

Darba ētikas kodekss



Heidelberg
Materials



Brīvība Uzticēšanās Sadarbība

Darba ētikas kodekss

Dārgie kolēģi!

Heidelberg Materials ražo materiālus ēku būvniecībai – ēku, kuras nodrošina cilvēkiem pajumti, dod darba un dzīves vietu, kalpo izglītības un veselības aprūpes nolūkiem un sniedz cilvēkiem iespēju ceļot un tikties. Jebkur, kur cilvēki saiet un uzturas kopā, mums ir vajadzīgi noteikumi, kas organizē sabiedrību un nodrošina mierpilnu sadarbību. Šie noteikumi tiek pausti likumu, normatīvo aktu, politiku, vadlīniju, procesu vai principu veidolā. Tie ir brīvības, uzticēšanās un sadarbības pamats un ir līdzīgi betonam, kas veido augstāko debesskrāpju pamatus.



Šis Darba ētikas kodekss ir Heidelberg Materials pamats. Būtībā, tas ir Heidelberg Materials konstitucionālais kodekss. Tie ir noteikumi, kurus mēs izvirzām paši sev, un tas nozīmē, ka ikviens Heidelberg Materials saimes loceklis – ģenerāldirektors, augstākā līmeņa vadītāji, vidējā līmeņa vadītāji un katrs un ikviens darbinieks – ir apņēmieš tos ievērot. Es pats un mani kolēģi valdē kalpojam par paraugu, praksē demonstrējot atbilstošu uzvedību, un sagaidām, ka visi vadītāji kalpos par paraugu saviem darbiniekiem.

Mēs vēlamies ievērot šos noteikumus tādēļ, ka mēs esam pārliecināti par to pareizību, nevis tikai tādēļ, ka mums ir pienākums ievērot šādus noteikumus likuma ietvaros. Likumīgai un ētiskai uzvedībai ir jāķļūst par mūsu ikdienu un dabisku izvēli, tai ir jāķļūst par daļu no mūsu Heidelberg Materials DNS. Bez tam, ja mums nav esošu rakstveida noteikumu, kuri regulē konkrētu rīcību, mums jāņem vērā sava iekšējā taisnības izjūta vai jālūdz padoms mūsu atbilstības nodaļas personālam un jāpiemēro mūsu Darba ētikas kodekss atbilstoši ētikas normām.

Ja mēs visi ievērosim mūsu Darba ētikas kodeksa principus, tas sargās Heidelberg Materials uzņēmējdarbības panākumus, veidos auglīgas darba vides pamatus mums visiem un nodrošinās lielāku apmierinātību visiem mūsu Grupas dalībniekiem un citām iesaistītajām pusēm.

Ar cieņu,

Dr. Dominik von Achten

Satura rādītājs

1	Mūsu Darba ētikas kodeksa principi	5
1.1	Kādēļ mums vajadzīgs Darba ētikas kodekss	5
1.2	Kā šis Darba ētikas kodekss tika izstrādāts	5
1.3	Mūsu apņēmšanās ievērot likuma un ētikas normas	6
2.	Mūsu noteikumi attiecībā uz darbu un sabiedrību	7
2.1	Konkurences un pretmonopolu likumu ievērošana	7
2.2	Veselības aizsardzība un drošība	8
2.3	Korupcijas apkarošana	9
2.4	Dāvanas, viesmīlība un labumi	9
2.5	Interesešu konflikti	10
2.6	Ilgtermiņa un vides aizsardzība	11
2.7	Cilvēku un darbinieku tiesības	12
2.8	Darbinieku attiecības	13
2.9	Datu aizsardzība un informācijas drošība	13
2.10	Produktu drošība un kvalitāte	14
2.11	Noziedzīgi iegūtu līdzekļu legalizācijas novēršana un tirdzniecības sankcijas	15
2.12	Uzņēmuma īpašums	16
2.13	Komerccioslāpumi	17
2.14	Iekšpusnieka informācija	18
2.15	Grāmatvedība, pārskati un nodokļi	19
3	Mūsu pienākumi	16
3.1	Mēs zinām noteikumus	19
3.2	Mēs ievērojam noteikumus	19
3.3	Mēs ziņojam par pārkāpumiem	19



1. Mūsu Darba ētikas kodeksa principi

Kādēļ mums vajadzīgs Darba ētikas kodekss

1.1

Uzņēmuma Heidelberg Materials sabiedrisko tēlu nosaka katra darbinieka uzvedība. Mēs cienām dažādas kultūras un tiesiskos regulējumus, kā arī cilvēkus un organizācijas visās valstīs, kurās mēs strādājam, līdz ar to mēs esam arī pieņēmuši noteikumu kopumu, kas ir spēkā visā Grupā – mūsu Darba ētikas kodeksu. Šis Darba ētikas kodekss kalpo par mūsu attiecību pamatu kā uzņēmuma ietvaros, tā ar ārējām interešu grupām.

Šajā Darba ētikas kodeksā mēs esam noteikuši standartus, kas vienlīdz attiecas uz mums visiem – mūsu valdes locekļiem, direktoriem, vadītājiem un Heidelberg Materials AG un tā meitasuzņēmumu darbiniekiem visā pasaulē. Šie noteikumi nav izsmeļoši – un tajos nav iespējams paredzēt visas problēmas, kādas varētu rasties, tomēr tajos ir noteikti svarīgākie pamatprincipi, kas attiecas uz mūsu profesionālo darbību. Atsevišķos gadījumos

šos noteikumus ir iespējams pielāgot atbilstoši vietējiem likumiem un normatīvajiem aktiem. Visās darba situācijās, kurās šis Darba ētikas kodekss šķiet nepilnīgs vai neskaidrs, mums tas pamatoti jāvērtē atbilstoši veselajam saprātam un šaubu gadījumā jākonsultējas ar savu darbu vadītāju un atbilstības nodaļas kolēģiem par to, kā rīkoties konkrētajā situācijā. Mums ir ne tikai jāievēro šī Darba ētikas kodeksa standarti visos darba jautājumos, bet arī pašiem jāiedzīvina un jāiemieso tā gars. Neatkarīgi no sava ieņemamā amata uzņēmumā, mēs ievērosim Darba ētikas kodeksu un rosināsim savus kolēģus darīt tā pat, jo īpaši tos, kuri strādā mūsu uzdevumā.

