



## **Cod de conduită cu privire la principiile responsabilității sociale ale Heidelberg Materials România S.A. cod: CRS, ediția: 1, revizia: 2**

Responsabilitatea socială este o parte integrantă a strategiei de dezvoltare durabilă a Heidelberg Materials România S.A, contribuind activ la dezvoltarea organizației pe termen lung, concomitent cu respectarea legislației naționale și internaționale în ceea ce privește condițiile de muncă.

Heidelberg Materials România S.A. abordează sistematic principiile de responsabilitate socială prin proiectarea, implementarea și menținerea unui sistem de management al Responsabilității Sociale conform cu cerințele standardului SA 8000, luând în considerare situațiile concrete din mediul în care își desfășoară activitatea.

Pentru realizarea celor prezentate mai sus, managementul organizației se angajează:

- să asigure toate resursele necesare pentru implementarea și menținerea corespunzătoare a sistemului de management al responsabilității sociale;
- să se conformeze tuturor cerințelor standardului SA 8000;
- să promoveze în rândul angajaților, furnizorilor/subcontractanților principiile responsabilității sociale, cu privire la:

### 1. Munca copiilor

1.1. Organizația nu utilizează munca copiilor (persoane cu vârsta sub 16 ani), nu încurajează folosirea muncii prestate de copii și exclude exploatarea muncii infantile în cadrul organizației, precum și în cadrul raporturilor contractuale încheiate cu furnizorii/subcontractanții săi.

1.2. Organizația acordă sprijin material, financiar sau de altă natură copiilor care sunt găsiți că lucrează în alte organizații, în vederea reabilitării lor și absolvirii învățământului obligatoriu.

### 2. Munca tinerilor lucrători

2.1. Organizația se obligă să respecte toate cerințele legale în domeniul muncii, în cazul angajării tinerilor lucrători (persoane cu vârsta cuprinsă între 16 și 18 ani).

### 3. Munca forțată și obligatorie

3.1. În cadrul organizației munca forțată și obligatorie este interzisă. Organizația nu acceptă și nu se implică sub nici o formă în traficul de ființe umane.

### 4. Sănătate și securitate

4.1. Sănătatea și securitatea în muncă reprezintă o parte integrantă a activităților organizației.

4.2. Organizația ia toate măsurile necesare pentru a proteja sănătatea și securitatea tuturor angajaților prin evaluarea și revizuirea periodică a riscurilor de accidentare și îmbolnăvire profesională, astfel încât să poată fi identificate și aplicate măsurile de prevenire și protecție necesare.

4.3. Organizația menține informații documentate privind incidentele/accidentele de muncă, conform cerințelor legale în vigoare aplicabile.

4.4. În cadrul organizației este asigurat un mediu de lucru sănătos și sigur prin:

- acordarea echipamentelor individuale de protecție;
- acordarea materialelor igienico-sanitare și a alimentației de protecție, după caz;
- efectuarea controlului medical și acordarea de asistență medicală angajaților;
- reguli și instruirii referitoare la sănătatea și securitatea în muncă.

## 5. Libertatea de asociere și dreptul la negociere colectivă

- 5.1. Organizația respectă dreptul angajaților de constituire sau afiliere la structuri sindicale și de negociere colectivă.
- 5.2. Reprezentanților aleși în organele de conducere ale sindicatelor li se asigură protecția contra oricăror forme de condiționare, constrângere sau limitare a exercitării funcțiilor lor.

## 6. Discriminarea

- 6.1. Organizația oferă un mediu de lucru în care toți angajații au șanse egale de a munci și de a contribui la succesul companiei. Dreptul la muncă nu este îngrădit nici unui angajat.
- 6.2. În cadrul relațiilor de muncă este interzisă orice discriminare directă sau indirectă bazată pe vârstă, sex, naționalitate, religie, dizabilități fizice sau psihice, etnie, opțiune politică, orientare sexuală sau orice alte caracteristici personale considerate defavorizante, conform legii.

## 7. Practicile disciplinare

- 7.1. Organizația tratează toți angajații cu demnitate și respect.
- 7.2. În cadrul organizației nu sunt tolerate sub nici o formă pedepsele corporale sau presiunile mentale, fizice și verbale.

## 8. Timpul de muncă

- 8.1. Organizația se angajează să respecte programul de lucru, durata normală a timpului de muncă, inclusiv orele suplimentare, stabilite prin contractul colectiv de muncă.

## 9. Salarizarea

- 9.1. Pentru munca prestată, fiecare angajat are dreptul la un salariu, convenit la încheierea Contractului individual de muncă.
- 9.2. Salarizarea personalului se face în funcție de importanța și complexitatea postului, conform prevederilor stabilite în contractul colectiv de muncă.

## 10. Sistemul de management al responsabilității sociale

- 10.1. Organizația se angajează să ofere transparență și comunicare deschisă în relația cu părțile interesate prin:
  - a face cunoscut angajamentul societății referitor la respectarea cerințelor în domeniul responsabilității sociale;
  - a conștientiza părțile interesate, inclusiv furnizorii cu privire la necesitatea și avantajele asumării cerințelor standardului SA 8000;
  - consultare la identificarea și evaluarea riscurilor în toate aspectele sistemului de management al responsabilității sociale;
  - a promova principiile responsabilității sociale și dialogul deschis cu toate părțile interesate.

Prezentul Cod de Conduită definește liniile directoare de responsabilitate socială, care trebuie respectate de toți angajații organizației.

Toate principiile detaliate în prezentul Cod de Conduită se vor aplica relațiilor de colaborare pe care Heidelberg Materials România S.A. le are cu furnizorii/subcontractanții săi.

Procesul de evaluare, monitorizare și selecție a furnizorilor în vederea includerii în «Lista principalilor furnizori acceptați ai Heidelberg Materials România S.A.» ia în considerare respectarea principiilor de responsabilitate socială menționate în prezentul Cod de Conduită.