



AAK-koncernens uppförandekod

AAK

Introduktion

Johan Westman, koncernchef och VD

AAK-koncernens uppförandekod (koden) är framtagen som vägledning i hur man interagerar inom AAK och med företagets intressenter. Detta hjälper oss att fatta rätt beslut och förbli trogna mot företagets grundläggande beteenden och affärsprinciper.

AAK:s grundläggande beteenden och principer är centrala för företaget och kopplade till AAK:s verksamhetsyfte, "Making Better Happen™". För att förverkliga detta syfte är det mycket viktigt att varje individ i vår organisation är ekonomiskt, socialt och etiskt medveten och ansvarsfull. Denna version av koden återspeglar hur vi ska agera i linje med detta ansvar och den är anpassad till nuvarande internationella krav, intressenters krav samt AAK:s egna krav för ett ansvarsfullt beteende.

Denna kod, tillsammans med våra policyer och regler för bolagsstyrning, utgör en stark ram för vår verksamhet.

Inom AAK-koncernen har vi definierat en gemensam uppsättning av värderingar med namnet "Better Behaviors", som ligger till grund för vårt sätt att arbeta. Dessa hjälper oss att agera på ett ansvarsfullt sätt och illustrerar att vi delar samma företagskultur oavsett var vi arbetar inom AAK-koncernen.

Våra "Better Behaviors" utgörs av att vi är passionerade, agila, ansvariga och samarbetsvilliga.

Dessa "Better Behaviors" visar, tillsammans med åtaganden och principer i denna kod, hur integritet införlivas i vår kultur. Detta kommer att inspirera och leda oss till framgång och stärka AAK som ett företag med hög etisk standard.

Koden gäller för oss som företag och för varje enskild medarbetare.

Med vänlig hälsning, AAK AB (publ.)

Malmö den 25 mars 2021

Johan Westman, koncernchef och VD



Innehåll

Introduktion	2–3
Uppförandekod – efterlevnad	4
Information och kommunikation	5–6
Affärsetik	7
Mänskliga rättigheter och arbetstagarrättigheter	8–9
Kvalitet, säkerhet och miljö	10
Referensdokument	11

Ändamål

AAK har åtagit sig att följa och upprätthålla FN:s Global Compact och dess principer, OECD:s riktlinjer för multinationella företag, ILO:s kärnkonventioner och FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter.

Koden definierar vad detta innebär i praktiken och klargör även för alla våra intressenter hur vi bedriver vår verksamhet. Den tolkar och definierar hur vi agerar för att uppfylla inte bara internationella standarder utan även kraven från investerare, kunder och de samhällen där vi verkar.

Implementering

Från vår styrelse och vår koncernledning till AAK:s chefer och kollegor runt om i världen – alla har ett personligt och yrkesmässigt ansvar och ska se till så att vårt uppförande och vår verksamhet följer koden.

AAK:s chefer ska se till så att koden implementeras inom deras respektive ansvarsområden och att medarbetarna förstår och vet hur koden ska följas. Koden översätts till det lokala språket, vilket underlättar för våra medarbetare att förstå dess innehåll. Informationsmöten och utbildning hålls efter behov. Medarbetare bör söka mer detaljerad information som är relevant för deras respektive roller i AAK:s policyer, koder och riktlinjer.

För att implementera denna kod ska vi integrera ansvarsfull affärspraxis i våra ledningssystem och interna kontroller.

Koden granskas och godkänns av revisionskommittén om betydande ändringar genomförs.

Affärspartner och leverantörer

Vi kräver att alla våra affärspartner och leverantörer i vår leveranskedja följer relevanta krav i denna kod som tillhandahålls i separata koder.

AAK kräver att leverantörer, återförsäljare och distributörer undertecknar och följer kraven i **”AAK Group Supplier Code of Conduct”, ”AAK Group Code of Conduct for Suppliers of Raw materials”** och **”AAK Group Code of Conduct for Agents and Distributors”**.

Produktsäkerhet och kvalitet

Leverantörer måste förse AAK med högkvalitativa produkter, ingredienser och tjänster som uppfyller alla tillämpliga kvalitets- och livsmedelssäkerhetskrav som är definierade i vår policy för kvalitet och livsmedelssäkerhet (QFS Policy). Leverantörer måste påvisa att de har robusta system för livsmedelssäkerhet och kvalitetsstyrning som är i linje med lagstiftning, livsmedelssäkerhetsprogram, allergener och spårbarhet samt avisera oss i händelse av livsmedelssäkerhetsproblem.

