

CERMAQ GROUP



Introduksjon fra konsernsjefen

I Cermaq er vi stolte over å kommunisere åpent om vår virksomhet og om våre resultater. Som et globalt selskap med virksomhet i ulike deler av verden, tror vi at åpenhet er et viktig element i å nå målet vårt: å bli den foretrukne globale leverandøren av bærekraftig laks.

Hver og en av oss har et personlig ansvar for å følge prinsippene og forpliktelsene som er fastlagt i vår Code of Conduct, og jeg forventer at alle er seg bevisst at de skal vise etisk og ansvarsfull oppførsel i sitt arbeid for Cermaq.

Dersom du er i tvil eller du befinner deg i en vanskelig situasjon, vennligst kontakt din leder, Cermaqs juridiske avdeling eller bruk vår varslingskanal. Jeg oppfordrer deg til å være åpen, stille spørsmål og dele suksesser og bekymringer.

Geir Molvik,
Konsernsjef Cermaq Group AS

Code of Conduct

Generelt

Cermaq skal drive sin virksomhet med integritet. Vi skal respektere lover, kulturer og rettighetene til enkeltpersoner i alle land der vi har virksomhet. Som et globalt selskap forventer Cermaq at alle Cermaq-ansatte opptrer i henhold til globale faglige standarder og i samsvar med selskapets verdier.

Denne Code of Conduct er godkjent av styret i Cermaq Group AS. Den tar opp viktige prinsipper og stiller klare regler og forventninger til vår oppførsel; mot hverandre og mot våre samarbeidspartnere og andre interessenter.

Som ansatt og representant for Cermaq er det obligatorisk å sette seg inn i og å anvende dette regelverket. Du oppfordres til å konsultere kollegaer eller din sjef dersom du har konkrete forhold eller spørsmål angående overholdelse av dette dokumentet. Du er også pålagt å melde fra om eventuell dokumentasjon for brudd dersom du er kjent med det. Rapportering av brudd vil aldri være grunnlag for disiplinære tiltak.

Alle ansatte i Cermaq er underlagt lover og forskrifter i det landet som de arbeider i eller driver virksomhet i. Hvis lover og forskrifter der er forskjellige fra vår Code of Conduct, skal den høyeste etiske standarden brukes. Overtredelse av denne Code of Conduct eller gjeldende lover kan føre til interne disiplinære tiltak, oppsigelse eller til og med strafferettslig forfølgelse.

Hvis det er spørsmål om forståelsen eller anvendelsen av Code of Conduct eller dersom du trenger råd i håndteringen av et bestemt etisk dilemma, kan du alltid kontakte Chief Legal Officer (axel.gustavsven@cermaq.com) eller Group Legal Counsel (niels.georg.holm@cermaq.com).

CERMAQ GROUP AS

Code of Conduct

Vedtatt av styret i Cermaq Group AS: 30. september 2005, endret 23. november 2007, 15. februar 2011, 8. desember 2011, 28. april 2014, 8. desember 2014, 29. mai 2015, 14. desember 2015 og 27. september 2017.

1 FORMÅL OG ANVENDELSESOMRÅDE – LINJELEDERS ANSVAR

Cermaqs Code of Conduct («**Regelverket**») skal klargjøre de etiske normene og standardene for samfunnsansvar som gjelder i Cermaq, og sikre at personer som opptrer på vegne av Cermaq handler på en etisk forsvarlig måte og ivaretar Cermaqs samfunnsansvar.

Henvisninger i dette Regelverket til Cermaq eller konsernet er ment å omfatte Cermaq Group AS med datterselskaper.

Regelverket gjelder for konsernets ansatte, innleid arbeidskraft, styremedlemmer i Cermaq Group AS og andre konsernselskaper, samt for øvrige personer som opptrer på vegne av selskapene i konsernet. Henvisninger i dette Regelverket til "ansatte" omfatter alle personer som Regelverket gjelder for.

Linjeleder skal sørge for at dette Regelverket er kjent for ansatte i egen linje, samt legge til rette for og påse at de blir fulgt.

Ved tvil om en aktivitet er lovlig eller forsvarlig ut fra Regelverket, skal den det gjelder søke råd hos sin nærmeste overordnede og/eller juridisk avdeling sentralt i Cermaq.

2 CERMAQS VISJON OG KJERNEVERDIER

Cermaqs visjon er å være kundens førstevalg. Kundeorienteringen gjelder så vel internt i organisasjonen som utad og er en del av vår kultur. Visjonen består av en forretningsidé, et hovedmål og Cermaqs kjerneverdier. Cermaqs forretningsidé er å bringe bærekraftig laks og ørret fra rogn til tallerken.

