

Wytyczne dotyczące etyki

WYTYCZNE DOTYCZĄCE WARTOŚCI I ETYKI

(Poprawione przez zespół zarządzający i zatwierdzone przez Zarząd Arnarlax ehf. w dniu 21 stycznia 2025 r.)

1. Wprowadzenie

- 1.1. Niniejsze wytyczne dotyczące etyki zostały przyjęte przez Zarząd spółki Arnarlax ehf. Wytyczne obowiązują w spółce Arnarlax ehf, spółkach zależnych i całej Grupie Arnarlax. W tym dokumencie termin „Firma” oznacza łącznie spółkę Arnarlax ehf., spółki zależne oraz Grupę jako całość.
- 1.2. Wytyczne dotyczące etyki obowiązują wszystkich pracowników Firmy oraz osoby zatrudnione na podstawie kontraktu, a także do członków Zarządu i inne osoby działające w imieniu Firmy. W tym dokumencie termin „pracownik” oznacza łącznie wszystkie osoby wymienione powyżej. Zasady określone w niniejszych wytycznych i procedurach uzupełniających należy traktować jako instrukcje dla wszystkich pracowników.
- 1.3. Wytyczne dotyczące etyki mają na celu zapewnienie zdrowej kultury korporacyjnej oraz uczciwości w Firmie poprzez pomoc pracownikom w przestrzeganiu standardów dobrej praktyki biznesowej. Ponadto wytyczne mają służyć jako narzędzie samooceny i dalszego rozwoju tożsamości korporacyjnej Firmy.
- 1.4. Wytyczne dotyczące etyki są dostępne dla wszystkich pracowników za pośrednictwem EQS (systemu zapewnienia jakości Firmy) i strony głównej Firmy. Wytyczne są częścią programu onboardingu dla nowych pracowników i zostaną wdrożone w systemie EQS. Kierownicy mają obowiązek zadbać, aby wytyczne były znane wszystkim nowym pracownikom, osobom zatrudnionym na podstawie kontraktu oraz każdej innej osobie działającej w imieniu Firmy.
- 1.5 Wytyczne dotyczące etyki Firmy uzupełniają następujące procedury:
 - Polityka dotycząca technologii informacyjno-komunikacyjnych (ICT)
 - Przepisy dotyczące wykorzystywania informacji poufnych w obrocie papierami wartościowymi
 - Wytyczne dotyczące islandzkiej ustawy o konkurencji
 - Polityka dotycząca skarg
 - Procedura zgłaszania nieprawidłowości i ochrony sygnalistów
 - Polityka komunikacyjna i informacyjna
 - Macierz uprawnień

- 1.6. Wytyczne dotyczące etyki muszą być co roku poddawane przeglądowi i ponownej ocenie.
- 1.7. Naruszenie wytycznych dotyczących etyki może prowadzić do różnych konsekwencji, w tym do upomnienia i rozwiązania stosunku pracy ze skutkiem natychmiastowym.

2. Etyka i kultura

- 2.1. Pracownicy Firmy winni zachować wysoki poziom uczciwości i profesjonalizmu w swojej pracy na rzecz Firmy. Oczekuje się, że wszyscy będą postępować w sposób honorowy i obiektywny we wszystkich aspektach działalności operacyjnej i handlowej Firmy.
- 2.2. Pracownicy winni utrzymywać wysokie standardy etyczne i moralne w wykonywaniu swoich obowiązków w imieniu Firmy. Pracownicy winni zachowywać się w sposób etyczny i sprawiedliwy, z zachowaniem osobistej uczciwości w kontaktach z innymi pracownikami, współpracownikami biznesowymi, klientami, udziałowcami, dostawcami, konkurentami, władzami publicznymi, społeczeństwem i samą Firmą.
- 2.3. Działając w imieniu Firmy, pracownicy nie mogą dążyć do uzyskania nieuzasadnionych 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 uczestniczyć bezpośrednio w negocjacjach, gdzie może mieć konflikt interesów (np. z powiązanymi stronami). Pracownik ma obowiązek poinformować swojego bezpośredniego przełożonego, jeżeli znajdzie się w takiej sytuacji.
- 2.5. Ani Firma, ani jej partnerzy biznesowi nie mogą korzystać z pracy dzieci.

3. Strategiczne podstawy i najważniejsze wartości

- 3.1. Deklarowaną ambicją firmy jest produkcja łososia najwyższej jakości – przyrządzonego z pasją i z natury. Arnarlax skupia się na hodowli łososi zgodnie z naturą i pracuje niestrudzenie, aby osiągać wybitne wyniki na wszystkich poziomach i we wszystkich aspektach produkcji.

