

# Codice di Condotta Milarex (CdC)

---

Il Codice di condotta Milarex (CdC) si applica a tutti i dipendenti del Gruppo Milarex, amministratori e membri del consiglio. Il Gruppo di società Milarex è composto da Milarex AS e tutte le consociate interamente controllate, come Milarex Sp. Z oo, Milarex Italia, Milarex France, Milarex UK, Arctic Seafood GmbH, ULTCO, LLC e altre sussidiarie che potrebbero entrare a far parte del Gruppo. Questo CdC si applica anche alle società in cui Milarex possiede la maggioranza dei diritti di voto. Le aziende in cui Milarex possiede meno del 50% dei diritti di voto saranno incoraggiate ad adeguarsi e seguire il CdC.

Milarex si impegna a promuovere e seguire tutte le regole descritte nel CdC sia all'interno dell'organizzazione che quando rappresenta l'azienda all'esterno. Qualsiasi violazione del CdC deve essere segnalata immediatamente al responsabile senior e al responsabile delle Risorse Umane locale. I dipendenti che parlano di un problema o segnalano qualsiasi violazione del CdC sono protetti da qualsiasi ritorsione.

## 1. Conformità a leggi e regolamenti

È un'aspettativa e un requisito assoluti che Milarex rispetti tutte le leggi e le normative locali, nazionali e internazionali rilevanti per le nostre operazioni. In situazioni in cui le leggi e le normative locali differiscono dal CdC della Società, ci conformeremo sempre agli standard più elevati.

## 2. Condotta etica

Milarex si aspetta gli standard più elevati da se stessa e da coloro con cui intrattiene rapporti commerciali, in particolare da tutti i fornitori, appaltatori e clienti. Tutte le attività devono essere conformi ai regolamenti interni applicabili e alle leggi locali, nonché al diritto internazionale e ai diritti umani. Seguiamo le normative locali in materia di lavoro e retribuzione, leggi e politiche interne in aree quali anti-mobbing, anti-discriminazione, anti-corrruzione, whistleblowing e sponsorizzazioni. Ci assicuriamo che tutti i dipendenti abbiano una formazione adeguata sia nel CdC che nella condotta etica e assicuriamo che le regole e le procedure importanti siano facilmente accessibili a tutti. Aderiamo ai seguenti standard e valori:

- vediamo le persone come la nostra risorsa più preziosa,
- ci sforziamo sempre di migliorare giorno dopo giorno,
- siamo un partner affidabile e degno di fiducia per tutti i nostri clienti.

L'azienda e i suoi dipendenti, quando rappresentano l'azienda, non devono prendere posizione su questioni politiche che non incidono sulla nostra attività. Le donazioni religiose e politiche sono proibite.

Evitiamo conflitti di interessi e i dipendenti devono evitare conflitti di interessi quando rappresentano Milarex, formulano raccomandazioni o negoziano per conto di Milarex. Ai dipendenti non è consentito trarre vantaggio per se stessi o per un membro della loro famiglia, parenti stretti o partner commerciali, da opportunità commerciali o di investimento relative a Milarex. I dipendenti o le loro parti correlate, come le aziende legate alle loro famiglie, non sono autorizzati a fungere da fornitori di Milarex, salvo previa autorizzazione scritta del CEO.

### **3. Proteggere la salute e la sicurezza**

In Milarex, definiamo la salute e la sicurezza come una delle nostre massime priorità. Con questo intendiamo uno sviluppo continuo e proattivo di una cultura della sicurezza incentrata sulla sicurezza personale e sulla cura degli altri. Questo vale per i nostri dipendenti, collaboratori, appaltatori e per la società locale che ci circonda. Sosteniamo fortemente una scelta attiva di coinvolgimento e comunicazione con gli altri per migliorare un comportamento correlato alla sicurezza e un ambiente di lavoro sicuro (secondo la curva DuPont Bradley). Garantiamo che le installazioni tecniche siano sicure, che siano in atto procedure operative mirate alla sicurezza e che i dipendenti e gli operatori abbiano una formazione adeguata.

Segnaliamo potenziali minacce alla salute e alla vita dei dipendenti per evitare che si verifichino incidenti o malattie. Ci impegniamo in un dialogo regolare con i dipendenti sulle prestazioni e il miglioramento continuo in modo che i dipendenti a tutti i livelli comprendano la priorità alla salute e alla sicurezza. Aspiriamo a essere il posto più sicuro in cui lavorare e crediamo che non ci sia lavoro che non possiamo svolgere in sicurezza. Gestiamo personalmente questo tema ogni giorno. Implementiamo piani di formazione sulla sicurezza richiesti dalla legge e oltre. Organizziamo e partecipiamo a briefing e riunioni sulla sicurezza. Ci assicuriamo che i dipendenti dei subappaltatori siano adeguatamente preparati e attrezzati per il lavoro e in grado di eseguirlo in sicurezza.

