



## ADFÆRDSKODEKS

# HKSCAN

### 1 INDLEDNING

Denne adfærdskodeks indeholder de etiske arbejdsprincipper for de daglige aktiviteter i HKScan-koncernen ("**HKScan**"). Principperne i adfærdskodeksen udgør de generelle rammer for, hvad der er passende og korrekt forretningsførelse og opførelse på arbejdet over for HKScans medarbejdere. Adfærdskodeksen repræsenterer også HKScans værdier.

HKScan har en forventning om, at alle medarbejdere, herunder ledelsen på alle niveauer, overholder disse principper i deres arbejde, og at de tager personligt ansvar for at overholde adfærdskodeksen. Adfærdskodeksen omfatter HKScans værdikæde fra gård til gaffel, og HKScan støtter og stiller krav om, at alle virksomhedens producenter, leverandører, underleverandører og forretningspartnere driver virksomhed på en ansvarlig måde på basis af disse principper. HKScan forventer, at alle leverandører underskriver og tilslutter sig HKScan-koncernens retningslinjer for leverandører, der omfatter krav fra internationale konventioner og samme principper som denne adfærdskodeks.

HKScan vil udføre sit arbejde på en bæredygtig og ansvarlig måde og er klar over de langsigtede fordele og ansvar for HKScan og koncernens interessenter. HKScan tilstræber at sikre, at alle interessenter har tillid til, at hele koncernen arbejder ansvarligt. Som en del af det at optræde ansvarligt følger HKScan gældende lovgivning på alle områder i driften og overholder internationale konventioner.\*

### 2 MENNESKERETTIGHEDER

#### 2.1 Intet tvangsarbejde

HKScan accepterer ingen former for tvangsarbejde, lønslaveri, ufrivilligt arbejde eller moderne slaveri. Medarbejderne i HKScan vil ikke blive afkrævet betaling af indskud eller blive tvunget til at overdrage identitetspapirer til deres arbejdsgiver. Medarbejderne i HKScan har ret til at afslutte deres ansættelse i henhold til gældende lokal lovgivning og kollektive overenskomster.

#### 2.2 Intet børnearbejde

HKScan tillader ikke børnearbejde. Det betyder f.eks., at børn under 18 år ikke må deltage i opgaver, der er skadelige for deres helbred og sikkerhed, herunder natarbejde. Børn under 15 år (14 eller 16 i visse lande) må ikke deltage i arbejde på en sådan måde, at det er en hindring for eller forringelse af deres skolegang. HKScan accepterer ikke ansættelser, der er i strid med ovenstående.

#### 2.3 Ingen diskrimination

HKScan tolererer ikke diskrimination på arbejdspladsen. Alle HKScans medarbejdere behandles ens uanset race, religion, national oprindelse, alder, invaliditet, køn, ægteskabelig status, graviditet, forældreskab, seksuel orientering, medlemskab af fagforening eller politisk tilknytning. Medarbejderne behandles med respekt

og værdighed. HKScan træffer foranstaltninger til at beskytte medarbejderne mod alle former for diskrimination. Disse principper gælder også medarbejderne hos og repræsentanterne for interessenter.

#### **2.4 Ingen barsk eller umenneskelig behandling**

Fysiske overgreb eller disciplinering, truslen herom, seksuel eller anden chikane og verbale overgreb eller andre former for intimidering er forbudt i HKScan. HKScan træffer foranstaltninger til at beskytte medarbejderne mod alle typer mobning, chikane og anden umenneskelig behandling.

### **3 MEDARBEJDERNES RETTIGHEDER**

#### **3.1 Ansættelsesvilkår**

I HKScan udføres alt arbejde på basis af et anerkendt ansættelsesforhold, der er iværksat ved national lovgivning og praksis. Alle medarbejdere i HKScan har ret til at indgå og underskrive en ansættelseskontrakt på et sprog, de forstår.

