



**Deklaracja zasad
Grupy Heidemark
poszanowanie praw człowieka i
związanych z nimi norm środowiskowych**

Słowo wstępne zarządu

Jako firma rodzinna z wieloletnią tradycją, zawsze staraliśmy się zapewnić zaufanie naszych pracowników, partnerów biznesowych i klientów, działając uczciwie i zgodnie z prawem. Zdajemy sobie sprawę, że zespół jest tak silny, jak jego najśłabsze ogniwo. Z tego powodu niezwykle ważne jest, aby nasze działania biznesowe były zawsze zgodne z obowiązującymi przepisami prawa i wewnętrznymi wytycznymi firmy.

Podstawą kultury korporacyjnej Grupy HEIDEMARK jest nienaganne moralnie zachowanie, a także uczciwość i przestrzeganie zasad bez wyjątku. Wszyscy nasi pracownicy i partnerzy biznesowi są zobowiązani do przestrzegania obowiązujących przepisów prawa i wewnętrznych wytycznych firmy. Grupa HEIDEMARK będzie wspierać swoich pracowników i partnerów biznesowych w zdobywaniu niezbędnej wiedzy w celu zapewnienia zgodnego z przepisami zachowania na własną odpowiedzialność i w sposób samostanowiący.

Ponadto ważne jest dla nas, aby zarówno nasi pracownicy, jak i nasi partnerzy biznesowi traktowali się nawzajem uczciwie i z szacunkiem. Oczekujemy, że nasi pracownicy i partnerzy biznesowi będą postępować zgodnie z podstawowymi wartościami sprawiedliwości i uczciwości, w szczególności w odniesieniu do traktowania ludzi, zwierząt i środowiska.

Zgodnie z tymi wartościami, poszanowanie praw człowieka i zgodność z normami środowiskowymi są podstawowymi filarami naszej działalności biznesowej. I to nie tylko w odniesieniu do naszej własnej firmy, ale także w odniesieniu do naszych łańcuchów dostaw i wartości.

Uwrażliwiamy naszych pracowników na kwestie związane z prawami człowieka i standardami środowiskowymi w celu ochrony praw ludzi i społeczności w naszym łańcuchu wartości we współpracy z naszymi partnerami biznesowymi. W tym celu opracowaliśmy zdefiniowane procesy identyfikacji i priorytetyzacji zagrożeń dla praw człowieka i środowiska oraz podejmowania odpowiednich środków zaradczych. Oczekujemy, że nasi partnerzy również będą przestrzegać odpowiednich norm krajowych i międzynarodowych, dążyć do zrównoważonych praktyk biznesowych i przekazywać te oczekiwania w ramach swojego łańcucha wartości.

Nasza deklaracja zasad dotyczących poszanowania praw człowieka i powiązanych standardów środowiskowych potwierdza nasze stałe zaangażowanie. Będziemy regularnie weryfikować wdrożone procesy i środki oraz dostosowywać je w razie potrzeby, aby stale wypełniać nasze korporacyjne zobowiązania w zakresie należytej staranności.

Zarządzanie Grupą HEIDEMARK

Kim jesteśmy i za czym się opowiadamy

HEIDEMARK jest pierwszym punktem kontaktowym dla produktów z mięsa indyczego w całej Europie. Jako lider branży wyróżniamy się precyzyjnie skoordynowanymi etapami przetwarzania, maksymalną elastycznością i maksymalną niezawodnością pod względem jakości i ilości. Aktywnie dostarczamy naszym klientom impulsy dla rynkowego i nowoczesnego asortymentu produktów, a także spełniamy krótkoterminowe wymagania klientów przy maksymalnej dostępności produktów. Nasze korzenie sięgają 1965 roku, od kiedy HEIDEMARK stał się liderem na rynku dzięki dobrostanowi zwierząt, jakości produktów i zrównoważonemu rozwojowi. Dziś firma jest jedną z największych w swoim sektorze w Europie. Z Ahlhorn w Dolnej Saksonii zaopatrujemy klientów w całej Europie - obecnie w trzecim pokoleniu rodzinnego kierownictwa.

