

Uppförandekod för företag

ppf.

Syfte

Syftet med koden är att fastställa och föreskriva allmänt acceptabla beteenden inom koncernen Partner in Pet Food (PPF). Syftet med koden är att se till att PPF och dess anställda bedriver verksamhet på ett ärligt och öppet sätt och med stor integritet, i linje med PPF:s bästa intresse, genom att fastställa minimikrav och normer för beteende inom viktiga områden.

Denna kod gäller för alla anställda, intressenter och affärsfunktioner inom PPF som arbetar för en eller flera av de enheter som tillhör koncernen PPF och dess dotterbolag. Koden gäller i princip även för tillfälligt anställda och personer som arbetar inom PPF på avtalsbasis.

Omfattning

Denna kod gäller alla anställda, intressenter och affärsfunktioner inom PPF som arbetar för en eller flera av de enheter som tillhör PPF-koncernen och dess dotterbolag. Koden gäller i princip även för tillfälligt anställda och personer som arbetar inom PPF på kontraktbasis.

Uppförandestandard

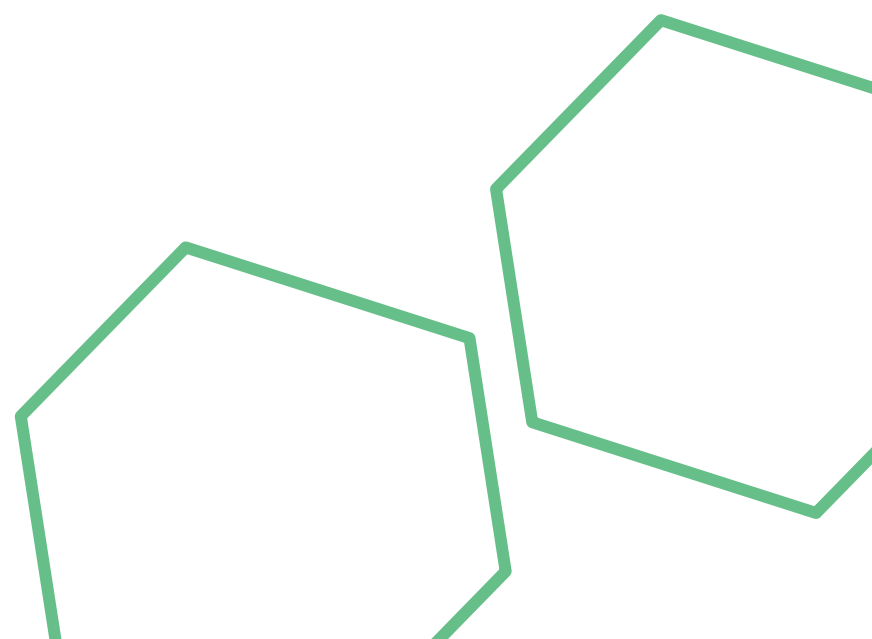
Som en allmän princip ska PPF bedriva all affärsverksamhet med ärlighet och integritet på ett lagligt och ansvarsfullt sätt. PPF drivs som ett öppet och transparent företag som uppfyller alla legitima förfrågningar om information, såvida inte de berörda personernas affärs- eller personomständigheter kräver sekretess.

Efterlevnad av lagar och förordningar

PPF-företag och dess anställda måste följa lagar och förordningar i de länder där PPF är verksamt. Efterlevnaden av alla tillämpliga lagar och förordningar får aldrig äventyras. Dessutom ska anställda och personer som arbetar för PPF alltid följa interna regler och bestämmelser.

Affärsintegritet

PPF bedriver sin verksamhet med integritet i enlighet med god affärssed och lag, särskilt när det gäller kontakter med tredje part och finansiell rapportering. PPF försöker alltid göra rätt för sig på ett ärligt och rakt sätt. Varje anställd måste uppvisa gott omdöme och undvika alla omständigheter som skulle kunna bryta mot innehållet eller andan i denna kod.