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

- Hodowla ryb ma być nie do pobicia pod względem kosztów w Islandii – najlepsza dla wydajności operacyjnej
 - Sprzedaż powinna odbywać się po najlepszej możliwej cenie.
- 3.2. Wszystkie operacje i działania w Arnarlax są podporządkowane wizji Firmy: „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 utorują drogę do najlepszych wyników finansowych, a tym samym zabezpieczą naszą pozycję jako zrównoważonego producenta łososia.

Podstawowe wartości Arnarlax tworzą ramy dla zachowań i postaw, których oczekujemy od naszych pracowników. Wartości te wyrażane są w trzech zasadach, które mają decydujący wpływ na kształtowanie naszej kultury korporacyjnej:

1. Jakość we wszystkim, co robimy (e. Quality in everything we do)

Musimy stale rozwijać i ulepszać nasze procesy, aby umożliwić Firmie realizację wizji dostarczania zrównoważonego łososia 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. Dzięki pracy zespołowej jesteśmy silniejsi (e. Teamwork makes us stronger)

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. Dbłość (e. We care)

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

4. Przepisy prawa, regulacje oraz wewnętrzne wytyczne/wymagania

- 4.1. Firma i jej pracownicy winni zawsze przestrzegać nie tylko przepisów prawa, regulacji i oficjalnych rozporządzeń obowiązujących w kraju prowadzenia działalności, lecz także własnych wewnętrznych wytycznych i wymagań. 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. Firma przyjęła wytyczne oparte na normach ISO w zakresie BHP i ochrony środowiska. Zasady te mają również zastosowanie do wszystkich dostawców Firmy.
- 4.2. Każdy pracownik ma obowiązek zapoznać się z wytycznymi Firmy. Wymagania są podawane do wiadomości wszystkich pracowników i mają oni obowiązek przestrzegania odpowiednich procedur. Szkolenia odbywają się na kilku obszarach, a przegląd i odpowiednie polityki można znaleźć w systemie jakości firmy (EQS).

- 4.3. Każdy pracownik jest osobiście odpowiedzialny za zgłaszanie problemów/proponowanie zmian, jeżeli istnieje jakakolwiek rozbieżność między naszymi słowami i czynami, lub jeśli nie ma jasnych wytycznych.

5. Pracownicy i środowisko pracy

- 5.1. Firma dąży do tego, aby tworzyć profesjonalne i pozytywne miejsce pracy z inkluzywnym środowiskiem, w którym praca jest bezpieczna. Oznacza to, że Firma systematycznie pracuje nad stworzeniem miejsca pracy, w którym pracownicy rozwijają się i które zapobiega wypadkom. W tym celu podejmowane są ciągłe wysiłki na rzecz poprawy przy udziale pracowników.
- 5.2. Naszym celem jest rekrutacja, rozwijanie i zatrzymywanie najlepszych pracowników oraz stworzenie kreatywnego i zróżnicowanego środowiska pracy sprzyjającego inkluzywności.
- 5.3. Chcemy, by nasi pracownicy mogli w pełni wykorzystać swój potencjał oraz by byli uznawani i sprawiedliwie nagradzani za swoje wyniki. Aby pomóc pracownikom w osiągnięciu i pełnym wykorzystaniu ich potencjału, współpracownicy mogą wyrażać szczerze i konstruktywne opinie, pamiętając o zachowaniu szacunku. Kierownictwo również wyraża chęć otrzymywania opinii od pracowników i zachęca do ich przedstawiania.
- 5.4. Chcemy zapewnić miejsce pracy, które jest bezpieczne, wolne od mobbingu, dyskryminacji i nękania. Nie będziemy tolerować stosowania żadnego rodzaju przemocy lub nękania wobec naszych współpracowników lub partnerów biznesowych.
- 5.5. Będziemy traktować wszystkich uprzejmie i z szacunkiem, bez względu na rasę, płeć, pochodzenie narodowe lub społeczne, wiek, niepełnosprawność, orientację seksualną, wyznanie, przekonania polityczne lub inne cechy.
- 5.6. Rekrutujemy, wybieramy, szkolimy, awansujemy i nagradzamy naszych pracowników w oparciu o wyniki, niezależnie od ich pochodzenia narodowego lub społecznego, wieku, niepełnosprawności, orientacji seksualnej, wyznania lub poglądów politycznych. Wszystkie decyzje dotyczące pracowników muszą być oparte na kwalifikacjach, możliwych do wykazania umiejętnościach, wynikach pracy lub innych kryteriach zawodowych.
- 5.7. Żaden pracownik Firmy nie może pełnić innej funkcji ani wykonywać innych zadań w godzinach pracy bez uprzedniej pisemnej zgody bezpośredniego przełożonego.
- 5.8. Firma odrzuca wszelkie formy pracy przymusowej lub pracy dzieci i będzie działać zgodnie z konwencją MOP nr 138 i prawem islandzkim.
- 5.9. Poziom płacy minimalnej jest zazwyczaj określony w krajowych przepisach prawa. 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. Stosunki z partnerami kontraktowymi, konkurentami i władzami

