

Adfærdskodeks



Heidelberg
Materials



Frihed Tillid Samarbejde

Adfærdskodeks

Kære Kollegaer,

Heidelberg Materials leverer materialer til opførelse af bygninger, der giver folk beskyttelse, giver dem plads til at arbejde og leve, bruges til uddannelse og sundhedspleje og gør det muligt for dem at rejse og møde hinanden. Hvor mennesker mødes og er sammen, har vi brug for regler, der organiserer samfundet og sikrer et fredeligt samarbejde. Disse regler findes som love, bekendtgørelser, politikker, retningslinjer, processer eller principper. De er grundlaget for frihed, tillid og samarbejde og er som den beton, der danner grundlaget for de højeste skyskrabere.



Dette adfærdskodeks er grundlaget for Heidelberg Materials. Det er i virkeligheden Heidelberg Materials konstitutionelle kodeks. Det er de regler, vi giver os selv, og det betyder, at alle i Heidelberg Materials-familien er engagerede i dem – den administrerende direktør, topledelsen, mellemlederne og hver eneste medarbejder. Mine Vorstand-kolleger og jeg går foran med et godt eksempel ved at udvise en adfærd, der er i overensstemmelse med reglerne, og vi forventer, at alle ledere fungerer som rollemodeller for deres medarbejdere.

Vi ønsker at følge disse regler, fordi vi er overbeviste om, at de er de rigtige regler, og ikke kun fordi vi er forpligtede til at overholde disse regler i henhold til loven. At have en adfærd, der er lovlig og etisk korrekt, skal være normal og naturlig for os alle og blive en del af Heidelberg Materials DNA. Hvis der ikke eksisterer skriftlige regler på et bestemt område, følger vi desuden vores eget interne kompas eller søger råd fra vores Compliance-medarbejdere og anvender etiske standarder, der er i overensstemmelse med vores adfærdskodeks.

Hvis vi alle overholder principperne i vores adfærdskodeks, vil det sikre Heidelberg Materials forretningsmæssige succes, fremme grundlaget for et tilfredsstillende arbejdsmiljø for os alle og føre til større tilfredshed for alle interessenter i koncernen.

Med venlig hilsen,

Dr. Dominik von Achten

Indholdsfortegnelse

1.	Vores adfærdskodeks	5
1.1.	Derfor har vi brug for et adfærdskodeks	5
1.2.	Sådan blev dette adfærdskodeks udarbejdet	5
1.3.	Vores engagement i lovgivning og etik	6
2.	Vores regler for forretningen og samfundet	7
2.1	Overholdelse af konkurrence- og kartellovgivningen	7
2.2	Sundhed og sikkerhed	8
2.3	Antikorruption	9
2.4	Gaver, gæstfrihed og fordele	9
2.5	Interessekonflikt	10
2.6	Bæredygtighed og miljøbeskyttelse	11
2.7	Menneskerettigheder og arbejdstagerrettigheder	12
2.8	Medarbejderrelationer	13
2.9	Databeskyttelse og informationssikkerhed	13
2.10	Produktsikkerhed og kvalitet	14
2.11	Anti-hvidvask og handelssanktioner	15
2.12	Virksomhedens ejendom	16
2.13	Forretningshemmeligheder	17
2.14	Intern viden	18
2.15	Regnskab, rapportering og skat	19
3	Vores ansvar	16
3.1	Vi skal kende reglerne	19
3.2	Vi skal følge reglerne	19
3.3	Vi indberetter overtrædelser	19



1. Vores adfærdskodeks

Derfor har vi brug for et adfærdskodeks

1.1

Heidelberg Materials offentlige image er afhængigt af den enkelte medarbejders adfærd. Vi respekterer de forskellige kulturer og lovbestemmelser samt medarbejdere og institutioner i alle de lande, vi opererer i, men vi har også vedtaget et sæt regler, der gælder i hele koncernen – vores adfærdskodeks. Dette adfærdskodeks er grundlaget for vores relationer indenfor virksomheden og med eksterne interessegrupper.

I dette adfærdskodeks sætter vi standarder, der gælder for os alle – vores bestyrelsesmedlemmer, direktører, ledere og medarbejdere i Heidelberg Materials AG og virksomhedens datterselskaber verden over. Disse regler er ikke udtømmende – og kan ikke forudsætte alle de problemer, der måtte opstå, men fastsætter de vigtigste hovedprincipper, der gælder for udførelsen af vores

professionelle aktiviteter. I visse tilfælde kan disse regler tilpasses i henhold til lokale love og bestemmelser. I alle forretningssituationer, hvor dette adfærdskodeks ser ud til at være ufuldstændigt eller uklart, skal vi bruge både sund dømmekraft og sund fornuft og i tvivlstilfælde rådføre os med vores supervisor og Compliance-kolleger om, hvordan den tvivlsomme situation skal håndteres. Vi skal ikke kun følge ordlyden i dette adfærdskodeks i alle forretningsanliggender, vi skal også tilpasse kodekset til den ånd, hvori det er skrevet. Uanset hvilken stilling vi har i virksomheden, vil vi følge adfærdskodekset og opfordre vores kolleger, især dem, der rapporterer til os, til at gøre det samme.

