



Richtlinie zu Meldung und Management von Compliance-Vorfällen

Geltungsbereich: Heidelberg Materials AG und alle von ihr direkt oder indirekt kontrollierten Unternehmen
Herausgeber: Group Legal & Compliance
Freigegeben: Dr. Dominik von Achten, CEO

Inhaltsverzeichnis

1	Einführung	3
2	Warum Vorfälle melden?	3
3	Wer kann Vorfälle melden? Welche Arten von Vorfällen sind zu melden?	4
4	Meldung eines Vorfalls	7
4.1	Allgemeine Anweisungen zur Meldung von Vorfällen	7
4.2	Compliance-Meldesystem „SpeakUp“	8
4.3	Alternative Telefonmeldekanäle	9
4.4	Berichterstattung in physischen Treffen	9
4.5	Externe Kontaktmöglichkeiten	10
5	Untersuchungsgrundsätze	10
6	Vertraulichkeit	10
7	Maßnahmen nach Meldung von Vorfällen	11
7.1	Bearbeitungsschritte	11
7.2	Dokumentation und Berichterstattung	14
8	Keine Vergeltungsmaßnahmen gegen meldende Personen	14
9	Missbrauch des Compliance-Meldesystems	15
10	Datenschutz	15
11	Ansprechpartner und weitere Informationen	15

1 Einführung

Heidelberg Materials¹ nimmt jeden Verdacht oder konkreten Hinweis auf eine Menschenrechts- oder Umweltschutzverletzung im eigenen Geschäftsbereich oder in der Lieferkette ernst. Im Verhaltenskodex und in der Menschenrechtserklärung fordert Heidelberg Materials alle Beschäftigten dazu auf, bei ihren Aufgaben und Verantwortlichkeiten hohe Standards der Geschäftsethik einzuhalten. Entlang der Lieferkette müssen die Lieferanten von Heidelberg Materials die Erwartungen in Bezug auf Menschenrechte und Umwelt erfüllen, die im Verhaltenskodex für Lieferanten von Heidelberg Materials festgehalten sind.

Die zugrundeliegende Richtlinie zu Meldung und Management von Compliance-Vorfällen („**Richtlinie**“) gilt für alle Meldungen, die von Beschäftigten und Führungskräften von Heidelberg Materials oder von (externen) Dritten abgegeben werden. Zu (externen) Dritten gehören beispielsweise direkte und indirekte Lieferanten und deren Beschäftigten, Anwohner im Umfeld der einzelnen Standorte von Heidelberg Materials und anderen Parteien, die direkt oder indirekt an der Lieferkette von Heidelberg Materials beteiligt sind, sowie Kunden.

Das Ziel dieser Richtlinie ist es, grundlegende Informationen und Anweisungen zu vermitteln bezüglich

- der Meldung von Compliance-Bedenken durch Beschäftigten und Führungskräften von Heidelberg Materials oder durch externe Dritte auf vertraulicher und, falls gewünscht, anonymer Basis;
- der Bearbeitung und dem Umgang mit eingereichten Beschwerden/Hinweismeldungen;
- des Schutzes vor Vergeltungsmaßnahmen für Personen, die Vorfälle melden.

Diese Richtlinie wurde erstmals im Februar 2012 herausgegeben. Die vorliegende Fassung ersetzt die vorherige und tritt mit sofortiger Wirkung in Kraft. Sie gilt für alle Unternehmen von Heidelberg Materials und richtet sich an alle Beschäftigten des Unternehmens sowie an Dritte wie oben dargelegt.

2 Warum Vorfälle melden?

Heidelberg Materials ist sich des erheblichen Wertes bewusst, den die Meldung von Vorfällen, Verstößen und Verdachtsmomenten von nicht konformem Verhalten im eigenen Geschäftsbereich oder in der Lieferkette hat. Eine Meldung dient als Wegbereiter für Verbesserungen und die Beseitigung von Fehlverhalten. Proaktive Bemühungen von Beschäftigten und Dritten, solche Vorfälle zu melden, begrüßt Heidelberg Materials sehr, da somit das Interesse an positiven Veränderungen und kontinuierlichen Verbesserungen innerhalb des Unternehmens widerspiegelt wird. Durch die Förderung einer Meldekultur ohne Angst vor Vergeltungsmaßnahmen möchte Heidelberg Materials ein Umfeld schaffen, das Transparenz und Verantwortungsbewusstsein fördert, die höchsten Integritätsstandards aufrechterhält und den langfristigen Erfolg des Unternehmens sicherstellt.

Eine frühzeitige Meldung ist von großer Bedeutung, um eine rasche Lösung von Problemen zu gewährleisten und möglichen Schaden sowohl für die Betroffenen als auch für Heidelberg Materials zu minimieren. Es liegt im Interesse aller Beschäftigten und Stakeholdern, eine positive öffentliche Wahrnehmung von Heidelberg Materials zu erhalten. Daher stellen die systematische Meldung und

¹ Heidelberg Materials AG und alle Gesellschaften, die direkt oder indirekt von der Heidelberg Materials AG beherrscht werden; bezüglich gemeinsamer Geschäftstätigkeiten wie z.B. Joint Venture-Unternehmen gelten die in der Group Compliance Richtlinie enthaltenen Definitionen und Regelungen auch für die vorliegende Richtlinie.

Bearbeitung von Vorfällen eine wichtige Säule des Compliance-Programms dar und beinhaltet die unverzügliche Benachrichtigung der relevanten Personen innerhalb des Unternehmens, um ein schnelles Handeln sowie eine Lösung zu ermöglichen. Um die Vorteile der Implementierung von konzernweiten Maßnahmen zur Verhinderung von nicht-konformem Verhalten voll auszuschöpfen, ist es unerlässlich, dass jeder Vorfall sorgfältig erfasst und analysiert wird. Dieser umfassende Ansatz ermöglicht es uns, Muster zu erkennen, die Ursachen zu bekämpfen und unsere Compliance-Bemühungen kontinuierlich zu verbessern.

3 Wer kann Vorfälle melden? Welche Arten von Vorfällen sind zu melden?

Heidelberg Materials ermutigt seine Beschäftigten und Dritte (z. B. Lieferanten, Auftragnehmer, Kunden, nichtstaatliche Organisationen (NGOs), Gemeinden und andere Interessengruppen), **jede Art** von potenziellen oder tatsächlichen Verstößen gegen geltende Gesetze, Menschenrechts- oder Umweltverpflichtungen oder Richtlinien oder den begründeten Verdacht auf solche Verstöße offenzulegen.

