

Siðareglur

REGLUR ER VARÐA GILDI OG SIÐFERÐI

(Endurskoðaðar af stjórnendateymi og samþykktar af stjórn Arnarlax ehf. þann 21. janúar 2025)

1. Inngangur

- 1.1. Stjórn Arnarlax ehf. hefur samþykkt þessar siðareglur. Siðareglurnar eiga við um Arnarlax ehf., dótturfélög og Arnarlax Group í heild sinni. Í þessu skjali vísar „fyrirtæki“ bæði til Arnarlax ehf., dótturfyrirtækja og samstæðunnar í heild sinni.
- 1.2. Siðareglurnar eiga við um alla starfsmenn og verktaka fyrirtækisins, sem og stjórnarmeðlimi og aðra sem starfa fyrir hönd fyrirtækisins. Í þessu skjali vísar „starfsmaður“ til alls ofangreinds. Þær reglur og meginreglur sem kveðið er á um í þessum leiðbeiningum og viðbótarverklagsreglum skulu vera til leiðsagnar fyrir alla starfsmenn.
- 1.3. Tilgangurinn með siðareglunum er að tryggja heilbrigða fyrirtækjamenningu og vernda heilindi fyrirtækisins með því að hjálpa starfsmönnum að fylgja stöðlum um gott verklag. Enn fremur er leiðbeiningunum ætlað að vera verkfæri til sjálfsmats og fyrir frekari þróun á ímynd fyrirtækisins.
- 1.4. Allir starfsmenn geta nálgast siðareglurnar í gegnum EQS (gæðastjórnunarkerfi fyrirtækisins) og heimasíðu fyrirtækisins. Leiðbeiningarnar eru hluti af þjálfunarferli nýrra starfsmanna og skulu útfærðar í EQS-kerfinu. Yfirmenn skulu tryggja að leiðbeiningarnar séu kynntar öllum starfsmönnum, verktökum eða hverjum þeim sem starfa fyrir hönd fyrirtækisins.
- 1.5. Eftirfarandi verklagsreglur eru viðbót við siðareglur fyrirtækisins:
 - ICT-stefna
 - Reglur um innherjaviðskipti
 - Leiðbeiningar sem tengjast íslenskum samkeppnislögum
 - Kvartanastefna
 - Verklagsreglur fyrir uppljóstrara og vernd þeirra
 - Samskiptaleiðir og upplýsingastefna
 - Heimildafylki
- 1.6. Þessar siðareglur skulu yfirfarnar og endurmetnar árlega.

- 1.7. Brot á siðareglunum geta haft ýmiss konar afleiðingar, þar á meðal aðvörun eða tafarlausa uppsögn.

2. Siðferði og menning

- 2.1. Starfsmenn fyrirtækisins skulu sýna full heilindi og fagmennsku í störfum sínum fyrir fyrirtækið. Ætlast er til að þess allir hagi sér á heiðarlegan hátt og af hlutlægni í öllum aðgerðum og viðskiptatengdri starfsemi fyrirtækisins.
- 2.2. Starfsmenn skulu sýna gott siðferði og siðferðisviðmið þegar þeir rækja skyldur sínar fyrir hönd fyrirtækisins. Starfsmenn skulu haga sér á sanngjarnan og heiðarlegan hátt og sýna heilindi í samskiptum sínum við aðra starfsmenn, samstarfsaðila, viðskiptavini, hluthafa, birgja, samkeppnisaðila, opinber yfirvöld, almenning og fyrirtækið sjálft.
- 2.3. Þegar starfsmenn starfa fyrir hönd fyrirtækisins skulu þeir ekki leitast eftir ósanngjörnum ávinningi með því að notfæra sér aðra, með launung, með misnotkun á trúnaðarupplýsingum, með misvísandi framsetningu á staðreyndum eða á nokkurn annan óheiðarlegan hátt.
- 2.4. Enginn starfsmaður má taka beinan þátt í samningaviðræðum þar sem hann getur átt í hagsmunaaðrekkstri (t.d. við tengda aðila). Ef starfsmaður lendir í slíkum aðstæðum er honum skylt að upplýsa næsta yfirmann sinn um það.
- 2.5. Hvorki fyrirtækið né samstarfsaðilar þess mega notast við barnaprælkun.

