



**Erklæring om principper
af Heidemark-gruppen
respekt for menneskerettighederne og de
tilhørende miljøstandarder**

Forord af ledelsen

Som en familiedrevet virksomhed med en lang tradition har vi altid bestræbt os på at sikre vores medarbejderes, forretningspartneres og kunders tillid ved at handle med integritet og i overensstemmelse med loven. Vi er klar over, at et team kun er så stærkt som det svageste led. Derfor er det af største vigtighed, at vores forretningsaktiviteter altid er orienteret mod gældende love og vores interne virksomhedsretningslinjer.

Hjørnestenene i HEIDEMARK-koncernens virksomhedskultur er moralsk upåklagelig adfærd samt integritet og overholdelse af reglerne uden undtagelse. Alle vores medarbejdere og forretningspartnere er forpligtet til at overholde gældende love og interne virksomhedsretningslinjer. HEIDEMARK-koncernen vil støtte sine medarbejdere og forretningspartnere i at tilegne sig den nødvendige viden for at sikre, at de på eget ansvar og på en selvbestemt måde opfører sig i overensstemmelse med reglerne. Desuden er det vigtigt for os, at både vores medarbejdere og vores forretningspartnere behandler hinanden retfærdigt og respektfuldt. Vi forventer, at vores medarbejdere og forretningspartnere handler i overensstemmelse med de grundlæggende værdier retfærdighed og ærlighed, især med hensyn til behandling af mennesker, dyr og miljø.

I overensstemmelse med disse værdier er respekt for menneskerettigheder og overholdelse af miljøstandarder grundlæggende søjler i vores forretningsaktiviteter. Og ikke kun i forhold til vores egen virksomhed, men også i forhold til vores forsynings- og værdikæder.

Vi gør vores medarbejdere bevidste om spørgsmål vedrørende menneskerettigheder og miljøstandarder med det formål at beskytte rettighederne for mennesker og samfund i vores værdikæde i samarbejde med vores forretningspartnere. Til dette formål har vi udviklet definerede processer til at identificere og prioritere menneskerettigheds- og miljørisici og træffe passende modforanstaltninger. Vi forventer, at vores partnere også overholder de relevante nationale og internationalt anerkendte standarder, at de stræber efter en bæredygtig forretningspraksis, og at de videregiver disse forventninger i deres værdikæde.

Vores principerklæring om respekt for menneskerettighederne og de tilhørende miljøstandarder bekræfter vores løbende engagement. Vi vil regelmæssigt gennemgå de implementerede processer og foranstaltninger og tilpasse dem efter behov for løbende at kunne opfylde vores due diligence-forpligtelser.

Ledelse af HEIDEMARK-koncernen

Hvem vi er, og hvad vi står for

HEIDEMARK er dit første kontaktpunkt for kalkunkødprodukter i hele Europa. Som førende i branchen står vi for præcist koordinerede forarbejdningsstrin, maksimal fleksibilitet og maksimal pålidelighed med hensyn til kvalitet og volumen. Vi giver aktivt vores kunder impulser til et markedsorienteret og moderne produktsortiment og opfylder også kortsigtede kundekrav med maksimal produkttilgængelighed. Vores rødder går tilbage til 1965, og siden da har HEIDEMARK etableret sig som markedsleder gennem dyrevelfærd, produktkvalitet og bæredygtighed. I dag er virksomheden en af de største i sin sektor i Europa. Fra Ahlhorn i Niedersachsen leverer vi til kunder i hele Europa - nu i tredje generation af familieledelse.

HEIDEMARK lægger stor vægt på bæredygtig adfærd som et udtryk for virksomhedens ansvar. Vores handlinger i dag skal på den ene side opfylde de nuværende og fremtidige behov i vores samfund og på den anden side sikre vores langsigtede forretningsaktiviteter. Et selvkritisk syn er en selvfølge for os som markedsleder. Vi forstår bæredygtighed som udviklingen af et bæredygtigt kalkunopdræt, hvor der tages hensyn til økonomiske, økologiske og sociale faktorer.

Som virksomhed respekterer vi menneskerettighederne og værdigheden hos alle mennesker, der er berørt af vores forretningsaktiviteter, og vi driver vores forretning på en hensigtsmæssig måde. Dette omfatter alle vores medarbejdere, leverandører og eksterne interessenter. Vi anser beskyttelsen af menneskerettighederne for at være et centralt element i vores virksomhedsansvar. Vi respekterer derfor menneskerettighederne i vores egne forretningsaktiviteter og i vores globale forsynings- og værdikæder.