Kā šis Darba ētikas kodekss tika izstrādāts

1.2

Mūsu valstu organizāciju ģenerāldirektori un mūsu Grupas direktori ir izvērtējuši Heidelberg Materials visdažādāko juridisko un ētisko jautājumu svarīgumu, kā arī atbilstības riskus. Būtiskākie no šī izvērtējuma izrietošie jautājumi

ir apskatīti šajā Darba ētikas kodeksā. Heidelberg Materials AG valde Darba ētikas kodeksu ir pieņēmusi kā Grupai saistošu.

1.3 Mūsu apņemšanās ievērot likuma un ētikas normas

Mēs esam apņēmušies visās valstīs, kurās mēs strādājam, savu darbu veikt saskaņā ar šo valstu spēkā esošajiem likumiem un normatīvajiem aktiem. Papildus attiecīgo likumu un normatīvo aktu ievērošanai mēs ievērosim arī spēkā esošās korporatīvās vadlīnijas, tostarp šo Darba ētikas kodeksu, darba ētikas principus un starptautiskos standartus, ieskaitot Ekonomiskās sadarbības un attīstības organizācijas (ESAO) vadlīnijas daudznacionāliem uzņēmumiem un Apvienoto Nāciju Organizācijas uzņēmējdarbības un cilvēktiesību pamatprincipus. Būdami ANO Globālā līguma dalībnieks, mēs esam apņēmušies īstenot arī desmit cilvēktiesību, darba apstākļu, korupcijas apkarošanas un vides aizsardzības principus un esam

apņēmušies dot ieguldījumu ANO ilgtspējīgas attīstības mērķu sasniegšanā, ņemot vērā un integrējot savās darba aktivitātēs vides aizsardzības un sociālos aspektus. Sadarbojoties ar klientiem, piegādātājiem, konkurentiem un citām trešajām pusēm, mēs neuzņemamies nekādas saistības un nepiedalāmies nolīgumos, kas ir vērsti pret konkurenci, ir diskriminējoši vai nelikumīgi.

Mūsu lēmumus un rīcību nosaka ne tikai augsti juridiski standarti, bet arī augsti ētikas standarti. Savus pienākumus pret klientiem, piegādātājiem, valsts iestādēm un darba partneriem mēs veicam, rīkojoties atklāti, godprātīgi, profesionāli un ētiski.



2. Mūsu noteikumi attiecībā uz darbu un sabiedrību

Konkurences un pretmonopolu likumu ievērošana

2.1

Mēs ievērojam brīvas un taisnīgas konkurences principus un noteikumus, kas aizliedz pret konkurenci vērstas darbības un ļaunprātīgu dominējošā stāvokļa izmantošanu. Tādēļ mēs vēlamies un mums ir pienākums ievērot spēkā esošos konkurences un pretmonopolu normatīvos aktus.

klientus, piegādes apgabalus un līdzīgas jūtīgas tēmas ar konkurentiem vai piedaloties nozares apvienību sanāksmēs, ja vien tas nav nepieciešams konkrētā projekta ietvaros un nav stingri aprobežots tikai ar šādiem projektiem un ja iepriekš to ir apstiprinājuši konkurences tiesību eksperti.

Jo īpaši mēs neapspriežam cenas, ražošanas apjomus, tirgus daļas, tirgus stratēģijas,

Ko mēs sagaidām

- Nerunājiet ar konkurentiem par konkurences jūtīgiem jautājumiem, piemēram, cenas (tostarp cenas pazeminājumi un atlaides), ražošanas apjomi, līgumu noteikumi un nosacījumi, klienti, piegādes apgabali, izmaksas un jaudas u. tml., izņemot pieļaujamu projektu gadījumos un stingri aprobežojoties tikai ar šādiem projektiem un, ja to iepriekš ir apstiprinājuši konkurences tiesību eksperti.
- Sazinieties ar konkurentiem tikai likumīgos nolūkos un, ja pastāv kaut mazākās šaubas, noskaidrojiet visas bažas attiecībā uz jautājumu likumību ar saviem darbu vadītājiem vai atbilstības komandu.
- Ja konkurents izvirza jūtīgos jautājumus, nekavējoties pārtrauciet sarunu vai sanākumi un dariet skaidri saprotamu, ka nepiedalīsieties konkurences noteikumiem neatbilstošā darbībā. Nodrošiniet, lai tiktu pienācīgi ieprotokolēts, ka pametāt sanākumi vai pārtraucāt sarunu.
- Neizmantojiet ļaunprātīgi dominējošu tirgus stāvokli, piekopjot netaisnīgu darba praksi vai nepamatotu darba partneru diskrimināciju.

Mēs cienām brīvas un taisnīgas konkurences principus un noteikumus.