3. Stefnugrundvöllur og undirliggjandi gildi

- 3.1. Það er yfirlýstur metnaður fyrirtækisins að framleiða gæðalax – búinn til af ástríðu í náttúrunni. Arnarlax leggur áherslu á laxeldi á forsendum laxins og vinnur sleitulaust að því að vera í fararbroddi á öllum stigum og sviðum framleiðslu.

Í virkum rekstri eru tvö kerfisbundin markmið sem saman mynda stefnukjarna Arnarlax.

- Kostnaðarhagkvæmni skal háværkuð í fiskeldi á Íslandi - best fyrir rekstrartengda skilvirkni
- Við sölu skal tryggja besta mögulega verðið

- 3.2. Allur rekstur og aðgerðir hjá Arnarlax helgast af sýn fyrirtækisins: „Sjálfbærni er okkur í blóð borin“, sem þýðir að allar ákvarðanir sem tengjast framleiðslu grundvallast á sýn okkar. Fiskeldið fer fram við aðstæður sem stuðla að velferð fisksins. Við trúum því að bestu líffræðilegu niðurstöðurnar muni stuðla að bestu fjárhagslegu útkomunni og þannig tryggja stöðu okkar sem sjálfbær framleiðandi á laxi.

Undirliggjandi gildi Arnarlax mynda rammann fyrir þá hegðun og viðhorf sem við ætlumst til af starfsmönnum okkar. Þessi gildi eru sett fram í þremur grundvallarreglum sem hafa mikil stefnumarkandi áhrif í fyrirtækjamenningu okkar:

1. Gæði í öllu sem við gerum (e. Quality in everything we do)

Ferlar skulu vera í stöðugri þróun og þeir endurbættir til að gera fyrirtækinu kleift að uppfylla sýn sína á það að skila frá sér sjálfbærum íslenskum laxi frá Vestfjörðum. Við gerum það með því að viðhalda hágæðastöðlum og tryggja að við höfum á að skipa ferlum sem tryggja gæði starfa okkar, og þannig tryggjum við gæði okkar vöru.

2. Teymisvinna gerir okkur sterkari (e. Teamwork makes us stronger)

Menning okkar er opinská þar sem allir geta tjáð skoðanir sínar og þannig bætum við verkferla okkar í teymi Arnarlax. Þetta stuðlar að úrbótum og góðu starfsumhverfi.

3. Okkur er ekki sama (e. We Care)

Starfsmenn Arnarlax verða að bera umhyggju fyrir fólkinu í kringum sig og þeim störfum sem það vinnur. Þeir skulu lifa samkvæmt gildum sem hafa ábyrgð, tillitssemi og metnað að leiðarljósi. Sú staðreynd að okkur er ekki sama hefur jákvæð áhrif á árangur okkar í líffræðilegum, fjárhagslegum, öryggis- og umhverfistengdum þáttum og í tengslum okkar við samfélagið í heild sinni.

4. Lög, reglugerðir og innri leiðbeiningar/kröfur

- 4.1. Fyrirtækið og starfsmenn þess skulu ávallt uppfylla lög, reglur og opinberar tilskipanir sem gilda í því landi sem fyrirtækið starfar, en þó ekki eingöngu, heldur einnig innri leiðbeiningar og kröfur fyrirtækisins. Ef eitthvert misræmi er á milli ytri og innri krafna skal strangasta reglugerðin/leiðbeiningarnar ávallt gilda. Reglufylgni fyrirtækisins er metin með endurskoðun utanaðkomandi aðila og viðskiptavina, sem og í gegnum innra eftirlit þess. Niðurstöðum þessara athugana er fylgt eftir og gripið er til viðeigandi ráðstafana eftir þörfum. Markmiðum og aðgerðaáætlunum er fylgt eftir af viðkomandi stjórnunarteymum. Fyrirtækið hefur tekið upp leiðbeiningar á grundvelli ISO-staðla fyrir heilsu, öryggi og umhverfið. Þessar reglur skulu einnig gilda um alla birgja fyrirtækisins.
- 4.2. Hver einstakur starfsmaður ber ábyrgð á að kynna sér leiðbeiningar fyrirtækisins. Kröfurnar eru kynntar fyrir öllum starfsmönnum og þeim er skylt að fylgja viðeigandi verklagi. Þjálfun er veitt á ýmsum sviðum og finna má yfirlit og viðkomandi stefnur í gæðakerfi fyrirtækisins (EQS).
- 4.3. Hver starfsmaður ber persónulega ábyrgð á því að vekja máls á atriðum/leggja til breytingar þar sem eitthvað misræmi fyrirfinnst á milli þess sem við segjum og þess sem við gerum, eða þar sem skýrar leiðbeiningar vantar.

