



COMMITTED
BY NAME

Code of Conduct

Etiske retningslinjer



1.0 Introduksjon	3
1.1 Ta etiske avgjørelser	3
2.0 Vår visjon, verdier og retningslinjer	4
2.1 Visjon og strategi	4
2.2 Verdier	4
2.3 Våre ledende prinsipper	5
3.0 Generelle prinsipper	6
3.1 Overholdelse av lover, forskrifter og regulering knyttet til NRS sin virksomhet	6
3.2 Opptre i NRS sin interesse og med integritet	6
3.3 Opptre med respekt og omtanke for andre og miljøet	6
4.0 Spesifikke prinsipper	7
4.1 Bidra til å overholde god praksis for helse, miljø og sikkerhet (HMS)	7
4.2 Unngå interessekonflikter	7
4.3 Ansettelsesforhold og arbeidsmiljø	8
4.3.1 Ansettelsesforhold	8
4.3.2 Lønn	8
4.3.3 Rett til å organisere seg og forhandle kollektivt	8
4.3.4 Null toleranse for barnearbeid og tvangsarbeid	8
4.3.5 Behandle andre med respekt	8
4.3.6 Rusfritt arbeidsmiljø	8
4.3.7 Avstå fra kjøp av seksuelle tjenester	8
4.3.8 Respekt for personlig informasjon	9
4.3.9 IT-systemer	9
4.3.10 Bruk av sosiale medier	9
5.0 Vi opptrer som en profesjonell aktør	10
5.1 Forretningsforhold	10
5.1.1 Agenter og konsulenter	10
5.1.2 Overholdelse av konkurranselovgivning	10
5.1.3 Overholdes av sanksjonslover	10
5.2 Konfidensialitet	10
5.3 Informasjon og selskapsdata	11
5.4 Finansiell rapportering	11
5.5 Skatt	11
5.6 Gaver, Bidrag og donasjoner (gaver, ytelser og representasjonstilbud)	11
6.0 Si nei til korrupsjon og bestikkelser	12
6.1 Hvitvasking	12
6.2 Innsidehandel	12
7.0 Varslingsrutiner	13
7.1 Generell	13
7.2 Hvem kan du kontakte	13
7.3 Sanksjoner for brudd på etiske retningslinjer	13

1.0

Introduksjon

Norway Royal Salmon (NRS) ønsker å drive virksomhet etter gjeldende prinsipper for ansvarlig, etisk og sunn forretningspraksis i overensstemmelse med gjeldende lover og forskrifter.

NRS etiske retningslinjer gjelder for alle ansatte og styremedlemmer i virksomheter hvor NRS har kontrollerende eierskap, samt personer som opptrer på vegne av NRS. Dette dokumentet gir oversikt over hva NRS oppfatter som ansvarlig adferd og sier hva de ansattes personlig ansvar er gjennom generelle prinsipper og konkrete krav.

Det er obligatorisk for ansatte å sette seg inn i og rette seg etter NRS etiske retningslinjer. Ansatte skal straks varsle bekymringer og eventuelle brudd på etiske retningslinjer.

Ledere skal opptre som rollemodeller og sikre at dette dokumentet er kjent for ansatte, samt legge til rette for og påse at det blir fulgt. Ledere identifiserer mulige risikoer som kan føre til brudd på etiske retningslinjer og iverksetter tiltak for å minimere slike risikoer. Alle ansatte skal årlig ha en opplæring knyttet til etiske retningslinjer.

Ved inngåelse av vesentlige leverandøravtaler, skal aktuelle leverandører signere NRS etiske retningslinjer.

Siste versjon av etiske retningslinjer vil ligge tilgjengelig på NRS hjemmeside:
www.norwayroyalsalmon.no

Mediekontakt: alle henvendelser fra media skal rettes til konsernledelsen.

1.1 Ta etiske avgjørelser

Det er en forventning om at alle ansatte er informert og bruker godt skjønn i beslutninger som tas på vegne av NRS. Ansatte skal ikke ut fra lojalitet til NRS eller et ønske om fortjeneste for NRS, bryte gjeldende lover eller NRS sine interne regler og retningslinjer.