Sådan blev dette adfærdskodeks udarbejdet

1.2

Direktørerne i vores landeorganisationer og vores koncerndirektører har vurderet vigtigheden af en række juridiske og etiske spørgsmål samt Compliance-risici for Heidelberg Materials. De vigtigste problemstillinger, der opstår i forbindelse

med disse vurderinger, er behandlet i dette adfærdskodeks. Heidelberg Materials AG's bestyrelse har vedtaget adfærdskodekset som bindende for koncernen.

1.3 Vores engagement i lovgivning og etik

Vi har forpligtet os til at drive vores forretning i overensstemmelse med gældende love og regler i alle lande, hvor vores virksomhed er til stede. Ud over at overholde disse love og bestemmelser vil vi også overholde andre retningslinjer for virksomheden, herunder dette adfærdskodeks, principper for forretningsetik og internationale standarder, herunder OECD's retningslinjer for multinationale virksomheder og FN's vejledende principper for menneskerettigheder og erhvervsliv. Som medlem af FN's Global Compact har vi også forpligtet os til at implementere de ti principper for menneskerettigheder, arbejdstagerrettigheder, anti-korruption og miljø og har forpligtet os til at bidrage til FN's mål for bæredygtig udvikling ved at

tage højde for og integrere miljømæssige og sociale aspekter i alle forretningsaktiviteter. Når vi interagerer med kunder, leverandører, konkurrenter og andre tredjeparter, påtager vi os ikke forpligtelser eller deltager i aftaler, der er konkurrencebegrænsende, diskriminerende eller ulovlige.

Vores beslutninger og handlinger bygger ikke kun på høje juridiske standarder, men også på høje etiske standarder. Vi udfører vores opgaver over for kunder, leverandører, offentlige myndigheder og forretningspartnere med ærlighed, integritet, professionalisme og etisk adfærd.



2. Vores regler for forretningen og samfundet

Overholdelse af konkurrence- og kartellovgivningen

2.1

Vi respekterer principperne og reglerne om fri og fair konkurrence, som udelukker konkurrencebegrænsende adfærd og misbrug af en dominerende markedsposition. Derfor ønsker og skal vi overholde gældende konkurrence- og kartellovgivning.

kritiske emner med konkurrenter eller på brancheforeningsmøder, udover i undtagelsestilfælde og i så fald forhåndsgodkendt af eksperter i konkurrencelovgivning.

Vi diskuterer især ikke priser, mængder, markedsandele, markedsstrategier, kunder, forsyningsområder og lignende

Vores forventninger

- Kommuniker ikke med konkurrenter om konkurrencefølsomme emner såsom priser (herunder rabatter eller prisnedslag), mængder, vilkår og betingelser, kunder, leveringsområder, omkostninger og kapaciteter osv., udover i undtagelsestilfælde og i så fald forhåndsgodkendt af eksperter i konkurrencelovgivning.
- Kontakt kun konkurrenter ud fra legitime formål, og afklar eventuelle bekymringer vedrørende kontakten med din leder eller med Compliance-teamet, hvis der er den mindste tvivl.
- Afslut en samtale eller et møde med det samme, hvis en konkurrent rejser vigtige spørgsmål og gør det klart, at du ikke vil deltage i konkurrencebegrænsende adfærd. Sørg for, at det registreres korrekt, at du forlod mødet eller stoppede samtalen.
- Misbrug ikke en dominerende markedsstilling gennem urimelig forretningspraksis eller uberettiget forskelsbehandling af forretningspartnere.

Vi respekterer principperne og reglerne om fri og fair konkurrence.