5. Starfsmenn og starfsumhverfið

- 5.1. Fyrirtækið miðar að því að vera faglegur og jákvæður vinnustaður, sem býður upp á starfsumhverfi þar sem allir fá að taka þátt og öruggt er að vinna. Þetta þýðir að fyrirtækið vinnur kerfisbundið að því að búa til vinnustað þar sem starfsmenn dafna og leitað er allra leiða til að fyrirbyggja líkamstjón. Í þessu augnamiði eru stöðugar úrbætur framkvæmdar með þátttöku starfsmanna.

- 5.2. Markmið okkar er að ráða, byggja upp og halda besta fólkinu og við viljum starfsumhverfi sem er skapandi, fjölbreytilegt og þar sem allir eru þátttakendur.
- 5.3. Við viljum að starfsfólk okkar fái að fullnýta hæfileika sína og fái viðurkenningu og umbun fyrir frammistöðu sína. Samstarfsfólk getur hjálpað starfsmönnum að fullnýta hæfileika sína með því að gefa heiðarlega endurgjöf á uppbyggjandi og kurteisan hátt. Yfirstjórn óskar enn fremur eftir og hvetur til endurgjafar frá starfsfólki.
- 5.4. Við viljum tryggja að vinnustaðurinn sé öruggur og laus við áreitni, mismunun eða einelti. Við munum aldrei líða nokkurs konar misnotkun eða áreitni samstarfsfólks okkar eða samstarfsaðila.
- 5.5. Við munum koma fram við alla af kurteisi og virðingu, óháð kynþætti, kyni, þjóðerni eða félagslegum bakgrunni, aldri, fötlun, kynhneigð, trúarbrögðum, stjórnmalaskoðunum eða öðrum aðstæðum.
- 5.6. Við ráðum, veljum, þjálfum, hækum í tign og verðlaunum starfsmenn okkar á grundvelli árangurs, óháð þjóðerni þeirra eða félagslegum bakgrunni, aldri, fötlun, kynhneigð, trúarbrögðum eða stjórnmalaskoðunum. Allar ákvarðanir er lúta að starfsmönnum skulu byggjast á hæfi, sannanlegri hæfni, frammistöðu eða öðrum faglegum viðmiðunum.
- 5.7. Enginn starfsmaður fyrirtækisins skal gegna öðru starfi eða vinna önnur verk á vinnutíma sínum án fyrirbyggjandi skriflegs samþykkis frá næsta yfirmanni sínum.
- 5.8. Fyrirtækið hafnar allri nauðungarvinnu og barnaþrælkun og mun aðhafast hvað slíkt varðar í samræmi við samþykkt Alþjóðavinnumálastofnunarinnar nr. 138 og íslensk lög.
- 5.9. Vanalega er kveðið á um lágmarkslaun í landslögum. Laun og viðbótarhlunnindi fyrir staðlaða vinnuviku skulu vera nægileg til að mæta grunnþörfum starfsmannsins og fjölskyldu hans. Upphæð launa og viðbótarhlunninda skal ekki undir neinum kringumstæðum vera lægri en kveðið er á um í landslögum eða kjarasamningum.

