Erklæring om principper fra Heidemark-gruppen om respekt for menneskerettighederne og dermed forbundne miljøstandarder

Forord fra ledelsen

Som virksomhed med en lang tradition har det altid været og er det fortsat vores mål at sikre vores medarbejderes, forretningspartneres og kunders tillid gennem en integritetsfuld og lovlydig adfærd. Vi er bevidste om, at et team kun er så stærkt som det svageste led. Af denne grund er det af afgørende betydning, at vores forretningsmæssige handlinger altid er i overensstemmelse med gældende lovgivning og vores interne retningslinjer.

De bærende søjler i HEIDEMARK-koncernens virksomhedskultur er en moralsk upåklagelig adfærd samt en adfærd, der uden undtagelse er præget af integritet og overholdelse af reglerne. Alle vores medarbejdere og forretningspartnere er forpligtet til at overholde gældende love og interne retningslinjer. HEIDEMARK-koncernen vil i denne forbindelse støtte sine medarbejdere og forretningspartnere i at tilegne sig den nødvendige viden for på eget ansvar og selvstændigt at sikre en adfærd, der overholder reglerne.

Derudover lægger vi stor vægt på at sikre en fair og respektfuld omgang mellem både vores medarbejdere og vores forretningspartnere. Vi forventer, at vores medarbejdere og forretningspartnere handler i overensstemmelse med de grundlæggende værdier om retfærdighed og oprigtighed, især i forhold til omgangen med mennesker, dyr og miljøet.

I overensstemmelse med disse værdier udgør respekten for menneskerettighederne og overholdelsen af miljøstandarder grundlæggende søjler i vores forretningsaktiviteter. Og dette gælder ikke kun for vores egen virksomhed, men også for vores leverandør- og værdikæder.

Vi øger vores medarbejderes bevidsthed om emnerne inden for menneskerettigheder og miljøstandarder med det formål at beskytte mennesker og samfunds rettigheder i vores værdikæde i samarbejde med vores forretningspartnere. Til dette formål har vi udviklet definerede processer til at identificere, prioritere og imødegå risici vedrørende menneskerettigheder og miljø på passende vis. Vi forventer, at vores partnere ligeledes overholder de relevante nationale og internationalt anerkendte standarder og videreformidler disse forventninger i deres værdikæde.

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

Ledelsen i HEIDEMARK-koncernen

Hvem vi er, og hvad vi står for

HEIDEMARK er din førende partner i hele Europa inden for kalkunkødsprodukter. Som brancheførende står vi for præcist afstemte forarbejdningstrin, fleksibilitet og pålidelighed i både kvalitet og mængde. Vi giver aktivt vores kunder inspiration til et markedstilpasset og tidssvarende sortiment og imødekommer også kortfristede kundekrav med den højeste varetilgængelighed. Vores rødder går tilbage til 1965. Siden da har HEIDEMARK etableret sig som markedsleder inden for kalkun. I dag er virksomheden en af de største i sin branche i hele Europa. Fra Ahlhorn i Niedersachsen leverer vi til kunder i hele Europa.
Bæredygtig handling som udtryk for virksomhedens ansvar har særlig stor betydning hos HEIDEMARK. Vores handlinger i dag skal på den ene side sikre samfundets nuværende og fremtidige behov og på den anden side sikre vores langsigtede forretningsaktiviteter. Som markedsleder er det for os en selvfølge at anlægge et selvkritisk blik. Ved bæredygtighed forstår vi udviklingen af en fremtidssikret fjerkræopdræt, der tager højde for økonomiske, økologiske og sociale faktorer.

Som virksomhed respekterer vi menneskerettighederne og værdigheden hos alle mennesker, der berøres af vores forretningsaktiviteter, og vi driver vores forretning i overensstemmelse hermed. Dette omfatter alle vores medarbejdere, underleverandører og også eksterne interessegrupper. Vi betragter beskyttelsen af menneskerettighederne som et centralt element i vores virksomhedsansvar. Derfor respekterer vi menneskerettighederne i vores egne forretningsaktiviteter såvel som i vores globale leverings- og værdikæder.