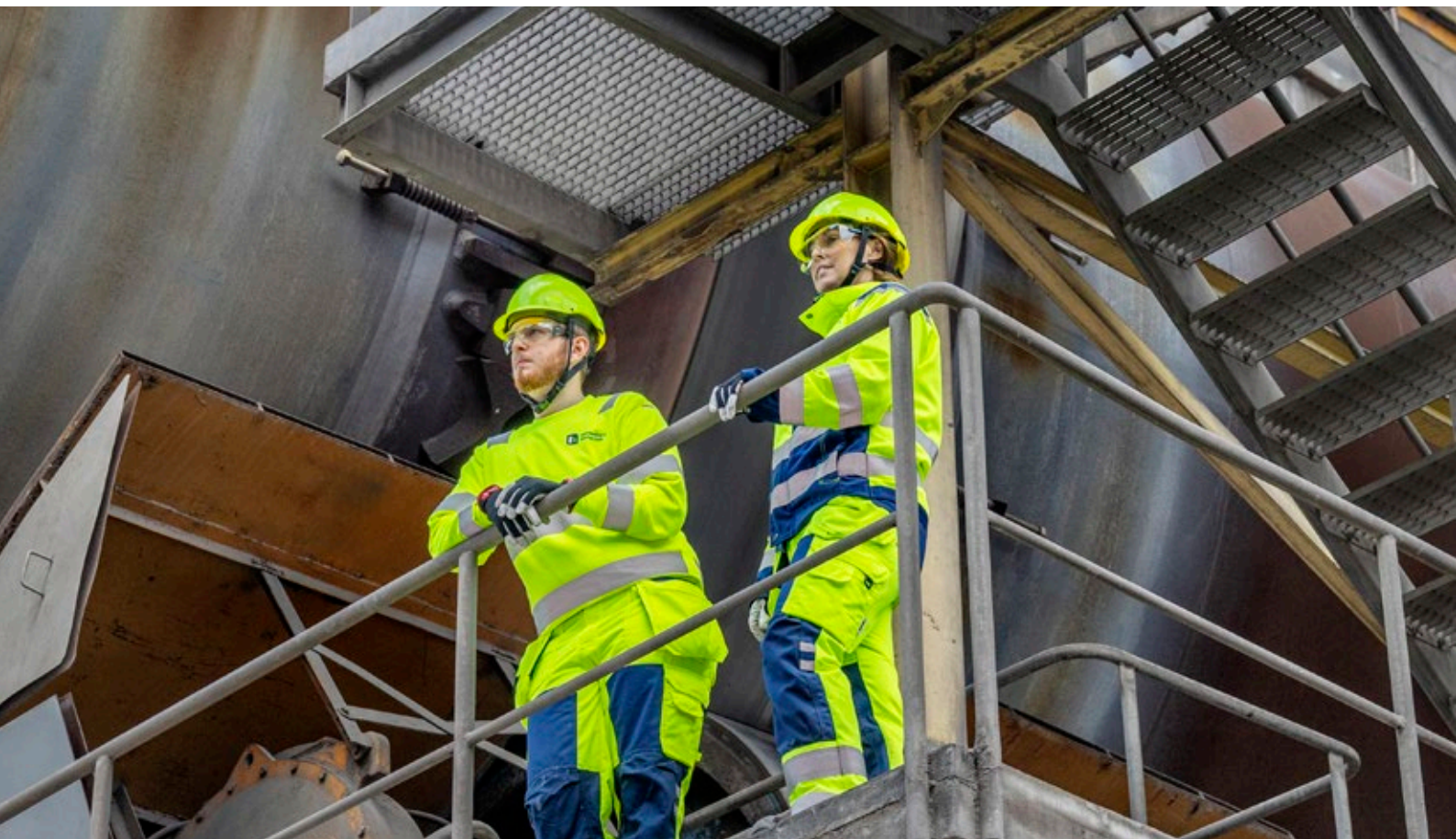
2.2 Sundhed og sikkerhed

Sundhed og sikkerhed er en vigtig og grundlæggende del af alle vores forretningsaktiviteter, og det er en af vores kerneværdier at sikre en sikker og sund arbejdsplads. Vores succes afhænger af vores medarbejderes fysiske og mentale velbefindende. Vi bestræber os på løbende at forebygge og minimere risici for vores medarbejdere, kunder, leverandører og andre tredjeparter. Risikovurderinger udføres og evalueres løbende for at kunne håndtere identificerede risici og træffe passende foranstaltninger. Derudover foretages inspektion på arbejdspladserne for at kontrollere, at

interne og eksterne krav overholdes. Heidelberg Materials ledelse har det endelige ansvar for at sikre og opretholde et sikkert arbejdsmiljø. Vi er dog alle individuelt ansvarlige for og forpligtede til at holde os opdaterede vedrørende vores sundheds- og sikkerhedsforanstaltninger, at overholde alle relevante regler og instruktioner vedrørende arbejdet samt at bære de personlige værnemidler, der er foreskrevet i hvert enkelt tilfælde.

Vores forventninger

- Følg altid alle sikkerhedsbestemmelser og instruktioner, der gælder for din opgave
- Bær altid de personlige værnemidler, der er foreskrevet til den pågældende opgave
- Tøv ikke med at gribe ind og stoppe arbejdet i risikable situationer
- Husk at arbejdssikkerhed har forrang frem for hastighed



Antikorruption

2.3

Brug af selskabets midler til ulovlige eller upassende formål er strengt forbudt. Brug aldrig bestikkelse eller korruption i forretningssammenhæng. Derudover må vi aldrig tilbyde, give eller acceptere – direkte eller indirekte – penge eller andre fordele for at opnå, beholde, trække på eller sikre en

forretningsmæssig eller personlig fordel. Det gælder også, selvom modtageren af ydelserne ikke er os, men alene virksomheden.

