

Etiske retningslinjer

Omfatter verdiene og integriteten vår



Brev fra CEO



Marel-teamets suksess opp gjennom årene er basert på hardt arbeid og et urokkelig fokus på ærlighet og integritet i alt vi foretar oss. Dagens forretningsmiljø er komplekst, og mye har endret seg i senere tid. Én ting er imidlertid ved det samme: nemlig vår hellige overbevisning om at opprettholdelsen av det solide renommeet vårt avhenger av at hver av oss i teamet tar personlig ansvar for egen atferd.

Et viktig skritt for å kunne leve opp til de etiske standardene våre i hverdagen og innfri regelverket er at vi tar ansvar overfor hverandre, kundene og samarbeidspartnerne våre samt lokalsamfunnet der vi jobber og bor.

Jeg vil derfor gjerne gripe denne anledningen til å gjøre oppmerksom på de nylig oppdaterte etiske retningslinjene våre. Disse retningslinjene inneholder informasjon om det faglige ansvaret vårt, som omfatter overholdelse av loven og bruk av sunn fornuft hver eneste dag.

De vil imidlertid ikke kunne gi deg svar på alle spørsmål eller løse alle situasjoner, og vi har derfor ressurser til rådighet for å svare på ting som måtte være uklart, og følge opp eventuelle problemer. Hvis du er usikker på hva du skal gjøre i spesielle situasjoner, eller du mistenker brudd på de etiske retningslinjene, policyene eller reglene våre, er det ditt ansvar å si fra. For at et problem skal kunne løses, må det først fanges opp. Det er så enkelt som at du sier fra hvis du har spørsmål eller du mistenker brudd på regler eller retningslinjer.

Jeg har full tillit til integriteten til medarbeiderne våre. Jeg er overbevist om at ansvaret vi tar for å handle etisk og i tråd med regelverket, ikke bare gjør det mulig for oss å lykkes i dag, men bidrar til at vi fortsetter å blomstre som virksomhet på lang sikt. Ved å jobbe sammen og følge disse etiske retningslinjene føler jeg meg trygg på at vi vil nå målene våre på en måte vi kan være stolte over.

Takk for oppmerksomheten.

Vennlig hilsen,
Ární Oddur Þórðarson, Chief Executive Officer hos Marel

Innhold

4 — Våre etiske retningslinjer

- 5 Hva betyr de og hvordan skal vi bruke dem?
- 7 Verdien våre – definerer karakteren til selskapet vårt
- 9 Varsling – alltid handle ved bekymringer

10 — Våre forpliktelser til selskapet vårt og hverandre

- 11 Omfavne mangfold, rettferdige muligheter og respekt for hverandre
- 13 Opprettholde et trygt og sunt arbeidsmiljø
- 16 Fremme en åpen og aktiv kommunikasjon
- 17 Bruke sosiale medier på en ansvarlig måte
- 18 Snakke på vegne av Marel

19 — Våre forpliktelser til kundene våre og markedet

- 20 Bedrive rettferdig forretningspraksis
- 22 Leverer trygge og pålitelige produkter i god kvalitet
- 24 Holde det vi lover overfor kundene våre
- 24 Fremme gode relasjoner med forretningspartnere
- 26 Overholde av antitrust- og konkurranselover

29 — Våre forpliktelser til aksjonærene våre

- 30 Overholde gjeldende lovverk
- 30 Føre nøyaktige og fullstendige økonomiske regnskaper
- 32 Unngå interessekonflikter
- 34 Overholde regler om innsidehandel
- 36 Beskytte immaterielle rettigheter og konfidensiell informasjon
- 37 Bruke informasjonsteknologi og andre ressurser på en ansvarlig måte
- 39 Cybersikkerhet i praksis

41 — Våre forpliktelser til partnerne våre, lokalsamfunnet og miljøet

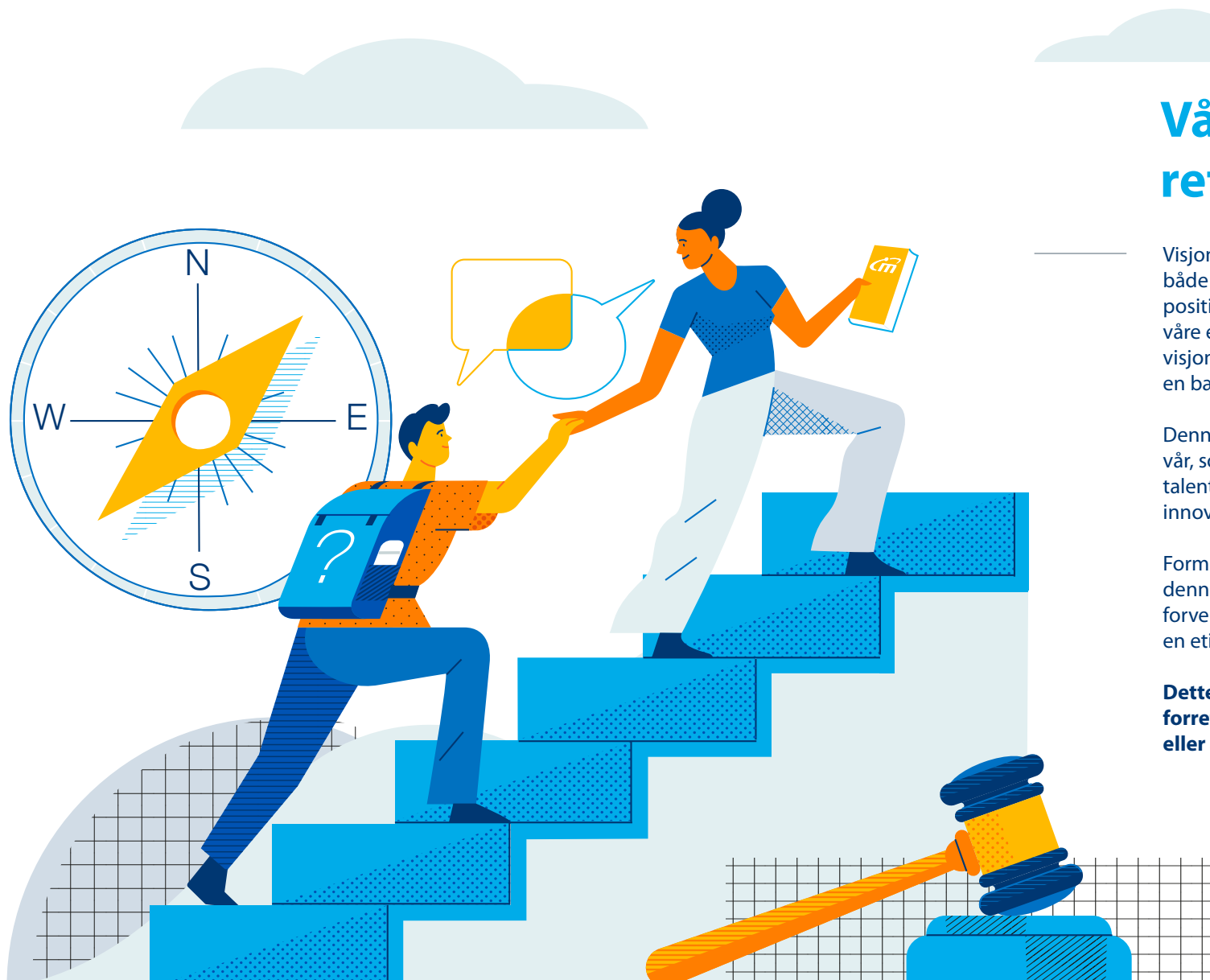
- 42 Jobbe mot bestikkelser og korrupsjon
- 44 Overholde handelslover og sanksjoner (import/eksport)
- 46 Forhindre hvitvasking av penger og finansiering av terror
- 47 Respektere immaterielle rettigheter, konfidensiell informasjon og personvern
- 48 Bedriftsansvar

51 Måter å rapportere bekymringer på – varsling

52 Godkjenning og endringer

52 Hovedkontakter

Denne innholdssiden er interaktiv. Gå direkte til emnet du ønsker ved å klikke på tekstfeltet. Du kan alltid gå tilbake til innholdsfortegnelsen ved å klikke på tekstfeltet øverst til høyre.



Våre etiske retningslinjer

Visjonen til Marel bygger på en sterk tro om at vi både kan skape økonomisk verdi og samtidig ha en positiv sosial innvirkning – i samarbeid med kundene våre endrer vi måten mat prosesseres på. Vi har en visjon om en verden der kvalitetsmat produseres på en bærekraftig og rimelig måte.

Denne visjonen gjenspeiles i forretningsmodellen vår, som baserer seg på samholdet, kunnskapen og talentet til våre ansatte. Dette drives fremover av innovasjon, markedspenetrasjon og enestående drift.

Formålet med disse retningslinjene er å fremme denne visjonen. De viser hvem vi er og hva vi forventer av hverandre og partnerne våre. Dette er en etisk og praktisk veiledning som skal hjelpe oss.

Dette gir ingen juridiske rettigheter for kunder, forretningspartnere, konkurrenter, aksjonærer eller annen tredjepart.

