

# Bericht zum LkSG (Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz)

Berichtszeitraum von 01.01.2023 bis 31.12.2023

**Name der Organisation:** Heidelberg Materials AG

**Anschrift:** Berliner Str. 6, 69120 Heidelberg

## Inhaltsverzeichnis

A. Strategie & Verankerung	1
A1. Überwachung des Risikomanagements & Verantwortung der Geschäftsleitung	1
A2. Grundsatzklärung über die Menschenrechtsstrategie	3
A3. Verankerung der Menschenrechtsstrategie innerhalb der eigenen Organisation	7
B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen	14
B1. Durchführung, Vorgehen und Ergebnisse der Risikoanalyse	14
B2. Präventionsmaßnahmen im eigenen Geschäftsbereich	22
B3. Präventionsmaßnahmen bei unmittelbaren Zulieferern	38
B5. Kommunikation der Ergebnisse	44
B6. Änderungen der Risikodisposition	45
C. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen	46
C1. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen im eigenen Geschäftsbereich	46
C2. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen bei unmittelbaren Zulieferern	48
C3. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen bei mittelbaren Zulieferern	55
D. Beschwerdeverfahren	56
D1. Einrichtung oder Beteiligung an einem Beschwerdeverfahren	56
D2. Anforderungen an das Beschwerdeverfahren	62
D3. Umsetzung des Beschwerdeverfahrens	64
E. Überprüfung des Risikomanagements	67

## A. Strategie & Verankerung

### A1. Überwachung des Risikomanagements & Verantwortung der Geschäftsleitung

#### **Welche Zuständigkeiten für die Überwachung des Risikomanagements waren im Berichtszeitraum festgelegt?**

Die Compliance-Organisation ist dem Vorstandsvorsitzenden der Heidelberg Materials AG, Herrn Dr. Dominik von Achten, unterstellt, an den der Leiter des Bereichs Legal & Compliance, Roland Sterr, direkt berichtet. Innerhalb des Bereichs Legal & Compliance sind die vom Vorstand ernannten Konzern-Menschenrechtsbeauftragte, Frau Dr. Silviya Yankova, und die Compliance-Abteilung angesiedelt, die gemeinsam für die Entwicklung, Umsetzung und Überwachung des Compliance-Managementsystems für den Bereich Menschenrechte verantwortlich sind. Der Bereich Environmental Social Governance (ESG) ist für die Umsetzung der Umweltaspekte in Bezug auf Menschenrechte innerhalb des Compliance-Managementsystems verantwortlich. Die Verantwortung für den Bereich ESG liegt innerhalb des Vorstands im Ressort des Chief Sustainability Officers, Frau Dr. Nicola Kimm.

Das Konzern-Menschenrechtsteam innerhalb der Compliance-Abteilung unterstützt die Due-Diligence-Prozesse im Hinblick auf Menschenrechte im eigenen Geschäftsbereich und in der Lieferkette. Zur Stärkung des Programms zur Einhaltung der Menschenrechte gibt es in den Landesorganisationen jeweils eine zuständige Person zur Koordination von Menschenrechten sowie eine Person mit Expertise in Umweltthemen, zur Bewertung und Behandlung von Menschenrechtsauswirkungen im Zusammenhang mit Umweltaspekten. Aufgrund des übergreifenden Charakters des Menschenrechts-Risikomanagements werden die zuständigen Personen zur Koordination von Menschenrechten von einem funktionsübergreifenden Team unterstützt, das sich aus den Bereichen ESG, Einkauf, Personal, Arbeitsschutz sowie Kommunikation zusammensetzt.

Weitere Einzelheiten zur Ausgestaltung der betriebsinternen Zuständigkeit sind in der entsprechenden Konzernrichtlinie geregelt, die für Beschäftigte der Heidelberg Materials AG und von ihr direkt oder indirekt kontrollierten Unternehmen verbindlich ist.

## A. Strategie & Verankerung

### A1. Überwachung des Risikomanagements & Verantwortung der Geschäftsleitung

**Hat die Geschäftsleitung einen Berichtsprozess etabliert, der gewährleistet, dass sie regelmäßig - mindestens einmal jährlich - über die Arbeit der für die Überwachung des Risikomanagements zuständigen Person informiert wird?**

Es wird bestätigt, dass die Geschäftsleitung einen Berichtsprozess etabliert hat, der i. S. d. § 4 Abs. 3 LkSG gewährleistet, dass sie regelmäßig - mindestens einmal jährlich - über die Arbeit der für die Überwachung des Risikomanagements zuständigen Person informiert wird.

- Bestätigt

**Beschreiben Sie den Prozess, der mindestens einmal im Jahr bzw. regelmäßig die Berichterstattung an die Geschäftsleitung mit Blick auf das Risikomanagement sicherstellt.**

Der Leiter des Bereichs Legal & Compliance erstattet zweimal im Jahr Bericht an den gesamten Gesamtvorstand und den Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats über Status und Entwicklung des Compliance-Managementsystems, den Stand der Umsetzung des deutschen Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes sowie zu Compliance-Kennzahlen. Dabei wird auch konkret auf als wesentlich bewertete Compliance-Vorfälle einschließlich Menschenrechtsvorfällen im Konzern eingegangen. Der Vorstand wird darüber hinaus quartalsweise schriftlich über alle wesentlichen Compliance-Vorfälle unterrichtet.

Der Leiter des Bereichs Legal & Compliance und die Konzern-Menschenrechtsbeauftragte informieren die Leiter der Landesorganisationen schriftlich über die Ergebnisse der Menschenrechtsrisikoanalyse des jeweiligen Landes. Für die Berichterstattung an den Vorstand ist die Konzern-Menschenrechtsbeauftragte verantwortlich. Sie berichtet dem Vorstand einmal jährlich über die Ergebnisse der Risikoanalyse für das gesamte Unternehmen, einschließlich der Anzahl der bewerteten Standorte und Zulieferer, der identifizierten Risiken und der wesentlichen Korrekturmaßnahmen, die ergriffen werden sollen. Ebenso wird über die Priorisierung der Risiken sowie über Länderorganisationen mit erhöhtem Risikopotenzial informiert.

## A. Strategie & Verankerung

### A2. Grundsatzklärung über die Menschenrechtsstrategie

**Liegt eine Grundsatzklärung vor, die auf Grundlage der im Berichtszeitraum durchgeführten Risikoanalyse erstellt bzw. aktualisiert wurde?**

Die Grundsatzklärung wurde hochgeladen

[https://www.heidelbergmaterials.com/sites/default/files/2024-03/Grundsatzklaerung\\_Menschenrechte.pdf](https://www.heidelbergmaterials.com/sites/default/files/2024-03/Grundsatzklaerung_Menschenrechte.pdf)

## A. Strategie & Verankerung

### A2. Grundsatzklärung über die Menschenrechtsstrategie

**Wurde die Grundsatzklärung für den Berichtszeitraum kommuniziert?**

**Es wird bestätigt, dass die Grundsatzklärung gegenüber Beschäftigten, gegebenenfalls dem Betriebsrat, der Öffentlichkeit und den unmittelbaren Zulieferern, bei denen im Rahmen der Risikoanalyse ein Risiko festgestellt wurde, kommuniziert worden ist.**

- Bestätigt

**Bitte beschreiben Sie, wie die Grundsatzklärung an die jeweiligen relevanten Zielgruppen kommuniziert wurde.**

Die Grundsatzklärung zur Menschenrechtsstrategie wurde per E-Mail an die Betriebsratsmitglieder und die Personalabteilung des Konzerns sowie an die zuständigen Personen zur Koordination der Menschenrechte auf Länderebene und Compliance-Beauftragten in allen Konzernländern kommuniziert. Darüber hinaus wurde sie in die interne Richtlinienbibliothek aufgenommen, auf die die Beschäftigten Zugriff haben.

Die Grundsatzklärung wurde auch über das globale Konzern-Intranet kommuniziert, und ihr Inhalt wurde im Rahmen eines Menschenrechtskurses über 15.000 Beschäftigten vermittelt. Um eine breitere Kommunikation zu gewährleisten, insbesondere gegenüber der Öffentlichkeit, unseren Kunden, unseren Zulieferern und deren Beschäftigten, wurden alle Konzernländer aufgefordert, die Grundsatzklärung in die jeweiligen Landessprachen der Konzernländer zu übersetzen und auf der Konzern-Internetseite sowie auf den lokalen Internetseiten allgemein zugänglich zu machen. Die interne und externe Kommunikation verdeutlicht die Haltung des Unternehmens zum Thema Menschenrechte und dient zur Integration der Grundsätze in die Unternehmensprozesse.

# A. Strategie & Verankerung

## A2. Grundsatzerklärung über die Menschenrechtsstrategie

### Welche Elemente enthält die Grundsatzerklärung?

- Einrichtung eines Risikomanagement
- Jährliche Risikoanalyse
- Verankerung von Präventionsmaßnahmen im eigenen Geschäftsbereich, bei unmittelbaren Zulieferern und ggf. mittelbaren Zulieferern und deren Wirksamkeitsüberprüfung
- Bereitstellung eines Beschwerdeverfahrens im eigenen Geschäftsbereich, bei Zulieferern und deren Wirksamkeitsüberprüfung
- Dokumentations- und Berichtspflicht
- Beschreibung der festgestellten prioritären Risiken
- Beschreibung von menschenrechtsbezogenen und umweltbezogenen Erwartungen an eigene Beschäftigte und Zulieferer
- Weitere Elemente: Die Grundsatzerklärung umfasst unsere Leitprinzipien und Hauptziele in Bezug auf die Wahrung von Menschenrechten und der Umwelt, einschließlich der Förderung von Vielfalt, Gleichberechtigung und angemessenen Arbeitsbedingungen. Sie geht unter anderem auf die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten, die Rechte vulnerabler Gruppen einschließlich indigener Völker, die Verantwortung an unseren Standorten sowie die Auswahl von Zulieferern und die Anweisung und Kontrolle von Sicherheitsdienstleistern ein

## A. Strategie & Verankerung

### A2. Grundsatzerklärung über die Menschenrechtsstrategie

#### **Beschreibung möglicher Aktualisierungen im Berichtszeitraum und der Gründe hierfür.**

Der Vorstand hat im Jahr 2023 eine Grundsatzerklärung zur Menschenrechtsstrategie verabschiedet, die die bisherige Menschenrechtsposition von Heidelberg Materials aus dem Jahr 2017 ersetzt. Die Aktualisierung wurde vorgenommen, um unser Engagement für die Achtung der Menschenrechte weiter zu betonen und zu verstärken. Damit stellen wir eine umfassende und transparente Darstellung unseres Ansatzes zur Achtung der Menschenrechte sicher. Sie beschreibt unser kontinuierliches Bestreben, unsere Verpflichtung zur Achtung der Menschenrechte zu verbessern und den aktuellen Entwicklungen gerecht zu werden. In der überarbeiteten Erklärung werden die internationalen Konventionen, zu denen wir uns als Unternehmen verpflichtet haben, klar benannt, sowie die Erwartungen in Bezug auf Menschenrechte für alle unsere Interessengruppen, einschließlich der Geschäftspartner, definiert. Darüber hinaus werden in der aktualisierten Erklärung unter anderem die Verantwortlichkeiten und der Prozess der Erfüllung von Sorgfaltspflichten, einschließlich der wichtigsten Risiken und Präventionsmaßnahmen zur Vermeidung oder Minderung von Risiken, sowie das Beschwerdeverfahren dargestellt.

## A. Strategie & Verankerung

### A3. Verankerung der Menschenrechtsstrategie innerhalb der eigenen Organisation

**In welchen maßgeblichen Fachabteilungen/Geschäftsabläufen wurde die Verankerung der Menschenrechtsstrategie innerhalb des Berichtszeitraums sichergestellt?**

- Personal/HR
- Standortentwicklung/-management
- Umweltmanagement
- Arbeitssicherheit & Betriebliches Gesundheitsmanagement
- Kommunikation / Corporate Affairs
- Einkauf/Beschaffung
- Zulieferermanagement
- CSR/Nachhaltigkeit
- Recht/Compliance
- Mergers & Acquisitions
- Business Development
- Community / Stakeholder Engagement
- Revision
- Sonstige: Vorstand & Aufsichtsrat

**Beschreiben Sie, wie die Verantwortung für die Umsetzung der Strategie innerhalb der verschiedenen Fachabteilungen/Geschäftsabläufe verteilt ist.**

Die Umsetzung der Menschenrechtsstrategie erfolgt durch verschiedene Fachabteilungen um sicherzustellen, dass sie in alle Geschäftsprozesse integriert ist.

Die Zuständigkeit für den Bereich Compliance und das Compliance-Management-System fällt innerhalb des Vorstands in das Ressort des Vorstandsvorsitzenden. Die Menschenrechts-Compliance-Managementrichtlinie gibt den Rahmen vor, wie das Managementsystem zur Einhaltung von Menschenrechten organisiert ist, um diese Verpflichtungen zu erfüllen. Der Vorstand setzt sich für die Einhaltung der Menschenrechte im Unternehmen ein. Er ernennt den Menschenrechtsbeauftragten auf Konzernebene, der für die Entwicklung und Aufrechterhaltung eines umfassenden und konzernweiten Systems zur Förderung und Unterstützung der Einhaltung der Menschenrechte bei Heidelberg Materials zuständig ist. Das Menschenrechts-Compliance-Managementssystem ist integraler Bestandteil und stimmt mit dem allgemeinen Compliance-Managementssystem des Unternehmens überein. Der Konzern-Menschenrechtsbeauftragte koordiniert und unterstützt andere relevante Konzernfunktionen sowie die regionalen und lokalen Einheiten des Unternehmens in allen Menschenrechtsfragen.



Insbesondere liegt die Verantwortung für die Entwicklung einer inklusiven Kultur und vielfältigen Belegschaft auf Seiten der Personalabteilung. Dies umfasst die Integration von Maßnahmen zur Gleichstellung, Diskriminierungsfreiheit und Förderung von Vielfalt in den Rekrutierungs- und Einstellungsprozessen, aber auch in der Personalentwicklung und -bindung.

Der Bereich Personal fällt innerhalb des Vorstands in das Ressort des Vorstandsvorsitzenden, an den die Leiterin des Bereichs Human Resources direkt berichtet. Jedes Land verfügt über eine eigene Personalorganisation und setzt landesspezifisch thematische Schwerpunkte in der Personalarbeit. Die jeweiligen lokalen Personalleiter berichten in direkter Berichtslinie an den Geschäftsführer des jeweiligen Landes und in funktionaler Berichtslinie an die Konzernpersonalabteilung.

Standort-Management: Auf Länderebene liegt die Verantwortung für die Einhaltung der Menschenrechte bei den lokalen Rechts- und Complianceabteilungen. Dazu gehört auch die Ernennung einer Person zur Koordination der Menschenrechte für das jeweilige Land. Die Verantwortung für die operative Einhaltung der Vorschriften liegt in den Ländern beim Linienmanagement, das von dem Geschäftsführer der jeweiligen Landeseinheit geleitet wird. Der Geschäftsführer der jeweiligen Landeseinheit ernennt einen Umweltexperten, der die operative Verantwortung für Umwelt- und Menschenrechtsaspekte auf Landesebene übernimmt. In diesen Angelegenheiten unterstützt der Umweltexperte die zuständige Person zur Koordination der Menschenrechte des jeweiligen Landes.

Environmental Social Governance (ESG): Menschenrechtsbezogene Umweltthemen und Umweltangelegenheiten fallen in den direkten Verantwortungsbereich des Bereichs ESG. In diesen Angelegenheiten unterstützt ESG den Menschenrechtsbeauftragten und ist für die Umsetzung der Umweltaspekte des Compliance-Managementsystems für Menschenrechte verantwortlich. ESG umfasst insbesondere die folgenden Themen: Vermeidung von Umweltverschmutzung, Achtung/Wahrung von Landrechten und von anderen in internationalen Abkommen festgelegten Umweltverpflichtungen.

Gesundheitsschutz & Arbeitssicherheit: Bei Heidelberg Materials sind alle Managementebenen für die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz zuständig und verantwortlich. Unsere Arbeitssicherheitsorganisation untersteht dem Vorstandsvorsitzenden, an den die Leiterin des Bereichs Human Resources direkt berichtet und die für den Bereich Health & Safety auf Konzernebene zuständig ist und monatlich die weltweiten Zahlen zur Arbeitssicherheit an den Vorstand berichtet. Die Geschäftsführer der Landeseinheiten sind verantwortlich dafür, dass der Arbeits- und Gesundheitsschutz in ihrem Land den gesetzlichen Vorschriften entspricht. Sie übernehmen dabei die Führungsrolle und stellen die Ressourcen zur Verfügung, die zur Erfüllung dieser Verpflichtungen erforderlich sind. Die Geschäftsführer der Landeseinheiten erstellen und implementieren auch jährliche Maßnahmenpläne für den Arbeits- und Gesundheitsschutz, um

diese Verpflichtungen zu erfüllen, Unfälle zu reduzieren und Strategien zur Risikominderung zu entwickeln. Um den Fokus auf Aktivitäten zur Minimierung von Risiken und Unfällen beizubehalten, beauftragen der Vorstand und die Geschäftsführer der Landeseinheiten Experten für Gesundheit und Arbeitssicherheit. Diese beraten und unterstützen bei der Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften und unternehmensinternen Vorgaben für Arbeits- und Gesundheitsschutz. Arbeitssicherheit ist Teil der individuellen Zielvereinbarungen des Vorstands und des operativen Top-Managements in den Ländern.

Die Konzernabteilung Group Communications & Investor Relations trägt dazu bei, dass Heidelberg Materials als Unternehmen mit einer offenen und transparenten Informationspolitik wahrgenommen wird. Sie stellt umfassende Informationen über die allgemeine Nachhaltigkeits- einschließlich der Menschenrechtsstrategie von Heidelberg Materials zur Verfügung.