HEIDEMARK przywiązuje dużą wagę do zrównoważonego zachowania jako wyrazu odpowiedzialności korporacyjnej. Nasze dzisiejsze działania mają na celu z jednej strony zaspokojenie obecnych i przyszłych potrzeb naszego społeczeństwa, a z drugiej zabezpieczenie naszej długoterminowej działalności biznesowej. Samokrytyczne spojrzenie jest dla nas, jako lidera rynku, czymś oczywistym. Zrównoważony rozwój rozumiemy jako rozwój zrównoważonej hodowli indyków, z uwzględnieniem czynników ekonomicznych, ekologicznych i społecznych.

Jako firma szanujemy prawa człowieka i godność wszystkich osób, których dotyczy nasza działalność biznesowa i prowadzimy ją w odpowiedni sposób. Dotyczy to wszystkich naszych pracowników, kontrahentów i interesariuszy zewnętrznych. Uważamy ochronę praw człowieka za centralny element naszej odpowiedzialności korporacyjnej. Dlatego też przestrzegamy praw człowieka w naszej własnej działalności biznesowej oraz w naszych globalnych łańcuchach dostaw i wartości.

Nasze zaangażowanie w przestrzeganie praw człowieka opiera się na

- Międzynarodowa Karta Praw Człowieka, tj. Powszechna Deklaracja Praw Człowieka ONZ,
- Wytyczne ONZ dotyczące biznesu i praw człowieka (Wytyczne ONZ),
- Wytyczne OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych,
- Deklaracja Międzynarodowej Organizacji Pracy dotycząca podstawowych zasad i praw w pracy (podstawowy standard pracy MOP),
- Międzynarodowy Pakt Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych oraz
- Międzynarodowy Pakt Praw Obywatelskich i Politycznych.

Oprócz wyżej wymienionych międzynarodowych standardów, przestrzegamy również odpowiednich przepisów krajowych, w szczególności wymogów niemieckiej ustawy o obowiązku zachowania ostrożności w łańcuchu dostaw (LkSG), dzięki czemu zawsze mamy oko na łańcuch wartości, oprócz naszego własnego obszaru biznesowego.

W ten sposób przyczyniamy się do realizacji Celów Zrównoważonego Rozwoju ONZ (SDGs). Mocno zakorzeniliśmy te zasady w naszej filozofii korporacyjnej.

Ze względu na lepszą czytelność unika się jednoczesnego używania męskich i żeńskich form językowych. Wszystkie oznaczenia osobowe odnoszą się do obu płci.

Nasze zaangażowanie w przestrzeganie praw człowieka i standardów środowiskowych

Zobowiązujemy się do poszanowania uznanych na całym świecie praw człowieka i przestrzegania ich w naszej działalności biznesowej i w naszych łańcuchach wartości.

W szczególności jesteśmy zobowiązani do identyfikowania najważniejszych zagrożeń dla praw człowieka w ramach naszej strategii praw człowieka, zapobiegania im i przeciwdziałania naruszeniom w odpowiedni sposób. Obejmują one w szczególności

Praca dzieci

Heidemark zasadniczo odrzuca wszelkie formy pracy dzieci. Przyjmuje się, że minimalny wiek dopuszczenia do pracy zgodnie z Konwencją MOP nr 138 jest nie niższy niż wiek ukończenia obowiązkowej edukacji w danym kraju, a w żadnym wypadku nie niższy niż 15 lat. Pracownicy w wieku poniżej 18 lat są wykluczeni z pracy uznawanej za niebezpieczną, niebezpieczną lub szkodliwą dla zdrowia.

Praca przymusowa

Praca przymusowa lub obowiązkowa to każdy rodzaj pracy, zatrudnienia lub usług, które nie są dobrowolne i są wykonywane pod groźbą kary. Nikt nie może być zatrudniony lub zmuszony do pracy wbrew swojej woli, nawet w kontekście pracy w więzieniu.

Zakaz obejmuje wszelkie formy praktyk podobnych do niewolnictwa, poddaństwa i ucisku.