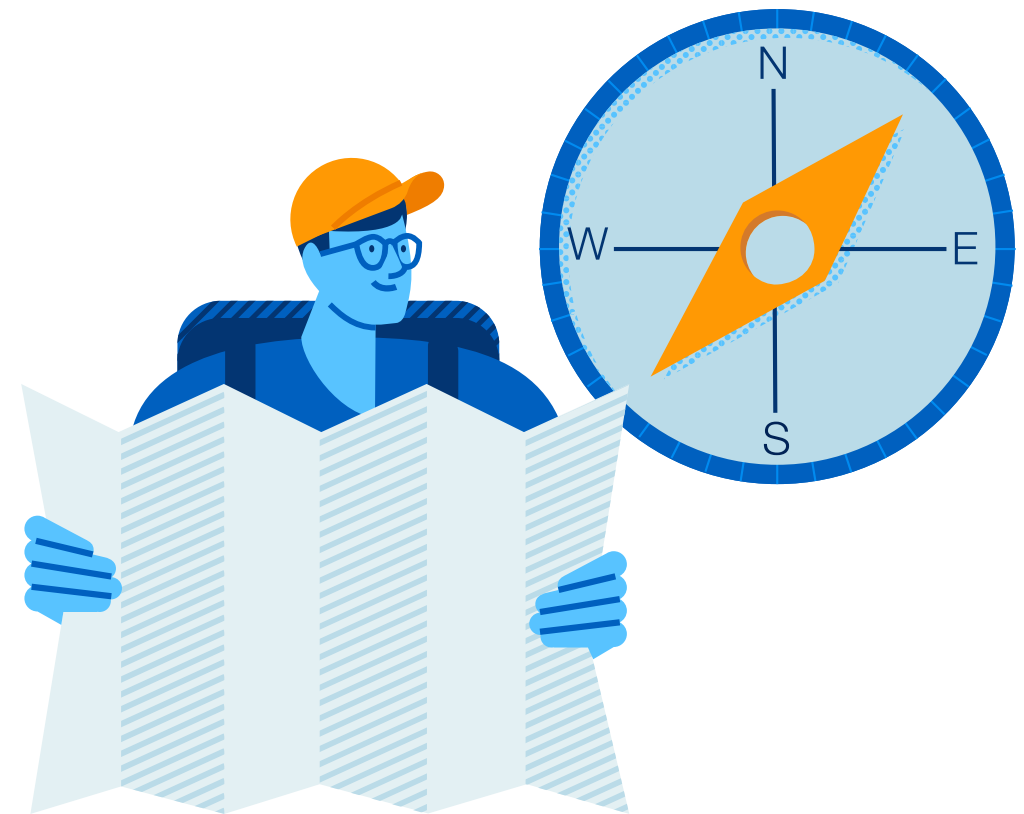
Hva betyr de og hvordan skal vi bruke dem?

De etiske retningslinjene er en veiledning for hvordan vi jobber og handler i tråd med formålene, verdiene våre og de høyeste standardene for integritet. Retningslinjene hjelper oss også med å overholde lovverket samt Marel's retningslinjer og etiske prinsipper.

De etiske retningslinjene våre gjelder for alle medlemmer av den globale familien vår, inkludert konsulenter, leverandører, selgere, entreprenører og andre forretningspartnere. Forretningspartnerne våre fungerer som en forlengelse av Marel, og vi forventer at de jobber i ånd av de etiske retningslinjene våre, i tillegg til gjeldende kontraktsbestemmelser, når de jobber på våre vegne. Hvis du er en forretningspartner, oppfordrer vi deg til å gjøre deg kjent med de etiske retningslinjene og de kontraktsbundne forpliktelsene for å overholde dem i sin helhet.

Hvis du administrerer forretningspartnerne våre, er du ansvarlig for å videreformidle standardene våre og sørge for at de blir oppfattet. Hvis en forretningspartner ikke oppfyller forventningene våre når det gjelder etikk, overholdelse eller tilknyttede kontraktsforpliktelser, kan dette lede til oppsigelse av kontrakten.

Selv om vi bryr oss om mangfold og respekterer kulturelle forskjeller, må vi følge de etiske retningslinjene våre hvis en lokal skikk eller forretningspraksis bryter med disse. Hvis noe i de etiske retningslinjene våre bryter med lokal lovgivning, må vi følge den lokale lovgivningen.



I sjeldne tilfeller der de etiske retningslinjene våre er i strid med lokal lovgivning, kan du kontakte vårt **Legal Team** eller vår **Compliance Officer** for veiledning.

Basert på dette kan den lokale ledelsen angi ytterligere lokale regler for forretningsatferd. Les også den lokale **håndboken for Marel-ansatte**, den gir en god oversikt over lokale regler og retningslinjer.

Hva betyr de og hvordan skal vi bruke dem?

Respekterer det menneskene, aksjonærene, kundene og partnerne våre?

Overholder det retningslinjene våre?

Er det lovlig?

Gjenspeiler det verdiene og de etiske prinsippene til Marel?

Hvis du noen gang står overfor et etisk dilemma og er usikker på hva du skal gjøre, kan du stille deg selv disse spørsmålene:

Hvis svaret på noen av disse er «nei», **skal du ikke gjøre det**. Hvis du fortsatt er usikker, kan du kontakte vår Compliance Officer (compliance.officer@marel.com) for videre hjelp.

Hvis du er usikker på om en aktivitet overholder retningslinjene våre, kan du se om det hjelper å snakke med noen andre om det, for eksempel sjefen din, en kollega du stoler på eller en fra Human Resources.

Vi vil gjerne **høre fra deg** hvis bekymringene dine ikke løser seg.

Marel mener det er viktig å snakke om ansvarlig atferd på en uformell måte med fokus på forbedring. Likevel kan brudd på kravene i de etiske retningslinjene våre føre til interne refselsler, og i alvorlige tilfeller oppsigelse eller til og med straffeforfølgelse.



Verdiene våre – definerer karakteren til selskapet vårt

De personlige verdiene våre gjenspeiler hvem vi er og hva vi står for. På samme måte er Marels verdier felles idealer og standarder som vi alle jobber mot og som motiverer oss. Et felles verdisett knytter oss sammen og reflekterer hvordan vi ønsker å te oss og hvorfor. Det veileder oss og gir oss løsninger når vi står overfor motgang.

Når alle i Marel forplikter seg til disse verdiene og standardene, oppnår og beholder vi tilliten til kundene, aksjonærene, investorene, lokalsamfunnet og forretningspartnerne våre.

Verdiene våre – definerer karakteren til selskapet vårt



Enhet

Forskjellige mennesker
som samarbeider
i et partnerskap
Vi står sammen
om suksessen vår



Overlegen innsats på alle områder

Engasjerte arbeidsgrupper
som leverer resultater
man kan stole på
Overlegen innsats på alle
områder er det som skiller
oss fra andre



Innovasjon

Dynamiske mennesker
med ambisjoner
Det er innovasjon
som driver verdiene
vi skaper

Varsling – alltid handle ved bekymringer

Hver dag er en ny mulighet til å jobbe mot en overlegen innsats, men dette avhenger av at alle har makten til å snakke om tingene som kan forbedres og uttrykke eventuelle bekymringer. Alle må holde hverandre ansvarlige for verdiene våre, og vi oppfordrer deg til å si ifra om eventuelle bekymringer du måtte ha.

Hvis du observerer atferd som er ulovlig eller som bryter med prinsippene i de etiske retningslinjene, skal du rapportere dette til sjefen din. Hvis du synes det er vanskelig å rapportere til sjefen din, kan du henvende deg til Human Resources eller direkte til vår **Compliance Officer**. Du kan også kontakte Marels Internal Auditor (kontaklinformasjon er tilgjengelig på siste side av de etiske retningslinjene), eller du kan bruke Marels **varslingsplattform**.

Vi kommer aldri til å straffe noen som i god tro rapporterer et tilfelle til oss. Marel beskytter alltid anonymiteten din så langt det rettslig sett lar seg gjøre. I alvorlige saker kan det være nødvendig å bekjentgjøre uttalelsene du kommer med; derfor er det vanligvis bedre å ha en muntlig samtale før du forplikter deg til noe skriftlig.

Hvis du vil ha mer informasjon om varsling hos Marel, kan du se delen **Måter å rapportere bekymringer på – varsling**.



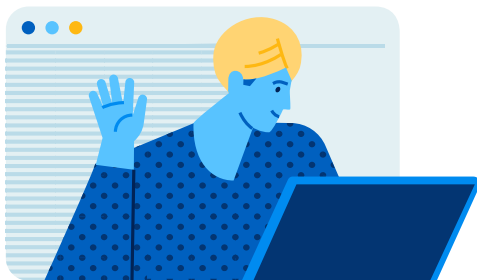


Våre forpliktelser til selskapet vårt og hverandre

Respekt, sikkerhet og åpen kommunikasjon er avgjørende for å opprettholde en engasjert, inkluderende og høytstående arbeidsstyrke. Ved hjelp av verdiene om samhold, innovasjon og en overlegen innsats i alt vi gjør, kan vi demonstrere dette engasjementet.

Enhet

Vi feirer mangfold og ønsker alle velkommen uavhengig av kjønn, nasjonalitet, alder, fysisk evne og alle andre former for mangfold. For å kunne forenes i suksessen vår, er det viktig at alle våre ansatte føler seg inkludert og verdsatt.



Innovasjon

Vi vet at mangfold er en drivkraft for innovasjon og at inkludering lar oss nyttegjøre oss av det fullstendige potensialet og bidraget til alle våre ansatte.

Overlegen innsats på alle områder

En mangfoldig og inkluderende arbeidsstyrke skaper høytytende arbeidsgrupper som tar bedre avgjørelser, leverer produkter og tjenester i høy kvalitet til kundene våre og fremmer visjonen vår om en verden der kvalitetsmat produseres på en bærekraftig og rimelig måte.



Omfavne mangfold, rettferdige muligheter og respekt for hverandre

Verdiene våre

Marel bringer mennesker fra hele verden sammen, fra mange ulike bakgrunner, kulturer og ferdigheter. Ved å kombinere denne overfloden av talenter og ressurser danner vi «ett Marel» – det mangfoldige og dynamiske teamet som alltid styrker resultatene våre.

Verdiene våre i praksis

Våre kolleger, kunder, interessenter og forretningspartnere har rett til respekt og bør verdsettes, uavhengig av forskjeller. Vi følger lovverk som forbyr diskriminering og tar beslutninger for de ansatte (f.eks. rekruttering, ansettelse, kompensasjon og fordeler, tilgang til opplæring, forfremmelse, oppsigelse eller pensjonering) basert på evnene til personen.

