



UPPFÖRANDEKOD

HKSCAN

1 INLEDNING

Uppförandekoden tillhandahåller etiska arbetsprinciper för den dagliga verksamheten inom HKScan-koncernen ("HKScan"). Principerna i uppförandekoden utgör ett allmänt ramverk som vägleder HKScan gällande vad som är lämpligt uppförande och beteende på arbetsplatsen. Uppförandekoden representerar också HKScans värderingar.

HKScan förväntar sig att alla medarbetare inklusive chefer på alla nivåer följer dessa principer i sitt arbete och personligen tar ansvar för att följa uppförandekoden. Uppförandekoden täcker HKScans värdekedja från gård till gaffel och HKScan förespråkar och kräver att alla producenter, leverantörer, underleverantörer och affärspartner bedriver en ansvarsfull verksamhet baserad på dessa principer. HKScan förväntar sig att alla leverantörer undertecknar och följer HKScan-koncernens leverantörsriktlinjer, vilka omfattar kraven i internationella konventioner och samma principer som uppförandekoden.

HKScan förbinder sig att bedriva sin verksamhet på ett hållbart och ansvarsfullt sätt och förstår de långsiktiga fördelarna och förpliktelserna för HKScan och dess intressenter. HKScan strävar efter att säkerställa att alla intressenter känner förtroende för att koncernen som helhet bedriver en ansvarsfull verksamhet. Som ett led i detta ansvarstagande följer HKScan tillämpliga lagar och regelverk på samtliga verksamhetsområden och respekterar internationella konventioner.*

2 MÄNSKLIGA RÄTTIGHETER

2.1 Inget tvångsarbete

HKScan accepterar inga former av tvångsarbete, löneslaveri, ofrivilligt arbete eller modernt slaveri. HKScans medarbetare ska inte behöva betala någon deposition eller tvingas lämna över identitetshandlingar till arbetsgivaren. HKScans medarbetare är fria att avsluta anställningen i enlighet med gällande lokala lagar och kollektivavtal.

2.2 Inget barnarbete

HKScan tillåter inte användning av barnarbete. Detta innebär till exempel att barn under 18 år inte får utföra arbetsuppgifter som är skadliga för deras hälsa och säkerhet, inklusive nattarbete. Barn under 15 år (14 eller 16 i vissa länder) får inte arbeta på ett sätt som hindrar eller negativt påverkar deras skolgång. HKScan accepterar inga anställningar som strider mot ovanstående.

2.3 Ingen diskriminering

HKScan accepterar inte diskriminering på arbetet. Alla HKScans medarbetare behandlas lika oavsett ras, religion, nationellt ursprung, ålder, funktionsnedsättning, kön, civilstånd, graviditet, föräldraskap, sexuell läggning, medlemskap i fackförening eller politisk tillhörighet. Medarbetare behandlas med respekt och vär-

dighet. HKScan vidtar åtgärder för att skydda medarbetare från alla former av diskriminering. Dessa principer gäller även för våra intressenters medarbetare och representanter.

2.4 Ingen förnedrande eller omänsklig behandling

Fysisk misshandel och bestraffningar, hot om detta, sexuella eller andra trakasserier och verbal misshandel eller andra former av skrämselfmetoder är förbjudna inom HKScan. HKScan vidtar åtgärder för att skydda medarbetare från alla former av mobbning, trakasserier och annan omänsklig behandling.

3 MEDARBETARNAS RÄTTIGHETER

3.1 Anställningsvillkor

Allt arbete inom HKScan grundar sig på erkända anställningsförhållanden utifrån nationell lagstiftning och praxis. Alla HKScans medarbetare har rätt att ingå och underteckna anställningsavtal på ett språk som de förstår.

3.2 Löner

HKScan utbetalar löner och förmåner till sina medarbetare i enlighet med landets lagstiftning eller branschstandard. HKScan är medvetet om att lönenivån måste göra det möjligt för medarbetarna att tillgodose sina grundläggande behov i landet där de är bosatta. HKScans medarbetare får information om lönevillkoren innan de anställs och informationen finns med i anställningsavtalet.

3.3 Disciplinära åtgärder

Alla disciplinära åtgärder mot medarbetare registreras. Disciplinära åtgärder kan vara muntliga eller skriftliga varningar. Däremot är löneavdrag som disciplinär åtgärd inte tillåtet inom HKScan. Löneavdrag får endast göras om detta föreskrivs i tillämplig nationell lagstiftning eller om uttryckligt tillstånd givits av den berörda medarbetaren. Olika former av disciplinära åtgärder och hur dessa ska användas finns närmare beskrivna i HR-relaterade policyer, riktlinjer och föreskrifter.

3.4 Arbetstid

Arbetstiden på HKScan följer nationell lagstiftning gällande kollektivavtal och internationella konventioner.