Livsmedelssäkerhet, miljö och sociala aspekter är avgörande faktorer vid val av leverantörer och andra affärspartner i hela leveranskedjan.





Efterlevnad av uppförandekoden

Efterlevnad

AAK följer lagar och regler i de länder där vi verkar och vi kräver att våra medarbetare, leverantörer och affärspartner gör detsamma.

Koden anger minimikrav. Om lokala, nationella eller internationella lagar, förordningar eller regler tar en mer krävande ståndpunkt i frågor som inkluderas i koden, ska dessa uppmärksammas och följas. I situationer där internationella standarder strider mot nationell lagstiftning gör vi vårt yttersta för att hitta sätt att följa andemeningen i internationella standarder.

Vid joint ventures och andra situationer där vi har gemensamt ägande ska antingen vår egen eller en jämförbar uppförandekod implementeras.

Underlåtenhet att följa koden kan skada AAK allvarigt. Överträdelser av koden kommer att tas på allvar och kan leda till disciplinära åtgärder.

Juridiska frågor

Juridiska frågor ska hanteras i enlighet med **“AAK Legal Policy”**.

Affärspartner och leverantörer

Om en leverantör eller affärspartner inte uppfyller AAK:s krav kommer vi genom dialog och samarbete att försöka lösa situationen eller, som en sista utväg, avsluta samarbetet.

Rapportering av felaktigt uppförande och AAK:s visselblåsartjänst

Om medarbetare har problem eller stöter på väsentliga överträdelser av lagar, juridiska krav eller koden bör de i första hand kontakta sin chef.

Om någon har svårigheter att ta upp en fråga lokalt bör

denne använda vår visselblåsartjänst. Visselblåsartjänsten är en extern plattform som kan användas anonymt för att rapportera misstankar om felaktigt uppförande. Ärenden kan tas upp av både AAK:s medarbetare och företagets intressenter. Rapporteringskanalen kan nås här: <https://report.whistleb.com/aak>

AAK tar alla rapporter om misstänkt felaktigt uppförande på allvar och kommer att undersöka ärendet med sekretess innan det avgörs om koden eller lagstiftningen har överträtts.

Korrigerande åtgärder eller rättsliga åtgärdsförfaranden kommer att utföras efter behov. Vem som helst kan rapportera utan rädsla för repressalier, och den sekretess och anonymitet som krävs kommer att säkerställas. Alla former av vedergällning mot en anställd som tar upp en fråga i god tro är ett brott mot koden.

Klagomållstillägg

Vi förväntar oss att våra leverantörer ska hantera klagomål proaktivt. AAK publicerar ett klagomållstillägg som listar de företag som vi har registrerat klagomål mot. I enlighet med vårt förfarande för klagomållstillägg undersöker vi alla ärenden som vi får in. De ärenden som klassificeras som grundlösa klagomål listas på vår hemsida och kommer inte att undersökas vidare.

Information och kommunikation

Insyn och information

AAK förbinder sig till insyn och att lämna ut aktuell och korrekt information om alla väsentliga frågor som berör vår verksamhet, leveranskedja, struktur, ekonomiska situation, resultat, ägande och styrning. Vi åtar oss att lämna såväl finansiella som icke-finansiella rapporter, inklusive miljömässig och social rapportering.

Konfidentiell information

All information som inte är allmän egendom eller offentlig betraktas som konfidentiell information. Exempel är handels- och affärsavtal samt personalinformation.

AAK:s medarbetare samtycker till att hålla konfidentiell information konfidentiell, att inte använda sådan information och att inte avslöja sådan information till en annan person (såvida det inte krävs enligt lag eller godkänts av ledningen). Medarbetare samtycker dessutom till att inom rimliga gränser förhindra att sådan information offentliggörs.

Konfidentiell information som tas emot från tredje part hanteras med likartad respekt.

Allmän dataskyddsförordning

AAK följer den allmänna dataskyddsförordningen (GDPR). Mer information om personuppgifter beskrivs i "Policy för GDPR".

Register

Integriteten hos AAK:s register- och rapporteringssystem är av yttersta vikt.

