



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 verksamhetssyfte, "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, maj 2025

Johan Westman, koncernchef och VD



Innehåll

Introduktion	78–79
Uppförandekod – efterlevnad	80
Information och kommunikation	81–82
Affärsetik	83–84
Mänskliga rättigheter och arbetstagarrättigheter	85–86
Kvalitet, säkerhet och miljö	87
Referensdokument	88

Syfte

AAK har åtagit sig att följa och upprätthålla FN:s tio Global Compact-principer, International Bill of Human Rights, ILO:s kärnkonventioner och därigenom vägledas av FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter samt OECD:s riktlinjer för multinationella företag.

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 styrelsen om väsentliga ändringar görs.

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, agenter och distributörer undertecknar och följer de krav som anges i **"AAK-koncernens uppförandekod för leverantörer"**, **"AAK-koncernens policy och uppförandekod för ansvarsfulla inköp av växtbaserade oljor"** och **"AAK-koncernens uppförandekod för agenter och distributörer"**.

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 (**Policy för kvalitet och livsmedelssäkerhet**). 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 allvarligt. 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.

Klagomållägg

Vi förväntar oss att våra leverantörer ska hantera klagomål proaktivt. AAK publicerar ett klagomållägg som listar de företag som vi har registrerat klagomål mot. I enlighet med vårt förfarande för klagomållägg 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 korrekta, 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 **"Insider-policy"**. 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 **"Policy för IT-säkerhet"**. 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 **"AAKs policy för immateriella rättigheter"**.

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 **"Policy för kommunikation"**. 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 god relation med samhället är avgörande för vår roll som ansvarstagande företag. Om någon skulle påverkas av vår verksamhet lovar vi att lyssna. Due diligence avseende mänskliga rättigheter innebär att identifiera och bedöma risker och följder kopplade till mänskliga rättigheter, agera på dem, integrera resultat, övervaka prestanda och kommunicera och interagera med särskilt berörda intressenter om konsekvenserna.

Medarbetare bidrar till att upprätthålla stödet och välviljan hos människorna som bor och arbetar i områden där AAK verkar, samt att följa AAK:s **"riktlinjer för gemenskapens engagemang"**.



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.

Dessutom tolererar AAK inte att smörjmedelsbetalningar görs eller att välgörenhetsbidrag eller sponsring används som täckmantel för mutor.

AAK-koncernens policy mot mutor och korruption kompletterar vår uppförandekod, slår fast AAK:s globala standarder för förebyggande av korruption och ger mer detaljerad information om de många uttryck som korruption kan ta. För att öka förståelsen för olika villkor och situationer erbjuder AAK utbildningar i bekämpning av mutor och korruption. Dessa är obligatoriska för relevanta medarbetare.

Bekämpning av penningtvätt

AAK vägrar att vara involverade i, och arbetar för att motverka, penningtvätt. För att minska risken för att AAK blir involverade i penningtvätt eller på annat sätt hanterar olagliga medel accepterar AAK som regel inte kontantbetalningar eller betalningar från eller till parter som AAK inte har en avtalsmässig affärsrelation med.

Alla AAK:s finansiella transaktioner ska utföras i enlighet med tillämpliga lagar och förordningar mot penningtvätt och våra affärspartners får under inga omständigheter involvera AAK eller på annat sätt vara delaktiga i någon form av penningtvätt.

I policyn mot penningtvätt beskrivs allmänna riktlinjer och principer för hur vi ska förhindra och upptäcka penningtvätt (inklusive finansiering av terrorism) i syfte att öka medvetenheten om sådana frågor bland alla medarbetare inom AAK.

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.

Agenter och distributörer

AAK tar hänsyn till de särskilda mutriskerna och utför korrekt dokumenterad due diligence avseende anlitande samt lämplig och regelbunden tillsyn av agenter och distributörer. Ersättning till agenter och distributörer ska alltid vara lämplig, och för tillåtna tjänster endast baseras på verifierbar leverans av produkter eller tjänster.

