
Register court

Mannheim

HRB Nr. 330082