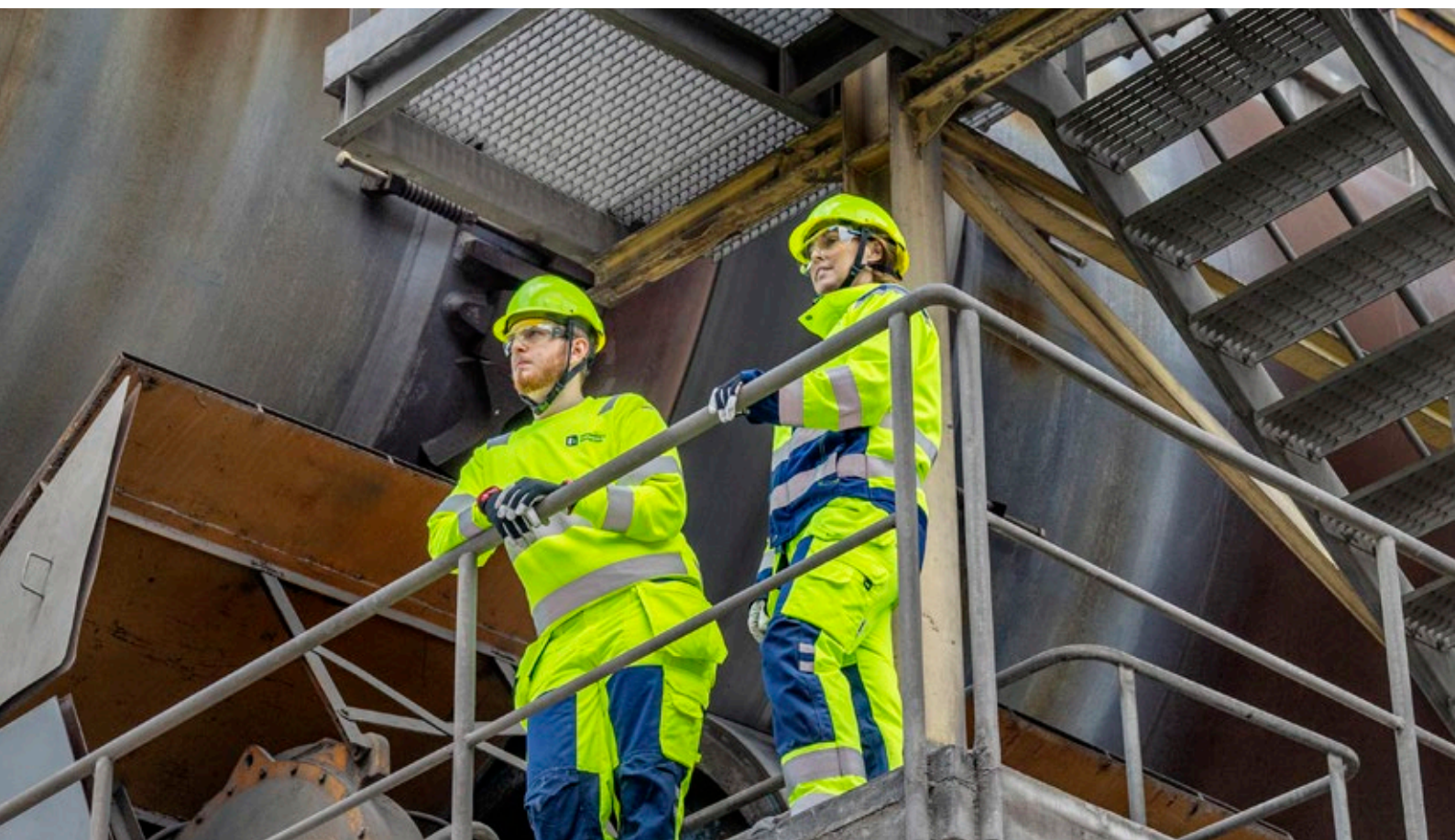
2.2 Veselības aizsardzība un drošība

Veselības aizsardzība un drošība ir visu mūsu darba aktivitāšu būtiska sastāvdaļa un drošas un veselīgas darbavietas aizsardzība ir viena no mūsu pamatvērtībām. Mūsu panākumi ir atkarīgi no visu mūsu darbinieku fiziskās un garīgās labsajūtas. Mēs tiecamies pastāvīgi novērst un mazināt riskus saviem darbiniekiem, klientiem, piegādātājiem un citām trešajām pusēm. Riski tiek regulāri apsekoti un novērtēti ar mērķi veikt atbilstošus pasākumus identificēto risku novēršanai. Bez tam, darba vietās tiek veiktas

pārbaudes, lai pārbaudītu to atbilstību iekšējām un normatīvām prasībām. Heidelberg Materials vadība uzņemas galveno atbildību par drošas darba vides aizsardzību un uzturēšanu. Tomēr mēs visi esam arī individuāli atbildīgi un mūsu pienākums ir būt ziņojošiem par veselības aizsardzības un drošības pasākumiem, ievērot visus attiecīgos noteikumus, normatīvos aktus un darba norādījumus, kā arī nēsāt atbilstošus individuālās aizsardzības līdzekļus.

Ko mēs sagaidām

- Vienmēr ievērojiet visus drošību regulējošos normatīvos aktus un norādījumus attiecībā uz savu darba uzdevumu
- Vienmēr nēsājiet katrā darba uzdevumā paredzētos individuālās aizsardzības līdzekļus
- Nevilcinieties iejaukties un pārtraukt darbu nedrošās situācijās
- Atcerieties, ka darbā noteicošā ir drošība, nevis ātrums



Korupcijas apkarošana

2.3

Uzņēmuma līdzekļu izmantošana jebkādiem nelikumīgiem vai nepiemērotiem mērķiem ir stingri aizliegta. Darba veikšanā nekad neīstenojiet kukuļošanu vai korupciju. Turklāt mēs nekad nedrīkstam piedāvāt, dot vai pieņemt, tieši vai netieši, naudu vai citus

labumus, lai iegūtu, paturētu, turpinātu vai nodrošinātu darba vai personiskās priekšrocības. Tas attiecas arī uz tiem gadījumiem, kad šāda labuma guvējs neesam mēs paši, bet gan tikai un vienīgi uzņēmums.

Ko mēs sagaidām

- Nodrošiniet taisnīgu un vienlīdzīgu attieksmi konkursos pret piegādātājiem un neļaujiet nevienam piegādātājam jūs netaisnīgi ietekmēt – vai nu ar naudu vai citiem labumiem.
- Nekad nepiedāvāji personiskas priekšrocības klientiem un to darbiniekiem vai citiem pārstāvjiem.
- Piedaloties konkursā klienta labā, ievērojiet noteikumus un nekad neveiciet nekādas norunas ar citiem konkursa dalībniekiem.
- Nekad nemēģiniet ietekmēt vēlētās amatpersonas, ierēdņus vai citas valsts amatpersonas, piedāvājot tām ziedojumus, piemēram, lai paātrinātu lēmumu pieņemšanas gaitu.