Der Anwendungsbereich umfasst insbesondere drohende Verstöße und Verstöße gegen die menschenrechtlichen oder umweltbezogenen Verbote des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes („LkSG“)². Dazu gehören auch Themen, für die Heidelberg Materials gesetzlich verpflichtet ist, einen Meldeweg zur Verfügung zu stellen, und andere Compliance-Belange (insgesamt: der „Anwendungsbereich“), die wir hier in unserer Auflistung der wichtigen Arten von Vorfällen nicht nennen:

- **Alkohol und Drogen** (tatsächlicher oder vermuteter Konsum von Alkohol und/oder Drogen, welcher die Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz und/oder die Fähigkeit, die Arbeit in jedem Aspekt auszuführen, beeinträchtigt oder beeinträchtigen könnte; Verstoß gegen Unternehmensrichtlinien zu Drogen und Alkohol, soweit anwendbar).
- **Belästigung** (unerwünschtes, andauerndes verbales oder körperliches Verhalten unangemessener Art. Die ungerechtfertigte Drohung, einer anderen Person körperlichen oder seelischen Schaden zuzufügen oder ihr Eigentum zu beschädigen. Beispiele hierfür sind Drohungen, Einschüchterungen, Stalking, Verspottung, Gesten, übermäßiges Anstarren, Belästigungen, Telefonanrufe, obszöne Telefonanrufe, missbräuchliche Postsendungen oder unangemessene E-Mails).
- **Betrug** (die unehrliche Praxis, Geld oder Eigentum durch vorsätzliche Vorspiegelung falscher Tatsachen, falsche Dokumente oder Täuschung zu erlangen. Eine illegale Aneignung von Vermögenswerten oder Eigentum von Wert).
- **Buchhaltungs-/Prüfungsangelegenheiten** (die absichtliche, unethische oder fragwürdige Erfassung von Buchhaltungs- oder Prüfungsangelegenheiten. Beispiele hierfür sind Betrug, vorsätzliche Fehler im Zusammenhang mit dem Jahresabschluss, Nichteinhaltung von Rechnungslegungskontrollen, Fehlinterpretationen oder falsche Angaben zu Finanzunterlagen oder Abweichungen von einer vollständigen und fairen Berichterstattung über die finanzielle Lage des Unternehmens).
- **Chemikalien/Abfälle** (Verbot der Herstellung von Produkten mit Quecksilberzusatz oder der Verwendung von Quecksilber und Quecksilberverbindungen in Herstellungsverfahren oder der Behandlung von Quecksilberabfällen gemäß dem Minamata-Übereinkommen über Quecksilber; Verbot der Herstellung und Verwendung von Chemikalien oder der Handhabung, Sammlung,

² § 2 Abs. 2, 3, 4 LkSG.

Lagerung und Entsorgung von Abfällen in einer Weise, die gemäß dem Stockholmer Übereinkommen über persistente organische Schadstoffe nicht umweltverträglich ist; Einfuhr oder Ausfuhr von gefährlichen Abfällen und anderen Abfällen im Sinne des Basler Übereinkommens über die Kontrolle der grenzüberschreitenden Verbringung gefährlicher Abfälle und ihrer Entsorgung).

- **Cyberkriminalität** (kriminelle Aktivitäten, die mit Hilfe von Computern oder dem Internet durchgeführt werden; umfasst auch Fragen der Datensicherheit - unzulässige Offenlegung oder Diebstahl vertraulicher oder geschützter Informationen/Daten des Unternehmens; Datenschutzverletzungen sind als separate Art von Vorfall zu melden).
- **Datenschutzverletzung** (Datenschutzverletzung ist ein Sicherheitsvorfall, bei dem personenbezogene Daten kopiert, übertragen, abgerufen, zerstört, gestohlen oder von einer nicht dazu befugten Person verwendet werden. Personenbezogene Daten sind alle Arten von Daten, die zur Identifizierung eines Menschen dienen können z. B. Name, Foto, Sprachaufzeichnung).
- **Diebstahl** (die rechtswidrige Aneignung von Eigentum einer anderen Person ohne deren Zustimmung. Die Absicht ist, den Eigentümer dauerhaft, um sein Eigentum zu bringen).
- **Diskriminierung** (die Diskriminierung oder unrechtmäßige Ungleichbehandlung von Personen bei der Beschäftigung aufgrund, z. B. ihrer Hautfarbe, ihrer ethnischen Herkunft, ihres Geschlechts, ihres Alters, ihrer Religion oder Weltanschauung, ihrer nationalen Herkunft, ihrer sozialen Herkunft, ihres Bildungsniveaus, ihrer politischen Zugehörigkeit oder Meinung, ihres körperlichen Aussehens, ihres Gesundheitszustands, ihres Familienstands, ihrer Schwangerschaft oder ihrer sexuellen Ausrichtung).
- **Geldwäsche** (der Prozess, bei dem Erträge aus Straftaten und deren wahre Herkunft und Eigentum so verändert werden, dass die Erträge als rechtmäßig erscheinen).
- **Interessenkonflikt** (eine Situation, in der eine Person, die eine Vertrauensstellung innehat, konkurrierende berufliche und/oder persönliche Interessen hat, die eine unparteiische Erfüllung der ihr übertragenen Aufgaben erschweren können).
- **Kartellrechtsvergehen/unlauterer/s oder illegaler/s Wettbewerb oder Marketing** (z. B. mutmaßliche Preisabsprachen, Produktionsbeschränkungen, Kunden- oder Gebietszuteilungen, wenn diese mit Wettbewerbern vereinbart wurden, oder mutmaßlich missbräuchliches Verhalten in einer marktbeherrschenden Stellung wie unangemessene Preisgestaltung, Preisdiskriminierung oder missbräuchliche Treuerabatte und Bündelung/Kopplung von Produktverkäufen).
- **Kinder- oder Zwangsarbeit/Sklaverei/Kindesmissbrauch** (Missbrauch von Kindern zum Zwecke der Kinderarbeit oder von Erwachsenen zum Zwecke der Zwangsarbeit/moderne und alle anderen Formen der Sklaverei; jede Handlung oder Unterlassung, die den Tod, einen schweren körperlichen oder seelischen Schaden, sexuellen Missbrauch oder die Ausbeutung eines Kindes zur Folge hat; oder die eine unmittelbare Gefahr oder einen schweren Schaden für die Gesundheit, die Sicherheit oder die Moral eines Kindes darstellt, insbesondere Sklaverei, Kinderprostitution, illegale Aktivitäten).
- **Korruption/Bestechung/Schmiergelder** (das Anbieten oder Annehmen von Geld oder anderen Anreizen, um jemanden dazu zu bewegen, etwas zu tun oder zu lassen, insbesondere etwas Illegales, Unangemessenes oder Unethisches).
- **Landrechtsverstöße** (rechtswidrige Räumung und Verbot der rechtswidrigen Inanspruchnahme von Land, Wäldern und Gewässern beim Erwerb, der Erschließung oder sonstigen Nutzung von Land, Wäldern und Gewässern, deren Nutzung den Lebensunterhalt einer Person sichert).
- **Mitarbeiterbeziehungen** (alle wesentlichen Fragen im Zusammenhang mit der Art und Weise, wie Beschäftigte untereinander, mit ihren Vorgesetzten/Managern und mit dem Unternehmen