Vores forventninger

- Sikre fair og ligeværdig behandling af leverandører i udbud og ikke tillade leverandører at påvirke jer uretmæssigt, uanset om det er med penge eller andre tjenester.
- Tilbyd aldrig personlige fordele til en medarbejder hos en kundes købsafdeling.
- Følg reglerne, når du afgiver tilbud til en kunde, og sørg for ikke at aftale noget med andre tilbudsgivere.
- Forsøg aldrig at påvirke embedsmænd eller andre offentligt ansatte ved f.eks. at give dem pengeydelsener for at opnå en hurtigere godkendelse.

Gaver, gæstfrihed og fordele

2.4

Vi har forbud mod direkte eller indirekte at tilbyde, levere, kræve eller modtage gaver, gæstfrihed eller andre uberettigede fordele af værdi i forbindelse med vores forretningsaktiviteter. Dette gælder ikke lejlighedsvis gaver eller invitationer, der har lav økonomisk værdi (svarende til værdien af et passende forretningsmål) og er i overensstemmelse med almindelig forretningspraksis. Men selv i dette

tilfælde må ingen love eller juridiske bestemmelser overtrædes, og der må ikke være nogen antydning af, at en gave eller invitation påvirkede en beslutning truffet af en forretningspartner eller en myndighed. Pengeydelsener til politiske eller samfundsmæssige formål er kun tilladt, hvis der er garanti for fuldstændig gennemsigtighed, og det er tilladt i henhold til gældende lovgivning og lokale virksomhedspolitikker.

Vores forventninger

- Før du modtager en gave, invitation eller anden fordel, skal du først vurdere dens værdi, og om det kan fremstå som om, der er nogen, der forsøger at påvirke dig.
- Modtag aldrig penge eller gavekort.
- Hvis du inviterer en forretningspartner, skal du overveje værdien af invitationen og sikre dig, at der altid er en forretningsmæssig forbindelse.
- Gaver og invitationer til forretningspartnere må aldrig give indtryk af at forsøge at påvirke en beslutning, så du skal være særligt forsigtig under igangværende forhandlinger.



2.5 Interessekonflikt

Der foreligger en interessekonflikt, når en medarbejders personlige interesser er uforenelige med Heidelberg Materials forretningsinteresser. Vi er forpligtede til fuldt ud at oplyse om situationer, hvor fritidsaktiviteter eller personlige eller økonomiske interesser potentielt kan være i konflikt med Heidelberg Materials interesser. Ingen medarbejder må deltage i Heidelberg Materials forretningsaktiviteter, hvis medarbejderen kan blive påvirket af personlige forhold eller forhold, der reelt eller potentielt kan være en hindring for en objektiv beslutningstagning.

Medarbejdere skal så vidt muligt undgå personlige interesser, der er i konflikt med medarbejderens loyalitet og ansvar over for Heidelberg Materials. Hvis der imidlertid er en reel eller potentiel interessekonflikt, skal din leder oplyses om konflikten. Vi skal udelukkende udføre vores opgaver på baggrund af, hvad der er i koncernens bedste interesse, uanset personlige overvejelser eller forhold. Vi forventes at overholde både bogstavet og ånden i disse principper. Vi skal informere vores direkte overordnede om enhver situation, der kan føre til en interessekonflikt.

Vores forventninger

- Oplys straks din leder om reelle eller potentielle interessekonflikter.
- Oplys specifikt, om du ejer aktier i en virksomhed, der er en konkurrent, kunde eller leverandør til Heidelberg Materials. Dette gælder ikke, hvis du ejer aktier for under 0,5 % af værdien af et børsnoteret selskab.
- Hvis du på arbejdet opdager, at dine og Heidelberg Materials private interesser er i konflikt, skal du afstå fra at træffe beslutninger, samt underrette din leder.
- Husk, at der også eksisterer en interessekonflikt, hvis du ikke selv, men derimod et nært familiemedlem (herunder en ægtefælle, et barn eller et andet nært familiemedlem) er berørt.

Bæredygtighed og miljøbeskyttelse

2.6

Vores ansvar for miljøet er centralt i alt, hvad vi gør. Heidelberg Materials overholder alle gældende miljølove, standarder og andre krav. Heidelberg Materials engagerer sig aktivt i bæredygtig, social og økologisk udvikling. Det gælder ikke kun for vores egne anlæg og aktiviteter, men også andre situationer hvor vi kan udøve indflydelse gennem ejerskab eller beslutninger. Bæredygtighed er en integreret del af vores ledelsestilgang, f.eks. til investeringsplanlægning eller aflønning af medarbejdere og ledere. Vi håndterer proaktivt alle udfordringer for at forbedre miljøbeskyttelsen og tager altid et langsigtet perspektiv for at forhindre potentiel forurening og løbende forbedre vores bidrag til miljøbeskyttelse. Dette omfatter vores offentliggjorte mål om at reducere vores

CO₂-udledninger betydeligt gennem ny og yderligere udvikling af procesteknologier og bæredygtige produkter for at nå det langsigtede mål for CO₂-neutral beton. Vi har også opstillet andre langsigtede forbedringsmål såsom indenfor vandforbrug eller udledning af luftforurenende stoffer og stræber efter at reducere vores miljøpåvirkning yderligere.