Står man ovenfor et etisk dilemma, spør deg selv:

- ☞ Er dette lovlig?
- ☞ Er handlingen innenfor selskapets retningslinjer?
- ☞ Kjennes det riktig? Er dette rettferdig for involverte parter, hva er konsekvensen, finnes det bedre alternativer?
- ☞ Kan handlingen rettferdiggjøres? Er dette noe jeg kan forsvare offentlig?

Hvis det ikke kan svares ja på spørsmålene over, avvent handling og søk råd slik at du får gjort en god beslutning.

Hvis det er spørsmål om bruk eller forståelse av de etiske retningslinjer eller om man trenger råd i håndtering av et bestemt etisk dilemma, kontakt din nærmeste leder, leders leder eller bruk NRS sin varslingskanal.

2.0

Vår visjon, verdier og retningslinjer

2.1 Visjon og strategi

Guided by nature

NRS skal bli markedets mest effektive lakseselskap ved å drive utvikling, ta i bruk ny teknologi og gjennom bærekraftig vekst.

2.2 Verdier



Trygg

Trygg

- En trygg arbeidsplass og et trygt produkt er den viktigste verdien og avgjørende for vår virksomhet



Engasjert

Engasjert

- Engasjerte medarbeidere er nødvendig for å kunne utvikle arbeidsprosesser, produkt og organisasjon



Fremtidsrettet

Fremtidsrettet

- For å være i front av vår fremtidsrettede næring må vi kontinuerlig søke etter innovative og bærekraftige løsninger



Troverdigg

Troverdigg

- Det må være samsvar mellom det vi sier, og det vi gjør. Troverdigg er en sentral del av vår kultur

2.3 Våre ledende prinsipper



Committed by name

Norway Royal Salmon er et navn vi er stolte av og et navn vi jobber hardt med hver dag for å leve opp til. Det å ha «Royal» i navnet gjør at vi lokalt og ute i den store verden blir forbundet med kvalitet. Norway Royal Salmon er et navn som forplikter.



Committed to customer

NRS har som mål å levere sunn og god laks til våre kunder verden rundt. Gjennom å ha et godt kvalitetssystem og ved å ha fokus på kvalitet, sporbarhet, matsikkerhet og bærekraftig produksjon, skal våre kunder og sluttforbrukere være trygge på at produktet de kjøper fra NRS er av beste kvalitet.



Committed to nature

NRS har fokus på bærekraftig produksjon som ivaretar miljøet vi driver produksjon i.



Committed to people

NRS skal være en trygg og sikker arbeidsplass. Ved systematisk arbeid i alle deler av verdikjeden søker vi å utvikle en god HMS kultur. Kontinuerlig oppfølging av ansatte med tanke på opplæring og kompetansebygging skal gjøre at NRS blir en foretrukket arbeidsgiver. Konsernet er forpliktet til å skape gode relasjoner og verdier i lokalsamfunnene vi opererer i.

3.0

Generelle prinsipper

3.1 Overholdelse av lover, forskrifter og regulering knyttet til NRS sin virksomhet

Alle NRS ansatte og styremedlemmer skal overholde offentlige lover, forskrifter, reguleringer og interne retningslinjer som er tilknyttet vår virksomhet.

3.2 Opptre i NRS sin interesse og med integritet

NRS skal ha en høy etisk standard på vår virksomhet. Alle ansatte skal være lojale overfor NRS og arbeide for konsernets beste. Det skal alltid brukes beste skjønn til å forbedre NRS sin verdiskapning, beskytte NRS sine interesser og bidra til kontinuerlig forbedringer.

Alle ansatte i NRS skal opptre med personlig integritet, være rettferdig, ærlig og pålitelig. Som ansatt i NRS er du ansvarlig for å sikre at du bevisst ikke støtter handlinger som involverer svindel eller korrupsjon.

3.3 Opptre med respekt og omtanke for andre og miljøet

Alle ansatte i NRS skal opptre med respekt og omtanke for andre mennesker og miljø. Ansatte skal opptre på en måte som gir tillit i samarbeid med kollegaer og i samspill med leverandører, kunder og myndigheter.