Der Einkauf bei Heidelberg Materials ist verantwortlich für den Beschaffungsprozess sowie für die Steuerung und Überwachung von Zulieferern. Bei der Bewertung neuer und bestehender Lieferbeziehungen werden Kriterien wie Umweltschutz, Arbeitsschutz, Menschenrechte sowie die generelle Compliance konsequent berücksichtigt. Die in unserem weltweit geltenden Verhaltenskodex für Zulieferer festgelegten Prinzipien bilden die Grundlage für alle vertraglichen Beziehungen.

Um unseren sozialen und ökologischen Fußabdruck entlang unserer Wertschöpfungskette zu messen und kontinuierlich zu verbessern, verlangen wir von unseren Zulieferern, dass sie die international anerkannten Standards für menschenwürdige Arbeit einhalten und ihre Umweltleistung durch ein Umweltmanagementsystem kontrollieren.

Im Falle identifizierter Risiken bei einem Zulieferer arbeiten wir mit diesem an der Erstellung von Aktionsplänen, die konkrete Maßnahmen umfassen, wie zum Beispiel, aber nicht beschränkt auf, Selbstbewertungen, Schulungen und Audits des Zulieferers, um zu überprüfen, ob die Menschenrechts- und umweltbezogenen Verpflichtungen eingehalten werden und um identifizierte Risiken und ggf. Verstöße zu vermeiden bzw. zu mitigieren.

Zulieferermanagement: Das Bekenntnis zu Menschenrechtsaspekten als zentrales Auswahlkriterium für Zulieferer wird durch unser Lieferantenmanagementsystem unter Führung der Einkaufsabteilung umgesetzt und kontinuierlich weiterentwickelt. Dieses verlangt von unseren Partnern, dass sie sich unserem Lieferantenkodex verpflichten, der die Einhaltung menschenrechtlicher Sorgfaltspflichten im Sinne des LkSGs wie beispielsweise das Verbot von Zwangsarbeit oder Regeln zur Nichtdiskriminierung und gute Arbeitsbedingungen.

Recht & Compliance: Das Konzern-Menschenrechtsteam unterstützt als Kernkompetenzabteilung den Menschenrechtsbeauftragten bei der Entwicklung und Pflege des Menschenrechts-Compliance-Managementsystems. Das Team ist dabei an der Definition und Implementierung aller Komponenten entscheidend beteiligt. Das gilt insbesondere für die Etablierung der

Menschenrechtskultur und -Ziele, die maßgeblich in der Grundsatzerklärung festgehalten sind. Rechtliche Dokumente, wie die Rahmenverträge mit Zulieferern und der Lieferantenverhaltenskodex, werden durch die Rechtsabteilung kontinuierlich an die menschenrechtlichen Erwartungen und veränderten rechtlichen Rahmenbedingungen angepasst. Auch die Ausgestaltung und Auswertung der umfangreichen Risikoanalyse für den eigenen Geschäftsbereich und der Lieferkette wird in diesem Bereich verantwortet. Hinzu kommen das interne Berichtswesen sowie die maßgebliche inhaltliche Ausgestaltung der externen Kommunikation und Berichterstattung. Compliance fungiert auch als Koordinator und Bindeglied zwischen den unterschiedlichen anderen involvierten Funktionen und gewährleistet so eine konsistente und zielorientierte Arbeitsweise beim Thema Menschenrechte. Das Konzern-Menschenrechtsteam ist für die Umsetzung des Menschenrechts-Compliance-Managementsystems auf Konzernebene und für Deutschland verantwortlich. Aufgrund des übergreifenden Charakters der Menschenrechte sind jedoch auch andere Konzernabteilungen für bestimmte Aspekte des Menschenrechts-Compliance-Managementsystems zuständig.

Mergers & Acquisitions und Business Development: Die Auswirkungen jeder neuen Investition auf unsere Menschenrechts- und Umweltverpflichtungen sind Teil unseres Risikoprüfungsprozesses. Menschenrechts-, Umwelt- und Geschäftsaspekte werden bei Investitionsentscheidungen berücksichtigt.

CRS, Gesellschafts- und Interessengruppenbeteiligung: Im Rahmen unserer Nachhaltigkeitsstrategie ist uns die Interaktion mit den umliegenden Gemeinden wichtig, unsere Auswirkungen auf das sozioökonomische Umfeld, die Gesundheit und Sicherheit, sowie das Wohlbefinden der Bevölkerung vor Ort. Die Verantwortung für die Gesellschaftsbeteiligung liegt bei dem Bereich ESG. Als lokaler Partner entwickeln wir verschiedene Maßnahmen, um sicherzustellen, dass unsere Geschäftsaktivitäten und unser gesellschaftliches Engagement im Einklang mit den international anerkannten Menschenrechtsstandards, den geltenden Gesetzen und Vorschriften des jeweiligen Landes sowie unseren Unternehmensgrundsätzen sind.

Die Konzernabteilung Internal Audit führt risikobasierte Audits im Bereich Compliance und Menschenrechte durch. Die Maßnahmen zur Behebung der auditbezogenen Feststellungen werden in einem Aktionsplan erfasst. Eine angemessene Nachverfolgung wird ebenfalls durchgeführt, um sicherzustellen, dass die umgesetzten Maßnahmen effektiv sind.

**Beschreiben Sie, wie die Strategie in operative Prozesse und Abläufe integriert ist.**

Um eine Integration der Menschenrechtsstrategie in die Unternehmensprozesse sicherzustellen, wurde unter anderem auf Konzernebene ein Menschenrechtskomitee eingerichtet. Dieses Komitee besteht aus dem Konzernmensenrechtsbeauftragten sowie den Leitern der Bereiche Legal & Compliance, ESG, Procurement, Communication & Investor Relations und Human Resources. Das Menschenrechtskomitee hat eine beratende und unterstützende Funktion. Durch

diese Einrichtung wird die Integration der Strategie in die Unternehmensprozesse gefördert und dafür Sorge getragen, dass wichtige Aspekte der Menschenrechtsstandards kontinuierlich überwacht und optimiert werden.

Die Verankerung der Menschenrechtsstrategie innerhalb der eigenen Organisation beinhaltet die systematische Integration von Menschenrechtsaspekten in die unternehmerischen Prozesse und Entscheidungsstrukturen, was die konsequente Einhaltung und Umsetzung von Menschenrechtsstandards ermöglicht. Um diese Verpflichtung zu erfüllen, haben wir unsere internen Geschäftsprozesse, Richtlinien und Verfahren entsprechend angepasst. Dazu gehört die Entwicklung einer umfassenden Menschenrechtsstrategie, die die Risikoanalysen, Due-Diligence-Prozesse und Maßnahmen zur Verhinderung von Menschenrechtsverletzungen im eigenen Geschäftsbereich und in der Lieferkette umfasst. Das Unternehmen hat zudem klare Richtlinien verfasst, die die Menschenrechtsprinzipien verankern und die Erwartungen an Beschäftigte sowie an Geschäftspartner festlegen. Weiterhin wurden die Mechanismen zur Erfassung von Menschenrechtsverletzungen aktualisiert, um einen transparenten Berichtsprozess zu gewährleisten. Da die Einhaltung von Sorgfaltspflichten im Bereich der Menschenrechte einen stetigen Weiterentwicklungsprozess darstellt, werden wir auch in der Zukunft Verfahren und Richtlinien fortlaufend anpassen, um sicherzustellen, dass sie den aktuellen Anforderungen und bewährten Methoden entsprechen.

Eine adäquate Integration der Menschenrechtsstrategie innerhalb der Organisation erfordert auch die Sensibilisierung und Schulung der Beschäftigten zu den Menschenrechtsstandards und -verpflichtungen des Unternehmens. Durch Schulungen und Kommunikationsmaßnahmen können die Beschäftigten, Zulieferer und ihre Beschäftigten besser verstehen, wie sie Menschenrechtsrisiken erkennen und darauf reagieren können. Durch Sensibilisierungskampagnen informieren wir auch unsere Stakeholder über ihre Verantwortung, Menschenrechtsverletzungen zu erkennen und zu melden. Dadurch schaffen wir ein Bewusstsein für die Bedeutung der Menschenrechte und fördern eine proaktive Beteiligung aller potenziell betroffenen Personen und Abteilungen an der Aufrechterhaltung der Menschenrechtsstandards.

Ferner ist der Umgang mit Menschenrechtsrisiken in der Lieferkette ein wichtiger Bestandteil der Integrationsstrategie. Das Unternehmen bemüht sich, seine Zulieferer und Geschäftspartner bei der Einhaltung der gleichen hohen Menschenrechtsstandards zu helfen. Dazu wurden einerseits vertragliche Zusicherungen aktualisiert sowie Audits und regelmäßige Überprüfungen eingeführt, um sicherzustellen, dass menschenrechtliche Standards entlang der Lieferkette adressiert und eingehalten werden und andererseits Schulungen, Informationsveranstaltungen und weitere individuelle Maßnahmen geplant und umgesetzt, um Zulieferer aktiv bei Menschenrechtsthemen zu unterstützen.

Darüber hinaus steht die Werkleitung regelmäßig im Austausch mit den umliegenden Gemeinden und der Nachbarschaft der Werke. Diese enge Zusammenarbeit ermöglicht es, auf die Bedürfnisse und Anliegen der lokalen Bevölkerung einzugehen und sicherzustellen, dass die Aktivitäten und

Prozesse des Unternehmens im Einklang mit den Menschenrechtsstandards stehen.

Letztendlich, um die Umsetzung der Menschenrechtsstrategie zu überwachen und den Fortschritt zu überprüfen, hat die Konzernabteilung Internal Audit spezifische Prüfmechanismen eingeführt. Dadurch werden die Einhaltung der Standards und die Fortschritte bei der Umsetzung der Strategie überwacht und bewertet.

Auf diese Weise werden die Integration der Menschenrechtsstrategie in die betrieblichen Aktivitäten und Prozesse von Heidelberg Materials und das eindeutige Bekenntnis zur Einhaltung der Menschenrechtsstandards in allen Bereichen des Unternehmens sichergestellt. Durch diesen proaktiven Ansatz leistet das Unternehmen einen bedeutenden Beitrag zur Erreichung der Ziele der Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung.

**Beschreiben Sie, welche Ressourcen & Expertise für die Umsetzung bereitgestellt werden.**

Um die Umsetzung der Menschenrechtsstrategie zu ermöglichen, ergreift das Unternehmen verschiedene Maßnahmen:

Zum einen wird der Menschenrechtsbeauftragte und das Konzern-Menschenrechtsteam von einer „Human Rights Task Force“ unterstützt, die speziell für Themen im Zusammenhang mit der Einhaltung der Menschenrechte eingerichtet wurde und gemeinsame Anstrengungen und Koordination erfordert. Die Mitglieder der “Human Rights Task Force” setzen sich zusammen aus dem Konzern-Menschenrechtsteam, der Group ESG Human Rights Liaison, dem Group Procurement Head of Procurement Performance Management, dem Group Communications Head of Liaison Office Berlin, dem Director Government Affairs EU, dem Group HR Head of Human Resources Advisory & Services und dem Group Manager H&S. Der Menschenrechtsbeauftragte leitet die Task Force und kann bei Bedarf weitere Experten in das Team einladen, um die Aufgaben der Task Force zu erfüllen.

Des Weiteren verfügt das Unternehmen sowohl auf lokaler als auch auf Konzernebene über qualifizierte und erfahrene Beschäftigte u. a. in den Bereichen Menschenrechte, Einkauf & Lieferantenmanagement, Compliance, Umwelt, Arbeitsrecht, Gesundheit und Arbeitssicherheit. Diese Beschäftigten können wirksam dazu beitragen, dass die Menschenrechtsstrategie des Unternehmens alle relevanten Aspekte der internationalen Standards berücksichtigt, und unterstützen ihre Umsetzung auf nationaler Ebene.

Außerdem werden dezidierte informationstechnische Anwendungen genutzt, um die Durchführung von Risikoanalysen in den eigenen Geschäftsbereichen und entlang der Lieferkette zu erleichtern. Auf diese Weise können potenzielle und aktuelle Menschenrechtsrisiken effizienter und effektiver identifiziert und bewertet werden.

Letztendlich können für die angemessene Interpretation und Formulierung interner Richtlinien

und Verträge externe Berater engagiert werden. Diese Experten helfen dabei, die Dokumente im Einklang mit den rechtlichen Anforderungen und bewährten Praktiken zu formulieren. Darüber hinaus werden Experten mit Erfahrung in der Entwicklung und Gestaltung von Schulungskursen beauftragt. Diese Experten stellen sicher, dass die Schulungen effektiv und für die Lernenden leicht verständlich sind.

## B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen

### B1. Durchführung, Vorgehen und Ergebnisse der Risikoanalyse

**Wurde im Berichtszeitraum eine regelmäßige (jährliche) Risikoanalyse durchgeführt, um menschenrechtliche und umweltbezogene Risiken zu ermitteln, zu gewichten und zu priorisieren?**

- Ja, für den eigenen Geschäftsbereich
- Ja, für unmittelbare Zulieferer

**Beschreiben Sie, in welchem Zeitraum die jährliche Risikoanalyse durchgeführt worden ist.**

Die Risikoanalyse für unmittelbare Zulieferer und den eigenen Geschäftsbereich wurde für das Geschäftsjahr Januar bis Dezember 2023 durchgeführt.

**Beschreiben Sie das Verfahren der Risikoanalyse.**

Kernstück des Compliance-Managementsystems für Menschenrechte ist der Due-Diligence-Prozess, der aus der Bewertung menschenrechtlicher Risiken sowie der Entwicklung und Umsetzung von geeigneten Präventions- und Abhilfemaßnahmen besteht. 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 zu ermöglichen, dass Risiken angemessen erkannt und behandelt werden können. Die Risikobewertung im Bereich Menschenrechte umfasst sowohl die potenziellen als auch die tatsächlichen negativen Auswirkungen unserer Geschäftsaktivitäten auf Personen. Wir nutzen dabei Erkenntnisse aus wissenschaftlicher Forschung sowie aus dem internen wie externen Dialog. Diese umfassende Herangehensweise ermöglicht es uns, direkte und indirekte Auswirkungen zu identifizieren. Direkte Auswirkungen umfassen solche, an denen das Unternehmen selbst aktiv beteiligt ist, während die indirekten negativen Auswirkungen hingegen solche sind, die mit unseren Aktivitäten, Produkten oder Dienstleistungen durch unsere Geschäftsbeziehungen, insbesondere in der Lieferkette, verbunden sind.

Eigener Geschäftsbereich

Die abstrakte Risikoanalyse basiert auf einem Abgleich von Informationen aus verschiedenen Quellen hinsichtlich Menschenrechts- und Umweltrisiken, um potenzielle negative Auswirkungen zu identifizieren und zu bewerten. Zu diesen Quellen gehören Informationen der UN-Gremien und -Ausschüsse, der Internationalen Arbeitsorganisation -ILO, sowie Indizes und Studien anerkannter Organisationen und Stiftungen. Unter anderem werden Informationen aus dem Business & Human Rights Navigator des UN Global Compacts, von UNICEF, UN Women, UN OHCHR, ILOSAT, Responsible Mining Foundation, Global Platform of Indigenous and Community Lands, der Weltbank, der International Trade Union Confederation und dem Center for Labour Research herangezogen, um die Schwere und Eintrittswahrscheinlichkeit der Risiken in

der Baustoffindustrie zu bewerten. Zur genauen Beurteilung der Situation in den Ländern, in denen das Unternehmen tätig ist, werden beispielsweise die Länder-Ratings, die US State Department- country reports on human rights, der Children's Rights in the Workplace Index, der Global Slavery Index, der Global Gender Gap Index, der Corruption Perception Index, der Index of Economic Freedom und der Index for Property Rights sowie der Environmental Performance Index verwendet. Anhand dieser Veröffentlichungen werden drei wesentliche Aspekte ermittelt: i- welche Auswirkungen typisch für die Baustoffindustrie sind; -ii- welche Menschenrechts- und Umweltrisiken in allen Ländern bestehen, in denen wir tätig sind, und -iii- welche Personengruppen potenziell betroffen sein können. Auf dieser Basis wird anschließend ein systematischer, risikobasierter Ansatz entwickelt, um die tatsächlichen Auswirkungen in einem weiteren Verfahren durch eine konkrete Risikoanalyse zu bewerten. In Anbetracht des Kontextes können weitere detaillierte Analysen folgen, insbesondere in Konfliktregionen.

Die konkrete Einschätzung der Menschenrechtsrisiken beruht auf einer umfassenden quantitativen und qualitativen Datenerhebung und deckt alle Geschäftssparten ab. Um eine ganzheitliche Bewertung zu erlauben, führen wir Interviews mit Beschäftigten aus operativen und administrativen Positionen, Vertretern von Gewerkschaften sowie Führungskräften durch. Dabei stellen wir sicher, dass Personen mit verschiedenen geschützten Rechtspositionen aktiv einbezogen werden. Zusätzlich nutzen wir Daten und Statistiken aus unterschiedlichen Fachabteilungen, insbesondere Personal, Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit sowie Compliance, um beispielsweise Informationen über Beschwerden und Vorfälle zu erfassen und zu analysieren. Auf Grundlage dieser Daten werden verschiedene Risikoszenarien geprüft, um die tatsächlichen Risiken, sowie ihre grundlegenden Ursachen zu identifizieren. Die Sorgfalt bei der Datenerhebung und die breite Einbeziehung unterschiedlicher Perspektiven ermöglicht eine verlässliche Grundlage für die Bestimmung der Menschenrechtsrisiken innerhalb unseres Unternehmens.

Darüber hinaus haben wir bei unserer Vorgehensweise in den verschiedenen Ländern des Konzerns einen besonderen Fokus auf Standorte mit einem erhöhten Risikopotenzial gelegt. An diesen Standorten führen wir Stichproben durch, um die Einhaltung der Menschenrechtsstandards zu überprüfen. Durch diese gezielte Vorgehensweise wird eine umfassende Analyse im Hinblick auf die konkrete Risikobewertung ermöglicht. Unser Ziel ist es, diese Evaluierung in absehbarer Zeit auf alle unsere Standorte auszuweiten, um eine umfassende Überwachung und Gewährleistung der Menschenrechts-Compliance sicherzustellen.