- 6.1. Partnerów kontraktowych należy traktować w sposób świadomy, z szacunkiem i zrozumieniem.
- 6.2. Firma będzie prowadzić otwarty dialog z władzami publicznymi.
- 6.3. Firma pragnie konkurować uczciwie i otwarcie na wszystkich rynkach, zarówno w Islandii, jak i za granicą. Firma i jej pracownicy nie mogą pod żadnym pozorem uczestniczyć w działaniach, które naruszają obowiązujące przepisy prawa konkurencji. Islandzka ustawa o konkurencji zabrania konkurentom zawierania porozumień w celu koordynowania ich działań konkurencyjnych lub w jakichkolwiek sposób uzgadniania wspólnych praktyk. Pracownikom Arnarlax zabrania się spiskowania z konkurentami w celu koordynowania wolumenów, cen lub innych parametrów konkurencyjnych.
- 6.4. Firma nie toleruje żadnej formy korupcji. Żaden pracownik Firmy nie może bezpośrednio lub pośrednio oferować, obiecywać, wręczać lub przyjmować łapówki, bezprawnego lub niestosownego подарunku lub innej nieuzasadnionej korzyści lub wynagrodzenia w celu uzyskania przewagi dla siebie lub dla Firmy. Firma stosuje określone wytyczne w zakresie rozrywki korporacyjnej i подарunków.
- 6.5. Firma nie toleruje żadnej formy prania pieniędzy. Firma podejmie wszelkie niezbędne środki ostrożności, aby zapobiec wykorzystaniu jej transakcji przez inne osoby w celu prania brudnych pieniędzy.
- 6.6. Wszystkie transakcje ze stronami powiązanymi muszą być oparte na zasadzie ceny rynkowej. Zasada ta wymaga, aby przedsiębiorstwa powiązane uzgadniały swoje transakcje tak, jak robiłyby to przedsiębiorstwa niepowiązane w porównywalnych okolicznościach.
- 6.7. Korzystanie z usług agentów i przedstawicieli lokalnych

W zakresie, w jakim agenci lub lokalni przedstawiciele są zatrudniani w krajach poza Islandią, należy zachować szczególną ostrożność i przeprowadzić dokładne kontrole (due diligence). Specjalista ds. zgodności Grupy musi być zaangażowany w ten proces, jeśli materiały zawierają informacje poufne zgodne z polityką dotyczącą informacji poufnych.

7. Lojalność, konflikt interesów i poufność

- 7.1. Firma wymaga od wszystkich pracowników lojalności wobec niej oraz powstrzymania się od działania lub posiadania interesów utrudniających im obiektywne i skuteczne wykonywanie swoich obowiązków.
- 7.2. Każdy pracownik ma obowiązek powiadomić swojego bezpośredniego przełożonego lub specjalistę ds. zgodności, jeśli znajdzie się w sytuacji, w której posiada istotny pośredni lub bezpośredni interes w transakcji lub innej sprawie, gdzie stroną jest Firma.
- 7.3. Należy unikać konfliktów interesów. W przypadku pojawienia się konfliktu interesów pracownik ma obowiązek ocenić sytuację i poinformować o niej swojego przełożonego i specjalistę ds. zgodności. Konflikt interesów może dotyczyć klientów,

dostawców, kontrahentów, obecnych lub przyszłych pracowników, konkurentów lub innych współpracowników.

- 7.4. Wszyscy pracownicy mają obowiązek zachowania w tajemnicy wszelkich poufnych informacji na temat Firmy, aby zapobiec ich ujawnieniu stronom trzecim, oraz zachowania ostrożności podczas omawiania spraw wewnętrznych, aby zapobiec podsłuchaniu rozmowy przez strony trzecie.
- 7.5. Wyłącznie CEO (oraz osoby przez niego upoważnione) oraz prezes Zarządu mogą wypowiadać się publicznie w imieniu Firmy. Więcej informacji znajduje się w polityce komunikacyjnej i informacyjnej Arnarlax.

8. Podarunki i korzyści

- 8.1. Pracownicy Firmy nie mogą wręczać ani przyjmować osobistych korzyści ani podarunków, które mogą mieć wpływ na jakiekolwiek podejmowanie działania lub decyzje. Zakaz ten obowiązuje również w przypadku zaproszeń, podróży lub uczestnictwa w wydarzeniach organizowanych przez dostawców lub współpracowników biznesowych bez uprzedniej zgody bezpośredniego przełożonego pracownika.