Bekämpning av mutor/korruption

I sin affärsverksamhet agerar PPF i god tro och på ett hederligt sätt, i enlighet med alla tillämpliga bestämmelser i de länder där företaget bedriver affärsverksamhet, och det använder endast tillåtna affärsmetoder. PPF har åtagit sig att agera som en god företagsmedborgare i kontakt med statliga och lokala myndigheter. PPF betalar alla skatter och insisterar på öppenhet i alla finansiella transaktioner.

PPF förbjuder alla anställda (inklusive omplacerade anställda, utsända anställda, deltidsanställda, praktikanter osv., kollektivt refererade till som anställda) från att tillhandahålla eller acceptera några mutor i strid med tillämpliga inhemska eller utländska lagar eller bestämmelser.

Korruption och mutor betraktas som ett mycket allvarligt brott mot de etiska normerna.

Policy för bedrägeribekämpning

Bedrägeri är en avsiktlig handling eller ett medvetet förfarande som syftar till att använda oriktigheter för att uppnå en orättvis eller olaglig fördel.

PPF har åtagit sig att tillämpa nolltolerans i samband med alla bedrägliga handlingar, inklusive livsmedelsbedrägerier, som begås mot PPF-företag. PPF tar alla bedrägliga handlingar på stort allvar och kommer att vidta lämpliga åtgärder i den utsträckning som lagen tillåter.


Anställda bör vara uppmärksamma på potentiellt bedrägliga aktiviteter inom alla områden av PPF:s verksamhet, särskilt de aktiviteter som rör deras specifika ansvarsområden. Anställda ska rapportera misstanke om bedrägeri till funktionen för regelefterlevnad genom att skicka e-post till den särskilda brevlådan för regelefterlevnad (compliance@ppfeurope.com).

Ledningen har åtagit sig att upptäcka och förhindra bedrägerier, upprätthålla företagets system för intern kontroll, uppmärksamma potentiella exponeringar, vara vaksamma mot bedrägerier och rapportera alla misstänkta bedrägerier.

Politiskt engagemang och regeringsfrågor

PPF förbjuder inte att anställda deltar i politiska aktiviteter, men politiska aktiviteter (i) får inte genomföras av anställda på PPF:s vägnar, (ii) och sådana aktiviteter får inte heller stå i konflikt med PPF:s intressen.

Vid politiskt engagemang ska anställda på PPF vara försiktiga när de bedriver sådan verksamhet och inte (i) använda PPF:s namn eller (ii) få andra att tro att PPF har engagerat sig i något politiskt parti eller någon politisk rörelse, eller (iii) gå med i grupper vars mål eller verksamhet står i konflikt med PPF:s intressen, eller (iv) använda PPF:s utrustning (t.ex. faxar, datorer, internetåtkomst, telefoner, kopieringsapparater, skannrar, papper med logotyp på osv.). Dessutom är det strängt förbjudet att bedriva politisk verksamhet på arbetsplatsen.



Gåvor och underhållning (representation)

PPF:s anställda får inte ta emot eller tillhandahålla förmåner som kan påverka (även till synes) beslutsfattandet i pågående eller framtida förhandlingar. Det är förbjudet att ställa krav för något agerande eller kräva tillhandahållande av gåva, förmån eller uppmärksamhet.

Anställda får inte be om eller ta emot någon förmån från någon affärspartner. I samband med gåvor och underhållning ska de följa de detaljerade reglerna i PPF:s ESG-policy. De måste utan dröjsmål rapportera sådana olagliga förmåner som erbjuds av affärspartners eller leverantörer till sin närmaste chef och inleda uppsägandet av alla affärsrelationer med dem, och de anställda måste välja leverantörer på baserat på meriter, och på så vis undvika intressekonflikter.