Den ansvarlige håndtering af naturressourcer i forbindelse med råstofudvinding er af særlig betydning for os. Vi sikrer, at alle naturressourcer, som vi får til opgave at forarbejde, anvendes ansvarligt, og at stenbrud og andre udvindingssteder kan bruges igen til natur, landbrug eller andre formål.

Vores forventninger

- Sørg for, at alle miljølove og -bestemmelser samt kravene i miljøtilladelser og licenser overholdes inden for dit arbejdsområde.
- Hjælp med at begrænse miljøpåvirkningen fra vores forretningsaktiviteter til et niveau, der er teknisk og økonomisk muligt – ved at begrænse brugen af udledninger, energi og andre ressourcer samt ved at undgå og genbruge affald.
- Sikre, at systemer, maskiner og udstyr betjenes og vedligeholdes, og at produktionsprocesser er sat op på en sådan måde, at der ikke forekommer udslip eller lækager, der kan undgås.
- Hvis du er ansvarlig for dokumentation og rapportering af miljødata, skal du sikre, at de er korrekte, fuldstændige og i overensstemmelse med kravene.

Behandl altid dine kolleger retfærdigt og med respekt.



Retfærdighed

2.7 Menneskerettigheder og arbejdstagerrettigheder

Heidelberg Materials har forpligtet sig til at beskytte menneskerettighederne. I den forbindelse følger vi FN's retningslinjer for menneskerettigheder og erhvervsliv samt OECD's retningslinjer for multinationale virksomheder. Denne forpligtelse omfatter også de otte grundlæggende arbejdsstandarder i Den Internationale Arbejdsorganisation. Vi sikrer fair ansættelsesforhold og overholdelse af gældende arbejds- og ansættelseslovgivning. Heidelberg Materials indtager en klar position i forhold til moderne slaveri, tvangsarbejde, børnearbejde og menneskehandel i alle vores forretningsaktiviteter. Som en del af vores forpligtelse som arbejdsgiver støtter vi ligestilling på arbejdspladsen og inklusion, og vi tolererer ikke nogen form for (ulovlig) diskrimination, chikane eller vold. Vi har forpligtet os til en oprigtig og fair dialog med vores medarbejderrepræsentanter og deres ret til foreningsfrihed og kollektive overenskomster. Heidelberg Materials vil konstruktivt inddrage

fagforeninger på de steder, hvor vores medarbejdere vælger at være repræsenteret, herunder med hensyn til arbejdsmiljø. Derudover bestræber vi os på – gennem vores forretningsrelationer – at forebygge og modvirke negative indvirkninger på menneskerettigheder, der er forbundet med vores forretning. For at forebygge og minimere risikoen for negative indvirkninger på menneskerettighederne i vores omgivelser har vi også en løbende dialog med lokalsamfundet, organisationer og offentlige myndigheder. Indsatsen er primært rettet mod personer, der bor i nærheden af vores virksomhed. På den måde støtter vi aktivt den økonomiske og sociale udvikling i de lande og regioner, hvor vi opererer.

Vores forventninger

- Ingen må diskrimineres på grund af race, hudfarve, religion, tro, national oprindelse eller herkomst, etnicitet, køn (herunder graviditet og seksuel orientering), køn (herunder kønsmæssig status og status som transkønnet person), ægteskabelig status, alder, fysisk eller psykisk handicap, statsborgerskab, social klasse, politisk holdning, fagforeningsmedlemsskab, tidligere, nuværende eller potentiel tjeneste inden for lignende erhverv, genetiske oplysninger eller andre karakteristika, der er beskyttet i henhold til gældende lov.
- Indberet enhver mistanke om moderne slaveri, tvangsarbejde eller børnearbejde i Heidelberg Materials eller blandt vores leverandører – det tolererer vi ikke blandt vores partnere eller vores egen arbejdsstyrke.
- Overhold de gældende arbejdstidsbestemmelser.
- Se fagforeninger og samarbejdsudvalg som hjælpsomme og nyttige partnere, som vi i samarbejde med sikrer retfærdige arbejdsforhold hos Heidelberg Materials.

