



ĒTIKAS RĪCĪBAS KODEKSS

HKSCAN

1 IEVADS

Ētikas Rīcības kodekss nosaka profesionālās ētikas principus, ko darba ikdienā ievērojam HKScan Grupā (turpmāk — **HKScan**). Ētikas Rīcības kodeksā norādītie principi ir kā vispārīgas vadlīnijas, kuras HKScan ievēro, lai profesionālā darbība un uzvedība darba vidē būtu pieņemama un ētiska. Šis Ētikas Rīcības kodekss atspoguļo arī HKScan vērtības.

HKScan paredz, ka katram uzņēmuma darbiniekam, tai skaitā visu līmeņu vadītājiem, savā darbā ir jāievēro šie principi un jāuzņemas personīga atbildība par Ētikas Rīcības kodeksa ievērošanu. Ētikas Rīcības kodekss attiecas uz visu HKScan produkcijas ķēdi — no fermas līdz dakšiņai. HKScan veicina un pieprasa, lai visi tā ražotāji, piegādātāji, apakšuzņēmēji un biznesa partneri strādātu atbildīgi, ievērojot šos principus. HKScan paredz, ka visiem tā piegādātājiem ir jāparaksta un jāievēro HKScan Grupas piegādātāju pamatnostādnes, kurās ir iekļautas gan starptautisku konvenciju prasības, gan tie paši principi, kas šajā Ētikas Rīcības kodeksā.

HKScan ir apņēmis strādāt ilgtspējīgi un atbildīgi. Uzņēmums saprot ieinteresēto personu ilgtermiņa ieguvumus un atbildību. HKScan rūpējas, lai visas ieinteresētās personas varētu būt pārliecinātas, ka HKScan kā uzņēmumu grupa strādā atbildīgi. Atbildīga rīcība nozīmē arī to, ka HKScan ievēro prasības, ko nosaka tiesību akti un normatīvie dokumenti visās uzņēmuma darbības jomās, kā arī starptautiskās konvencijas.*

2 CILVĒKTIESĪBAS

2.1 Piespiedu darba aizliegums

Uzņēmumam HKScan nav pieņemams nekāda veida piespiedu darbs, piespiedu kalpība, obligāts darbs vai mūsdienu verdzība. HKScan darbiniekiem netiek prasīts iemaksāt drošības naudu, un viņi nav spiesti nodot savus personas dokumentus darba devējam. HKScan darbinieki jebkurā laikā var pārtraukt darba attiecības saskaņā ar spēkā esošajiem vietējiem tiesību aktiem un koplīgumiem.

2.2 Bērnu darba aizliegums

HKScan nepieļauj bērnu darba izmantošanu. Tas nozīmē, piemēram, ka bērni, kas jaunāki par 18 gadiem, nedrīkst veikt darbus, kas varētu kaitēt viņu veselībai un drošībai, tai skaitā nedrīkst strādāt naktīs. Bērnus, kas jaunāki par 15 (noteiktās valstīs — 14 vai 16) gadiem, nedrīkst nodarbināt, ja līdz ar to tiek kavētas vai negatīvi ietekmētas viņu mācības skolā. Uzņēmumam HKScan nav pieņemami nodarbinātības veidi, kuros netiek ievērots iepriekš minētais.

2.3 Diskriminācijas aizliegums

Uzņēmums HKScan nepieļauj diskrimināciju darba vidē. Visi HKScan darbinieki tiek uzskatīti par vienlīdzīgiem neatkarīgi no viņu rases, ādas krāsas, reliģiskās pārliecības, nacionālās izcelsmes, vecuma,

invaliditātes, dzimuma, ģimenes stāvokļa, grūtniecības, bērnu skaita, seksuālās orientācijas, piederības arodbiedrībai vai politiskai organizācijai. Pret darbiniekiem izturas ar cieņu un respektu. HKScan īsteno pasākumus, lai aizsargātu darbiniekus pret jebkāda veida diskrimināciju. Šie principi attiecas arī uz ieinteresēto personu darbiniekiem un pārstāvjiem.

2.4 Rupjas vai necienīgas attieksmes aizliegums

Fiziska iespaidošana vai sodīšana, draudēšana, seksuāla vai cita veida uzmākšanās un vārdiska aizskaršana vai cita veida iebiedēšana uzņēmumā HKScan ir aizliegta. HKScan īsteno pasākumus, lai aizsargātu darbiniekus no visu veidu aizskaršanas, uzmākšanās un citas necienīgas attieksmes.

3 DARBINIEKU TIESĪBAS

3.1 Nodarbinātības noteikumi

Uzņēmumā HKScan darbinieki tiek pieņemti darbā oficiāli, un darbs tiek organizēts atbilstoši valsts tiesību aktiem un noteiktajai praksei. Visiem HKScan darbiniekiem ir tiesības noslēgt un parakstīt darba līgumu valodā, kuru tie saprot.