6. Tengsl við samningsaðila, samkeppnisaðila og yfirvöld

- 6.1. Komið skal fram við samningsaðila á upplýstan hátt og með virðingu og skilningi.
- 6.2. Fyrirtækið skal hafa opin ská samskipti við opinber yfirvöld.
- 6.3. Fyrirtækið vill keppa á sanngjarnan og opinskáan hátt á öllum mörkuðum, á Íslandi og erlendis. Undir engum kringumstæðum skal fyrirtækið eða nokkur starfsmaður þess taka þátt í aðgerðum sem brjóta gegn ákvæðum gildandi samkeppnislaga. Íslensk samkeppnislög banna samkeppnisaðilum að gera með sér samkomulag í því skyni að samræma samkeppnistengda hegðun sína eða á nokkurn hátt samþykkja samstilltar aðgerðir. Starfsmenn Arnarlax skulu ekki leggja á ráðin með samkeppnisaðilum um að samræma magn, verð eða aðrar samkeppnisbreytur.
- 6.4. Fyrirtækið mun ekki líða nokkurs konar spillingu. Enginn starfsmaður fyrirtækisins skal á beinan eða óbeinan hátt bjóða, lofa, afhenda eða þiggja mútur, ólöglegar eða óviðeigandi gjafir eða á annan hátt hagnast sjálfur eða íhuga að hagnast sjálfur eða

fyrir fyrirtækið á óréttmætan hátt. Fyrirtækið hefur á að skipa sérstökum reglum fyrir fyrirtækjaskemmtanir og gjafir.

- 6.5. Fyrirtækið mun ekki líða nokkurs konar peningaþvætti. Fyrirtækið mun grípa til allra nauðsynlegra ráðstafana til að fyrirbyggja að aðrir geti nýtt sér viðskipti þess til peningaþvættis.
- 6.6. Öll viðskipti við tengda aðila skulu byggjast á meginreglunni um „ótengda aðila“. Meginreglan krefst þess að tengd fyrirtæki fallist á að viðskipti þeirra séu sams konar og um ótengda aðila væri að ræða við sambærilegar aðstæður.
- 6.7. Notkun umboðsmanna og svæðisbundinna fulltrúa

Að því marki sem umboðsmenn eða svæðisbundnir fulltrúar eru notaðir í löndum utan Íslands, skal sérstakrar ráðdeildar gætt, og framkvæma skal nauðsynlegar bakgrunnskannanir (tilhlýðileg kostgæfni). Regluvörður samstæðunnar skal taka þátt í þessu ferli ef um er að ræða innherjaupplýsingar samkvæmt reglum um innherja.

7. Hollusta, hagsmunaárekstur og trúnaðarskylda

- 7.1. Fyrirtækið krefst þess að allir starfsmenn sýni fyrirtækinu hollustu og forðist að haga sér á þann hátt eða hafa hagsmuni í þá veru að þeim sé erfitt að sinna skyldum sínum af hlutlægni og skilvirkni.
- 7.2. Hverjum starfsmanni er skylt að tilkynna næsta yfirmanni sínum eða regluverði ef hann lendir í aðstæðum þar sem fyrir hendi eru efnislegir og beinir eða óbeinir hagsmunir í viðskiptum eða öðrum málum sem fyrirtækið er aðili að.
- 7.3. Forðast skal hagsmunaárekstra. Komi upp hagsmunaárekstur er starfsmanninum skylt að meta aðstæður og upplýsa næsta yfirmann sinn og regluvörð um málið. Hagsmunaárekstrar geta falið í sér viðskiptavini, birgja, verktaka, núverandi eða tilvonandi vinnuveitendur, samkeppnisaðila eða aðra samstarfsaðila.
- 7.4. Öllum starfsmönnum er skylt að gæta leyndar um öll trúnaðarmál er varða fyrirtækið til að koma í veg fyrir að þau komist í hendur utanaðkomandi aðila og að sýna aðgát þegar innri mál eru rædd, til að fyrirbyggja að utanaðkomandi aðili heyri umræðurnar.
- 7.5. Aðeins forstjóra (og öðrum þar til bærum einstaklingum) og stjórnarformanni er heimilt að tala opinberlega fyrir hönd fyrirtækisins. Sjáið samskiptaleiðir og upplýsingastefnu Arnarlax til að fá nánari upplýsingar.