Medarbetare ska säkerställa att register är korrrekta, fullständiga och granskade, oavsett om de är för internt eller externt bruk.

Medarbetare måste tillämpa AAK:s bokföringsregler och kontroller samt följa företagets rutiner för att behålla och bortskaffa register.

Insiderhandel

Medarbetare ska följa AAK-koncernens "Insiderpolicy". Denna policy antas i syfte att upprätthålla

en hög etisk nivå och juridisk efterlevnad inom AAK och för att säkra AAK:s goda rykte hos allmänheten och på kapitalmarknaden.

Det är alltid individens ansvar att meddela alla förändringar som krävs i hans eller hennes aktieinnehav eller andra finansiella instrument i AAK, och att följa gällande lagar och regler.

Statliga utredningar

AAK har åtagit sig att samarbeta med alla statliga utredningar eller andra önskemål om samarbeten från regeringar efter behov. Om ett statligt krav ställs i detta avseende ska mottagaren av kravet informera sin närmaste chef innan någon åtgärd vidtas eller något åtagande genomförs.

IT-säkerhet och e-post

Förtydliganden av regler för e-post finns i "IT Security Policy". Policyn gäller för alla AAK-enheter där AAK är huvudägare.

Företagets tillgångar

Medarbetare måste eftersträva att skydda AAK:s egendom från förlust, skada, missbruk och stöld.

Immateriella rättigheter skyddas i enlighet med "AAK Group Intellectual Property Rights Policy". Dessa rättigheter omfattar varumärken, domännamn, upphovsrätt och patent.

Kommunikation

Utlämnande av information och regler för vem som kan agera talesperson för AAK behandlas i AAK-koncernens "Communication Policy". Syftet med denna policy är att skapa en tydlig och konsekvent kommunikation som ger en rättvisande bild av AAK och dess verksamhet och värderingar. Policyn syftar även till att säkerställa att all information som AAK och dess dotterbolag tillhandahåller inte är vilseledande, utan korrekt, relevant och tydlig.

Intressenterna informeras vederbörligen om AAK-koncernens verksamhet, resultat och strategier.

Vi delar information med våra kunder för att hjälpa dem att säkerställa att slutprodukterna som de tillhandahåller uppfyller alla överenskomna eller lagstadgade krav för konsumenthälsa och säkerhet. Annonsering, marknadsföring och märkning ska alltid vara sanningsenlig och tydlig och AAK säkerställer att intressenter får erforderlig information i god tid.

Samhällsengagemang

Vi anser att en bra relation med samhället är avgörande för vår roll som ansvarsfull företagsmedborgare. Om någon skulle påverkas av våra aktiviteter har vi ett åtagande att lyssna. Skälig aktsamhet av mänskliga rättigheter innebär att man identifierar och utvärderar påverkan av mänskliga rättigheter samt bemöter detta, integrerar resultat, övervakar prestanda samt kommunicerar och samverkar med särskilt berörda intressenter om påverkan.

Medarbetare bidrar till att upprätthålla stödet och välviljan hos människorna som bor och arbetar i områden där AAK verkar, samt att följa AAK:s **"Community Engagement Guidelines"**.



Affärsetik

Rättvis affärshandel

AAK tror på rättvis konkurrens och har åtagit sig att utföra sin verksamhet på ett sätt som överensstämmer med alla tillämpliga konkurrenslagar och regler. För att förbättra förståelsen av villkor och situationer erbjuder AAK e-lärande om konkurrenslagstiftning som är obligatorisk för medarbetare det anses relevant för.

Antikorruption

AAK har åtagit sig att arbeta mot korruption i alla dess former, inklusive utpressning och mutor, och har nolltolerans för korruption. Alla bevis på korruption hanteras med omedelbar verkan.

Detta innebär att AAK inte, direkt eller indirekt, erbjuder, lovar, tillhandahåller eller kräver mutor eller annan otillbörlig fördel för att få eller behålla affärer eller andra oegentliga fördelar. AAK motstår dessutom alla erbjudanden om mutor och utpressning.

AAK erbjuder inte, utlovar inte och tillhandahåller inte otillbörliga fördelar, ekonomiska eller andra, till offentliga tjänstemän eller anställda hos affärspartner. Företaget kommer inte heller att begära, godkänna eller acceptera otillbörlig ekonomisk eller annan fördel från offentliga tjänstemän eller anställda hos affärspartner. AAK använder inte tredje part för att vidarebefordra otillbörliga fördelar, ekonomiska eller andra, till offentliga tjänstemän eller till anställda hos dess affärspartner eller till deras släktingar eller affärskollegor.

