

Code de conduite de Milarex (CoC)

Le code de conduite de Milarex (CoC) s'applique à tous les employés des entreprises du groupe Milarex (ci-après "Milarex"), aux directeurs et aux membres du conseil d'administration des entreprises Milarex. Le groupe de sociétés Milarex se compose de Milarex AS et de toutes les filiales détenues à 100 %, telles que Milarex Sp. z o.o., Milarex Italie, Milarex France, Milarex UK, Arctic Seafood GmbH, ULTCO, LLC et d'autres filiales susceptibles de faire partie du groupe. Le présent CoC s'applique également aux sociétés dans lesquelles Milarex détient la majorité des droits de vote. Les sociétés dans lesquelles Milarex détient moins de 50% des droits de vote sont encouragées à adapter et à suivre le code de conduite.

Milarex s'engage à promouvoir et à suivre toutes les règles décrites dans le CoC, tant au sein de l'organisation que lorsqu'elle représente la société à l'extérieur. Toute violation du code de conduite doit être signalée immédiatement au cadre supérieur concerné et au responsable RH local. Les employés qui s'expriment sur un problème ou qui signalent une violation du code de conduite sont protégés contre toutes représailles.

1. Conformité aux lois et réglementations

Milarex doit impérativement se conformer à l'ensemble des lois et réglementations locales, nationales et internationales applicables à ses activités. Dans les situations où les lois et réglementations locales diffèrent du code de conduite de la société, nous nous conformerons toujours à la norme la plus élevée.

2. Conduite éthique

Milarex exige les normes les plus élevées de sa part et de celle des personnes avec lesquelles elle travaille, en particulier tous les fournisseurs, entrepreneurs et clients. Toutes les activités doivent être conformes aux règlements internes et aux lois locales applicables, ainsi qu'au droit international et aux droits de l'homme. Nous suivons les réglementations locales en matière de travail et de rémunération, les lois et les politiques internes dans des domaines tels que l'anti-mobbing, l'anti-discrimination, l'anti-corruption, la dénonciation et les parrainages. Nous veillons à ce que tous les employés reçoivent une formation appropriée, tant en ce qui concerne le CoC que le comportement éthique, et à ce que les règles et procédures importantes soient facilement accessibles à tous. Nous adhérons aux normes et valeurs suivantes:

- nous considérons les personnes comme notre ressource la plus précieuse,
- nous nous efforçons toujours de nous améliorer hier,
- nous sommes un partenaire fiable et digne de confiance pour tous nos clients.

L'entreprise et ses employés, lorsqu'ils représentent l'entreprise, ne doivent pas prendre position sur des questions politiques qui n'ont pas d'impact sur nos activités. Les dons religieux et politiques sont interdits.

Nous évitons les conflits d'intérêts et les employés doivent éviter les conflits d'intérêts lorsqu'ils représentent Milarex, font des recommandations ou négocient au nom de Milarex. Les employés ne sont pas autorisés à tirer profit, pour eux-mêmes ou pour un membre de leur famille, des parents proches ou des partenaires commerciaux, d'opportunités commerciales ou d'investissement liées à Milarex. Les salariés ou leurs parties liées, telles que les entreprises liées à leur famille, ne sont pas autorisés à agir en tant que fournisseurs de Milarex, sauf autorisation écrite du PDG.

3. Protéger la santé et la sécurité

Chez Milarex, nous définissons la santé et la sécurité comme l'une de nos principales priorités. Nous entendons par là le développement continu et proactif d'une culture de la sécurité axée sur la sécurité personnelle et l'attention portée aux autres. Cela s'applique à nos employés, nos associés, nos sous-traitants et la société locale qui nous entoure. Nous soutenons fermement un choix actif dans l'engagement et la communication avec les autres pour améliorer un comportement lié à la sécurité et un environnement de travail sûr (selon la courbe Bradley de DuPont). Nous nous assurons que les installations techniques sont sûres, que les procédures d'exploitation traitent de la sécurité et que les employés et les opérateurs ont reçu une formation appropriée.

Nous signalons les menaces potentielles pour la santé et la vie des employés afin de prévenir les accidents ou les maladies. Nous engageons un dialogue régulier avec les employés sur les performances et l'amélioration continue afin que les employés à tous les niveaux comprennent la priorité accordée à la santé et à la sécurité. Nous aspirons à être l'endroit le plus sûr pour travailler et nous croyons qu'il n'y a aucun travail que nous ne pouvons pas faire en toute sécurité. Nous gérons personnellement la sécurité au quotidien. Nous mettons en œuvre les plans de formation à la sécurité requis par la loi et ci-dessus. Nous organisons et participons aux briefings et aux réunions de sécurité. Nous nous assurons que les employés des sous-traitants sont correctement préparés et équipés pour le travail et capables de l'effectuer en toute sécurité.

