Prohlášení
o zásadách Skupiny Heidemark k dodržování lidských práv a s tím souvisejících environmentálních standardů

Předmluva vedení společnosti

Jako společnost s dlouholetou tradicí bylo a je naším cílem zajistit si důvěru našich zaměstnanců, obchodních partnerů a zákazníků prostřednictvím čestného a zákonného jednání. Jsme si vědomi toho, že tým je silný pouze tak, jak silný je jeho nejslabší článek. Z tohoto důvodu je mimořádně důležité, aby se naše podnikatelské jednání vždy řídilo platnými zákony a našimi interními směrnicemi.

Základními pilíři firemní kultury skupiny HEIDEMARK jsou morálně bezúhonné jednání a bezvýhradně čestné a předpisům odpovídající chování. Všichni naši zaměstnanci a obchodní partneři jsou povinni dodržovat platné zákony a interní firemní směrnice. Skupina HEIDEMARK bude v tomto ohledu podporovat své zaměstnance a obchodní partnery při osvojování si nezbytných znalostí, aby mohli samostatně a na vlastní odpovědnost zajistit chování v souladu s pravidly.

Kromě toho je pro nás důležité zachovávat spravedlivé a respektující jednání jak mezi našimi zaměstnanci, tak mezi našimi obchodními partnery. Od našich zaměstnanců a obchodních partnerů očekáváme jednání v souladu se základními hodnotami spravedlnosti a upřímnosti, a to zejména v přístupu k lidem, zvířatům a životnímu prostředí.

V souladu s těmito hodnotami představují dodržování lidských práv a environmentálních standardů základní pilíře naší obchodní činnosti. A to nejen ve vztahu k naší vlastní společnosti, ale také ve vztahu k našim dodavatelským a hodnotovým řetězcům.

Snažíme se zvyšovat povědomí našich zaměstnanců o tématech v oblasti lidských práv a environmentálních standardů s cílem chránit ve spolupráci s našimi obchodními partnery práva lidí a komunit v našem hodnotovém řetězci. Za tímto účelem jsme vyvinuli definované procesy, abychom mohli identifikovat rizika v oblasti lidských práv a životního prostředí, stanovit jejich priority a přijmout odpovídající opatření k jejich eliminaci. Od našich partnerů očekáváme, že budou rovněž dodržovat příslušné národní a mezinárodně uznávané standardy a že tato očekávání budou předávat dále v rámci svého hodnotového řetězce.

Naše prohlášení o zásadách dodržování lidských práv a souvisejících environmentálních standardů potvrzuje náš trvalý závazek. Zavedené procesy a opatření budeme pravidelně přezkoumávat a v případě potřeby upravovat, abychom trvale plnili naše podnikatelské povinnosti náležité péče.

Vedení skupiny HEIDEMARK

Kdo jsme a za čím stojíme

HEIDEMARK je vaším prvním partnerem v celé Evropě v oblasti krůtích masných výrobků. Jako lídr v oboru se vyznačujeme precizně sladěnými výrobními kroky, flexibilitou a spolehlivostí v kvalitě i objemu. Aktivně podněcujeme naše zákazníky k vytváření sortimentu odpovídajícího trhu a současným trendům a plníme i krátkodobé požadavky zákazníků při maximální dostupnosti zboží. Naše kořeny sahají až do roku 1965. Od té doby se společnost HEIDEMARK etablovala jako lídr na trhu v oblasti krůtího masa. Dnes patří společnost k největším ve svém oboru v celé Evropě. Z Ahlhornu v Dolním Sasku dodáváme zboží zákazníkům po celé Evropě.
Udržitelnost jako projev podnikatelské odpovědnosti má ve společnosti HEIDEMARK obzvláště velký význam. Naše současné jednání má na jedné straně zajistit současné i budoucí potřeby naší společnosti a na druhé straně zajistit naši dlouhodobou obchodní činnost. Jako lídr na trhu je pro nás samozřejmostí sebekritický pohled. Pod pojmem udržitelnost rozumíme rozvoj drůbežářství s ohledem na budoucnost, který zohledňuje ekonomické, ekologické a sociální faktory.

Jako společnost respektujeme lidská práva a důstojnost všech lidí, kterých se naše podnikání týká, a podle toho také vedeme naše podnikání. To se týká všech našich zaměstnanců, dodavatelů i externích zainteresovaných stran. Ochranu lidských práv považujeme za ústřední prvek naší podnikatelské odpovědnosti. Proto dodržujeme lidská práva jak v rámci našich vlastních obchodních činností, tak i v našich globálních dodavatelských a hodnotových řetězcích.

