



## Code de conduite des fournisseurs de Heidelberg Materials

Octobre 2024

D'une manière générale, nos activités commerciales sont soumises aux lois et réglementations nationales en vigueur dans le domaine de la protection de l'environnement, de la sécurité des produits et du bien-être social. En outre, la politique de Heidelberg Materials exige officiellement de tous nos fournisseurs qu'ils respectent les principes de notre Code de conduite des fournisseurs et adoptent des pratiques en adéquation avec ces principes.

S'appuyant sur le "Code de conduite des affaires" de Heidelberg Materials, notre Code de conduite des fournisseurs vise à assurer la conformité avec les normes internationales en matière de sécurité et de bien-être des travailleurs et exige des systèmes de gestion de la conformité appropriés, fondés sur les principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, les normes fondamentales du travail<sup>1</sup> de l'Organisation internationale du travail (OIT) dans notre chaîne d'approvisionnement, et la loi allemande « German Supply Chain Act ». En outre, les systèmes de conformité sont fondés sur les normes internationales reconnues en matière de droits de l'homme, telles que la Déclaration universelle des droits de l'homme, le Pacte international relatif aux droits civils et politiques et le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels.

Heidelberg Materials accorde une grande importance à une coopération étroite et productive avec ses fournisseurs. Le présent Code de conduite des fournisseurs, applicable dans le monde entier, sert de base à toutes nos relations contractuelles. Par conséquent, tous les fournisseurs doivent adhérer à ce Code de Conduite des Fournisseurs et faire des efforts raisonnables pour mettre en œuvre ces normes au sein de leur chaîne d'approvisionnement. En outre, les fournisseurs doivent prendre la responsabilité d'exiger l'adhésion à ces principes de la part de leurs fournisseurs directs et faire preuve de diligence en vérifiant que ces principes sont respectés dans leurs chaînes d'approvisionnement.

### Conditions de travail / Travail

1. Les fournisseurs ne doivent pas recourir au travail des enfants à quelque stade que ce soit de leurs activités. Les fournisseurs sont tenus de suivre les recommandations des conventions de l'OIT concernant l'âge minimum d'admission à l'emploi. Cela signifie que l'âge minimum d'admission à l'emploi, les activités et le nombre d'heures par semaine doivent être déterminés conformément à la législation nationale et aux normes de l'Organisation internationale du travail. En principe, cela signifie qu'aucun enfant âgé de moins de 15 ans et ayant atteint l'âge de la scolarité obligatoire selon la loi du lieu de travail ne peut être employé. Des exceptions à cette règle peuvent exister dans les pays qui ont mis en œuvre des dérogations conformément à la convention n° 138 de l'OIT.
2. Les fournisseurs doivent respecter la convention de l'OIT sur les pires formes de travail des enfants pour les enfants de moins de 18 ans. Cela inclut en particulier, mais sans s'y limiter : toutes les formes d'esclavage ou de pratiques analogues à l'esclavage, l'utilisation, le recrutement ou l'offre d'un enfant à des fins de prostitution, les activités illicites et les travaux susceptibles de nuire à la santé, à la sécurité ou à la moralité des enfants.
3. Les fournisseurs doivent verser un salaire décent, c'est-à-dire au moins le salaire minimum prévu par la législation applicable. Les fournisseurs doivent respecter le droit des employés à la liberté d'association et reconnaître les droits des employés à la négociation collective, lorsque la loi le permet.
4. Les fournisseurs n'ont recours à aucune forme de travail forcé ou obligatoire tel que défini par la convention de l'OIT sur le travail forcé, par exemple en cas de servitude pour dettes, de traite des êtres humains, de frais de recrutement ou de rétention des papiers d'identité des travailleurs.
5. Les fournisseurs ne doivent recourir à aucune forme d'esclavage, de pratiques apparentées à l'esclavage, de servage ou d'autres formes de domination ou d'oppression sur le lieu de travail, telles que l'exploitation économique ou sexuelle et l'humiliation. Cela inclut également le travail forcé en prison. Les fournisseurs ne doivent pas porter atteinte à la liberté de mouvement des employés et à leur droit de quitter leur emploi après un préavis raisonnable.
6. Les fournisseurs respectent le droit des employés à la liberté d'association et, conformément à la législation applicable sur le lieu de travail, reconnaissent les droits de grève et de négociation collective des employés.
7. Les fournisseurs doivent garantir des conditions de travail sûres et saines qui respectent ou dépassent les normes applicables en matière de santé et de sécurité au travail en vertu de la législation du lieu d'emploi. Les fournisseurs doivent mettre en place des procédures appropriées pour réduire les risques d'accidents du travail ou les dangers liés au travail, en particulier, mais sans s'y limiter, des normes de sécurité suffisantes dans la fourniture et l'entretien du lieu de travail et des équipements de travail, ainsi que des mesures visant à prévenir la fatigue physique et mentale excessive (en particulier des heures de travail et des pauses appropriées).
8. Dans le cas où les fournisseurs emploient des forces de sécurité privées ou publiques pour la protection de l'entreprise ou des employés, ils doivent donner des instructions aux forces de sécurité et les contrôler correctement afin d'éviter toute forme de force ou de répression illégale. Cela inclut en particulier, mais sans s'y limiter, la torture, les traitements cruels, inhumains ou dégradants, les atteintes à la vie ou à l'intégrité physique et les atteintes à la liberté d'association.