Dāvanas, viesmīlība un labumi

2.4

Mums ir aizliegts tieši vai netieši piedāvāt, dot, pieprasīt vai pieņemt dāvanas, viesmīlību un labumus vai jebkādu citu nepamatotu vērtīgu priekšrocību saistībā ar savām darba aktivitātēm. Tas neattiecas uz gadījuma dāvanām vai uzaicinājumiem, kam ir maza finansiālā vērtība (piemēram, atbilstošas darba maltītes vērtība) un kas atbilst standarta darba praksei. Tomēr pat tādā gadījumā nedrīkst

pārkāpt normatīvos aktus, kā arī nedrīkst būt ne mazāko aizdomu, ka sadarbības partnera vai valsts iestādes lēmumu ir ietekmējis dāvana vai personīgais uzaicinājums. Ziedojumi politiskos vai sabiedrības nolūkos ir pieļaujami tikai tādā gadījumā, ja ir garantēta pilnīga caurskatāmība, un tikai tādā apmērā, kādu pieļauj spēkā esošais likums un vietējā uzņēmuma politika.

Ko mēs sagaidām

- Pirms pieņemat dāvanu, uzaicinājumu vai citu labumu, vispirms izvērtējiet tā vērtību un to, vai tas varētu izskatīties tā, it kā kāds mēģina jūs ietekmēt.
- Nekad nepieņemiet kā dāvanu naudu vai dāvanu kartes.
- Ja uzaicināt sadarbības partneri, apsveriet uzaicinājuma vērtību un nodrošiniet, lai tam vienmēr būtu saistība ar darbu.
- Dāvanas un uzaicinājumi sadarbības partneriem nekad nedrīkst atstāt iespaidu, ka jūs mēģināt ietekmēt lēmumu, tādēļ sarunu laikā ir jāievēro īpaša piesardzība.



2.5 Interesešu konflikti

Interesešu konflikts pastāv tad, kad darbinieka personiskās intereses ir nesaderīgas ar Heidelberg Materials darba interesēm. No mums tiek prasīts pilnībā atklāt tās situācijas, kurās ārpusdarba aktivitātes, personiskās vai finansiālās intereses, iespējams, varētu būt pretrunā ar Heidelberg Materials interesēm. Neviena darbinieka nedrīkst piedalīties Heidelberg Materials darba aktivitātēs, ja šo darbinieku varētu ietekmēt personiskas dabas apsvērumi vai attiecības, kas ir, varētu būt vai varētu tikt iztulkotas kā objektīva lēmuma pieņemšanas kavēklis.

Darbiniekiem pēc iespējas jāizvairās no personiskām interesēm, kas ir pretrunā ar darbinieka lojalitāti un atbildību pret Heidelberg Materials. Tomēr, ja pastāv faktiskais vai potenciālais interesešu konflikts, tas ir jāatklāj savam vadītājam. Mums ir jāveic savi pienākumi pamatojoties tikai un vienīgi uz to, kas ir Grupas labākajās interesēs, neatkarīgi no personiskajiem apsvērumiem vai attiecībām. No mums sagaida, ka ievērosim šo principu saturu un garu. Mums ir jāinformē savs tiešais priekšnieks par ikvienu situāciju, kas varētu novest pie interesešu konflikta.

Ko mēs sagaidām

- Bez kavēšanās atklājat ikvienu faktisku vai potenciālu interesešu konfliktu savam darba vadītājam.
- Jo īpaši atklājat šādu faktu, ja jums pieder akcijas kādā uzņēmumā, kas ir Heidelberg Materials konkurents, klients vai piegādātājs. Tas neattiecas uz gadījumiem, ja jums pieder mazāk par 0,5% akciju kotētā uzņēmumā.
- Ja darbā atklājat, ka jūsu privātās intereses ir pretrunā ar Heidelberg Materials interesēm, atturieties no lēmumu pieņemšanas, informējiet savu darba vadītāju un saglabājat neitralitāti.
- Atcerieties, ka interesešu konflikts pastāv arī tādā gadījumā, kad ietekmēts(-a) esat ne tikai jūs, bet arī jūsu tuvs ģimenes loceklis (tostarp dzīvesbiedre(-s), bērns vai cits tuvākais ģimenes loceklis).

Ilgospējība un vides aizsardzība

2.6

Mūsu atbildība pret apkārtējo vidi ir centrāla it visā, ko darām. Heidelberg Materials ievēro visus spēkā esošos vides aizsardzības likumus, standartus un citas juridiskās prasības. Heidelberg Materials aktīvi iesaistās ilgtspējības, sociālās un ekoloģiskās attīstības veicināšanā. Tas attiecas ne tikai uz mūsu pašu ražotnēm un aktivitātēm, bet arī uz tām kopējām darbībām un aktivitātēm, kurās mēs veicam lielāko daļu darba. Ilgtspējība ir mūsu pārvaldības pieejas neatņemama sastāvdaļa, piemēram, plānojot investīcijas vai lemjot par darbinieku un vadītāju atlīdzību. Mēs proaktīvi pārvaram visus izaicinājumus, lai uzlabotu vides aizsardzību, vienmēr raugoties ilgtermiņa perspektīvā, lai nepieļautu iespējamu vides piesārņošanu, un pastāvīgi pilnveidotu savu ieguldījumu vides aizsardzībā. Tas ietver mūsu izsludināto mērķi ievērojami samazināt savas

oglekļa dioksīda emisijas, izmantojot un turpmāk attīstot jaunas procesu tehnoloģijas un ilgtspējīgus produktus, lai panāktu ilgtermiņa mērķi, proti, CO2 neitrālu betonu. Tāpat mēs esam izvirzījuši citus ilgtermiņa uzlabojumu mērķus, piemēram, tādus kā ūdens patēriņš vai gaisa piesārņotāju emisija, kā arī mēs tiecamies turpināt mazināt savu ietekmi uz apkārtējo vidi.