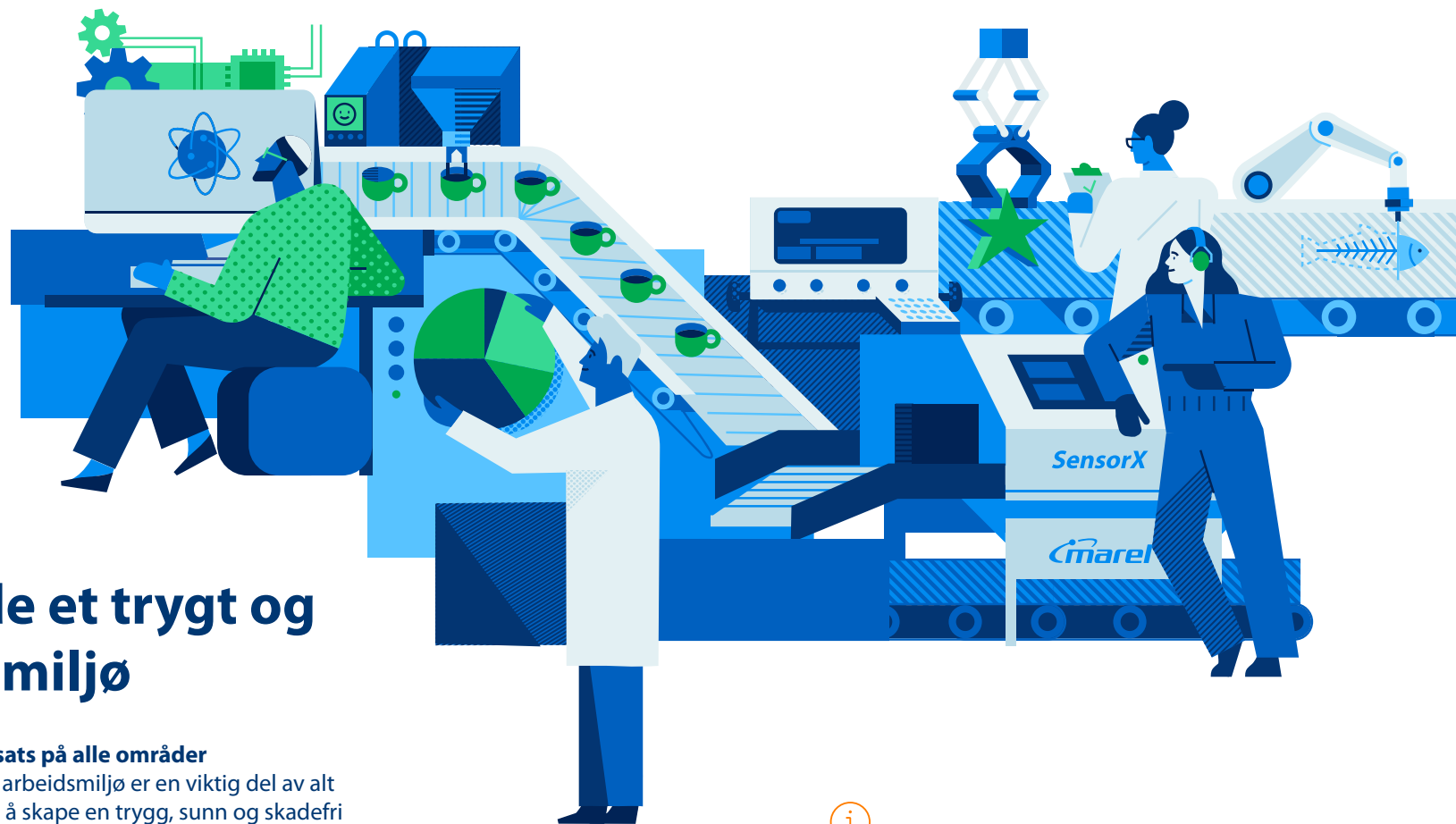
Vi har også nulltoleranse for trusler, avskrekkelse, trakassering, overgrep og voldshandlinger. Denne typen atferd er uakseptabel og tolereres ikke av oss.

Omfavne mangfold, rettferdige muligheter og respekt for hverandre

Hva hvis ?

«En av kollegene mine sender e-poster som inneholder vitser og nedsettende kommentarer om kvinner. Jeg liker ikke dette, men det er ingen andre som har sagt ifra. Hva bør jeg gjøre?»

→ Gi beskjed til sjefen din eller snakk med Human Resources. Utsending av denne typen vitser, for eksempel om kvinner, personer fra ulike land eller undertallsgrupper, bryter med våre verdier og standardene for mangfold, trakassering og diskriminering samt retningslinjene våre for bruk av e-post. Hvis du ikke gjør noe, tolererer du diskriminering og overbevisninger som gjør stor skade på miljøet vi ønsker å skape. Det skaper et dårlig arbeidsmiljø og har en negativ innvirkning på andres velvære og mentale helse.



Opprettholde et trygt og sunt arbeidsmiljø

Verdiene våre: Overlegen innsats på alle områder

Å opprettholde et trygt og sunt arbeidsmiljø er en viktig del av alt vi gjør. Derfor forplikter vi oss til å skape en trygg, sunn og skadefri arbeidsplass og til å forbedre livskvaliteten og trivselen til våre ansatte.

Verdiene våre i praksis

Standardene og veiledningene for helse, sikkerhet og miljø er utformet for å forhindre alle typer negativ miljøpåvirkning, for å håndtere risikoer og for å fremme god helse og trivsel. Vi har som mål å jobbe i et miljø som er rent, trygt og sunt, og vi tar alle de nødvendige skrittene for å nå målet vårt om **Zero Harm**.

i

Hva er Zero Harm?

Hele selskapet vårt har som mål å skape et trygt og sunt arbeidsmiljø for våre ansatte, samt trygge og sunne produkter til kundene våre.

Vi jobber alltid mot ingen skader, ingen sykdom og ingen miljø- og kundefhendelser.

Opprettholde et trygt og sunt arbeidsmiljø

Zero Harm

 **Finn ut mer** Global Health, Safety and Environmental Policy

Vi oppfordrer alle til å si ifra hvis de oppdager et problem eller er vitne til en ulykke eller nestenulykke, både hos Marel, hos en kunde eller hos en forretningspartner. Du kan ta opp sikkerhetsproblemer med sjefen din, Human Resources, HSE og/eller med ansvarlig for det lokale anlegget, og du trenger ikke bekymre deg for straff.

Hvis du trenger flere ressurser for å få hjelp, kan du kontakte sjefen din, din lokale Occupational Health provider eller Global HSE Manager.

Veien mot Zero Harm omfatter:

- Kontinuerlig opplæring av våre ansatte, inkludert regelmessig opplæring innen og informasjon om sikkerhet og helse.
- Sikre at nødutganger er tydelig merkede, opplyste og uhindrede.
- Gjennomføre evakueringsøvelser og teste brannalarmene med jevne mellomrom.
- Sørg for tilgang til rene toaletter, rent drikkevann og trygg oppbevaring av mat på alle anleggene våre.
- Sikre at der vi tilbyr overnattingssteder er de rene, trygge og oppfyller de grunnleggende behovene til de ansatte.

Gjør alltid din del

- Sett dine egne standarder for helse, sikkerhet og miljøvern, og forvent at andre gjør det samme.
- Forsikre deg om at du forstår og er oppdatert på helse- og sikkerhetskravene for jobben din, og spør om hjelp hvis du trenger det.
- Stopp arbeidet hvis du anser det som utrygt for deg selv eller andre.
- Grip inn og snakk med sjefen din hvis du bekymrer deg for at en handling eller avgjørelse kan føre til at vi bryter med retningslinjene, standardene og kravene våre.

Opprettholde et trygt og sunt arbeidsmiljø

«Hva hvis en ekstern leverandør bryter med standardene våre. Forventes det at leverandører følger de samme retningslinjene og fremgangsmåtene for helse, sikkerhet og trygghet som de ansatte, selv når de jobber offsite?»

→ Absolutt. Sjefene er ansvarlige for å viderefordre standardene våre til leverandører og andre forretningspartnere og å sørge for at de blir oppfattet. Hvis en ekstern leverandør ikke oppfyller kravene våre innen helse, sikkerhet og trygghet, kan dette føre til oppsigelse av kontrakten deres.

«Hva gjør jeg hvis jeg tror at noe jeg gjør for bedriften i strid med nasjonal miljølovgivning?»

→ Snakk med sjefen din om bekymringene dine. Du kan også få støtte fra lokal eller global HSE Manager eller Human Resources.

Hva hvis ?

«Jeg mistenker at sikkerhetsprosedyrene ikke følges i området mitt. Hva bør jeg gjøre?»

→ Sikkerhetsprosedyrer skal aldri kompromitteres. Først bør du snakke med sjefen din. Hvis du ikke føler at du kan snakke med sjefen din, kontakter du det neste ledelsesnivået, global HSE Manager eller Human Resources.

«Jeg er stresset over arbeidsmengden min. Hvor kan jeg få hjelp?»

→ Snakk med sjefen din om bekymringene dine. Du kan også få støtte fra lokalansvarlig for Occupational Health eller fra Human Resources.

Enhet

Relasjonene våre bygger på tillit og integritet.



Fremme en åpen og aktiv kommunikasjon

Verdiene våre: Samhold

Åpen og respektfull kommunikasjon bidrar til å øke samarbeid, spre kunnskap og skape en konstruktiv arbeidsmiljø.

Verdiene våre i praksis

Vi oppfordrer våre ansatte til å dele meningene sine aktivt og samhandle med hverandre på en åpen måte som fremmer ærlighet, men som også respekterer hverandres rett til privatliv.

Kommunikasjon fungerer ikke uten tillit, derfor feirer vi oppturer sammen og gir konstruktiv kritikk på en diskret måte.

Vi erkjenner også at regelmessig og gjensidig kommunikasjon mellom sjefene og arbeidsgruppene deres er nøkkelen til suksess. Ansatte har rett til ytelseevalueringer for å kunne overvåke fremgangen sin og, der det er hensiktsmessig, innlemme planer for videre utvikling.



Bruke sosiale medier på en ansvarlig måte

Verdiene våre: Overlegen innsats på alle områder

Vi jobber for å fremme en ærlig og autentisk kommunikasjon på nett, samtidig som vi gjør det klart at ideene våre er våre egne – ikke Marels. Dette bidrar til å beskytte selskapet vårt og hverandre.

Verdiene våre i praksis

Vær forsiktig når du skriver tekster som muligens kan publiseres på Internett. Hvis du deltar i diskusjonsgrupper, blogger, på sosiale medier eller annen elektronisk kommunikasjon, selv under et alias, skal du aldri gi inntrykk av at du skriver på vegne av Marel.

Hvis du mener at noen har publisert en falsk uttalelse om selskapet vårt, skal du ikke legge ut eller dele ikke-offentlig informasjon, selv hvis du har som intensjon å «rette opp i situasjonen». Innlegget ditt kan bli feiltolket, skape falske rykter, være unøyaktige eller villedende eller til og med ha innvirkning på aksjekursen vår. Dette kan skade aksjonærene våre og kan være i strid med det strenge lovverket som styrer hvordan informasjon utleveres fra børsnoterte selskaper.

Ta heller kontakt med [Global Communications](#).

Snakke på vegne av Marel

Verdiene våre: Overlegen innsats på alle områder

Vi vet at alt vi kommuniserer om Marel, kan påvirke selskapet vårt. Vi streber etter en tydelig kommunikasjon som bidrar til å beskytte omdømmet, varemerket og kollegene våre.