3.2 Atalgojums

HKScan maksā saviem darbiniekiem valstī noteiktajām normām vai nozares standartiem atbilstošu algu un piemaksas. HKScan piekrīt, ka atalgojumam ir jābūt pietiekamam, lai darbinieki varētu nodrošināt savas pamatvajadzības. Informāciju par nodarbinātības nosacījumiem, kas attiecas uz atalgojumu, HKScan darbinieki saņem pirms darba attiecību sākšanas, un tā tiek ierakstīta viņu darba līgumā.

3.3 Disciplinārsodi

Visi darbinieku disciplinārsodi tiek reģistrēti. Disciplinārsodi var ietvert, piemēram, mutiskus vai rakstiskus brīdinājumus. Uzņēmumā HKScan nav atļauti atvilkumi no algas kā disciplinārsoda mērs. Atvilkumi no algas ir pieļaujami tikai tad, ja to nosaka attiecīgie valsts tiesību akti vai tam piekrīt konkrētais darbinieks. Disciplinārsodu izmantošana un to veidi ir detalizētāk aprakstīti ar personāla jautājumiem saistītajās politikās, norādījumos un instrukcijās.

3.4 Darba laiks

HKScan atbalsta, ka darba laiks tiek noteikts saskaņā ar valsts tiesību aktiem, spēkā esošajiem koplīgumiem un starptautiskajām konvencijām.

Uzņēmumā HKScan virsstundas tiek strādātas brīvprātīgi un izmantotas izņēmuma gadījumos, piemēram, neplānota ražošanas intensitātes kāpuma laikā vai tamlīdzīgās situācijās ar nosacījumu, ka tiek ievēroti atbilstoši darbinieku veselības un drošības aizsardzības pasākumi. Darbinieki saņem samaksu par virsstundām saskaņā ar spēkā esošajiem valsts tiesību aktiem un koplīgumiem.

3.5 Veselība un drošība

HKScan nodrošina aizsargātu un drošu darba vidi, kas nekaitē veselībai un kurā ņemta vērā vispārīgā nozares specifika un raksturīgie riska faktori. Ir noteikti un tiek ievēroti precīzi definēti noteikumi un procedūras saistībā ar veselības, drošības, darba aizsardzības, ugunsdrošības noteikumu ievērošanu un gatavību ārkārtas situācijām. HKScan nopietni attiecas pret darba drošību un konsekventi rīkojas, lai novērstu negadījumus un traumas darba vietā.

3.6 Tiesības uz arodbiedrību darbošanās brīvību un darba koplīgumiem

HKScan darbiniekiem ir tiesības iestāties arodbiedrībās. HKScan respektē darbinieku tiesības uz biedrošanās brīvību un darba koplīgumiem.

4 ATBILDĪBA PRET APKĀRTĒJO VIDI, DZĪVNIKIEM UN PRODUKTIEM

4.1 Uz vidi radītās ietekmes mazināšana

HKScan strādā, lai saskaņā ar valsts tiesību aktiem un starptautiskajiem normatīvajiem aktiem novērstu un samazinātu ietekmi, ko tās darbība rada uz vidi. Vides aspekti tiek ņemti vērā ne tikai attiecībā uz paša HKScan darbību, bet uz visu produkcijas ķēdi.

HKScan strādā, lai samazinātu siltumnīcefekta gāzu emisijas, kā arī paaugstinātu savu energoefektivitāti un materiālefektivitāti, izmantojot aprites ekonomikas principus. HKScan aktīvi atbalsta pastāvīgu ūdens un atkritumu apsaimniekošanas, ķīmikāliju un citu bīstamu vielu savākšanas, kā arī emisiju apstrādes uzlabošanas pasākumus.

HKScan atzīst, ka gaļas izstrādājumu ietekme uz vidi veidojas visā ražošanas procesā, sākot ar darbu fermās, tāpēc HKScan piešķir lielu nozīmi tam, lai dzīvnieku izcelsmes produktu primārā ražošana būtu ilgtspējīga sadarbojoties ar ražotājiem.

4.2 Dzīvnieku veselība un labturība

HKScan nosaka, ka visā produkcijas ķēdē ir jāievēro attiecīgie tiesību akti un normatīvie dokumenti, piemērojamie standarti un uzņēmumu politikas un norādījumi, kas attiecināmi uz lauksaimniecības dzīvnieku veselību un labturību.

Uzņēmumā HKScan, visos produkcijas ķēdes posmos tiek sekmēts lauksaimniecības dzīvnieku veselīgums un labsajūta. HKScan rūpīgi seko lauksaimniecības dzīvnieku veselībai, sākot no ražotāju fermām līdz pārtikas ražotnēm, un ieinteresētajām personām sniedz ieteikumus un atbalstu par dzīvnieku slimību profilaksi.