4.0

Spesifikke prinsipper

4.1 Bidra til å overholde god praksis for helse, miljø og sikkerhet (HMS)

Ansattes sikkerhet og helse er viktig for NRS og det skal ikke under noen omstendigheter gjøres kompromiss knyttet til sikkerhet. Gode rutiner og nødvendige tiltak skal gjennomføres for å forebygge og minimere risiko for hendelser og skader som kan oppstå på arbeidsted. Retningslinjer og beredskapsplaner for HMS er tilgjengelig for alle avdelinger og skal følges av alle ansatte og leverandører. Ansatte skal ha dokumentert opplæring i HMS. Alle eksterne som jobber på NRS sine anlegg, skal ha gjennomført nødvendig sikkerhetstrening før oppstart av jobb.

Enhver ansatt forventes å være klar over vår forpliktelse overfor miljøet.

NRS arbeider aktivt med risikovurderinger knyttet til miljøpåvirkning, fremme tjenester og løsninger som legger til rette for energi- og avfallsreduksjon og optimal produksjon.

Det arbeides kontinuerlig med å minimalisere både kortsiktig og langsiktig negativ innvirkning på miljøet fra vår produksjon og NRS støtter utvikling av miljøvennlig teknologi.

4.2 Unngå interessekonflikter

Ansatte skal unngå situasjoner hvor det kan oppstå konflikt mellom personlige og/eller økonomiske interesser og NRS sine interesser. NRS holder leverandører og kunder informerte dersom det skulle være forhold som kan føre til interessekonflikt. Alle ansatte er pliktig til å varsle nærmeste leder dersom det oppstår interessekonflikter i forbindelse med nærstående selskap.

Ansatte i NRS skal ikke ha andre hovedarbeidsgivere enn NRS og det er ikke tillatt å ha andre typer privat forretningsvirksomhet eller være med i styrer uten skriftlig godkjenning fra leder i NRS. Alle ansatte skal skriftlig varsle nærmeste leder om betalte jobber utenfor NRS.

NRS støtter ikke politiske partier eller individuelle politikere. Ansatte har rett til å ta del i demokratiske politiske prosesser, men dette skal gjøres uten at det blir satt i sammenheng med ansattes forhold til NRS. Ansatte som deltar i debatter eller liknede må i forkant avklare deltakelse med nærmeste leder.

4.3 Ansettelsesforhold og arbeidsmiljø

4.3.1 Ansettelsesforhold

NRS forplikter seg i tråd med internasjonale konvensjoner, nasjonale lover og regler om regulære ansettelser og til ikke å omgå disse ved å bruk korttidsengasjementer, underkontraktører eller andre arbeidsrelasjoner. Alle ansatte i NRS skal ha en signert arbeidskontrakt på et språk de forstår. Alle nyansatte i NRS skal følge et opplæringsprogram.

4.3.2 Lønn

Lønn til ansatte for en normal arbeidsuke skal være i tråd med nasjonale minstelønnsbestemmelser eller bransjestandard. Alle forhold knyttet til lønn og utbetaling av lønn skal være skriftlig avtalefestet før arbeidet begynner.

4.3.3 Rett til å organisere seg og forhandle kollektivt

Alle ansatte i NRS har rett til å slutte seg til eller etablere fagforeninger etter eget ønske, og til å forhandle kollektivt. Arbeidsgiver skal ikke blande seg inn, hindre eller motarbeide fagorganisering eller kollektive forhandlinger. Det skal ikke forekomme diskriminering av tillitsvalgte eller hindre utførelse av fagforeningsarbeid.

4.3.4 Null toleranse for barnarbeid og tvangsarbeid

Laveste alder for arbeidere i NRS er 15 år, som er i tråd med nasjonal minstealder for ansettelse.