Verdiene våre i praksis

Vi må ha en samkjørt stemme når vi offentliggjør eller utleverer informasjon til allmennheten. Derfor er det viktig at det kun er autoriserte personer som snakker på vegne av Marel. Kommunikasjon med investorer, aksjeanalytikere og andre innen finans bør henvises til vår Director of Investor Relations. Kommunikasjon til media bør henvises til **Global Communications**.

I tillegg skal vi unngå:

- Å holde offentlige taler, skrive artikler for tidsskrifter eller annen offentlig kommunikasjon som er knyttet til Marel, uten tilstrekkelig godkjenning fra ledelsen.
- Å bruke jobbtittelen eller -tilknytningen din utenfor arbeidet du gjør for Marel, med mindre det kun er for identifikasjon.
- Akseptere invitasjoner om å snakke «uoffisielt» med journalister eller analytikere som ber deg om informasjon om Marel, kunder eller forretningspartnere.

 Finn ut mer *Global Communications*

i

Som et offentlig selskap skal Marel oppfylle forpliktelsene sine om fullstendig, rettferdig og rettidig offentliggjøring i rapporter og dokumenter som beskriver virksomheten vår, de økonomiske resultatene våre og annen offentlig kommunikasjon.





Våre forpliktelser til kundene våre og markedet

Suksessen vår drives av våre forpliktelser til kundene og overlegen innsats på alle områder. Vi styrker disse forpliktelsene ved å handle på måter som er rettferdige og lovlige, ved å produsere trygge kvalitetsprodukter og ved å holde løftene våre.

Virksomheten vår er bygget på partnerskap og tillit. Alle former for uetisk forretningsatferd er forbudt.



Bedrive rettferdig forretningspraksis

Verdiene våre

Omdømmet vårt avhenger ikke bare av hvor økonomisk vellykkede vi er, men også av hvordan vi behandler menneskene vi samhandler med hver dag.

Verdiene våre i praksis

Alle ansatte er pålagt å opptre rettferdig overfor kunder, forretningspartnere, konkurrenter og andre ansatte.

Ingen skal utnytte andre gjennom:

- Manipulasjon
- Fortielse
- Misbruk av privilegert informasjon
- Feilaktig fremstilling av materielle fakta

Bedrive rettferdig forretningspraksis

Hva hvis ?

«Jeg jobber med å sette sammen reklamemateriell og ønsker å fremheve en potensiell fordel ved et av produktene våre. Dette er ennå ikke støttet av betydelig forskning, men jeg mener at det stemmer. Er det greit å bruke det likevel?»

→ Nei, vi beskytter kundene våre (og varemerket vårt) ved å alltid gi oppdatert og validert informasjon. Vent til fordelen kan bevises før du bruker den i reklame.



Overlegen innsats på alle områder

Vi leverer resultater som kundene våre kan stole på.

Levere trygge og pålitelige produkter i god kvalitet

Verdiene våre: Innovasjon

Våre forpliktelser til sikkerhet og kvalitet har gjort oss fortjent til kundenes tillit, samtidig som vi hjelper dem med å oppnå et konkurransemessig fortrinn innen bransjene deres.

Verdiene våre i praksis

Ikke bare ønsker vi å gi kundene våre produkter og tjenester som oppfyller behovene deres, men også å designe, anskaffe, produsere og selge produkter som er trygge, pålitelige og miljømessig bærekraftige.

Vi imøtekommer de høyeste standardene ved å:

- La ideene, produktene, systemene og de integrerte løsningene våre drives av innovasjon.
- Følge EU og USAs standarder for matsikkerhet og sikkerhet for utstyr.
- Teste produktene våre for å sikre at det kun er produkter i førsteklasses kvalitet som når markedet.
- Vurdere ytelsen av produktene våre gjennom hele livssyklusen for å sikre at de fortsetter å imøtekomme kvalitets- og pålitelighetsstandardene i endring.

Levere trygge og pålitelige produkter i god kvalitet

«Jeg mistenker et problem med en av produksjonsprosessene på anlegget til en forretningspartner. Imidlertid ligger de allerede bak tidsplanen. Hvis jeg sier ifra, kommer undersøkelsene til å føre til enda større forsinkelser. Hva bør jeg gjøre?»

→ Overlegen innsats er en av kjerneverdiene til Marel, og kvaliteten av løsningene våre er svært viktig. Vi skal aldri ofre kvalitet for å overholde en tidsfrist eller for å nå et mål. Du bør rapportere tilfellet til sjefen din umiddelbart. Hvis du ikke er fornøyd med svaret du får, kan du ta saken videre på lokasjonen eller i arbeidsgruppen din, eller til ansvarlig for leverandørkjeden. Du kan også snakke med Human Resources (HR) eller ringe varslingstelefonen vår.

Hva hvis?

Enhet

Hvis du er en forretningspartner, skal du huske at vi forventer at du handler i ånd av de etiske retningslinjene våre, i tillegg til eventuelle gjeldende kontraktsbestemmelser, når du jobber for oss eller på våre vegne.

Holde det vi lover overfor kundene våre

Verdiene våre

Vi ønsker at alle skal anse Marel som det beste valget og en trygg partner i bransjen vår. Derfor jobber vi for å bygge varige relasjoner basert på gjensidig tillit, åpenhet og investering, i tillegg til delt risiko og belønning.

Verdiene våre i praksis

For å oppnå suksess for forretningsrelasjonene våre, og for å sikre integriteten til selskapet, lover vi kun det vi vet vi kan holde, og vi følger alltid opp.

Dette oppnår vi ved å:

- Prioritere kundenes tilfredshet og langsiktige partnerskap.
- Overholde hver og en av verdiene våre – **samhold, innovasjon og overlegen innsats** – samt de strengeste standardene for integritet.
- Si ifra hvis vi oppdager eller mistenker aktivitet som bryter med forpliktelsene våre.

Fremme gode relasjoner med forretningspartnere

Verdiene våre: Overlegen innsats på alle områder

Vi vet at forretningspartnerne våre ofte blir sett på som en gjenspeiling av selskapet vårt, derfor samarbeider vi kun med partnere som imøtekommer de høye standardene våre.

Verdiene våre i praksis

Marel vurderer og samhandler med kvalifiserte forretningspartnere på et objektivt grunnlag som bygger på rettferdighet. Når vi velger forretningspartnere, vurderer evnen deres til å tilfredsstille de forretningsmessige og tekniske behovene og kravene våre.

Vi baserer også beslutninger om kjøp på langsiktige kostnader og fordeler for Marel. Alle avtaler forhandles i god tro og skal være rettferdige og rimelige for begge parter.

Fremme gode relasjoner med forretningspartnere

«Jeg er en del av arbeidsgruppen som fatter beslutninger om en ny forretningspartner, og svogeren min jobber for et av selskapene vi vurderer. Selskapet hans har en flott merittliste når det kommer til levering i tide og tilbyr de aller beste prisene. Jeg tror dette selskapet vil være det beste valget for Marel. Er det greit at jeg anbefaler det?»

Hva hvis ?

→ Du må være åpen om forholdet ditt. Selv om du kanskje føler at du har vurdert alle kandidatene og er i stand til å fatte en objektiv beslutning, hadde det vært best om du dempet interessekonflikten ved å melde deg ut av arbeidsgruppen som fatter beslutningen, for å unngå en urettferdig eller upassende situasjon.



Overholde av antitrust- og konkurranselover

Verdiene våre

Vi tror på intens, men rettferdig konkurranse, derfor søker vi aldri konkurransefortrinn via uetisk forretningspraksis. I stedet sikrer vi plassen vår på markedet med en enestående kvalitet på produkter, tjenester og menneskene våre.

Verdiene våre i praksis

Handlingene våre skal alltid overholde alle gjeldende konkurranse- og antitrustlover.

Innovasjon

Innovasjon, ikke urettferdig forretningspraksis, er en pådriver for verdiene vi skaper.

Overholde av antitrust- og konkurranselover

Antitrust



Konkurranseshemmende atferd kan komme i mange former, inkludert:

- En formell eller skriftlig avtale
- En muntlig avtale
- En uformell forståelse

Antitrustlover er komplekse, og overholdelseskravene kan variere avhengig av omstendighetene. Forbudt atferd omfatter vanligvis, men er ikke begrenset til:

- Samarbeid – når selskaper kommuniserer i hemmelighet eller blir enige om hvordan de skal konkurrere. Dette kan omfatte avtaler eller utveksling av informasjon om priser, vilkår, lønninger eller fordeling av markeder.
- Budrigging – når konkurrenter eller tjenesteleverandører manipulerer budgivinger på en måte som begrenser rettferdig konkurranse. Dette kan omfatte sammenligninger av bud, avtaler om å avstå fra budgivning eller bevisst legge inn ikke-konkurransedyktige bud.
- Binding – når et selskap med markedsrett tvinger kunder til å godta tjenester eller produkter som de ikke ønsker eller trenger.

- Rovprising – når et selskap med markedsrett selger en tjeneste under kostpris for å eliminere eller skade en konkurrent, med hensikt om å tjene inn inntektstapet senere ved å øke prisene etter at konkurrenten har blitt eliminert eller skadet.

Generelt sett skal vi aldri:

- Samarbeide med konkurrenter eller andre for alle typer konkurransebegrensende atferd, inkludert avtaling av priser eller fordeling av kunder, forretningspartnere eller markeder.
- Samtale med konkurrenter om konkurransesensitiv informasjon.

Hvis du oppdager eller mistenker konkurransehemmende atferd, skal du rapportere det umiddelbart til en **Compliance Officer**. Husk at i alvorlige tilfeller kan alt du oppgir skriftlig gjøres tilgjengelig for advokatene til andre parter, myndigheter eller regulatorer, derfor kan det være lurt å diskutere saken muntlig.

Antikonkurranselatferd kan gi opphav til store bøter for selskapet og i noen tilfeller anses som en kriminell handling. Vi må få beskjed om dette umiddelbart.

Overholde av antitrust- og konkurranselover

Hva hvis ?

«Nylig deltok jeg på en konferanse, og jeg opplevde at en konkurrent begynte å dele konfidensiell prisinformasjon med meg. Jeg informerte personen om at det var upassende og avsluttet samtalen umiddelbart. Gjorde jeg det rette?»