Cermaqs kjerneverdier er:

Kjerneverdi	HVORDAN vi praktiserer verdien	HVORFOR forplikter oss til denne verdien
Forretningsmessighet	Vi søker alltid etter muligheter for å tjene penger og redusere kostnader	Verdiskapning er formålet med vår virksomhet
Samfunnsansvar	Vi driver vår virksomhet på en ansvarlig måte som skaper verdier for samfunnet.	Selskapet har et ansvar for mennesker, samfunn og miljø som påvirkes av vår virksomhet
Integritet	Vi er lojale mot våre standarder og baserer våre beslutninger på respekt og rettferdighet.	Integritet og konsistent praksis i hele gruppen hjelper oss å ivareta stolthet og fortjene tillit både som individer og som selskap.
Deling av suksess og bekymring	Vi deler informasjon proaktivt og engasjerer kollegaer og	Åpenhet og involvering skaper tillit og bedrer kvaliteten på

	interessenter i både resultater og dilemmaer.	beslutninger.
Langsiktighet	Langsiktig lønnsomhet kommer foran kortsiktig gevinst.	Suksess er definert som verdiskapning over tid og varig kundetilfredshet.

3 RETNINGSLINJER FOR Å HINDRE KORRUPSJON

3.1 Bestikkelser

Ansatte i Cermaq skal ikke tilby eller motta noen form for bestikkelser. En bestikkelse foreligger når en person gir eller tilbyr en gave eller tjeneste for selv, eller for Selskapet, å oppnå en urettmessig fordel. Gave eller tjeneste kan i denne sammenheng være av enhver form, f.eks. kontanter eller tilbakeføring av penger, gjenstander, billetter, overdreven servering eller underholdning som eksempler

Tilsvarende som bestikkelser, tillater Cermaq heller ikke såkalte "facilitation payments", det vil si betalinger som gjøres for å sikre eller fremskynde noe den som betaler har krav på. Slike betalinger har historisk vært praktisert i enkelte land, f.eks. i forbindelse med tolldeklarasjon eller grensekontroller, og er uavhengig av lokal praksis eller regler ikke akseptert av Cermaq, hvor som helst i verden. Men hvis en Cermaq-medarbeider frykter for sin egen frihet eller sikkerhet, kan det være akseptabelt å ikke avvise en slik betaling, og i så fall skal Cermaq Group Legal alltid konsulteres og før betalingen gjøres så langt som mulig.

Den som får mistanke om bestikkelser eller "facilitation payments" i tilknytning til Cermaqs virksomhet, skal omgående varsle i henhold til Cermaqs retningslinjer for varslings.

3.2 Gaver, tjenester og representasjon

Ansatte i Cermaq skal utvise forsiktighet med å gi og motta gaver, tjenester og andre fordeler. Gaver, tjenester og fordeler skal ikke gå ut over det som anses som normalt og rimelig i det landet man befinner seg. Størrelsen på og omstendighetene rundt gaver, tjenester og fordeler som gis eller mottas skal være slik at den ansatte skal kunne fortelle åpent om dette.

Gaver og lignende skal under ingen omstendighet gis eller mottas dersom det er snakk om:

- en forhandlings-, søknads-, eller tilbudssituasjon eller hvor det forventes en gjenytelse, eller
- penger, lån og private tjenester, eller
- hyppige gaver, eller
- gaver til offentlige tjenestemenn eller politikere, eller
- gaver med bestemte betingelser, eller
- gave fra en og samme giver med verdi som overstiger USD 100 årlig (uten skriftlig forhåndsgodkjennelse av overordnet)

Representasjon i form av mottagelser, bespisning, reiser, utgiftsdekninger, deltakelse på arrangementer og lignende skal kun skje i tilknytning til Cermaqs virksomhet og skal ikke være på et urimelig nivå i omfang eller kostnader. Ved tvil skal det innhentes godkjennelse fra overordnet på forhånd. Denne bestemmelsen gjelder både representasjon i regi av Cermaq og deltakelse i representasjon fra Cermaqs ansatte.

Representasjon som involverer ektefeller, venner eller slektninger er som hovedregel ikke akseptabelt og unntak skal vurderes nøye, og skal kun skje når det foreligger en begrunnelse for dette og etter skriftlig godkjenning fra Cermaq Group Legal på forhånd.

Den ansatte må i tillegg til dette Regelverket følge lokale regler, herunder skatteregler.

3.3 Bruk av agenter og konsulenter

Ansatte i Cermaq skal utvise forsiktighet ved bruk av agenter, konsulenter og andre tilknyttede personer eller selskaper, spesielt ved inntreden i nye markeder og land.