“AAK Group Code of Conduct for Agents and Distributors”

”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 har åtagit oss att säkerställa efterlevnad av alla tillämpliga lagar och förordningar för import och export.

AAK-koncernens sanktionspolicy beskriver vår strategi för att förhindra överträdelser av exportkontroll- och sanktionsbestämmelser.

Beskattnings

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 åtagit sig att respektera och stödja mänskliga rättigheter i enlighet med tillämpliga lagar och förordningar och internationellt erkända mänskliga rättigheter som anges i International Bill of Human Rights och International Labor Organization Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work. Därigenom vägleds vi av FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter, FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning och OECD:s riktlinjer om ansvarsfullt företagande.

Vi har åtagit oss att kontinuerligt genomföra due diligence avseende mänskliga rättigheter för att på ett adekvat sätt hantera risker och påverkan på mänskliga rättigheter som vi kan orsaka, bidra till eller vara direkt kopplade till genom vår verksamhet, våra produkter eller tjänster.

Due diligence avseende mänskliga rättigheter innebär att identifiera och bedöma risker och följder kopplade till mänskliga rättigheter, agera på dem och övervaka prestanda. Vi har ett ansvar att kommunicera och samverka med berörda intressenter kring hantering av följder och due diligence-processen avseende mänskliga rättigheter.

Grundläggande arbetstagarrättigheter

AAK har åtagit sig att respektera och säkerställa arbetstagarrättigheter längs hela sin leveranskedja, inklusive tillfälligt anställda, tredjepartsarbetare, kontraktsarbetare och migrantarbetare. Vår förståelse för grundläggande arbetstagarrättigheter bygger på ILO:s åtta kärnkonventioner.

AAK respekterar och upprätthåller föreningsfriheten och rätten till kollektiva förhandlingar, inklusive social dialog. Föreningsfrihet innebär att alla medarbetare fritt kan bilda, ansluta sig till eller driva grupper och fackföreningar för att främja och försvara sina yrkesmässiga intressen. Yttrande- och åsiktsfrihet är också grundläggande rättigheter i detta sammanhang. Kollektiva förhandlingar är en frivillig process där arbetsgivare och arbetstagare diskuterar, förhandlar och samarbetar kring sina relationer och arbetsvillkor.

Icke-diskriminering i anställning och yrke

Vi är fast beslutna att se till att alla behandlas lika oavsett könsidentitet, könstillhörighet, hudfärg, ålder, utbildning, etnicitet, religion, politiska åsikter, funktionsnedsättning, sexuell läggning, nationell eller social härkomst, civilstånd, fackligt engagemang, HIV-status, graviditet eller någon annan form av diskriminering.

Med andra ord behandlar AAK inte människor annorlunda eller mindre gynnsamt på grund av egenskaper som inte är kopplade till meriter eller krav för tjänsten i fråga. Alla medarbetarrelaterade beslut 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 visselblåstjänst. 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 andemensingen i internationella standarder. För leverantörer, återförsäljare och distributörer gäller specifika koder.

I AAK:s **"Ersättningspolicy"** anges att ersättningspaket ska vara attraktiva på den lokala marknaden för den bransch vi bedriver verksamhet inom och överensstämmer med lokal lagstiftning. Löner ska vara individuella, differentierade och likvärdiga och vara baserade på roll, ansvar, kompetens och prestationer, oavsett exempelvis könsidentitet, könstillhörighet, hudfärg, ålder, utbildning, etnicitet, religion, politiska åsikter, funktionsnedsättning, sexuell läggning, nationell eller social härkomst, civilstånd, fackligt engagemang, HIV-status eller graviditet. Med andra ord behandlar AAK inte människor annorlunda eller mindre gynnsamt på grund av egenskaper som inte är kopplade till meriter eller krav för tjänsten i fråga. Alla medarbetarrelaterade beslut ska baseras på relevanta och objektiva kriterier.