Dyskryminacja

Równe szanse i równe traktowanie są kamieniem węgielnym zrównoważonego rozwoju społecznego w Heidemark. Dlatego dyskryminacja ze względu na płeć, wiek, religię, pochodzenie etniczne, pochodzenie, niepełnosprawność, stan cywilny, orientację seksualną, poglądy polityczne, członkostwo w organizacjach pracowniczych i związkach zawodowych lub inne cechy osobiste (np. kolor skóry) jest niedopuszczalna i należy jej unikać. Decyzje dotyczące rodzaju i sposobu zatrudnienia podejmowane są wyłącznie na podstawie umiejętności pracownika.

Umowy o pracę

Pracownicy muszą otrzymać pisemną umowę o pracę, jeśli jest to wymagane przez prawo. Niedozwolone jest odbieranie lub zatrzymywanie jakichkolwiek dokumentów tożsamości pracownikom.

Wynagrodzenie

Wynagrodzenie pracowników nie może być niższe niż ustawowa płaca minimalna lub - w przypadku negocjacji zbiorowych - uzgodniona zbiorowo płaca minimalna. Pracownicy muszą mieć możliwość swobodnego dysponowania częścią swojego wynagrodzenia, a odpowiednie ustawowe świadczenia socjalne muszą być przestrzegane. Potrącenia z wynagrodzenia jako środek dyscyplinarny są niedozwolone. Wynagrodzenie musi być wypłacane w sposób praktyczny dla pracowników. Pracownicy muszą być regularnie informowani o wysokości swojego wynagrodzenia w zrozumiałej dla nich formie.

Godziny pracy

Godziny pracy muszą być zgodne z obowiązującym prawem lub - w przypadku negocjacji zbiorowych - z obowiązującym układem zbiorowym. Przerwy w pracy muszą być przyznawane zgodnie z obowiązującym prawem lokalnym. Godziny pracy pracowników muszą być udokumentowane i wynagradzane zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa. Praca w godzinach nadliczbowych musi być dobrowolna lub regulowana umową lub układem zbiorowym. Ponadto należy przestrzegać zalecanych okresów odpoczynku między godzinami pracy (zgodnie z lokalnym prawem).

Środki dyscyplinarne

Wszelkie formy nękania, wyrządzania krzywdy fizycznej lub psychicznej, znęcania się i zastraszania są zabronione. Tolerowane będą wyłącznie środki dyscyplinarne zgodne z przepisami krajowymi i międzynarodowymi prawami człowieka. Wszyscy pracownicy powinni być traktowani z godnością i szacunkiem.

Wolność zrzeszania się

Warunkiem koniecznym jest uznanie i poszanowanie wolności zrzeszania się pracowników. Pracownicy mogą przystępować lub tworzyć organizacje reprezentujące pracowników lub związki zawodowe według własnego wyboru zgodnie z lokalnym prawem. Członkostwo w takim stowarzyszeniu nie może skutkować uprzywilejowaniem lub pokrzywdzeniem pracowników.

Zdrowie i bezpieczeństwo

Zdrowie i bezpieczeństwo pracowników w miejscu pracy nie może być zagrożone. Należy zapewnić, że środowisko pracy jest bezpieczne, a zagrożenia dla zdrowia są w miarę możliwości wykluczone. Czyste urządzenia sanitarne, odpowiednie oświetlenie, wentylacja i systemy grzewcze, wystarczająca ilość wody pitnej oraz regularne oceny bezpieczeństwa, instrukcje i szkolenia mają fundamentalne znaczenie, o ile jest to możliwe. Obejmuje to również ochronę przed ogniem, ekstremalnym ciepłem lub zimnem oraz substancjami toksycznymi. Pracownicy mają prawo do nieobecności w pracy w przypadku

choroby (za odpowiednim dowodem). Ponadto nie wolno odmawiać dostępu do opieki zdrowotnej. Tam, gdzie występują źródła zagrożenia, należy zapewnić, aby pracownicy byli wyposażeni w odpowiednią ochronę (np. odzież ochronną, ochronę słuchu) podczas pracy. Jeśli zapewnione są pokoje wielosobowe, należy zapewnić higieniczne i bezpieczne warunki stosownie do okoliczności. Jeśli zlecane lub wykorzystywane są prywatne lub publiczne siły bezpieczeństwa, należy upewnić się, że ich rozmieszczenie nie narusza zobowiązań w zakresie ochrony środowiska lub praw człowieka.