zusammenarbeiten. Beispiele hierfür sind arbeitsplatzbezogene Maßnahmen wie Beförderungen, Arbeitsplatz- oder Schichtwechsel, Kündigungen, Disziplinarmaßnahmen und Leistungsprobleme, wenn diese unangemessen oder unter Verstoß gegen die gesetzlichen Bestimmungen durchgeführt werden).

- **Öffentliches Auftragswesen** (Regeln und Vorschriften, die öffentliche Einrichtungen beim Kauf von Waren und Dienstleistungen von Privatunternehmen beachten müssen).
- **Produktsicherheit und Konformität** (Eigenschaften eines Produkts, als sicher für seine vorgesehene Verwendung zu gelten und alle geltenden Vorschriften einzuhalten).
- **Sicherheitskräfte** (Einstellung oder Einsatz privater oder öffentlicher Sicherheitskräfte zum Schutz des Unternehmensprojekts, wenn der Einsatz von Sicherheitskräften aufgrund mangelnder Weisung oder Kontrolle seitens des Unternehmens gegen das Verbot von Folter und grausamer, unmenschlicher oder erniedrigender Behandlung verstößt, Leib und Leben schädigt, oder das Vereinigungsrecht und die Vereinigungsfreiheit beeinträchtigt).
- **Umweltaspekte/Nachhaltigkeit** Das Risikopotenzial für eine direkte oder indirekte Schädigung der Umwelt durch eine vorsätzliche oder fahrlässige Handlung. Beispiele hierfür sind die illegale oder unbeabsichtigte Einleitung von Schadstoffen, Giften, gefährlichen Abfällen, radioaktiven Chemikalien oder anderen Verunreinigungen, die töten oder Schaden anrichten oder das Potenzial haben, Umweltschäden zu verursachen; insbesondere jede schädliche Bodenveränderung, Wasserverschmutzung, Luftverschmutzung, schädliche Lärmemission oder übermäßiger Wasserverbrauch, der die natürlichen Grundlagen für die Erhaltung und Erzeugung von Nahrungsmitteln erheblich beeinträchtigt, einer Person den Zugang zu sicherem und sauberem Trinkwasser verwehrt, den Zugang zu sanitären Einrichtungen erschwert oder diese zerstört oder die Gesundheit einer Person schädigt.
- **Unethisches oder illegales Verhalten in Bezug auf Kunden oder Lieferanten** (unangemessenes Verhalten in Bezug auf Kunden oder Lieferanten, z. B., wenn ein Verkäufer einen Kunden ausnutzt oder ein Lieferant einen Mitarbeiter unfair behandelt. Wenn das Verhalten Kartellrecht/Unlauterer Wettbewerb, Betrug, Korruption/Bestechung, Diskriminierung, Gesundheit und Sicherheit, Belästigung oder eine andere Kategorie betrifft, bitten wir die meldende Person, anstelle von unethischem oder illegalem Verhalten lieber die Kategorie zu verwenden. Die Nennung einer bestimmten Kategorie ist jedoch keine Voraussetzung für die Einreichung einer Meldung.)
- **Unzureichender existenzsichernder Lohn** (Vorenthaltung eines angemessenen existenzsichernden Lohns, der mindestens dem gesetzlich vorgeschriebenen Mindestlohn entspricht und darüber hinaus nach den Vorschriften des Arbeitsortes festgelegt wird).
- **Vereinigungs- und Tariffreiheit** (Recht der Arbeitnehmer, Arbeitnehmerorganisationen, einschließlich Gewerkschaften oder vergleichbarer Organisationen ihrer Wahl, zu gründen, ihnen beizutreten und sich zu organisieren, ohne ungerechtfertigte Diskriminierung und Vergeltungsmaßnahmen; Streikrecht in Übereinstimmung mit dem geltenden nationalen Recht und das Recht, in ihrem Namen Tarifverhandlungen mit dem Unternehmen zu führen).
- **Verstöße gegen Compliance oder Vorschriften** (Verletzung oder mangelnde Einhaltung von Vorschriften, Verordnungen, Gesetzen, Betriebsabläufen, bewährten Verfahren oder Richtlinien in jeglichem Unternehmensbereich inklusive Verstößen gegen das Kartell-/Wettbewerbsrecht).
- **Verstöße gegen die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz** (Verstöße gegen die Meldepflicht von Arbeitsunfällen, Nichteinhaltung von Vorschriften, wodurch die Gesundheit, Sicherheit und das Wohlergehen der Mitarbeiter, Kunden, Verkäufer oder Besucher beeinträchtigt werden könnten. Beispiele dafür sind: unzureichende Sicherheitsstandards bei der Bereitstellung

und Instandhaltung der Arbeitsstätte, des Arbeitsplatzes und der Arbeitsmittel, insbesondere schlechte Beleuchtung oder Beschilderung; unsicheres Stapeln und Lagern von Material, Waren oder Geräten; Exposition gegenüber Gefahrgut oder Schadstoffen bzw. Fehlen geeigneter Schutzmaßnahmen zur Vermeidung der Exposition gegenüber chemischen, physikalischen oder biologischen Stoffen; Exposition gegenüber übermäßigem Lärm; ungenügender Witterungsschutz; baufällige Gehwege, Fußböden oder Treppen; unnötige Exposition gegenüber gefährlichen Maschinen; fehlende Maßnahmen zur Vermeidung übermäßiger körperlicher und geistiger Ermüdung, insbesondere durch eine unangemessene Arbeitsorganisation in Bezug auf Arbeitszeiten und Ruhepausen; unzureichende Schulung und Unterweisung der Arbeitnehmer. Derartige Arbeitsbedingungen können auch einen Gesetzesverstoß darstellen).