Vores forpligtelse til at respektere menneskerettighederne er baseret på

- den internationale menneskerettighedserklæring, dvs. FN's Verdenserklæring om Menneskerettigheder,
- FN's retningslinjer for menneskerettigheder og erhverv (UN Guiding Principles),
- OECD's retningslinjer for multinationale virksomheder,
- Den Internationale Arbejdsorganisations erklæring om grundlæggende principper og rettigheder på arbejdspladsen (ILO's grundlæggende arbejdsstandarder),
- Den internationale konvention om økonomiske, sociale og kulturelle rettigheder og
- Den internationale konvention om borgerlige og politiske rettigheder.

Ud over de nævnte internationale standarder overholder vi også de relevante nationale bestemmelser, især kravene i den tyske lov om omsorgspligt i forsyningskæden (LkSG), så vi altid holder øje med værdikæden ud over vores eget forretningsområde.

Dermed spiller vi vores rolle i implementeringen af FN's mål for bæredygtig udvikling (SDG'er). Vi har forankret disse principper i vores virksomhedsfilosofi.

Af hensyn til læsbarheden undgås samtidig brug af maskuline og feminine sprogformer.
Alle personlige betegnelser gælder for begge køn.

Vores engagement i menneskerettigheder og miljøstandarder

Vi er forpligtet til at respektere internationalt anerkendte menneskerettigheder og opretholde dem i vores forretningsaktiviteter og langs vores værdikæder.

Vi er især forpligtet til at identificere de vigtigste menneskerettighedsrisici som en del af vores menneskerettighedsstrategi, forebygge dem og imødegå overtrædelser på en passende måde. Disse omfatter især

Børnearbejde

Heidemark afviser grundlæggende enhver form for børnearbejde. Det antages, at minimumsalderen for adgang til arbejde i overensstemmelse med ILO-konvention nr. 138 ikke er mindre end alderen for afslutning af den obligatoriske skolegang i det respektive land og under ingen omstændigheder mindre end 15 år. Medarbejdere under 18 år er udelukket fra arbejde, der anses for at være farligt, usikkert eller sundhedsskadeligt.

Tvangsarbejde

Tvangsarbejde er enhver form for arbejde, ansættelse eller tjeneste, som ikke er frivillig, og som udføres under trussel om straf. Ingen må ansættes eller tvinges til at arbejde mod deres vilje, heller ikke i forbindelse med fængselsarbejde.

Forbuddet omfatter alle former for slavelignende praksis, trældom og undertrykkelse.

Diskrimination

Lige muligheder og ligebehandling er en hjørnesten i den sociale bæredygtighed hos Heidemark. Derfor er diskrimination, uanset om den er baseret på køn, alder, religion, etnicitet, oprindelse, handicap, civilstand, seksuel orientering, politisk overbevisning, medlemskab af en arbejdstagerorganisation og fagforening eller andre personlige egenskaber (f.eks. hudfarve), uacceptabel og skal undgås. Beslutninger om ansættelsestype og -måde træffes udelukkende på grundlag af medarbejderens evner.

Arbejdskontrakter

Medarbejdere skal have en skriftlig ansættelseskontrakt, hvis loven kræver det. Det er ikke tilladt at inddrage eller tilbageholde personlige identifikationsdokumenter af nogen art fra medarbejderne.

Aflønning

Lønnen til medarbejderne må ikke være lavere end den lovbestemte mindsteløn eller - i tilfælde af overenskomstforhandlinger - den kollektivt aftalte mindsteløn. Medarbejderne skal frit kunne disponere over en del af deres løn, og de respektive lovbestemte sociale ydelser skal overholdes. Fradrag i lønnen er ikke tilladt som en disciplinær foranstaltning. Lønnen skal udbetales på en måde, der er praktisk for medarbejderne. Medarbejderne skal regelmæssigt informeres om sammensætningen af deres løn i en form, som de kan forstå.

Arbejdstid

Arbejdstiden skal være i overensstemmelse med den gældende lovgivning eller - i tilfælde af overenskomstforhandlinger - den gældende overenskomst. Arbejdspauser skal gives i overensstemmelse med gældende lokal lovgivning. Medarbejdernes arbejdstid skal dokumenteres og aflønnes i overensstemmelse med de gældende lovbestemmelser. Overarbejde skal være frivilligt eller reguleret af en kontrakt eller kollektiv overenskomst. Desuden skal de foreskrevne hvileperioder mellem arbejdstimerne (i overensstemmelse med lokal lovgivning) overholdes.