Vores engagement i at respektere menneskerettighederne bygger på

- den internationale menneskerettighedscharter, dvs. FN's Verdenserklæring om Menneskerettigheder,
- FN's vejledende principper for erhvervslivet og menneskerettigheder (FN's vejledende principper),
- OECD's retningslinjer for multinationale virksomheder,
- erklæringen om grundlæggende principper og rettigheder på arbejdspladsen fra Den Internationale Arbejdsorganisation (ILO's kernearbejdsstandarder),
- Den Internationale Pagt om Økonomiske, Sociale og Kulturelle Rettigheder samt
- den internationale konvention om borgerlige og politiske rettigheder.

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

Dermed bidrager vi til gennemførelsen af FN's mål for bæredygtig udvikling (SDG'erne). Disse principper har vi forankret fast i vores virksomhedsfilosofi.

Af hensyn til læsbarheden undgår vi at anvende både mandlige og kvindelige sprogformer samtidigt. Alle personbetegnelser gælder for begge køn.

Vores engagement for menneskerettigheder og miljøstandarder

Vi forpligter os til at respektere de internationalt anerkendte menneskerettigheder og overholde dem i vores forretningsaktiviteter og i hele vores værdikæde.
Vi forpligter os især til at identificere de vigtigste menneskerettighedsrisici inden for rammerne af vores menneskerettighedsstrategi, forebygge disse og imødegå overtrædelser på en passende måde. Disse omfatter især:

Børnearbejde

Heidemark afviser kategorisk enhver form for børnearbejde. Det forudsættes, at minimumsalderen for adgang til arbejde i overensstemmelse med ILO-konvention nr. 138 ikke ligger under den alder, hvor den obligatoriske skolegang ophører i det pågældende land, og under ingen omstændigheder under 15 år. Ved arbejde, der vurderes som farligt, usikkert eller sundhedsskadeligt, udelukkes arbejdstagere under 18 år.

Tvangsarbejde

Tvangsarbejde eller pligtarbejde er enhver form for arbejde, beskæftigelse eller tjenesteydelse, der ikke udføres frivilligt og udføres under trussel om straf. Ingen må beskæftiges mod sin vilje eller tvinges til at arbejde, heller ikke i forbindelse med fængselsarbejde.
Forbuddet omfatter alle former for slaveagtige praksisser, livegenskab og undertrykkelse.

Diskrimination

Lige muligheder og ligebehandling er for Heidemark en bærende søjle i den sociale bæredygtighed. Derfor er diskrimination, uanset om den er baseret på køn, alder, religion, etnicitet, herkomst, handicap, civilstand, seksuel orientering, politisk overbevisning, medlemskab af en arbejdstagerorganisation eller fagforening eller andre personlige kendetegn (f.eks. hudfarve), uacceptabel og skal undgås. Beslutninger om ansættelsesforhold træffes udelukkende på baggrund af de ansattes kompetencer.

Ansættelseskontrakter

Medarbejderne skal, i det omfang loven foreskriver det, udleveres en skriftlig ansættelseskontrakt. Det er ikke tilladt at fratage eller tilbageholde medarbejdernes personlige identitetsdokumenter af nogen art.

Løn

Medarbejdernes løn må ikke ligge under den lovmæssigt fastsatte eller – i tilfælde af overenskomst – den i overenskomsten aftalte mindsteløn. Medarbejderne skal have en del af lønnen

til fri rådighed, og de respektive lovmæssigt fastsatte sociale ydelser skal overholdes. Det er ikke tilladt at foretage fradrag i lønnen som en disciplinær foranstaltning. Udbetalingen af lønnen skal ske på en måde, der er praktisk for de ansatte. De ansatte skal regelmæssigt informeres om sammensætningen af deres løn i en form, der er forståelig for dem.

Arbejdstid

Arbejdstiderne skal være i overensstemmelse med gældende lovgivning eller – i tilfælde af overenskomst – den gældende overenskomst. Pauser skal indrømmes i overensstemmelse med den gældende lovgivning på det pågældende sted. De ansattes arbejdstider skal dokumenteres og aflønnes i overensstemmelse med de gældende lovbestemmelser. Overtidsarbejde skal udføres frivilligt eller være reguleret gennem en kontrakt eller en kollektiv overenskomst. Desuden skal de (i henhold til den gældende lovgivning på det pågældende sted) foreskrevne hvileperioder mellem arbejdstiderne overholdes.