- **Veruntreuung** (die vorsätzliche und absichtliche Aneignung von Geld oder Eigentum durch eine Person, der das Geld oder andere Vermögenswerte anvertraut wurden, um diese für sich selbst oder einen Dritten/Verwandten zu nutzen oder zu gewinnen).
- **Sonstige Compliance-relevante Sachverhalte**, die nicht von den oben genannten Kategorien erfasst werden, z. B. straf- oder bußgeldbewehrte Verstöße, Verstöße gegen geltendes EU-Recht sowie eine über die oben genannten menschenrechtlichen und umweltbezogenen Verbote hinausgehende Handlung oder Unterlassung, die unmittelbar geeignet ist, eine der geschützten Rechtspositionen des Lieferkettengesetzes in besonders schwerwiegender Weise zu beeinträchtigen, und deren Rechtswidrigkeit bei verständiger Würdigung aller in Betracht kommenden Umstände offensichtlich ist.

Jeder begründete Verdacht auf derartige Risiken oder Verstöße sollte **so früh wie möglich** gemeldet werden. Die eigenständige Untersuchung der Angelegenheit und der Versuch, vor dem Melden Beweise zu finden, könnten die Angelegenheit nur unnötig verzögern und/oder andere nachteilige Effekte haben (z. B. Vernichtung von Beweismitteln). Nachdem ein Vorfall gemeldet wurde, werden die Untersuchungen gründlich von Personen vorgenommen, die speziell dazu beauftragt werden (siehe Kapitel 7.1).

4 Meldung eines Vorfalls

4.1 Allgemeine Anweisungen zur Meldung von Vorfällen

Vorfälle können über verschiedene Kanäle gemeldet werden: per E-Mail, per Telefon oder persönlich beim Compliance-Team sowie über unser SpeakUp-Meldesystem. Bei Beschwerden von Beschäftigten von Heidelberg Materials, werden diese ermutigt, ihren direkten Vorgesetzten zu informieren, sofern sie sich damit wohl fühlen. Dies ist in der Regel der schnellste Weg zur Lösung von Problemen, wenn die meldende Partei nicht darauf besteht, einen formellen Meldeweg zu nutzen.

Um eine effiziente und wirksame Untersuchung zu erleichtern, sollte die meldende Person so viele und so genaue Informationen wie möglich auf der Grundlage der folgenden Fragen offenlegen:

- **Wer** war beteiligt? – Vor- und Nachnamen der verdächtigen Personen und möglicher Zeugen
- **Was** ist passiert? – kurze, aber präzise Zusammenfassung
- **Wann** kam es zu dem Vorfall? – Genaues Datum, an dem sich der Vorfall ereignet hat (wenn möglich)
- **Wo** hat sich der Vorfall ereignet? – Name und Adresse des Standorts/Werks, an dem sich der Vorfall ereignet hat. Diese Angabe ist angesichts der großen Anzahl von Standorten, an denen

Heidelberg Materials tätig ist, und von Lieferanten, mit denen der Konzern zusammenarbeitet, besonders wichtig

- **Weshalb** ist der Vorfall passiert? – Ursachen für den Vorfall (Hintergrundinformationen)
- **Wie** hat sich der Vorfall zugetragen? – Hergang bzw. Ablauf der Ereignisse

4.2 Compliance-Meldesystem „SpeakUp“

Das Compliance-Meldesystem SpeakUp kann sowohl von Beschäftigten von Heidelberg Materials als auch von Dritten genutzt werden. Dieses kann über die folgenden beiden Kanäle verwendet werden:

Internet:

SpeakUp ist über den Link <https://heidelbergmaterials.speakup.report/speakup> weltweit zugänglich. Der meldenden Person wird eine Landessprache zur Auswahl angeboten (z. B. auf Englisch und Französisch für Kanada bzw. Mandarin, Kantonesisch und Englisch für China). Weitere Anleitungen erfolgen in der ausgewählten Sprache. Der Meldende kann in einem Freitextfeld seinen Bericht in jeder beliebigen Sprache abgeben.

Telefon:

Die Telefon-Hotline ist in den meisten Ländern gebührenfrei³. Nachdem die länderspezifische Telefonnummer gewählt wurde, erfolgen die Anweisungen in der gewählten Landessprache. Es ist notwendig, den Zugangscode des Unternehmens zu kennen – für Heidelberg Materials lautet dieser **107810**. Das Telefonansagesystem funktioniert wie eine Sprachmailbox. Das heißt, es gibt keinen Telefonisten. Die meldende Person hinterlässt eine Mitteilung in der Sprache ihrer Wahl und wird vom Systemanbieter transkribiert, sodass die Meldung in Schriftform vorliegt. Nachdem der Fall-Manager von Heidelberg Materials den Eingang des Falles bestätigt hat (gemäß Kapitel 7.1), wird die Aufzeichnung vom Systemanbieter gelöscht, so dass das qualifizierte Personal von Heidelberg Materials keinen Zugriff auf die Aufzeichnung hat, sondern ausschließlich auf das Transkript. Die meldende Person hat das Recht, eine Kopie des Transkripts zu erhalten, um es auf Fehler zu überprüfen. Die meldende Person sollte diesen Wunsch während des Gesprächs äußern und mitteilen, wohin das Transkript geschickt werden soll.

Anweisungen für den Zugriff auf den Bericht:

Der Bericht kann später jederzeit mit einer individuellen Zugangsnummer und einem Passwort wieder abgerufen werden. Die Zugangsnummer wird von SpeakUp bereitgestellt, und das Passwort von der meldenden Person festgelegt. Die meldende Person muss die Zugangsdaten zur Kenntnis nehmen. Der Status des Vorfallberichts und die auf der Systemtafel veröffentlichten Nachrichten sollten regelmäßig überprüft werden, falls weitere Einzelheiten für die Weiterverfolgung des Vorfalls benötigt werden.