Medarbejderrelationer

2.8

I vores omgang med hinanden følger vi vores virksomhedsretningslinjer samt sociale adfærdsnormer og etiske principper ud over de juridiske rammer. Vi forsøger at løse eventuelle uoverensstemmelser gennem konstruktiv dialog med hinanden eller med deltagelse af en leder. Hvis dette af en eller anden grund ikke

er hensigtsmæssig, er HR- eller Compliance-afdelingerne samt samarbejdsudvalgene tilgængelige som mæglere. Om nødvendigt kan klager også indgives anonymt via vores Compliance-rapporteringssystem.

Vores forventninger

- Behandl altid dine kolleger retfærdigt og med respekt uanset om de er ledere eller medarbejdere i virksomheden. Hold en tillidsfuld og åben arbejdsatmosfære på alle niveauer, der opmuntrer de berørte kolleger til at kommunikere uoverensstemmelser uden frygt.
- I samtaler og skriftlige meddelelser skal du sørge for, at dit ordvalg forbliver passende objektivt, professionelt og ikke krænker eller fornærmer.
- Undgå især udtalelser eller vittigheder, som andre kan opfatte som diskrimination eller chikane.
- Udnyt de mæglingsmuligheder, som Heidelberg Materials tilbyder, hvis du mener, at dine kollegers adfærd over for dig er forkert, og du ikke selv kan løse situationen.

Databeskyttelse og informationssikkerhed

2.9

Vi overholder høje standarder for databeskyttelse for vores medarbejdere, kunder, leverandører og andre forretningspartnere. Vi respekterer enkeltpersoners rettigheder og privatlivets fred for alle personer, som vi modtager personoplysninger fra, og behandler oplysninger om. Vi indsamler, bruger, videregiver, gemmer og behandler personoplysninger og andre data med særlig omhu i

overensstemmelse med gældende lovgivning, herunder, men ikke begrænset til, EU's generelle forordning om databeskyttelse og virksomhedens politikker.

Databeskyttelse og datasikkerhed går hånd i hånd. Tekniske og organisatoriske foranstaltninger er en del af vores koncept for informationssikkerhed.

Vores forventninger

- Personoplysninger fortroligt og med særlig omhu i overensstemmelse med databeskyttelseslovgivningen og vores interne retningslinjer.
- Videregiv kun personoplysninger til dem, der også har tilladelse til at se og behandle dem.
- Personoplysninger må kun indsamles, bruges og gemmes i det omfang, det er absolut nødvendigt til det definerede formål.
- Det skal sikres, at alle digitale og papirbaserede dokumenter beskyttes mod uautoriseret adgang i overensstemmelse med gældende standarder. Følg reglerne for sikker håndtering af vores it-systemer.



Kvalitet

2.10 Produktsikkerhed og kvalitet

Heidelberg Materials har til formål at levere materialer til at bygge vores fremtid. Det er afgørende, at vi sikrer kvaliteten af disse byggematerialer, og at produktionen og brugen af vores produkter altid er sikker for vores medarbejdere, vores kunder og samfundet som helhed. Vi skal altid sikre, at hvert produkt,

vi leverer, lever op til de specifikationer, der er aftalt med kunden og vores egne kvalitetskrav. Skulle der alligevel opstå klager, afklarer vi årsagerne og finder løsninger i samarbejde med vores forretningspartnere.

Vores forventninger

- At det sikres, at alle produkter, der forlader vores produktionssteder eller leveres til en kunde, opfylder de krævede standarder og specifikationer, samt vores egne sikkerheds- og kvalitetskrav.
- At der sørges for, at kontraktlige aftaler med kunden om kvalitet opfyldes, selvom en anden kvalitet teknisk set ville tjene samme formål på byggepladsen. Ændringer skal altid godkendes af kunden.
- Gør vores kunder opmærksom på mulighederne for at konsultere vores eksperter, så vores byggematerialer ikke udgør nogen fare for andre eller taber kvalitet på grund af forkert brug.
- Tag altid produktklager alvorligt, og vær med til at klarlægge begrundelsen for sådanne klager, så vi kan reagere hensigtsmæssigt og løsningsorienteret på dem.

Vores produkter er altid sikre for medarbejdere, kunder og samfund.

Anti-hvidvask og handelssanktioner

2.11

Vores forretningsaktiviteter medfører udveksling af penge og andre genstande med en række forskellige forretningspartnere i forskellige lande med forskellig lovgivning. Vi har brug for at vide, hvem vi rent faktisk handler med. Det er den eneste måde, hvorpå vi kan identificere risici og forhindre Heidelberg Materials i at blive involveret med terrorister og andre kriminelle. Vi må aldrig overtræde

handelssanktioner og eksportkontroller, og vi skal minimere risikoen for, at tredjeparter misbruger vores forretning til at vaske penge. Herunder skal der udvises særlig omhu ved modtagelse af kontanter til betaling af fakturaer.