→ Ja, du fattet den rette avgjørelsen. Selv én person på et møte som avslører priser eller kommersielt sensitiv informasjon, kan betraktes som konkurransehemmende atferd. I denne situasjonen bør du også kontakte en **Compliance Officer** umiddelbart. Alt du oppgir skriftlig må kanskje deles med tredjeparter eller regulatorer, derfor er det alltid lurt å først rapportere muntlig. Så snart vi mottar denne typen informasjon må vi følge lovene for antitrust, samt gjøre det klart at vi forventer at andre gjør det samme. Vi må iverksette tilstrekkelige tiltak som kan omfatte å sende et brev til konkurrenten.



Våre forpliktelser til aksjonærene våre

Aksjonærene våre har tillit til at vi gir dem tydelige og nøyaktige finansielle rapporter. For å oppnå dette, forplikter vi oss til åpenhet og nøyaktighet for alt fra den minste utgiften til det største salget.

De stoler også på at vi beskytter alle ressursene til selskapet. Dette kan være så enkelt som å ta vare på jobbtelefonen din, og helt opp til å sikre totalt hemmelighold om de nyeste prototypene våre.



Overlegen innsats på alle områder

Kundene våre avhenger av oss – derfor jobber vi for å være best mulig, hver dag.



Overholde gjeldende lovverk

Verdiene våre: Overlegen innsats på alle områder

Vi verdsetter muligheten til å jobbe på forskjellige steder og i ulike jurisdiksjoner, og vi beskytter dette privilegiet ved å respektere normene til kundene, forretningspartnerne og kollegene våre over hele verden.

Verdiene våre i praksis

Når du jobber på vegne av Marel, skal dette være i samsvar med alle gjeldende lover, regler, forskrifter og administrativ praksis i landene og samfunnene vi arbeider i.

Husk også at ingen har myndigheten til å instruere eller autorisere andre til å bryte gjeldende lovverk, regler, reguleringer eller administrativ praksis.

Føre nøyaktige og fullstendige økonomiske regnskaper

Verdiene våre

Nøyaktigheten og fullstendigheten av de regnskapene våre er avgjørende for å fatte informerte beslutninger og for å støtte investorer, kreditorer og andre som har en interesse i kontoene våre.

Verdiene våre i praksis

Bøkene og postene våre skal speile transaksjonene våre på en realistisk og rettferdig måte, inneholde tilstrekkelig informasjon og samsvare med **Marel Finance Manual** og andre gjeldende retningslinjer og krav.

Uriktig eller uredlig dokumentasjon eller rapportering er ulovlig. Hvis du er i tvil, kontakter du Chief Accounting Officer, Internal Audit eller bruker **varslingsplattformen**.

Føre nøyaktige og fullstendige økonomiske regnskaper

Hva hvis ?

«I slutten av rapporteringsperioden for det forrige kvartalet ba sjefen meg om å føre ytterligere utgifter, selv om jeg ennå ikke hadde mottatt fakturaene fra forretningspartneren og arbeidet ennå ikke var påbegynt. Jeg sa ja til å gjøre det, siden vi var sikre på at arbeidet kom til bli fullført i det neste kvartalet. Nå lurer jeg på om jeg gjorde det rette.»

→ Nei, du gjorde ikke det rette. Kostnader skal bokføres i den perioden de påløper. Arbeidet ble ikke påbegynt og kostnadene var ikke pådratt på datoen da du førte opp transaksjonen. Dette er en uriktig fremstilling og kan, avhengig av omstendighetene, regnes som bedrageri.



Innovasjon

Suksessen vår bygger på ideene, produktene, systemene og de integrerte løsningene vi leverer – verken mer eller mindre.

Unngå interessekonflikter

Verdiene våre: Overlegen innsats på alle områder

Vi jobber for å beskytte ryktet vårt og tilliten som andre gir oss ved å bruke god dømmekraft og å unngå situasjoner som kan føre til selv den minste interessekonflikt.

Verdiene våre i praksis

Interessekonflikter kan oppstå når du har en konkurrerende interesse som kan påvirke evnen din til å fatte en objektiv beslutning på vegne av Marel.

Dette kan være faktiske eller potensielle tilfeller, eller til og med bare et spørsmål om oppfatning. Disse situasjonene er ikke alltid så klare. Derfor må du alltid holde sjefen din fullstendig informert slik at vi kan evaluere, overvåke og administrere dette på riktig måte.

Som en huskeregel skal du være oppmerksom på situasjoner som er vanlige eksempler på potensielle interessekonflikter, for eksempel:

- Bedriftsmessige muligheter: Hvis du hører om en forretningsmulighet på grunn av eller gjennom jobben din, har Marel førsterett på denne muligheten. Det betyr at du ikke bør benytte deg av muligheten selv, med mindre du får tillatelse til dette.
- Venner og slektninger: Noen ganger kan du havne i en situasjon der du arbeider med en nær venn eller slektning som jobber for en kunde, forretningspartner eller konkurrent. Det er umulig å forutse alle situasjoner som kan skape potensielle konflikter, derfor bør du informere sjefen din om situasjonen. Sjefen din kan avgjøre om det bør tas noen forholdsregler.
- Utenfor ansettelse: For å forhindre konflikter og sikre at potensielle problemer løses, skal du alltid informere om og diskutere eventuelle ansettelser utenfor Marel med sjefen din før du takker ja til jobben.
- Personlige investeringer: Konflikter kan oppstå hvis du har et betydelig eierskap eller annen økonomisk interesse i en konkurrent, leverandør, forretningspartner eller kunde, eller til og med i selve Marel. Forsikre deg om at har oversikt over hva retningslinjene våre tillater og ikke tillater, og be om hjelp hvis du lurer på noe.
- Borgerlige aktiviteter: Med mindre ledelsen ber deg om dette spesifikt, bør du ikke akseptere en plass i styret eller i et rådgivende styre for noen av konkurrentene eller forretningspartnerne våre, særlig hvis den nåværende jobben din gir deg muligheten til å påvirke forholdet vårt med dem. Hvis du ønsker å sitte i et styre i en annen type organisasjon, må du likevel informere sjefen din om dette skriftlig og innhente tillatelse til dette.

Unngå interessekonflikter

«Ferien nærmer seg og jeg trenger litt ekstra penger. Er det greit at jeg tar en annen jobb i denne perioden?»

Hva hvis ?

→ Det kan hende du kan ta en annen jobb, så lenge det ikke påvirker arbeidet ditt i Marel. Den andre arbeidsgiveren kan ikke være en av konkurrentene, kundene eller forretningspartnerne våre. Du bør snakke med sjefen din og Human Resources for å sikre at det ikke foreligger noen konflikter og for å få en formell godkjenning.

i

Innsideinformasjon er detaljert informasjon som:

- ikke har blitt offentliggjort
- er direkte eller indirekte knyttet til Marel eller Marels aksjer, og kan ha betydelig innvirkning på aksjeprisene dersom de offentliggjøres

Overholde regler om innsidehandel

Verdiene våre

Vi tror på å fremme tillit i markedet og sikre lik tilgang til pålitelig og relevant informasjon. På denne måten beskytter vi troverdigheten til markedet, bidrar til likestilling mellom investorer og fremmer åpenhet og integritet i et effektivt finansmarked.

Verdiene våre i praksis

Iblant kan våre ansatte, styremedlemmer og forretningspartnere få innsideinformasjon om Marel. Marel er et børsnotert selskap. Hvis du innehar denne typen informasjon, selv i korte perioder, er du derfor en insider inntil informasjonen offentliggjøres



eller ikke lenger er relevant. Personer med innsideinformasjon kan aldri handle med eller gi råd til andre om handel innen finansielle instrumenter som er utstedt av Marel, for eksempel aksjer eller obligasjoner, når de innehar innsideinformasjon. Handling av Marel-aksjer, gi handelsråd til andre mens man har tilgang til innsideinformasjon eller deling av innsideinformasjon til andre regnes som alvorlige brudd på lover og kan resultere i bøter eller fengsel, i tillegg til å skade omdømmet til både insideren og Marel.

Innsideinformasjon skal behandles som strengt konfidensielt og kan aldri deles med mindre

det er absolutt nødvendig, og da må du inneha forhåndsgodkjenning fra ledelsen og Compliance Officer. Hvis informasjonen deles, må du sørge for at mottakeren av informasjonen forstår at det er snakk om innsideinformasjonen og er underlagt egne regler.

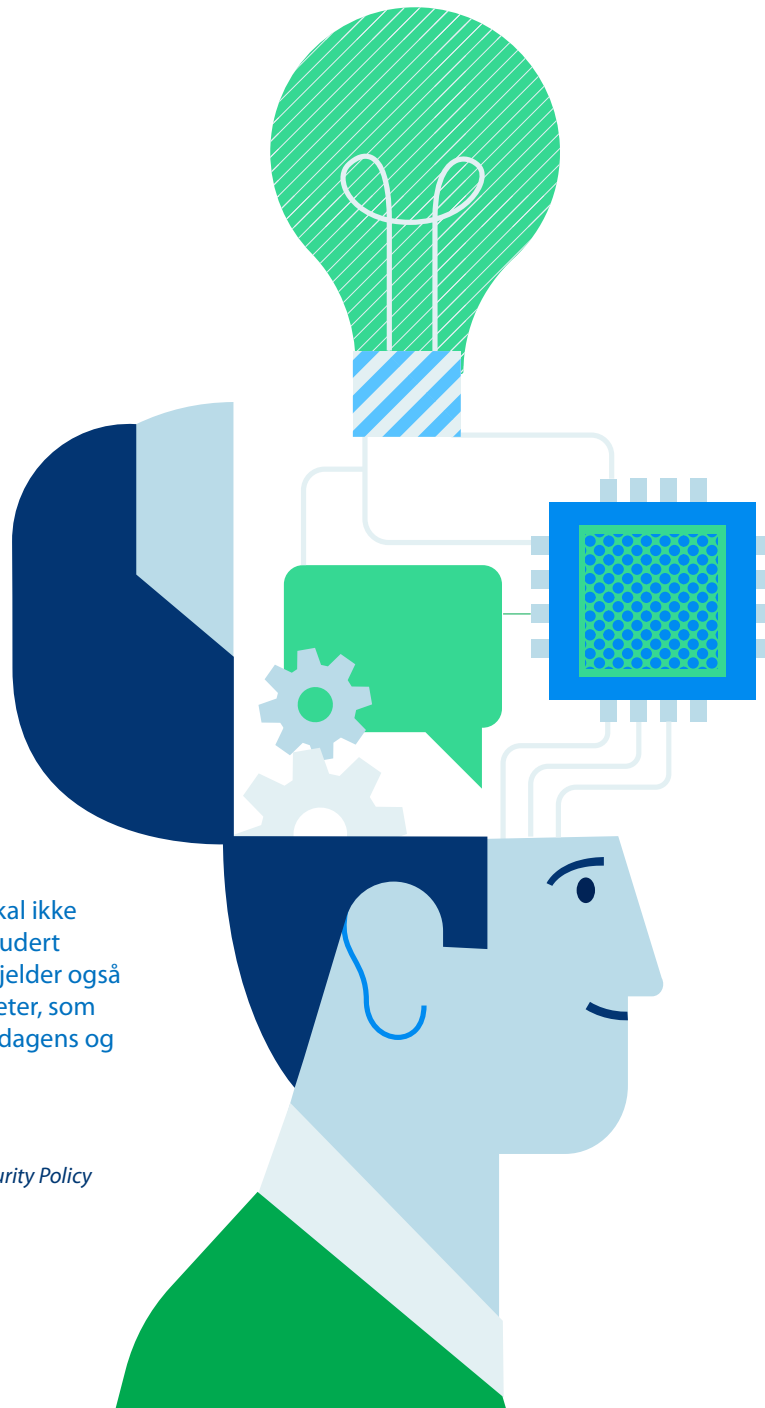
Hvis en ansatt eller et styremedlem er i tvil om hvordan de skal bruke eller tolke Marels krav eller lovene om innsidehandel, kan Marels **Compliance Officer** kontaktes.

