

Milarex-Verhaltenskodex (CoC)

Der Milarex-Verhaltenskodex (CoC) gilt für alle Mitarbeiter der Milarex-Unternehmensgruppe (im Folgenden "Milarex"), Direktoren und Vorstandsmitglieder von Milarex-Unternehmen. Die Milarex-Unternehmensgruppe besteht aus Milarex AS und allen hundertprozentigen Tochterunternehmen, wie Sp. z o.o. Milarex, Milarex Italien, Milarex Frankreich, Milarex UK, Arctic Seafood GmbH, ULTCO, LLC und andere Tochterunternehmen, die möglicherweise Teil der Gruppe werden. Dieser CoC gilt auch für Unternehmen, bei denen Milarex die Mehrheit der Stimmrechte besitzt. Unternehmen, bei denen Milarex weniger als 50 Prozent der Stimmrechte besitzt, werden aufgefordert, sich an das CoC anzupassen und es zu befolgen.

Milarex verpflichtet sich, alle im CoC beschriebenen Regeln sowohl innerhalb der Organisation als auch bei der externen Vertretung des Unternehmens zu fördern und zu befolgen. Jeder Verstoß gegen das CoC muss unverzüglich dem zuständigen Senior Manager und dem lokalen Personalmanager gemeldet werden. Mitarbeiter, die über ein Problem sprechen oder von Verstößen gegen das CoC, eskalieren, sind vor Vergeltungsmaßnahmen geschützt.

1. Einhaltung von Gesetzen und Vorschriften

Es ist eine absolute Erwartung und Anforderung, dass Milarex alle lokalen, nationalen und internationalen Gesetze und Vorschriften einhält, die für unsere Geschäftstätigkeit relevant sind. In Situationen, in denen die lokalen Gesetze und Vorschriften vom CoC des Unternehmens abweichen, halten wir uns immer an den höchsten Standard.

2. Ethisches Verhalten

Milarex erwartet von uns und denjenigen, mit denen wir Geschäfte machen, die höchsten Standards, insbesondere von allen Lieferanten, Auftragnehmern und Kunden. Alle Aktivitäten müssen den geltenden internen Vorschriften und lokalen Gesetzen sowie dem Völkerrecht und den Menschenrechten entsprechen. Wir befolgen die lokalen Arbeits- und Entschädigungsbestimmungen, Gesetze und internen Richtlinien in Bereichen wie Mobbing, Antidiskriminierung, Korruptionsbekämpfung, Whistleblowing und Sponsoring. Wir stellen sicher, dass alle Mitarbeiter sowohl im CoC als auch im ethischen Verhalten angemessen geschult sind und dass wichtige Regeln und Verfahren für alle leicht zugänglich sind. Wir halten uns an folgende Standards und Werte:

- Wir sehen Menschen als unsere wertvollste Ressource.
- Wir bemühen uns immer, uns gegenüber gestern zu verbessern.
- Wir sind ein zuverlässiger und vertrauenswürdiger Partner für alle unsere Kunden.

Das Unternehmen und seine Mitarbeiter dürfen bei der Vertretung des Unternehmens keine Position zu politischen Fragen beziehen, die sich nicht auf unser Geschäft auswirken. Religiöse und politische Spenden sind verboten.

Wir vermeiden Interessenkonflikte, und Mitarbeiter vermeiden Interessenkonflikte, wenn sie Milarex vertreten, Empfehlungen aussprechen oder im Namen von Milarex verhandeln. Es ist den Mitarbeitern nicht gestattet, für sich selbst oder ein Familienmitglied, nahe Verwandte oder Geschäftspartner von Geschäfts- oder Investitionsmöglichkeiten zu profitieren, die sich auf Milarex beziehen. Mitarbeiter oder verbundene Unternehmen, wie z. B. mit ihren Familien verbundene Unternehmen, dürfen Milarex nur mit schriftlicher Genehmigung des CEO als Lieferanten zur Verfügung stellen.

3. Gesundheit und Sicherheit schützen

Bei Milarex definieren wir Gesundheit und Sicherheit als eine unserer obersten Prioritäten. Damit meinen wir eine kontinuierliche und proaktive Entwicklung einer Sicherheitskultur, die sich auf die persönliche Sicherheit sowie auf die Pflege anderer konzentriert. Dies gilt für eigene Mitarbeiter, Auftragnehmer und die lokale Gesellschaft um uns herum. Wir unterstützen nachdrücklich eine aktive Entscheidung bei der Einbindung und Kommunikation mit anderen, um ein sicherheitsrelevantes Verhalten und ein sicheres Arbeitsumfeld zu verbessern (gemäß der DuPont Bradley-Kurve). Wir stellen sicher, dass technische Installationen sicher sind, dass Betriebsverfahren für die Sicherheit vorhanden sind und dass Mitarbeiter und Bediener eine ordnungsgemäße Schulung dokumentiert haben.