Arbets tid och ersättning

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

Medarbetare har rätt till minst en ledig dag i veckan samt ledighet vid nationella och lokala offentliga helgdagar. Arbetstiden är begränsad enligt nationella eller internationella standarder, vilket möjliggör en balans mellan arbete och privatliv.

Övertidsarbete ska alltid vara frivilligt och ersättas i enlighet med nationella och internationella standarder. I fall där nationell lagstiftning och internationella standarder skiljer sig åt kommer AAK att sträva efter att uppfylla kraven i den överordnade standarden.

Medarbetare beviljas fastställd årlig semester, sjukfrånvaro och föräldraledighet utan några negativa följder. Löner betalas i tid och i enlighet med gällande lokal lagstiftning och den lokala marknadssituationen. Medarbetare har rätt till socialförsäkring och andra förmåner enligt lag eller kollektivavtal.

För leverantörer, agenter och distributörer gäller specifika koder.

Mångfald och jämställdhet

AAK främjar en inkluderande arbetsmiljö där alla behandlas rättvist och med respekt för varandra. AAK främjar och integrerar kontinuerligt mångfald och inkludering i vår verksamhet och våra beslutsprocesser. Vi värdesätter den stora mångfalden i vår arbetsstyrka och anser att de bästa resultaten uppnås genom holistisk inkludering av individer som på sina egna, unika sätt för in sina olika färdigheter, kulturer, kreativa förmågor och personligheter i AAK-teamet och bidrar till AAK:s syfte.

Rekrytering och personlig utveckling

AAK stödjer och främjar aktivt principen om lika möjligheter i samband med rekrytering och personlig utveckling. AAK motsätter sig dessutom alla former av olaglig eller orättvis diskriminering baserat på könsidentitet, könstillhörighet, hudfärg, ålder, etnicitet, religion, politiska åsikter, funktionsnedsättning, sexuell läggning, nationell eller social härkomst, civilstånd, fackligt engagemang, HIV-status eller graviditet, eller andra former av diskriminering som omfattas av EU-förordningar och nationell lagstiftning.

Inom AAK baseras rekrytering och befordran av medarbetare på en matchning mellan bedömda jobbkrav och sökandes kvalifikationer och erfarenhet. Medicinsk bedömning eller graviditetstestning tillämpas aldrig om det inte krävs enligt lag eller är relevant för en medarbetares säkerhet och hälsa.

AAK upprätthåller integriteten för alla anställda, avstår från att avslöja eller använda deras personuppgifter för något annat ändamål än den avsedda affärstransaktionen och implementerar lämpliga säkerhetsåtgärder för att skydda sådan information.

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. Minimialdern för farligt arbete är högre, 18 år för alla länder.

Tvångsarbete

AAK har åtagit sig att säkerställa att medarbetare inte utnyttjas för tvångsarbete eller arbetskraftssmuggling. Tvångsarbete innebär arbete eller tjänst som utförs av en person under hot om straff och som personen inte frivilligt har erbjudit sig att utföra. Arbete som utförs av medarbetare i vår leveranskedja måste alltid utföras av fri vilja. AAK accepterar inte användning av några former av fysisk bestraffning, psykiskt eller fysiskt tvång eller kränkande tillmälen.

Modern Slavery Act

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 arbetssituation 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 Groups miljöpolicy”** 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 Groups miljöpolicy” 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 antikorruption, 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.

Public versions of policies and codes referred to in the Group Code of Conduct can be found at www.aak.com.

Dokumentet 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-koncernens policy och uppförandekod för ansvarsfulla inköp av växtbaserade oljor
- 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
- AAK:s globala ersättningspolicy
- AAK-koncernens policy mot mutor och korruption
- AAK-koncernens policy mot penningtvätt
- AAK-koncernens sanktionspolicy