### **4. Ambiente e sostenibilità**

La nostra attività è condotta in un modo da abbracciare la sostenibilità e ridurre l'impatto ambientale. Le nostre operazioni, approvvigionamento, produzione e distribuzione di prodotti e fornitura di servizi sono condotte con l'obiettivo di proteggere e preservare l'ambiente, rispettare la legislazione e le normative ambientali e contribuire agli obiettivi di sostenibilità delle Nazioni Unite.

Milarex si sforza di essere il punto di riferimento per la lavorazione del salmone sicura e sostenibile. Ciò significa salmone proveniente da fonti sostenibili lavorato nel modo più rispettoso del clima

possibile, in conformità con una condotta aziendale etica, garantendo un approvvigionamento alimentare sano e sicuro a una popolazione in crescita.

Le nostre azioni in quest'area sono guidate dalla "Strategia di sostenibilità Milarex", dai nostri impegni e dalle intenzioni del "Manifesto Cerrado" (Iniziativa Internazionale contro la deforestazione).

Continuiamo a cercare e studiare iniziative che miglioreranno la sostenibilità in tutte le parti della nostra attività, incluso il lavoro con i nostri fornitori e clienti. Implementiamo azioni che stanno migliorando la sostenibilità che stanno migliorando la posizione dell'azienda nell'industria.

## 5. Operazioni di correttezza: oneste e affidabili

Tutti i prodotti Milarex devono essere sicuri, adeguatamente etichettati e commercializzati in base all'uso previsto.

Milarex crede nella concorrenza leale e segue tutte le normative e le leggi, sia nella gestione della propria attività sia nella selezione di fornitori e appaltatori. Tutti i dipendenti Milarex sono obbligati a evitare conflitti tra lavoro e interessi personali. Tale obbligo si applica anche a qualsiasi attività o interesse relativo a familiari e conoscenti di dipendenti. Durante le procedure di appalto in corso o le trattative con i clienti, i dipendenti Milarex non parteciperanno né organizzeranno eventi mondani con i clienti. Aderiamo alla **"Milarex Anti-Corruption Policy" che definisce ulteriori dettagli su pratiche, pagamenti e regali onesti.**

Le transazioni contabili e i documenti di supporto di Milarex sono chiari e trasparenti. Milarex non utilizza account, fondi o beni non registrati. Non vi è alcun tipo di coinvolgimento nel riciclaggio di denaro. In Milarex seguiamo processi di approvazione trasparenti e chiari, suddivisione dei compiti e linee di report al manager diretto, secondo la struttura organizzativa ufficiale.

Tutti i dati dei nostri dipendenti, clienti, fornitori, appaltatori e subappaltatori vengono elaborati in conformità con i principi locali di protezione dei dati personali e GDPR. Il nostro trattamento dei dati personali segue principi quali: liceità, correttezza e trasparenza, limitazione delle finalità, raccolta della sola quantità di dati necessaria (minimizzazione dei dati), accuratezza, limitazione dell'archiviazione, integrità e riservatezza (sicurezza) e responsabilità. Adottiamo le misure necessarie per proteggere le informazioni riservate, non le divulghiamo a terzi e non le usiamo per scopi diversi da quello per cui ci sono state prelevate.

## 6. Impiego Equo

In Milarex vediamo le persone come la nostra risorsa più preziosa. Ci rispettiamo e ci prendiamo cura l'uno dell'altro. Sappiamo che tutti i nostri risultati sono il risultato degli sforzi del team. Insieme, ci

assicuriamo che Milarex sia un ottimo posto in cui lavorare. L'orario di lavoro in Milarex è ragionevole e tiene conto dei limiti di ciascun dipendente, delle leggi locali e delle condizioni del settore in cui conduciamo la nostra attività. Le regole di compensazione sono chiare ed eque. In Milarex incoraggiamo la promozione interna dei dipendenti, la condivisione di esperienze e una stretta collaborazione tra i reparti. Supportiamo lo sviluppo professionale e la formazione dei nostri dipendenti.

I dipendenti sono liberi di organizzarsi in gruppi per rappresentarsi nel dialogo con l'azienda. Milarex promuoverà una cultura cooperativa che includa un'ampia consultazione con i rappresentanti dei dipendenti nel prendere decisioni importanti relative al loro lavoro, sia a livello individuale che attraverso i consigli dei dipendenti.

Rispettiamo i seguenti principi in relazione ai dipendenti, collaboratori e subappaltatori: uguaglianza, diversità e tolleranza. Rispettiamo tutti indipendentemente da credenze, religione, abilità, genere, nazionalità, orientamento sessuale, razza ed età. Facciamo il possibile per creare un ambiente di lavoro e condizioni che supportino il diritto di tutti alla privacy e all'intimità. Seguiamo la "Politica anti-mobbing e anti-discriminazione". Una delle priorità di Milarex è una partecipazione equilibrata di ciascun genere alle posizioni dirigenziali. Conduciamo il principio della parità di trattamento nei processi di reclutamento, durante il rapporto di lavoro e in caso di licenziamento. Le decisioni in materia di occupazione devono essere basate sulle qualifiche e sul merito del lavoro.