På HKScan är övertid frivilligt och används i undantagsfall, till exempel under oväntade produktionstoppar eller liknande situationer, under förutsättning att lämpliga skyddsåtgärder vidtas för att skydda medarbetarnas hälsa och säkerhet. Medarbetare får övertidsersättning i enlighet med gällande nationell lagstiftning och kollektivavtal.

3.5 Hälsa och säkerhet

HKScan tillhandahåller en trygg och säker arbetsmiljö som främjar god hälsa utifrån allmän kunskap om branschen och specifika riskfaktorer. Ett tydligt regelverk med rutiner för hälsa, säkerhet, trygghet, brandskydd och katastrofberedskap har upprättats och följs. HKScan tar arbetssäkerhet på stort allvar och arbetar kontinuerligt med att förebygga olyckor och skador på arbetsplatsen.

3.6 Fackföreningsfrihet och avtalsförhandlingar

HKScans medarbetare har rätt att ansluta sig till fackföreningar. HKScan respekterar medarbetarnas rätt till föreningsfrihet och avtalsförhandlingar.

4 ANSVARIGHET FÖR MILJÖ, DJUR OCH PRODUKTER

4.1 Minskning av miljöpåverkan

HKScan har som målsättning att förebygga och minska verksamhetens miljöpåverkan i enlighet med nationell lagstiftning och internationella föreskrifter. Hänsyn tas till miljöaspekter genom hela värdekedjan och inte begränsat till HKScans egen verksamhet.

HKScan har som målsättning att minska utsläppen av växthusgaser samt att förbättra energi- och materialefektivitet genom att tillämpa cirkulär ekonomi. HKScan stödjer aktivt kontinuerliga förbättringsåtgärder för vatten- och avloppshantering, hantering av kemikalier och andra farliga substanser, samt rening av utsläpp.

HKScan är medvetet om att miljöpåverkan från köttprodukter börjar redan på gården. Därför utvärderar och genomför HKScan åtgärder som bidrar till en hållbar primär köttproduktion i samarbete med producenter.

4.2 Hälsa och välbefinnande för djur

HKScan kräver att hela värdekedjan följer gällande lagar och föreskrifter, tillämpliga standarder och företagspolicyer och riktlinjer gällande hälsa och välbefinnande för produktionsdjur.

På HKScan främjas produktionsdjurens hälsa och välbefinnande genom hela värdekedjan. HKScan följer noggrant produktionsdjurens hälsa från producenternas gårdar till produktionsanläggningarna, och ger vägledning och stöd till intressenter om hur man förebygger sjukdomar hos djuren.

På HKScan beaktas djurens välbefinnande genom hela värdekedjan. Djuren föds upp och hanteras med vederbörlig omsorg, och HKScan accepterar inte onödigt hård behandling som orsakar rädsla eller stress hos djuren.

4.3 Produktkvalitet och produktsäkerhet

HKScan har som målsättning att all mat som produceras för konsumenterna och kunder ska vara säker. Detta innebär att HKScan arbetar fortlöpande med att säkerställa kvaliteten hos HKScans tillverkningsprocesser och produkter. HKScan har inrättat system för produktsäkerhet och riskhantering i enlighet med HACCP-systemet (ett system för riskanalys och kontroll av kritiska punkter) på sina produktionsanläggningar. HKScan bedriver ett kontinuerligt förbättringsarbete inom konsumentskydd och produktsäkerhet. HKScan förväntar sig att samtliga HKScan-medarbetare följer tillämpliga regler för produktsäkerhet och hygien.

HKScan strävar efter att öka konsument- och kundnöjdheten och att möta konsumenternas och kundernas förväntningar med säkra, vällsmakande produkter och färdigmat av hög kvalitet.

HKScan har infört spårningssystem för råvaror och ingredienser för att kunna ge information om produkternas ursprung och snabbt vidta åtgärder om produkter behöver återkallas. Vid utveckling av nya produkter tar HKScan hänsyn till hur produkterna påverkar konsumenternas hälsa.

5 AFFÄRSETIK

5.1 Efterlevnad av lagar och föreskrifter

HKScan följer gällande lagar och föreskrifter inom alla verksamhetsområden och övervakar förändringar i lagstiftningen. Varje medarbetare måste följa de lagar och regler som är tillämpliga på HKScans verksamhet och det egna arbetet.

5.2 Rättvis konkurrens

HKScan verkar för rättvis konkurrens och accepterar inte att otillbörliga affärsmetoder används för att konkurrera om och få affärsmöjligheter. HKScan konkurrerar inom ramen för gällande konkurrenslagstiftning.

HKScans medarbetare får inte delta i olaglig verksamhet som begränsar konkurrensen.

