

Zasady etyczne

WYTYCZNE DOTYCZĄCE WARTOŚCI I ETYKI

(Zatwierdzone przez Zarząd Arnarlax AS w dniu 21 sierpnia 2020 r.)

1. Wprowadzenie

1.1 Niniejszy kodeks postępowania został przyjęty przez Zarząd spółki Arnarlax AS. Kodeks postępowania ma zastosowanie do spółki Arnarlax AS i całej Grupy Arnarlax. W niniejszym dokumencie pojęcie „Spółka” stosuje się łącznie i oznacza ono zarówno Arnarlax AS, jak i Grupę jako całość. Jeżeli chodzi o spółki zależne, które nie są w całości własnością spółki Arnarlax, zarząd każdej ze spółek musi przyjąć podobny kodeks postępowania.

1.2 Kodeks postępowania ma zastosowanie do wszystkich pracowników Spółki i pracowników kontraktowych, a także członków Zarządu i innych osób działających w imieniu Spółki. W niniejszym dokumencie pojęcie „pracownik” stosuje się łącznie, zgodnie z powyższą definicją. Reguły i zasady określone w niniejszym kodeksie postępowania i procedurach uzupełniających należy uznać za instrukcje dla wszystkich osób, do których ma zastosowanie kodeks postępowania.

1.3 Celem kodeksu postępowania jest zagwarantowanie zdrowej kultury korporacyjnej i ochrona uczciwości Spółki poprzez zapewnienie pracownikom wsparcia w zakresie przestrzegania standardów dobrej praktyki biznesowej. Ponadto kodeks postępowania ma służyć jako narzędzie do samooceny oraz do dalszego rozwoju tożsamości korporacyjnej Spółki.

1.4 Kodeks postępowania jest dostępny dla wszystkich pracowników za pośrednictwem EQS (systemu zapewniania jakości Spółki). Omówienie kodeksu postępowania zawsze wchodzi w zakres programu wdrażania nowych pracowników. Kierownicy mają obowiązek zadbać o to, aby kodeks postępowania został podany do wiadomości wszystkich nowych pracowników, pracowników kontraktowych lub innych osób działających w imieniu Spółki.

1.5 Kodeks postępowania Spółki uzupełniają następujące procedury:

- Polityka dotycząca technologii informacyjno-komunikacyjnych
- Przepisy dotyczące wykorzystywania informacji poufnych w obrocie papierami wartościowymi
- Wytyczne dotyczące islandzkiej ustawy o konkurencji

1.6 Niniejszy kodeks postępowania podlega corocznemu przeglądowi i ocenie.

1.7 Naruszenie kodeksu postępowania może skutkować różnymi konsekwencjami, w tym upomnieniem lub rozwiązaniem stosunku pracy ze skutkiem natychmiastowym. Więcej szczegółów podano w pkt. 10.

2. Zasady etyczne i kultura

2.1 Pracownicy Spółki muszą wykazywać się wysokim poziomem uczciwości i profesjonalizmu w swojej pracy na rzecz Spółki. Oczekuje się, że wszyscy będą postępować w sposób honorowy i obiektywny we wszystkich aspektach działalności operacyjnej i handlowej Spółki.

2.2 Pracownicy muszą utrzymywać wysokie standardy etyczne i moralne przy wykonywaniu swoich obowiązków w imieniu Spółki. Pracownicy muszą postępować uczciwie, rzetelnie i z zachowaniem osobistej uczciwości w kontaktach z innymi pracownikami, współpracownikami, klientami, udziałowcami, dostawcami, konkurentami, władzami publicznymi, społeczeństwem i samą Spółką.

2.3 Pracownikom działającym w imieniu Spółki nie wolno dążyć do uzyskania nieuzasadnionej korzyści poprzez manipulację, zachowanie tajemnicy, nadużywanie informacji poufnych, wprowadzające w błąd przedstawianie istotnych faktów lub w jakikolwiek inny nieuczciwy sposób.

2.4 Żaden pracownik nie może brać bezpośredniego udziału w negocjacjach, w których może zaistnieć konflikt interesów (np. z podmiotami powiązanymi). Pracownik ma obowiązek poinformować swojego bezpośredniego przełożonego, jeśli znajdzie się w takiej sytuacji.