Bei der Analyse der Umweltrisiken stützen wir uns auf die Grundsätze von Umweltmanagementsystemen wie ISO 14001. Daher werden entlang der Prozessschritte spezifische Umweltrisiken wie Luftemissionen, Wasserverbrauch, Wasseremissionen, Bodenverunreinigungen und Lärm bewertet. Wir unterscheiden in Umweltbelangen zwischen unseren Geschäftsbereichen. Auf Konzernebene ermitteln wir, welche Länder, in denen wir tätig sind, das Baseler, das Minamata- und das Stockholmer Übereinkommen unterzeichnet haben. Die



Risikobewertungen werden regelmäßig evaluiert und bei Bedarf angepasst.

Die Standorte von Heidelberg Materials führen jährliche Selbst-Audits zur Umweltbewertung durch, die von der Werkleitung oder anderen qualifizierten internen Beschäftigten durchgeführt werden. Diese Selbst-Audits decken die wichtigsten Umweltrisiken ab. Für den Fall, dass Risiken festgestellt werden, werden Präventivmaßnahmen festgelegt. Die standortspezifischen Fragebögen werden von der jeweiligen technischen Abteilung auf Konzernebene geprüft. Es werden Abhilfemaßnahmen festgelegt und weiterverfolgt. Jedes Jahr werden an ausgewählten Standorten Stichproben durchgeführt, um die Zuverlässigkeit dieser Audits zur Umweltselbstbewertung zu gewährleisten. Darüber hinaus führen die Konzernabteilung Internal Audit und die technischen Abteilungen des Konzerns regelmäßig Umweltaudits durch.

Nach der Durchführung der konkreten Risikobewertung 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, der Art und Umfang der Geschäftstätigkeit des Unternehmens, das Einflussvermögen des Unternehmens auf den unmittelbaren Verursacher eines Risikos und unsere Verursachungsbeiträge zu dem Risiko. Diese Prioritätensetzung ist von entscheidender Bedeutung, wenn nicht alle Auswirkungen gleichzeitig angegangen werden können.

#### Zulieferer

Die Analyse von LkSG-relevanten Risiken in der Lieferkette wird bei Heidelberg Materials als Teil der Initiative „Verantwortungsvolle Beschaffung“ durchgeführt. Die Bereiche Procurement, Legal & Compliance, ESG und Health & Safety arbeiten eng zusammen, um potenzielle Risiken oder Verstöße gegen Menschenrechte oder die Umwelt zu identifizieren, verhindern, reduzieren und beseitigen. Im Rahmen der abstrakten Risikoanalyse werden Länder- und Industrierisiken für Menschenrechte und Umweltstandards bei unmittelbaren Zulieferern sowie auf abstrakter Basis auch in der vorgelagerten Lieferkette ermittelt. Dabei basieren die Einschätzungen der Länderrisiken auf einer Auswahl von Indikatoren und Quellen, die der UN Global Compact empfiehlt. Industrierisiken werden anhand marktüblicher Quellen und Datenbanken, wie dem CSR-Risiko-Check oder Studien des Helpdesk Wirtschaft & Menschenrechte ermittelt. Die Ergebnisse der Länder- und Industrierisikoanalyse werden kombiniert, um einen abstrakten Risikoscore für direkte Zulieferer zu errechnen.

Im zweiten Schritt, der konkreten Risikoanalyse, werden anhand weitergehender Untersuchungen und der Erhebung zusätzlicher Informationen potenziell risikobehaftete Zulieferer identifiziert. Im dritten Schritt priorisieren wir Risiken für die zuvor identifizierten potenziell risikobehafteten Zulieferer nach Themengebieten und anhand verschiedener geeigneter Kriterien. Die Priorisierung der Risiken wird im entsprechenden Bereich des Berichts eingehend beschrieben.

## **B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen**

### **B1. Durchführung, Vorgehen und Ergebnisse der Risikoanalyse**

**Wurden im Berichtszeitraum auch anlassbezogene Risikoanalysen durchgeführt?**

- Nein

**Begründen Sie Ihre Antwort.**

Nein, wir haben die uns intern und extern zugetragenen Informationen über unser Beschwerdeverfahren analysiert, woraus sich kein Grund für eine anlassbezogene Risikoanalyse ergab.

## B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen

### B1. Durchführung, Vorgehen und Ergebnisse der Risikoanalyse

#### Ergebnisse der Risikoermittlung

##### Welche Risiken wurden im Rahmen der Risikoanalyse(n) im eigenen Geschäftsbereich ermittelt?

- Verbot der Beauftragung oder Nutzung privater/öffentlicher Sicherheitskräfte, die aufgrund mangelnder Unterweisung oder Kontrolle zu Beeinträchtigungen führen können
- Missachtung von Arbeitsschutz und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren
- Zerstörung der natürlichen Lebensgrundlage durch Umweltverunreinigungen
- Missachtung der Koalitionsfreiheit - Vereinigungsfreiheit & Recht auf Kollektivverhandlungen
- Widerrechtliche Verletzung von Landrechten
- Verbot von Zwangsarbeit und aller Formen der Sklaverei
- Verbot der Ungleichbehandlung in Beschäftigung
- Verbot von Kinderarbeit
- Verbot des Vorenthaltens eines angemessenen Lohns
- Verbotene Produktion und/oder Verwendung von Stoffen im Anwendungsbereich des Stockholmer Übereinkommens (POP) sowie nicht umweltgerechter Umgang mit POP-haltigen Abfällen
- Verbotene Ein-/Ausfuhr gefährlicher Abfälle im Sinne des Basler Übereinkommens
- Verbotene Herstellung, Einsatz und/oder Entsorgung von Quecksilber (Minamata-Übereinkommen)

## B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen

### B1. Durchführung, Vorgehen und Ergebnisse der Risikoanalyse

#### Ergebnisse der Risikoermittlung

##### Welche Risiken wurden im Rahmen der Risikoanalyse(n) bei unmittelbaren Zulieferern ermittelt?

- Verbot der Beauftragung oder Nutzung privater/öffentlicher Sicherheitskräfte, die aufgrund mangelnder Unterweisung oder Kontrolle zu Beeinträchtigungen führen können
- Missachtung von Arbeitsschutz und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren
- Zerstörung der natürlichen Lebensgrundlage durch Umweltverunreinigungen
- Missachtung der Koalitionsfreiheit - Vereinigungsfreiheit & Recht auf Kollektivverhandlungen
- Widerrechtliche Verletzung von Landrechten
- Verbot von Zwangsarbeit und aller Formen der Sklaverei
- Verbot der Ungleichbehandlung in Beschäftigung
- Verbot von Kinderarbeit
- Verbot des Vorenthaltens eines angemessenen Lohns
- Verbotene Produktion und/oder Verwendung von Stoffen im Anwendungsbereich des Stockholmer Übereinkommens (POP) sowie nicht umweltgerechter Umgang mit POP-haltigen Abfällen
- Verbotene Ein-/Ausfuhr gefährlicher Abfälle im Sinne des Basler Übereinkommens
- Verbotene Herstellung, Einsatz und/oder Entsorgung von Quecksilber (Minamata-Übereinkommen)

## B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen

### B1. Durchführung, Vorgehen und Ergebnisse der Risikoanalyse

**Wurden die im Berichtszeitraum ermittelten Risiken gewichtet und ggf. priorisiert und wenn ja, auf Basis welcher Angemessenheitskriterien?**

- Ja, auf Basis der zu erwarteten Schwere der Verletzung nach Grad, Anzahl der Betroffenen und Unumkehrbarkeit
- Ja, auf Basis des eigenen Einflussvermögens
- Ja, auf Basis der Wahrscheinlichkeit des Eintritts
- Ja, auf Basis der Art und Umfang der eigenen Geschäftstätigkeit
- Ja, auf Basis der Art des Verursachungsbeitrags

**Beschreiben Sie näher, wie bei der Gewichtung und ggf. Priorisierung vorgegangen wurde und welche Abwägungen dabei getroffen worden sind.**

Um die Gewichtung und Priorisierung der Menschenrechtsrisiken vorzunehmen, wurde eine spezifische Methodologie angewendet. Diese basiert auf den in § 3 Absatz 2 LkSG genannten Kriterien und nutzt unter anderem die Ergebnisse sowohl der abstrakten (brutto) als auch der konkreten (netto) Risikoanalyse. Weiterhin wurden Informationen aus spezifischen Bewertungen wie Beschwerden, Klagen und Vorfällen einbezogen.

Die Art der Geschäftstätigkeit wurde anhand der branchenspezifischen Risiken bewertet. Hierbei wurde die Natur der Geschäftstätigkeit von Heidelberg Materials analysiert, einschließlich der Art der angebotenen Produkte. Das Ausmaß oder der Umfang der Geschäftstätigkeit wurde durch die länderspezifischen Risiken ermittelt. Dabei wurden die Länder, in denen das Unternehmen tätig ist, berücksichtigt.

Die Priorisierung basierte auch auf der potenziellen Schwere der Auswirkungen und ihrer Eintrittswahrscheinlichkeit. Die Ergebnisse der konkreten Risikoanalyse lieferten die notwendigen Informationen, um diese Kriterien zu unterstützen. Dabei wurden die drei Elemente der Schwere – das Ausmaß, die Anzahl betroffener Personen und die Umkehrbarkeit – sowie die Eintrittswahrscheinlichkeit des Risikos im Unternehmen berücksichtigt.

Weitere Überlegungen wurden angestellt, wie beispielsweise die Art des Beitrags des Unternehmens zur Entstehung des Risikos und die Fähigkeit, das Risiko direkt zu beeinflussen. Dazu wurden verschiedene Faktoren wie Beschwerden, Klagen und Vorfälle analysiert und bewertet, um das Ausmaß, die Bedeutung des Risikos und das Einflussvermögen des Unternehmens besser einzuschätzen.

Es wurden Abwägungen getroffen, um die einzelnen Kriterien entsprechend ihrer Bedeutung zu

gewichten und die Risiken angemessen zu priorisieren. Auf diese Weise konnte Heidelberg Materials eine umfassende und fundierte Gewichtung und Priorisierung der Menschenrechtsrisiken vornehmen, um die erforderlichen Maßnahmen zur Risikominderung und Einhaltung der Menschenrechtsstandards zu entwickeln. Nach Durchführung der konkreten Risikoanalyse haben wir keine Risiken identifiziert, bei denen mit hinreichender Wahrscheinlichkeit ein Verstoß gegen die im LkSG genannten Menschenrechte droht.

## B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen

### B2. Präventionsmaßnahmen im eigenen Geschäftsbereich

**Welche Risiken wurden im Berichtszeitraum im eigenen Geschäftsbereich priorisiert?**

- Missachtung von Arbeitsschutz und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren
- Zerstörung der natürlichen Lebensgrundlage durch Umweltverunreinigungen
- Widerrechtliche Verletzung von Landrechten
- Verbot der Ungleichbehandlung in Beschäftigung

#### Missachtung von Arbeitsschutz und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren

**Um welches konkrete Risiko geht es?**

Bei Heidelberg Materials sind wir uns bewusst, dass unser Geschäftsmodell mit Risiken in Bezug auf Arbeits- und Gesundheitsschutz behaftet ist. Die Herstellung von Zement und Zuschlagstoffen birgt unterschiedliche Gefahren, z.B. im Zusammenhang mit dem Abbau und dem Transport von Rohstoffen und fertigen Produkten, dem Arbeiten in großer Höhe, mit Starkstrom, schweren technischen Geräten oder rotierenden Teilen von Öfen, Mühlen oder Förderbändern sowie im Umfeld der Klinkeröfen bei sehr hohen Temperaturen. Der Arbeits- und Gesundheitsschutz ist daher einer der wesentlichen Bestandteile unserer Arbeitsprozesse und wir arbeiten ständig an der Verbesserung dieses Bereichs.

Durch wirkungsvolle Präventionsmaßnahmen auf Basis von Gefährdungsbeurteilungen reduzieren wir das Unfall- und Verletzungsrisiko sowie die Risiken für Berufskrankheiten auf ein Minimum. Es kommt jedoch immer noch zu Unfällen und berufsbedingten Erkrankungen. Bei den Unfällen kann es sich um Erste-Hilfe-Fälle handeln, aber auch um schwere Verletzungen bis hin zu Todesfällen. Bei vorübergehenden Krankheiten handelt es sich meist um Rückenbeschwerden und andere Erkrankungen des Bewegungsapparats sowie Atemwegserkrankungen, aber auch um bleibende Einschränkungen wie Lärmschwerhörigkeit. Prinzipiell gelten diese Risiken für alle Länder, in denen Heidelberg Materials aktiv ist. Sie werden durch entsprechende lokale Gefährdungsbeurteilungen adressiert und durch die getroffenen Maßnahmen so weit wie möglich minimiert. Im Hinblick auf die Ergebnisse der abstrakten sowie konkreten Risikoanalyse und unter Einbeziehung weiterer Kriterien können diese Risiken in bestimmten geografischen Regionen priorisiert werden.

**Wo tritt das Risiko auf?**

- Ägypten
- Bulgarien
- Demokratische Republik Kongo

- Ghana
- Indonesien
- Kanada
- Kasachstan
- Liberia
- Marokko
- Polen
- Togo
- Tschechien
- Vereinigte Staaten (USA)
- Vereinigtes Königreich (Großbritannien und Nordirland)

### Zerstörung der natürlichen Lebensgrundlage durch Umweltverunreinigungen

#### Um welches konkrete Risiko geht es?

Neben dem Klimaschutz und der Senkung der CO<sub>2</sub>-Emissionen stehen für Heidelberg Materials auch die Verringerung der Staub- und Lärmbelastung sowie die Verringerung von Luftschadstoffemissionen im Fokus. Während Staub und Lärm an verschiedenen Stellen des Produktionsprozesses entstehen, treten Stickoxide, Schwefeloxide und andere Luftschadstoffe überwiegend bei den Ofenanlagen auf.

Wasser ist von großer Bedeutung für unsere Produktionsprozesse und wird beispielsweise beim Waschen von Kies und Sand sowie zur Kühlung oder zur Reinigung von Transportfahrzeugen verwendet. Es ist zudem einer der Ausgangsstoffe für die Betonherstellung und wird bei der Produktion Bestandteil des Baustoffs. Wir beziehen das genutzte Wasser teilweise aus der öffentlichen Wasserversorgung, zum größten Teil aber aus eigenen genehmigten Brunnenanlagen oder aus Flüssen und Seen.

#### Wo tritt das Risiko auf?

- Ägypten
- Belgien
- Benin
- Bulgarien
- Demokratische Republik Kongo
- Deutschland
- Frankreich
- Griechenland



- Indien
- Indonesien
- Italien
- Kanada
- Kasachstan
- Marokko
- Norwegen
- Polen
- Rumänien
- Russland
- Schweden
- Spanien
- Thailand
- Togo
- Tschechien
- Ungarn
- Vereinigte Staaten (USA)
- Vereinigtes Königreich (Großbritannien und Nordirland)

### Widerrechtliche Verletzung von Landrechten

#### Um welches konkrete Risiko geht es?

Heidelberg Materials verpflichtet sich, das Verbot der widerrechtlichen Zwangsräumung, des Land-, Wald- und Gewässerentzugs bei Erwerb, Erschließung oder Nutzung von Land zu respektieren. Wir erkennen an, dass Land eine fundamentale Rolle im Leben von Menschen spielt und dass eine enge Verbindung zwischen Land- und Menschenrechten besteht. Wir sind uns der Bedeutung von Landrechten in Konflikt- und Postkonfliktsituationen bewusst, insbesondere für indigene Völker und Gemeinschaften, die starke traditionelle Bindungen an das Land haben. Für die Fortführung und Entwicklung unseres Geschäfts ist jedoch Land erforderlich, und dies kann zu Eigentumsstreitigkeiten hinsichtlich des Lands führen, das uns gehört oder das wir vom Staat oder einem sonstigen Dritten gepachtet haben. Es besteht auch ein potenzielles Risiko für kulturelle Rechte, wenn der Standort archäologische oder religiöse Bedeutung für die Gemeinschaft hat. Darüber hinaus kann es vorkommen, dass es Grundstückseigentumsfragen gibt, oder Landwirte umgesiedelt werden und ihre landwirtschaftliche Tätigkeit auf anderen Flächen fortsetzen müssen.

### **Wo tritt das Risiko auf?**

- Ägypten
- Albanien
- Bangladesch
- Benin
- Bosnien und Herzegowina
- Burkina Faso
- Demokratische Republik Kongo
- Ghana
- Indien
- Indonesien
- Kasachstan
- Liberia
- Marokko
- Mosambik
- Russland
- Tansania
- Thailand
- Togo

### **Verbot der Ungleichbehandlung in Beschäftigung**

#### **Um welches konkrete Risiko geht es?**

Ungleichbehandlung am Arbeitsplatz führt zu einer belasteten Arbeitsatmosphäre, in der Beschäftigte sich nicht willkommen fühlen oder benachteiligt werden. Benachteiligungen wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität sind ein Risiko in der Baustoffindustrie. Da die Baustoffindustrie traditionell von Männern dominiert wird, besteht ein abstraktes Risiko der Diskriminierung von Frauen. Obwohl Heidelberg Materials Maßnahmen ergreift, um sicherzustellen, dass jede Person gleich und fair behandelt wird, können einzelne Vorfälle nicht ausgeschlossen werden.

Oft kommt es unbewusst und unbeabsichtigt zu Diskriminierung und Benachteiligungen am Arbeitsplatz. Vorurteile und Stereotypen führen zu Diskriminierung und Ungleichheiten und beeinträchtigen das Arbeitsklima. Vor allem in Industrien, in denen eine konservative Kultur vorherrscht, wie dies in der Bauindustrie der Fall ist, können diese begünstigt und die Chancen für eine vielfältige und gleichberechtigte Beteiligung am Arbeitsplatz verringert werden. Dadurch

können Beschäftigte ihre Fähigkeiten und Perspektiven nicht vollständig nutzen und sich demotiviert und vernachlässigt fühlen.