Disciplinære foranstaltninger

Enhver form for chikane, påførelse af fysisk eller psykisk skade, misbrug og intimidering skal undgås. Kun disciplinære foranstaltninger, der er i overensstemmelse med national lovgivning og internationalt anerkendte menneskerettigheder, tolereres. Alle medarbejdere skal behandles med værdighed og respekt.

Foreningsfrihed

Det er en fast betingelse, at de ansattes foreningsfrihed anerkendes og beskyttes. De ansatte har ret til, i overensstemmelse med den gældende lovgivning på stedet, at tilslutte sig eller selv oprette medarbejderrepræsentationer eller fagforeninger efter eget valg. Medlemskab af en sådan forening må ikke føre til, at de ansatte forfordeles 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 sundhedsrisici i videst muligt omfang udelukkes. Grundlæggende for dette er, i det omfang det er gennemførligt, rene sanitære faciliteter, tilstrækkelige belysnings-, ventilations- og varmeanlæg, tilstrækkeligt drikkevand samt regelmæssige sikkerhedsvurderinger, -instruktioner og -kurser. Dette omfatter også beskyttelse mod brand, ekstrem varme eller kulde samt giftige stoffer. Medarbejderne har i tilfælde af sygdom (efter fremlæggelse af relevant dokumentation) ret til at blive væk fra arbejdet. Desuden må adgangen til sundhedspleje ikke nægtes. Hvis der er relevante farekilder, skal det sikres, at de ansatte udstyres med passende beskyttelse (f.eks. beskyttelsestøj, høreværn) under arbejdet. Hvis der stilles sovesale til rådighed, skal der i overensstemmelse

med omstændighederne sikres hygiejniske og sikre forhold. Hvis der ansættes eller anvendes private eller offentlige sikkerhedsstyrker, skal det sikres, at deres indsats ikke strider mod miljømæssige forpligtelser eller menneskerettighederne.

Ulovlig tvangsudsættelse og ulovlig ekspropriering

Jord, skove og vandområder, der anvendes til at sikre levebrødet, må hverken ulovligt fratages de berørte personer, eller må dette område ulovligt tvangsryddes. Alle involverede parter er forpligtet til at udelukke dette ved erhvervelse, bebyggelse eller anden udnyttelse af jord, skove og vandområder i overensstemmelse med den gældende lovgivning på det pågældende sted.

Sådan opfylder vi vores due diligence-forpligtelser

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

Adfærdskodeks for leverandører (SCoC)

Med vores adfærdskodeks for leverandører, co-packere, licenstagere samt deres underleverandører og øvrige forretningspartnere (Supplier Code of Conduct – kort: SCoC) formulerer vi på bindende vis vores forventninger til aktørerne i vores forsyningskæde om, at de ligeledes forpligter sig til at overholde de fastlagte principper, implementerer passende processer til overholdelse af menneskerettigheds- og miljøstandarder og videreformidler disse forventninger til deres egne leverandører. Dette indebærer også, at vores leverandører på anmodning skal stille relevante oplysninger til rådighed om, hvordan de håndterer de nævnte principper i deres virksomhed, og hvilke processer og foranstaltninger de etablerer for bedst muligt at sikre overholdelse og modvirke eventuelle uønskede udviklinger.

Hvordan vi identificerer, overvåger, prioriterer og imødegår risici

Som virksomhed har vi mulighed for at styrke beskyttelsen af menneskerettighederne på mange forskellige måder. Vi er bevidste om de mulige menneskerettigheds- og miljørelaterede risici, der kan være forbundet med vores forretningsaktiviteter. Vi betragter det som en del af

vores due diligence-forpligtelse at identificere potentielle og faktiske negative risici og virkninger af vores forretningsaktiviteter på mennesker og miljø i værdikæden.
Vi bestræber os på regelmæssigt at analysere, dokumentere og løbende overvåge risici og deres konkrete sammenhæng med vores virksomhed gennem strukturerede risikovurderinger af vores leverandørkæde. Som et første skridt begyndte vi i 2023 at gennemføre risikovurderinger vedrørende menneskerettigheder og miljøspørgsmål for vores koncern og at implementere en tilsvarende proces. Dermed imødekommer vi de menneskerettigheds- og miljømæssige due diligence-forpligtelser i hele HEIDEMARK-koncernen og imødegår identificerede risici med passende foranstaltninger.