Uzņēmumā HKScan dzīvnieku labturība tiek ņemta vērā visos produkcijas ķēdes posmos. Dzīvnieki tiek rūpīgi turēti un kopti, HKScan nepieļauj rupju apiešanos, kas dzīvniekiem izraisa bailes vai stresu.

4.3 Produktu kvalitāte un produktu drošība

HKScan vēlas nodrošināt, lai visa patērētājiem un pircējiem saražotā pārtika būtu droša. Tas nozīmē, ka HKScan pastāvīgi strādā, lai nodrošinātu HKScan ražošanas procesu un produktu kvalitāti. HKScan savās ražotnēs ir ieviesis produktu drošības un risku pārvaldības sistēmas atbilstoši sistēmai HACCP (Hazard Analysis and Critical Control Points — riska analīze un kritisko kontrolpunktu noteikšana). HKScan pastāvīgi uzlabo pasākumus, kas nodrošina patērētāju aizsardzību un produktu drošību. HKScan nosaka, ka ikvienam HKScan darbiniekam ir jāievēro attiecīgie noteikumi, kas saistīti ar produktu drošību un higiēnu.

HKScan uzskata par savu pienākumu uzlabot patērētāju un pircēju apmierinātības līmeni un sniegt patērētājiem un pircējiem produktus, kas atbilst viņu prasībām kvalitātes, garšas, lietošanas ērtību, veselības un drošības ziņā.

HKScan ir ieviesis izejmateriālu un sastāvdaļu izsekošanas sistēmas, lai varētu sniegt informāciju par produktu izcelsmi un nodrošinātu savlaicīgu rīcību, ja izveidojas produktu atsaukšanas situācijas. Izstrādājot jaunus produktus, HKScan ņem vērā to, kā produkti ietekmē patērētāju veselību.

5 BIZNESĀ ĒTIKA

5.1 Atbilstība tiesību aktiem un normatīvajiem dokumentiem

HKScan ievēro prasības, ko nosaka tiesību akti un normatīvie dokumenti visās uzņēmuma darbības jomās, kā arī seko izmaiņām likumos. Ikvienam darbiniekam ir jāievēro likumi un normatīvie dokumenti, kas attiecas uz HKScan darbību un katra paša darbu.

5.2 Godīga konkurence

HKScan atbalsta godīgu konkurenci un nepieļauj negodīgu rīcību, lai konkurētu ar citiem un iegūtu darījumus. HKScan konkurences prakse atbilst attiecīgajiem ar konkurenci saistītajiem tiesību aktiem.

HKScan darbinieki nedrīkst iesaistīties nekādās pretlikumīgās darbībās, kas ierobežo konkurenci.

5.3 Korupcijas novēršana un dāvanas

HKScan nepieļauj nekādas koruptīvas darbības, piemēram, kukuļošanu. HKScan darbinieki nedrīkst pieņemt ne tiešā, ne netiešā veidā nekādas dāvanas, pateicības vai citus labumus vai viesmīlību, kas varētu ietekmēt biznesa lēmumus, sekmējot vai nodrošinot darījumus. Darbinieki drīkst tikai dāvināt vai pieņemt nominālas vērtības personiskas dāvanas vai viesmīlības izpausmes ar nosacījumu, ka šāda dāvināšana vai dāvanu pieņemšana atbilst attiecīgajām likuma un normatīvo aktu prasībām. Piemēram, transporta biļešu vai izmitināšanas izmaksu segšana no trešo personu puses nav atļauta. Plašāki norādījumi par dāvināšanu un dāvanu pieņemšanu ir aprakstīti atsevišķā dāvanu politikā.

5.4 Interesešu konflikti

No darbiniekiem tiek sagaidīts, ka viņi savā darbā būs lojāli uzņēmumam HKScan. Darbiniekiem ir jāizvairās no visām situācijām, kuras varētu radīt interesešu konfliktu vai novest pie interesešu konflikta starp HKScan un darbinieku vai citām ieinteresētajām personām, to ģimenes locekļiem, radniekiem vai uzņēmumiem, kuri atrodas to kontrolē. Interesešu konflikta situācijas var būt dažādu veidu un attiekties uz finanšu interesēm, kā arī uz dažām citām personiskām interesēm.

5.5 Krāpniecisku darbību novēršana

Uzņēmumā HKScan ir aizliegta jebkāda krāpnieciska rīcība vai darbība. Šādi pārkāpumi tiek izvērtēti iekšēji un par tiem tiek ziņots varas iestādēm, ja situācija to nosaka.