4.3.5 Behandle andre med respekt

I NRS skal det ikke forekomme diskriminering når det gjelder ansettelse, avlønning, opplæring, forfremmelse, oppsigelse eller pensjonering basert på etnisk tilhørighet, rase, kaste, religion, alder, uførhet, kjønn, sivil status, seksuell legning, språk, politisk tilhørighet, fagforeningsarbeid eller andre forhold der en person ikke blir behandlet som et individ. Vis alltid respekt for personer som individ og ikke som en del av gruppe. Ansettelser skal være basert på kvalifikasjoner.

- ☞ Det skal etableres vern mot seksuelt påtrengende, truende, fornærmende eller utnyttende adferd, og mot diskriminering eller oppsigelse på usaklig grunnlag.
- ☞ Fysisk avstraffelse eller trussel om fysisk mishandling er forbudt. Det samme gjelder seksuelt eller annet misbruk og ulike former for ydmykkelser.
- ☞ Alle ansatte skal sørge for et arbeidsmiljø uten trakassering og mobbing. Det skal varsles ved endring i arbeidsmiljø, der noen blir ekskludert eller ikke føler seg velkommen.

4.3.6 Rusfritt arbeidsmiljø

NRS er en rusfri arbeidsplass og det er ikke tillatt å være ruspåvirket i arbeidstiden.

4.3.7 Avstå fra kjøp av seksuelle tjenester

Ansatte i NRS skal avstå fra kjøp av seksuelle tjenester når de representerer NRS.

4.3.8 Respekt for personlig informasjon

NRS er forpliktet til å respektere personvern for enkeltpersoner og håndtere all persondata på en ansvarlig måte og i henhold til aktuelt lovverk (GDPR/Personvernforordningen). NRS vil kun lagre personopplysninger som er nødvendige for interne forhold og vil til enhver tid være oppdatert i personvernerklæringen.

4.3.9 IT-systemer

Bruk av selskapets IT-system skal være i henhold til arbeidsrelaterte krav. Privat bruk skal være begrenset til et minimum og må ikke ha negativ innvirkning på kostnader, produktivitet eller informasjonssikkerhet. Ved bruk av private enheter eller enheter som ikke forvaltes av NRS til å nå NRS sine IT-systemer, er det den ansattes ansvar å ta hånd om sikkerheten for enheten. Informasjonen som finnes i selskapets IT-system, tilhører NRS. All tilgang til informasjon i selskapets system skal overholde prinsippene tilgjengelighet, konfidensialitet og integritet.

Cyberangrep og andre ondsinnede aktiviteter utgjør en trussel mot selskapets virksomhet. Bruk av selskapets IT-system og utstyr kan overvåkes for å opprettholde kontrollen over slike trusler. Ansatte må være på vakt for å avdekke mulige ondsinnede aktiviteter og eventuelle hendelser må rapporteres umiddelbart. Det er forbudt å bruke selskapets system til å utføre ulovlige eller uetiske aktiviteter, inkludert nedlasting eller videresende støtende materiale. Alle ansatte skal respekterer opphavsretten til programvare og overholder gjeldende lisensvilkår.

4.3.10 Bruk av sosiale medier

Det er ikke tillatt å publisere tekst, fotografier eller video av arbeidssituasjoner på sosiale media uten tillatelse. Det er ikke lov til å publisere bilder av andre personer uten at man har fått deres tillatelse på forhånd. Sosiale medier er her definert som nettsider og apper som er utviklet for å lage, dele innhold og delta i sosiale nettverk som Facebook, Twitter, Instagram, Snapchat, TikTok og YouTube med flere. Alle ansatte skal utvise forsiktighet med hva som publiseres på sosiale medier som en representant for NRS.

5.0

Vi opptrer som en profesjonell aktør

5.1 Forretningsforhold

Ansatte skal til enhver tid opptre slik at NRS bli oppfattet som en troverdig, ærlig og pålitelig samarbeidspartner for våre kunder og leverandører.

NRS som selskap vil prøve å påvirke og engasjere våre samarbeidspartnere til å respektere menneskerettigheter, miljøvern, anti-korrupsjon og støtte bærekraftig utvikling.