Mums ir īpaši svarīga atbildīga rīcība ar dabas resursiem izejmateriālu ieguves kontekstā. Mēs nodrošinām, lai visi dabas resursi, ko mums ir uzticēts apstrādāt, tiktu izmantoti atbildīgi, un lai karjeri un citas ieguves vietas tiktu atdoti atpakaļ dabai, lauksaimniecībai vai citam iespējamajam lietojuma veidam tādā stāvoklī, kāds ir piemērots plānotajam jaunajam nolūkam.

Ko mēs sagaidām

- Nodrošiniet, lai jūsu darba zonā tiktu ievēroti visi vides aizsardzības likumi un normatīvie akti, kā arī visu vides aizsardzības atļauju un licenču prasības.
- Palīdziet ierobežot mūsu darba aktivitāšu ietekmi uz apkārtējo vidi līdz tehniski un ekonomiski iespējamam līmenim – samazinot emisijas, taupot enerģiju un citus resursus, kā arī izvairoties no atkritumu radīšanas un veicot otrreizēju pārstrādi.
- Nodrošiniet, lai sistēmu, iekārtu un aprīkojuma izmantošana un kopšana, kā arī ražošanas procesu iestatīšana būtu organizēta tā, lai nenotiktu emisijas vai noplūdes, no kādām ir iespējams izvairīties.
- Ja atbildat par vides aizsardzības datu dokumentēšanu un ziņošanu, nodrošiniet, lai tas tiktu veikts precīzi, pilnīgi un atbilstīgi.

Vienmēr izturieties pret kolēģiem taisnīgi un cieņpilni.



2.7 Cilvēku un darbinieku tiesības

Heidelberg Materials ir apņēmis aizsargāt cilvēktiesības. Šajā sakarā mēs ievērojam Apvienoto Nāciju Organizācijas uzņēmējdarbības un cilvēktiesību pamatprincipus un Ekonomiskās sadarbības un attīstības organizācijas (ESAO) vadlīnijas daudznacionāliem uzņēmumiem. Šī apņemšanās ietver arī Starptautiskās Darba organizācijas astoņus darba pamatstandartus. Mēs nodrošinām taisnīgus nodarbinātības apstākļus un atbilstību spēkā esošajiem darba un nodarbinātības likumiem. Visās savās darba aktivitātēs Heidelberg Materials ieņem nepārprotamu nostāju pret moderno verdzību, piespiedu vai obligātu darbu, bērnu darbu un cilvēku tirdzniecību. Savu kā darba devēja pienākumu ietvaros mēs atbalstām vienlīdzību un iekļaušanos darbavietā, un mēs neatbalstām nekāda veida diskrimināciju,

uzmāksanos vai vardarbību darba vietā. Esam apņēmis pilni būt atklātā un taisnīgā dialogā ar saviem darbiniekiem un atbalstīt to biedrošanās brīvību un darba kopīgumu slēgšanu. Heidelberg Materials atbalstīs biedrības, kurās mūsu darbinieki izvēlas būt pārstāvēti, tostarp arodviesības un drošības jautājumos. Turklāt mēs tiecamies nepieļaut un mazināt negatīvu ietekmi uz cilvēktiesībām, kam ir saistība ar mūsu darbu un mūsu darba attiecībām. Lai nepieļautu un mazinātu nelabvēlīgas ietekmes risku uz cilvēktiesībām mūsu vidē, mēs arī uzturam nepārtrauktu dialogu ar sabiedrību, organizācijām un valsts iestādēm. Šādi pūliņi, pirmkārt, ir orientēti uz cilvēkiem, kuri dzīvo mūsu darbavietu apkaimēs. Tādējādi mēs aktīvi atbalstām to valstu un reģionu ekonomisko un sociālo attīstību, kuros strādājam.

Ko mēs sagaidām

- Nevienam nedrīkst diskriminēt, pamatojoties uz rasi, ādas krāsu, reliģiju, ticību, nacionālo izcelsmi vai priekštecību, etnisko piederību, seksuālo dzīvi (ieskaitot grūtniecību un seksuālo orientāciju), dzimumu (ieskaitot dzimuma neatbilstību un transpersonas statusu), ģimenes stāvokli, vecumu, fizisku vai mentālu invaliditāti, pilsonību, sociālo fonu, politiskajiem uzskatiem, dalību arodbiedrībā, bijušo, pašreizējo vai gaidāmo publisko (valsts) dienestu, ģenētisko informāciju vai jebkuriem citiem raksturlielumiem, ko aizsargā spēkā esošs likums.
- Ziņojiet par ikvienām aizdomām par moderno verdzību, piespiedu darbu vai bērnu darbu Heidelberg Materials vai mūsu līguma partneru uzņēmumos – mēs to nepieļaujam ne attiecībā uz saviem sadarbības partneriem, ne arī mūsu darba vidē.
- Ievērojiet spēkā esošos darba laika noteikumus.
- Uzlikojiet arodbiedrības un darba padomes kā izpalīdzīgus un noderīgus partnerus, ar kuriem kopā mēs nodrošinām taisnīgus darba apstākļus uzņēmumā Heidelberg Materials.

Darbinieku attiecības

2.8

Savās savstarpējās attiecībās mēs ievērojam savas korporatīvās vadlīnijas, kā arī sociālās uzvedības normas un ētikas principus pat augstākā pakāpē, kā to prasa tiesiskais regulējums. Mēs mēģinām atrisināt visas domstarpības konstruktīvā savstarpējā dialogā vai arī iesaistot darba vadītāju.

Ja šī pieeja jebkāda iemesla dēļ nešķiet piemērota, kā starpnieki domstarpību risināšanā ir pieejami personāla daļas vai atbilstības nodaļas darbinieki, kā arī darba padomju locekļi. Nepieciešamības gadījumā sūdzības var iesniegt arī anonīmi, izmantojot mūsu atbilstības ziņošanas sistēmu.