Wir melden potenzielle Bedrohungen für die Gesundheit und das Leben der Mitarbeiter, um Unfälle oder Krankheiten zu vermeiden. Wir führen einen regelmäßigen Dialog mit den Mitarbeitern über Leistung und kontinuierliche Verbesserung, damit die Mitarbeiter auf allen Ebenen die Priorität von Gesundheit und Sicherheit verstehen. Wir streben danach, der sicherste Arbeitsplatz zu sein und glauben, dass es keinen Job gibt, den wir nicht sicher erledigen können. Wir kümmern uns jeden Tag persönlich um die Sicherheit. Wir implementieren gesetzlich vorgeschriebene Sicherheitsschulungspläne. Wir organisieren Briefings und Sicherheitsbesprechungen und nehmen daran teil. Wir stellen sicher, dass die Mitarbeiter des Subunternehmers ordnungsgemäß auf die Arbeit vorbereitet und ausgerüstet sind und diese sicher ausführen können.

4. Umwelt & Nachhaltigkeit

Unser Geschäft wird so geführt, dass Nachhaltigkeit berücksichtigt und Umweltbelastung reduziert wird.

Unsere Aktivitäten, Beschaffung, Herstellung und Vertrieb von Produkten sowie die Erbringung von Dienstleistungen werden mit dem Ziel durchgeführt, die Umwelt zu schützen und zu bewahren, die Umweltgesetze und -vorschriften einzuhalten und zu den UN-Nachhaltigkeitszielen beizutragen.

Milarex ist bestrebt, der Maßstab für eine sichere und nachhaltige Lachsverarbeitung zu sein. Dies bedeutet, dass nachhaltig erzeugter Lachs in bester klimafreundlicher Weise gemäß ethischem Geschäftsverhalten verarbeitet wird, um eine gesunde und sichere Lebensmittelversorgung für eine wachsende Bevölkerung sicherzustellen.

Unser Handeln orientiert sich in diesem Bereich an der „Milarex-Nachhaltigkeitsstrategie“, unseren Verpflichtungen und den Absichten des „Cerrado-Manifests“ (Internationale Initiative zur Entwaldung).

Wir suchen und untersuchen weiterhin Initiativen, die die Nachhaltigkeit in allen Bereichen unseres Geschäfts verbessern, einschließlich der Zusammenarbeit mit unseren Lieferanten und Kunden. Wir setzen Maßnahmen zur Verbesserung der Nachhaltigkeit um, die die Position des Unternehmens in der Industrie verbessern.

5. Fairer Betrieb - ehrlich, fair und zuverlässig

Alle Milarex-Produkte müssen sicher sein, ordnungsgemäß gekennzeichnet und entsprechend ihrem Verwendungszweck vermarktet werden.

Milarex glaubt an einen fairen Wettbewerb und befolgt alle Vorschriften und Gesetze, sowohl bei der Führung unseres eigenen Geschäfts, als auch bei der Auswahl von Lieferanten und Auftragnehmern. Alle Milarex-Mitarbeiter sind verpflichtet, Konflikte zwischen Arbeit und persönlichen Interessen zu vermeiden. Diese Verpflichtung gilt auch für Geschäfte oder Interessen, die mit Familienmitgliedern und Bekannten von Mitarbeitern verbunden sind. Während laufender Ausschreibungsprozesse oder Kundenverhandlungen werden Milarex-Mitarbeiter nicht an gesellschaftlichen Veranstaltungen mit dem Kunden teilnehmen oder diese arrangieren. Wir halten uns an die „Milarex Anti-Corruption Policy“, die weitere Details zu ehrlichen Praktiken, Zahlungen und Geschenken enthält.

Die Buchhaltungstransaktionen und Belege von Milarex beschreiben und spiegeln die zugrunde liegenden Transaktionen genau wieder. Bei Milarex werden keine nicht registrierten Konten, Fonds oder Vermögenswerte verwendet. Es gibt keine tatsächliche oder beabsichtigte Beteiligung an der Geldwäsche. In Milarex verfolgen wir transparente und klare Genehmigungsprozesse, Aufgabentrennung und Berichtslinien an den direkten Manager gemäß der offiziellen Organisationsstruktur.