Det forventes at alle selskaper, inkludert konsulenter og samarbeidspartnere på felles prosjekter som handler på våre vegne, gjør seg kjent med, handler i samsvar med og aksepterer NRS sine etiske retningslinjer. Ansatte skal ikke involvere seg i falske eller korruperte virksomheter eller aktiviteter

5.1.1 Agenter og konsulenter

Honorar som betales til agenter og konsulenter skal være begrunnet i utførte tjenester. Våre profesjonelle råd, dømmekraft og beslutninger er uavhengige.

5.1.2 Overholdelse av konkurranselovgivning

Ansatte i NRS skal følge gjeldende konkurranselovgivning og skal ikke i forhandlinger eller inngå avtaler med konkurrenter som undergraver konkurranse. NRS verken støtter eller deltar på arrangementer dersom de er ment å påvirke vår forretning i strid med konkurranselovgivningen. NRS deltar ikke i eller støtter noen form for kartellvirksomhet.

5.1.3 Overholdes av sanksjonslover

Ansatte i NRS vil følge alle aktuelle sanksjonslover ved å kun gjøre forretninger med anerkjente kunder og leverandører. NRS skal ikke inngå kontrakter med kunder eller leverandører som befinner seg i land som er omfattet av sanksjoner.

5.2 Konfidensialitet

I NRS utfører profesjonell forretning med integritet mot våre kunder og leverandører. Vi avslører aldri konfidensiell informasjon om kunden/leverandør uten kundens/leverandørs samtykke.

5.3 Informasjon og selskapsdata

Som et børsnotert selskap har NRS et ansvar for å kommunisere rettidig, fullstendig og nøyaktig med våre aksjonærer så vel som med offentlige reguleringsmyndigheter og allmennheten. Kun informasjon gitt i kvartal, - og årsrapport kan kommuniseres offentlig, så lenge ikke spesielle tillatelser er gitt.

5.4 Finansiell rapportering

All vår dokumentasjon skal utarbeides i henhold til gjeldende lover, reguleringer, relevante regnskapsstandarder og NRS sine interne retningslinjer. NRS må overholde reglene for Oslo Børs og Norsk anbefaling for eierstyring og selskapsledelse.

Økonomisk rapportering gjenspeiler av det som skjer i virksomheten og skal nøyaktig og fullstendig gjenspeile alle forretningstransaksjoner som vi har deltatt i. Alle forretningsdokumenter skal gjenspeile de faktiske forhold. Ingen ansatte skal utarbeide eller delta i utarbeidelsen av dokumentasjon som er misvisende eller ufullstendig.

NRS sin kommunikasjon og samarbeid med interne og eksterne kontrollører og revisorer skal være åpen, ærlig og komplett.

5.5 Skatt

NRS følger skattelovgivningen i de landene vi har virksomhet i, og tar ikke del i skattemisbruk eller bruker intern prising for å unngå skattebetaling i noe land.

5.6 Gaver, ytelser, donasjoner og representasjonstilbud

Ansatte i NRS skal avklare med nærmeste leder før man mottar gaver, tjenester og andre fordeler som overskrider en verdi på 500 NOK. Det skal aldri gis eller aksepteres gaver som kan føre til at det stilles spørsmål om integritet og omdømme til NRS. Gaver og andre goder må ikke gis eller mottas i form av kontanter eller andre likvide midler.

Før deltakelse på eksterne arrangement, skal det vurderes om deltakelse er relevant, riktig bruk av tid og om det har verdi for selskapet. Kostnaden for ansatte som deltar på eksterne arrangement skal som hovedregel dekkes av NRS.

6.0

Si nei til korrupsjon og bestikkelser

Det er forbudt å tilby bestikkelser, eller å benytte andre metoder for direkte eller indirekte å påvirke offentlige tjenestemenn, rettsvesenet eller andre private parter. Det er ikke tillatt å bruke bestikkelser eller utpressing i forhandlinger, verken overfor kunder, myndigheter eller ansatte, inkludert mellomledd som agenter og konsulenter.

