Oświadczenie zasadnicze
Grupy Heidemark
w sprawie poszanowania praw człowieka oraz związanych z nimi standardów środowiskowych

Słowo wstępne kierownictwa

Jako firma o wieloletniej tradycji naszym celem było i jest zapewnienie zaufania naszych pracowników, partnerów biznesowych i klientów poprzez postępowanie oparte na uczciwości i zgodności z prawem. Zdajemy sobie sprawę, że siła zespołu zależy od jego najsłabszego ogniwa. Z tego powodu niezwykle ważne jest, aby nasze działania biznesowe zawsze były zgodne z obowiązującymi przepisami prawa oraz naszymi wewnętrznymi wytycznymi.

Filary kultury korporacyjnej Grupy HEIDEMARK to postępowanie nienaganne pod względem moralnym oraz zachowanie bez wyjątku uczciwe i zgodne z przepisami. Wszyscy nasi pracownicy i partnerzy biznesowi są zobowiązani do przestrzegania obowiązujących przepisów prawa oraz wewnętrznych wytycznych firmy. Grupa HEIDEMARK będzie wspierać swoich pracowników i partnerów biznesowych w zdobywaniu niezbędnej wiedzy, aby mogli oni samodzielnie i w sposób odpowiedzialny zapewnić postępowanie zgodne z przepisami.

Ponadto ważne jest dla nas zachowanie uczciwych i pełnych szacunku relacji zarówno między naszymi pracownikami, jak i partnerami biznesowymi. Oczekujemy od naszych pracowników i partnerów biznesowych postępowania zgodnego z podstawowymi wartościami uczciwości i szczerości, a w szczególności w odniesieniu do relacji z ludźmi, zwierzętami i środowiskiem naturalnym.

Zgodnie z tymi wartościami przestrzeganie praw człowieka i standardów środowiskowych stanowi fundamentalne filary naszej działalności biznesowej. Dotyczy to nie tylko naszej własnej firmy, ale także naszych łańcuchów dostaw i łańcuchów wartości.

Uświadamiamy naszych pracowników w kwestiach dotyczących praw człowieka i standardów środowiskowych, mając na celu ochronę praw ludzi i społeczności w naszym łańcuchu wartości we współpracy z naszymi partnerami biznesowymi. W tym celu opracowaliśmy określone procesy służące identyfikacji i ustalaniu priorytetów zagrożeń związanych z prawami człowieka i ochroną środowiska oraz podejmowaniu odpowiednich działań zaradczych. Od naszych partnerów oczekujemy, że również będą przestrzegać odpowiednich, uznanych na szczeblu krajowym i międzynarodowym standardów oraz będą przekazywać te oczekiwania dalej wzdłuż swojego łańcucha wartości.

Nasza deklaracja zasad dotycząca poszanowania praw człowieka i związanych z nimi standardów środowiskowych potwierdza nasze trwałe zaangażowanie. Wdrożone procesy i środki będziemy regularnie weryfikować i w razie potrzeby dostosowywać, aby nieustannie wywiązywać się z naszych obowiązków w zakresie należytej staranności.

Zarząd Grupy HEIDEMARK

Kim jesteśmy i jakie są nasze wartości

HEIDEMARK jest w całej Europie Państwa pierwszym partnerem w zakresie produktów z mięsa indyczego. Jako lider branży gwarantujemy precyzyjnie skoordynowane etapy przetwórstwa, elastyczność oraz niezawodność pod względem jakości i wielkości dostaw. Aktywnie dostarczamy naszym klientom impulsy do tworzenia asortymentu dostosowanego do rynku i zgodnego z duchem czasu, a także spełniamy nawet krótkoterminowe wymagania klientów przy najwyższej dostępności towarów. Nasze korzenie sięgają roku 1965. Od tego czasu firma HEIDEMARK ugruntowała swoją pozycję jako lider rynku w branży indyków. Obecnie przedsiębiorstwo jest jednym z największych w swojej branży w całej Europie. Z Ahlhorn w Dolnej Saksonii zaopatrujemy klientów w całej Europie.
Zrównoważone działanie jako wyraz odpowiedzialności biznesowej ma w firmie HEIDEMARK szczególne znaczenie. Nasze dzisiejsze działania mają z jednej strony zaspokajać obecne i przyszłe potrzeby naszego społeczeństwa, a z drugiej strony zabezpieczać naszą długoterminową działalność gospodarczą. Jako lider rynku, samokrytyczne spojrzenie na nasze działania jest dla nas czymś oczywistym. Przez zrównoważony rozwój rozumiemy tworzenie przyszłościowej hodowli drobiu z uwzględnieniem czynników ekonomicznych, ekologicznych i społecznych.