Disciplinære foranstaltninger

Alle former for chikane, påførelse af fysisk eller psykisk skade, misbrug og intimidering er forbudt. Kun disciplinære foranstaltninger, der er i overensstemmelse med national lovgivning og internationalt anerkendte menneskerettigheder, vil blive tolereret. Alle medarbejdere skal behandles med værdighed og respekt.

Foreningsfrihed

Det er en fast forudsætning, at medarbejdernes foreningsfrihed anerkendes og respekteres. Medarbejderne kan tilslutte sig eller danne medarbejderrepræsentative organisationer eller fagforeninger efter eget valg i overensstemmelse med lokal lovgivning. Medlemskab af en sådan forening må ikke resultere i, at medarbejderne favoriseres eller stilles ringere.

Sundhed og sikkerhed

Medarbejdernes sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen må ikke bringes i fare. Det skal sikres, at arbejdsmiljøet er sikkert, og at sundhedsfarer så vidt muligt er udelukket. Rene sanitære faciliteter, tilstrækkelig belysning, ventilation og varmesystemer, tilstrækkeligt drikkevand og regelmæssige sikkerhedsvurderinger, instruktioner og træning er grundlæggende for dette, så vidt det er praktisk muligt. Dette omfatter også beskyttelse mod brand, ekstrem varme eller kulde og giftige stoffer. Medarbejderne har ret til at være fraværende fra arbejdet i tilfælde af sygdom (med passende bevis). Desuden

må adgang til sundhedspleje ikke nægtes. Hvor der er farekilder, skal det sikres, at medarbejderne er udstyret med passende beskyttelse (f.eks. beskyttelsestøj, høreværn), når de arbejder. Hvis der stilles sovesale til rådighed, skal der sørges for hygiejniske og sikre forhold i overensstemmelse med omstændighederne. Hvis der rekvireres eller anvendes private eller offentlige sikkerhedsstyrker, skal det sikres, at deres indsættelse ikke krænker miljø- eller menneskerettighedsforpligtelser.

Ulovlig udsættelse og ulovlig konfiskation af jord

Jord, skove og vandområder, der bruges til at sikre levebrød, må ikke ulovligt tages fra de berørte personer, og dette område må heller ikke ulovligt udsættes. Alle involverede parter er forpligtet til at udelukke dette, når de erhverver, bygger på eller på anden måde udnytter jord, skove og vandområder i overensstemmelse med gældende lokal lovgivning.

Hvordan vi opfylder vores due diligence-forpligtelser

Vi overholder altid gældende love til beskyttelse af menneskerettigheder og miljøstandarder, herunder loven om due diligence i forsyningskæden (LkSG). Hvor lokal lovgivning og internationale menneskerettigheder ikke stemmer overens, handler vi i overensstemmelse med den højeste standard. Vi bestræber os på at opfylde vores forpligtelser løbende gennem grundig opfyldelse af vores due diligence-forpligtelser, konstant inddragelse af de relevante interessenter, gennemsigtig kommunikation og løbende forbedring af vores interne regler og processer.

Adfærdskodeks for leverandører (SCoC)

Med vores Supplier Code of Conduct (SCoC) for leverandører, sampakkere, licenstagere og deres upstream-leverandører og andre forretningspartnere formulerer vi vores bindende forventninger til dem, der er involveret i vores forsyningskæde, om at de også forpligter sig til at overholde de fastlagte principper, implementere passende processer til at respektere menneskerettigheder og miljøstandarder og også videregive disse forventninger til deres egne leverandører. Det betyder også, at vores leverandører på anmodning skal give passende oplysninger om, hvordan de håndterer de førnævnte principper, og hvilke processer og foranstaltninger de har etableret for at sikre den bedst mulige overholdelse og modvirke enhver uønsket udvikling.

Hvordan vi identificerer, overvåger, prioriterer og modvirker risici

Som virksomhed har vi mulighed for at styrke beskyttelsen af menneskerettighederne på en række forskellige måder. Vi er opmærksomme på de potentielle menneskerettigheds- og miljørisici, der kan være forbundet med vores forretningsaktiviteter. Vi anser det for at være en del af vores omsorgspligt at identificere potentielle og faktiske negative risici og indvirkninger af vores forretningsaktiviteter på mennesker og miljø i værdikæden.