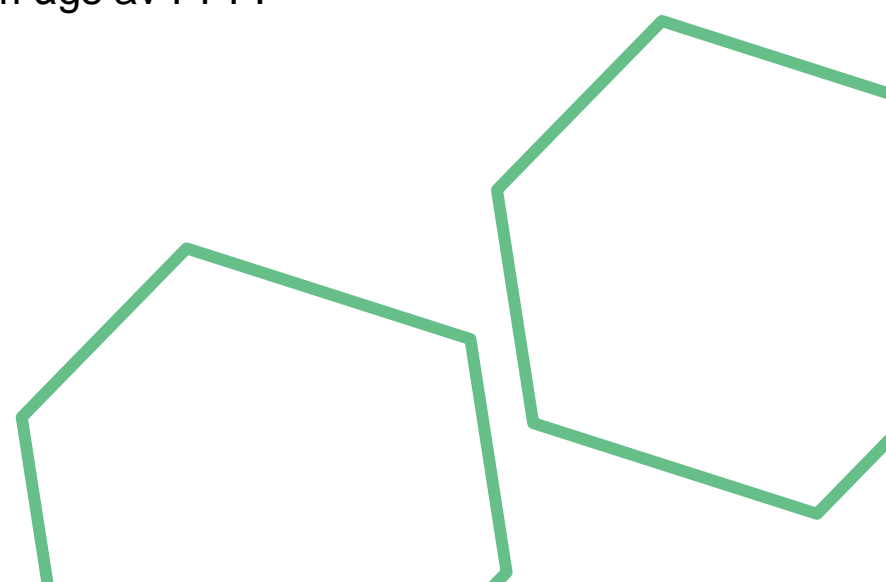
Anställda ska uppvisa precisa och korrekta utgiftsdeklarationer i samband med kostnader för representation.

En anställd ska omedelbart rapportera till PPF:s berörda personalchef om han/hon upptäcker att en annan anställd eller en agent har tillhandahållit eller försöker tillhandahålla representation som är förbjuden enligt denna policy.

Immateriella rättigheter och annan skyddad information

Inom PPF skapas eller utvecklas regelbundet värdefulla innovationsförslag (tekniska förbättringar, rationalisering av verksamheten, användbara idéer, industriell design), konfidentiella idéer, projekt, strategier, uppfinningar, mjukvarulösningar och andra upphovsrätter och typer av affärsinformation – “immateriella rättigheter” – vilka utgör PPF:s egendom och måste skyddas. Anställda på PPF får inte:

- avslöja eller använda konfidentiell information som tillhör tidigare arbetsgivare eller andra tredje parter på sin arbetsplats;
- ladda ner programvaror utan licens till någon PPF-dator;
- ta emot eller använda någon annans konfidentiella information utan PPF:s särskilda godkännande, använda material som skyddas av tredje parts upphovsrätt, varumärken eller sigill (t.ex. fotografier, delar av ljud-, video- eller röstinspelningar som laddats ner från internet eller andra källor) i material som produceras utan särskilt tillstånd från upphovsrättsinnehavare;
- utan tillstånd använda ett giltigt patent, varumärken eller annan form av immateriell egendom som man vet ägs av en tredje part;
- använda information som anses vara en affärs- eller yrkeshemlighet eller privilegierad eller potentiellt privilegierad information. Om tredje part behöver sådan information för att fullgöra sina skyldigheter gentemot PPF, måste dessa parter underteckna en sekretessförklaring eller ett sekretessavtal i enlighet med ovan nämnda bestämmelser;
- utan tillstånd använda immateriella rättigheter som ägs av PPF.