Milarex non accetta alcuna forma di lavoro minorile o forzato e richiede lo stesso da tutti i fornitori, appaltatori e subappaltatori.

## **7. Riservatezza / Sicurezza**

Milarex richiede a tutti i suoi dipendenti di seguire i più alti standard di riservatezza nello svolgimento di qualsiasi attività commerciale per conto del Gruppo. I dipendenti che ricoprono incarichi di particolare responsabilità sono tenuti a sottoscrivere accordi di non concorrenza e non divulgazione. Le persone menzionate devono garantire che i beni e le informazioni di Milarex siano sostanzialmente e costantemente salvaguardati.

## **8. Responsabilità**

Le responsabilità dei dipendenti sono le seguenti:

- Comprendere il CdC e quanto è rilevante per il lavoro
- Sollevare dubbi e domande e sapere come farlo

I leader devono promuovere attivamente il Codice di Condotta, agire come modelli per creare una cultura in cui i dipendenti comprendano le proprie responsabilità e si sentano a proprio agio nel sollevare preoccupazioni in merito all'etica e al rispetto. I compiti importanti saranno:

- Lavorare attivamente per prevenire eventuali problemi
- Incoraggiare i dipendenti a sollevare dubbi
- Rispondere in modo proattivo a qualsiasi problema riguardante l'etica

## 9. Regole di comunicazione

L'impegno di Milarex è volto a una comunicazione aperta, nel rispetto della diversità dei nostri dipendenti e delle società locali. Le informazioni critiche devono essere disponibili in lingue facilmente comprensibili. Tutti i dipendenti sono tenuti a seguire un atteggiamento appropriato e le regole di comunicazione sul lavoro e sui social media, nel rispetto ai propri colleghi, team e supervisor.

Segnalare eventuali dubbi in Milarex deve essere sicuro e riservato. Incoraggiamo i dipendenti a segnalare prima le loro preoccupazioni al manager diretto o alle Risorse Umane. Inoltre, offriamo diversi canali disponibili per tutti i gruppi di dipendenti, come le caselle di contatto negli spazi comuni e una piattaforma del sito web per le segnalazioni. Tutte le richieste riguardanti la violazione delle regole interne, la violazione del presente CdC, delle leggi locali o internazionali, vengono attentamente valutate e viene sempre fornita una risposta. Le persone legate a una preoccupazione sollevata non sono coinvolte nel procedimento. La procedura per i dubbi sollevati è descritta nella "Procedura per segnalazione di irregolarità". È vietata la ritorsione contro i dipendenti che sollevano dubbi.

## 10. Relazioni con la comunità

Milarex mira a relazioni positive nelle comunità locali in cui operiamo. Noi:

- Prestiamo attenzione alle opinioni delle comunità locali rispetto alle attività di Milarex
- Ci impegniamo in un dialogo positivo e aperto per trovare soluzioni reciprocamente accettabili alle preoccupazioni
- Manteniamo un atteggiamento aperto nei confronti di opinioni diverse
- Supportiamo la comunità locale in linea con la "politica di sponsorizzazione"

## 11. Conseguenze della violazione del CdC

Milarex riconosce che la stragrande maggioranza dei dipendenti è onesta, laboriosa e non ha bisogno di una politica per spiegare una condotta aziendale buona e corretta. In ogni caso, abbiamo bisogno di una politica di chiarezza accompagnata da sanzioni in caso di violazione. L'obiettivo generale dell'applicazione delle sanzioni è l'equità e la trasparenza. Le linee guida di base sono:

- È vietato eseguire ritorsioni contro un dipendente che segnala o contribuisce a segnalare una violazione
- Qualsiasi violazione segnalata del CdC verrà risolta

- Tutte le parti devono essere ascoltate e la loro opinione deve essere presa in considerazione quando prendono decisioni
- Qualsiasi violazione della legge sarà trattata dalle forze dell'ordine locali
- Le sanzioni interne saranno decise dal livello gerarchico successivo (cioè, il manager al di sopra del manager diretto dei dipendenti) in conformità con le norme e i regolamenti vigenti.

Una violazione del CdC porterà a una valutazione della natura e della gravità della violazione effettiva. La valutazione sarà sempre condotta dal manager di livello successivo in consultazione con il manager delle Risorse Umane. Decideranno se la situazione è ritenuta accidentale e / o negligente in relazione al CdC. Le sanzioni disponibili vanno dagli avvertimenti verbali o scritti al licenziamento dei dipendenti e alle segnalazioni alle autorità competenti. Le violazioni accidentali o semplici saranno normalmente sanzionate con avvertimenti verbali o scritti, mentre la negligenza grave e intenzionale può portare al licenziamento del dipendente. Il responsabile delle Risorse Umane deve riferire le valutazioni e le decisioni alla Direzione del Gruppo e, se necessario, coinvolgere la Direzione del Gruppo durante la valutazione, se ritenuto necessario.