6.1 Hvitvasking

NRS vil kun utøve forretninger med kunder/leverandører som er involvert i lovlig virksomhet, med midler fra legitime kilde. Rapporter og dokumenter mistenkelige forhold rundt betaling. Vær oppmerksom på kontantbetaling eller betalinger som ikke er linket til forretningspartner.

6.2 Innsidehandel

NRS er et børsnotert selskap. På grunn av dette kan ikke ansatte eller styremedlemmer kjøpe eller selge aksjer eller andre finansielle instrumenter i selskapet hvis de har informasjon som ikke er kjent i markedet, og som trolig vil ha en betydelig innvirkning på prisen på de finansielle instrumentene eller tilknyttede finansielle instrumenter hvis og når de blir offentliggjort. De kan heller ikke anbefale andre å utføre slike aktiviteter.

Vesentlig ikke-offentliggjort informasjon kan være enten positiv eller negativ. Eksempler på informasjon som kan klassifiseres som innsideinformasjon, er regnskap som ennå ikke er publisert, informasjon om fusjoner og oppkjøp, store avhendelser, endringer i utbyttepolitikk eller endringer i ledelsen.

Hvis ansatte har spørsmål om hvorvidt informasjonen man besitter, regnes som innsideinformasjon, ta kontakt med NRS sin CFO. Ansatte må aldri videreformidle innsideinformasjon til noen utenfor NRS, herunder familiemedlemmer eller venner. Ansatte må også avstå fra å diskutere denne informasjonen med kolleger som ikke har forretningsmessig behov for å kjenne den.

Å delta i innsidehandel er ulovlig i henhold til verdipapirlovene. Brudd på disse lovene kan medføre sivil- og/eller strafferettslige sanksjoner for de involverte.

7.0

Varslingsrutiner

7.1 Generell

Enhver ansatt er forpliktet til å ta opp bekymringer og spørsmål om selskapets retningslinjer og mulige brudd på disse med sin leder for veiledning og iverksetting av tiltak. Alle ansatte og ledere har et ansvar for å varsle brudd på etiske retningslinjer. NRS har ulike muligheter for varsling av brudd på etiske retningslinjer. Bruk den kanalen du, som ansatt, føler er mest komfortabel for deg. Din identitet og informasjon vil kun bli delt med de som er ansvarlig for å løse saken. Du kan også varsle anonymt og konfidensialitet respekteres. NRS har null toleranse for gjengjeldelse mot noen som har varslet eller hjulpet til med å løse brudd på etiske retningslinjer. Gjengjeldelse mot varsler er grunnlag for sanksjoner (muntlig eller skriftlig advarsel) og mulig oppsigelse.

7.2 Hvem kan du kontakte

Din nærmeste leder:

Dette bør være den foretrukne veien, oftest den raskeste og mest effektive, men ikke den eneste muligheten.

Kontakt din leders leder:

Bruk denne kanalen hvis du ikke føler at du kan snakke med din nærmeste leder, eller at din leder ikke tar tak i din henvendelse.

Tillitsvalgte eller verneombud:

NRS følger aktivt opp meldinger fra ansatte representanter.

NRS har en uavhengig varslingskanal, som kan brukes (MittVarsel). Denne kan brukes hvis de overnevnte alternativene ikke er mulig eller vanskelig å bruke eller hvis meldinger ikke er behandlet tilfredsstillende. Ytterligere informasjon knyttet til varsling finnes i personalhåndbok. Denne kanalen kan også brukes av eksterne aktører. [Varslingskanalen finner du her.](#)

7.3 Sanksjoner for brudd på etiske retningslinjer

Brudd på etiske retningslinjer kan dette føre til muntlig eller skriftlig advarsel. Alvorlige brudd kan føre til oppsigelse. Brudd på reguleringer knyttet til korrupsjon og handel kan føre til at både ansatte og firma blir strafferettslig ansvarlig. Beslutninger rundt sanksjoner vil følge en prosess som inkluderer involvering av flere ledere og under alle omstendigheter skal gjeldende ansettelsesforhold og fagforeningsavtaler overholdes.



COMMITTED
BY NAME

www.norwayroyalsalmon.no