#### **3.2 Løn**

HKScan udbetaler løn og udbytte til medarbejderne, som overholder nationale juridiske standarder eller branchestandarder. HKScan anerkender, at lønnen skal gøre det muligt for medarbejderne at få opfyldt grundlæggende behov i det land, de bor i. Medarbejderne i HKScan modtager oplysninger om deres ansættelsesforhold for så vidt angår lønnen, før de påbegynder ansættelsen og får denne skrevet ind i deres ansættelseskontrakt.

#### **3.3 Disciplinære foranstaltninger**

Alle disciplinære foranstaltninger, for så vidt angår medarbejderne, registreres. Disciplinære foranstaltninger kan f.eks. indebære mundtlige eller skriftlige advarsler. Fradrag i lønnen som disciplinær foranstaltning er imidlertid ikke tilladt i HKScan. Fradrag i lønnen er kun muligt, hvis det er foreskrevet ved national lov eller med udtrykkelig tilladelse fra den pågældende medarbejder. Måden at anvende disciplinære foranstaltninger på og typen af foranstaltninger er yderligere beskrevet i HR-relaterede politikker, retningslinjer og instruktioner.

#### **3.4 Arbejdstid**

HKScan støtter, at arbejdstiden er i overensstemmelse med national lovgivning, gældende overenskomster og internationale konventioner.

I HKScan er overarbejde frivilligt og bruges under særlige omstændigheder, f.eks. i forbindelse med uventet spidsbelastning i produktionen eller lignende situationer, forudsat at der træffes passende sikkerhedsforanstaltninger til at beskytte medarbejdernes sundhed og sikkerhed. Medarbejderne får overarbejdsbetaling i overensstemmelse med gældende national lovgivning og overenskomster.

#### **3.5 Sundhed og sikkerhed**

HKScan foreskriver et sundt og sikkert arbejdsmiljø, der fremmer et godt helbred under hensyntagen til almindelig viden i sektoren og specifikke risikofaktorer. Der er fastlagt et klart sæt regler og procedurer for sundhed, sikkerhed, brandsikkerhed og beredskab, som skal overholdes. HKScan tager arbejdssikkerheden alvorligt, og tager konstant skridt til at forebygge ulykker og skader på arbejdspladsen.

#### **3.6 Ret til fagforeningsfrihed og overenskomstforhandling**

HKScans medarbejdere har ret til at melde sig ind i en fagforening. HKScan respekterer medarbejdernes ret til foreningsfrihed og overenskomstforhandling.

## 4 ANSVAR FOR MILJØ, DYR OG PRODUKTER

### 4.1 Imødegåelse af miljøpåvirkning

HKScan tilstræber at reducere virksomhedens miljøpåvirkning i overensstemmelse med national lovgivning og internationale bestemmelser. Der tages hensyn til de miljømæssige aspekter i hele værdikæden og ikke kun til HKScans egne aktiviteter.

HKScan tilstræber at reducere udledningen af drivhusgasser samt fremme virksomhedens energi- og materialeeffektivitet ved hjælp af cirkulær økonomi. HKScan støtter aktivt foranstaltninger til vedvarende forbedringer med hensyn til vand og affaldshåndtering, håndtering af kemikalier og andre farlige stoffer samt behandling af udledninger.

HKScan anerkender, at miljøpåvirkningen fra kødprodukter kan spores tilbage til landbruget, og HKScan evaluerer og tager skridt til at bidrage til en bæredygtig animalsk primærproduktion i samarbejde med producenterne.

### 4.2 Dyrevelfærd

HKScan kræver, at hele værdikæden følger relevant lovgivning og bestemmelser, gældende standarder og virksomhedens politikker og retningslinjer vedrørende dyrevelfærd for produktionsdyr.

I HKScan fremmes produktionsdyrs velfærd i hele værdikæden. HKScan følger nøje velfærden hos produktionsdyr fra producenternes gårde til produktionsanlæggene og vejleder og støtter interessenterne i forebyggelsen af dyresygdomme.