Vi bestræber os på regelmæssigt at analysere, dokumentere og løbende overvåge risici og deres specifikke forbindelse til vores virksomhed gennem strukturerede risikovurderinger af vores forsyningskæde. Som et første skridt begyndte vi i 2023 at udføre risikoanalyser i forhold til menneskerettigheder og miljøspørgsmål for vores gruppe af virksomheder og at implementere en tilsvarende kontrolproces. På denne måde håndterer vi forpligtelserne til due diligence i forhold til menneskerettigheder og miljø i hele HEIDEMARK-koncernen og træffer passende foranstaltninger for at modvirke eventuelle risici, der identificeres.

Hvordan vi implementerer foranstaltninger for anerkendte risici

Resultaterne af analysen af menneskerettigheds- og miljørisici og -påvirkninger indarbejdes i relevante forretningsprocesser, især i vores leverandørstyring, men også i andre interne virksomhedsprocesser. Hvis der identificeres en specifik risiko hos en direkte leverandør (risikoleverandør), definerer et defineret, tværfagligt team passende forebyggende foranstaltninger for det enkelte tilfælde (f.eks. leverandørundersøgelser, kontraktlige forsikringer, revisioner, uddannelse osv.) Målet er at beskytte de (potentielt) berørte interessentgrupper og at undgå eller i det mindste minimere negative menneskerettigheds- og miljøpåvirkninger på forhånd.

Sådan håndterer vi faktiske skader

I tilfælde, hvor en faktisk overtrædelse af menneskerettighederne eller en overtrædelse af en miljøforpligtelse identificeres eller synes sandsynlig, underbygges de relevante fakta af det ansvarlige team, og der træffes straks passende og effektive afhjælpende foranstaltninger - op til og med ophør af samarbejdet - for at afslutte overtrædelsen eller minimere omfanget af overtrædelsen så meget som muligt.

Hvordan vi vurderer effektiviteten af vores tiltag

Vi overvåger løbende effektiviteten af vores due diligence-overholdelse og foretager passende justeringer, hvis vi identificerer potentiale for optimering. I den forbindelse gennemgår vi effektiviteten af vores foranstaltninger til at forebygge og afbøde negative menneskerettigheds- eller miljøpåvirkninger mindst en gang om året, men også på ad hoc-basis.

Vi dokumenterer løbende opfyldelsen af vores due diligence-forpligtelser i virksomheden på en passende måde. Vi bestræber os også aktivt på at kompensere for negative påvirkninger, som vi har bidraget til gennem vores forretningsaktiviteter, hvad enten det er direkte eller indirekte.

Forankring af risikostyring i vores virksomhed

Vi har defineret klare ansvarsområder for opfyldelse og overholdelse af vores forpligtelser i forhold til menneskerettigheder og miljømæssig due diligence.

For at centralisere overvågningen af vores risikostyring har vi udpeget en menneskerettighedsansvarlig, som rapporterer direkte til bestyrelsen. Den menneskerettighedsansvarlige støttes i den operationelle implementering af vores due diligence-processer for menneskerettigheder og miljø af et klart defineret tværfagligt team. Teamet mødes regelmæssigt, men også på ad hoc-basis, dokumenterer sit arbejde og er også ansvarlig for den videre udvikling af de tilsvarende risikostyrings- og due diligence-processer.

Vores whistleblower-system

Vi afviser alle former for menneskerettighedskrænkelser. Passende og effektiv klagehåndtering er derfor en vigtig del af vores due diligence-processer med henblik på effektivt at forebygge og afhjælpe eventuelle negative virkninger forårsaget af vores virksomhed og vores forretningsaktiviteter.

Til dette formål har vi oprettet en tilsvarende whistleblower-portal på vores hjemmeside www.heidemark.de, som giver interne og eksterne interessenter (f.eks. medarbejdere, entreprenører, kunder, lokale grupper) i hele verden og til enhver tid mulighed for at indsende rapporter, herunder om menneskerettighedsspørgsmål og miljøovertrædelser. Rapporter kan indsendes anonymt og på forskellige sprog.

Whistleblower-systemet er en fortrolig kommunikationskanal. Adgangsmulighederne kommunikeres proaktivt. Alle indberettede oplysninger og mistanker om mulige menneskerettigheds- eller miljøovertrædelser i overensstemmelse med LkSG behandles som en del af en gennemsigtig, afbalanceret og forudsigelig proces for alle involverede parter.

Ahlhorn, 02.01.2024

Ledelsen af HEIDEMARK-koncernen

Christopher Kalvelage

Timo Macke

Thomas M. Henseler

Bernd Wiegmann

Nils Witt

Andreas Fragge