8. Gjafir og ávinningur

- 8.1. Starfsmönnum fyrirtækisins er ekki heimilt að veita eða þiggja persónulegan ávinning eða gjafir sem geta haft áhrif á aðgerðir eða ákvarðanir sem á að taka. Þetta bann á einnig við um boð, ferðalög eða þátttöku í viðburðum á vegum birgja eða viðskiptafélaga, án fyrirbyggjandi samþykkis frá næsta yfirmanni starfsmannsins.

Starfsmönnum fyrirtækisins er skylt að upplýsa fyrirtækið um allan ávinning, sem er meira en 20.000 kr. að verðmæti, sem þeir fá frá viðskiptafélögum eða öðrum utanaðkomandi aðilum í tengslum við störf sín. Starfsmaðurinn skal, eigi síðar en

síðasta dag hvers mánaðar, leggja fram slíkar upplýsingar til fyrirtækisins. Fáir fyrirtækið slíkar upplýsingar ekki frá starfsmanninum fyrir tilgreind tímamörk er fyrirtækinu heimilt og skylt að meta verðmæti slíks ávinnings á grundvelli fyrirbyggjandi upplýsinga.

- 8.2. Ekki má nota gjafir sem starfsmaður þiggur í starfi sínu í eigin þágu. Þær tilheyra fyrirtækinu og mælt er til þess að þær séu notaðar í tengslum við starfsmannaviðburði.

9. Samfélagsmiðlar

- 9.1. Hver starfsmaður er fulltrúi fyrirtækisins. Allir bera því persónulega ábyrgð á því að varðveita samkeppnishæfni, heilindi og orðspor fyrirtækisins. Starfsmenn sem eru virkir á samfélagsmiðlum skulu haga sér eins og góðum fulltrúum fyrirtækisins sæmir.
- 9.2. Til að taka af allan vafa um hlutverk starfsmanns er mikilvægt að hann taki það skýrt fram að hann sé ekki að tjá sig fyrir hönd fyrirtækisins. Starfsmenn njóta tjáningarfrelsis en trúnaðarskyldur þeirra eiga einnig við á samfélagsmiðlum. Öll opinber tjáning fyrir hönd fyrirtækisins skal vera í samræmi við heimildafylkið.

10. Sjálfbærni og umhverfið

- 10.1. Við erum meðvituð um fjölbreytt eðli samfélagslegrar ábyrgðar fyrirtækis okkar, sem starfsmenn, framleiðendur, söluaðilar hollustufæðis, notendur náttúrulegs umhverfis og stjórnendur fjármuna og hugvits. Allt sem við gerum verður að standast skoðun og við verðum að vernda umhverfið og tryggja að umgengni um það sé þannig að kynslóðir framtíðarinnar hljóti ávinning af. Við skulum leggja okkur fram um að lágmarka áhrif reksturs okkar á umhverfið, tryggja sem besta orku- og hráefnisnýtingu og lágmarka úrgang. Við beitum forvörnum í daglegum störfum alls okkar starfsfólks, skuldbindingu okkar til rannsókna og þróunar og í samstarfi okkar við opinber yfirvöld, frjáls félagsamtök, birgja og aðra hagsmunaaðila.

11. Vernd auðlinda okkar og trúnaðarupplýsinga

- 11.1. Við gætum þess ávallt að vernda viðskiptaauðlindir okkar og trúnaðarupplýsingar. Dæmi um slíkar auðlindir og upplýsingar eru áþreifanlegar eignir og hugverk, innherjaupplýsingar, viðskiptatækifæri og tími, eignir og búnaður fyrirtækisins.
- 11.2. Við höfum ströngum skyldum að gegna varðandi trúnað um öll mál sem tengjast innherjaupplýsingum. Öllum starfsmönnum er skylt að kynna sér reglur fyrirtækisins um innherjaupplýsingar.
- 11.3. Við verndum aðgang að og tryggjum rétta notkun á upplýsinga- og fjarskiptatækni fyrirtækisins. Allt efni sem geymt er, unnið er úr, sent eða móttækið í kerfum fyrirtækisins er eign fyrirtækisins. Fyrirtækið áskilur sér rétt til allra upplýsinga af þessu tagi, þar sem sá réttur er ekki takmarkaður af lögum eða samningum. Við berum öll ábyrgð á því að tryggja að auðlindir okkar séu ekki misnotaðar eða rýrðar.