2.5 Ani Spółka, ani jej partnerzy biznesowi nie mogą wykorzystywać pracy dzieci.

3. Fundamenty strategiczne i podstawowe wartości

3.1 Ambicją spółki Arnarlax jest zdobycie pozycji czołowego hodowcy łososia na Islandii. Spółka Arnarlax koncentruje się na hodowli łososia na jego warunkach i niestrudzenie pracuje nad tym, aby wyróżniać się na wszystkich poziomach i we wszystkich aspektach produkcji.

Działalność operacyjna ma dwa jasne cele strategiczne, które stanowią trzon fundamentów strategicznych Arnarlax:

1. Hodowla ryb powinna być bezkonkurencyjna pod względem kosztów – najlepsza pod względem wydajności operacyjnej.
2. Sprzedaż powinna odbywać się po najlepszej możliwej cenie.

3.2 Nadrzędnym celem wszystkich przedsięwzięć biznesowych i działań spółki Arnarlax jest wizja Grupy: „Zrównoważony rozwój jest w naszej naturze”, co oznacza, że wszystkie decyzje związane z produkcją podejmuje się zgodnie z tą wizją. Ryby są hodowane w warunkach najbardziej sprzyjających ich dobrostanowi. Wierzymy, że najlepsze wyniki biologiczne uitorują drogę do najlepszych wyników finansowych, a tym samym zabezpieczą naszą pozycję jako zrównoważonego producenta łososia.

Podstawowe wartości spółki Arnarlax tworzą ramy dla zachowań i postaw, których oczekujemy od naszych pracowników. Wartości te są wyrażone w czterech dogmatach, które mają silny wpływ na kształtowanie naszej kultury korporacyjnej:

1. Jakość we wszystkich działaniach

Musimy stale rozwijać i ulepszać nasze procesy, aby umożliwić Spółce realizację wizji dostarczania zrównoważonego łosia islandzkiego z Fiordów Zachodnich. Możemy to osiągnąć poprzez utrzymanie wysokiej jakości standardów i stosowanie procesów, które gwarantują jakość naszej pracy, a przez to zapewniają dobrą jakość naszych produktów.

2. Praca zespołowa wzmacnia nas wszystkich

Stworzyliśmy otwartą kulturę, w której każdy może wyrazić swoją opinię i dzięki temu usprawnić procesy stosowane w zespole Arnarlax. Pozwala nam to na wprowadzanie ulepszeń i tworzenie dobrego środowiska pracy.

3. Zależy nam

Pracownicy spółki Arnarlax muszą dbać o ludzi wokół siebie i o wykonywaną pracę. Muszą oni żyć według wartości zakorzenionych w poczuciu odpowiedzialności, rozwadze i ambicji. Nasza troska ma pozytywny wpływ na nasze wyniki w dziedzinie biologii, finansów i BHP, a także na nasze relacje ze społeczeństwem.

4. Przepisy ustawowe i wykonawcze oraz wewnętrzne wymogi i wytyczne

4.1 Spółka i jej pracownicy muszą zawsze przestrzegać nie tylko przepisów ustawowych i wykonawczych oraz oficjalnych dyrektyw obowiązujących w kraju, w którym Spółka prowadzi działalność, lecz także własnych wewnętrznych wymogów i wytycznych. W razie rozbieżności pomiędzy wymogami zewnętrznymi i wewnętrznymi zawsze należy stosować najbardziej rygorystyczne przepisy/wytyczne. Zgodność firmy z przepisami sprawdza się w drodze audytów przeprowadzanych przez podmioty zewnętrzne i klientów, a także w drodze kontroli wewnętrznych. Wyniki tych kontroli są monitorowane i w razie potrzeby podejmowane są odpowiednie działania. Odpowiednie zespoły zarządzające realizują cele i plany działania. Spółka przyjęła wytyczne oparte na normach ISO w zakresie BHP i ochrony środowiska. Zasady te mają również zastosowanie do wszystkich dostawców Spółki.