Overholde regler om innsidehandel

Hva hvis ?

«Jeg sto i heisen mens jeg snakket med kollegaen min i telefonen. Han fortalte meg at arbeidsgruppen vår jobber med å skaffe et annet selskap. Jeg bekymrer meg for at noen i heisen kan ha overhørt samtalen vår. Hva bør jeg gjøre?»

→ Ta kontakt med Marel's Compliance Officer (compliance.officer@marel.com) så snart som mulig. Deling av materiell, ikke-offentlig informasjon, selv utilsiktet, kan føre til alvorlige problemer. Si ifra så vi kan håndtere situasjonen umiddelbart. Neste gang bør du huske på å alltid informere den andre parten om at du ikke kan snakke konfidensielt.



Konfidensiell informasjon skal ikke deles med tredjeparter, inkludert familiemedlemmer. Dette gjelder også Marel's immaterielle rettigheter, som er en av hjørnesteinene for dagens og fremtidens suksess.

Beskytte immaterielle rettigheter og konfidensiell informasjon

Verdiene våre: Innovasjon

Marel bruker betydelige ressurser å utvikle nye teknologier og innovasjon. Derfor er det viktig å erkjenne at opprettelsen og beskyttelsen av de immaterielle rettighetene våre er avgjørende for bedriften vår.

Verdiene våre i praksis

Våre ansatte skal beskytte bedriftsinformasjon ved holde den sikker og aldri bruke den til å oppnå en økonomisk fordel for seg selv eller andre, eller for å forårsake skade, økonomisk eller på annen måte, for Marel.

Eksempler på konfidensiell bedriftsinformasjon omfatter:

- Konfidensiell bedrifts- og markedsinformasjon om Marel, dets kunder, transaksjoner, prosesser, produkter, kunnskap eller forretningshemmeligheter
- Forskningsprosjekter, prispolicyer, produktkostnader og tjenester som leveres til selskapet
- Fortjenestemarginene våre, tekniske data eller kunnskap knyttet til forretninger som gjøres av selskapet
- Forretningspartnere og produksjons- og leveringsevnen deres
- Kunder og informasjon om bestemte krav, kostnader, fortjenestemarginer, avslag og rabatter
- Markedsføringsstrategier og -taktikker, pågående aktiviteter samt nåværende og fremtidige planer knyttet til alle former for utvikling, produksjon, salg eller timing
- Utvikling av nye produkter
- Produksjons- eller designhemmeligheter, teknisk design eller spesifikasjoner for produktene til selskapet
- Personopplysninger om ansatte, kunder og leverandører

Bruke informasjonsteknologi og andre ressurser på en ansvarlig måte

Verdiene våre: Overlegen innsats på alle områder

Utstyret og informasjonen vår er avgjørende for arbeidet vårt. Derfor gir vi våre ansatte de verktøyene de trenger for å lykkes, og samarbeider om å bruke disse ressursene på en ansvarlig måte.

Verdiene våre i praksis

Alle ansatte skal håndtere bedriftens eiendom på en ansvarlig måte og beskytte den mot tap, misbruk og tyveri.

Marel forstår at det ikke alltid er praktisk å ha separate enheter til arbeid og personlig bruk, derfor tillater vi at du bruker enhetene dine til personlig bruk forutsatt at du alltid overholder **retningslinjene for akseptabel bruk (AUP)**.



Hva er vår AUP?

Vår AUP er en integrert del av Marels rammeverk for sikkerhet og retningslinjer som skal beskytte Marel og ivareta personvernet til hver enkeltperson. Den gir oss regler og veiledning om deling av informasjon, klassifisering av informasjon, bruk av e-post, sikkerhetsmessig atferd på Marels arbeidsplasser og bruk av programvare.

Hvis du oppdager eller mistenker en sikkerhetshendelse, skal du rapportere dette umiddelbart til arbeidsgruppen for informasjonssikkerhet på itsec@marel.com



Bruke informasjonsteknologi og andre ressurser på en ansvarlig måte

Hva hvis ?

«Jeg er i ferd med å pakke bilen min til en jobbreise og bekymrer meg for å glemme datamaskinen min når jeg reiser på morgenen. Er det greit at jeg legger den i bilen over natten hvis jeg skjuler den i bagasjerommet?»

→ Nei. Dette gjør den for utsatt for tyveri. Hvis feil person ser at du legger en bærbar PC i bagasjerommet og forlater bilen, kan de stjele den. Noen tyver benytter seg av enheter som finner skjult elektronikk. Oppbevar den trygt hjemme hos deg selv, og sett på en alarm som minner deg om å ta den med på morgenen.



Vanlige eksempler på «cyberangrep» omfatter:

Phishing – e-poster som ber brukerne om å klikke på en kobling og oppgi personlig informasjon

Skadelig programvare – kode som kan stjele eller ødelegge data på en datamaskin (f.eks. trojanske hester, virus og ormer)

Ransomware – skadelig programvare som truer med skadelig aktivitet (f.eks. publisering av personlige data) med mindre det betales løsepenger



Cybersikkerhet i praksis

Verdiene våre: Overlegen innsats på alle områder

Vi er avhengige av å benytte data, en viktig bedriftsressurs, i mange av de daglige oppgavene våre, derfor er vi nøye med å sørge for at de er trygge og beskytte dem mot cyberangrep.

Verdiene våre i praksis

Cyberangrep kommer i mange former. Et av de viktigste tiltakene vi kan gjøre for å holde informasjonen vår trygg, er å øke bevisstheten rundt sikkerhet hos våre ansatte. Teamet vårt for informasjonssikkerhet bedriver aktiv overvåkning av systemene våre, ser etter trusler og gjennomfører regelmessige tiltak for å håndtere risikoer og for å forhindre cyberangrep. Likevel har alle hos Marel en viktig rolle.

Etter hvert som Marel har vokst og kjennskapen om varemerket vårt har økt, har vi også sett en økning i cyberangrep. Vi har et ansvar for å være årvåkne og se etter de vanligste truslene mot nettverkene våre, og å implementere anbefalte fremgangsmåter som er laget for å stanse – eller i det minste begrense – dem. Dette bidrar til å sikre at dataene våre vedlikeholdes, er hensiktsmessig tilgjengelige, kan gjenopprettes på en tilfredsstillende måte og er beskyttet mot uautorisert tilgang, bruk, ødeleggelse, avsløring og modifikasjon.

Eksempler på tiltak vi alle må gjøre omfatter:

- Sørge for at du kan gjenkjenne nettangrep og phishing-angrep, og at du aldri klikker på koblinger fra ukjente avsendere eller avsendere som vanligvis ikke sender deg koblinger.
- Bruke sterke passord og autensieringsfunksjoner
- Huske at Marel og andre legitime organisasjoner aldri spør deg om passordet ditt

Cybersikkerhet i praksis

«Jeg vet at IT-avdelingen vår nylig har installert antivirusbeskyttelse. Betyr dette at det nå er greit å klikke på koblinger i en e-post hvis jeg føler meg ganske sikker på hvem avsenderen er, men ikke nødvendigvis forventer å motta denne typen e-post fra avsenderen?»

Hva hvis ?

→ Nei. Du skal være veldig forsiktig med e-postvedlegg og koblinger. Selv antivirusbeskyttelsen på enhetene kan ikke gi fullstendig beskyttelse mot nettangrep. Hvis du er usikker, kan du sende meldingen til phishing@marel.com, så kan sikkerhetsteamet gjøre en vurdering for deg.



Våre forpliktelser til partnerne våre, lokalsamfunnet og miljøet

Utover de andre relasjonene våre, har vi også en overordnet plikt overfor samfunnet. Denne plikten imøtekommer vi ved å følge loven og å alltid være bevisst på de sosiale konsekvensene av det vi gjør, samt hvordan vi påvirker miljøet.

Vi støtter produksjonen av trygg og rimelig mat i høy kvalitet ved å tilby programvare, tjenester, systemer og løsninger til fiskeri-, kjøtt- og fjærfeindustrien. Bærekraft står i sentrum av selskapet vårt. De banebrytende løsningene våre reduserer avfallsmengdene, samtidig som de forbedrer utbyttet og skaper økonomisk verdi.

Overlegen innsats på alle områder

Suksessen vår er bygget på kvaliteten av produktene og tjenestene våre, og vi er stolte av ærligheten og integriteten vår.



Jobbe mot bestikkelser og korrupsjon

Verdiene våre: Overlegen innsats på alle områder

Vårt rykte for å være et ærlig selskap med god integritet skal ikke settes i fare ved å tilby upassende betalinger.

Verdiene våre i praksis

Bestikkelser, ulovlig tilrettelegging for betalinger, innvilgelse av ulovlige tjenester og alle andre former for korrupsjon – både gitt og mottatt – er ikke tillatt og tolereres ikke av Marel.

Å få eller gi gaver, underholdning eller andre former for økonomisk eller annen fordel fra forretningspartnerne våre, eller å tilby slike fordeler, undergraver troverdigheten til bedriften og kan også være ulovlig.

I tillegg gjør det Marel sårbart for anklager om at forretningsmessige beslutninger påvirkes av andre faktorer enn fortjeneste.