Vores forventninger

- Sørg for, at alle nye forretningspartnere - uanset om de er kunder eller leverandører - undersøges for om de er på en sanktionsliste, eller om de er ejet eller kontrolleret af en person, der er på en sanktionsliste.
- Hvis du planlægger nye forretninger med partnere i lande, der er underlagt sanktioner, skal du bede Compliance-afdelingen om en risikovurdering.
- Indberet enhver forretningstransaktion til din leder, der virker mærkelig eller mistænkelig for dig, for eksempel fordi den modtagende bankkonto er i et andet navn end vores leverandør, eller fordi pengene skal overføres til et land uden tydelig relevans for den pågældende forretningsrelation.
- Undgå at bruge kontanter i vores forretningstransaktioner. Hvis en kontant transaktion ikke kan undgås, må en enkelt betaling eller en række relaterede betalinger aldrig være på 10.000 EUR eller mere.

Undgå at bruge kontanter i vores forretningstransaktioner.



2.12 Virksomhedens ejendom

Vi er ansvarlige for korrekt brug, beskyttelse og administration af alle aktiver – uanset om de er materielle eller immaterielle – der ejes eller kontrolleres af Heidelberg Materials. Vi håndterer især finansielle ressourcer med omhu, og vi forebygger og afdækker bedrageri.

Vi skader eller misbruger ikke virksomhedens ejendom, og vi undgår unødvendige omkostninger eller krav i forbindelse med virksomhedens ejendom.

Vores forventninger

- At virksomhedens ejendom behandles med samme omhu, som du behandler din egen ejendom, f.eks. maskiner, computere eller firmabiler.
- Adskil omhyggeligt brugen af private ejendele og virksomhedens ejendele, så du ikke kan blive anklaget for tyveri eller underslæb ved en fejl. Brug ikke virksomhedens ejendom til dine egne formål.
- Når du opretter og udfører betalingstransaktioner, skal du følge vores procedurer nøje for at forhindre svindel.
- Stil spørgsmål til kolleger, der ikke følger procedurer som dobbeltkontrol af betalinger for at sikre, at virksomheden ikke lider skade.

Behandl virksomhedens ejendom med samme omhu, som du behandler din egen ejendom.



DILIGENCE



Forretningshemmeligheder

2.13

Alle dokumenter og oplysninger vedrørende Heidelberg Materials interne forhold, hvor videregivelse udenfor virksomheden kan være skadelige for koncernen, behandles fortroligt. Vi har ikke tilladelse til at videregive sådanne dokumenter og oplysninger eller gøre dem tilgængelige for tredjeparter, og vi beskytter dem mod enhver form for uautoriseret brug eller videregivelse, især mod tredjeparters adgang. Fortrolige oplysninger omfatter alle strategiske, økonomiske, tekniske og forretningsmæssige oplysninger, der ikke er offentligt kendte. Dette omfatter, men er ikke begrænset til, administrative procedurer og processer, organisatoriske spørgsmål, teknisk knowhow, forretnings- og økonomiplaner, omkostningsoversigter, produktudvikling, oplysninger om medarbejdere, kunder og leverandører, markedsføringsstrategier, salgsinformation og priser. Administrative og juridiske forespørgsler

om virksomhedsdokumenter, hvori fortrolige oplysninger kan indgå, skal grundigt gennemgås og vurderes og det skal vurderes, og virksomheden har pligt til at udlevere dokumenterne eller oplysningerne. Spørg din juridiske afdeling, hvis du er i tvivl.

Denne tavshedspligt gælder også for dokumenter og oplysninger, som bliver betroet af tredjeparter. Vi må kun videregive fortrolige oplysninger, hvis det kræves ved lov eller er godkendt til erhvervsmæssige formål. I sådanne tilfælde har vi pligt til straks at informere vores nærmeste overordnede eller den person, der har ansvar for de fortrolige oplysninger, forud for videregivelsen. Tredjeparter, der almindeligvis modtager sådanne oplysninger, skal underskrive en fortrolighedsaftale.

Vores forventninger

- Forretningshemmeligheder skal håndteres mindst lige så omhyggeligt som fysiske værdier. Information er ofte mere værd end ting.
- Husk at det kan være strafbart at dele forretningshemmeligheder, og det kan ikke kun skade virksomheden, men også give dig alvorlige personlige problemer.
- Hvis du gennemfører forretningssamtaler i en større gruppe eller offentligt (f.eks. på en mobiltelefon), skal du sørge for kun at tale om forhold, der ikke er vigtige eller relevante for for mulige tilhørere.
- Sørg også for, at du ikke afslører interne virksomhedshemmeligheder under private samtaler.

2.14 Intern viden

Intern viden er ikke-offentlig viden om data, projekter, transaktioner eller processer, hvis videregivelse kan påvirke prisen på Heidelberg Materials-aktien eller andre finansielle instrumenter udstedt af Heidelberg Materials

(f.eks. obligationer) eller derivater mv.. Alle medarbejdere, der har adgang til intern viden, skal overholde den gældende lovgivning om insiderhandel og Heidelberg Materials retningslinjer for insiderhandel.