Náš závazek k dodržování lidských práv vychází z

- Mezinárodní chartě lidských práv, tj. Všeobecné deklaraci lidských práv Organizace spojených národů,
- Zásadách OSN pro podnikání a lidská práva (Zásady OSN),
- směrnicích OECD pro nadnárodní společnosti,
- Prohlášení o základních principech a právech při práci Mezinárodní organizace práce (základní normy MOP),
- Mezinárodního paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech a
- Mezinárodního paktu o občanských a politických právech.

Kromě uvedených mezinárodních standardů dodržujeme také příslušné vnitrostátní předpisy, zejména požadavky německého zákona o povinnostech náležité péče v dodavatelském

řetězci (LkSG), takže kromě vlastní obchodní činnosti neustále sledujeme také celý hodnotový řetězec.
Tím přispíváme k naplňování Cílů udržitelného rozvoje (SDGs) Organizace spojených národů.
Tyto zásady jsme pevně zakotvili v naší firemní filozofii.

Z důvodu lepší čtivosti se zdržujeme současného používání mužských a ženských jazykových forem. Všechny odkazy na osoby se vztahují na obě pohlaví.

Naše angažovanost v oblasti lidských práv a environmentálních standardů

Zavazujeme se respektovat mezinárodně uznávaná lidská práva a dodržovat je v rámci našich obchodních činností i v celém našem hodnotovém řetězci.
Zejména se zavazujeme identifikovat v rámci naší strategie v oblasti lidských práv nejvýznamnější rizika v této oblasti, předcházet jim a přiměřeným způsobem čelit jejich porušování. Mezi ně patří zejména:

Dětská práce

Společnost Heidemark zásadně odmítá jakoukoli formu dětské práce. Předpokládá se, že minimální věk pro přijetí do zaměstnání v souladu s Úmluvou MOP č. 138 nesmí být nižší než věk ukončení povinné školní docházky v daném státě a v žádném případě nesmí být nižší než 15 let. Z prací, které lze posoudit jako nebezpečné, nejisté nebo zdraví škodlivé, jsou vyloučeni zaměstnanci mladší 18 let.

Nucená práce

Za nucenou nebo povinnou práci se považuje jakýkoli druh práce, zaměstnání nebo služby, která není vykonávána dobrovolně a je vykonávána pod hrozbou trestu. Nikdo nesmí být zaměstnán proti své vůli ani nucen k práci, a to ani v rámci vězeňské práce.
Tento zákaz zahrnuje všechny formy praktik podobných otroctví, nevolnictví a útlaku.

Diskriminace

Rovnost příležitostí a rovné zacházení představují pro společnost Heidemark základní pilíř sociální udržitelnosti. Diskriminace, ať už na základě pohlaví, věku, náboženského vyznání, etnické příslušnosti, původu, zdravotního postižení, rodinného stavu, sexuální orientace, politického přesvědčení, členství v odborové organizaci či jiných osobních charakteristik (např. barvy pleti), je proto nepřípustná a nesmí k ní docházet. Rozhodnutí o způsobu zaměstnání se přijímají výhradně na základě schopností zaměstnanců.

Pracovní smlouvy

Zaměstnancům musí být, pokud to zákon stanoví, předána písemná pracovní smlouva. Je nepřípustné odebírat zaměstnancům osobní doklady jakéhokoli druhu nebo jim je zadržovat.

Odměňování

Odměna zaměstnanců nesmí být nižší než zákonem stanovená nebo – v případě, že se na daný podnik vztahuje kolektivní smlouva – kolektivně sjednaná minimální mzda.

Zaměstnancům musí být ponechána část odměny k volnému nakládání a musí být dodržovány příslušné zákonem stanovené sociální dávky. Není povoleno provádět srážky z odměny jako disciplinární opatření. Výplata mzdy musí probíhat způsobem, který je pro zaměstnance praktický. Zaměstnanci musí být pravidelně informováni o složení své odměny v pro ně srozumitelné formě.

Pracovní doba

Pracovní doba musí odpovídat platným právním předpisům nebo – v případě vázanosti na kolektivní smlouvu – platné kolektivní smlouvě. Pracovní přestávky musí být poskytovány v souladu s místními platnými právními předpisy. Pracovní doba zaměstnanců musí být dokumentována a odměňována v souladu s platnými zákonnými ustanoveními. Přesčasy musí být vykonávány dobrovolně nebo musí být upraveny smlouvou či kolektivní smlouvou. Dále je třeba dodržovat (podle místně platných právních předpisů) předepsané doby odpočinku mezi pracovními směnami.