Ko mēs sagaidām

- Vienmēr izturieties pret kolēģiem taisnīgi un cieņpilni neatkarīgi no viņu pozīcijas uzņēmumā. Visos līmeņos uzturiet uzticības pilnu un atklātu darba atmosfēru, kas iedrošinātu aizskartos kolēģus runāt par pāridarījumiem bez bailēm.
- Pārliecinieties, ka sarunās un rakstveida ziņojumos jūsu vārdu izvēle ir objektīva un profesionāla, tā nedrīkst aizvainot vai aizskart.
- Jo īpaši izvairieties no apgalvojumiem vai jokiem, ko citi varētu uztvert kā diskrimināciju vai uzmākšanos.
- Izmantojiet Heidelberg Materials piedāvātās mediācijas (domstarpību risināšanas starpniecības) iespējas, ja jūtat, ka jūsu kolēģu izturēšanās pret jums ir nepareiza un jūs nespējat šo situāciju atrisināt saviem spēkiem.

Datu aizsardzība un informācijas drošība

2.9

Mēs ievērojam augstus standartus savu darbinieku, klientu, piegādātāju un citu sadarbības partneru datu aizsardzībā. Mēs cienām individuālas tiesības un visu personu privātumu, no kurām mēs saņemam personas datus un kuru datus mēs apstrādājam. Mēs vācam, lietojam, atklājam, paturam un apstrādājam personas datus un citus datus ar īpašu rūpību saskaņā ar visiem

spēkā esošajiem likumiem, ieskaitot, taču neaprobežojoties ar Eiropas Vispārējo datu aizsardzības regulu, kā arī saskaņā ar uzņēmuma politikām.

Datu aizsardzība un datu drošība ir savstarpēji cieši saistītas. Daļa no mūsu informācijas drošības koncepcijas ir tehniskie un organizatoriskie pasākumi.

Ko mēs sagaidām

- Rīkojieties ar personas datiem konfidenciali un ar īpašu rūpību saskaņā ar datu privātuma likumiem un mūsu iekšējām vadlīnijām.
- Nododiet personas datus tikai tām personām, kuras ir pilnvarotas tos skatīt un apstrādāt.
- Vāciet, lietojiet un uzglabājiet personas datus tikai tādā apmērā, kādā tas ir absolūti nepieciešams noteiktajam nolūkam.
- Nodrošiniet, lai visi digitālie un papīra formā esošie dokumenti būtu aizsargāti pret neatļautu piekļuvi saskaņā ar pašreizējiem standartiem. Ievērojiet noteikumus par drošu rīkošanos ar mūsu IT sistēmām.



2.10 Produktu drošība un kvalitāte

Heidelberg Materials uzdevums ir nodrošināt materiālus mūsu nākotnes būvniecībai. Ir ļoti svarīgi, lai mēs nodrošinātu šo būvmateriālu kvalitāti un lai mūsu produktu ražošana un lietošana vienmēr būtu droša mūsu darbiniekiem, klientiem un sabiedrībai. Mums vienmēr ir jānodrošina, lai katrs mūsu piegādātais

produkts atbilstu specifikācijām, par kurām mums ir panākta vienošanās ar klientu, kā arī mūsu pašu kvalitātes prasībām. Ja tomēr rodas sūdzības, mēs noskaidrojam cēloņus un atrodam risinājumus, strādājot kopā ar saviem sadarbības partneriem.

Ko mēs sagaidām

- Nodrošiniet, lai ikviens produkts, kas atstāj mūsu ražotnes vai tiek piegādāts klientam, atbilstu nepieciešamajiem standartiem, piegādei paredzētajām specifikācijām un mūsu pašu drošības un kvalitātes prasībām.
- Nodrošiniet, lai tiktu izpildītas kvalitātes prasības saskaņā ar noslēgto vienošanos ar pasūtītāju, pat ja atšķirīgas kvalitātes būvmateriāli pēc būtības kalpotu tam pašam mērķim. Klientam vienmēr ir jāapstiprina izmaiņas.
- Norādiet mūsu klientiem uz iespējām konsultēties ar mūsu ekspertiem, lai mūsu būvmateriāli to nepareiza lietojuma dēļ neapdraudētu pārējos sabiedrības dalībniekus vai arī neciestu kvalitāte.
- Vienmēr uztveriet sūdzības par produktiem nopietni un palīdziet noskaidrot šādu sūdzību pamatotību, lai mēs varētu uz tām atbilstoši reaģēt uz risinājumu orientētā veidā.

Mūsu produkti vienmēr ir droši darbiniekiem, klientiem un sabiedrībai.

Noziedzīgi iegūtu līdzekļu legalizācijas novēršana un tirdzniecības sankcijas

Mūsu darba aktivitātes ietver naudas un citu priekšmetu apmaiņu ar dažādiem sadarbības partneriem dažādās valstīs ar atšķirīgiem likumiem. Mums ir jāzina, ar ko tieši mēs sadarbojamies. Tas ir vienīgais veids, kā mēs varam identificēt riskus un nepieļaut, ka Heidelberg Materials tiktu iesaistīts attiecībās ar teroristiem un citiem noziedzniekiem. Mēs

nekad nedrīkstam pārkāpt tirdzniecības sankcijas un eksporta kontroli, un mums ir jāmazina risks, ka sadarbību ar mums trešās puses varētu ļaunprātīgi izmantot kā noziedzīgu iegūtu līdzekļu legalizācijas līdzekli. Tas ietver īpašu piesardzību rēķinu apmaksā pieņemot skaidru naudu.