Bezprawna eksmisja i bezprawna konfiskata gruntów

Grunty, lasy i wody, które są wykorzystywane do zapewnienia środków do życia, nie mogą być bezprawnie odbierane zainteresowanym osobom, ani nie mogą być bezprawnie eksmitowane. Wszystkie zaangażowane strony są zobowiązane do wykluczenia tego przy nabywaniu, budowaniu lub innym wykorzystywaniu gruntów, lasów i wód zgodnie z obowiązującym prawem lokalnym.

Jak wypełniamy nasze zobowiązania w zakresie należytej staranności

Zawsze przestrzegamy obowiązujących przepisów dotyczących ochrony praw człowieka i norm środowiskowych, w tym ustawy o należytej staranności w łańcuchu dostaw (LkSG). Tam, gdzie prawo lokalne i międzynarodowe prawa człowieka nie są zbieżne, będziemy działać zgodnie z wyższym standardem. Staramy się na bieżąco wypełniać nasze zobowiązania poprzez dokładne wypełnianie obowiązków w zakresie należytej staranności, konsekwentne angażowanie odpowiednich grup interesu, przejrzystą komunikację i ciągłe doskonalenie naszych wewnętrznych przepisów i procesów.

Kodeks postępowania dostawców (SCoC)

W naszym Kodeksie Postępowania Dostawców (SCoC) dla dostawców, podmiotów współpakujących, licencjobiorców i ich dostawców wyższego szczebla oraz innych partnerów biznesowych formułujemy wiążące oczekiwania wobec podmiotów zaangażowanych w nasz łańcuch dostaw, aby również zobowiązały się do przestrzegania określonych zasad, wdrożyły odpowiednie procesy w celu poszanowania praw człowieka i standardów środowiskowych, a także przekazały te oczekiwania swoim własnym dostawcom. Oznacza to również, że nasi dostawcy powinni dostarczać na żądanie odpowiednie informacje na temat tego, w jaki sposób stosują się do wyżej wymienionych zasad oraz jakie procesy i środki ustanowili w celu zapewnienia jak najlepszej zgodności i przeciwdziałania wszelkim niepożądanym zmianom.

Jak identyfikujemy, monitorujemy, ustalamy priorytety i przeciwdziałamy ryzyku?

Jako firma mamy możliwość wzmocnienia ochrony praw człowieka na różne sposoby. Jesteśmy świadomi potencjalnych zagrożeń dla praw człowieka i środowiska, które mogą być związane z naszą działalnością biznesową. Uważamy, że częścią naszego obowiązku jest identyfikacja potencjalnego i faktycznego niekorzystnego ryzyka i wpływu naszej działalności biznesowej na ludzi i środowisko w łańcuchu wartości.

Staramy się regularnie analizować, dokumentować i stale monitorować ryzyko i jego konkretny związek z naszą firmą poprzez ustrukturyzowane oceny ryzyka w naszym łańcuchu dostaw. Pierwszym krokiem było rozpoczęcie w 2023 r. przeprowadzania analiz ryzyka w tym zakresie w odniesieniu do praw człowieka i kwestii środowiskowych dla naszej grupy spółek oraz wdrożenie odpowiedniego procesu kontroli. W ten sposób zajmujemy się prawami człowieka i środowiskowymi obowiązkami należytej staranności w całej Grupie HEIDEMARK i podejmujemy odpowiednie środki w celu przeciwdziałania wszelkim zidentyfikowanym zagrożeniom.

Jak wdrażamy środki dotyczące rozpoznanych zagrożeń

Wyniki analizy praw człowieka oraz ryzyka i wpływu na środowisko są uwzględniane w odpowiednich procesach biznesowych, w szczególności w zarządzaniu naszymi dostawcami, ale także w innych wewnętrznych procesach firmy.