Når Marel-ansatte samhandler med offentlige tjenestemenn, politiske partier eller deres tjenestemenn, eller enkeltpersoner i privat sektor, skal de ikke tilby, love eller gi noen utilbørlig økonomisk fordel eller annen fordel, direkte eller gjennom mellommenn, for å skaffe eller beholde virksomheten, eller en upassende fordel i atferden til virksomheten. Før du gir eller tar imot gaver, skal du se gjennom **retningslinjene for å unngå bestikkelser og korrupsjon** og rapportere denne typen situasjoner til vår **Compliance Officer**.

Jobbe mot bestikkelser og korrupsjon

Hva hvis ?

«Jeg ønsker å invitere en kunde ut på en forretningsmiddag. Er det greit?»

→ Det er ikke urimelig å ta med en kunde ut på middag. Du må imidlertid forsikre deg om at middagen ikke er dyr og at du unngår å spandere på dem under samtaler om kontrakter eller i en anbudsprosess.



Enhet

Vi samarbeider i land og i kulturer over hele verden. Det er ikke opptil oss å avgjøre om en handelslov eller sanksjon er rett eller feil, vi må ganske enkelt rette oss etter dem.

Overholde handelslover og sanksjoner (import/eksport)

Verdiene våre

Vi verdsetter at vi kan nå kunder over hele verden, derfor vi er nøye med å holde oss oppdaterte om alt som kreves når vi gjør internasjonale forretninger.

Verdiene våre i praksis

Forskjellige nasjonale og internasjonale handelslover begrenser eller forbyr import og eksport av produkter. Disse begrensningene kan være på grunn av:

- Det kjemiske innholdet av et produkt
- Opprinnelseslandet
- Destinasjonen for produktet eller tjenesten
- Den tiltenkte sluttbrukeren eller sluttbruken

I tillegg må selskapet følge strenge krav for etterlevelse av tollbestemmelser.

Enhver ansatt som er involvert i importen eller eksporten av varer og tjenester, må overholde alle gjeldende bestemmelser i relevante lover og forskrifter. Du skal kjenne til høyrisikolandene og sørge for at sanksjonskontrollene har blitt gjennomført før du gjør forretninger i disse landene. Vårt **Compliance Team** kan gjennomføre en rask sanksjonssjekk når som helst hvis du er usikker.

Unnlattelse av å overholde gjeldende eksport- og importkontroller eller sanksjoner kan resultere i bøter og straffer for Marel. Personer som med viten og vilje ser bort fra sanksjonsreglene, kan også bli bøtelagt eller til og med fengslet.

Den beste måten å overholde gjeldende eksport- og importkontroller og sanksjonslover på, er å inneha en fullstendig forståelse for alle forretningstransaksjonene som man er involvert i. Det betyr at du må vite hvem partene i transaksjonen er, i tillegg til mulige sluttbrukere og sluttbruken av varene og tjenestene.

Hvis du er i tvil eller bekymrer deg for noe, tar du kontakt med vår **Compliance Officer** eller via sanctions@marel.com før du går videre med transaksjonen.

Overholde handelslover og sanksjoner (import/eksport)

«Kunden min har gitt meg beskjed om at et annet selskap (ikke det vi har kontrakt med) kommer til å gjennomføre en betaling på deres vegne. Er dette greit?»

Hva hvis ?

→ Nei. For revisjonsformål skal betalingen alltid utstedes av den kontraktbundne parten, og fakturaen som utstedes må også samsvare med kontrakten. Å motta betalinger fra tredjeparter kan utgjøre en sanksjonsrisiko (det kan være snakk om betaling fra en sanksjonert enhet), og dette er også en metode som kan brukes til å hvitvaske penger. Ta alltid kontakt med **Credit Management** og vårt **Compliance Office** hvis du mottar en forespørsel som dette.

Forhindre hvitvasking av penger og finansiering av terror

Verdiene våre

Våre forpliktelser til rettferdighet og åpenhet omfatter også overholdelse av alle gjeldende lover mot hvitvasking av penger over hele verden.

Verdiene våre i praksis

Ansatte skal beskytte integriteten og omdømmet til Marel ved å hjelpe til med å oppdage potensielle hvitvaskingsaktiviteter.

Se etter faretegn, for eksempel kunder som:

- Nøler med å oppgi fullstendig informasjon
- Ønsker å betale i kontanter
- Ber om at betalinger rutes via bankkontoer som er oppført i navnet til en annen part

De samme reglene og faretegnene gjelder for ordninger som manipulerer informasjonen om en transaksjon (for eksempel skjuler det fullstendige beløpet ved hjelp av en annen leveringsadresse) for å unngå skatt eller toll. Vi skal aldri godta denne typen ordninger.

Ansatte skal rapportere eventuelle mistanker eller bekymringer til vår **Compliance Officer**.



i

«Hvitvasking»

forekommer vanligvis når midler som stammer fra ulovlige kilder tas inn i legitime finansielle kanaler for å skjule dem eller få dem til å virke legitime.

Respektere immaterielle rettigheter, konfidensiell informasjon og personvernet til andre

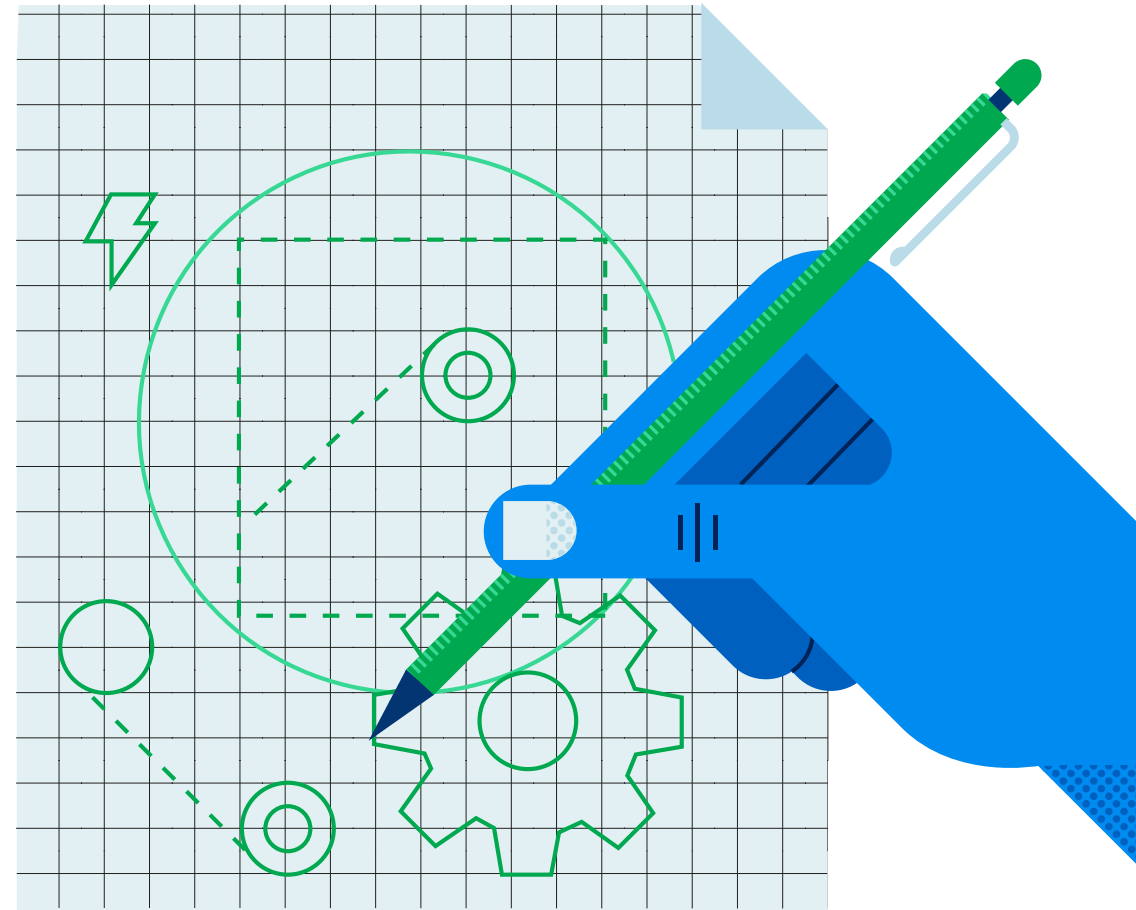
Verdiene våre: Innovasjon

Vi beskytter vår egen konfidensielle informasjon og de immaterielle rettighetene våre, og på samme måte respekterer vi andres immaterielle rettigheter.

Verdiene våre i praksis

Våre ansatte skal ikke innhente konfidensiell informasjon om andre parter, for eksempel åndsverk, gjennom upassende metoder, eller utlevere den uten godkjennelse.

Vi må også gjøre det vi kan for å understreke hvor viktig det er å respektere personvernrettighetene til andre. Marel overholder all lokal lovgivning om personvern, følger de strengeste personverntiltakene og de bredeste personvernrettighetene når det er rimelig å gjøre det. Marel har som mål er å innhente, behandle og lagre så lite personopplysninger som mulig – vi ønsker at de interne prosessene våre er like strømlinjeformede og oppdaterte som utstyret vårt.





Bedriftsansvar

Verdiene våre: Samhold

Vi bidrar til trivselen i lokalsamfunnene og samfunnene som vi berører og er avhengige av.

Verdiene våre i praksis

Bærekraft, i tillegg til respekt for miljøet og sikkerheten til produktene våre, styrer hva vi lager og hvordan vi lager det. Alt vi gjør påvirker menneskene, planeten og fortjenesten vår.

Hos Marel ønsker vi å ha en positiv innvirkning, og vi vil at alt vi foretar oss skal bidra til samfunnet på en positiv måte, både på små og store måter.

Ved å hjelpe matvareprodusenter med å produsere kvalitetsmat og samtidig administrere begrensede ressurser på en ansvarlig måte, bidrar vi til å bane vei for bærekraftig vekst.

Vi følger de høyeste standardene på alle nivåer, og vi godtar ikke brudd på menneskerettighetene.