Jako przedsiębiorstwo szanujemy prawa człowieka i godność wszystkich osób, na które ma wpływ nasza działalność, i prowadzimy ją w odpowiedni sposób. Dotyczy to wszystkich naszych pracowników, kontrahentów, a także zewnętrznych grup interesariuszy. Ochronę praw człowieka traktujemy jako kluczowy element naszej odpowiedzialności biznesowej. Dlatego przestrzegamy praw człowieka zarówno w ramach naszej własnej działalności, jak i w naszych globalnych łańcuchach dostaw i łańcuchach wartości.

Nasze zaangażowanie na rzecz poszanowania praw człowieka opiera się na

- Międzynarodowej Karcie Praw Człowieka, tj. Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka ONZ,
- Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka (Wytyczne ONZ),
- wytycznych OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych,
- Deklaracji dotyczącej podstawowych zasad i praw w pracy Międzynarodowej Organizacji Pracy (podstawowe normy pracy MOP),
- Międzynarodowego paktu praw gospodarczych, społecznych i kulturalnych oraz
- Międzynarodowego paktu praw obywatelskich i politycznych.

Oprócz wymienionych standardów międzynarodowych przestrzegamy również odpowiednich przepisów krajowych, w szczególności wymogów niemieckiej ustawy o obowiązku należytej staranności w łańcuchu dostaw (LkSG), dzięki czemu oprócz własnej działalności zawsze mamy na uwadze również łańcuch wartości.

W ten sposób wnosimy swój wkład w realizację Celów Zrównoważonego Rozwoju (SDG) Organizacji Narodów Zjednoczonych. Zasady te są głęboko zakorzenione w naszej filozofii przedsiębiorstwa.

W celu zapewnienia większej czytelności zrezygnowano z równoczesnego stosowania form męskich i żeńskich. Wszelkie określenia dotyczące osób odnoszą się do obu płci.

Nasze zaangażowanie na rzecz praw człowieka i standardów środowiskowych

Zobowiązujemy się do poszanowania uznanych na arenie międzynarodowej praw człowieka oraz do przestrzegania ich w naszej działalności biznesowej i w całym łańcuchu wartości.
W szczególności zobowiązujemy się do identyfikowania najważniejszych zagrożeń dla praw człowieka w ramach naszej strategii dotyczącej praw człowieka, zapobiegania im oraz odpowiedniego przeciwdziałania naruszeniom. Obejmują one w szczególności:

Praca dzieci

Heidemark zasadniczo odrzuca wszelkie formy pracy dzieci. Zakłada się, że minimalny wiek uprawniający do podjęcia pracy, zgodnie z konwencją MOP nr 138, nie może być niższy niż wiek zakończenia obowiązkowej edukacji w danym państwie i w żadnym wypadku nie może być niższy niż 15 lat. Z prac, które można uznać za niebezpieczne, niebezpieczne dla zdrowia lub szkodliwe dla zdrowia, wyklucza się pracowników poniżej 18 roku życia.

Praca przymusowa

Za pracę przymusową lub obowiązkową uznaje się każdy rodzaj pracy, zatrudnienia lub świadczenia usług, które nie są wykonywane dobrowolnie i są wykonywane pod groźbą kary. Nikt nie może być zatrudniony wbrew swojej woli ani zmuszany do pracy, nawet w ramach pracy więziennej.
Zakaz ten obejmuje wszelkie formy praktyk przypominających niewolnictwo, pańszczyznę i ucisk.

Dyskryminacja

Równość szans i równe traktowanie stanowią dla firmy Heidemark filar zrównoważonego rozwoju społecznego. W związku z tym wszelkie formy dyskryminacji – czy to ze względu na płeć, wiek, wyznanie, pochodzenie etniczne, pochodzenie, niepełnosprawność, stan cywilny, orientację seksualną, poglądy polityczne, przynależność do organizacji pracowniczych i związków zawodowych, czy też inne cechy osobiste (np. kolor skóry) – są niedopuszczalne i nie mogą mieć miejsca. Decyzje dotyczące charakteru i warunków zatrudnienia podejmowane są wyłącznie na podstawie umiejętności pracowników.