Berichte können über SpeakUp auf folgende Weise eingereicht werden:

- **offen** unter Angabe des eigenen Namens und der Kontaktdaten bei der Meldung eines Vorfalls,
- **vollständig anonym** (es werden keine persönlichen Daten angegeben). SpeakUp bietet einen anonymen Weg der Kommunikation. Das SpeakUp-System ist dann der einzige verfügbare

³ Eine Liste der Einwahlnummern für das SpeakUp-Meldesystem für alle Länder finden Sie im Internet unter folgendem Link <https://www.heidelbergmaterials.com/en/governance-and-compliance#speakup>. Wenden Sie sich sonst an Group Compliance.

Kommunikationskanal mit der meldenden Person. Diese Art der Meldung macht es notwendig, dass die meldende Person aktiv überprüft, ob der Fallermittler Fragen stellt, da die meldende Person nicht auf andere Weise für weitere notwendige Informationen kontaktiert werden kann.

4.3 Alternative Telefonmeldekanäle

In einigen Ländern ist der telefonische Zugang zu SpeakUp nicht eingerichtet. Für diese Länder sollten Lösungen wie ein indirekter Zugang zu SpeakUp über einen lokalen Telekommunikationsanbieter oder eine alternativer Telefonmeldekanal, der nicht SpeakUp ist, untersucht werden.

Zur Gewährleistung eines gemeinsamen Mindeststandards für alternative Telefonmeldekanäle müssen folgende Anforderungen erfüllt sein:

- Die alternative Telefonmeldekanal kann entweder intern (z. B. Bekanntgabe der Telefonnummer des qualifizierten Compliance Officers und Aufforderung an alle Mitarbeiter und Dritte, Compliance-Vorfälle unter dieser Nummer zu melden, um eine ordnungsgemäße und vertrauliche Untersuchung zu gewährleisten und den Namen der meldenden Person auf Wunsch zu anonymisieren) oder extern (z. B. durch einen externen Anwalt, eine Ombudsperson) organisiert werden.
- Die Person, die die Anrufe entgegennimmt, muss die in Abschnitt 7 genannten Anforderungen erfüllen (insbesondere Unparteilichkeit, Weisungsungebundenheit). Bei einer internen Lösung sollte diese Person hinsichtlich dieser Aufgabe unmittelbar dem Geschäftsführer oder einem Manager der zweiten oder einer noch höheren Ebene unterstellt sein. Diese Person sollte darüber hinaus das Vertrauen aller Mitarbeiter in dieser Hinsicht genießen.
- Der alternative Telefonmeldekanal muss gut kommuniziert werden und leicht zugänglich sein, nicht nur für Beschäftigte, sondern auch für Dritte. Jeder Beschäftigte und jeder Dritte sollte, wie oben beschrieben, wissen, dass es dieses System gibt, wie es funktioniert und wie man es auf eine Weise erreichen kann, die Vertraulichkeit und Anonymität gewährleistet, falls dies gewünscht wird (z. B. durch Nutzung eines Plakats, das im Zusammenhang mit der Einrichtung von SpeakUp als Muster bereitgestellt wurde; dieses wird dann an jedem Standort ausgehängt).
- Eingehende Berichte sowie Untersuchungsergebnisse oder Zwischenergebnisse über ergriffene Maßnahmen müssen ordnungsgemäß dokumentiert werden, wie nachfolgend in Kapitel 7.2 beschrieben.
- Die Berichte müssen schnell, kompetent und vertraulich untersucht werden, wie in Kapitel 7.1 beschrieben.

Bitte zögern Sie nicht, sich an die Abteilung Group Compliance (<https://www.heidelbergmaterials.com/en/governance-and-compliance>) zu wenden, wenn Sie Bedenken haben, dass diese Anforderungen nicht vollständig erfüllt sind.

4.4 Berichterstattung in physischen Treffen

Die meldende Person hat das Recht, ein persönliches Treffen mit dem qualifizierten Personal des Fallmanagements zu beantragen, um einen Compliance-Vorfall zu melden. Das qualifizierte Personal stellt sicher, dass ein solches Treffen innerhalb eines angemessenen Zeitrahmens stattfindet. Des Weiteren muss dieses schriftlich dokumentiert werden. Das Gespräch darf nur mit Zustimmung des Meldenden aufgezeichnet werden. Wird eine Aufzeichnung angefertigt, so wird ein Transkript erstellt, das die meldende Person durch ihre Unterschrift bestätigen lassen kann. Die Aufzeichnung wird

gelöscht, sobald ein Transkript erstellt wurde. Die Unterlagen zu den jeweiligen Berichten werden gemäß den geltenden Gesetzen gelöscht.

4.5 Externe Kontaktmöglichkeiten

Die EU-Hinweisgeber-Richtlinie verpflichtet alle EU-Mitgliedstaaten, externe Meldewege einzurichten, u. a. für Angestellte, Selbstständige, Anteilseigner und Führungskräfte sowie für Personen, die unter der Aufsicht und Leitung von Auftragnehmern, Unterauftragnehmern und Lieferanten arbeiten. Diese Kanäle können in jedem EU-Mitgliedstaat unterschiedlich sein. Die Compliance-Beauftragten der EU-Länder stellen sicher, dass der jeweilige externe Meldeweg ihres Landes in dem betreffenden Land angemessen kommuniziert wird.

5 Untersuchungsgrundsätze

Die Grundsätze, die im Folgenden näher erläutert werden, sollten der Bearbeitung von Meldungen zugrunde liegen:

- **Vertraulichkeit:** Alle Personen, denen Vorfälle gemeldet werden, sind verpflichtet, die Fälle vertraulich zu behandeln.
- **Keine Vergeltung:** Alle eingereichten Berichte über Vorfälle sind unabhängig vom Meldekanal so zu behandeln, dass jegliche Vergeltungsmaßnahmen gegenüber der meldenden Person vermieden werden.
- **Anonymität:** Falls ein Vorfall anonym gemeldet wurde, kann der Ermittler durch eine Nachricht in SpeakUp anbieten, ein Gespräch zu initiieren, insbesondere in Form eines persönlichen Gesprächs oder eines Telefonats. Wenn die meldende Partei es jedoch vorzieht, ihre eigene Identität nicht preiszugeben, muss dieser Wunsch respektiert werden.
- **Schutz der Rechte der untersuchten Personen:** Die Rechte der untersuchten Personen auf Verteidigung und Schutz personenbezogener Daten sind jederzeit zu gewährleisten.