I HKScan tages der hensyn til dyrevelfærden i hele værdikæden. Dyr holdes og håndteres med den påkrævede omhu, og HKScan tolererer ikke barsk behandling, der udløser frygt og stress hos dyrene.

### 4.3 Produktkvalitet og produktsikkerhed

HKScan tilstræber at sikre, at alle fødevarer, der produceres til forbrugere og kunder er sikre. Det betyder, at HKScan konstant arbejder på at sikre kvaliteten i HKScans fremstillingsprocesser og produkter. HKScan har iværksat produktsikkerheds- og risikohåndteringssystemer i overensstemmelse med HACCP-systemet (Hazard Analysis and Critical Control Point System) på produktionsanlæggene. HKScan forbedrer kontinuerligt foranstaltningerne til sikring af forbrugerbeskyttelsen og produktsikkerheden. HKScan forventer, at hver eneste medarbejder i HKScan følger gældende regler for produktsikkerhed og hygiejnerelaterede regler.

HKScan har et stærkt ønske om at forbedre forbruger- og kundetilfredsheden og at opfylde forbrugernes og kundernes forventninger til produkterne med hensyn til kvalitet, smag, færdigretter, sundhed og sikkerhed.

HKScan har et system til sporing af råvarer og ingredienser for at kunne levere oplysninger om produkternes oprindelse og sikre rettidig indsats i tilfælde af mulige produkttilbagekaldelser. I forbindelse med udviklingen af nye produkter tager HKScan produkternes effekt på forbrugernes helbred i betragtning.

## 5 VIRKSOMHEDSETIK

### 5.1 Overholdelse af love og regler

HKScan følger gældende love og regler på alle områder i driften og er opmærksom på eventuelle ændringer i lovgivningen. Alle medarbejdere skal overholde de love og regler, der gælder for driften i HKScan og den pågældende medarbejders arbejde.

### 5.2 Fair konkurrence

HKScan støtter fair konkurrence og tolererer ikke unfair praksis for at konkurrere om og vinde markedsandele. HKScan konkurrerer inden for rammerne af den gældende konkurrencelovgivning.

HKScans medarbejdere må ikke deltage i ulovlige handlinger, der begrænser konkurrencen.

### 5.3 Antikorruption og gaver

HKScan tolererer ikke nogen form for korruption såsom bestikkelse. HKScans medarbejdere må ikke acceptere, hverken direkte eller indirekte, gaver, drikkepenge eller andre goder eller gæstfrihed, som kan påvirke forretningsbeslutninger til fremme eller sikring af forretning. Medarbejderne må kun give og modtage personlige gaver eller gæstfrihed af symbolsk værdi, forudsat at sådanne gaver eller accept af gaver og gæstfrihed er i overensstemmelse med gældende lovmæssige regler og bestemmelser. Det er f.eks. ikke tilladt at acceptere rejser eller ophold fra tredjepart. Der vil være yderligere vejledning om det at give og modtage gaver i en separat politik for gaver.

### 5.4 Interessekonflikter

Medarbejderne forventes at være loyale i deres arbejde over for HKScan. Medarbejderne skal undgå situationer, der kan føre til en interessekonflikt mellem HKScan og medarbejderen eller andre interessenter, deres familiemedlemmer eller virksomheder, hvor de har en bestemmende indflydelse. Interessekonflikter kan vise sig i forskellige former og dække økonomiske interesser samt andre personlige interesser.

### 5.5 Forebyggelse af ulovlige aktiviteter

Enhver form for ulovlig/bedragerisk/svigagtig adfærd eller aktivitet er forbudt i HKScan. Enhver overtrædelse vurderes internt og vil blive rapporteret til myndighederne, hvis situationen kræver det.

### 5.6 Håndtering af interessenter

HKScan driver virksomhed på en fair måde og i samarbejde med sine medarbejdere, kunder, leverandører og øvrige interessenter. Det betyder, at HKScan respekterer kontraktmæssige forpligtelser og forretningsaftaler. HKScan gennemgår regelmæssigt sine forretningspartnere og interessenter for at sikre overholdelse.