Värdighet och trakasserier

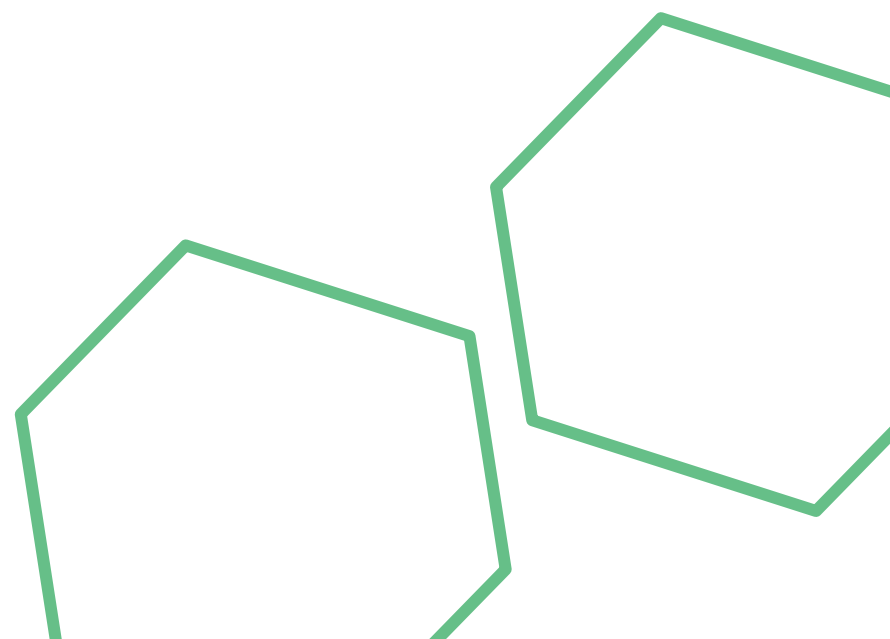
PPF har åtagit sig att skapa en arbetsmiljö som präglas av ömsesidigt förtroende och där alla anställda behandlas med högsta värdighet och respekt. PPF respekterar religionsfriheten för sina anställda och deras rätt till att mötas, vila, fritid och regelbunden betald ledighet. Särskild uppmärksamhet ägnas åt personalens personliga och yrkesmässiga utveckling. PPF har åtagit sig att tillämpa rättvisa policyer i fråga om anställning och lämplig ersättning för utfört arbete i enlighet med gällande regler. Uppsägningar hanteras på ett humant sätt och tidigare anställda får hjälp när det är möjligt.

Kränkningar av mänskliga rättigheter och alla former av diskriminering av anställda betraktas som ytterst allvarliga brott mot de etiska normerna. Varje anställd måste bidra till en atmosfär med ömsesidig respekt och förtroende, utan vilken samarbete och utmärkta affärsresultat inte är möjliga. PPF tolererar inte någon form av missbruk eller trakasserier, på någon arbetsplats, gentemot anställda, entreprenörer, leverantörer, kunder eller andra intressenter.

Bekämpning av diskriminering

PPF har åtagit sig att förbjuda och förebygga diskriminering. PPF:s anställda är av olika etniska och nationella ursprung. PPF stöder och värnar om kulturell, etnisk, och all annan, mångfald och om skapandet av ett internationellt team. I detta syfte måste de anställda hos PPF:

- inte diskriminera någon på grund av ras, etniskt ursprung eller hudfärg, kön, språk, religion, politisk eller annan uppfattning, nationellt eller socialt ursprung, ekonomiska förhållanden, medlemskap i fackförening, utbildning, social ställning, civilstånd eller familjeförhållanden, ålder, hälsotillstånd, funktionshinder, genetiskt arv, könsidentitet, könsuttryck eller sexuell läggning;
- fatta beslut uteslutande på grundval av meriter, prestationer och kvalifikationer, samt andra arbetsrelaterade kriterier;
- basera relationerna på arbetsplatsen på samarbete, öppenhet, förtroende, ömsesidigt erkännande och stöd;
- vara öppna för att acceptera kulturell och nationell mångfald och hjälpa kolleger från andra länder med att anpassa sig till lokala förhållanden;
- vidta kraftfulla åtgärder mot alla former av diskriminering.



Hälsa, säkerhet och miljöskydd, samt skydd av egendom

Hälsa, säkerhet och miljöskydd är en ständig prioritet och en del av alla affärsprocesser och utvecklingsprogram inom PPF.