4.2 Każdy pracownik jest odpowiedzialny za zapoznanie się z wytycznymi spółki Arnarlax. Wymagania są podawane do wiadomości wszystkich pracowników i mają oni obowiązek przestrzegania odpowiednich procedur. W kilku obszarach prowadzone są szkolenia, a procedury są dostępne za pośrednictwem cyfrowego systemu ERP firmy, który umożliwia również przegląd wdrażania i szkoleń w poszczególnych obszarach działalności.

4.3 Każdy pracownik jest osobiście odpowiedzialny za zgłaszanie problemów / proponowanie zmian w razie rozbieżności pomiędzy tym, co mówimy, a tym, co robimy, lub w przypadku braku jasnych wytycznych.

5. Pracownicy i środowisko pracy

5.1 Spółka dąży do tego, aby tworzyć profesjonalne i pozytywne miejsce pracy z integracyjnym środowiskiem, w którym praca jest bezpieczna. Oznacza to, że Spółka systematycznie pracuje nad stworzeniem miejsca pracy, w którym pracownicy mogą się rozwijać i w którym unika się wypadków przy pracy. W tym celu podejmowane są ciągłe wysiłki na rzecz poprawy przy udziale pracowników.

5.2 Naszym celem jest rekrutacja, rozwój i zatrzymanie najlepszych pracowników, dlatego też pragniemy stworzyć kreatywne, zróżnicowane i integracyjne środowisko pracy.

5.3 Chcemy, aby nasi pracownicy w pełni wykorzystywali swój potencjał oraz byli doceniani i sprawiedliwie wynagradzani za swoje wyniki. Aby pomóc pracownikom w osiągnięciu i pełnym wykorzystaniu ich potencjału, współpracownicy mogą wyrażać szczerą i konstruktywne opinie, pamiętając o zachowaniu szacunku. Kierownictwo również wyraża chęć otrzymywania opinii od pracowników i zachęca do ich przedstawiania.

5.4 Chcemy zagwarantować, że nasze miejsce pracy jest bezpieczne i wolne od molestowania, dyskryminacji i zastraszania. Nie będziemy tolerować stosowania żadnego rodzaju przemocy lub nękania wobec naszych współpracowników lub partnerów biznesowych.

5.5 Traktujemy wszystkich z uprzejmością i szacunkiem, bez względu na rasę, płeć, pochodzenie narodowe lub społeczne, wiek, niepełnosprawność, orientację seksualną, wyznawaną religię, przekonania polityczne lub inny status.

5.6 Rekrutujemy, wybieramy, szkolimy, awansujemy i nagradzamy naszych pracowników na podstawie wyników, bez względu na ich pochodzenie narodowe lub społeczne, wiek, niepełnosprawność, orientację seksualną, wyznawaną religię lub poglądy polityczne. Wszystkie decyzje dotyczące pracowników muszą być oparte na kwalifikacjach, możliwych do wykazania umiejętnościach, wynikach pracy lub innych kryteriach zawodowych.

5.7 Żaden pracownik Spółki nie może zajmować innego stanowiska ani wykonywać innej pracy w czasie godzin pracy bez uprzedniej pisemnej zgody swojego bezpośredniego przełożonego.

5.8 Spółka odrzuca wszelkie formy pracy przymusowej lub pracy dzieci i będzie działać zgodnie z konwencją MOP nr 138 oraz prawem islandzkim.

5.9 Poziom minimalnego wynagrodzenia za pracę jest zwykle określony w ustawodawstwie krajowym. Wynagrodzenie i świadczenia dodatkowe za standardowy tydzień pracy powinny być wystarczające do zaspokojenia podstawowych potrzeb pracownika i jego rodziny. Wysokość wynagrodzenia i świadczeń dodatkowych nie może być w żadnym wypadku mniej korzystna niż ta, która wynika z prawa krajowego lub układów zbiorowych pracy.