Ko mēs sagaidām

- Nodrošiniet, lai katrs jaunais sadarbības partneris – neatkarīgi no tā, vai tas ir klients vai piegādātājs – tiktu izvērtēts, lai pārlicinātos, vai viņi ir iekļauti sankciju sarakstā, vai viņi pieder kādam, kurš atrodas sankciju sarakstā, vai arī viņus kontrolē kāds, kurš atrodas sankciju sarakstā.
- Ja plānojat jaunu sadarbību ar partneriem valstīs, uz kurām attiecas sankcijas, lūdziet atbildības nodaļai novērtēt risku.
- Ziņojiet savam vadītājam par jebkuru darījumu, kas jums šķiet dīvains vai aizdomīgs, piemēram, tādēļ, ka saņēmēja bankas konts ir uz citas personas vārda, nevis uz mūsu piegādātāja vārda, vai tādēļ, ka nauda ir jāpārskaita uz valsti, kurai nav skaidras un nepārprotamas saistības ar konkrēto darījumu.
- Izvairieties no skaidras naudas lietošanas darījumos. Ja no darījuma ar skaidru naudu nav iespējams izvairīties, vienreizējs maksājums vai saistītu maksājumu virkne nekad nedrīkst sasniegt 10 000 EUR vai vairāk.

Izvairieties no skaidras naudas lietojuma mūsu darba darījumos.



2.12 Uzņēmuma īpašums

Mēs atbildam par visu Heidelberg Materials piederošo vai tās īpašumā esošo aktīvu – materiālo vai nemateriālo – pienācīgu lietojumu, aizsardzību un pārvaldību. Jo īpaši mēs ar rūpību izturamies pret finanšu resursiem, un mēs nepieļaujam un atklājam

krāpniecību. Mēs nebojājam un nelietojam neparedzētā veidā uzņēmuma īpašumu, un mēs izvairāmies no nevajadzīgām izmaksām vai prasībām attiecībā uz uzņēmuma īpašumu.

Ko mēs sagaidām

- Izturieties pret uzņēmuma īpašumu, piemēram, iekārtām, datoriem vai uzņēmuma automobiļiem, ar tādu pašu rūpību kā pret savu īpašumu.
- Skrupulozi nodaliet privātā un uzņēmuma īpašuma lietošanu, lai jūs kļūdas dēļ nevarētu apsūdzēt par zādzību vai piesavināšanos. Nelietojiet uzņēmuma īpašumu savos personiskajos nolūkos.
- Iesaistoties maksājumu darījumos un tos izpildot, rūpīgi ievērojiet mūsu procedūras, lai nepieļautu krāpšanu.
- Uzdodiet jautājumus kolēģiem, kuri neizpilda procedūras, piemēram, tādas kā maksājumu divkārša pārbaude, lai nodrošinātu to, ka uzņēmumam netiek kaitēts.

Izturieties pret uzņēmuma īpašumu ar tādu pašu rūpību kā pret savu īpašumu.



Uzticambīa



Komercnoslēpumi

2.13

Visi dokumenti un informācija attiecībā uz Heidelberg Materials iekšējām lietām, kuru izpaušana varētu kaitēt Grupai, ir uzskatāmi par konfidenciāliem. Mums nav atļauts tos izpaust vai padarīt tos pieejamus trešajām personām, un mēs tos aizsargājam no jebkāda veida neatļautas lietošanas vai izpaušanas, it īpaši no pieejamības trešajām personām. Konfidenciāla informācija ietver visu stratēģisko, finansiālo, tehnisko un komercdarbības informāciju, kas nav publiski pieejama. Tas ietver, bet neaprobežojas ar administratīvajām procedūrām un procesiem, organizatoriskajiem jautājumiem, tehnisko zinātību, uzņēmējdarbības un finanšu plāniem, izmaksu pārskatiem, produktu izstrādi, informāciju par darbiniekiem, klientiem, piegādātājiem, mārketinga stratēģijām, pārdošanas informāciju un cenām.

Administratīvi un juridiski uzņēmuma dokumentu pieprasījumi, kuros var atrast konfidenciālu informāciju, tiks pārskatīti un izpildīti, ievērojot visas iebilšanas tiesības, kādas uzņēmumam ir. Šaubu gadījumā konsultējieties ar savu juridisko nodaļu.

Šis konfidencialitātes pienākums attiecas arī uz dokumentiem un informāciju, ko mums uzticējušas trešās personas. Konfidenciālu informāciju mēs drīkstam izpaust tikai tad, ja to prasa likums vai ja tas ir atļauts darba nolūkā. Visos šāda veida gadījumos pirms informācijas atklāšanas mums ir jāinformē savs tiešais vadītājs vai arī persona, kas ir atbildīga par konfidenciālu informāciju. Trešās personas, kas saņem šāda veida informāciju, parasti paraksta konfidencialitātes līgumu.

Ko mēs sagaidām

- Izturieties pret komercnoslēpumiem vismaz tikpat rūpīgi kā pret vērtslietām. Informācija bieži ir vairāk vērtā par vērtīgiem priekšmetiem.
- Atcerieties, ka komercnoslēpumu izpaušana var būt krimināli sodāms pārkāpums un var ne tikai kaitēt uzņēmumam, bet arī sagādāt jums nopietnas nepatīkšanas.
- Ja jūs piedalāties darba sarunās lielākā kompānijā vai publiski (piemēram, pa mobilo tālruni), jums ir jāpārliciecinās, ka jūs runājat tikai par tiem jautājumiem, kas attiecīgajai auditorijai ir nepieciešami un nerada risku izpaust vai dot norādes par komercnoslēpumu.
- Tāpat pārlicinieties, ka jūs neizpaužat nevienu iekšēju uzņēmuma noslēpumu privātās sarunās.

2.14 Iekšējā informācija

Iekšējā informācija ir publiski nepieejama informācija par datiem, projektiem, darījumiem vai procesiem, kuras izpaušana varētu ietekmēt Heidelberg Materials akciju vai citu Heidelberg Materials emitētu finanšu instrumentu (piem., obligāciju), vai šādu finanšu instrumentu atvasinājumu cenu. Visiem darbiniekiem,

kuriem ir piekļuve iekšējai informācijai, ir jāievēro spēkā esošie tiesību akti par iekšējās informācijas ļaunprātīgu izmantošanu darījumos un Heidelberg Materials vadlīnijas attiecībā uz iekšējās informācijas ļaunprātīgu izmantošanu darījumos.