W przypadku zidentyfikowania określonego ryzyka u bezpośredniego dostawcy (dostawca ryzyka), zdefiniowany, interdyscyplinarny zespół określa odpowiednie środki zapobiegawcze dla indywidualnego przypadku (np. ankiety dla dostawców, gwarancje umowne, audyty, szkolenia itp.) Celem jest ochrona (potencjalnie) dotkniętych grup interesariuszy oraz uniknięcie lub przynajmniej zminimalizowanie negatywnego wpływu na prawa człowieka i środowisko z wyprzedzeniem.

Jak radzimy sobie z rzeczywistymi obrażeniami

W przypadkach, w których faktyczne naruszenie praw człowieka lub naruszenie obowiązku ochrony środowiska zostało zidentyfikowane lub wydaje się prawdopodobne, odpowiednie fakty są uzasadniane przez odpowiedzialny zespół, a odpowiednie i skuteczne środki zaradcze - do zakończenia współpracy włącznie - są podejmowane natychmiast w celu zakończenia naruszenia lub zminimalizowania zakresu naruszenia w jak największym stopniu.

Jak sprawdzamy skuteczność naszych działań

Nieustannie monitorujemy skuteczność przestrzegania zasad należytej staranności i wprowadzamy odpowiednie korekty, jeśli zidentyfikujemy potencjał optymalizacji. W tym kontekście co najmniej raz w roku, ale także doraźnie, dokonujemy przeglądu skuteczności naszych środków mających na celu zapobieganie i łagodzenie negatywnego wpływu na prawa człowieka lub środowisko.

Na bieżąco dokumentujemy wypełnianie naszych obowiązków w zakresie należytej staranności w firmie w odpowiedni sposób. Aktywnie staramy się również rekompensować negatywny wpływ, do którego przyczyniliśmy się poprzez naszą działalność biznesową, bezpośrednio lub pośrednio.

Zakotwiczenie zarządzania ryzykiem w naszej firmie

Określiliśmy jasny zakres odpowiedzialności za wypełnianie i przestrzeganie naszych zobowiązań w zakresie należytej staranności w odniesieniu do praw człowieka i ochrony środowiska.

W celu scentralizowania monitorowania naszego zarządzania ryzykiem powołaliśmy specjalistę ds. praw człowieka, który podlega bezpośrednio Zarządowi. Pełnomocnik ds. praw człowieka jest wspierany w operacyjnym wdrażaniu naszych procesów należytej staranności w zakresie praw człowieka i ochrony środowiska przez jasno określony interdyscyplinarny zespół. Zespół ten spotyka się regularnie, ale także doraźnie, dokumentuje swoją pracę i jest odpowiedzialny za dalszy rozwój odpowiednich procesów zarządzania ryzykiem i należytej staranności.

Nasz system zgłaszania nieprawidłowości

Odrzucamy wszelkie formy łamania praw człowieka. Odpowiednie i skuteczne zarządzanie skargami jest zatem ważną częścią naszych procesów należytej staranności, aby skutecznie zapobiegać i naprawiać wszelkie potencjalne negatywne skutki spowodowane przez naszą firmę i naszą działalność biznesową.

W tym celu utworzyliśmy odpowiedni portal dla sygnalistów na naszej stronie internetowej www.heidemark.de, który daje wewnętrznym i zewnętrznym interesariuszom (np. pracownikom, wykonawcom, klientom, grupom lokalnym) na całym świecie i w dowolnym momencie możliwość przesyłania zgłoszeń, w tym dotyczących kwestii praw człowieka i naruszeń środowiska. Zgłoszenia można składać anonimowo i w różnych językach.

System informowania o nieprawidłowościach jest poufnym kanałem komunikacji. Opcje dostępu są przekazywane proaktywnie. Wszystkie zgłoszone informacje i podejrzenia dotyczące możliwych naruszeń praw człowieka lub środowiska zgodnie z LkSG są przetwarzane w ramach przejrzystego, zrównoważonego i przewidywalnego procesu dla wszystkich zaangażowanych stron.

Ahlhorn, 02.01.2024

Zarządzenie Grupą HEIDEMARK

Christopher Kalvelage

Timo Macke

Thomas M. Henseler

Bernd Wiegmann

Nils Witt

Andreas Fragge