Konkrete geschäftliche Herausforderungen entstehen besonders in Rechtsordnungen, in denen das Recht auf freie Entfaltung der Persönlichkeit nicht gesetzlich gewährleistet ist. Aufgrund unserer weltweiten Präsenz als Unternehmen besteht das abstrakte Risiko, dass Menschen mit unterschiedlichen sexuellen Orientierungen oder Geschlechtsidentitäten möglicherweise nicht in der Lage sind, ihrer Persönlichkeit uneingeschränkt Ausdruck zu verleihen

Eine besondere Form der Belästigung ist das Mobbing. Systematisches Schikanieren, Beleidigen, Benachteiligen oder Ausgrenzen seitens Vorgesetzter oder Kollegen belastet das Arbeitsklima und kann ein entwürdigendes Umfeld schaffen, das sogar zu physischen und psychischen Problemen führen kann. In bestimmten Fällen kann das Mobbing auch aus diskriminierenden Motiven heraus erfolgen. Allerdings ist es in der Regel eher auf Antipathie oder persönliche Unsicherheit zurückzuführen.

Auch die weit verbreitete Wahrnehmung in der Gesellschaft, dass die Baustoffindustrie körperlich anspruchsvolle Arbeit im Freien erfordert, führt dazu, dass Frauen sich trotz ihrer Qualifikationen und der vorhandenen technischen Unterstützung oft nicht für Stellen in dieser Branche bewerben. Auch ihre gleichberechtigten Chancen auf Beteiligung in Entscheidungsgremien und Führungspositionen können durch solche Stereotypen gemindert werden. Das Gleiche gilt für Menschen mit Behinderungen, die oft auf Barrieren im Arbeitsleben stoßen.

Es gibt Anzeichen dafür, dass die Baustoffindustrie gewisse Anfälligkeiten für eine vorurteilsbehaftete Haltung birgt. Nichtsdestotrotz gibt es keine Hinweise darauf, dass Ungleichbehandlung und Diskriminierung bei Heidelberg Materials ein strukturelles Problem darstellen, wenngleich einzelne Vorfälle nicht auszuschließen sind. Wir sind als Unternehmen bestrebt, die Haltung in der Baustoffbranche von Stereotypen zu befreien.

Durch die Schaffung einer inklusiven Unternehmenskultur und die Sensibilisierung für Diversität kann das Unternehmen eine positive Arbeitsatmosphäre schaffen und talentierte Beschäftigte anziehen und binden. Dies erfordert Maßnahmen zur Förderung von Chancengleichheit, zur Bekämpfung von Vorurteilen und Stereotypen sowie zur Sensibilisierung und Schulung der Beschäftigten. Eine inklusive Arbeitsumgebung ermöglicht Mitarbeitern, ihr volles Potenzial auszuschöpfen und fördert eine gerechtere Gesellschaft, in der jeder Mensch gleiche Chancen und Wertschätzung erfährt.

#### **Wo tritt das Risiko auf?**

- Ägypten

- Benin
- Brunei Darussalam
- Burkina Faso
- Dänemark
- Demokratische Republik Kongo
- Estland
- Frankreich
- Ghana
- Griechenland
- Indien
- Indonesien
- Israel
- Kanada
- Kroatien
- Lettland
- Litauen
- Malaysia
- Marokko
- Mosambik
- Rumänien
- Russland
- Togo
- Ungarn
- Vereinigte Staaten (USA)

## B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen

### B2. Präventionsmaßnahmen im eigenen Geschäftsbereich

**Welche Präventionsmaßnahmen wurden für den Berichtszeitraum zur Vorbeugung und Minimierung der prioritären Risiken im eigenen Geschäftsbereich umgesetzt?**

- Durchführung von Schulungen in relevanten Geschäftsbereichen
- Durchführung risikobasierter Kontrollmaßnahmen
- Andere/weitere Maßnahmen: Aktualisierung von Richtlinien und Prozessbeschreibungen

#### Durchführung von Schulungen in relevanten Geschäftsbereichen

**Beschreiben Sie die umgesetzten Maßnahmen und spezifizieren Sie insbesondere den Umfang (z.B. Anzahl, Abdeckung/Geltungsbereich).**

Im Hinblick auf Schulungen und Weiterbildungen hat Heidelberg Materials eine Reihe von Maßnahmen ergriffen, um das Bewusstsein für Menschenrechte und die Einhaltung entsprechender Standards zu fördern. Im Jahr 2023 wurde erstmals ein E-Learning-Programm zum Thema Menschenrechte eingeführt, das zunächst an 83% der Angestellten des Konzerns bearbeitet wurde. Diese Schulung ist für alle Beschäftigten mit Computerzugang verpflichtend und muss alle zwei Jahre wiederholt werden. Das interaktive Training behandelt Themen wie Gleichbehandlung, Kinder- und Zwangsarbeit, faire und sichere Arbeitsbedingungen, Koalitionsfreiheit sowie Landrechte und Beschwerdeverfahren. Die Teilnehmer werden mit verschiedenen Szenarien konfrontiert, um Probleme zu erkennen und angemessen darauf zu reagieren. Zusätzlich werden in regelmäßigen digitalen Kursen auch Themen wie Verhaltenskodex und Korruptionsprävention geschult. Je nach Kurs sind Beschäftigte mit einer Firmen-E-Mail-Adresse oder bestimmte Abteilungen oder Manager zur Teilnahme verpflichtet.

Parallel zu den Online-Schulungen wurde in 28 Konzernländern auch Präsenzveranstaltungen zu Menschenrechten, Gleichbehandlung und Sorgfaltspflichten durchgeführt. An diesen Schulungen nahmen über 10.000 Beschäftigte teil, einschließlich Führungskräften sowie Verwaltungs- und operativen Mitarbeitern. Ziel dieser Schulungen war es, das Bewusstsein für menschenrechtliche Belange und Gleichbehandlung zu stärken und die Belegschaft hinsichtlich sorgfältigen und angemessenen Verhaltens zu schulen. Im Rahmen der Executive Committee Meetings und des jährlichen Treffens der weltweiten Rechtsabteilungen fanden spezielle Schulungen statt, die sowohl auf Manager auf globaler Ebene als auch auf alle Leiter der lokalen Rechts- und Compliance-Abteilungen ausgerichtet waren. Diese Schulungen hatten den Schwerpunkt auf den unternehmerischen Sorgfaltspflichten in Bezug auf Menschenrechte. Zusätzlich erhielten die Personen, die für die Koordination der Menschenrechte auf Länderebene zuständig sind, regelmäßige Schulungen, um ihre Aufgaben effektiv zu erfüllen. In allen diesen Trainings wurden die Pflichten des Unternehmens auf Konzern- und lokaler Ebene sowie die Verantwortung für ihre Umsetzung vermittelt. Ein besonderer Fokus lag auch auf der Sensibilisierung für wesentliche

Menschenrechtsstandards.

Seit 2023 wird in der Hauptverwaltung des Konzerns jährlich eine Informationsveranstaltung "Info-Session zu Menschenrechten" abgehalten, bei der die Einhaltung der Menschenrechtsstandards im Konzern mit den Beschäftigten erörtert wird. Dabei werden auch Fragen zu den Auswirkungen unserer Aktivitäten weltweit beantwortet. Diese Veranstaltung ermöglicht einen offenen Dialog und trägt zur Transparenz und Kenntnis unserer Geschäftspraktiken im Bereich der Menschenrechte bei.

Auch 2023 haben wir unsere Beschäftigten zu einer Reihe von Arbeitsschutzthemen geschult, die sowohl lokale als auch konzernweit relevante Gefahrenschwerpunkte betreffen. Dazu verwenden wir konventionelle Präsenzs Schulungen, E-Learning-Kurse und diverse Medien, um unsere Beschäftigten über Gesundheit, Sicherheit, Probleme mit psychischer Gesundheit und Wohlbefinden aufzuklären und auf dem Laufenden zu halten. Diese Art von Informationen und Trainings machen über 55% aller Trainingsstunden bei Heidelberg Materials aus. Ca. 90% aller Beschäftigten von Heidelberg Materials haben 2023 an mindestens einer Schulung in diesem Bereich teilgenommen.

Umweltspezifische Schulungs- und Trainingsangebote werden sowohl von den technischen Abteilungen auf Konzernebene als auch von der Konzernabteilung ESG angeboten. Die technischen Abteilungen bieten beispielsweise den Kurs „Environmental Protection“ an, der sich an Ingenieure weltweit richtet. Die Konzernabteilung ESG organisiert Schulungen und regelmäßige Austauschformate zum Thema Wasser, die für alle Länder zugänglich sind. Dabei richtet sich das Angebot insbesondere an die Wasserexperten in den jeweiligen Ländern. Darüber hinaus bieten die Länderorganisationen von Heidelberg Materials spezifische Schulungs- und Weiterbildungsformate an, wie etwa Umweltforen. Diese Veranstaltungen richten sich an die Werkleitung, das technische Personal und die Umweltfachkräfte. Hier werden aktuelle Themen diskutiert und Fachwissen vermittelt, um die Umwelleistung weiter zu verbessern.

Um eine effektive Zusammenarbeit zwischen den Ländern zu fördern, organisiert die Konzernabteilung ESG auch jährlich "Sustainability Days". Bei dieser Veranstaltung werden Umweltexperten aus den Ländern und Fachabteilungen eingeladen, um über aktuelle Entwicklungen informiert zu werden. Dieser Austausch dient dem Zweck, die Prozesse und Verpflichtungen der Richtlinien zu verankern, voneinander zu lernen, Best Practices zu teilen und sich zu vernetzen.

**Beschreiben Sie, inwiefern die Schulungen zur Vorbeugung und Minimierung der prioritären Risiken angemessen und wirksam sind.**

Die umgesetzten Schulungsmaßnahmen bei Heidelberg Materials tragen in hohem Maße zur Vorbeugung und Minimierung von Ungleichbehandlung, fehlerhaftem Arbeit- und

Gesundheitsschutz, sowie mangelndem Umgang mit Landrechten und Umweltverunreinigungen bei. Sie sind strategisch wichtig, um sicherzustellen, dass alle Beschäftigten die Menschenrechts- und Sicherheitsstandards verstehen und in ihrer Arbeitspraxis berücksichtigen. Diese Maßnahmen zeigen die Bemühungen und das Engagement des Unternehmens für verantwortungsvolles Handeln, um eine Kultur der Gleichbehandlung und des gegenseitigen Respekts zu etablieren. Die Schulungen und Weiterbildungen zum Verhaltenskodex, zur Korruptionsbekämpfung, zu unterschiedlichen Menschenrechten und zur Gewährleistung der entsprechenden Sorgfaltspflichten sind wichtige Schritte, um respektvolles und verantwortungsbewusstes Handeln in unserem Unternehmen zu stärken. Sie dienen dazu, das Management und die Belegschaft zu sensibilisieren, die geltenden Standards einzuhalten und sicherzustellen, dass sie sich in verschiedenen Situationen bewusst und angemessen verhalten können. Die Schulungen werden in verschiedenen Formaten angeboten, wie Online-Trainings und Präsenzveranstaltungen, um die ganze Breite unserer Belegschaft zu erreichen und ihnen ein leicht zugängliches Format bereitzustellen. Dadurch wird sichergestellt, dass alle Beschäftigten die Möglichkeit haben, ihr Wissen und ihre Fähigkeiten kontinuierlich zu erweitern. Die Durchführung von Präsenzveranstaltungen und unsere "Info-Session zu Menschenrechten" ergänzen die Online-Schulungen und bieten den Beschäftigten die Gelegenheit zum persönlichen Austausch zu den Themen und zur direkten Klärung von Fragen. Dies verdeutlicht das Engagement des Unternehmens für die Einhaltung von Menschenrechtsstandards und die Förderung einer Kultur der Gleichbehandlung.

Die Schulungen ermöglichen den Beschäftigten, ein grundlegendes Verständnis für ihre Rechte am Arbeitsplatz zu entwickeln und zu lernen, wie sie sich respektvoll und in Übereinstimmung mit den Richtlinien des Unternehmens verhalten sollten. Sie werden dazu ermutigt, Vorurteile zu erkennen und zu überwinden, um ein inklusives Arbeitsumfeld zu schaffen. Darüber hinaus tragen sie zur Förderung der Diversität am Arbeitsplatz bei und helfen, die Beschäftigten für verschiedene Formen von Diskriminierung zu sensibilisieren und ein integrativeres Arbeitsumfeld zu fördern. Darüber hinaus spielen die Schulungen eine wichtige Rolle bei der Gewährleistung der Einhaltung von Menschenrechtsstandards, indem sie die Beschäftigten ermutigen, mögliche Verletzungen dieser Standards zu melden. Dies ermöglicht das rechtzeitige Erkennen potenzieller Verstöße und fördert eine proaktive Haltung gegenüber dem Schutz der Menschenrechte.

Die Schulungsmaßnahmen geben den Beschäftigten auch die Möglichkeit, ihr Verhalten zu reflektieren und es gegebenenfalls anzupassen. Dies stärkt das Bewusstsein und die Verantwortung der Belegschaft für ihre Handlungen im Hinblick auf Menschenrechtsfragen und ethisches Verhalten.

Ferner helfen die Schulungen zu Arbeits- und Gesundheitsschutz, das Risikobewusstsein zu schärfen, die Zahl der Unfälle, insbesondere mit Todesfolge, weiter zu reduzieren, und unseren Fokus auf das Wohlbefinden aller Beschäftigten sicherzustellen.

Auch Umweltschulungen spielen eine entscheidende Rolle bei der Vorbeugung und Minimierung von Risiken. Durch diese Schulungen werden Beschäftigte für Umweltprobleme und -gefahren sensibilisiert sowie über bewährte Verfahren und Vorschriften informiert. Dadurch entwickeln sie das notwendige Bewusstsein für potenzielle Umweltrisiken und lernen, wie sie diese effektiv minimieren können. Die Schulungen decken verschiedene Bereiche ab, wie die ordnungsgemäße Handhabung und Lagerung von Stoffen, die korrekte Entsorgung von Abfällen, den Schutz der Gewässer und Luftqualität. Durch eine angemessene und wirksame Umweltschulung können Beschäftigte besser auf mögliche Gefahren reagieren und proaktiv Maßnahmen ergreifen, um Umweltrisiken zu minimieren. Dies trägt dazu bei, Unfälle und Umweltschäden zu vermeiden oder zu reduzieren und langfristig eine nachhaltige und verantwortungsvolle Unternehmenskultur in Bezug auf die Umwelt zu fördern.

### Durchführung risikobasierter Kontrollmaßnahmen

**Beschreiben Sie die umgesetzten Maßnahmen und spezifizieren Sie insbesondere den Umfang (z.B. Anzahl, Abdeckung/Geltungsbereich).**

Die zuständigen Personen zur Koordination der Menschenrechte auf Länderebene unternehmen regelmäßig Besuche an verschiedenen Standorten weltweit, um eine umfassende Analyse der Menschenrechtsbelange der Beschäftigten durchzuführen. Dieser Prozess hat das Ziel, die Beziehung zu den Beschäftigten zu stärken und die potenziellen Risiken zu identifizieren. Über die Prüfungen zu Gesundheit und Arbeitssicherheit hinaus wurden im Jahr 2023 Daten zu 216 Standorten ausgewertet, dies umfasste in zehn Ländern jeweils 100 % der dortigen Werke. Zusätzlich wird jährlich eine Risikoanalyse im Bereich der Menschenrechte durchgeführt, um die tatsächlichen Risiken zu identifizieren und angemessen anzugehen. Diese Analyse dient auch dazu, die Wirksamkeit der präventiven Maßnahmen zu bewerten und sicherzustellen, dass potenzielle Risiken angemessen reduziert werden.

Ferner führt die Konzernabteilung Internal Audit regelmäßig risikobasierte Audits durch, die auf Auditprogrammen basieren. Diese Programme sind so konzipiert, dass sie sich auf die kritischsten Bereiche eines Standorts und eines Verfahrens konzentrieren. Im Jahr 2023 wurden Menschenrechtsaudits in vier Konzernländern in Afrika und Asien durchgeführt. Im Rahmen der Menschenrechtsaudits wurde insbesondere die Einhaltung und Umsetzung von Leitlinien und Verfahren geprüft, darunter die Richtlinien zum Menschenrechts-Compliance-Management und zur verantwortungsvollen Nutzung von Land. Hierbei wurden verschiedene Bereiche überprüft, darunter die angemessene Zuweisung von Zuständigkeiten zur Gewährleistung der Menschenrechte im Unternehmen, die aktive Teilnahme der Beschäftigten an verschiedenen Schulungen, die effektive Bearbeitung und Lösung von Beschwerden sowie die Durchführung von Menschenrechtsrisikoanalysen. Zusätzlich wurden die Maßnahmen zur Förderung von Gleichstellung und angemessenen Arbeitsbedingungen geprüft. Der Prozess des Landerwerbs bzw. der Landverpachtung, das Management von Wasserressourcen und Emissionen sowie die Umsetzung entsprechender ESG-Leitlinien erhielten ebenso gründliche Bewertungen während



der Audits.

Um unseren Standards im Bereich Gesundheit und Arbeitsschutz gerecht zu werden, haben wir Arbeitsmanagementsysteme, z. B. nach ISO 45001 oder vergleichbaren lokalen Standards an 99 % unserer Standorte eingeführt. An diesen werden regelmäßig interne und externe Audits gemäß des jeweiligen Managementsystems durchgeführt. Sie verlangen vom Standortmanagement einen strukturierten Ansatz mit Planungen, klaren Arbeitsvorschriften, Zuständigkeiten und Kontrollen, um einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess zu gewährleisten und somit Unfälle zu verhindern.

Bereits vor einigen Jahren haben wir Sicherheitsgespräche zwischen Führungskräften und Beschäftigten eingeführt. In diesen Gesprächen werden sichere Verhaltensweisen und potenziell unsicheres Verhalten in aktuellen Situationen thematisiert. Dadurch werden sicherere Vorgehensweisen vereinbart und gefördert. Im Jahr 2023 wurden mehr als 225.000 Sicherheitsgespräche geführt. Darüber hinaus absolvieren unsere H&S Officer regelmäßige Standortbesuche und Kontrollen, um sicherzustellen, dass alle Sicherheitsrichtlinien und -vorschriften eingehalten 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.