Umowy o pracę

Pracownikom, o ile przewiduje to prawo, należy wręczyć pisemną umowę o pracę. Niedopuszczalne jest odbieranie pracownikom lub zatrzymywanie jakichkolwiek osobistych dokumentów tożsamości.

Wynagrodzenie

Wynagrodzenie pracowników nie może być niższe od minimalnego wynagrodzenia określonego przepisami prawa lub – w przypadku objęcia układem zbiorowym – uzgodnionego w układzie zbiorowym. Pracownikom należy pozostawić część wynagrodzenia do swobodnego dysponowania oraz należy przestrzegać odpowiednich świadczeń socjalnych przewidzianych przepisami prawa. Niedopuszczalne jest stosowanie potrąceń z wynagrodzenia jako środka dyscyplinarnego. Wypłata wynagrodzenia musi odbywać się w sposób wygodny dla pracowników. Pracownicy muszą być regularnie informowani, w zrozumiałej dla nich formie, o składnikach swojego wynagrodzenia.

Czas pracy

Czas pracy musi być zgodny z obowiązującym prawem lub – w przypadku objęcia układem zbiorowym – z obowiązującym układem zbiorowym. Przerwy w pracy należy przyznawać zgodnie z obowiązującym lokalnie prawem. Czas pracy pracowników należy dokumentować i rozliczać zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa. Praca w godzinach nadliczbowych musi być wykonywana dobrowolnie lub regulowana umową lub układem zbiorowym. Ponadto należy przestrzegać (zgodnie z obowiązującym lokalnie prawem) przepisanych okresów odpoczynku między zmianami roboczymi.

Środki dyscyplinarne

Należy powstrzymać się od wszelkich form molestowania, wyrządzania szkód fizycznych lub psychicznych, nadużyć i zastraszania. Dopuszczalne są wyłącznie środki dyscyplinarne zgodne z przepisami krajowymi i uznanymi na arenie międzynarodowej prawami człowieka. Wszyscy pracownicy powinni być traktowani z godnością i szacunkiem.

Wolność zrzeszania się

Warunkiem koniecznym jest uznanie i zagwarantowanie pracownikom wolności zrzeszania się. Pracownicy mogą, zgodnie z obowiązującym lokalnym prawem, przystępować do wybranych przez siebie organizacji reprezentujących pracowników lub związków zawodowych albo samodzielnie je zakładać. Przynależność do takiego stowarzyszenia nie może prowadzić do faworyzowania lub dyskryminowania pracowników.

Zdrowie i bezpieczeństwo

Nie wolno narażać zdrowia i bezpieczeństwa pracowników w miejscu pracy. Należy zapewnić, aby środowisko pracy było bezpieczne, a zagrożenia dla zdrowia były w jak największym stopniu wyeliminowane. Podstawą tego są, o ile jest to możliwe do zrealizowania, czyste urządzenia sanitarne, wystarczająco oświetlenie, wentylacja i ogrzewanie, wystarczająca ilość wody pitnej, a także regularne oceny bezpieczeństwa, instruktaże i szkolenia. Obejmuje to również ochronę przed pożarem, ekstremalnym upałem lub zimnem oraz substancjami toksycznymi. W przypadku choroby (po przedstawieniu odpowiedniego zaświadczenia) pracownicy mają prawo do nieobecności w pracy. Ponadto nie wolno odmawiać dostępu do opieki zdrowotnej. W przypadku odpowiednich źródeł zagrożeń należy zapewnić, aby pracownicy podczas pracy byli wyposażeni w odpowiednie środki ochrony (np. odzież ochronną, ochronniki słuchu). Jeśli udostępniane są pomieszczenia sypialne, należy zapewnić warunki higieniczne i bezpieczne, odpowiednie do okoliczności. Jeśli zatrudniane lub wykorzystywane są prywatne lub publiczne służby ochrony, należy zapewnić, aby ich działania nie naruszały obowiązków związanych z ochroną środowiska lub prawami człowieka.