Bruk av agenter, konsulenter eller andre tilknyttede personer eller selskaper må godkjennes skriftlig av et medlem av Cermaq Central Management Team før engasjementet innledes dersom minst ett av følgende alternativ gjelder

- Oppdraget er utenfor ordinær drift
- Oppdraget er knyttet til forhandlinger eller kontakt med offentlige tjenestemenn
- Den foreslåtte samarbeidspartneren er ukjent for selskapet
- Kompensasjonen er av en uvanlig karakter.

Ikke i noe tilfelle skal det foretas betaling til agenter, konsulenter eller andre tilknyttede personer eller selskaper på en slik måte at det kan føre til mistanke om at deler av betalingen kan bli formidlet til offentlige tjenestemenn for å fremskaffe en form for utilbørlig fordel.

Hvis det oppstår tvil om restriksjonene for bruk av konsulenter og agenter, er det viktig å aktivt informere overordnet og Cermaq Group Legal for å søke avklaring. Alle salgsgentavtaler skal gjennomgås av Group Legal før utførelsen.

3.4 Konsultasjon ved tvil

Dersom den ansatte er i tvil om betalinger, gaver, tjenester eller representasjon er i strid med dette Regelverket eller intensjonen bak dem, skal forholdet drøftes på forhånd med den ansattes overordnede.

4 INTEGRITET OG INTERESSEKONFLIKTER

4.1 Interessekonflikter

Ansatte i Cermaq må ikke søke å oppnå fordeler for seg selv eller nærstående som er urettmessige, eller som på annen måte kan tenkes å være i konflikt med Cermaqs interesser eller omdømme.

4.2 Verv, posisjoner og eierskap i ekstern virksomhet

Ansatte i Cermaq skal ikke involvere seg i saker eller inngå avtaler som kan komme i konflikt med eller skade Cermaqs interesser. Dette gjelder også forhold hvor det kan stilles spørsmålsteget ved vedkommendes uavhengighet fordi denne personen, personens familie, eller andre personen har nære forbindelser til har økonomiske interesser i forholdet som gjelder Cermaq.

Ansatt i Cermaq må unngå forhold eller avtaler som kan påvirke vedkommendes handlinger eller dømmekraft og så tvil om uavhengighet. Andre selskaper, organisasjoner eller enkeltpersoner, inkludert vedkommende selv, skal ikke gis uberettigede fordeler.

Ansatte i Cermaq skal unngå å ha eierinteresser eller styreverv i andre virksomheter dersom dette kan tenkes å svekke lojaliteten til Cermaq. Ansatte i Cermaq skal ikke ha styreverv eller aksjeinvestering i selskaper som konkurrerer eller er forretningsforbindelser med Cermaq. Hvis

det oppstår tvil om denne restriksjonen, søk skriftlig forhåndsavklaring eller godkjenning fra nærmeste overordnede og fra Cermaq Group Legal på forhånd.

4.3 Politisk aktivitet

Cermaq yter ingen form for økonomisk eller annen støtte direkte til politiske partier. Selskapet kan støtte eller fremme politiske synspunkter i saker som vedrører dets forretningsmessige interesser.

4.4 Forbud mot kjøp av seksuelle tjenester

Kjøp av seksuelle tjenester på tjenestereise eller i tilknytning til utførelsen av oppdrag eller arbeid for Cermaq er uakseptabelt og skal ikke forekomme.

Det gjøres oppmerksom på at kjøp av seksuelle tjenester er forbudt ved lov i Norge. Dette forbudet gjelder også i utlandet for norske statsborgere og personer med fast bopel i Norge.

5 KONKURRANSEREGLENE

5.1 Generelt

I alle de landene Cermaq har virksomhet gjelder ulike former for konkurranselovgivning. Reglene har til felles at selskapet kan pålegges svært strenge sanksjoner ved brudd på regelverket. I enkelte jurisdiksjoner er det også personlig straffeansvar for regelbrudd. I den grad det oppstår problemstillinger hvor det er tvil om regelverket kan være overtrådt, skal overordnet derfor alltid konsulteres.

Cermaqs ansatte skal ikke under noen omstendighet forårsake eller bidra til brudd på alminnelige og spesielle konkurranseregler, ved for eksempel ulovlig prissamarbeid, ulovlig markedsdeling eller annen atferd i strid med gjeldende konkurranselovgivning.

5.2 Særlig varsomhetsplikt

Cermaqs ansatte er pålagt en særlig streng varsomhetsplikt når man har kontakt med konkurrenter.