6. Relacje z partnerami umownymi, konkurentami i władzami

6.1 Partnerzy umowni powinni być traktowani ze stosowną wiedzą, szacunkiem i zrozumieniem.

6.2 Spółka prowadzi otwarty dialog z władzami publicznymi.

6.3 Spółka pragnie prowadzić uczciwą i otwartą konkurencję na wszystkich rynkach, zarówno na Islandii, jak i za granicą. Spółka i jej pracownicy nie mogą pod żadnym pozorem uczestniczyć w działaniach, które naruszają obowiązujące przepisy prawa konkurencji. Islandzka ustawa o konkurencji zakazuje konkurentom zawierania porozumień w celu

koordynowania zachowań konkurencyjnych lub w jakikolwiek inny sposób wyrażania zgody na stosowanie praktyk uzgodnionych. Pracownikom Arnarlax zabrania się spiskowania z konkurentami w celu koordynowania wolumenów, cen lub innych parametrów konkurencyjnych.

6.4 Spółka nie toleruje żadnych form korupcji. Żaden pracownik Spółki nie może bezpośrednio lub pośrednio oferować, obiecywać, wręczać lub przyjmować łapówki, bezprawnego lub niestosownego prezentu lub innej nieuzasadnionej korzyści lub wynagrodzenia w celu uzyskania przewagi dla siebie lub dla Spółki. Spółka stosuje określone wytyczne w zakresie rozrywki i prezentów dla innych firm.

6.5 Spółka nie toleruje żadnych form prania brudnych pieniędzy. Spółka podejmie wszelkie niezbędne środki ostrożności, aby zapobiec wykorzystaniu jej transakcji przez inne osoby w celu prania brudnych pieniędzy.

6.6 Powiązane podmioty

Wszystkie transakcje z powiązаныmi podmiotami muszą opierać się na zasadzie ceny rynkowej.

6.7 Korzystanie z usług agentów i lokalnych przedstawicieli

W przypadku korzystania z usług agentów lub lokalnych przedstawicieli w krajach poza Norwegią należy zachować szczególną ostrożność i przeprowadzić niezbędne kontrole (due diligence). W proces ten musi być zaangażowany dyrektor ds. zgodności z przepisami Grupy.

7. Lojalność, konflikt interesów i zachowanie poufności

7.1 Spółka wymaga od wszystkich pracowników lojalności wobec Spółki oraz powstrzymania się od działań lub interesów, które utrudniają obiektywne i skuteczne wykonywanie obowiązków.

7.2 Każdy pracownik ma obowiązek powiadomić swojego przełożonego lub dyrektora ds. zgodności z przepisami, jeżeli znajdzie się w sytuacji, w której będzie miał bezpośredni lub pośredni istotny interes w transakcji lub innej sprawie, w której stroną jest Spółka.

7.3 Należy unikać konfliktów interesów. W przypadku powstania konfliktu interesów pracownik ma obowiązek ocenić sytuację i poinformować o niej swojego bezpośredniego przełożonego oraz dyrektora ds. zgodności z przepisami. Konflikt interesów może dotyczyć klientów, dostawców, kontrahentów, obecnych lub przyszłych pracowników, konkurentów lub innych współpracowników.

7.4 Wszyscy pracownicy są zobowiązani do zachowania w tajemnicy wszelkich poufnych informacji dotyczących Spółki, aby zapobiec dostaniu się ich w ręce osób trzecich oraz do zachowania ostrożności podczas omawiania spraw wewnętrznych, aby zapobiec podsłuchaniu dyskusji przez osoby trzecie.

7.5 Tylko dyrektor generalny (i osoby przez niego upoważnione) oraz prezes Zarządu mają prawo do publicznych wystąpień w imieniu Spółki.

8. Prezenty i korzyści

8.1 Pracownikom Spółki nie wolno wręczać ani przyjmować korzyści osobistych lub prezentów, które mogłyby wpłynąć na jakiegokolwiek działanie lub decyzję, która ma zostać podjęta. Zakaz ten dotyczy również zaproszeń, podróży lub udziału w imprezach organizowanych przez dostawców lub współpracowników bez uprzedniej zgody bezpośredniego przełożonego pracownika.

Pracownicy Spółki mają obowiązek informowania Spółki o wszystkich korzyściach, jakie otrzymują od partnerów biznesowych lub innych osób trzecich w związku z zatrudnieniem. Pracownik jest zobowiązany przekazać taką informację Spółce nie później niż ostatniego dnia miesiąca. Jeżeli Spółka nie otrzyma takiej informacji od pracownika w określonym terminie, jest ona uprawniona i zobowiązana do oszacowania wartości takich świadczeń na podstawie dostępnych informacji.