4. Environnement et développement durable

Nos activités sont menées de manière à adopter la démarche de développement durable et à réduire l'impact environnemental.

l'impact environnemental. Nos opérations, l'approvisionnement, la fabrication et la distribution de produits et la fourniture de services sont menées dans le but de protéger et de préserver l'environnement, de respecter la législation et les réglementations environnementales et de contribuer aux objectifs de durabilité des Nations Unies.

Milarex s'efforce d'être la référence en matière de traitement sûr et durable du saumon. Cela signifie que le saumon d'origine durable est transformé de la meilleure façon possible dans le respect de l'environnement, conformément à une conduite commerciale éthique, afin de garantir un approvisionnement alimentaire sain et sûr à une population croissante.

Nos actions dans ce domaine sont guidées par la "stratégie de durabilité Milarex", nos engagements et les intentions du "manifeste du Cerrado" (initiative internationale contre la déforestation).

Nous continuons à rechercher et à étudier les initiatives qui amélioreront la durabilité dans toutes les parties de notre activité, y compris la collaboration avec nos fournisseurs et nos clients. Nous mettons en œuvre des actions qui améliorent la durabilité et la position de l'entreprise dans l'industrie.

5. Des opérations équitables - honnêtes, justes et fiables

Tous les produits Milarex doivent être sûrs, correctement étiquetés et commercialisés conformément à leur utilisation prévue.

Milarex croit en la concurrence loyale et respecte toutes les réglementations et lois, tant dans la gestion de ses propres affaires que dans la sélection des fournisseurs et des sous-traitants. Tous les employés de Milarex sont tenus d'éviter tout conflit entre leurs intérêts professionnels et personnels. Cette obligation s'applique également aux affaires ou intérêts liés aux membres de la famille et aux connaissances des employés. Pendant les processus d'appel d'offres en cours ou les négociations avec les clients, les employés de Milarex ne participeront pas à des événements sociaux avec le client et n'en organiseront pas. Nous adhérons à la " Politique anti-corruption de "Milarex" qui fournit des détails supplémentaires sur les pratiques honnêtes, les paiements et les cadeaux.

Les transactions comptables de Milarex et les documents justificatifs décrivent et reflètent avec précision les transactions sous-jacentes. Aucun compte, fonds ou actif non enregistré n'est utilisé chez Milarex. Il n'y a aucune implication réelle ou intentionnelle dans le blanchiment d'argent. Chez Milarex, nous suivons des processus d'approbation transparents et clairs, une séparation des tâches et des lignes de rapport au responsable direct conformément à la structure organisationnelle officielle.

Toutes les données de nos employés, clients, fournisseurs, contractants et sous-traitants sont traitées conformément aux principes locaux de protection des données personnelles et au GDPR. Notre traitement des données personnelles suit des principes tels que: la légalité, l'équité et la transparence,

la limitation de la finalité, la collecte de la quantité de données nécessaire (minimisation des données), l'exactitude, la limitation du stockage, l'intégrité et la confidentialité (sécurité), et la responsabilité. Nous prenons les mesures nécessaires pour protéger les informations confidentielles, ne les divulguons pas à des tiers et ne les utilisons pas à des fins autres que celles pour lesquelles elles ont été confiées.

6. Emploi équitable et juste

Chez Milarex, nous considérons les personnes comme notre ressource la plus précieuse. Nous nous respectons et prenons soin les uns des autres. Nous savons que toutes nos réalisations sont le résultat d'un travail d'équipe. Ensemble, nous veillons à ce que Milarex soit un endroit où il fait bon travailler. Les horaires de travail à Milarex sont raisonnables et tiennent compte des limites de chaque employé, des lois locales et des conditions du secteur dans lequel nous exerçons nos activités. Les règles de rémunération sont claires et équitables. Chez Milarex, nous encourageons la promotion interne des employés, le partage des expériences et une étroite collaboration entre les départements. Nous soutenons le développement professionnel et la formation de nos employés.

Les employés sont libres de s'organiser en groupes pour se représenter dans le dialogue avec l'entreprise. Milarex encourage une culture de coopération qui inclut une large consultation des représentants des employés dans la prise de décisions importantes relatives à leur travail et à leurs conditions de travail, à la fois au niveau individuel et par le biais de conseils d'employés.

Nous adhérons aux principes suivants en ce qui concerne nos employés, nos associés et les employés de nos sous-traitants : égalité, diversité et tolérance. Nous respectons tout le monde, quels que soient les croyances, la religion, les capacités, le sexe, la nationalité, l'orientation sexuelle, la race et l'âge. Nous nous efforçons de créer un environnement et des conditions de travail qui soutiennent le droit de chacun à la vie privée et à l'intimité. Nous suivons la "Politique anti-mobbing et anti-discrimination". L'une des priorités de Milarex est une participation équilibrée de chaque sexe aux postes de direction.