Um unsere hohen Umweltstandards zu erfüllen, haben wir in 95 % unserer integrierten Zementwerke Umweltmanagementsysteme wie ISO 14001 oder ähnliche Standards eingeführt. Bei unseren aktiven Zuschlagsstoffstandorten liegt dieser Anteil bei 48 %. Die Luftemissionen aus unseren Klinkerproduktionsprozessen werden in einer unternehmensweiten Datenbank überwacht, erfasst und validiert, die verschiedene Managementkontroll- und Berichtsfunktionen speist. Die kontinuierliche Erfassung von Emissionen wurde in den letzten Jahren erhöht. Für Staub, NO<sub>x</sub>, SO<sub>x</sub> und CO<sub>2</sub> liegt die Erfassungsquote 2023 bei 87%. Kontinuierliche Emissionsmesssysteme werden einmal im Jahr kalibriert. Internationale und lokal anerkannte Standards für die Zertifizierung und Qualitätssicherung der kontinuierlichen Überwachungssysteme werden eingehalten. Durch den Einsatz neuer Filtertechniken und innovativer Produktionsprozesse reduzieren wir den Ausstoß der Schadstoffe und verringern dadurch die Auswirkungen unserer Aktivitäten auf Umwelt und Bevölkerung.

**Beschreiben Sie, inwiefern die Maßnahmen zur Vorbeugung und Minimierung der prioritären Risiken angemessen und wirksam sind.**

Die Durchführung von Menschenrechtsrisikoanalyse und Menschenrechtsaudits fördern die Umsetzung der Richtlinien und Prozesse und liefern den lokalen Führungskräften und dem Vorstand objektive, verlässliche und unabhängige Informationen über ihre Einhaltung. Diese

Prüfungen ermöglichen es, das Bewusstsein für Risiken zu stärken und fördern Best Practices in Bezug auf die Erfüllung unserer Sorgfaltspflichten. Sie bieten eine gezielte Überprüfung der Einhaltung der Menschenrechtsrichtlinien und helfen dabei, Abweichungen und Schwachstellen zu identifizieren. Dadurch können Maßnahmen ergriffen werden, um Risiken zu minimieren und die Vorgaben der Richtlinien effektiver umzusetzen. Dies stärkt unsere Fähigkeit, potenzielle und aktuelle Risiken im Zusammenhang mit Menschenrechtsverletzungen zu erkennen und dient der kontinuierlichen Verbesserung in Bezug auf Menschenrechtsbelangen.

Die Einführung und Nutzung von Arbeitssicherheitssystemen, z. B. nach ISO 45001, trägt dazu bei, sicherzustellen, dass Prozesse zur Identifizierung und Minimierung von Risiken implementiert sind und die Einhaltung von Gesundheits- und Sicherheitsstandards in unseren Werken gewährleistet wird. Integraler Teil dieser Systeme sind Gefährdungsbeurteilungen, die zur Implementierung u. a. von technischen und organisatorischen Maßnahmen führen, um identifizierte Risiken zu reduzieren. Arbeiten dürfen erst durchgeführt werden, wenn das Risiko auf ein akzeptables Niveau gesenkt worden ist. Auch die Sicherheitsgespräche spielen eine zentrale Rolle als vorbeugende Maßnahme, um Vorfälle zu vermeiden. Es handelt sich dabei um ein wichtiges Werkzeug, um sichere Verhaltensweisen in der Belegschaft zu etablieren, indem beobachtetes sicheres Verhalten verstärkt und unsicheres Verhalten kritisch angesprochen wird, um gemeinsam Änderungen herbeizuführen.

Zertifizierte Umweltmanagementsysteme und Luftemissionsmessungen bzw. -kontrollen sind äußerst wichtig, um Luftemissionen zu verhindern und zu minimieren sowie Umweltauswirkungen zu reduzieren. Diese Maßnahmen ermöglichen eine systematische Überwachung und Bewertung der ausgestoßenen Schadstoffe. Durch kontinuierliche Luftemissionsmessungen können potenzielle Risiken frühzeitig erkannt und bewertet werden. So können Anomalien oder Überschreitungen von Emissionsgrenzwerten schnell identifiziert und korrigierende Maßnahmen ergriffen werden.

### Andere/weitere Maßnahmen

**Beschreiben Sie die umgesetzten Maßnahmen und spezifizieren Sie insbesondere den Umfang (z.B. Anzahl, Abdeckung/Geltungsbereich).**

Neben Schulungen, Audits und Risikoanalysen hat das Unternehmen auch Richtlinien und Prozessbeschreibungen erstellt, sich Compliance-Ziele gesetzt sowie andere Maßnahmen eingeführt, um das Auftreten von Menschenrechtsrisiken zu verhindern.

Eine zentrale Maßnahme besteht in der Entwicklung und Umsetzung detaillierter Richtlinien und Prozessbeschreibungen, die die grundlegenden Prinzipien und Standards für das Unternehmen im Umgang mit Menschenrechten festlegen. Darunter sind der Verhaltenskodex, die Grundsatzerklärung zu unserer Menschenrechtsstrategie, die Menschenrechts-Compliance-Management Richtlinie und die Richtlinie zu Meldung und Management von Compliance-

Vorfällen besonders hervorzuheben. Während der Verhaltenskodex und die Grundsatzerklärung als grundlegende Wertekataloge für alle Stakeholder dienen und sicherstellen, dass Menschenrechtsstandards in allen Unternehmensbereichen eingehalten werden, legt die Menschenrechts-Compliance-Management-Richtlinie den Rahmen fest, wie das Managementsystem zur Einhaltung unserer Sorgfaltspflichten organisiert ist, um diese Verpflichtungen zu erfüllen. Die Richtlinie zur Meldung und zum Management von Vorfällen bietet grundlegende Informationen und Anweisungen zur Meldung von Compliance-Bedenken sowie zur Bearbeitung und Behandlung von eingereichten Beschwerden. Sie sorgt auch dafür, dass Personen, die Vorfälle melden, vor Vergeltungsmaßnahmen geschützt werden. Die Einhaltung dieser Richtlinien wird regelmäßig überprüft, was gegebenenfalls zu Anpassungen der Richtlinien führen kann.

Es wurden auch konkrete Ziele im Hinblick auf Menschenrechtsfragen festgelegt. Diese Ziele umfassen beispielsweise die Förderung von Diversität bei der Besetzung von Gremien und Leitungsfunktionen im Unternehmen, die Reduzierung von Unfällen, insbesondere Todesfälle und Unfälle mit Personenschäden, sowie die Minimierung der Umweltauswirkungen unserer Produkte einschließlich einer deutlichen Senkung unserer CO<sub>2</sub>-Emissionen. Die Umsetzung dieser Ziele wird regelmäßig überprüft und erfordert eine enge Zusammenarbeit zwischen den relevanten Konzernabteilungen.

Zur Förderung der Gleichheit und Inklusion am Arbeitsplatz haben wir 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, damit sie den internationalen und vielgestaltigen Charakter unserer Märkte, unserer Kundschaft und unseres Geschäftsumfelds widerspiegeln. Dazu gehören Sensibilisierungsmaßnahmen für ein inklusives Arbeitsumfeld, sowie Maßnahmen zur Gewährleistung der Chancengleichheit und zur Bekämpfung von Diskriminierung, wie z. B. eine diverse Zusammensetzung des Managements und anderer relevanter Gruppen oder die Zusammenarbeit mit externem Partner, um die Attraktivität des Unternehmens als Arbeitgeber für Menschen mit Behinderung zu steigern. Als Unterzeichner der Charta der Vielfalt bringen wir seit 2013 unsere Wertschätzung für Diversität auch öffentlich zum Ausdruck. Die jährlich stattfindende, interne „Diversity Week“ trägt der kulturellen Vielfalt und gelebten Inklusion bei Heidelberg Materials Rechnung und soll den Vielfaltsgedanken weiter stärken.

Im Bausektor gibt es traditionell einen hohen Männeranteil unter den Beschäftigten. Für Heidelberg Materials ist es wichtig, die Teilhabe von Frauen und ihre Chancengleichheit bei der Übernahme von Führungsrollen sicherzustellen. Mit unserem Ziel, den Frauenanteil in Führungspositionen bis 2030 auf 25% zu steigern, verbinden wir ein umfangreiches Maßnahmenprogramm. Die Karriereentwicklung unserer weiblichen Nachwuchsführungskräfte unterstützen wir z.B. durch Mentoring-Angebote, Teilnahme an Nachwuchsförderprogrammen

oder die Möglichkeit des Jobsharings in Führungspositionen.

Unsere Maßnahmen zur Frauenförderung und Inklusion sind vielfältig und an die jeweiligen lokalen Gegebenheiten angepasst. So setzen wir gezielte Aktionspläne wie ein Pilotprogramm zur Ausbildung von Frauen zu LKW-Fahrerinnen um. Durch die Möglichkeit der Teilnahme an Fachveranstaltungen erhalten weibliche Talente mehr Sichtbarkeit und Gelegenheit zum fachlichen Austausch. Wir unterstützen das globale „NOW – Network of Women“ als eine Initiative, die weibliche Beschäftigte weltweit virtuell und persönlich miteinander vernetzt und die individuelle Karriereentwicklung sowie die Förderung von Frauen insgesamt unterstützt. Ziel der Initiative ist es unter anderem, die Entwicklung der beruflichen Potenziale der Mitglieder voranzutreiben und im gesamten Unternehmen das Bewusstsein für veränderte Ansprüche an die Lebens- und Arbeitswelt zu schärfen. Das Programm „Allies of NOW“ bietet auch männlichen Beschäftigten Möglichkeiten, für Geschlechtergerechtigkeit bei Heidelberg Materials einzutreten.

Ferner fördern wir ein sicheres Arbeitsumfeld an unseren Standorten und haben strenge Regeln für umweltverträgliche Produktionsprozesse. Unser Ziel ist es, insbesondere Todesfälle und Unfälle mit Personenschäden zu vermeiden. Bis 2030 wollen wir die Unfallhäufigkeitsrate im Vergleich zu 2020 mindestens halbieren. Die Konzernrichtlinie zum Arbeits- und Gesundheitsschutz und unsere Group Health & Safety Standards legen die grundlegenden Regeln und Praktiken fest, die alle Beschäftigten und Auftragnehmer einhalten müssen, um Todesfälle und Unfälle mit Personenschäden zu vermeiden. Dies gilt für alle Standorte und Betriebe, auf die wir einen bestimmenden Einfluss haben, insbesondere für unsere Werke, Anlagen und Baustellen sowie im Zusammenhang mit Logistik und Transport. Die Grundregeln betreffen vor allem Aktivitäten, die sich als Hauptunfallschwerpunkte herausgestellt haben, und beinhalten unter anderem Vorgaben für die Geräteisolierung, den Schutz vor beweglichen Maschinenteilen, die Verkehrssicherheit sowohl an unseren Standorten als auch auf dem Weg zum Kunden, das Betreten von engen Räumen, die Auswahl von persönlicher Schutzausrüstung und die Notwendigkeit, alle Unfälle und Vorfälle zu melden. Die Grundregeln werden durch die Arbeits- und Gesundheitsschutz-Standards des Konzerns unterstützt, die zusätzliche Informationen und Anleitung zur Erfüllung dieser Vorgaben enthalten.

Als führender Baustoffproduzent sind wir uns unserer Verantwortung für einen nachhaltigen Umgang mit natürlichen Ressourcen bewusst. Wir setzen auf effiziente, umweltschonende Prozesse und entwickeln innovative Produkte und Anwendungen. Im Rahmen der UN-Ziele für nachhaltige Entwicklung (Sustainable Development Goals, SDGs) hat sich Heidelberg Materials zur Reduktion von Luftschadstoffen verpflichtet. Bis 2030 wollen wir die bei der Zementherstellung entstehenden Emissionen von Schwefel- und Stickoxiden (SO<sub>x</sub> und NO<sub>x</sub>) um 40 % im Vergleich zum Jahr 2008 reduzieren. Die Emissionen von Luftschadstoffen kontrollieren wir fortlaufend. Durch den Einsatz neuer Filtertechniken und innovativer Produktionsprozesse reduzieren wir den Ausstoß der Schadstoffe und verringern dadurch die Auswirkungen unserer Aktivitäten auf Umwelt und Nachbarschaft der Werke. Darüber hinaus gelten nationale gesetzliche Grenzwerte,

die von allen Produktionsstandorten einzuhalten sind. Beispielsweise gibt es in allen Ländern, in denen wir Produktionsanlagen betreiben, gesetzliche Grenzwerte für die meisten Emissionen von Luftschadstoffen, um negative Auswirkungen auf Umwelt und Bevölkerung zu vermeiden. Ebenso sind alle direkten Wasserentnahmen weltweit behördlich stark reglementiert und überwacht. In jedem Werk legt eine lokale Betriebserlaubnis die für die Wasserentnahme und -rückführung genehmigten Mengen fest. Unseren Weg zu Net-Zero-Emissionen beschreiben wir in unserem 2023 publizierten Climate Transition Plan.

Die interne Kontrolle umweltrelevanter Betriebsdaten erfolgt durch die Kompetenzzentren der Geschäftsbereiche sowie durch die Konzernabteilung ESG. Diese Einheiten erlassen zudem Richtlinien über verschiedene Bereiche wie Corporate Social Responsibility, Wasser, die Klimaschutzrichtlinie, die Richtlinie zur verantwortungsvollen Landnutzung sowie die Corporate Real Estate Management-Richtlinie. Diese Richtlinien unterstreichen die hohe Bedeutung des Umweltschutzes für eine nachhaltige Geschäftsentwicklung bei Heidelberg Materials.

Wir sind uns der Bedeutung angemessener Konsultationen und fairer Entschädigungen für betroffene Bevölkerungsgruppen und Landwirte bewusst. Das Competence Center Aggregates (CCA) unterstützt den Bereich Zuschlagstoffe konzernweit mit Programmen zur kontinuierlichen Verbesserung und zum Performance Management. Es bietet Unterstützung, Einblick und Anleitung bei der Umsetzung der Grundstücksportfoliostrategie des Unternehmens auf Länderebene. In dieser Hinsicht legen die Richtlinie zur verantwortungsvollen Landnutzung und die Corporate Real Estate Management-Richtlinie (CREM) die wichtigsten Prinzipien fest, denen Heidelberg Materials in Bezug auf den Erwerb, die Vermietung, Untervermietung (an und von Dritten), Verwaltung, Neuentwicklung und Veräußerung von Grundstücken folgt. Um eine nachhaltige Nutzung des Landes zu ermöglichen, engagieren wir uns aktiv und sinnvoll mit wichtigen Interessengruppen (z.B. der lokalen Gemeinde). Nachhaltiges Management beinhaltet beispielsweise die progressive Rekultivierung oder Renaturierung aller Standorte, soweit dies möglich ist, während gleichzeitig der Betrieb fortgesetzt wird, sowie die Umsetzung anderer nachhaltiger Aktivitäten wie On-/Offsite-Projekte für erneuerbare Energien, ökologischen Ausgleich und die Bereitstellung von Ökosystemleistungen wie Hochwasserschutz, Wasserspeicherung usw., um die Widerstandsfähigkeit gegenüber dem Klimawandel zu erhöhen. Die verantwortungsvolle und effektive Bewirtschaftung unseres Grundstückportfolios trägt dazu bei, widerrechtlicher Verletzung von Landrechten vorzubeugen.

**Beschreiben Sie, inwiefern die Maßnahmen zur Vorbeugung und Minimierung der prioritären Risiken angemessen und wirksam sind.**

Unsere Maßnahmen verfolgen das übergeordnete Ziel, die Effektivität unserer Strategien und Prozesse zu verbessern und sicherzustellen, dass wir als Unternehmen unserer Verantwortung bezüglich der Menschenrechte gerecht werden. Durch proaktive Maßnahmen und Risikominimierung sind wir in der Lage, gerechte Arbeitsbedingungen und die Einhaltung der

Menschenrechte für alle Beteiligten zu gewährleisten.

Zunächst stellen die Richtlinien sicher, dass das Unternehmen die geltenden Gesetze und Vorschriften einhält. Indem sie als Leitfaden für das Handeln der Beschäftigten dienen, helfen sie dem Unternehmen, potenzielle Menschenrechts- und Umweltrisiken zu vermeiden oder frühzeitig zu erkennen. Zum anderen ermöglichen sie es, proaktiv Maßnahmen zu ergreifen, um diese zu beseitigen oder zu minimieren. Dies fördert auch eine sichere Arbeitsumgebung und trägt zur Vermeidung von Zwischenfällen und Verletzungen bei.

Wir erkennen die Vielfalt in Bezug auf kulturelle und ethische Herkunft, Geschlecht, Alter, geistige und körperliche Fähigkeiten sowie sexuelle Orientierung und Identität als eine Bereicherung für unsere globalen Teams an. Wir sind fest davon überzeugt, dass diese Vielfalt in Kombination mit einer wertschätzenden Unternehmenskultur einen positiven Einfluss auf unsere Innovationskraft und das Engagement unserer Beschäftigten hat. Indem wir Inklusion fördern, insbesondere innerhalb der Bauindustrie, tragen wir maßgeblich dazu bei, Vorurteile und Stereotypen zu überwinden. Dies hilft uns dabei, Diskriminierung und Ungleichheiten abzubauen und allen Menschen gleiche Zugangsmöglichkeiten zu Beschäftigung und beruflicher Weiterentwicklung zu bieten.