6 Vertraulichkeit

Die Vertraulichkeit der Identität der meldenden Person hat bei Heidelberg Materials höchste Priorität. Das Compliance-Meldesystem wahrt die Vertraulichkeit der Identität der meldenden Person, der Personen, die Gegenstand der Meldung sind, sowie aller in der Meldung erwähnten Dritten. Heidelberg Materials gibt nur die Informationen weiter, die für die Untersuchung des Falls und für Folgemaßnahmen erforderlich sind. Informationen über die Identität einer meldenden Person und andere Informationen, die direkt oder indirekt auf die Identität einer meldenden Person schließen lassen, dürfen ohne die ausdrückliche Zustimmung der meldenden Person nicht an andere als die für die Entgegennahme oder Weiterverfolgung von Meldungen qualifizierten Personal weitergegeben werden. Heidelberg Materials verpflichtet das qualifizierte Personal und alle mit dem Verfahren betrauten Personen zur Verschwiegenheit und schult sie auch darin. Heidelberg Materials stellt die Vertraulichkeit auch nach Abschluss des Verfahrens sicher.

Das Meldesystem gewährleistet darüber hinaus die Vertraulichkeit in Bezug auf die betroffene Person und die in der Meldung genannten Dritten. Es verhindert zudem einen unbefugten Zugriff. Dennoch kann das qualifizierte Personal solche Informationen an Behörden weitergeben, wenn dies erforderlich ist, um einen Gesetzesverstoß zu verhindern oder die Verteidigungsrechte der betroffenen Person zu wahren. In Einzelfällen können nicht anonyme Hinweisgeber als Zeugen vor Gericht geladen werden.

7 Maßnahmen nach Meldung von Vorfällen

7.1 Bearbeitungsschritte

Sobald ein Compliance-Vorfall über einen der Meldekanäle gemeldet wurde, unternimmt Heidelberg Materials die folgenden Schritte:

▪ **Bestätigung und Dokumentation des Eingangs:**

Die Person, die die Meldung zuerst entgegennimmt, dokumentiert sie und meldet den Compliance-Vorfall dem Group Compliance Officer oder dem Compliance Officer der jeweiligen Landesorganisation. Je nach Art und finanzieller Auswirkung des Vorfalls, informiert der jeweilige Officer die in der nachstehenden Tabelle genannten Personen.

Kategorie	Zu informierende Personen
Schwerwiegende Vorfälle, z. B.: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Betrug/Veruntreuung etc. \geq 100.000 EUR (voraussichtliche Schadenshöhe) je Vorfall ▪ Korruption (aktive/passive Bestechung, Beteiligung offizieller Amtsträger und/oder HM-Management) ▪ Kindesmissbrauch, Zwangsarbeit oder andere Vorfälle von besonderem Interesse für Heidelberg Materials 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Vorstandsvorsitzender (CEO), Finanzvorstand (CFO) oder zuständiger Area-Vorstand ▪ Group Compliance ▪ Compliance Officer der jeweiligen Landesorganisation
Menschenrechtsfälle, einschließlich Kinder- und Zwangsarbeit und Fälle von Umweltrisiken mit Auswirkungen auf die Menschenrechte (Vorfälle, die unter das deutsche Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz fallen)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Group Compliance ▪ Compliance Officer der jeweiligen Landesorganisation ▪ Konzernmensenrechtsbeauftragter ▪ Menschenrechtskoordinator der jeweiligen Landesorganisation
Andere Vorfälle (z. B. Betrug/Veruntreuung mit einem geschätzten Schaden $<$ 100.000 EUR je Vorfall)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Compliance Officer der jeweiligen Landesorganisation ▪ Vorgesetzter der verdächtigten Person und Leiter der Geschäftseinheit/Abteilung ▪ Falls weitere Geschäftseinheit/Abteilung betroffen ist, Leiter dieser Geschäftseinheit/Abteilung

Der Group Compliance Officer oder der Compliance Officer der jeweiligen Landesorganisation dokumentiert den Eingang der Meldungen. Sieben Tage nach Eingang des Compliance-Vorfalles beim Group Compliance Officer oder beim Compliance Officer der jeweiligen Landesorganisation, sendet das Compliance-Personal zusätzlich eine Nachricht über das SpeakUp-Tool (oder über einen anderen geeigneten Kommunikationskanal wie E-Mail etc., falls die Meldung außerhalb des SpeakUp-Systems eingegangen ist) eine Nachricht an die meldende Person mit folgendem Inhalt, soweit dies im frühen Stadium des Prozesses möglich ist:

- (i) Bestätigung des Eingangs der Meldung;

- (ii) Informationen über die nächsten Schritte und deren Zeitplan (voraussichtlicher Zeitplan für jeden Schritt);
- (iii) Informationen über die Rechte der meldenden Person in Bezug auf den Schutz vor nachteiliger Behandlung und Bestrafung.

Berichte über schwerwiegende Verstöße gegen Menschenrechte und Umweltverpflichtungen werden hier und in den nachfolgend erläuterten Schritten priorisiert.

- **Überprüfung des Geltungsbereichs:**

Der Group Compliance Officer oder der Compliance Officer der jeweiligen Landesorganisation prüft, ob der gemeldete Vorfall einem der in Kapitel 3 genannten Arten von Vorfällen entspricht. Ist dies nicht der Fall, lässt der Compliance Officer oder das Compliance-Personal der meldenden Person eine Mitteilung mit einer kurzen Erläuterung zukommen. Der Fall wird dann geschlossen. Fällt der gemeldete Vorfall in den Anwendungsbereich, wird die Zuständigkeit für den Fall festgelegt. Dazu entscheidet der Group Compliance Officer oder der Compliance Officer der jeweiligen Landesorganisation, wer für die weitere Fallbearbeitung zuständig ist und weist den Fall einem bestimmten Fallsachbearbeiter unter dem Compliance-Personal zu.