Nielegalne przymusowe eksmisje i bezprawne odebranie gruntów

Grunty, lasy i wody, które są wykorzystywane do zapewnienia środków do życia, nie mogą być bezprawnie odbierane osobom, których to dotyczy, ani też nie można bezprawnie przeprowadzać przymusowych eksmisji z tych obszarów. Wszystkie zainteresowane strony są zobowiązane do wykluczenia takich sytuacji przy nabywaniu, zabudowie lub innym wykorzystaniu gruntów, lasów i wód, zgodnie z obowiązującym na danym terenie prawem.

Jak wywiązujemy się z naszych obowiązków w zakresie należytej staranności

Zawsze przestrzegamy obowiązujących przepisów dotyczących ochrony praw człowieka i standardów środowiskowych, w tym ustawy o obowiązkach należytej staranności w łańcuchu dostaw (LkSG). W przypadku rozbieżności między prawem lokalnym a międzynarodowymi standardami praw człowieka będziemy postępować zgodnie z wyższym standardem. Dążymy do ciągłego wypełniania naszych zobowiązań poprzez rygorystyczne przestrzeganie obowiązków w zakresie należytej staranności, stałe angażowanie odpowiednich grup interesariuszy, przejrzystą komunikację oraz ciągłe doskonalenie naszych wewnętrznych regulacji i procesów.

Kodeks postępowania dostawców (SCoC)

W naszym Kodeksie postępowania dla dostawców, podwykonawców, licencjobiorców, a także ich dostawców i innych partnerów biznesowych (Supplier Code of Conduct – w skrócie: SCoC) w wiążący sposób formułujemy nasze oczekiwania wobec podmiotów w naszym łańcuchu dostaw, aby również one zobowiązały się do przestrzegania określonych zasad, wdrożyły odpowiednie procesy zapewniające poszanowanie praw człowieka i standardów środowiskowych oraz przekazały te oczekiwania swoim własnym dostawcom. Obejmuje to również obowiązek naszych dostawców do udostępniania na żądanie odpowiednich informacji na temat tego, w jaki sposób realizują oni wymienione zasady oraz jakie procesy i środki wprowadzają, aby w jak najlepszy sposób zapewnić ich przestrzeganie i przeciwdziałać ewentualnym nieprawidłowościom.

Jak identyfikujemy, monitorujemy, ustalamy priorytety i przeciwdziałamy ryzyku

Jako przedsiębiorstwo mamy możliwość wzmacniania ochrony praw człowieka na wiele różnych sposobów. Jesteśmy świadomi potencjalnych zagrożeń związanych z prawami człowieka i ochroną środowiska, które mogą wynikać z naszej działalności biznesowej. Uważamy, że identyfikowanie potencjalnych i rzeczywistych negatywnych zagrożeń oraz skutków naszej działalności biznesowej dla ludzi i środowiska w łańcuchu wartości stanowi integralną część naszego obowiązku należytej staranności.

Staramy się regularnie analizować, dokumentować i na bieżąco monitorować ryzyka oraz ich konkretny związek z naszą firmą poprzez ustrukturyzowane oceny ryzyka w naszym łańcuchu dostaw. W pierwszym etapie, w 2023 roku, rozpoczęliśmy przeprowadzanie odpowiednich analiz ryzyka w zakresie praw człowieka i kwestii środowiskowych dla naszej grupy przedsiębi-

orstw oraz wdrożenie odpowiedniego procesu regulacyjnego. W ten sposób realizujemy obowiązki w zakresie należytej staranności dotyczące praw człowieka i środowiska w całej grupie przedsiębiorstw HEIDEMARK, a w przypadku zidentyfikowanych zagrożeń podejmujemy odpowiednie działania zaradcze.

Jak wdrażamy działania w przypadku zidentyfikowanych zagrożeń

Wyniki analizy ryzyka i skutków związanych z prawami człowieka i ochroną środowiska są uwzględniane w odpowiednich procesach biznesowych, w szczególności w zarządzaniu dostawcami, ale także w innych wewnętrznych procesach firmy.