Durch die Förderung von Inklusion schaffen wir ein Umfeld, in dem alle Teammitglieder ihre Fähigkeiten und Perspektiven einbringen können. Dies führt zu einer verbesserten Zusammenarbeit, kreativen Lösungsansätzen und besseren Entscheidungsfindungen. Inklusion ermöglicht es uns, das volle Potenzial unserer Belegschaft zu entfalten und dadurch nachhaltiges Wachstum und Erfolg zu erreichen. Darüber hinaus hat die Förderung von Inklusion auch gesellschaftliche Auswirkungen. Sie trägt zur Überwindung von Vorurteilen bei und hilft, Diskriminierung und Ungleichheiten zu verringern. Jeder Mensch, erhält gleiche Chancen auf Beschäftigung und berufliche Weiterentwicklung. Dies trägt zu einer verbesserten Lebensqualität bei und trägt zur Verringerung von Armut bei.

Insgesamt stellen die Maßnahmen zur Förderung von Inklusion und Vielfalt sicher, dass wir eine gerechte Arbeitsumgebung schaffen, in der jeder individuelle Beitrag geschätzt wird und Menschenrechtsrisiken minimiert werden.

## B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen

### B3. Präventionsmaßnahmen bei unmittelbaren Zulieferern

**Welche Risiken wurden für den Berichtszeitraum bei unmittelbaren Zulieferern priorisiert?**

- Missachtung von Arbeitsschutz und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren
- Zerstörung der natürlichen Lebensgrundlage durch Umweltverunreinigungen
- Verbot des Vorenthaltens eines angemessenen Lohns

#### Missachtung von Arbeitsschutz und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren

**Um welches konkrete Risiko geht es?**

Der Produktionsprozess von Zement mit allen dazugehörigen Komponenten kann bei Nichtbeachtung der entsprechenden Vorschriften einen erheblichen Einfluss auf die Gesundheit und Sicherheit von Beschäftigten haben. Im Speziellen trifft dies auf Beschäftigte von Zulieferern zugekaufter Produkte und Materialien sowie auf externe Dienstleister zu, die Serviceleistungen in unseren Produktionsanlagen vornehmen.

Bezugnehmend auf externe Dienstleister kann dies zum Beispiel die Exposition gegenüber Staub, Gefahrstoffen oder Lärm sein. Zudem besteht ein Risiko für Unfälle durch Gefahrenquellen, wie bewegliche Maschinenteile, Förderbänder, schwere Lasten und Höhenarbeiten. Nicht zuletzt gehört auch die Missachtung einer ergonomischen Arbeitsweise, z. B. durch das Heben schwerer Lasten, das Bücken oder das Arbeiten in unbequemen Positionen, zu den bekannten Risiken.

Bei den zugekauften Produkten und Materialien sind insbesondere Beschäftigte bei Zulieferern von Verpackungsmaterialien, Schmier- und Brennstoffen, Elektrizität, Rohmaterialien, Fahrzeugen, sowie Labor- und IT Hardware aufgrund der spezifischen Herstellungs- und Produktionsbedingungen und -prozessen potenziellen arbeitsbedingten Gesundheitsrisiken ausgesetzt.

**Wo tritt das Risiko auf?**

- Burkina Faso
- Indien
- Indonesien
- Malaysia
- Mosambik
- Rumänien
- Thailand

- Tunesien
- Vereinigte Staaten (USA)

## Zerstörung der natürlichen Lebensgrundlage durch Umweltverunreinigungen

### Um welches konkrete Risiko geht es?

Umweltverschmutzung umfasst verschiedene Risikokategorien, die eine große Herausforderung für die Ökosysteme und die menschliche Gesundheit durch Aktivitäten in unserer Lieferkette darstellen. Innerhalb des Risikobereichs Umweltverschmutzung gibt es drei Hauptkategorien, die verschiedene Aspekte dieses Themas hervorheben:

Risiko des exzessiven Wasserverbrauchs bei Zulieferern: Die Produktion z. B. von Verpackungsmaterialien sowie die Förderung von Roh- und Brennstoffen erfordert große Mengen an Wasser. Ein hoher Bedarf an Wasser kann auch zu einer Überbeanspruchung von Flüssen und Grundwasserquellen führen, was wiederum die Ökosysteme in diesen Gebieten negativ beeinflusst.

Risiko der Boden- und Wasserverunreinigung bei Zulieferern: Bei der Produktion und Förderung von z. B. Roh-, Brenn-, Zusatz- und Explosivstoffen können u. a. Chemikalien bei unsachgemäßer Entsorgung in Gewässer und Böden gelangen und zu Boden- und Wasserverunreinigung führen.

Risiko der Luftverschmutzung bei Zulieferern: Die Produktion von z. B. Stahl, Maschinen, Ersatzteilen sowie metallbasierten Verbrauchsmaterialien kann erheblich zur Luftverschmutzung beitragen. Die Einatmung von produktionsbedingt freigesetzten Schadstoffen kann Gesundheitsprobleme wie Atemwegsbeschwerden, Herz-Kreislauf-Erkrankungen und Krebs verursachen.

### Wo tritt das Risiko auf?

- Algerien
- Bosnien und Herzegowina
- Burkina Faso
- Indonesien
- Italien
- Malaysia



- Tansania
- Thailand

### Verbot des Vorenthaltens eines angemessenen Lohns

#### Um welches konkrete Risiko geht es?

Die Zahlung eines angemessenen Lohns ist elementar für Beschäftigte, um ihren Lebensunterhalt zu bestreiten. Die Einhaltung gesetzlicher Mindestlöhne ist hierfür maßgeblich aber auch die Sicherstellung einer pünktlichen Zahlung entsprechend der geleisteten Arbeitszeit durch die Zulieferer. Wenn die Löhne unzureichend sind oder nicht gezahlt werden, besteht die Gefahr, dass die Einkommen der Beschäftigten von Zulieferern, die beispielsweise Verpackungsmaterialien, Ersatzteile, IT-Hardware sowie mit Produktion und Vertrieb verbundene Dienstleistungen bereitstellen, nicht ausreichen, um ihren Lebensunterhalt zu bestreiten.

#### Wo tritt das Risiko auf?

- Malaysia

## B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen

### B3. Präventionsmaßnahmen bei unmittelbaren Zulieferern

**Welche Präventionsmaßnahmen wurden für den Berichtszeitraum zur Vorbeugung und Minimierung der prioritären Risiken bei unmittelbaren Zulieferern umgesetzt?**

- Entwicklung und Implementierung geeigneter Beschaffungsstrategien und Einkaufspraktiken
- Integration von Erwartungen in die Zuliefererauswahl
- Einholen vertraglicher Zusicherung für die Einhaltung und Umsetzung der Erwartungen entlang der Lieferkette
- Schulungen und Weiterbildungen zur Durchsetzung der vertraglichen Zusicherung
- Vereinbarung und Durchführung risikobasierter Kontrollmaßnahmen

#### **Kategorie: Beschaffungsstrategie & Einkaufspraktiken**

ausgewählt:

- Entwicklung und Implementierung geeigneter Beschaffungsstrategien und Einkaufspraktiken

**Beschreiben Sie die umgesetzten Maßnahmen und inwieweit die Festlegung von Lieferzeiten, von Einkaufspreisen oder die Dauer von Vertragsbeziehungen angepasst wurden.**

Heidelberg Materials hat im Berichtszeitraum die Anforderung zur Berücksichtigung von Risiken innerhalb der Lieferkette insbesondere in Bezug auf Menschenrechte und Umweltfragen in vier wesentlichen Aspekten nachjustiert und an alle Einkaufsabteilungen in den Ländern weltweit kommuniziert. Hierbei handelt es sich zum einen um die aktualisierte Beschaffungsstrategie, die neue „Responsible Procurement“ Richtlinie sowie eine Aktualisierung unserer Gruppenrahmenverträge. Nicht zuletzt wurde unser Lieferantenverhaltenskodex an die neuen gesetzlichen Vorgaben angepasst und an unsere Zulieferer kommuniziert. In allen vier Bereichen wurden konkrete Anforderungen zu den prioritären Risiken aufgenommen: Zur Stärkung des Umweltschutzes mit Fokus auf CO<sub>2</sub>-Emissionen werden Zulieferer zur Festlegung eigener Reduktionsziele bewegt. Für die Verbesserung des Arbeitsschutzes werden verpflichtende Gesundheits- und Arbeitsschutzschulungen für Dienstleister durchgeführt, die Arbeiten in unseren Werken verrichten. Die Forderung nach Zahlung eines angemessenen Lohns für die Beschäftigten von Zulieferern ist fester Bestandteil unserer Standard-Rahmenverträge. Über sogenannte „Soll-Kosten-Analysen“ wird z. B. bei Transportdienstleistern der Anteil der Lohnkosten am Gesamtpreis unter Berücksichtigung lokaler Mindestlöhne realistisch kalkuliert, um einen angemessenen Lohn für die Beschäftigten zu ermöglichen.

Als Teil dieser Anforderungen ist der Einkauf angewiesen, Erwartungshaltungen an Zulieferer u. a. bei Verhandlungen aber auch mit Informationsmaterialien bei der Auswahl möglicher Zulieferer und über den Zeitraum der Geschäftsbeziehung hinweg proaktiv zu adressieren.

Risikoindikatoren für Zulieferer (u. a. aus den Bereichen Menschenrechte und Umwelt) werden im globalen Lieferantenmanagementsystem integriert und können dort zur Entscheidungsfindung für Einkaufsprozesse genutzt werden. Damit einher gehen risikobasierte Kontrollmaßnahmen, die zusammen mit den Menschenrechts- und Umweltexperten bei Zulieferern umgesetzt werden, für die im Rahmen der konkreten Risikoanalyse ein erhöhtes Menschenrechtsrisiko festgestellt wurde.

**Beschreiben Sie, inwiefern Anpassungen in der eigenen Beschaffungsstrategie und den Einkaufspraktiken zur Vorbeugung und Minimierung der prioritären Risiken beitragen sollen.**

Durch die verpflichtende Einbindung von Nachhaltigkeitskriterien in den Beschaffungsprozess sowie durch Sensibilisierung, Information und Trainings sollen Zulieferer in die Lage versetzt werden, LkSG-konforme Waren und Dienstleistungen bereitzustellen.

Soll-Kosten-Analysen ermöglichen es z. B. bei Transportdienstleistern den Anteil der Lohnkosten am Gesamtpreis unter Berücksichtigung lokaler Mindestlöhne realistisch zu kalkulieren, um einen angemessenen Lohn für die Beschäftigten zu ermöglichen.

Trainings, Lieferantengespräche und Veranstaltungen wie Lieferantentage zu Arbeitsschutz und Umweltrisiken führen zu einer verstärkten Sensibilisierung von Zulieferern für Menschenrechte und Umweltbelange. Die konsequente Nachverfolgung von Risiken und proaktive Kommunikation mit Zulieferern helfen zusätzlich dabei, ESG-Anforderungen als Standard-Entscheidungskriterien bei Einkäufern und Zulieferern zu etablieren.

**Andere Kategorien:**

ausgewählt:

- Integration von Erwartungen in die Zuliefererauswahl
- Einholen vertraglicher Zusicherung für die Einhaltung und Umsetzung der Erwartungen entlang der Lieferkette
- Schulungen und Weiterbildungen zur Durchsetzung der vertraglichen Zusicherung
- Vereinbarung und Durchführung risikobasierter Kontrollmaßnahmen

**Beschreiben Sie, inwiefern die Maßnahmen zur Vorbeugung und Minimierung der prioritären Risiken angemessen und wirksam sind.**

Bei Geschäftsbeziehungen mit Zulieferern, die eine erhöhte Risikodisposition anzeigen, sind Einkäufer angewiesen, entsprechende Klauseln zur Einhaltung und Umsetzung von Maßnahmen zum Monitoring und zur Mitigation entlang der Lieferkette in die Lieferverträge mit aufzunehmen, die auch die Möglichkeit risikobasierter Kontrollmaßnahmen wie Audits klar regeln, um zusammen mit dem Zulieferer Aktions- und Verbesserungspläne zu etablieren. Wir bieten Schulungen und Weiterbildungen für Zulieferer in unterschiedlicher Form an. Dies reicht von Lernvideos auf unserer Website bis zu Vor-Ort-Trainings für z. B. Sicherheit am Arbeitsplatz. Dazu gehören insbesondere Arbeits- und Gesundheitsschutzanforderungen, die wir an

Dienstleister stellen, die aktiv an unseren Standorten Arbeiten durchführen. Diese beinhalten eine Reihe von Basisanforderungen, aber auch solche zu Gefährdungsbeurteilungen, Unterweisungen (insbesondere Schulungen) und Berichtspflichten. In der entsprechenden Konzernrichtlinie sind auch Maßnahmen definiert, die unsererseits notwendig sind, um Unfälle durch Dienstleister zu vermeiden.

Die Erwartungen an eine nachhaltige Lieferkette werden den Zulieferern u.a. im Rahmen von Lieferantentagen proaktiv kommuniziert und im Rahmen von Risikobewertungen konsequent verfolgt. Bei Zulieferern mit erhöhtem Risiko werden gemeinsam mit den betroffenen Zulieferern Mitigationsmaßnahmen geprüft und adressiert. Die Rückmeldungen und der intensive Austausch mit den Zulieferern im Rahmen der Risikoanalyse sowie im Nachgang zu den Lieferantengesprächen und -tagen zeigen eine positive Resonanz und Motivation der Zulieferer, ESG-Kriterien stärker in den Fokus zu nehmen.

## **B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen**

### **B5. Kommunikation der Ergebnisse**

**Wurden die Ergebnisse der Risikoanalyse(n) für den Berichtszeitraum intern an maßgebliche Entscheidungsträger:innen kommuniziert?**

**Es wird bestätigt, dass die Ergebnisse der Risikoanalyse(n) für den Berichtszeitraum intern gem. § 5 Abs. 3 LkSG an die maßgeblichen Entscheidungsträger:innen, etwa an den Vorstand, die Geschäftsführung oder an die Einkaufsabteilung, kommuniziert wurden.**

- Bestätigt

## **B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen**

### **B6. Änderungen der Risikodisposition**

**Welche Änderungen bzgl. prioritärer Risiken haben sich im Vergleich zum vorangegangenen Berichtszeitraum ergeben?**

Es gab keine Änderung der prioritären Risiken im Vergleich zum vorangegangenen Berichtszeitraum, da der Bericht in diesem Jahr erstmalig abgegeben wurde.

## C. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen

### C1. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen im eigenen Geschäftsbereich

#### Wurden im Berichtszeitraum Verletzungen im eigenen Geschäftsbereich festgestellt?

- Nein

#### **Beschreiben Sie, anhand welcher Verfahren Verletzungen im eigenen Geschäftsbereich festgestellt werden können.**

In unserem Geschäftsbereich werden Verletzungen und mögliche Verstöße mithilfe verschiedener Verfahren festgestellt:

**Due Diligence-Verfahren:** Unser umfassendes Due Diligence-Verfahren ermöglicht es uns, sowohl Risiken zu identifizieren als auch mögliche Verletzungen zu entdecken. Hierbei nutzen wir eine quantitative und qualitative Datenerhebung, die alle Geschäftssparten abdeckt. Durch Interviews mit operativen und administrativen Beschäftigten, Gewerkschaftsvertretern und Führungskräften können wir sowohl Risiken frühzeitig erkennen als auch mögliche Verletzungen feststellen. Dabei achten wir darauf, Personen mit verschiedenen geschützten Rechtspositionen aktiv einzubeziehen.

**Datenerhebung aus Fachabteilungen:** Wir nutzen Daten und Statistiken aus verschiedenen Fachabteilungen wie Personal, Gesundheitsschutz, Arbeitssicherheit und Compliance. Hierbei erfassen und analysieren wir Informationen über Beschwerden und Vorfälle, um zusätzliche Erkenntnisse zu gewinnen.

Um sicherzustellen, dass wir die menschenrechtlichen Standards einhalten und Verstöße rechtzeitig identifizieren, setzen wir Audits und regelmäßige Überprüfungen ein. Auf der einen Seite führen wir an unseren Standorten jährliche Selbst-Audits zur Umweltbewertung durch, die von der Werkleitung oder anderen qualifizierten internen Mitarbeitern durchgeführt werden. Auf der anderen Seite werden sowohl interne als auch externe Audits regelmäßig gemäß den jeweiligen Managementsystemen durchgeführt, um unsere Standards im Bereich Gesundheit und Arbeitsschutz zu überprüfen. Darüber hinaus führt die Konzernabteilung Internal Audit regelmäßig risikobasierte Audits in verschiedenen Bereichen durch, einschließlich Menschenrechte und umweltbezogene Verpflichtungen.

**Beobachtung von Medienberichten:** Wir überwachen aktiv Medien und berichten über unser Unternehmen und führen regelmäßige Gespräche mit Investoren und anderen Stakeholdern, um mögliche Anzeichen für Verstöße oder erhöhte Risiken aus externer Perspektive zu identifizieren. Durch diese kontinuierliche Überwachung sind wir in der Lage, potenzielle Menschenrechtsverletzungen frühzeitig zu erkennen.

Zusätzlich zu den bisher genannten Verfahren haben wir bei Heidelberg Materials einen unternehmensweiten Beschwerdemechanismus etabliert, der über verschiedene Kommunikationskanäle leicht erreichbar ist und über den Verletzungen oder mögliche Verstöße effektiv gemeldet werden können. Wir untersuchen jede Meldung sorgfältig und ergreifen angemessene Maßnahmen, um die entsprechenden Fälle zu bearbeiten und anzugehen. Dieser Prozess ermöglicht es sowohl innerhalb unseres Unternehmens als auch entlang unserer Lieferkette, Beschwerden, Vorfälle und Verdachtsfälle zu erkennen

Uns ist wichtig, dass allen Stakeholdern Beschwerdemöglichkeiten zur Verfügung stehen. Deshalb halten wir regelmäßig Versammlungen im Town Hall-Format an unseren Produktionsstandorten ab. Durch diesen Austausch bleiben wir in engem Kontakt mit allen potenziellen Beteiligten und erleichtern es auch Personen mit Lese- und Schreibschwierigkeiten, sich an unserem Beschwerdeverfahren zu beteiligen.