För att förbättra förståelsen för villkor och situationer erbjuder AAK utbildningar inom antikorruption som är obligatoriska för medarbetare det anses relevant för.

Gåvor får aldrig erbjudas eller tas emot om det som ges eller tas emot medför en risk för att en sådan gåva kan ses som otillbörlig påverkan på affärstransaktioner eller uppförande av den givande eller mottagande parten. Alla handlingar måste alltid vara förenliga med tillämplig lokal lagstiftning och sedvanlig affärspraxis samt godkännas och registreras av närmaste chef.

Vidare tolererar AAK inte användning av underlättande betalningar, välgörenhetsbidrag eller sponsring som en täckmantel för faktiska mutor.

Politiska bidrag och lobbyverksamhet

AAK betalar inte politiska bidrag för att uppnå affärsfördelar och ger inte donationer till politiker eller politiska partier.

I förekommande fall deltar AAK i lobbyprocesser till förmån för vårt affärsintresse, ofta via medlemskap i lokala eller internationella företagsföreningar.

Återförsäljare och distributörer

AAK tar hänsyn till särskilda bestickningsrisker och utför korrekt dokumenterad efterlevnad avseende anställning samt lämplig och regelbunden tillsyn av återförsäljare och distributörer. Ersättningen till återförsäljare och distributörer är lämplig och för legitima tjänster endast baserad på verifierbar leverans av produkter eller tjänster.

“AAK Group Code of Conduct for Agents and Distributors” innehåller delar av koden som är relevanta för återförsäljare och distributörer. Återförsäljare och distributörer måste acceptera och underteckna “AAK Group Code of Conduct for Agents and Distributors”.

Intressekonflikter

Medarbetare ska undvika privata aktiviteter, ekonomiska intressen eller relationer som kan leda till en intressekonflikt med AAK:s intressen. Om en konflikt inträffar eller kan förutses krävs det att medarbetaren diskuterar och löser ärendet med sin närmaste chef.

Exempel på intressekonflikter kan vara:

- Personligt engagemang i aktiviteter som konkurrerar med AAK:s verksamhet
- Personliga ekonomiska intressen som strider mot AAK:s intressen
- Anställning av, inköp från eller försäljning till närstående personer

Ansvarsfull handel

Handelslagar och förordningar omfattar områden som ursprungsregler, tullklassificering av varor, tullvärdering, klassificering av exportkontroll, screening av begränsad part, embargo och sanktioner.

AAK levererar produkter och tjänster till länder över hela världen och vi är fast beslutna att säkerställa att alla tillämpliga import- och exportlagar följs.

Beskattning

AAK bidrar till de offentliga finanserna i alla länder där företaget verkar genom att betala sina skatter enligt skattskyldighet i rätt tid och följa formen och andemeningen i sådana skattelagar och -regler. Prissättningen på varor och tjänster mellan koncernföretag följer principerna i OECD:s riktlinjer för internprissättning.

Mänskliga rättigheter och arbetstagarrättigheter

Mänskliga rättigheter

AAK har ett åtagande att respektera och stödja mänskliga rättigheter. Vi erkänner att vårt grundläggande ansvar är att respektera mänskliga rättigheter i linje med UNGP (FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter).

Vi är engagerade i att fortlöpande genomföra skälig aktsamhet om mänskliga rättigheter för att på ett adekvat sätt ta itu med påverkan på mänskliga rättigheter som vi kan orsaka, bidra till eller vara direkt kopplade till genom vår verksamhet, våra produkter eller tjänster.

Skälig aktsamhet om mänskliga rättigheter innebär att man identifierar och utvärderar mänskliga rättigheters påverkan, bemöter dessa och övervakar prestanda. Det åligger oss att kommunicera och interagera med berörda intressenter om hur påverkan hanteras och processen för efterlevnad av mänskliga rättigheter.

Grundläggande arbetstagarrättigheter

AAK har åtagit sig att respektera och säkerställa arbetstagares rättigheter genom hela leveranskedjan. Vår förståelse av grundläggande arbetstagarrättigheter baseras på ILO:s kärnkonventioner.