5.3 Antikorruption och gåvor

HKScan accepterar inte någon form av korruption, till exempel mutor. HKScans medarbetare får inte ta emot gåvor, belöningar, andra förmåner eller gästfrihet, varken direkt eller indirekt, som kan påverka affärsbeslut så att verksamheten främjas. Medarbetare får endast ge och ta emot personliga gåvor och gästfrihet av symboliskt värde, under förutsättning att givandet eller mottagandet av gåvor och gästfrihet följer gällande lagbestämmelser och föreskrifter. Det är till exempel inte tillåtet att låta tredje part betala biljetter eller boendekostnader. Mer vägledning kring givande och mottagande av gåvor kommer att ges i en separat gåvopolicy.

5.4 Intressekonflikter

Medarbetare förväntas vara lojala med arbetsgivaren HKScan. Medarbetare måste undvika alla situationer som kan skapa eller leda till intressekonflikter mellan HKScan och medarbetaren eller andra intressenter, familjemedlemmar, släktingar eller företag som kontrolleras av dem. Det finns olika typer av intressekonflikter och de kan gälla såväl ekonomiska som personliga intressen.

5.5 Förebyggande av bedrägerier

Alla former av bedrägeri är förbjudet på HKScan. Sådana överträdelser bedöms internt och rapporteras till myndigheterna när så krävs.

5.6 Kontakter med intressenter

HKScan bedriver en rättvis verksamhet i samarbete med medarbetare, kunder, leverantörer och andra intressenter. Detta innebär att HKScan håller sin del av kontrakts- och affärsmässiga överenskommelser. HKScan granskar eller utvärderar regelbundet sina affärspartner och intressenter för att garantera efterlevnad.

6 KOMMUNIKATION OCH INFORMATIONSDELNING

6.1 Transparens och öppen kommunikation

Såväl kommunikationen inom HKScan som med intressenter och myndigheter ska vara öppen, transparent och saklig. I vissa situationer kan dock andra överväganden begränsa sådan öppenhet och transparens, till exempel börsregler, konkurrensskäl eller skyddande av konfidentiell information.

6.2 Konfidentiell information, informationssäkerhet och dataskydd

HKScan eftersträvar en hög nivå på skyddet vid hantering av uppgifter och material som är konfidentiella. HKScan inser också vikten av att skydda och hantera konfidentiell information som utbyts med leverantörer eller intressenter.

Medarbetare får inte röja eller använda konfidentiell information (t.ex. affärshemligheter eller konfidentiella personuppgifter) för egen personlig vinning eller för någon annans vinning utöver HKScans.

HKScan har infört och följer en uppsättning riktlinjer, rutiner och kontroller för informationssäkerhet och dataskydd. HKScan tar informationssäkerhet och dataskydd på stort allvar och vidtar åtgärder för att förebygga incidenter på det här området.

6.3 Ekonomisk information

HKScans årsredovisning och ekonomiska kommunikation utförs korrekt och enligt etablerade rutiner och lagstiftning, såsom föreskrivs i rekommendationerna för företagsstyrning i börsnoterade företag, utfärdade av

Securities Market Association. HKScan förser investerare och andra intressenter med sanningsenlig, fullständig, uppdaterad och korrekt information om sina affärer och verksamheter.

7 YTTERLIGARE INFORMATION OCH ANMÄLNINGAR AV ÖVERTRÄDELSER

Om HKScans medarbetare har frågor om hur uppförandekoden ska tolkas eller följas, ska de kontakta sin arbetsledare eller HKScans juridiska avdelning. Ytterligare instruktioner om tillämpningen av uppförandekoden kan även finnas i separata policyer och riktlinjer.

Om en HKScan-medarbetare eller annan intressent misstänker att det har skett en överträdelse mot uppförandekoden kan de meddela detta anonymt genom HKScan Fair Way, en rapporteringskanal för eventuella överträdelser, om rapportering via de vanliga rapporteringskanalerna inte är möjlig. HKScan Fair Way nås på <https://report.whistleb.com/fi/HKScan>.

Om en medarbetare på HKScan bryter mot uppförandekoden kommer lämpliga åtgärder att vidtas, inklusive eventuell uppsägning. Överträdelsen kan komma att rapporteras till relevanta lokala myndigheter om HKScan misstänker att medarbetarens beteende även är ett lagbrott. HKScan ser det som alla medarbetares uppgift att hindra eller förebygga handlingar som kan skada HKScans konsumenter och kunder eller HKScans varumärke. Medarbetare förväntas därför rapportera dessa.

* Grundläggande principer för rättigheter på arbetet (ILO-deklarationen från juni 1998); Grundläggande principer för mänskliga rättigheter i enlighet med den allmänna deklarationen om de mänskliga rättigheterna (Förenta nationerna 1948); Konventionen om barnets rättigheter (Förenta nationerna 1989); OECD:s riktlinjer för multinationella företag (OECD 2011); Förenta nationernas vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter, UNGP (Förenta nationerna 2011).