## C. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen

### C2. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen bei unmittelbaren Zulieferern

#### Wurden für den Berichtszeitraum Verletzungen bei unmittelbaren Zulieferern festgestellt?

- Nein

#### Beschreiben Sie, anhand welcher Verfahren Verletzungen bei unmittelbaren Zulieferern festgestellt werden können.

Unser Due Diligence-Verfahren ermöglicht es uns, sowohl Risiken zu identifizieren als auch mögliche Verletzungen bei unseren unmittelbaren Zulieferern festzustellen. Dabei nutzen wir verschiedene Verfahren:

Standardisierte Fragebögen: Wir senden standardisierte Fragebögen an unsere Lieferanten, die sich an den Prinzipien des UN Global Compact und den Anforderungen des deutschen Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes orientieren. Durch die klaren Antworten unserer Lieferanten können wir sicherstellen, dass sowohl globale als auch lokale Anforderungen im Bereich Menschenrechte erfüllt werden.

Beobachtung von Medienmeldungen: Wir beobachten aktiv Medien und Online-Dienste, um Hinweise auf Verstöße oder erhöhte Risiken zu identifizieren. Durch diese Überwachung können wir potenzielle Verletzungen im Zusammenhang mit Menschenrechtsverstößen frühzeitig erkennen.

Überwachung von Sanktionslisten: Wir überwachen regelmäßig Sanktionslisten, um mögliche Verstöße gegen Vorschriften oder Menschenrechtsverletzungen aufzudecken.

Zusätzlich haben wir bei Heidelberg Materials einen unternehmensweiten Beschwerdemechanismus eingerichtet, welcher der breiten Öffentlichkeit bekannt ist und über verschiedene Kommunikationskanäle leicht zugänglich ist. Dadurch ermöglichen wir die Meldung von Beschwerden, Vorfällen und Verdachtsfällen sowohl innerhalb unseres Unternehmensbereichs als auch entlang unserer Lieferkette. Dieser Mechanismus gewährleistet, dass Verletzungen und mögliche Verstöße gemeldet werden können und dass angemessene Maßnahmen ergriffen werden, um diese Fälle zu untersuchen und anzugehen.

## **C. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen**

### C2. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen bei unmittelbaren Zulieferern

**Sofern es für den Berichtszeitraum Verletzungen bei unmittelbaren Zulieferern gab, die nicht innerhalb eines absehbaren Zeitraums beendet werden konnten:**

**Beschreiben Sie die Fälle, in denen Verletzungen nicht beendet werden konnten.**

-

## **C. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen**

### C2. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen bei unmittelbaren Zulieferern

**Sofern es für den Berichtszeitraum Verletzungen bei unmittelbaren Zulieferern gab, die nicht innerhalb eines absehbaren Zeitraums beendet werden konnten:**

**Beschreiben Sie, welche langfristigen Abhilfemaßnahmen ergriffen wurden, insbesondere welche Abwägungen in Bezug auf die Auswahl und Gestaltung der Maßnahmen im Rahmen der entsprechenden Folgekonzepte zur Beendigung und Minimierung getroffen wurden.**

-

## **C. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen**

### C2. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen bei unmittelbaren Zulieferern

**Sofern es für den Berichtszeitraum Verletzungen bei unmittelbaren Zulieferern gab, die nicht innerhalb eines absehbaren Zeitraums beendet werden konnten:**

**Beschreiben Sie, wie die Wirksamkeit der Abhilfemaßnahmen überprüft wird.**

-

## **C. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen**

### C2. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen bei unmittelbaren Zulieferern

**Sofern es für den Berichtszeitraum Verletzungen bei unmittelbaren Zulieferern gab, die nicht innerhalb eines absehbaren Zeitraums beendet werden konnten:**

**Beschreiben Sie, wie der konkrete Zeitplan des Konzepts aussieht.**

-

## **C. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen**

### C2. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen bei unmittelbaren Zulieferern

**Sofern es für den Berichtszeitraum Verletzungen bei unmittelbaren Zulieferern gab, die nicht innerhalb eines absehbaren Zeitraums beendet werden konnten:**

**Benennen Sie, welche Maßnahmen bei der Erstellung und Umsetzung des Konzepts in Betracht gezogen wurden.**

-

## **C. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen**

### **C2. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen bei unmittelbaren Zulieferern**

**Sofern es für den Berichtszeitraum Verletzungen bei unmittelbaren Zulieferern gab, die nicht innerhalb eines absehbaren Zeitraums beendet werden konnten:**

**In wie vielen Fällen wurde aufgrund der Verletzungen die Geschäftsbeziehung zu einem oder mehreren unmittelbaren Zulieferern abgebrochen?**

0

## C. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen

### C3. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen bei mittelbaren Zulieferern

**Wurden im Berichtszeitraum Verletzungen bei mittelbaren Zulieferern festgestellt?**

- Nein



## D. Beschwerdeverfahren

### D1. Einrichtung oder Beteiligung an einem Beschwerdeverfahren

**In welcher Form wurde für den Berichtszeitraum ein Beschwerdeverfahren angeboten?**

- Unternehmenseigenes Beschwerdeverfahren

**Beschreiben Sie das unternehmenseigene Verfahren und/oder das Verfahren an dem sich Ihr Unternehmen beteiligt.**

In der Richtlinie zu Meldung und Management von Compliance-Vorfällen wird das unternehmenseigene Verfahren beschrieben. Grundsätzlich stehen mehrere mögliche Meldekanäle wie E-Mail, Telefon, persönlich beim Compliance-Team oder über das Hinweisgebersystem SpeakUp zur Verfügung. Diese Meldekanäle können nicht nur von der Belegschaft, sondern von jeder Person verwendet werden. Das Verfahren unterliegt den wesentlichen Grundsätzen der Vertraulichkeit, der Vergeltungsfreiheit, der Anonymität (falls von der meldenden Person gewünscht) und des Schutzes der Rechte der untersuchten Personen. Im ersten Schritt wird der Eingang einer Meldung bestätigt und dokumentiert. Innerhalb von sieben Tagen muss der meldenden Person eine erste Antwort gegeben werden, in der der Eingang der Meldung bestätigt wird, Informationen über die nächsten Schritte und den Zeitplan sowie über die Rechte der meldenden Person in Bezug auf den Schutz vor nachteiliger Behandlung und Bestrafung gegeben werden. Außerdem werden in diesem ersten Schritt bereits Berichte über potenzielle Menschenrechtsverletzungen und Verstöße gegen Umweltverpflichtungen priorisiert. Im nächsten Schritt wird geprüft, ob der gemeldete Vorfall in den Geltungsbereich des Beschwerdeverfahrens fällt. Daraus resultiert dann im nächsten Schritt die Klärung der Zuständigkeit für die Bearbeitung der Meldung. Dabei wird immer sichergestellt, dass qualifiziertes Personal eine unparteiische und weisungsungebundene Bearbeitung durchführt. Dazu werden ausreichende Ressourcen zur Verfügung gestellt. Die Zuständigkeitsklärung erfolgt in der Regel innerhalb der ersten sieben Tage nach Erhalt der Meldung. Danach wird der Sachverhalt durch das qualifizierte Personal festgestellt. Dieser Verfahrensschritt sollte nach 60 Tagen abgeschlossen sein, es sei denn, es gibt triftige Gründe für eine Verlängerung. Der folgende Verfahrensschritt besteht in der Entwicklung von Abhilfemaßnahmen, um die (drohende) Verletzung zu verhindern, abzustellen oder zumindest zu minimieren. Hinzu kommt die Festlegung von Präventivmaßnahmen, um das Risiko weiterer Verstöße zu verhindern oder zu minimieren. Spätestens 90 Tage nach Einreichung des Berichts über den Vorfall erhält die meldende Person eine Rückmeldung über geplante oder bereits ergriffene Abhilfemaßnahmen und die Gründe dafür. In einem letzten Schritt werden fallbezogene und allgemeine Überprüfungen durchgeführt. Das bedeutet, dass einerseits konkrete Abhilfemaßnahmen zu dem Fall gemäß deren Zeitplan nachverfolgt werden und andererseits die generelle Wirksamkeit des LkSG-Beschwerdeverfahrens und von Abhilfemaßnahmen insgesamt überprüft werden.

## D. Beschwerdeverfahren

### D1. Einrichtung oder Beteiligung an einem Beschwerdeverfahren

#### Welche potenziell Beteiligten haben Zugang zu dem Beschwerdeverfahren?

- Eigene Arbeitnehmer
- Gemeinschaften in der Nähe von eigenen Standorten
- Arbeitnehmer bei Zulieferern
- Externe Stakeholder wie NGOs, Gewerkschaften, etc

#### Wie wird der Zugang zum Beschwerdeverfahren für die verschiedenen Gruppen von potenziell Beteiligten sichergestellt?

- Öffentlich zugängliche Verfahrensordnung in Textform
- Informationen zur Erreichbarkeit
- Informationen zur Zuständigkeit
- Informationen zum Prozess
- Sämtliche Informationen sind klar und verständlich
- Sämtliche Informationen sind öffentlich zugänglich

#### Öffentlich zugängliche Verfahrensordnung in Textform

##### Optional: Beschreiben Sie.

An mehreren Stellen auf unserer Konzern-Webseite wird auf unser Beschwerdeverfahren und insbesondere auch auf das Hinweisgebersystem SpeakUp aufmerksam gemacht, wie z. B. auf unserer Webseite unter Menschenrechten (<https://www.heidelbergmaterials.com/de/menschenrechte>) und unter Compliance (<https://www.heidelbergmaterials.com/de/governance-und-compliance#speakup>) und auch auf der Responsible Procurement Site (Responsible Procurement | Heidelberg Materials). Die Richtlinie zu Meldung und Management von Compliance-Vorfällen ist sowohl auf der genannten Webseite als auch im Unternehmensintranet zu finden.

#### Informationen zur Erreichbarkeit

##### Optional: Beschreiben Sie.

Heidelberg Materials hat einen konzernweiten Beschwerdemechanismus eingerichtet, der weithin bekannt und durch die Vielzahl der Meldewege leicht zugänglich ist. Dadurch ist die Meldung von Beschwerden, Vorfällen und Verdachtsfällen im eigenen Geschäftsbereich und entlang der Lieferkette möglich. Vorfälle können beispielsweise per E-Mail, per Telefon oder persönlich beim Compliance-Team, sowie über unser Hinweisgebersystem SpeakUp gemeldet

werden. Das Beschwerdeverfahren wird in allen Sprachen angeboten, die im jeweiligen Konzerngebiet gängig sind. Potenziell Betroffene können sich beispielsweise an unsere lokalen Compliance Officer wenden, die selbstverständlich die jeweilige Landessprache bzw. die jeweiligen Landessprachen sprechen. Für die webbasierte Meldung im Hinweisgebersystem SpeakUp wird die Sprache, in der man melden möchte, auf der Webseite ausgewählt. Je nachdem, aus welchem Land man melden möchte, führt der Internetbrowser zunächst zu der Webseite in der jeweiligen Hauptlandessprache. Dort kann man die Sprache aber nach Bedarf ändern. Es stehen 45 Sprachen zur Auswahl. Die webbasierte Meldemöglichkeit kann auch per App verwendet werden. Für die telefonische Meldeoption wählt die meldende Person die für das Land gültige Telefonnummer, welche im Internet sowie auf an allen Standorten aufgehängten SpeakUp-Plakaten auffindbar ist. Im nächsten Schritt kann die meldende Person wählen, ob sie in der Landessprache oder auf Englisch melden möchte. In Ländern mit mehreren Landessprachen, werden die wesentlichen Sprachen zur Auswahl angeboten (also zum Beispiel Französisch oder Flämisch in Belgien bzw. Mandarin oder Kantonesisch für China). Für einen vereinfachten Zugang findet man auf den Plakaten nicht nur den Internetzugangslink und die jeweils gültige lokale Telefonnummer, sondern auch noch einen QR-Code. Unsere SpeakUp-Plakate werden weltweit in der jeweiligen Landessprache und mit den jeweils gültigen Telefonnummern veröffentlicht. An unseren Produktionsstandorten stehen wir als Unternehmen auch in regelmäßigem Kontakt mit potenziellen Beteiligten bei Versammlungen im Town Hall-Format, die auch Menschen mit Lese- und Schreibschwierigkeiten den Zugang zu unserem Beschwerdeverfahren ermöglichen und erleichtern.

### Informationen zur Zuständigkeit

#### **Optional: Beschreiben Sie.**

In der Richtlinie zur Meldung und Management von Compliance-Vorfällen wird festgelegt, welche Positionen im Unternehmen entsprechend ihrer Fachkenntnis und Kompetenzen welche Vorfälle bearbeiten dürfen.

### Informationen zum Prozess

#### **Optional: Beschreiben Sie.**

Wir nehmen jeden Verdacht oder konkreten Hinweis auf einen Menschenrechts- oder Umweltschutzverstoß in unserem Geschäftsbereich oder entlang der Lieferkette ernst. Wir haben ein Fallmanagementsystem eingerichtet, in dem alle gemeldeten Compliance-Fälle weltweit dokumentiert werden. Dies hilft uns dabei, Menschenrechtsverletzungen zu verfolgen und unsere Präventionsmaßnahmen zu verbessern. In der öffentlich zugänglichen Richtlinie zur Meldung und Management von Compliance-Vorfällen sind die Anweisungen für die Meldung und Bearbeitung von Vorfällen festgehalten. Sie sieht unter anderem vor, dass der Eingang der Informationen der meldenden Person mit folgendem Inhalt bestätigt wird, soweit dies in einem frühen Stadium des Prozesses möglich ist: Informationen über die nächsten Schritte und deren

Zeitplan (erwarteter Zeitrahmen für jeden Schritt); und Informationen über die Rechte der meldenden Person in Bezug auf den Schutz vor nachteiliger Behandlung und Bestrafung. Die Bearbeitung der Meldungen und die Erörterung des Sachverhalts mit der meldenden Person erfolgt durch unparteiische, unabhängige Personen, die zur Verschwiegenheit verpflichtet sind. Alle Meldungen werden im Einklang mit geltendem Recht und den Governance-Dokumenten von Heidelberg Materials (d. h. Unternehmenswerte, Richtlinien, Verfahren und Leitlinien) bearbeitet.

### Sämtliche Informationen sind klar und verständlich

#### **Optional: Beschreiben Sie.**

Das Beschwerdeverfahren bei Heidelberg Materials bietet Beschäftigten, Geschäftspartnern und anderen betroffenen Parteien eine klare und verständliche Möglichkeit, Bedenken oder Beschwerden im Zusammenhang mit möglichen Verstößen gegen Menschenrechts- und Umweltpflichten zu äußern. Es ermöglicht den betroffenen Personen, ihre Stimme zu erheben und Missstände aufzudecken, damit angemessene Maßnahmen ergriffen werden können. Das Verfahren ist so gestaltet, dass es einfach und zugänglich ist. Es bietet klare Anleitungen und erklärt den Ablauf, wie Bedenken oder Beschwerden eingereicht werden können. Es wird klar kommuniziert, wie und an wen sich betroffene Personen wenden können, um sicherzustellen, dass sie sich bei der Einreichung von Bedenken oder Beschwerden unterstützt fühlen.

### Sämtliche Informationen sind öffentlich zugänglich

#### **Optional: Beschreiben Sie.**

Das Hinweisgebersystem SpeakUp wird auf verschiedenen Wegen kommuniziert, um eine möglichst hohe Reichweite zu erzielen. Während Beschäftigte durch Informationen im Unternehmensintranet, sowie weitere interne Kommunikationskanäle wie Viva Engage, Compliance-Nachrichten und Schulungsmaterialien der Zugang zu SpeakUp vermittelt wird, erreichen wir mit weiteren Kommunikationsmaßnahmen auch externe potenzielle Beteiligte. Zunächst dient insbesondere unsere Präsenz im Internet diesem Zweck. An mehreren Stellen unserer Konzern-Webseite wird auf unser Hinweisgebersystem SpeakUp aufmerksam gemacht, wie beispielsweise auf unserer Menschenrechts-Webseite (<https://www.heidelbergmaterials.com/de/menschenrechte>) und unserer Compliance-Webseite (Responsible Procurement | Heidelberg Materials). Dort finden sich sowohl der Link zum webbasierten Meldekanal als auch eine Liste mit Telefonnummern, unter denen weltweit Meldungen gemacht werden können. Auf SpeakUp als Meldekanal wird auch in öffentlich zugänglichen Unternehmensdokumenten hingewiesen – zum einen im Verhaltenskodex, der im Internet veröffentlicht ist und heruntergeladen werden kann oder in gedruckter Form in unseren Räumlichkeiten ausliegt, zum anderen in der Grundsatzklärung zur Menschenrechtsstrategie und im Lieferantenverhaltenskodex, der nicht nur heruntergeladen werden kann, sondern auch mit unseren Zulieferern als verbindlich geteilt wird. Hinzu kommt,

dass SpeakUp-Plakate an unseren (Produktions-) Standorten so angebracht werden, dass auch Zulieferer, externe LKW-Fahrer/-innen oder Monteure, Kunden, Besucher/-innen aller Art und die Anwohner/-innen im Umfeld der einzelnen Standorte diese lesen können und sich eine Informationskarte mitnehmen können.

## D. Beschwerdeverfahren

### D1. Einrichtung oder Beteiligung an einem Beschwerdeverfahren

**War die Verfahrensordnung für den Berichtszeitraum öffentlich verfügbar?**

Datei wurde hochgeladen

**Zur Verfahrensordnung:**

<https://www.heidelbergmaterials.com/sites/default/files/2023-11/Richtlinie%20zu%20Meldung%20und%20Management%20von%20Compliance-Vorf%C3%A4llen.pdf>

## D. Beschwerdeverfahren

### D2. Anforderungen an das Beschwerdeverfahren

**Geben Sie die für das Verfahren zuständigen Person(en) und deren Funktion(en) an.**

Der Group Compliance Officer oder der Compliance Officer der jeweiligen Landesorganisation ist für den Bearbeitungsprozess von Meldungen und für die Überwachung des Fallmeldesystems verantwortlich.