- **Klärung der Zuständigkeit für die Bearbeitung von Meldungen**

Der Group Compliance Officer oder der Compliance Officer der jeweiligen Landesorganisation ist für den Bearbeitungsprozess von Meldungen und für die Überwachung des Fallmeldesystems verantwortlich. Alle Meldungen werden vom qualifizierten Personal (Compliance-Personal und alle Personen, die als Ermittler für einen Compliance-Vorfall eingesetzt werden) bearbeitet, das qualifiziert ist, Meldungen im Einklang mit geltendem Recht und den Governance-Dokumenten von Heidelberg Materials (d. h. Unternehmenswerte, Richtlinien, Verfahren und Leitlinien) zu bearbeiten.

Das qualifizierte Personal ist für die unparteiische Bearbeitung der jeweiligen Hinweise oder Beschwerden verantwortlich. Sie sind bei der Bearbeitung von Fällen und Vorfallmeldungen unabhängig und nicht an Weisungen ihrer Vorgesetzten gebunden. Außerdem sind sie zur Verschwiegenheit verpflichtet (siehe Kapitel 6). Der Fallsachbearbeiter entscheidet, wie ein Fall untersucht wird, und ernennt bei Bedarf zusätzliche Ermittler. Als Ermittler können dann Personen aus dem Compliance-Personal, aus den zuständigen Abteilungen und/oder externe qualifizierte Ermittler eingesetzt werden.

Der Untersuchungsprozess wird ausführlich im SpeakUp Untersuchungsleitfaden beschrieben, der dem qualifizierten Personal zur Verfügung steht.

Das qualifizierte Personal, insbesondere der Fallsachbearbeiter und die beauftragten Ermittler, verfügen über ausreichende zeitliche Ressourcen, um die Situation und das Verfahren aus der Sicht der meldenden Person zu verstehen, zu bewerten und im weiteren Verfahren darauf eingehen zu können.

Je nach Art des Vorfalls kann das folgende qualifizierte Personal dafür zuständig sein:

- **Konzernmensenrechtsbeauftragter oder Menschenrechtskoordinator der jeweiligen Landesorganisation**
- **Leiter der Abteilung oder der Geschäftseinheit, in der sich der Vorfall ereignet hat**
- **Leiter der für die Art des Vorfalls zuständigen Abteilung (z. B. Health & Safety, Environment, Legal, IT)**
- **Leiter der jeweiligen Geschäftseinheit (z. B. Geschäftsführer)**

- **Group Internal Audit oder Auditor der jeweiligen Landesorganisation**
- **Compliance-Beauftragter, der für die jeweilige Organisationseinheit zuständig ist, oder Leiter Group Compliance**
- **Externe Stellen wie Wirtschaftsprüfungsgesellschaften, Polizei, Staatsanwaltschaft usw.**

Das Ergebnis der Prüfung des Anwendungsbereichs, die Entscheidung über die Zuständigkeit im Einzelfall und eventuelle Mitteilungen an die meldende Person werden dokumentiert. Dieser Verfahrensschritt wird in der Regel innerhalb der ersten sieben Tage nach Eingang der Meldung abgeschlossen.

Falls erforderlich kann der Fall zur unabhängigen Untersuchung auch an Behörden weitergeleitet werden.

▪ **Feststellung des Sachverhalts:**

Das qualifizierte Personal untersucht und prüft den Sachverhalt des gemeldeten Vorfalls, indem es Befragungen durchführt, Dokumente prüft oder mit der meldenden Person kommuniziert. Im Rahmen dieser gemeinsamen Bewertung des Sachverhalts sprechen die Beteiligten auch über die Erwartungen der meldenden Person im Hinblick auf mögliche Präventiv- oder Abhilfemaßnahmen. Jedes Verfahren, das im Zusammenhang mit einer Meldung steht, kann aus Mangel an Beweisen oder aus anderen Gründen eingestellt werden. Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn die Meldung auf der Sachebene so unzulänglich belegt ist, dass sie trotz Zusammenarbeit mit der meldenden Person, keine weiteren konkreten Ermittlungen zulässt. Die Entscheidung über die Einstellung des Verfahrens ist förmlich zu dokumentieren.

Dieser Verfahrensschritt sollte innerhalb von 60 Tagen nach Eingang des Berichts abgeschlossen sein. Der Zeitrahmen kann aus triftigen Gründen verlängert werden, z. B. bei Untersuchungen größeren Umfangs, an denen die Innenrevision oder externe Ermittler beteiligt sind, oder bei der Notwendigkeit von Folgemaßnahmen aufgrund neuer Informationen, die während einer Untersuchung vorgelegt wurden.

▪ **Abhilfemaßnahmen:**

Führt die Beurteilung des Sachverhalts zur Feststellung von bereits eingetretenen oder drohenden Verstößen, entwickelt das qualifizierte Personal Abhilfemaßnahmen. Werden Verstöße gegen die Schutzgüter des LkSG festgestellt, werden solche Abhilfemaßnahmen im Austausch mit der meldenden Person entwickelt. Diese Abhilfemaßnahmen müssen die (drohende) Verletzung verhindern, abstellen oder zumindest minimieren. Solche Abhilfemaßnahmen können insbesondere sein: Disziplinarmaßnahmen, zivilrechtliche Ansprüche, strafrechtliche Verfolgung und Beseitigung von festgestellten Mängeln. Darüber hinaus müssen Präventivmaßnahmen ergriffen werden, 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. Dies muss in einer Form geschehen, die interne Untersuchungen nicht behindert und die Rechte der Personen, die Gegenstand der Untersuchung sind oder in der Meldung genannt werden, nicht beeinträchtigt.

Die Abhilfemaßnahmen werden dann vom qualifizierten Personal durchgeführt.

▪ **Überprüfung:**

Das qualifizierte Personal, insbesondere der Fallsachbearbeiter, führt die folgenden Überprüfungen durch:

- Fallbezogene Überprüfung: Die Durchführung und das Ergebnis der Abhilfemaßnahme(n) werden weiterverfolgt. Die Bewertung der Ergebnisse wird evaluiert. Der Zeitplan hängt von den Fälligkeitsterminen der vereinbarten Maßnahmen ab.
- Allgemeine Überprüfung: Die Wirksamkeit des LkSG-Beschwerdeverfahrens und der Abhilfemaßnahmen insgesamt wird jährlich und ad hoc überprüft und gegebenenfalls verbessert. Diese generelle Überprüfung des Verfahrens erfolgt anhand geeigneter Kennzahlen (Key Performance Indicators, KPIs), wie zum Beispiel der Anzahl der Beschwerden (auch im Hinblick auf deren Nutzung durch verschiedene Zielgruppen), dem Anteil der gelösten Fälle oder der durchschnittlichen Bearbeitungsdauer.