PPF har åtagit sig att ge alla sina anställda och andra arbetsgivare som bedriver affärsverksamhet i PPF:s lokaler en säker och hälsosam arbetsmiljö där ingen utsätts för onödiga risker. PPF erkänner att säker affärsverksamhet inte bara beror på tekniskt välfungerande anläggningar och utrustning, utan också på kvalificerade anställda och en aktiv kultur kopplad till säkerhet på arbetsplatsen.

Företaget måste identifiera och rapportera eventuella risker, samt genomföra säkerhetsanalyser och regelbundna inspektioner. Korrigerande åtgärder (säkerhetsregler, skyddsutrustning och -kläder, utbildning osv.) bör införas för att garantera en säker arbetsplats.

Det är bäst att åtgärder vidtas innan incidenter inträffar. Korrigerande åtgärder måste dock vidtas omedelbart om/när en incident inträffar, för att säkerställa att den inte inträffar en andra gång.

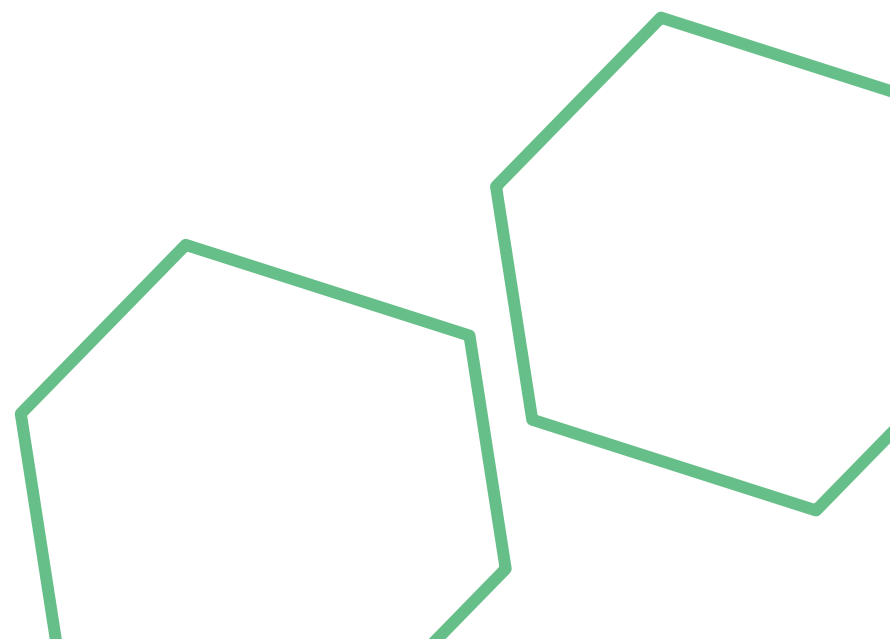
Intressekonflikter

Anställda hos PPF kan bli utsatta för intressekonflikter, vilket måste undvikas. Sådana fall måste rapporteras till och kräver tillstånd av en person som verkställer arbetsgivarens rättigheter.

Eftersom följande situationer tydligt utgör intressekonflikter, får anställda hos PPF inte:

- för egen eller någon annans räkning göra affärer inom PPF:s verksamhetsområde eller arbeta med eller tillhandahålla tjänster till en tredje part som de har etablerat tidigare kontakt med som en del av sitt arbete för PPF;
- vara medlem av eller investera i en leverantör eller kund om de på något sätt är involverade i valet eller utvärderingen av leverantören eller kunden eller om de övervakar någon som har ett sådant ansvar. Investeringar i offentliga branschorganisationer utgör ett undantag från denna regel.

Alla handlingar av anställda hos PPF som inte följer ovanstående ska betraktas som oacceptabelt beteende och ska därför behandlas som handlingar som strider mot PPF:s intressen.



Konkurrenter/karteller

PPF konkurrerar aktivt inom många av sina affärsverksamheter, men deras agerande på marknaden sker i enlighet med normerna för rättvis konkurrens och i enlighet med tillämpliga konkurrens- och kartellagar.