8.2 Prezenty otrzymane przez pracownika w czasie pracy nie mogą być wykorzystywane do celów prywatnych. Należą one do Spółki i zaleca się ich używanie w związku z imprezami towarzyskimi.

8.3 Pracownikom nie wolno wykorzystywać punktów bonusowych zdobytych w związku z podróżami lub zadaniami służbowymi do celów prywatnych. Dotyczy to punktów bonusowych naliczonych między innymi w związku z lotami liniami lotniczymi, zakwaterowaniem w hotelu itp.

9. Media społecznościowe

9.1 Każdy pracownik jest ambasadorem Spółki. Każdy pracownik jest zatem osobiście odpowiedzialny za pomoc w utrzymaniu konkurencyjności, integralności i reputacji Spółki. Pracownicy, którzy są aktywni w mediach społecznościowych, powinni zachowywać się jak godni przedstawiciele Spółki.

9.2 Aby uniknąć jakichkolwiek wątpliwości co do roli pracownika, ważne jest, aby wyraźnie zaznaczył on, że nie wypowiada się w imieniu Spółki. Pracownikom przysługuje swoboda wypowiedzi, ale obowiązek zachowania poufności obowiązuje również w mediach społecznościowych.

10. Zrównoważony rozwój i środowisko

10.1 Jesteśmy świadomi zróżnicowanego charakteru naszej społecznej odpowiedzialności jako pracodawcy, producenta, dostawcy zdrowej żywności, użytkownika środowiska naturalnego oraz zarządcy kapitału finansowego i intelektualnego. Wszystko, co robimy, musi podlegać kontroli, a my musimy chronić środowisko i dbać o to, by było ono zagospodarowywane w sposób przynoszący korzyści przyszłym pokoleniom. Musimy dążyć do zminimalizowania wpływu naszej działalności na środowisko, zoptymalizować zużycie energii i surowców oraz zminimalizować ilość odpadów. Działamy zapobiegawczo poprzez codzienne wysiłki wszystkich naszych pracowników, nasze zaangażowanie w badania i rozwój oraz współpracę z władzami publicznymi, organizacjami pozarządowymi, dostawcami i innymi interesariuszami.

11. Ochrona naszych zasobów i informacji poufnych

11.1 Zawsze staramy się chronić nasze zasoby handlowe i informacje poufne. Przykłady takich zasobów i informacji obejmują nieruchomości i własność intelektualną, informacje wewnętrzne, możliwości biznesowe oraz czas, aktywa i sprzęt Spółki.

11.2 Jesteśmy zobowiązani do zachowania ścisłej poufności we wszystkich sprawach związanych z informacjami poufnymi. Wszyscy pracownicy mają obowiązek zapoznania się z obowiązującymi w Spółce przepisami dotyczącymi informacji poufnych.

11.3 Strzeżemy dostępu do zasobów teleinformatycznych Spółki i prawidłowo z nich korzystamy. Wszelkie materiały przechowywane, przetwarzane, przesyłane lub odbierane w systemach Spółki są własnością Spółki. Spółka zastrzega sobie prawo do wszystkich informacji tego typu, o ile prawo to nie jest ograniczone przez przepisy prawa lub postanowienia umowy. Wszyscy mamy obowiązek zadbać o to, by nasze zasoby nie były niewłaściwie wykorzystywane lub naruszane.

12. Wytyczne dotyczące etyki biznesu i informowania o nieprawidłowościach

12.1. Każdy pracownik jest osobiście odpowiedzialny za wykonywanie swojej pracy. Kierownictwo Spółki ma obowiązek zapewnić poszanowanie kodeksu postępowania. Wszyscy pracownicy, którzy są świadkami zachowania naruszającego niniejszą politykę, mają obowiązek zgłosić ten fakt.