AAK respekterar och upprätthåller föreningsfrihet och arbetstagares rätt till kollektivförhandlingar. Föreningsfrihet innebär att alla anställda fritt kan etablera, gå med i eller driva grupper och fackföreningar för att främja och försvara sina yrkesintressen. Yttrandefrihet och åsiktsfrihet är även grundläggande rättigheter. Kollektiva förhandlingar innebär en frivillig process där arbetsgivare och anställda diskuterar, förhandlar och samarbetar kring sina förhållanden och arbetsvillkor.

Icke-diskriminering vid anställning och i arbetslivet

Vi är fast beslutna att se till att alla ska behandlas lika oavsett kön, ålder, utbildning, ställning, etnicitet, religion, politisk åsikt, funktionsnedsättning, sexuell läggning, nationellt ursprung, civilstånd, fackligt deltagande, HIV-status eller graviditet.

Med andra ord behandlar AAK inte människor annorlunda eller mindre gynnsamt på grund av egenskaper som inte är relaterade till meriter eller vad som krävs av tjänsten. Alla beslut som rör anställningar och anställda ska baseras på

relevanta och objektiva kriterier.

Vi tolererar inte diskriminering eller trakasserier på arbetsplatsen eller i våra leveranskedjor. Om någon upplever någon form av diskriminerande eller trakasserande beteende ska situationen rapporteras till närmaste chef, HR-avdelningen, eller till vår visseblåsartjänst. AAK tolererar inte någon form av vedergällning för denna typ av rapportering.

Löner och förmåner

AAK åtar sig att säkerställa att medarbetare som är direkt anställda av AAK får löner som är tillräckliga för att kunna leva på och som tillgodoser de grundläggande behoven hos medarbetarna och deras familjer. Under alla omständigheter följer AAK lokala och internationella juridiska minimistandarder för löner och förmåner, inklusive ersättning för övertid. I situationer där internationella standarder strider mot nationell lagstiftning söker vi sätt att följa andemeningen i internationella standarder. För leverantörer, återförsäljare och distributörer gäller specifika koder.

AAK:s "Remuneration Policy" anger att kompensationspaket ska vara attraktiva på den lokala marknaden för den verksamhet som vi bedriver och att lokal lagstiftning ska följas. AAK ska, med hjälp av lämpliga metoder för att fastställa ersättningsgraden, säkerställa att principen om lika lön för män och kvinnor tillämpas för arbete av lika värde.

Arbetstid och ersättning

AAK följer lokala lagar och regler för anställdas kontrakt och arbetstid, inklusive övertid och övertidsersättning.

Löner betalas i tid och följer tillämplig lokal lagstiftning samt den lokala marknadssituationen. Anställda har rätt till minst en ledig dag under en sjudagarsperiod och att ta ledigt på etablerade nationella och lokala helgdagar.

Anställda beviljas fastställd årlig semester, sjukskrivning och föräldraledighet utan några negativa konsekvenser. Löner betalas i tid och följer tillämplig lokal lagstiftning samt den lokala marknadssituationen.

För leverantörer, återförsäljare och distributörer gäller specifika koder.

Mångfald och jämställdhet

AAK främjar en inkluderande arbetsmiljö där alla behandlas rättvist och med respekt för varandra. Vi värdesätter våra medarbetares stora mångfald och tror att de bästa resultaten nås genom en holistisk inkludering av individuella personer som på sina unika sätt tar med sig sina olika kompetenser, kulturer, kreativitet och personligheter till AAK-teamet och bidrar till AAK:s verksamhets-syfte.

Rekrytering och personlig utveckling

AAK stöder och främjar fullt ut principen om lika möjligheter i rekrytering och personlig utveckling och motsätter sig alla former av olaglig eller orättvis diskriminering på grund av kön, könsbyte, civilstånd, etniskt ursprung, religion, ålder, hudfärg, nationalitet eller andra skäl, såsom sexuell läggning.

Inom AAK baseras rekrytering och befordran av medarbetare på en matchning mellan utvärderade jobbkrav, kvalifikationer och erfarenhet. Medicinsk bedömning eller graviditetstest används aldrig såvida det inte krävs enligt lag eller är relevant för arbetstagarens säkerhet och hälsa.