Dessa lagar kan påverka PPF:s dagliga verksamhet när det gäller fastställande av priser, produktutbud och andra villkor för köp, försäljning, återförsäljning, marknadsföring och distribution av PPF:s produkter och tjänster och förbjuder metoder som kan begränsa konkurrensen på ett orimligt sätt.

PPF:s anställda får inte bryta mot tillämpliga konkurrens- eller kartellagar och är ansvariga för att följa de antikartell- eller konkurrenslagar som gäller för dem. De ska även omedelbart rapportera eventuella överträdelser av dessa lagar till den högsta ledningen eller till funktionen för regelefterlevnad.

Integritet i den finansiella rapporteringen

PPF:s bokföring och styrkande handlingar måste på ett korrekt sätt beskriva och återspegla de underliggande transaktionernas karaktär. PPF måste alltid följa allmänt accepterade redovisningsregler och förfaranden. Fullständig information måste lämnas till PPF:s revisorer. PPF ska ge sina aktieägare aktuell, regelbunden och tillförlitlig information om sin verksamhet, struktur, finansiella situation och sitt resultat.

Produktintegritet

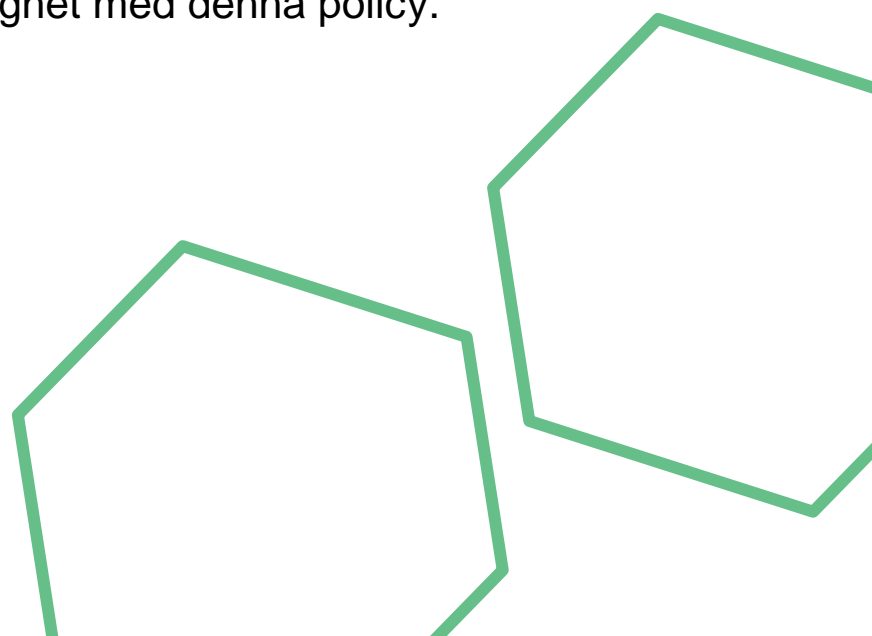
PPF har åtagit sig att tillhandahålla säkra och högkvalitativa produkter. Produktintegriteten är garantin för att en produkt (innehåll och förpackning) helt och hållet överensstämmer med och matchar det som anges på produktens förpackning och på annat sätt (specifikationer, bilder, databaser, webbplatser, internet) för kunder och konsumenter, inklusive juridiska krav.

Rapporteringskyldigheter för alla anställda

Om en anställd upptäcker att ett brott, en lagöverträdelse eller ett brott mot företagets policy har begåtts eller försökt begås, ska den anställde omedelbart rapportera detta till funktionen för regelefterlevnad (chef för HR och juridik, compliance@ppfeurope.com).

PPF förbinder sig att hemlighålla identiteten på den anställde som skickat in rapporten. PPF får inte vidta några negativa åtgärder mot den rapporterade arbetstagaren.

Vid etiska problem, kan de anställda först kontakta sin närmaste chef. Man kan också söka hjälp eller råd hos HR- eller juridikavdelningen. Alla anställda kan söka råd, ta upp frågor eller i god tro rapportera om missförhållanden i enlighet med denna policy.