Disciplinární opatření

Je třeba se zdržet jakýchkoli forem obtěžování, způsobování fyzické nebo psychické újmy, zneužívání a zastrašování. Jsou přípustná pouze disciplinární opatření, která jsou v souladu s vnitrostátními zákony a mezinárodně uznávanými lidskými právy. Se všemi zaměstnanci je třeba zacházet s důstojností a respektem.

Svoboda sdružování

Je nezbytnou podmínkou, aby byla uznána a chráněna svoboda sdružování zaměstnanců. Zaměstnanci mají právo v souladu s místními právními předpisy vstoupit do zástupců zaměstnanců nebo odborových organizací podle svého výběru nebo je sami zakládat. Členství v takovém sdružení nesmí vést k tomu, že by byli zaměstnanci upřednostňováni nebo znevýhodňováni.

Zdraví a bezpečnost

Zdraví a bezpečnost zaměstnanců na pracovišti nesmí být ohroženy. Je třeba zajistit, aby pracovní prostředí bylo bezpečné a aby byla co nejvíce vyloučena zdravotní rizika. Základem pro to jsou, pokud je to proveditelné, čisté sociální zařízení, dostatečně osvětlení, větrání a vytápění, dostatek pitné vody a pravidelné bezpečnostní posouzení, instruktáže a školení. K tomu patří také ochrana před požárem, extrémním horkem či chladem a toxickými látkami. Zaměstnanci mají v případě nemoci (po předložení příslušného dokladu) právo zůstat doma. Kromě toho nesmí být odepřen přístup ke zdravotní péči. V případě příslušných zdrojů nebezpečí je třeba zajistit, aby byli zaměstnanci při práci vybaveni odpovídající ochranou

(např. ochranným oděvem, ochranou sluchu). Jsou-li k dispozici ložnice, musí být v souladu s okolnostmi zajištěny hygienické a bezpečné podmínky. Jsou-li najímány nebo využívány soukromé či veřejné bezpečnostní složky, je třeba zajistit, aby jejich nasazení neporušovalo povinnosti v oblasti ochrany životního prostředí nebo lidských práv.

Protiprávní nucené vystěhování a protiprávní odnětí půdy

Pozemky, lesy a vodní plochy, které slouží k zajištění životních podmínek, nesmějí být dotčeným osobám nezákonně odebrány, ani nesmí dojít k nezákonnému nucenému vystěhování z těchto oblastí. Všechny zúčastněné strany jsou povinny tomu zabránit při nabývání, zástavbě nebo jiném využívání pozemků, lesů a vodních ploch v souladu s místními platnými právními předpisy.

Jak plníme své povinnosti náležité péče

Vždy dodržujeme platné zákony na ochranu lidských práv a environmentálních standardů, včetně zákona o povinnostech náležité péče v dodavatelském řetězci (LkSG). V případech, kdy místní právní předpisy a mezinárodní lidská práva nejsou v souladu, budeme postupovat v souladu s přísnějším standardem. Snažíme se průběžně plnit své závazky důkladným plněním našich povinností náležité péče, neustálým zapojováním příslušných zainteresovaných stran, transparentní komunikací a neustálým zlepšováním našich interních předpisů a procesů.

Kodex chování dodavatelů (SCoC)

Prostřednictvím našeho kodexu chování pro dodavatele, smluvní balírny, držitele licencí, jejich subdodavatele a další obchodní partnery (Supplier Code of Conduct – zkráceně: SCoC) závazně formulujeme naše očekávání vůči účastníkům našeho dodavatelského řetězce, aby se i oni zavázali k dodržování stanovených zásad, zavedli přiměřené procesy k dodržování lidských práv a environmentálních standardů a tato očekávání předávali i svým vlastním dodavatelům. To zahrnuje také to, že naši dodavatelé by na požádání měli poskytnout příslušné informace o tom, jak u sebe řeší uvedené zásady a jaké procesy a opatření zavádějí, aby co nejlépe zajistili jejich dodržování a zabránili případným negativním jevům.

Jak identifikujeme, sledujeme, prioritizujeme a řešíme rizika

Jako společnost máme možnost posilovat ochranu lidských práv mnoha různými způsoby. Jsme si vědomi možných rizik v oblasti lidských práv a životního prostředí, která mohou být

spojena s naší obchodní činností. Považujeme za součást naší povinnosti náležité péče identifikovat potenciální i skutečná rizika a dopady našeho podnikání na lidi a životní prostředí v rámci hodnotového řetězce.