12. Leiðbeiningar um kvartanastefnu, viðskiptasiðferði og uppljóstranir

12.1. Hver og einn starfsmaður ber persónulega ábyrgð á því að fylgja þessum leiðbeiningum. Yfirstjórn fyrirtækisins ber ábyrgð á því að sjá til þess að siðareglum sé fylgt. Öllum starfsmönnum sem verða vitni að brotum á þessari stefnu er skylt að tilkynna um málið.

12.2. Arnarlax hvetur til gagnsæis og hefur því innleitt kerfi sem gerir starfsmönnum Arnarlax og öllum utanaðkomandi aðilum kleift að tilkynna um áhyggjur sínar. Kvartanir skulu fara í gegnum mannauðsdeild fyrirtækisins. Öllum tilkynningum verður fylgt eftir, fyllsta trúnaðar er gætt og boðið er upp á nafnleynd. Enginn mun sæta nokkurs viðurlögum eða refsiaðgerðum vegna kvartana sem lagðar eru fram.

Yfirstjórn er skylt að rannsaka og aðhafast í því skyni að fyrirbyggja og bregðast við áreitni, ágreiningi og annarri óviðeigandi hegðun. Sá einstaklingur eða hópur sem kvartað er undan skal upplýstur um þetta og gefið tækifæri til að halda uppi vörnum. Árlega er tilkynnt um fjölda móttekinna skýrsla og þær ráðstafanir sem gripið er til.

12.3. Uppljóstranir eru tilkynningar um misferli eða ætlað misferli til einhvers sem getur aðhafst í málinu. Uppljóstranir eiga við um brot á lögum, brot á innri fyrirtækjareglum, brot á siðferðisstöðlum, svik og fjárdrátt eða aðgerðir sem ganga gegn grunngildum okkar. Við hvetjum starfsmenn okkar til ljóstra upp um allt slíkt ámælisvert athæfi. Starfsmönnum er sérstaklega skylt að tilkynna um glæpsamlegt athæfi og mál þar sem hætta steðjar að lífi, heilbrigði og umhverfi.

Uppljóstrarar geta tilkynnt næsta yfirmanni sínum, mannauðsstjóra og/eða gæðastjóra um málið.

Frekari upplýsingar um uppljóstranir og vernd uppljóstrara má finna í stefnu Arnarlax.

12.4. Tilkynna skal næsta yfirmanni, mannauðsstjóra og/eða gæðastjóra tafarlaust um öll brot á reglum Arnarlax. Framfylgd grunngilda okkar veltur að miklu leyti á því að yfirmenn séu aðgengilegir og opnir fyrir samskiptum. Hægt er að leysa flest mál á staðnum áður en þau verða að vandamálum sem krefjast þátttöku annarra. Stefna um „opnar dyr“ hvetur alla til að spyrja spurninga og tjá áhyggjur - af lagalegum eða siðferðislegum toga - sem og ræða mál sem tengjast gæðum starfsins og starfsumhverfisins. Öllum yfirmönnum er skylt að stuðla að þessu viðhorfi með því að hafa „opnar dyr“ fyrir starfsmönnum sem þurfa að ná af þeim tali.

13. Brot á reglunum sem lýst er í þessum siðareglum geta leitt til innri agaviðurlaga og, í alvarlegum tilvikum, til brottreksturs og málsóknar.

14. Við treystum á að starfsmenn okkar aðstoði okkur við að tryggja að fyrirtækið viti um og geti ráðið bót á málum sem uppfylla ekki siðferðisstaðla okkar. Að sama skapi vill fyrirtækið aðeins vinna með samstarfsaðilum, birgjum og undirverktökum sem gera sömu háu kröfur og við.