Efterlevnad, godkännande, revisionsperiod, övervakning av koden

Ledningsgruppen på PPF ansvarar för att koden kommuniceras till och förstås och följs av alla anställda. Alla anställda ansvarar för att koden efterlevs.

Koden har granskats, diskuterats och godkänts av PPF:s verkställande kommitté. Koden bör granskas och uppdateras regelbundet åtminstone vartannat år.

I händelse av att koden överträds, ska PPF använda alla medel för att undanröja dem och vidta nödvändiga rättsliga och andra disciplinära åtgärder som är tillåtna enligt respektive rättsväsende.




GERALD KÜHR
CEO



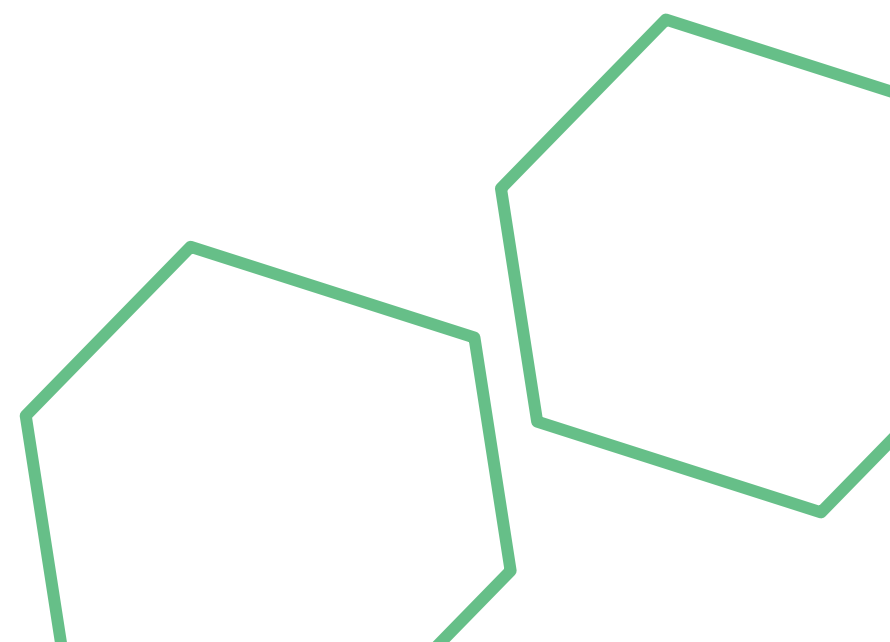
MARIEKE HOORNEMAN
CHIEF PEOPLE OFFICER



STÉPHANE RE
CFO



TORSTEN JACOBS
COO





Detaljer för revisioner och uppdatering av policy

Policyns namn:	Affärsetisk kod
Version nummer:	V3
Ikraftträdandedatum för denna version:	den 30 november 2024
Godkänd av:	PPF:s verkställande kommitté
Syfte:	Alla anställda, intressenter och affärsfunktioner inom PPF som arbetar för en eller flera av de enheter som tillhör PPF-koncernen och dess dotterbolag. Koden gäller i princip även för tillfälligt anställda och personer som arbetar inom PPF på kontraktbasis.
Revisionscykel för policy:	2 år från ikraftträdandedatum
Ansvarig för arkivering av revisionscykel:	Juridiskt ombud

Revideringshistorik:	
Datum: den 1 november 2022	Skapande av V1 av affärsetisk kod
Godkänd av:	PPF:s verkställande kommitté
Datum: den 1 maj 2023	Skapande av V2 av affärsetisk kod: tillägg med underskrift, detaljer om revideringsdel
Godkänd av:	PPF:s verkställande kommitté
Datum: den 30 november 2024	Skapande av V3:s uppförandekod för företag: byte till Chief People Officer, byte av logotyp
Godkänd av:	PPF:s verkställande kommitté