---

<sup>1</sup> y compris, mais sans s'y limiter, (i) le droit de bénéficier de conditions de travail justes et favorables, y compris de gagner un salaire décent, (ii) le droit de ne pas être soumis au travail forcé ou obligatoire ou au travail des enfants, (iii) le droit à la liberté d'association et de réunion et les droits d'organisation et de négociation collective, et (iv) le droit à la non-discrimination sur le lieu de travail.

9. Les fournisseurs ne doivent pas commettre d'actes ou d'omissions en violation de leur obligation d'agir qui vont au-delà des points 1 à 8 de la présente section ("Conditions de travail/travail"), des points 1 et 2 de la section "Normes environnementales" ainsi que du point 2 de la section "Éthique des affaires", qui sont directement susceptibles de porter atteinte à une position juridique protégée de manière particulièrement grave et dont l'illégalité est évidente après une évaluation raisonnable de toutes les circonstances en question.

#### Normes environnementales

Les fournisseurs doivent se conformer aux exigences légales qui s'appliquent à leurs produits, services et opérations, ainsi qu'aux principes suivants :

1. Les activités des fournisseurs ne doivent pas entraîner de modification néfaste des sols, de pollution de l'eau, de pollution de l'air, d'émissions sonores nocives ou de consommation excessive d'eau qui portent atteinte de manière significative aux bases naturelles de la conservation et de la production de denrées alimentaires, qui empêchent une personne d'avoir accès à de l'eau potable sûre et propre, qui rendent difficile l'accès d'une personne à des installations sanitaires ou qui les détruisent, ou qui nuisent à la santé d'une personne.
2. Les expulsions illégales et la prise illégale de terres, de forêts et d'eaux ne sont pas autorisées dans le cadre de l'acquisition, de la mise en valeur ou de toute autre utilisation de terres, de forêts et d'eaux dont l'utilisation garantit les moyens de subsistance d'une personne.
3. Les fournisseurs veillent à ne pas fabriquer de produits à base de mercure au sens de l'article 4, paragraphe 1, et de la partie I de l'annexe A de la convention de Minamata sur le mercure après la date d'élimination progressive spécifiée pour ces produits dans ladite convention.
4. Les fournisseurs veillent à ne pas utiliser de mercure ou de composés du mercure dans les procédés de fabrication au sens de l'article 5, paragraphe 2, et de l'annexe B, partie I, de la convention de Minamata sur le mercure après la date d'élimination spécifiée dans ladite annexe.
5. Les fournisseurs veillent à ne pas traiter les déchets de mercure contrairement aux dispositions de l'article 11, paragraphe 3, de la convention de Minamata sur le mercure.
6. Les fournisseurs veillent à ne pas produire ou utiliser de polluants organiques persistants (POP ; énumérés à l'annexe A de la convention de Stockholm sur les POP) contrairement aux dispositions de l'article 3, paragraphe 1, point a), de ladite convention.
7. Les fournisseurs veillent à ne pas manipuler, collecter, stocker et/ou éliminer des déchets contenant des POP d'une manière qui ne soit pas écologiquement rationnelle, conformément à la réglementation en vigueur dans la juridiction concernée en vertu des dispositions de l'article 6, paragraphe 1, point d), alinéas i) et ii), de la convention de Stockholm sur les POP.
8. Les fournisseurs veillent à ne pas exporter de déchets dangereux ou d'autres déchets (tels que définis à l'article 1er, paragraphes 1 et 2, de la convention de Bâle sur le contrôle des mouvements transfrontières de déchets dangereux et de leur élimination) en violation des dispositions de l'article 4, paragraphe 1, points b) et c), de l'article 4, paragraphe 5, de l'article 4, paragraphe 8, ou de l'article 4A de cette convention, et les fournisseurs veillent à ne pas importer de déchets dangereux ou d'autres déchets (tels que définis à l'article 1er, paragraphes 1 et 2, de cette convention) en provenance d'une partie non contractante à cette convention.