Barnarbete och unga arbetare

AAK accepterar inte barnarbete. Barnarbete är en form av exploatering som bryter mot en mänsklig rättighet och stör barnets utveckling och utbildning. Ett barn är en individ under 18 år.

ILO:s konventioner utgör ramarna för nationell lagstiftning för att föreskriva en lägsta ålder för antagning till arbete eller arbete som inte får vara lägre än åldern för att fullgöra den obligatoriska skolan och inte mindre än 15 år.

Lägre åldrar är tillåtna under övergångsperioder. I länder där ekonomi och utbildning är mindre välutvecklade är lägsta ålder för vanligt arbete vanligtvis 14 år, och 12 år för "lätt arbete". Lätt arbete måste omfatta enkla, begränsade uppgifter som utförs under adekvat övervakning av vuxna och det får inte störa barns utbildningsmöjligheter. Minimåldern för farligt arbete är högre, 18 år för alla länder.

Tvångsarbete eller obligatoriskt arbete

AAK har åtagit sig att säkerställa att medarbetare inte utnyttjas genom tvångsarbete, obligatoriskt arbete eller människohandel. Tvångsarbete eller obligatoriskt arbete är arbeten eller tjänster som erhålls från någon person under hot om något straff, och för vilket personen inte har erbjudit sig själv frivilligt. Arbetet för alla arbetstagare i vår leveranskedja måste alltid bedrivas frivilligt. AAK accepterar inte någon användning av fysiska straff, psykiskt eller fysiskt tvång eller verbala kränkningar.

Förordning om modernt slaveri

AAK:s redogörelse om modernt slaveri överensstämmer med avsnitt 54 (1) i Storbritanniens Modern Slavery Act från 2015 och beskriver de initiativ som AAK har tagit för att säkerställa att slaveri och annan mänsklig misshandel inte äger rum i någon del av vår verksamhet.

Kvalitet, säkerhet och miljö

AAK-koncernens kvalitets- och livsmedelssäkerhet

Inom AAK integrerar vi kvalitets- och livsmedelssäkerhet i varje aktivitet. Vi skapar produkter och använder bearbetningsmetoder som följer erkända standarder och regler som garanterar säkra, hälsosamma och hållbara lösningar. Vi granskar kontinuerligt kvalitets- och livsmedelssäkerhetsmål och resultat så att vi kan förbättra vårt ledningssystem och garantera livsmedelssäkerhet. Vi följer AAK:s globala standarder för kvalitetskontroll (AAK Global QC standards) och utför effektiv och robust kvalitets- och produkttestning i värdekedjans alla steg.

En säker och hälsosam arbetsmiljö

AAK har åtagit sig att tillhandahålla en hälsosam och säker arbetsmiljö och vi strävar alltid efter att minska risker som kan orsaka incidenter eller som har en negativ inverkan på hälsa och säkerhet för medarbetare, kunder, konsumenter, leverantörer, affärspartner och lokala samhällen.

AAK är transparent med sina hälso- och säkerhetspolicier, processer och prestanda och följer som ett minimum lokal och nationell hälso- och säkerhetslagstiftning i de länder där vi verkar.

AAK stöder och uppmuntrar en fortlöpande dialog och regelbundna samråd med medarbetare och deras representanter för att hitta samförståndslösningar på alla hälso- och säkerhetsproblem. Vårt globala team för hälsa, säkerhet och miljö säkerställer att vi arbetar tillsammans för kontinuerlig förbättring och utbyte av bästa praxis. Med revisioner på plats och riskbedömningar kan vi definiera våra säkerhetsmål och uppmuntra våra medarbetare att fokusera på att upprätthålla ett strikt säkerhetsbeteende och en strikt styrning.

AAK förser medarbetare, entreprenörer och affärspartner med all nödvändig information, instruktioner, utbildning och utrustning för att minska hälso- och säkerhetsriskerna i vår verksamhet baserat på riskbedömningar. AAK erkänner vidare att alla medarbetare måste ha rätt att ta sig ur en arbets-situation om de rimligen anser att den utgör en överhängande och allvarlig risk för dennes hälsa eller säkerhet.

Arbetsrelaterade skador registreras och analyseras, och förebyggande åtgärder genomförs för att undvika upprepning.

Våld på arbetsplatsen

AAK är en arbetsplats fri från våld.