5.6 Darījumi ar ieinteresētajām personām

HKScan godīgi sadarbojas ar saviem darbiniekiem, klientiem, piegādātājiem un citām ieinteresētajām personām. Tas nozīmē, ka HKScan respektē savas līgumsaistības un biznesa vienošanās. HKScan regulāri veic savu biznesa partneru un ieinteresēto personu auditu vai pārbaudi, lai tiktu nodrošināta atbilstība likumiem un normatīvajiem aktiem.

6 KOMUNIKĀCIJA UN DALĪŠANĀS AR INFORMĀCIJU

6.1 Caurskatāmība un atklāta komunikācija

Komunikācijai uzņēmumā HKScan, kā arī komunikācijai ar ieinteresētajām personām un valsts iestādēm ir jābūt atklātai, caurskatāmai un balstītai uz faktiem. Taču dažos gadījumos atklātību un caurskatāmību var ierobežot citi apsvērumi, piemēram, biržas noteikumi, konkurences apsvērumi vai konfidencialas informācijas aizsardzība.

6.2 Konfidenciala informācija, informācijas drošība un personas datu aizsardzība

HKScan gādā, lai tiktu rūpīgi aizsargāti un apstrādāti konfidenciali materiāli un informācija. HKScan atzīst, ka ir svarīgi aizsargāt un uzmanīgi apstrādāt konfidencialo informāciju, ar kuru notiek apmaiņa ar piegādātājiem vai ieinteresētajām personām.

Darbinieki nedrīkst izpaust konfidencialu informāciju (piemēram, komercnoslēpumus vai konfidencialus privātus datus) vai to izmantot darbinieka vai citas personas, izņemot HKScan, personiska labuma gūšanai.

Uzņēmumā HKScan ir noteikts un tiek ievērots norādījumu, procedūru un kontroles mehānismu kopums attiecībā uz informācijas aizsardzību un datu privātumu. HKScan nopietni attiecas pret informācijas aizsardzību un datu privātumu un veic pasākumus, lai novērstu ar šiem aspektiem saistītu incidentu rašanos.

6.3 Finanšu informācija

HKScan finanšu pārskati un komunikācija tiek sagatavota precīzi saskaņā ar noteiktajām procedūrām un tiesību aktiem, kā to nosaka Vērtspapīru tirgus dalībnieku asociācijas izdotie korporatīvās pārvaldības ieteikumi biržā kotētiem uzņēmumiem. Uzņēmums HKScan investoriem un citām ieinteresētajām personām sniedz patiesu, pilnīgu, aktuālu un precīzu informāciju par savu biznesu un operācijām.

7 PAPILDINFORMĀCIJA UN BRĪDINĀJUMI PAR PĀRKĀPUMIEM

Ja HKScan darbiniekiem ir jautājumi par Ētikas Rīcības kodeksa interpretēšanu vai tā ievērošanu, viņiem ir jāvērsas pie sava tiešā vadītāja vai juridiskās nodaļas. Papildu norādījumi par šī Ētikas Rīcības kodeksa piemērošanu var tikt izklāstīti atsevišķās politikās un norādījumos.

Ja kādam HKScan darbiniekam vai ieinteresētajai personai ir aizdomas, ka noticis šī Ētikas Rīcības kodeksa pārkāpums, par to var anonīmi informēt, izmantojot HKScan kanālu Taisnīga rīcība, kurā var ziņot par iespējamajiem pārkāpumiem, ja ziņošana parastā veidā nav iespējama. HKScan kanālam Taisnīga rīcība var piekļūt šeit: <https://report.whistleb.com/lv/HKScan>.

Ja kāds HKScan darbinieks pārkāpj šo Ētikas Rīcības kodeksu, pārkāpumam ir atbilstošas sekas, tostarp iespējama darba attiecību pārtraukšana, un, ja uzņēmumam HKScan ir aizdomas, ka darbinieka rīcība ir arī pretrunā ar likumu, par pārkāpumu tiek ziņots varas iestādēm. HKScan uzskata, ka uzņēmumam un visiem tā darbiniekiem ir pienākums apturēt vai novērst darbības, kas varētu kaitēt HKScan patērētājiem un klientiem vai HKScan zīmolu reputācijai, tāpēc darbiniekiem ir jāziņo par šādām darbībām.

* Darba tiesību pamatprincipi (Starptautiskās darba organizācijas deklarācija, 1998. gada jūnijs); cilvēktiesību pamatprincipi, kas noteikti Vispārējā cilvēktiesību deklarācijā (Apvienoto Nāciju Organizācija, 1948. gads); Konvencija par bērna tiesībām (Apvienoto Nāciju Organizācija, 1989. gads); OECD vadlīnijas multinacionālajiem uzņēmumiem (OECD, 2011. gads); ANO Uzņēmējdarbības un cilvēktiesību pamatprincipi (Apvienoto Nāciju Organizācija, 2011. gads).