**Es wird bestätigt, dass die in § 8 Abs. 3 LkSG enthaltenen Kriterien für die Zuständigen erfüllt sind, d. h. dass diese die Gewähr für unparteiisches Handeln bieten, unabhängig und an Weisungen nicht gebunden und zur Verschwiegenheit verpflichtet sind**

- Bestätigt

## D. Beschwerdeverfahren

### D2. Anforderungen an das Beschwerdeverfahren

**Es wird bestätigt, dass für den Berichtszeitraum Vorkehrungen getroffen wurden, um potenziell Beteiligte vor Benachteiligung oder Bestrafung aufgrund einer Beschwerde zu schützen.**

- Bestätigt

**Beschreiben Sie, welche Vorkehrungen getroffen wurden, insbesondere wie das Beschwerdeverfahren die Vertraulichkeit der Identität von Hinweisgebenden gewährleistet.**

Heidelberg Materials hat einen konzernweiten Beschwerdemechanismus eingerichtet, der weithin bekannt und durch die Vielzahl der Meldewege leicht zugänglich ist. Vorfälle können beispielsweise per E-Mail, per Telefon oder persönlich beim Compliance-Team, sowie über unser Hinweisgebersystem SpeakUp auch anonym gemeldet werden. Es müssen dabei keine persönlichen Daten angegeben werden. Die Vertraulichkeit der Identität der meldenden Person hat bei uns höchste Priorität. Die Fallsachbearbeiter sind daher zur Verschwiegenheit verpflichtet. Auch die Identitäten der in der Meldung genannten Personen und Dritten bleiben vertraulich. Ohne ausdrückliche Zustimmung der meldenden Person dürfen Informationen über deren Identität oder Informationen, aus denen Rückschlüsse auf die Identität gezogen werden können, nicht an andere als das für die Entgegennahme oder Weiterverfolgung von Meldungen qualifizierte Personal weitergegeben werden. Die Fallsachbearbeiter sowie alle beteiligten Personen im Verfahren erhalten entsprechende Schulungen, um die Vertraulichkeit zu gewährleisten. Das Unternehmen stellt sicher, dass auch nach Abschluss des Verfahrens die Vertraulichkeit gewahrt wird/bleibt. Ein dezidiertes Fallmanagementsystem unterstützt die Ermittlungen und die strukturierte Bearbeitung der Ergebnisse. Da ein externer Dienstleister die Informationssicherheit sicherstellt, kann auch die IT-Abteilung von Heidelberg Materials weder sich selbst noch anderen Zugang zu dem System verschaffen. Der externe Dienstleister verfügt über entsprechende Zertifizierungen, die die Sicherheit der Daten gewährleisten.

**Beschreiben Sie, welche Vorkehrungen getroffen wurden, insbesondere durch welche weiteren Maßnahmen Hinweisgebende geschützt werden.**

Das Unternehmen hat klare Richtlinien und Verfahren für die Bearbeitung von Beschwerden und Hinweisen, in denen die Rolle der mit dem Beschwerdemanagement befassten Verantwortlichen definiert und die Pflichten zur Verschwiegenheit, Unparteilichkeit und Weisungsungebundenheit des Fallsachbearbeiters festgeschrieben sind. Zum Schutz des Hinweisgebers sind als Untersuchungsgrundsätze Vertraulichkeit, Protektion vor Vergeltungsmaßnahmen und die Respektierung von Anonymität, falls diese gewünscht wird, verbindlich vorgegeben.



## D. Beschwerdeverfahren

### D3. Umsetzung des Beschwerdeverfahrens

#### Sind im Berichtszeitraum über das Beschwerdeverfahren Hinweise eingegangen?

- Ja

#### Führen Sie zu Anzahl, Inhalt, Dauer und Ergebnis der Verfahren näher aus.

Im Rahmen unseres Beschwerdesystems wurden insgesamt 50 Vorfälle bezüglich der im LkSG genannten Risikokategorien gemeldet, die wie folgt aufgeteilt sind:

**Gesundheit und Arbeitssicherheit:** Unter den gemeldeten Vorfällen wurden 22 Fälle im Bereich der Gesundheit und Arbeitssicherheit erfasst. Von diesen waren elf Fälle substantiiert und einer wird noch untersucht. Insbesondere im Bereich der Logistik traten bestätigte Fälle aufgrund von gefährlichen Fahrweisen und vereinzelt aufgrund fehlender Sicherheitsausrüstung auf.

**Diskriminierung:** Es wurden insgesamt neun Fälle von Diskriminierung gemeldet. Eine Untersuchung ist noch nicht abgeschlossen, während die anderen Fälle sich nicht bestätigten.

**Belästigung:** Es wurden vier Fälle von Belästigung gemeldet und drei Beschwerden waren begründet. Die Untersuchung des vierten Falles ist noch nicht abgeschlossen.

**Umweltaspekte und Landrechte:** Innerhalb des Beschwerdemechanismus wurden insgesamt vier Fälle gemeldet, die sowohl Umweltaspekte als auch Landrechte betreffen. Zwei dieser Fälle wurden als substantiiert bestätigt. Die gemeldeten Vorfälle umfassten Themen wie Staubemissionen, Straßenverschmutzung und den Bau einer Zubringerbahntrasse.

Im Rahmen unseres Beschwerdesystems wurden auch Missbräuche bei Zulieferern gemeldet. Von den insgesamt elf Beschwerden, die sich direkt auf Missstände bei Zulieferern beziehen, haben sich zwei Fälle bestätigt. Die Untersuchung von drei weiteren Fällen ist noch nicht abgeschlossen. Bei neun der elf Fälle handelt es sich um mögliche unfaire Arbeitsbedingungen einschließlich unangemessenen Lohns, während die übrigen beide Fälle die Sicherheit am Arbeitsplatz betreffen, konkret gesagt, sanitäre Einrichtungen, ein Leck und fehlende Sicherheitsvorkehrungen.

Es wurden keine Beschwerden bezüglich anderer Risikokategorien der LksG eingereicht.

Bei allen bestätigten Vorfällen wurden angemessene Sanktions- und/oder Korrektivmaßnahmen ergriffen. Die Analyse der bestätigten Vorfälle hat gezeigt, dass sie weder systematisch noch strukturell bedingt waren. Die Analyse ergab zudem, dass das Auftreten dieser Vorfälle nicht auf einen Mangel an wirksamen Präventionsmaßnahmen zurückzuführen ist, sondern dass es sich um isolierte Ereignisse handelt. Über diese isolierten Fälle hinaus ließen die Beschwerden keine mangelnde Compliance in den Risikobereichen des LkSG erkennen.

#### **Zu welchen Themen sind Beschwerden eingegangen?**

- Missachtung von Arbeitsschutz und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren
- Verbot der Ungleichbehandlung in Beschäftigung
- Verbot des Vorenthaltens eines angemessenen Lohns
- Zerstörung der natürlichen Lebensgrundlage durch Umweltverunreinigungen
- Widerrechtliche Verletzung von Landrechten

#### **Beschreiben Sie, welche Schlussfolgerungen aus den eingegangenen Beschwerden/Hinweisen gezogen wurden und inwieweit diese Erkenntnisse zu Anpassungen im Risikomanagement geführt haben.**

Seit 2008 bietet Heidelberg Materials ein formelles Hinweisgebersystem an, das einen wesentlichen Bestandteil des Beschwerdeverfahrens darstellt. Durch die langjährige Nutzung dieses Hinweisgebersystems hat Heidelberg Materials ein umfangreiches Wissen aufgebaut, um den Erwartungen potenzieller betroffenen Personen effektiv gerecht zu werden. Im Laufe der Jahre wurden Hunderte von Meldungen bearbeitet, was auch Aufschluss über die Bedürfnisse der Hinweisgeber gibt und zu Anpassungen des Fallmanagementsystems geführt hat.

Eine der bedeutendsten Weiterentwicklungen ist die Einführung eines Risikomanagements für Menschenrechte. Die Richtlinie zu Meldung und Management von Compliance-Vorfällen wurde aktualisiert, um den Schwerpunkt auf die Meldung und Untersuchung potenzieller Verletzungen oder Risiken in Bezug auf Menschenrechte und Umweltverpflichtungen zu legen. Um eine größere Transparenz zu gewährleisten, wurde das Verfahren zur Untersuchung von Vorfällen öffentlich zugänglich gemacht.

Im Fallmanagementsystem wurde eine spezielle Kategorisierung von Meldungen als menschenrechtsrelevant eingeführt. Dies ermöglicht, die Menschenwürde von Anfang an in den Fokus zu rücken und bei Befragungen und der Durchsicht von Dokumenten nach Warnhinweisen und Indikatoren für mögliche Menschenrechtsverletzungen zu suchen.

Diese Maßnahmen verdeutlichen das Bestreben von Heidelberg Materials, sämtliche Meldungen und Hinweise im Zusammenhang mit potenziellen Menschenrechtsverletzungen angemessen zu untersuchen und zu adressieren. Durch die Schaffung geeigneter Kategorien und Prozesse wird eine systematische Herangehensweise ermöglicht, um die Menschenrechte von Anfang an in den Fokus zu rücken und Risiken zu minimieren.

## E. Überprüfung des Risikomanagements

**Existiert ein Prozess, das Risikomanagement übergreifend auf seine Angemessenheit und Wirksamkeit hin zu überprüfen?**

**In welchen nachfolgenden Bereichen des Risikomanagements wird auf Angemessenheit und Wirksamkeit geprüft?**

- Ressourcen & Expertise
- Prozess der Risikoanalyse und Priorisierung
- Präventionsmaßnahmen
- Abhilfemaßnahmen
- Beschwerdeverfahren
- Dokumentation
- Weitere: sonstige Komponenten eines Compliance-Managementsystems – Kultur, Ziele, Kontrollen

**Beschreiben Sie, wie diese Prüfung für den jeweiligen Bereich durchgeführt wird und zu welchen Ergebnissen sie – insbesondere in Bezug auf die priorisierten Risiken - geführt hat.**

Die Menschenrechtsstrategie von Heidelberg Materials umfasst die Einrichtung eines Risikomanagementsystems, um die Einhaltung der Sorgfaltspflichten sicherzustellen. Ein wesentlicher Bestandteil des Systems ist die Umsetzung der Menschenrechtsrisikobewertung, die es ermöglicht, menschenrechtliche und umweltbezogene Risiken zu erkennen und zu minimieren sowie Verletzungen menschenrechtsbezogener oder umweltbezogener Pflichten zu verhindern, zu beenden oder deren Ausmaß zu minimieren. Zum Risikomanagement gehört auch das Ergreifen von Maßnahmen zur Vorbeugung und Abhilfe sowie das Beschwerdeverfahren. Das Hinweisgebersystem SpeakUp ist Teil einer zuletzt im Jahr 2021 durchgeführten Angemessenheitsprüfung gemäß IDW PS 980 unseres Compliance-Managementsystems durch ein renommiertes Wirtschaftsprüfungsunternehmen.

Das Menschenrechts-Risikomanagement wird durch die Konzernzentrale für alle Organisationseinheiten global vorgegeben. Während die Implementierung lokal durchgeführt wird, erfolgt die Überwachung durch das Konzern-Menschenrechtsteam der Konzernabteilung Group Legal & Compliance. Einmal im Jahr müssen die Organisationseinheiten Informationen über Kernelemente des lokalen Risikomanagements übermitteln. Diese Informationen werden vom Konzern-Menschenrechtsteam ausgewertet und können gegebenenfalls Anpassungs- oder Verbesserungsmaßnahmen auslösen, basierend auf den Erkenntnissen aus der Risikoanalyse.

Die Überprüfung der Angemessenheit von Präventionsmaßnahmen ist ein wesentlicher Bestandteil der konkreten Risikoanalyse. Zunächst ermitteln die Menschenrechtskoordinatoren auf Länderebene die Präventionsmaßnahmen in Bezug auf die definierten Risikokategorien des

LkSG. So können sie auf der Grundlage der für die Risikoanalyse erhobenen und dokumentierten Informationen feststellen, ob diese Maßnahmen noch geeignet sind, das Risiko zu verhindern oder zu minimieren. Werden Defizite, strukturelle Risiken oder Verstöße festgestellt, müssen Abhilfemaßnahmen umgesetzt werden, um die Mängel zu beheben und gegebenenfalls neue Präventionsmaßnahmen zu entwickeln. Diese Erkenntnisse werden auch durch das Konzern-Menschenrechtsteam bei der Weiterentwicklung der jeweiligen Verfahren berücksichtigt. Die konkrete Risikoanalyse 2023 hat ergeben, dass die Präventivmaßnahmen zur Vorbeugung der Risiken weiterhin angemessen sind. Dies gilt gleichermaßen für die priorisierten Risiken.

## E. Überprüfung des Risikomanagements

**Existieren Prozesse bzw. Maßnahmen, mit denen sichergestellt wird, dass bei der Errichtung und Umsetzung des Risikomanagements die Interessen Ihrer Beschäftigten, der Beschäftigten innerhalb Ihrer Lieferketten und derjenigen, die in sonstiger Weise durch das wirtschaftliche Handeln Ihres Unternehmens oder durch das wirtschaftliche Handeln eines Unternehmens in Ihren Lieferketten in einer geschützten Rechtsposition unmittelbar betroffen sein können, angemessen berücksichtigt werden?**

**In welchen Bereichen des Risikomanagements existieren Prozesse bzw. Maßnahmen um die Interessen der potenziell Betroffenen zu berücksichtigen?**

- Ressourcen & Expertise
- Präventionsmaßnahmen
- Abhilfemaßnahmen
- Beschwerdeverfahren

**Beschreiben Sie die Prozesse bzw. Maßnahmen für den jeweiligen Bereich des Risikomanagements.**

Heidelberg Materials zieht bei Bedarf externe Experten, einschließlich unabhängiger Berater und Organisationen, hinzu, um bei der Bewertung von Risiken und der Entwicklung von Maßnahmen Unterstützung und unabhängige Einschätzungen zu erhalten.

Das Unternehmen legt großen Wert darauf, die Interessen seiner Beschäftigten und der Gesellschaft bei der Entwicklung von Präventions- und Abhilfemaßnahmen zu berücksichtigen. Dies kann durch regelmäßige Befragungen der Beschäftigten, Feedbacksysteme und Diskussionsforen geschehen, um ihre Perspektiven und ihr Wissen einzubeziehen. Das Unternehmen setzt sich für eine enge Zusammenarbeit mit relevanten Stakeholdern ein, darunter Arbeitnehmervertretungen, Gewerkschaften, Nichtregierungsorganisationen und lokale Gemeinschaften. Durch den Dialog und regelmäßige Konsultationen werden deren Interessen und Bedenken bei der Entwicklung von Präventions- und Abhilfemaßnahmen berücksichtigt. Insbesondere gibt es innerhalb des Unternehmens verschiedene Ausschüsse und Teams, die eine kontinuierliche Kommunikation mit den Beteiligten sicherstellen. Der Betriebsrat, die Personalabteilung sowie der Ausschuss für Gesundheit und Sicherheit sind nur einige Beispiele für Kanäle, über die Empfehlungen für die Entwicklung von Maßnahmen an die verantwortlichen Personen gerichtet werden können.

Des Weiteren fördert Heidelberg Materials den Dialog zwischen den Beschäftigten und den Vorstandsmitgliedern, um eine umfassende Interaktion zu gewährleisten. Der Vorstandsvorsitzende nimmt an Betriebsversammlungen teil, um die Anliegen der Beschäftigten aus erster Hand zu erfahren. Dieses direkte Feedback trägt dazu bei, bestehende

Präventivmaßnahmen zu verbessern oder neue Maßnahmen zu entwickeln.

Diese vielfältigen Kommunikationskanäle ermöglichen es Heidelberg Materials, die Bedürfnisse und Belange der Beschäftigten sowie der Gesellschaft zu verstehen und angemessen auf diese zu reagieren. Durch die aktive Einbindung der Beteiligten wird sichergestellt, dass die entwickelten Präventions- und Abhilfemaßnahmen effektiv sind und den aktuellen Herausforderungen gerecht werden.

Auch bei der Planung und Ausgestaltung des Beschwerdeverfahrens wurden potenzielle Anspruchsgruppen einbezogen. Insbesondere haben wir Beschäftigte im weiteren Sinne sowie die Bevölkerung in der Nähe unserer Produktionsstandorte als potenziell betroffene Gruppen identifiziert und berücksichtigt. In Anbetracht der großen Anzahl von Produktionsstandorten, des unterschiedlichen Bildungsniveaus der Beschäftigten in Arbeitnehmerüberlassung sowie des begrenzten Internetzugangs in bestimmten Regionen, wurden verschiedene Aspekte miteinbezogen, um die Zugänglichkeit des Beschwerdeverfahrens zu gewährleisten. Unsere Kommunikationskanäle (z. B. unsere Menschenrechts-Webseite, E-Mail-Kontaktadresse und Informationsveranstaltungen) dienen auch dazu, Rückmeldungen von Beschäftigten und anderen potenziellen Interessengruppen zu Verfahren und Anliegen zur Ausgestaltung unseres Beschwerde- und Hinweisgebersystems einzuholen. Weiterhin steht die Werkleitung im aktiven und regelmäßigen Austausch mit den Standortgemeinden und der Nachbarschaft der Werke. Sie stehen auch in regelmäßigem Kontakt mit weiteren potenziellen Interessengruppen bei Treffen im Town-Hall-Format.

Diverse Informationsveranstaltungen (darunter auch unsere Info-Session on Human Rights und unsere Lieferantentage) werden ebenfalls dafür genutzt, um den Dialog mit den Interessengruppen aktiv zu gestalten und Verbesserungsvorschläge entgegenzunehmen. Durch diese verschiedenen Kanäle und Formate wird es potenziellen Stakeholders ermöglicht, aktiv an der Gestaltung unseres Beschwerdemechanismus teilzunehmen und Fragen oder Bedenken zu äußern. Wir nehmen die Rückmeldungen ernst und evaluieren unser Beschwerdeverfahren kontinuierlich, um sicherzustellen, dass die Bedürfnisse und Anliegen der Beschäftigten und weiterer potenzieller Interessengruppen angemessen berücksichtigt werden.