12.2 Zgłaszanie nieprawidłowości to czynność polegająca na zgłaszaniu niewłaściwych działań lub podejrzeń o takie działania komuś, kto może podjąć odpowiednie kroki w danej sprawie. Zgłaszanie nieprawidłowości dotyczy łamania prawa, naruszania przepisów wewnętrznych firmy, łamania norm etycznych, oszustw i malwersacji lub działań sprzecznych z naszymi podstawowymi wartościami. Zachęcamy naszych pracowników do zgłaszania wszystkich tego typu nagannych sytuacji. Pracownicy mają szczególny obowiązek zgłaszania przestępstw i zdarzeń, które mogą stanowić zagrożenie dla życia, zdrowia i środowiska.

12.3 Wszelkie naruszenia wytycznych spółki Arnarlax należy natychmiast zgłaszać swojemu bezpośredniemu przełożonemu. Realizacja naszych podstawowych wartości zależy w dużej mierze od tego, czy kadra kierownicza jest przystępna i otwarta na dialog. Większość kwestii można rozwiązać lokalnie, zanim przerodzą się one w problemy wymagające zaangażowania innych osób. Polityka otwartych drzwi sprzyja zadawaniu pytań i zgłaszaniu wątpliwości – natury prawnej lub etycznej – jak również spraw związanych z jakością pracy i środowiskiem pracy. Wszyscy kierownicy mają obowiązek wspierania tej postawy poprzez pozostawienie „otwartych drzwi” dla pracowników, którzy szukają dialogu.

Oprócz tego mamy specjalny kanał zgłaszania nieprawidłowości dla ofiar i świadków nagannych okoliczności i zachęcamy pracowników do korzystania z niego. Zarówno kanał zgłaszania nieprawidłowości, jak i procedura raportowania wewnętrznego Arnarlax są dostępne w intranecie Spółki oraz w systemie zapewniania jakości.

12.4 Wszystkie zgłoszenia dotyczące niewłaściwego postępowania nieprawidłowości („zgłoszenia”) są natychmiast rejestrowane przez dział zgłoszeń spółki Arnarlax, który nadaje im niepowtarzalny numer sprawy. Dotyczy to również zgłoszeń otrzymanych za pośrednictwem zewnętrznego kanału informowania o nieprawidłowościach, z którego korzysta spółka Arnarlax.

Dział zgłoszeń jest odpowiedzialny za przetwarzanie otrzymanych zgłoszeń, co obejmuje również przygotowanie sprawozdania na temat danej sprawy. Dział zgłoszeń musi również zadbać o to, aby informacje dotyczące sprawy były właściwie przetwarzane i przechowywane zgodnie z obowiązującymi przepisami dotyczącymi prywatności i bezpieczeństwa informacji. Dział zgłoszeń musi zagwarantować, że do informacji dotyczących zgłoszeń nie mają dostępu nieupoważnione osoby. Wszelkie tego typu informacje przesyłane pocztą elektroniczną muszą być zaszyfrowane.

Decyzje spółki Arnarlax w sprawach dotyczących zgłoszeń będą zazwyczaj polegały na:

- zamknięciu sprawy,
- przekazaniu sprawy do odpowiedniej osoby w spółce Arnarlax w celu dalszego jej rozpatrzenia, w tym podjęcia działań dyscyplinarnych lub zapobiegawczych, lub
- przesłaniu sprawy do publicznego organu nadzorczego lub innego organu publicznego.

Postępowania wyjaśniające i decyzje dotyczące zgłoszeń będą prowadzone we współpracy z lokalnym kierownictwem, chyba że szczególne powody wskazują, że byłoby to niewłaściwe.

12.5. Naruszenie zasad opisanych w niniejszym kodeksie postępowania może prowadzić do wszczęcia wewnętrznego postępowania dyscyplinarnego, a w poważnych przypadkach do zwolnienia z pracy i wszczęcia postępowania karnego.

12.6 Liczymy na to, że nasi pracownicy będą służyć nam pomocą, dbając o to, aby Spółka wiedziała o sprawach, które nie spełniają naszych standardów etycznych, i mogła je skorygować. Jednocześnie spółka Arnarlax pragnie współpracować wyłącznie z partnerami, dostawcami i podwykonawcami, którzy utrzymują tak samo wysokie standardy jak my.