Pracownicy Firmy mają obowiązek informowania jej o wszystkich korzyściach o wartości przekraczającej 20 000 ISK otrzymanych od partnerów biznesowych lub innych stron trzecich w związku ze swoim zatrudnieniem. Pracownik jest zobowiązany przekazać taką informację Firmie nie później niż ostatniego dnia miesiąca. Jeżeli Firma 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. Podarunki otrzymane w trakcie wykonywania obowiązków służbowych przez pracownika nie mogą być wykorzystywane prywatnie. Należą one do Firmy i zaleca się ich używanie w związku z imprezami towarzyskimi.

9. Media społecznościowe

- 9.1. Każdy pracownik jest ambasadorem Firmy. Każdy pracownik jest zatem osobiście odpowiedzialny za pomoc w utrzymaniu konkurencyjności, integralności i reputacji Firmy. Pracownicy, którzy są aktywni w mediach społecznościowych, powinni zachowywać się jak godni przedstawiciele Firmy.
- 9.2. W celu uniknięcia jakichkolwiek wątpliwości co do roli pracownika, powinien on jasno zaznaczyć, że nie wypowiada się w imieniu Firmy. Pracownikom przysługuje swoboda wypowiedzi, ale obowiązek zachowania poufności obowiązuje również w mediach społecznościowych. Wszelkie publiczne wypowiedzi w imieniu firmy powinny być zgodne z macierzą uprawnień.

10. Zrównoważony rozwój i środowisko

10.1. Jesteśmy świadomi zróżnicowanego charakteru naszej społecznej odpowiedzialności biznesu, jako pracodawca, producent, dostawca zdrowej żywności, podmiot korzystający ze środowiska naturalnego oraz administrator 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 prewencyjnie poprzez codzienne wysiłki całej naszej kadry, 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, poufne informacje wewnętrzne, możliwości biznesowe oraz czas, aktywa i sprzęt Firmy.

11.2. Przestrzegamy ścisłego obowiązku zachowania w tajemnicy wszystkich spraw dotyczących wewnętrznych informacji poufnych. Wszyscy pracownicy mają obowiązek zapoznania się z obowiązującymi w Firmie przepisami dotyczącymi informacji poufnych.

11.3. Chronimy dostęp do zasobów ICT Firmy i właściwie je wykorzystujemy. Wszelkie materiały przechowywane, przetwarzane, przesyłane lub odbierane w systemach Firmy są własnością Firmy. Firma 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 biznesowej i informowania o nieprawidłowościach

12.1. Każdy pracownik jest osobiście odpowiedzialny za przestrzeganie tych wytycznych. Kierownictwo Firmy jest odpowiedzialne za to, by wytyczne dotyczące etyki były przestrzegane. Wszyscy pracownicy, którzy są świadkami zachowania naruszającego niniejszą politykę, mają obowiązek zgłosić ten fakt.

12.2. Firma Arnarlax zachęca do przejrzystości i dlatego wprowadziła system zarządzania skargami, który umożliwia pracownikom Arnarlax i każdej zewnętrznej stronie zgłaszanie spraw budzących wątpliwości. Skargi można składać za pośrednictwem naszego działu kadr (HR). Wszystkie zgłoszenia będą rozpatrywane z zachowaniem pełnej poufności i mogą być anonimowe. Nikt nie może być narażony na sankcje lub odwet jakiegokolwiek rodzaju z powodu zgłoszenia skargi.

Kierownictwo ma obowiązek zbadania przypadków i podjęcia działań w zakresie nękania, konfliktów i innych niewłaściwych zachowań oraz zapobiegania im. Osoba lub grupa zgłaszana w skardze powinna być o tym poinformowana i mieć możliwość obrony. Liczba otrzymanych zgłoszeń i podjęte środki są ujawniane co roku.

12.3. Zgłaszanie nieprawidłowości lub podejrzenia nieprawidłowości polega na poinformowaniu o tym osoby, która może podjąć odpowiednie kroki. 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.

Sygnaliści mogą zgłosić sprawę do swojego bezpośredniego przełożonego, kierownika działu kadr i (lub) kierownika ds. jakości.

Aby uzyskać więcej informacji na temat informowania o nieprawidłowościach i ochrony sygnalistów, zapoznaj się z polityką Arnarlax.

12.4. Wszelkie naruszenia wytycznych Arnarlax należy zgłaszać niezwłocznie bezpośredniemu przełożonemu, kierownikowi działu kadr i (lub) kierownikowi ds. jakości. 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.

13. Naruszenie zasad opisanych w niniejszych wytycznych dotyczących etyki może prowadzić do wszczęcia wewnętrznego postępowania dyscyplinarnego oraz, w poważnych przypadkach, do rozwiązania stosunku pracy i postępowania karnego.

14. Polegamy na naszych pracownikach, którzy pomagają nam, dbając o to, by Firma wiedziała o sprawach naruszających nasze standardy etyczne i mogła je skorygować. Jednocześnie Firma pragnie współpracować tylko z partnerami, dostawcami i podwykonawcami, którzy utrzymują takie same wysokie standardy jak my.