Ko mēs sagaidām

- Atcerieties, ka jums, iespējams, pat to neapzinoties, var būt zināma iekšējā informācija un tādēļ jums ir jāizturas pret to ar īpašu atbildību.
- Ja jums ir zināma iekšējā informācija, mūsu akciju vai obligāciju vai jebkuru saistītu finanšu instrumentu/atvasinājumu pirkšana vai pārdošana ir aizliegta, un pārkāpuma gadījumā par to var sodīt ar brīvības atņemšanu vai naudas sodu. Sodāms ir arī mēģinājums veikt iekšējās informācijas ļaunprātīgu izmantošanu darījumos vai trešo personu maldināšana.
- Pievērsiet īpašu uzmanību tam, ko tas varētu nozīmēt, ja jūs izmantojat iekšējo informāciju, lai veiktu darījumus ar vērtspapīriem tieši pirms uzņēmuma rezultātu, tādu kā gada finanšu pārskats vai ceturkšņa pārskats, publicēšanas.
- Ja jums ir jautājumi vai rodas šaubas par šiem jautājumiem, sazinieties ar Grupas juridisko nodaļu.

2.15 Grāmatvedība, pārskati un nodokļi

Visiem darījumiem jābūt dokumentētiem precīzi, atbilstoši un savlaicīgi. Mēs nodrošinām savas uzskaites, ierakstu un pārskatu uzticamību, precizitāti un pilnīgumu saskaņā ar noteiktajām procedūrām, vispārpieņemtajiem grāmatvedības principiem, attiecīgajām grāmatvedības sistēmām, kontrolēm un

pārskatiem. Mēs ievērojam spēkā esošo nodokļu un muitas normatīvo regulējumu, tostarp mums ir īpaši svarīgi bez nekādām atkāpēm ievērot likumus par izvairīšanos no nodokļu nomaksas. Prasība nodrošināt precīzu informāciju attiecas arī uz komandējumu un citām ar darbu saistītām izmaksām.

Ko mēs sagaidām

- Būdam atbildīgi ne tikai par grāmatvedību, bet par jebkāda veida darba dokumentāciju, stingri ievērojiet mūsu iekšējos procesus noteikumus un vadlīnijas un nodrošiniet visu ierakstu precizitāti un pilnīgumu.
- Vienmēr dokumentējiet informāciju par darījumu savlaicīgi un precīzi; nemainiet vai nenoklusējiet nekādu informāciju, lai apzināti mainītu darījuma jēgu.
- Izpildiet vietējo normatīvo aktu uzliktos pienākumus, lai pareizi un savlaicīgi deklarētu nodokļus un muitas nodevas.
- Atsakieties reģistrēt nepatiesu informāciju un ziņojiet savam vadītājam, ja atklājat nepatiesus ierakstus vai jums tiek lūgts izveidot nepatiesus ierakstus.

3. Mūsu pienākumi

Mēs pārzinām noteikumus

3.1

Ikvienam no mums ir pienākums zināt spēkā esošos likumus, normatīvos aktus un politikas, tostarp šo Darba ētikas kodeksu. Visi vadītāji ir atbildīgi par efektīvu informēšanu un atbilstības kontroli. Mūsu atbilstības speciālisti organizē apmācību un instruktāžu, kā arī nodrošina šim nolūkam piemērotus materiālus un dokumentus. Visās darba situācijās, kad normatīvo aktu

prasības vai šis Darba ētikas kodekss šķiet nepilnīgs vai neskaidrs, mēs to izvērtējam atbilstoši veselajam saprātam. Šaubu gadījumā mēs vēršamies pie saviem vadītājiem vai lūdzam padomu juridiskajai nodaļai vai atbilstības komandai.

Mēs ievērojam noteikumus

3.2

Mēs ne tikai formāli ievērojam šī Darba ētikas kodeksa normas, bet arī iemiesojam un iedzīvinām tā jēgu un mērķi. Šī Darba ētikas kodeksa pārkāpumi netiks tolerēti. Par šī Darba ētikas kodeksa neievērošanu var saņemt disciplināru sodu, ieskaitot darba līguma izbeigšanu. Tāpat uzņēmums patur tiesības ierosināt pret darbiniekiem civillietu vai krimināllietu. Mēs sagaidām, ka katrs no mums

ziņos par šī kodeksa pārkāpumiem, lai būtu iespējams ātri novērst pārkāpumu vai mazināt tā negatīvās sekas. To darot, uzņēmums nodrošinās, lai personai, kas labticīgi ziņo par atbilstības pārkāpumu, nebūtu jābaidās no kādām negatīvām sekām par ziņošanu.

Ikvienam no mums ir pienākums zināt spēkā esošos likumus, normatīvos aktus un politikas.

Mēs ziņojam par pārkāpumiem

3.3

Ziņojiet mums, ja uzņēmumā kaut kas nav kārtībā!
Mēs iesakām ziņot par savām bažām šādā secībā:

1. Vērsieties pie sava darba vadītāja vai viņa(-as) vadītāja
Tas ir vienkāršākais un ātrākais veids, kā atrisināt problēmu.
2. Sazinieties ar Atbilstības departamentu,
ja jūtaties neērti apspriest šo jautājumu tieši ar savu vadītāju.
3. Izmantojiet SpeakUp,
ja vēlaties iesniegt savas bažas, izmantojot sistēmu, vai ja vēlaties saglabāt pilnīgu anonimitāti.



Internet: <https://heidelbergmaterials.speakup.report/speakup>

Tālrunis: <https://www.heidelbergmaterials.com/en/governance-and-compliance#speakup>

Access code: 107810

Kontaktinformācija un papildu informācija:

Roland Sterr

Director Group Legal & Compliance

Tālrunis +49 (0) 62 21 481 13 361

Fakss: +49 (0) 62 21 481 13 705

E-pasta adrese: roland.sterr@

heidelbergmaterials.com

heidelbergmaterials.com

heidelbergmaterials.com