Det skal ikke under noen omstendighet utveksles informasjon om forhold som, direkte eller indirekte, kan påvirke fremtidig markedsadferd, herunder informasjon om priser, produksjonsvolumer, markedsdata, kunderelasjoner, og liknende. I den grad en ansatt får ufrivillig tilgang til slik informasjon, skal overordnet umiddelbart varsles.

Dersom den ansatte er i tvil om noe kan være i strid med konkurransereglene, skal forholdet alltid drøftes på forhånd med den ansattes overordnede.

6 SANKSJONER

I henhold til lov og avtalerettslige forpliktelser er Cermaq forpliktet til å overholde ulike sanksjoner mot personer, selskaper eller land iverksatt av de landene vi er etablert i. Konsekvensene ved brudd på sanksjoner kan være svært alvorlige og både personer og selskapet kan holdes ansvarlig og ilegges store bøter og fengselsstraff.

Cermaqs ansatte skal ikke under noen omstendighet bryte eller medvirke til brudd på sanksjoner iverksatt av FN, USA, EU eller noen av de landene vi opererer i.

Dersom en arbeidstaker er i tvil om noe kan være i strid med sanksjoner Cermaq er forpliktet til å overholde skal dette alltid diskuteres med den ansattes overordnede og/eller juridisk avdeling sentralt i Cermaq.

7 OVERHOLDELSE AV ØVRIGE LOVER OG REGLER

Overholdelse av alle til enhver tid gjeldende lover og regler er basis for Cermaqs virksomhet i alle land. Ansatte i Cermaq skal bidra til at Cermaq opptrer i samsvar med lover og regler gitt av myndighetene i de landene vi har virksomhet.

Selskap, ansatte og styremedlemmer innen Cermaq-konsernet skal:

- rette seg etter alle gjeldende lover og bestemmelser når de handler på vegne av selskapet, herunder plikt til å rapportere og betale skatt;
- overholde gjeldende lovgivning og interne instruksjoner om innsidehandel og innsideinformasjon, herunder unnlåte å omsette eller gi råd om omsetning av verdipapirer i Cermaq eller andre børsnoterte selskaper på grunnlag av ikke offentlig informasjon som er gjort tilgjengelig gjennom arbeide for Cermaq, og som vil kunne påvirke kursen på verdipapirene dersom den blir gjort allment kjent.

8 SAMFUNNSANSVAR

8.1 Innledning

Samfunnsansvar er en integrert del av Cermaqs virksomhetsstyring.

Selskapet har et ansvar for mennesker, samfunn og miljø som påvirkes av virksomheten. Gjennom bærekraftig havbruk bidrar Cermaq blant annet til effektiv produksjon av sunn mat og sysselsetting og økonomisk aktivitet i mange rurale områder.

Cermaqs virksomhet må innrettes slik at den ikke reduserer potensialet for fremtidig produksjon med grunnlag i de samme ressursene.

Forskning og utvikling er sentralt i selskapet verdikjede. Gjennom forskning og utvikling oppnås effektivisering og forbedringer som ivaretar fremtidig bærekraft. Selskapets forskning er basert på samarbeid med andre forskningsmiljøer og kunnskapsoverføring til alle virksomheter i gruppen.

8.2 Bærekraft i Cermaq

Bærekraft er en av fire pillarer i Cermaqs forretningsstrategi, og selskapet har som mål å være en ledende global aktør på dette feltet. Cermaq har integrert FNs bærekraftsmål i sitt arbeid, og arbeider aktivt med disse gjennom fem fokusområder:

- Sunn mat
- Levende hav
- Sosialt lederskap
- Ansvarlig produksjon
- Klimahandling

For hvert fokusområde er det identifisert ett korresponderende FN-mål, vurdert etter selskapets mulighet til å påvirke. Disse er: Utrydde sult (mål 2), Anstendig arbeid og økonomisk vekst (mål 8), Ansvarlig forbruk og produksjon (mål 12), Stoppe klimaendringene (mål 13) og Liv under vann (mål 14).

Sentrale prinsipper i Cermaqs arbeid er å sørge for å ha frisk fisk i en sunn oppdrettsvirksomhet, bærekraftig fiskefôr og bærekraftige forsyninger av ingredienser til fiskefôr, reduksjon av miljøpåvirkning av vår virksomhet, gode arbeidsforhold og aksept i lokalsamfunn. Selskapet skal ha høy produktkvalitet å tilby sine kunder, som skal være produsert under ansvarlige forhold, på en miljømessig, samfunnsmessig og økonomisk bærekraftig måte.