Usilujeme o to, abychom prostřednictvím strukturovaných posouzení rizik v našem dodavatelském řetězci pravidelně analyzovali, dokumentovali a průběžně sledovali rizika a jejich konkrétní souvislost s naší společností. V prvním kroku jsme v roce 2023 zahájili provádění příslušných analýz rizik v souvislosti s lidskými právy a životním prostředím pro naši skupinu společností a zavedli odpovídající proces řízení. Tímto způsobem plníme povinnosti náležité péče v oblasti lidských práv a životního prostředí v celé skupině společností HEIDEMARK a v případě zjištěných rizik přijímáme odpovídající opatření k jejich eliminaci.

Jak realizujeme opatření v případě zjištěných rizik

Výsledky analýzy rizik a dopadů v oblasti lidských práv a životního prostředí se promítají do příslušných obchodních procesů, zejména do našeho řízení dodavatelů, ale také do dalších interních procesů společnosti.

V případě zjištění konkrétního rizika u přímého dodavatele (rizikového dodavatele) definuje specializovaný interdisciplinární tým přiměřená preventivní opatření pro daný případ (např. dotazník pro dodavatele, smluvní záruka, audity, školení atd.). Cílem je chránit (potenciálně) dotčené zainteresované skupiny a zabránit nepříznivým dopadům na lidská práva a životní prostředí, nebo je alespoň předem minimalizovat.

Jak postupujeme v případě skutečných porušení

V případech, kdy je zjištěno nebo se jeví jako pravděpodobné skutečné porušení lidských práv či porušení povinnosti v oblasti životního prostředí, příslušný tým daný stav podrobně prošetří a neprodleně přijme přiměřená a účinná nápravná opatření – až po ukončení spolupráce –, aby k porušení došlo k nápravě nebo aby byl jeho rozsah co nejvíce minimalizován.

Jak ověřujeme účinnost našich opatření

Účinnost plnění našich povinností náležité péče průběžně sledujeme a v případě zjištění potenciálu pro optimalizaci provádíme příslušné úpravy. V této souvislosti mimo jiné alespoň jednou ročně, ale i podle konkrétní situace, prověřujeme, jak účinná jsou naše opatření k prevenci a zmírnění nepříznivých dopadů na lidská práva nebo životní prostředí.

Plnění našich povinností náležité péče průběžně a přiměřeným způsobem dokumentujeme v rámci společnosti. Kromě toho se aktivně snažíme kompenzovat negativní dopady, k nimž jsme svou obchodní činností – ať už přímo či nepřímo – přispěli.

Zavedení řízení rizik v naší společnosti

Pro plnění a dodržování našich povinností náležité péče v oblasti lidských práv a životního prostředí jsme definovali jasné odpovědnosti.
Abychom centralizovali dohled nad naším řízením rizik, jmenovali jsme zmocněnce pro lidská práva, který podává zprávy přímo vedení společnosti. Zmocněnec pro lidská práva je při operativní realizaci našich procesů v oblasti povinností náležité péče v oblasti lidských práv a životního prostředí podporován jasně definovaným interdisciplinárním týmem. Tým se schází pravidelně, ale i podle potřeby, dokumentuje svou práci a je rovněž odpovědný za další rozvoj příslušných procesů řízení rizik a procesů souvisejících s povinností náležité péče.

Náš systém pro oznamování podezření

Odmítáme jakoukoli formu porušování lidských práv. Přiměřené a účinné řešení stížností je proto důležitou součástí našich procesů náležité péče, abychom účinně předcházeli možným nepříznivým dopadům způsobeným naší společností a našimi obchodními aktivitami a účinně je napravovali.
Za tímto účelem jsme na naší domovské stránce www.heidemark.de zřídili příslušný portál pro oznamovatele, který interním i externím zainteresovaným stranám (např. zaměstnancům, dodavatelům, zákazníkům, místním skupinám) po celém světě a kdykoli umožňuje podávat podněty, mimo jiné i k tématům lidských práv a porušování předpisů v oblasti životního prostředí. Oznámení lze podávat anonymně a v různých jazycích.
Systém pro oznamovatele je důvěrný komunikační kanál. Možnosti přístupu jsou proaktivně sdělovány. Všechna nahlášená podezření a podněty týkající se možných porušení lidských práv nebo životního prostředí podle zákona LkSG jsou zpracovávána v rámci procesu, který je pro všechny zúčastněné strany transparentní, vyvážený a předvídatelný.

Ahlhorn, 1. září 2026
Vedení skupiny HEIDEMARK