Bedriftsansvar



Mennesker

Vi jobber på en måte som respekterer menneskerettighetene og verdigheten til alle mennesker, og vi støtter internasjonale innsatser for å fremme og beskytte menneskerettighetene. Særlig godtar vi ikke, eller gjør informerte forretninger med, enkeltpersoner eller selskaper som tolererer:

- Tvangsarbeid
- Menneskehandel eller slaveri
- Fysisk avstraffelse
- Ulovlig barnarbeid
- Ulovlig diskriminering
- Utrygge arbeidsforhold
- Ulik behandling
- Urettferdig lønn
- For lange arbeidsdager
- Brudd på arbeids- eller trygdelover

I et forsøk på å beskytte våre ansatte, fremmer Marel i tillegg personlig og arbeidsgruppemessig utvikling og sikrer retten til organisasjonsfrihet for alle ansatte. Våre ansatte har retten til å melde seg inn i eller

danne fagforeninger og til kollektive forhandlinger, og de skal ikke diskrimineres eller straffes for dette. Der retten til organisasjonsfrihet og kollektive forhandlinger er begrenset ved lovgivning, legger vi til rette for utvikling av parallelle midler for fri danning av fagforeninger og forhandlinger.

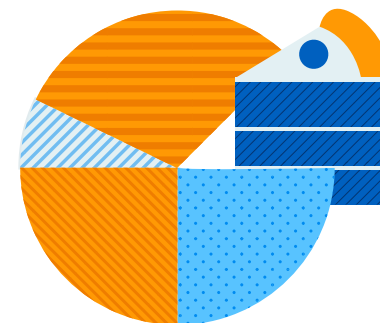


Planeten

Vi forplikter oss til bærekraft og miljø sikkerhet. Det betyr at vi:

- Gjør vår del for å resirkulere, gjenbruke og beskytte naturressurser, for eksempel energi og vann
- Oppmuntrer til effektiv bruk av ressursene i verdikjeden vår for å fremme en positiv innvirkning på miljøet og miljøvern
- Kontinuerlig kommer med nye metoder for å forbedre utbyttet og minimere svinnet i matproduksjonen
- Optimaliserer bruken av ressurser og tar hensyn til miljøaspektene gjennom hele produksjons- og leverandørkjeden

- Informerer om helse og miljø når det gjelder skadelige stoffer til alle som kan komme i kontakt med dem
- Tilstreber å eliminere bruken av særlig skadelige stoffer så langt det lar seg gjøre
- Respekterer og overholder nasjonale og internasjonale miljølover og forskrifter, samt fremmer en føre-var-tilnærming til miljøutfordringer
- Jobber aktivt for å redusere utslippene til luft, jord og vann som følge av vår egen drift og driften til kundene våre
- Sørger for at produktene til kundene våre kan spores i samsvar med rettslige krav, bransjestandarder og anbefalte fremgangsmåter



Fortjeneste

Marel fremmer langsiktig lønnsomhet, rettferdig handel og god forretningspraksis i verdikjeden ved hjelp av åpenhet, innovasjon og samarbeid med alle partnere.

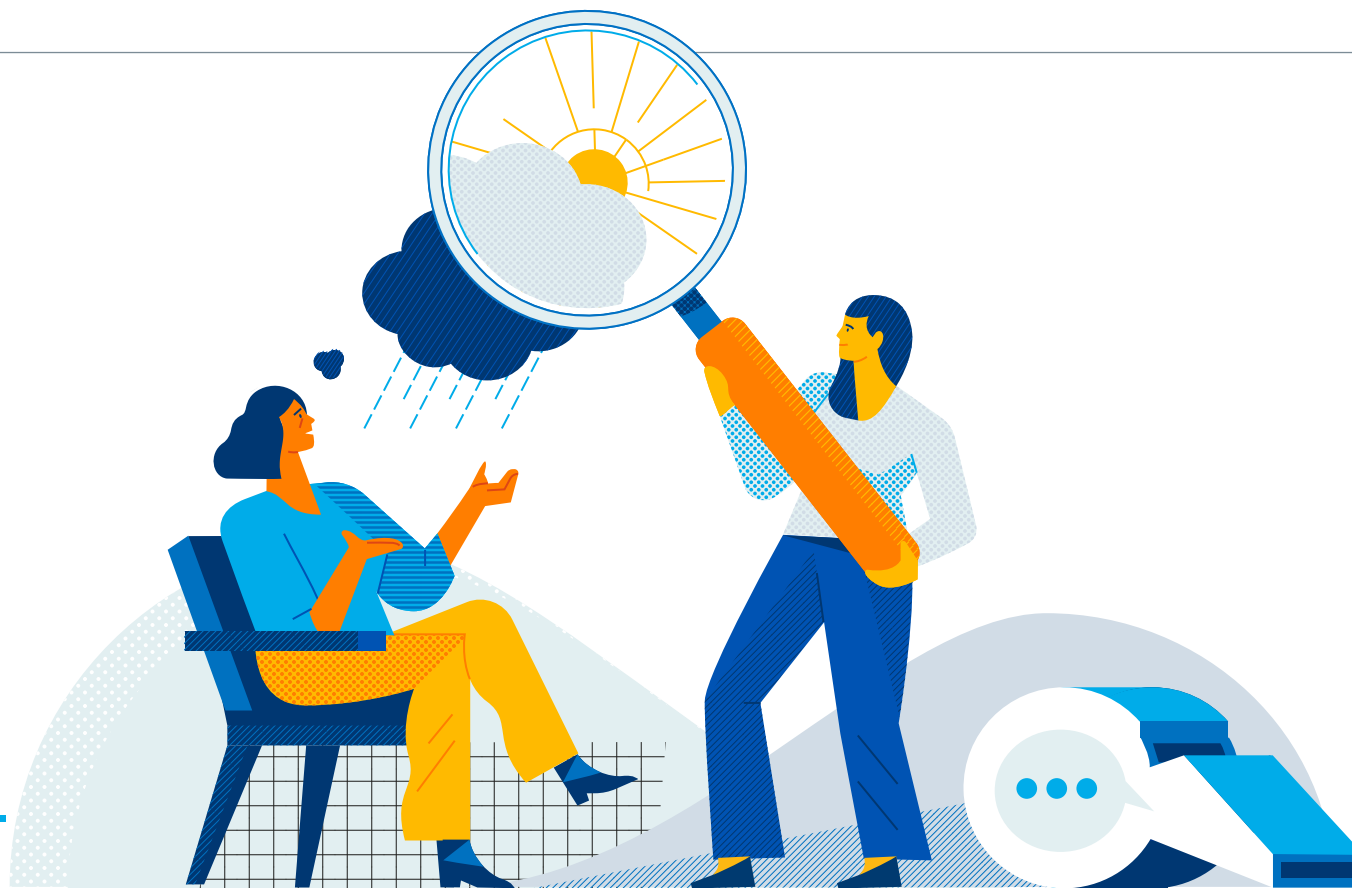
Bedriftsansvar

Hva hvis ?

«Hva gjør Marel for å støtte den bærekraftige utviklingen ytterligere?»

→ Marel har undertegnet United Nations Global Compact og har forpliktet seg til de ti prinsippene for Global Compact. Disse prinsippene samsvarer med FNs mål for bærekraftig utvikling (SDG). Som medlem av Global Compact har Marel lagt særlig vekt på følgende bærekraftsmål: ingen sult (målsetting 2), industri, innovasjon og infrastruktur (målsetting 9) og ansvarlig forbruk og produksjon (målsetting 12). Marel er medlem av Nordic CEOs for a Sustainable Future, som ble opprettet for å inspirere til samarbeidstiltak for å jobbe mot FNs bærekraftsmål og Parisavtalen i Norden.

Måter å rapportere bekymringer på – varslings



Rapporter ulovlig atferd eller brudd på disse retningslinjene til sjefen din.

Hvis du opplever det som vanskelig å rapportere til sjefen din, kan du snakke med Human Resources om bekymringene dine eller ta direkte kontakt med **Compliance Officer** eller Marels Internal Auditor, eller du kan bruke Marels **Varslingsplattform**.

Hvis du bruker Marels nettbaserte varslingsplattform, kommer du til å motta en kode som du kan bruke til å logge på igjen og se statusen for etterforskningen. I alvorlige saker kan alt du oppgir skriftlig deles med advokatene til begge parter, offentlige myndigheter

og regulatorer, og til og med politiet. Derfor anbefaler vi at du først diskuterer saken muntlig.

Vi oppfordrer deg til å rapportere under det ekte navnet ditt fordi det kan forenkle etterforskningen, men du kan også rapportere anonymt.

Informasjon som deles i varslingsprosessen holdes strengt konfidensiell så langt det er mulig. I noen tilfeller kan det være nyttig å avsløre identiteten til den ansatte til den som behandler saken og/ eller til andre, som en del av etterforskningen. Der vi anser det som nødvendig, kommer vi først til å be om godkjenning fra den ansatte. Området ditt

kan ha bestemte lover om varslings og beskyttelse av varslere. Marels overholder gjeldende lover og forskrifter om varslings.

Alle rapporter om ulovlige aktiviteter eller brudd på disse retningslinjene blir tatt på alvor og undersøkt på riktig måte. Marels godtar ingen former for gjengjeldelse mot ansatte eller styremedlemmer som i god tro har rapportert et brudd (eller en mistanke om et brudd) på gjeldende lovverk eller prinsippene i disse retningslinjene.

Godkjenning og endringer

Reglene ble godkjent av Board of Directors i Marel hf. i september 2021, som utvider og erstatter den tidligere versjonen. Marels Audit Committee overvåker overholdelsen av retningslinjene i samarbeid med Compliance Officer (compliance.officer@marel.com), som er ansvarlig for å oppdatere retningslinjene og for å utvikle relevant støttemateriell for opplæring og bevissthet blant de ansatte.

Vesentlige endringer i retningslinjene gjøres kun med godkjenning fra styret i Marel hf. Eventuelle endringer i disse retningslinjene blir gjort tilgjengelige for de ansatte, og de ansatte er pliktet til å overholde de oppdaterte retningslinjene.

Varsling

Vi oppfordrer deg til å rapportere alle brudd på disse etiske retningslinjene. Vi anbefaler at du snakker med en sjef, direktør eller en HR-ansvarlig. Du kan også gå til varslingsplattformen vår online på <https://marel-wb.compliancesolutions.com/>. Alle rapporter blir tatt på alvor og behandles konfidensielt. Vi oppfordrer deg til å rapportere under ditt eget navn, slik at vi kan rette eventuelle oppfølgingsspørsmål til deg. Hvis dette ikke er mulig, har du muligheten til å rapportere anonymt.



Hovedkontakter

Marels hovedkontor

Austurhraun 9, 210 Garðabær
+354 563 8000

Compliance Officer

compliance.officer@marel.com

Relasjoner til investorer

IR@marel.com