7.2 Dokumentation und Berichterstattung

Das qualifizierte Personal, insbesondere der Fallsachbearbeiter, muss jeden unternommenen Verfahrensschritt im Detail dokumentieren, einschließlich aller Untersuchungsschritte (z. B. wer befragt wurde, welche Unterlagen geprüft wurden usw.) sowie alle zu ergreifenden Abhilfemaßnahmen. Die wichtigsten Ergebnisse und Maßnahmen sind in einem Abschlussbericht zusammenzufassen. Die geltenden Vorschriften zum Datenschutz und zum Schutz der Privatsphäre müssen dabei jederzeit eingehalten werden.

Um die Transparenz und Nachvollziehbarkeit des Untersuchungsprozesses zu gewährleisten, sind alle Unterlagen (sowohl in elektronischer Form als auch in Papierform), die für die Untersuchung, das Endergebnis und für die Lösung des Vorfalls relevant sind, gemäß den örtlichen rechtlichen Anforderungen aufzubewahren, damit sie bei Bedarf rechtzeitig vorgelegt werden können.

Falls der Group Compliance Officer oder der Compliance Officer der jeweiligen Landesorganisation nicht an der Untersuchung beteiligt ist, ist dieser während des gesamten Prozesses über die Untersuchung zu informieren, um eine vollständige Berichterstattung an Group Compliance im Rahmen der vierteljährlichen Compliance Fallberichterstattung gemäß den Bestimmungen der Group Compliance Richtlinie sicherzustellen. Der Group Compliance Officer bzw. der Compliance Officer der jeweiligen Landesorganisation ist auch dann für die Überwachung der Einhaltung der hier festgelegten Verfahrensregeln verantwortlich, wenn er nicht direkt an der Untersuchung beteiligt ist.

8 Keine Vergeltungsmaßnahmen gegen meldende Personen

Heidelberg Materials duldet keine Diskriminierung, Vergeltungsmaßnahmen oder Sanktionen gegen meldende Personen, Mitarbeiter oder Dritte. Heidelberg Materials versichert jedem Beschäftigten, dass eine Meldung in Übereinstimmung mit diesen Grundsätzen keine Auswirkungen auf sein Arbeitsverhältnis, seine Perspektiven, seine Karriere oder seine Pflichten hat.

Heidelberg Materials ergreift in Übereinstimmung mit den gesetzlichen Bestimmungen folgende Maßnahmen, um meldende Personen vor Diskriminierung, Vergeltung oder Sanktionen zu schützen:

Heidelberg Materials schützt die Vertraulichkeit der Identität der meldenden Person (siehe Kapitel 6) und stellt hohe Anforderungen an den Datenschutz (siehe Kapitel 10). In Verbindung mit der Möglichkeit der anonymen Meldung (siehe Kapitel 4) trägt dies dazu bei, das Risiko von Vergeltungsmaßnahmen zu minimieren. Darüber hinaus bleibt Heidelberg Materials auch nach Abschluss des Verfahrens mit der meldenden Person in Kontakt, um sicherzustellen, dass diese später nicht durch Vergeltungsmaßnahmen gefährdet wird.

Wenn Heidelberg Materials erfährt, dass Mitarbeiter oder Zulieferer Vergeltungsmaßnahmen gegen meldende Personen verwenden, wird Heidelberg Materials mit der Quelle der Vergeltungsmaßnahmen zusammenarbeiten, um diese zu beenden.

Wenn jemand von Vergeltungsmaßnahmen im Zusammenhang mit einer Meldung eines Mitarbeiters oder eines Dritten erfährt, sollte er sich unverzüglich an den Group Compliance Officer oder den Compliance Officer der jeweiligen Landesorganisation wenden. Diese Meldungen werden vertraulich untersucht. Meldende Personen haben Anspruch auf Entschädigung, wenn Vergeltungsmaßnahmen gegen sie ergriffen werden oder wenn versucht wird, sie an der Meldung zu hindern.

Der Schutz vor Vergeltungsmaßnahmen erstreckt sich auch auf Vermittler, Dritte, die mit der meldenden Person in Verbindung stehen und bei denen die Gefahr besteht, dass sie in ihrem beruflichen Umfeld Vergeltungsmaßnahmen ausgesetzt sein könnten, sowie auf Unternehmen und Behörden, denen die meldende Person angehört, oder mit denen sie in einem anderen beruflichen Kontext in Verbindung steht.

9 Missbrauch des Compliance-Meldesystems

Wird das Meldesystem missbraucht, so muss die Meldung nicht nach dem oben beschriebenen Verfahren bearbeitet werden. Dies gilt insbesondere für die absichtliche Erhebung falscher Behauptungen sowie für die Übermittlung einer großen Anzahl identischer Meldungen an das qualifizierte Personal. Zu einer Eingangsbestätigung ist Heidelberg Materials in diesem Fall nicht verpflichtet.

In diesem Zusammenhang gilt es zu bedenken, dass bestimmte Berichte oder Beschwerden unbegründet und/oder missbräuchlich sein können und mit ihnen lediglich Schwierigkeiten für Kollegen oder Vorgesetzte bezweckt werden könnten. Ungeachtet der Prüfung solcher Behauptungen kann es unter solchen Umständen manchmal angemessen sein, eine kostspielige, zeitaufwändige und unverhältnismäßige Untersuchung zu umgehen. Stellt sich eine Meldung als eindeutig unbegründet heraus, werden der Inhalt der Meldung und alle mit der Meldung verbundenen personenbezogenen Daten unverzüglich aus dem System gelöscht und die meldende Person informiert.

10 Datenschutz

Das qualifizierte Personal sorgt dafür, dass die einschlägigen Datenschutzvorschriften bei den Ermittlungen und der Dokumentation eingehalten werden, einschließlich der entsprechenden Vorschriften über die Aufbewahrung von Daten.

11 Ansprechpartner und weitere Informationen

Für weitere Informationen wenden Sie sich bitte an:

Roland Sterr

Director Group Legal & Compliance

Telefon: +49 6221 481-13663

E-Mail: roland.sterr@heidelbergmaterials.com

oder für Beschäftigte: Rechtsbeistand/Compliance Officer der jeweiligen Landesorganisation.