Vi är även engagerade i att säkerställa att vi inte bidrar till våld i de lokala samhällen där vi verkar. Ingen form av våld, inklusive fysiska, verbala, sexuella eller psykiska trakasserier, övergrepp eller hot, tolereras.



Varje person som får vetskap om ett hot om våld eller anti-socialt beteende som kan leda till våld ska rapportera detta till sin chef, till den lokala HR-avdelningen eller, som en sista utväg, till AAK:s visseblåsartjänst.

Alkohol- och drogfri arbetsplats

AAK kräver att alla medarbetare deltar i arbetet med fullgott omdöme. Medarbetare får inte utföra arbete eller relaterade aktiviteter, som att köra bil, under påverkan av alkohol eller droger eller när de använder mediciner på otillbörligt sätt som kan påverka deras arbete.

Miljö

Hållbar utveckling är grundläggande för vår verksamhet. Vår förståelse av hållbar utveckling innebär att vi inte äventyrar kommande generationers förmåga att tillgodose sina egna behov. Vi är engagerade i att bidra till global hållbar utveckling och ta vederbörlig hänsyn till behovet av att skydda miljön.

AAK följer de principer som beskrivs i "AAK Group Environmental Policy" och vi strävar efter att kontinuerligt förbättra vår miljöprestanda. Vi förstår att vårt ansvar att respektera miljön så långt som möjligt omfattar den så kallade försiktighetsprincipen och kräver att vi genomför egenkontroll kontinuerligt för att identifiera och hantera potentiell påverkan i värdekedjan.

AAK:s medarbetare har ett ansvar att följa de miljökrav och rutiner som gäller för deras arbete samt vara bekanta med "AAK Group Environmental Policy" och AAK:s miljöambitioner.

Referensdokument

AAK har åtagit sig att följa och upprätthålla FN:s Global Compact och dess tio principer inom områdena mänskliga rättigheter och arbetsrätt, miljö och antikorrupktion, OECD:s riktlinjer för multinationella företag, ILO-deklarationen om grundläggande principer och rättigheter i arbetslivet,

ILO:s kärnkonventioner, den allmänna deklarationen om de mänskliga rättigheterna, propositionen om mänskliga rättigheter och FN:s vägledande principer om företag och mänskliga rättigheter.

Dokumenterna som avses i uppförandekoden finns på AAK:s intranät.

[AAK:s uppförandekod för ombud och distributörer](#)

[AAK Groups uppförandekod för leverantörer](#)

[AAK Groups uppförandekod för råvaruleverantörer](#)

[AAK Groups policy för ansvarsfullt inköp vegetabiliska oljor](#)

[AAK Groups policy för hållbar palmoilja](#)

[Policy för kvalitet och livsmedelssäkerhet](#)

[AAK Groups hållbarhetspolicy](#)

[AAK Groups miljöpolicy](#)

[AAK:s juridiska policy](#)

[AAK Groups insiderpolicy och riktlinjer](#)

[AAK Groups säkerhetspolicy för informationssystem](#)

[Policy för IT-säkerhet](#)

[AAK Groups policy för immateriella rättigheter](#)

[Insider-policy](#)

[AAK:s policy för kommunikation](#)

[AAK Groups riktlinjer för gemenskapens engagemang](#)

[AAK:s skattepolicy](#)

[AAK redogörelse om Modern Slavery Act](#)

[Direktiv 2013/34/EU gällande utlämning av icke-finansiell- och mångfaldsinformation](#)

[ILO-konvention 29 \(C029 konventionen om tvångsarbete, 1930\)](#)

[ILO-konvention 105 \(C105 konventionen om avskaffande av tvångsarbete, 1957\)](#)

[AAK:s rekryteringspolicy](#)

[Ersättningspolicy](#)

[Minimiålder konvention nr 138](#)

[Konventionen om värsta formerna av barnarbete \(nr 182\)](#)

[ILO:s konvention om lika ersättning, 1951 \(nr 100\)](#)

[Lika lön, en introduktionsguide](#)

AAK-koncernens uppförandekod

Den anställdes bekräftelse

Jag bekräftar härmed att jag har tagit del av innehållet i AAK-koncernens uppförandekod.

Genom att underteckna detta dokument bekräftar jag att jag har läst, förstått och kommer att följa kraven i denna kod.

Namn och befattning

Företagsnamn

Datum och ort

Underskrift

Returnera denna sida underskriven till din lokala HR-avdelning.