#### Éthique des affaires

1. Les fournisseurs doivent mener leurs affaires avec intégrité. Aucun paiement, service, cadeau, divertissement ou autre avantage n'est offert ou donné à un employé de Heidelberg Materials ou à un tiers dans le but d'influencer la manière dont l'employé de Heidelberg Materials ou le tiers s'acquitte de ses fonctions.
2. Le harcèlement ou l'inégalité de traitement injustifiée dans l'emploi, sous quelque forme que ce soit, est interdit. L'inégalité de traitement comprend, sans s'y limiter, le versement d'une rémunération inégale pour un travail de valeur égale, ainsi que tout traitement lié à l'emploi, pour des raisons liées, sans s'y limiter, au sexe, à l'origine nationale et ethnique, à l'origine sociale, à l'état de santé, à l'opinion politique, à la couleur de peau, à l'origine ethnique, à la religion ou aux convictions, à l'orientation sexuelle, à un handicap ou à l'âge.

La sauvegarde de ces principes est un processus d'apprentissage et de développement à long terme. Heidelberg Materials est tenu par la loi de procéder à des évaluations régulières des risques sous différentes formes. En cas de risques identifiés chez un fournisseur, ce dernier accepte que Heidelberg Materials ou des personnes autorisées par Heidelberg Materials aient le droit d'établir des plans d'action comprenant des mesures distinctes, telles que, mais sans s'y limiter, des auto-évaluations, des formations et des audits du fournisseur afin de vérifier que les principes énoncés ici sont respectés et d'atténuer les risques identifiés. Heidelberg Materials collaborera avec ses fournisseurs en vue d'assurer la conformité, mais se réserve également le droit de mettre fin à la relation avec un fournisseur si tous les efforts déployés pour remédier à une non-conformité identifiée avec le présent code de conduite des fournisseurs échouent.

Les fournisseurs directs et indirects et leurs employés peuvent soumettre toute préoccupation concernant un comportement non conforme, soit au présent code de conduite des fournisseurs, soit aux lois applicables, soit aux règlements internes de Heidelberg Materials, par l'intermédiaire de notre service d'assistance téléphonique pour la conformité « **Speak Up** » : <https://heidelbergmaterials.speakup.report/speakup>

**René Aldach**  
Member of the Managing Board  
[Rene.Aldach@heidelbergmaterials.com](mailto:Rene.Aldach@heidelbergmaterials.com)

**Daniel Köstl**  
CPO, Director Group Procurement  
[Daniel.Koestl@heidelbergmaterials.com](mailto:Daniel.Koestl@heidelbergmaterials.com)

Chairman of the Supervisory Board  
Dr. Bernd Scheifele  
Managing Board  
Dr. Dominik von Achten (Chairman),  
René Aldach, Dr. Katharina Beumelburg, Roberto Callieri, Axel Conrads,  
Hakan Gurdal, Dennis Lentz, Jon Morrish, Chris Ward

Heidelberg Materials AG  
Corporate seat  
Heidelberg  
Register court  
Mannheim  
HRB Nr. 330082