Vores forventninger

- Husk at du selv, eventuelt uden at være opmærksom på det, kan have intern viden og derfor har et særligt ansvar.
- Hvis du har intern viden, er køb eller salg af vores aktier eller obligationer eller relaterede finansielle instrumenter/derivater forbudt og kan straffes med fængsel eller bøde. Det er også strafbart at forsøge insiderhandel eller at anbefale eller vildlede tredjeparter.
- Vær særligt opmærksom på, hvad det kan betyde, hvis du bruger intern viden til at udføre værdipapirtransaktioner umiddelbart før offentliggørelse af virksomhedsresultater såsom årsregnskaber eller kvartalstal.
- Hvis du har spørgsmål eller er i tvivl om dette emne, skal du kontakte koncernens juridiske afdeling.

2.15 Regnskab, rapportering og skat

Alle forretningstransaktioner skal registreres korrekt og til tiden. Vi skal sikre pålidelighed, nøjagtighed og fuldstændighed af vores regnskaber, oversigter og rapporter i overensstemmelse med etablerede procedurer, almindeligt anerkendte regnskabsprincipper, relevante regnskabssystemer, kontroller og gennemgange. Vi overholder gældende skatte-

og toldregler, herunder, men ikke begrænset til, love om forebyggelse af skatteunddragelse. De er vigtige for os. Kravet om korrekte oplysninger gælder også for rejsekonti og andre udgiftskonti.

Vores forventninger

- Du skal nøje overholde vores processer og retningslinjer og sikre nøjagtigheden og fuldstændigheden af alle registreringer, ikke kun som ansvarlig for bogføringen, men i forbindelse med al forretningsdokumentation.
- Dokumenter altid transaktionsoplysninger rettidigt og nøjagtigt. Du må ikke ændre eller udelade oplysninger for bevidst at ændre transaktionens betydning.
- Opfyld de lokale forpligtelser for korrekt og rettidig angivelse af skatter og afgifter.
- Afvis at registrere falske oplysninger og rapporter til din leder, hvis du opdager falske posteringer eller bliver bedt om at oprette falske posteringer.

3. Vores ansvar

Vi skal kende reglerne

3.1

Vi er alle ansvarlige for at kende gældende love, bestemmelser og politikker, herunder dette adfærdskodeks. Alle ledere er ansvarlige for at sikre effektiv kommunikation og monitorering af overholdelsen. Vores Compliance-ansvarlige organiserer uddannelse og kommunikation og leverer passende materiale og dokumenter til

dette formål. I alle forretningssituationer, hvor lovkravene eller dette adfærdskodeks forekommer ufuldstændige eller uklare, anvender vi sund dømmekraft og sund fornuft. I tvivlstilfælde taler vi med vores overordnede eller søger råd hos den juridiske afdeling eller Compliance-teamet.

Vi skal følge reglerne

3.2

Vi overholder og efterlever ikke kun ordlyden af dette adfærdskodeks, men også ånden i og formålet med kodekset. Overtrædelser af dette adfærdskodeks tolereres ikke, og kan medføre disciplinære foranstaltninger, herunder opsigelse af ansættelsesforholdet. Virksomheden forbeholder sig også ret til at træffe civilretlige og strafferetlige foranstaltninger over for medarbejderne. Vi forventer, at vi hver især rapporterer

overtrædelser af dette kodeks for straks at modvirke overtrædelserne eller minimere de negative konsekvenser. Herved sikrer virksomheden, at en person, der rapporterer en overtrædelse af love og regler i god tro, ikke behøver at frygte repressalier.

Vi er alle ansvarlige for at kende gældende love, bestemmelser og politikker.

3.3

Vi indberetter overtrædelser

Hvis der er noget galt i virksomheden, så sig det til os!
Vi anbefaler følgende rækkefølge for rapportering af dine bekymringer:

1. Tal med din supervisor eller deres supervisor.
Det er den nemmeste og hurtigste måde at løse et problem på.
2. Kontakt Compliance-afdelingen,
hvis du ikke føler dig tryk ved at tage emnet op direkte med din supervisor.
3. Brug SpeakUp,
hvis du foretrækker at indsende dine bekymringer gennem systemet, eller
hvis du ønsker at være helt anonym.



Internet: <https://heidelbergmaterials.speakup.report/speakup>
Telefon: <https://www.heidelbergmaterials.com/en/governance-and-compliance#speakup>
Access code: 107810

Kontakt og mere information:
Roland Sterr
Director Group Legal & Compliance
Telefon +49 (0) 62 21 481 13 361
Fax: +49 (0) 62 21 481 13 705
E-mail: [roland.sterr@
heidelbergmaterials.com](mailto:roland.sterr@heidelbergmaterials.com)
heidelbergmaterials.com