## 6 KOMMUNIKATION OG INFORMATIONSDDELING

### 6.1 Gennemsigtighed og åben kommunikation

Kommunikationen internt i HKScan samt kommunikationen med interessenter og myndigheder skal være åben, gennemsigtig og faktuel. I visse situationer kan andre hensyn dog begrænse denne åbenhed og gennemsigtighed, f.eks. bestemmelser for børshandel, konkurrencemæssige hensyn samt beskyttelse af fortrolige oplysninger.

### 6.2 Fortrolig information, informationssikkerhed og databeskyttelse

HKScan tilstræber at beskytte og håndtere fortrolige materialer og oplysninger omhyggeligt. HKScan anerkender også betydningen af at beskytte og håndtere fortrolige oplysninger, der udveksles med leverandører eller interessenter.

Medarbejderne må ikke videregive eller anvende fortrolige oplysninger (f.eks. forretningshemmeligheder eller fortrolige private data) for personlig vindings skyld for medarbejderen eller øvrige personer ud over HKScan.

Der er fastlagt retningslinjer, procedurer og kontrolforanstaltninger for informationssikkerhed og databeskyttelse, som skal overholdes i HKScan. HKScan tager informationssikkerhed og databeskyttelse alvorligt og tager skridt til at forebygge relaterede hændelser.

### 6.3 Økonomiske oplysninger

HKScans regnskabsrapporter og -meddelelser er udarbejdet med omhu og nøjagtighed og i overensstemmelse med fastlagte procedurer og gældende lovgivning, som det kræves i henhold til anbefalingerne for

corporate governance for børsnoterede selskaber udsendt fra den finske sammenslutning for børsmægler-virksomheder. HKScan giver investorer og andre interessenter retvisende, fuldstændige, ajourførte og nøjagtige oplysninger om virksomhedens forretningsområder og drift.

## 7 YDERLIGERE OPLYSNINGER OG MEDDELELSE OM OVERTRÆDELSER

Såfremt HKScans medarbejdere har spørgsmål til fortolkningen af adfærdskodeksen eller overholdelsen heraf, skal medarbejderne kontakte deres leder eller HKScan-koncernens juridiske afdeling. Yderligere instruktioner i anvendelsen af denne adfærdskodeks kan også gives i separate politikker og retningslinjer.

Hvis en medarbejder i HKScan eller en anden interessent mistænker, at der er sket en overtrædelse af denne adfærdskodeks, kan vedkommende dele sin bekymring anonymt via HKScan Fair Way, der er en kanal til indberetning af mulige overtrædelser, hvis indberetning via de gængse indberetningskanaler ikke er mulig. Der er adgang til HKScan Fair Way via <https://report.whistleb.com/fi/HKScan>.

Hvis en medarbejder i HKScan overtræder denne adfærdskodeks, vil en sådan overtrædelse være genstand for passende konsekvenser, herunder muligt ophør af ansættelsesforholdet, og overtrædelsen kan indberettes til de relevante lokale myndigheder, hvis HKScan har mistanke om, at medarbejderens opførsel også er i strid med den relevante lovgivning. HKScan sørger for at virksomheden og samtlige medarbejdere er forpligtet til at stoppe eller forebygge handlinger, der kan skade HKScans forbrugere og kunder eller HKScans varemærkers omdømme, hvorfor medarbejderne forventes at indberette dem.

\* Grundlæggende principper og rettigheder på arbejdet (ILO's erklæring, juni 1998); Grundlæggende menneskerettigheder, defineret i FN's Verdenserklæring om Menneskerettighederne (Forenede Nationer 1948); International Konvention om barnets rettigheder (Forenede Nationer 1989); OECD's retningslinjer for koncerninterne afregningspriser (OECD 2011); FN's retningslinjer for menneskerettigheder og erhvervsliv, UNGP (Forenede Nationer 2011).