Alle Daten unserer Mitarbeiter, Kunden, Lieferanten, Auftragnehmer und Subunternehmer werden gemäß den lokalen Grundsätzen des Schutzes personenbezogener Daten und der DSGVO verarbeitet. Unsere Verarbeitung personenbezogener Daten erfolgt nach folgenden Grundsätzen:

Rechtmäßigkeit, Fairness und Transparenz, Zweckbeschränkung, Erfassung nur der erforderlichen Datenmenge (Datenminimierung), Genauigkeit, Speicherbeschränkung, Integrität und Vertraulichkeit (Sicherheit) sowie Rechenschaftspflicht. Wir ergreifen die erforderlichen Maßnahmen, um vertrauliche Informationen zu schützen, geben sie nicht an Dritte weiter und verwenden sie nicht für andere Zwecke als den Zweck, für den sie anvertraut wurden.

6. Faire Beschäftigung

In Milarex sehen wir Menschen als unsere wertvollste Ressource. Wir respektieren und kümmern uns umeinander. Wir wissen, dass alle unsere Erfolge das Ergebnis von Teamarbeit sind. Gemeinsam stellen wir sicher, dass Milarex ein großartiger Arbeitsplatz ist. Die Arbeitszeiten in Milarex sind angemessen und berücksichtigen die Einschränkungen jedes Mitarbeiters, die örtlichen Gesetze und die Bedingungen der Branche, in der wir unser Geschäft betreiben. Die Vergütungsregeln sind klar und fair. In Milarex fördern wir die interne Beförderung von Mitarbeitern, den Erfahrungsaustausch und die enge abteilungsübergreifende Zusammenarbeit. Wir unterstützen die berufliche Entwicklung und Ausbildung unserer Mitarbeiter.

Die Mitarbeiter können sich frei in Gruppen organisieren, um sich im Dialog mit dem Unternehmen zu vertreten. Milarex fördert eine kooperative Kultur, die eine umfassende Konsultation der Arbeitnehmervertreter umfasst, um wichtige Entscheidungen in Bezug auf ihre Arbeit und Arbeitsbedingungen sowohl auf individueller Ebene als auch durch Arbeitnehmerräte zu treffen.

In Bezug auf unsere Mitarbeiter und Mitarbeiter von Subunternehmern halten wir uns an folgende Grundsätze: Gleichheit, Vielfalt und Toleranz. Wir respektieren alle unabhängig von Glauben, Religion, Fähigkeiten, Geschlecht, Nationalität, sexueller Orientierung, Rasse und Alter. Wir bemühen uns, ein Arbeitsumfeld und Arbeitsbedingungen zu schaffen, die das Recht aller auf Privatsphäre und Intimität unterstützen. Wir folgen der „Anti-Mobbing- und Antidiskriminierungspolitik“. Eine der Prioritäten von Milarex ist die ausgewogene Beteiligung jedes Geschlechts an Führungspositionen. Wir führen den Grundsatz der Gleichbehandlung bei Einstellungsprozessen, während des Arbeitsverhältnisses und bei der Kündigung durch. Beschäftigungsentscheidungen müssen auf beruflichen Qualifikationen und Verdiensten beruhen.

Milarex akzeptiert keinerlei Kinder- oder Zwangsarbeit und verlangt dies von allen Lieferanten, Auftragnehmern und Subunternehmern.

7. Vertraulichkeit / Sicherheit

Milarex verpflichtet alle Mitarbeiter, bei der Durchführung von Geschäftsaktivitäten im Auftrag des Konzerns den höchsten Vertraulichkeitsstandard einzuhalten. Mitarbeiter, die in Positionen mit besonderer Verantwortung arbeiten, müssen Wettbewerbsverbote und Geheimhaltungsvereinbarungen unterzeichnen. Erwähnte Personen müssen sicherstellen, dass die Vermögenswerte und Informationen von Milarex im Wesentlichen und ständig geschützt werden.

8. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten der Mitarbeiter lauten wie folgt:

- CoC und seine Relevanz für den Job verstehen
- Bedenken und Fragen stellen und wissen, wie es funktioniert

Führungskräfte müssen den Verhaltenskodex aktiv fördern, als Vorbilder fungieren, um eine Kultur zu schaffen, in der die Mitarbeiter ihre Verantwortlichkeiten verstehen und sich wohl fühlen, wenn sie Bedenken hinsichtlich Ethik und Compliance äußern. Wichtige Aufgaben sind:

- Aktiv daran arbeiten, Compliance-Probleme zu vermeiden
- Die Mitarbeiter ermutigen, Bedenken zu äußern
- Auf Compliance-Probleme proaktiv reagieren

9. Kommunikationsregeln

Milarex bemüht sich um eine offene Kommunikation unter Berücksichtigung der Vielfalt unserer Mitarbeiter und der lokalen Gesellschaften. Kritische Informationen müssen in leicht verständlichen Sprachen verfügbar sein. Alle Mitarbeiter sind verpflichtet, in Bezug auf ihre Kollegen, Teams und Vorgesetzten in der Arbeit und in den sozialen Medien die entsprechenden Einstellungen und Kommunikationsregeln einzuhalten. Das Vorbringen von Bedenken in Milarex ist sicher und vertraulich. Wir ermutigen die Mitarbeiter, ihre Bedenken zunächst an den direkten Manager oder die Personalabteilung zu richten. Darüber hinaus bieten wir verschiedene Kanäle für alle Gruppen von Mitarbeitern an, z. B. Kontaktboxen in Gemeinschaftsräumen und eine Whistleblowing-Website-Plattform. Alle Anfragen bezüglich des Verstoßens gegen interne Regeln, Verstößen gegen dieses CoC sowie gegen lokale oder internationale Gesetze werden sorgfältig geprüft und es wird eine Antwort gegeben. Personen, die im Zusammenhang mit einem Bedenken stehen, sind nicht an der Bearbeitung des Falls beteiligt. Das Verfahren für vorgebrachte Bedenken ist im „Whistle-Blowing-Verfahren“ beschrieben. Vergeltungsmaßnahmen gegen Mitarbeiter, die Bedenken äußern, sind verboten.

10. Beziehungen zur Gemeinschaft

Milarex strebt positive Beziehungen zu den lokalen Gemeinschaften an, in denen wir tätig sind. Wir:

- Auf die Ansichten der lokalen Gemeinschaften in Bezug auf Milarex-Aktivitäten achten

- An einem positiven und offenen Dialog teilnehmen, um für beide Seiten akzeptable Lösungen für Bedenken zu finden
- Eine offene Haltung gegenüber unterschiedlichen Meinungen beibehalten
- Unterstützung der lokalen Gemeinschaft im Einklang mit der „Sponsoring-Richtlinie“

11. Folgen eines Verstoßes gegen das CoC

Milarex räumt ein, dass die überwiegende Mehrheit der Mitarbeiter ehrlich und fleißig ist und keine Richtlinien zur Erklärung eines guten und ordnungsgemäßen Geschäftsverhaltens benötigt. Auf jeden Fall benötigen wir eine Richtlinie zur Klarheit, die von Sanktionen begleitet wird, wenn sie verletzt wird. Das übergeordnete Ziel der Anwendung von Sanktionen ist Fairness und Transparenz. Die grundlegenden Richtlinien sind:

- Es ist verboten, Repressalien gegen einen Mitarbeiter durchzuführen, der einen Verstoß meldet oder dazu beiträgt
- Jeder gemeldete Verstoß gegen das CoC wird behandelt
- Alle Parteien müssen gehört und ihre Meinung bei Entscheidungen berücksichtigt werden
- Verstöße gegen das Gesetz werden von den örtlichen Strafverfolgungsbehörden behandelt
- Interne Sanktionen werden vom Management der nächsten Ebene (d. H. Dem Manager über dem direkten Manager der Mitarbeiter) gemäß den geltenden Regeln und Vorschriften beschlossen.

Ein Verstoß gegen das CoC führt zu einer Bewertung der Art und Schwere des tatsächlichen Verstoßes. Die Bewertung wird immer vom Manager der nächsten Ebene in Absprache mit dem Personalmanager durchgeführt. Sie werden entscheiden, ob die Situation in Bezug auf das CoC zufällig und / oder fahrlässig ist oder vorsätzlich gegen das CoC verstößt. Die verfügbaren Sanktionen reichen von mündlichen oder schriftlichen Verwarnungen bis hin zur Entlassung von Mitarbeitern und der Meldung an die zuständigen Behörden. Unbeabsichtigte oder einfache Verstöße werden normalerweise mit mündlichen oder schriftlichen Verwarnungen geahndet, während grobe und vorsätzliche Fahrlässigkeit zur Entlassung des Mitarbeiters führen kann. Der Personalmanager berichtet der Gruppenleitung über Bewertungen und Entscheidungen und bezieht die Gruppenleitung bei Bedarf in die Bewertung ein, wenn dies als notwendig erachtet wird.