Cermaqs resultater og oppnådd forbedring måles internt gjennom et sett av bærekraftsindikatorer. Cermaq skal hvert år avgi en offentlig tilgjengelig bærekraftsrapport.

8.3 Eksterne standarder som Cermaq følger

Cermaq skal følge prinsippene i FNs Global Compact som omfatter:

1. Menneskerettigheter

Bedrifter skal støtte og respektere vernet om internasjonalt anerkjente menneskerettigheter, og sikre seg at de ikke medvirker til menneskerettighetsbrudd.

2. Arbeidsstandarder

Bedrifter skal overholde organisasjonsfriheten og den reelle anerkjennelse av retten til kollektive forhandlinger, sette en stopper for alle former for tvangsarbeid, reelt bringe barnarbeid til opphør og sette en stopper for diskriminering i forhold til ansettelse og yrke.

3. Miljø

Bedrifter skal støtte et føre-var-prinsipp i forhold til miljøutfordringer, ta initiativ for å fremme økt ansvarlighet i forhold til miljøet og oppmuntre til utvikling og spredning av miljøvennlig teknologi.

4. Antikorrupsjon

Bedrifter skal motarbeide alle former for korrupsjon, inkludert utpressing og bestikkelser.

Cermaq skal følge OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper.

8.4 Krav til Cermaqs leverandører om standard for etikk og samfunnsansvar og om å følge prinsippene i FNs Global Compact

Cermaqs leverandører skal ha standarder for etikk og samfunnsansvar og følge prinsippene i FNs Global Compact.

Leverandører som bryter med grunnleggende standarder for etikk og samfunnsansvar, kan bli avvist som leverandører til Cermaq og kan anses diskvalifisert fra anbudsrunder. For øvrig vil Cermaq ved avvik fra sentrale standarder for etikk og samfunnsansvar arbeide med leverandøren for å oppnå forbedringer, og avslutte leverandørforholdet hvis forbedringer ikke fører frem.

Ansatte i Cermaq som får kjennskap til forhold hos en leverandør som er i strid med lov eller Cermaqs standarder for etikk og samfunnsansvar, plikter å informere sin overordnede eller varsle i henhold Cermaqs retningslinjer for varsling.

8.5 Gode arbeidsforhold

Alle ansatte i Cermaq skal ha høyt nivå for sikkerhet i arbeidet sitt. Vi sikter mot at alle selskaper med operativ virksomhet skal sertifiseres etter standarden OHSAS 18001 for arbeidsmiljø og sikkerhet.

Vi forventer at leverandørene våre har ansvarlige arbeidsstandarder, og vi vil arbeide med leverandørene våre for å oppnå forbedringer.

Ansatte skal få systematisk opplæring. Cermaq skal legge til rette for å utvikle den enkeltes kompetanse.

Cermaq skal ha et inkluderende arbeidsmiljø. Diskriminering på grunn av etnisk bakgrunn, nasjonalitet, språk, kjønn, seksuell legning eller religiøs tro skal ikke finne sted. Selskapene i gruppen skal fremme like arbeidsmuligheter og rettferdig behandling av alle ansatte.

Ansatte i Cermaq kan fritt organisere seg i den fagforeningen de måtte ønske. Selskaper i gruppen skal legge til rette for et godt samarbeid med ansatte og fagforeninger.

8.6 Åpenhet og dialog med interessenter

Cermaq ønsker åpen og konstruktiv dialog med personer, organisasjoner og andre som berøres av virksomheten vår. Målet er at åpenhet, dialog og offentlig rapportering skal bidra til å forbedre virksomheten.

9 UTTRYKK FOR BEKYMRING - VARSLING

Cermaq ønsker en åpen kommunikasjon om ansvarlig og etisk atferd i Cermaq. Cermaq har fastsatt retningslinjer for varsling av brudd på lover, regler, etiske retningslinjer og andre kritikkverdige forhold. Disse gjelder for alle selskaper i konsernet. Den som ønsker å varsle om kritikkverdige forhold oppfordres til å følge fremgangsmåten i retningslinjene for varsling. Retningslinjene for varsling er vedlegg til dette Regelverket.

10 RETNINGSLINJENES JURIDISKE STATUS

Cermaqs Code of Conduct slik det her er beskrevet er et internt dokument ment for selskapets ansatte og styremedlemmer. Regelverket skaper ingen juridiske rettigheter for kunder, leverandører, konkurrenter, aksjonærer eller andre personer eller enheter.

11 SANKSJONER

Brudd på bestemmelsene i denne instruksjonen kan få konsekvenser for arbeidsforholdet, i form av oppsigelse eller avskjed.