W przypadku stwierdzenia konkretnego ryzyka u bezpośredniego dostawcy (dostawcy wysokiego ryzyka) zdefiniowany, interdyscyplinarny zespół określa odpowiednie środki zapobiegawcze dla danego przypadku (np. ankieta dla dostawców, zapewnienie umowne, audyty, szkolenia itp.). Celem jest ochrona (potencjalnie) zainteresowanych grup oraz uniknięcie niekorzystnych skutków w zakresie praw człowieka i ochrony środowiska lub przynajmniej zminimalizowanie ich z wyprzedzeniem.

Jak postępujemy w przypadku faktycznych naruszeń

W przypadkach, w których stwierdzono lub wydaje się prawdopodobne, że doszło do faktycznego naruszenia praw człowieka lub obowiązku w zakresie ochrony środowiska, odpowiedzialny zespół weryfikuje stan faktyczny i niezwłocznie podejmuje odpowiednie i skuteczne działania naprawcze – aż do zakończenia współpracy – w celu zaprzestania naruszenia lub zminimalizowania jego skali w najlepszy możliwy sposób.

Jak weryfikujemy skuteczność naszych działań

Nieustannie monitorujemy skuteczność wypełniania naszych obowiązków w zakresie należytej staranności i wprowadzamy odpowiednie zmiany w przypadku zidentyfikowania możliwości optymalizacji. W tym kontekście sprawdzamy między innymi co najmniej raz w roku, a także w razie potrzeby, jak skuteczne są nasze działania mające na celu zapobieganie i łagodzenie negatywnych skutków w zakresie praw człowieka lub środowiska.

Wypełnianie naszych obowiązków w zakresie należytej staranności dokumentujemy na bieżąco w odpowiedni sposób wewnątrz firmy. Ponadto aktywnie dążymy do kompensacji negatywnych skutków, do których przyczyniliśmy się poprzez naszą działalność gospodarczą – niezależnie od tego, czy miało to charakter bezpośredni, czy pośredni.

Wdrożenie zarządzania ryzykiem w naszej firmie

W celu wypełniania i przestrzegania naszych obowiązków w zakresie należytej staranności dotyczących praw człowieka i ochrony środowiska zdefiniowaliśmy jasny podział odpowiedzialności.
Aby scentralizować nadzór nad naszym zarządzaniem ryzykiem, wyznaczyliśmy pełnomocnika ds. praw człowieka, który podlega bezpośrednio zarządowi. Pełnomocnik ds. praw człowieka jest wspierany w operacyjnej realizacji naszych procesów dotyczących obowiązków należytej staranności w zakresie praw człowieka i ochrony środowiska przez jasno zdefiniowany, interdyscyplinarny zespół. Zespół ten spotyka się regularnie, a także w razie potrzeby, dokumentuje swoją pracę i jest odpowiedzialny za dalszy rozwój odpowiednich procesów zarządzania ryzykiem oraz procesów związanych z obowiązkami w zakresie należytej staranności.

Nasz system zgłaszania nieprawidłowości

Odrzucamy wszelkie formy naruszeń praw człowieka. Odpowiednie i skuteczne zarządzanie skargami stanowi zatem ważny element naszych procesów należytej staranności, mający na celu skuteczne zapobieganie ewentualnym negatywnym skutkom wynikającym z działalności naszej firmy oraz naszych działań biznesowych, a także skuteczne ich eliminowanie.
W tym celu uruchomiliśmy na naszej stronie internetowej www.heidemark.de odpowiedni portal do zgłaszania nieprawidłowości, który umożliwia wewnętrznym i zewnętrznym interesariuszom (np. pracownikom, wykonawcom, klientom, lokalnym grupom) na całym świecie i w dowolnym czasie zgłaszanie nieprawidłowości, m.in. dotyczących kwestii praw człowieka i naruszeń przepisów dotyczących ochrony środowiska. Zgłoszenia można składać anonimowo i w różnych językach.
System zgłaszania nieprawidłowości stanowi poufny kanał komunikacji. Informacje o możliwościach dostępu są proaktywnie przekazywane. Wszystkie zgłoszone informacje i podejrzenia dotyczące potencjalnych naruszeń praw człowieka lub przepisów dotyczących ochrony środowiska zgodnie z ustawą LkSG są rozpatrywane w ramach procesu przejrzystego, wyważonego i przewidywalnego dla wszystkich zainteresowanych stron.

Ahlhorn, 1 września 2026 r.
Zarząd Grupy HEIDEMARK