Sådan gennemfører vi foranstaltninger ved identificerede risici

Resultaterne af analysen af menneskerettigheds- og miljømæssige risici og konsekvenser indgår i relevante forretningsprocesser, især i vores leverandørstyring, men også i andre interne processer i virksomheden.
Hvis der konstateres en konkret risiko hos en direkte underleverandør (risikoleverandør), fastlægger et defineret, tværfagligt team passende forebyggende foranstaltninger for det enkelte tilfælde (f.eks. leverandørspørgeskema, kontraktmæssig forsikring, audits, kurser osv.). Målet er at beskytte de (potentielt) berørte interessenter og undgå negative konsekvenser for menneskerettighederne og miljøet eller i det mindste minimere dem på forhånd.

Hvordan vi håndterer faktiske overtrædelser

I tilfælde, hvor der konstateres eller synes at være sandsynlighed for en faktisk krænkelse af menneskerettighederne eller en overtrædelse af en miljømæssig forpligtelse, undersøges de relevante omstændigheder grundigt af det ansvarlige team, og der iværksættes straks passende og effektive afhjælpende foranstaltninger – herunder eventuelt afbrydelse af samarbejdet – for at bringe krænkelsen til ophør eller minimere omfanget af krænkelsen bedst muligt.

Hvordan vi kontrollerer effektiviteten af vores foranstaltninger

Vi overvåger løbende effektiviteten af vores opfyldelse af due diligence-forpligtelserne og foretager de nødvendige tilpasninger, når der identificeres potentiale for forbedring. I denne sammenhæng vurderer vi blandt andet mindst en gang om året, men også når der er anledning til det, hvor effektive vores foranstaltninger er til at forebygge og afbøde negative konsekvenser for menneskerettighederne eller miljøet.
Vi dokumenterer løbende og på passende vis internt i virksomheden, hvordan vi opfylder vores due diligence-forpligtelser. Vi bestræber os desuden aktivt på at kompensere for negative virkninger, som vi – uanset om det er direkte eller indirekte – har bidraget til gennem vores forretningsaktiviteter.

Forankring af risikostyringen i vores virksomhed

Vi har defineret klare ansvarsområder for varetagelsen og overholdelsen af vores due diligence-forpligtelser på menneskerettigheds- og miljøområdet.
For at centralisere overvågningen af vores risikostyring har vi udpeget en menneskerettighedsrepræsentant, der rapporterer direkte til ledelsen. Menneskerettighedsrepræsentanten støttes i den operative gennemførelse af vores processer vedrørende menneskerettigheds- og miljømæssige due diligence-forpligtelser af et klart defineret tværfagligt team. Teamet holder regelmæssige møder, men også ad hoc, dokumenterer sit arbejde og er desuden ansvarligt for den videreudvikling af de relevante risikostyrings- og due diligence-processer.

Vores whistleblower-system

Vi tager afstand fra enhver form for krænkelse af menneskerettighederne. En passende og effektiv klagehåndtering er derfor en vigtig del af vores due diligence-processer for effektivt at forebygge og afhjælpe eventuelle negative konsekvenser som følge af vores virksomhed og vores forretningsaktiviteter.
Til dette formål har vi oprettet en dedikeret whistleblower-portal på vores hjemmeside www.heidemark.de, som giver interne og eksterne interessenter (f.eks. medarbejdere, underleverandører, kunder, lokale grupper) over hele verden og til enhver tid mulighed for at indberette oplysninger, bl.a. om menneskerettighedsspørgsmål og miljøovertrædelser. Indberetningerne kan afgives anonymt og på forskellige sprog.
Whistleblower-systemet er en fortrolig kommunikationskanal. Adgangsmulighederne kommunikeres proaktivt. Alle indberettede henvendelser og mistanker om mulige krænkelser af menneskerettighederne eller miljøet i henhold til LkSG behandles inden for rammerne af en proces, der er gennemsigtig, afbalanceret og forudsigelig for alle involverede parter.

Ahlhorn, 1. september 2026
Ledelsen i HEIDEMARK-koncernen