Nous appliquons le principe de l'égalité de traitement dans les processus de recrutement, pendant l'emploi et lors du licenciement. Les décisions d'embauche doivent être fondées sur les qualifications professionnelles et le mérite.

Milarex n'accepte aucune forme de travail des enfants ou de travail forcé et exige la même chose de tous ses fournisseurs, contractants et sous-traitants.

7. Confidentialité / Sécurité

Milarex exige de tous ses employés qu'ils respectent les normes les plus strictes en matière de confidentialité lorsqu'ils mènent des activités commerciales au nom du Groupe. Les employés

occupant des postes à responsabilité particulière sont tenus de signer des accords de non-concurrence et de non-divulgence. Les personnes mentionnées doivent s'assurer que les actifs et les informations de Milarex sont protégés de manière substantielle et constante.

8. Responsabilité

Les responsabilités des employés sont les suivantes:

- Comprendre le CoC et la manière dont il s'applique à leur travail.
- soulever des préoccupations et des questions et savoir comment le faire.

Les dirigeants doivent promouvoir activement le code de conduite, agir en tant que modèles pour créer une culture dans laquelle les employés comprennent leurs responsabilités et se sentent à l'aise pour soulever des préoccupations concernant l'éthique et la conformité. Les tâches importantes seront les suivantes:

- Travailler activement à prévenir tout problème de conformité.
- Encourager les employés à faire part de leurs préoccupations.
- Répondre de manière proactive à tout problème de conformité.

9. Règles de communication

Milarex s'efforce de communiquer ouvertement en respectant la diversité de ses employés et des sociétés locales. Les informations critiques doivent être disponibles dans des langues facilement compréhensibles.

Tous les employés sont tenus d'adopter une attitude et des règles de communication appropriées au travail et dans les médias sociaux à l'égard de leurs pairs, de leurs équipes et de leurs supérieurs.

Faire part de ses préoccupations à Milarex doit être sûr et confidentiel. Nous encourageons les employés à faire part de leurs préoccupations en premier lieu à leur responsable direct ou aux RH. En outre, nous proposons différents canaux à la disposition de tous les groupes d'employés, comme des boîtes de contact dans les espaces communs et une plateforme web de dénonciation. Toutes les demandes concernant la violation des règles internes, la violation du présent CoC, des lois locales ou internationales, sont soigneusement examinées et une réponse est donnée. Les personnes concernées par un problème soulevé ne sont pas impliquées dans le traitement de l'affaire. La procédure relative aux problèmes soulevés est décrite dans la "Procédure de dénonciation". Il est interdit d'exercer des représailles contre les employés qui soulèvent des problèmes.

10. Relations avec la communauté

Milarex vise à établir des relations positives avec les communautés locales dans lesquelles nous opérons. Nous:

- prêtons attention aux points de vue des communautés locales en ce qui concerne les activités de Milarex.
- Nous engageons un dialogue positif et ouvert pour trouver des solutions mutuellement acceptables aux problèmes.
- Maintenons une attitude ouverte aux diverses opinions.
- Soutenons la communauté locale conformément à la "politique de parrainage".

11. Conséquences de la violation du code de conduit

Milarex reconnaît que la très grande majorité des employés sont honnêtes, travailleurs et n'ont pas besoin d'une politique expliquant la bonne conduite des affaires. Néanmoins, nous avons besoin d'une politique pour plus de clarté, accompagnée de sanctions en cas de violation. L'objectif global de l'application de sanctions est l'équité et la transparence. Les lignes directrices de base sont les suivantes:

- Il est interdit d'exercer des représailles contre un employé qui signale ou contribue à signaler une violation.
- Toute violation du CoC signalée fera l'objet d'une action.
- Toutes les parties doivent être entendues et leur opinion doit être prise en compte lors de la prise de décisions.
- Toute violation de la loi sera traitée par les forces de l'ordre locales.
- Les sanctions internes seront décidées par le niveau hiérarchique supérieur (c'est-à-dire par le supérieur hiérarchique direct de l'employé) conformément aux règles et règlements en vigueur.

Une violation du code de conduite donnera lieu à une évaluation de la nature et de la gravité de la violation en question. L'évaluation sera toujours menée par le manager de niveau supérieur, en consultation avec le responsable des RH. Ils décideront si la situation est considérée comme accidentelle et/ou négligente ou si elle constitue une violation intentionnelle du code de conduite. Les sanctions possibles vont de l'avertissement verbal ou écrit au licenciement de l'employé et au signalement aux autorités compétentes. Les violations accidentelles ou simples seront normalement sanctionnées par des avertissements verbaux ou écrits, tandis que la négligence grave et intentionnelle peut conduire au licenciement de l'employé. Le responsable RH rendra compte des évaluations et de la décision à la direction du groupe et, si nécessaire, impliquera la direction du groupe dans l'évaluation si cela s'avère nécessaire.