

ETISKE RETNINGSLINJER

for

Arendals Fossekompani ASA

Versjon nr.	Dato implementert	Endringer
1.1	09.februar 2023	<i>Mindre endringer for å inkludere punkt om åpenbetsloven og diverse</i>
1.0	15. desember 2020	<i>Nye etiske retningslinjer Dette dokumentet erstatter forrige dokument «Etiske retningslinjer (Code of Conduct) som ble vedtatt i styret i AFK 14. februar 2019.</i>

ETISKE RETNINGSLINJER

(Code of Conduct)

ARENDALS FOSSEKOMPANI (AFK)

1. INNLEDNING

Arendals Fossekompani ASA («AFK») sin visjon er å skape varige verdier og robust vekst. Dette skal vi oppnå ved å kombinere sunn og innovativ forretningsdrift med et tydelig fokus på en bærekraftig samfunnsutvikling. God forretningskultur er en grunnleggende forutsetning for AFK sin virksomhet.

Disse etiske retningslinjene er utarbeidet og vedtatt for å sikre at selskapets visjon og høye etiske standarder etterleves av alle som har tilknytning til selskapet. Retningslinjene skal være et verktøy for realisering av selskapets etiske standarder, selvevaluering, samt utgjøre et grunnlag for selskapets identitet. Det er den enkelte medarbeiders ansvar å opptrre i samsvar med retningslinjene. Hver enkelt medarbeider skal få opplæring i retningslinjene og tilhørende prosedyrer.

2. HVEM RETNINGSLINJENE GJELDER FOR

Retningslinjene skal gjelde for ansatte på alle nivåer, innleide arbeidstakere, konsulenter, agenter, tillitsvalgte, styremedlemmer og andre som opptrer på vegne av, eller som representerer AFK (heretter samlet betegnet som «medarbeidere»).

Vi forventer også at kunder, leverandører og andre forretningspartnere etterlever etiske retningslinjer av samme standard og omfang. Ved inngåelse av avtaler med tredjeparter kan AFK stille krav at det inngår i avtaleverket ved at AFKs «Business Partner Code of Conduct» signeres eller at det fremlegges egne retningslinjer til vurdering og godkjenning av AFK.

Tilsvarende retningslinjer skal søkes implementert med eventuelle selskapsspesifikke tillegg, i selskaper som AFK eier minst 33 %, og skal implementeres ved 50 % eierinteresse. Styremedlemmer som AFK har utnevnt i andre selskaper skal arbeide aktivt for at tilsvarende retningslinjer implementeres.

Medarbeidernes ansvar:

Våre medarbeidere er forventet å gjøre seg kjent med de etiske retningslinjene, og å handle i tråd med disse prinsippene. Man skal utøve sunn fornuft, og be om veiledning dersom man er usikker eller kommer opp i uklare situasjoner.

Ledelsens og styrets ansvar:

Disse etiske retningslinjene er besluttet av styret i AFK. Styret i AFK skal jevnlig motta beretninger om compliance i konsernet.

Direktør for bærekraft og samfunnsansvar («Direktør ESG») i AFK er ansvarlig for implementeringen av de etiske retningslinjene, herunder å kommunisere disse til medarbeidere og sørge for regelmessig opplæring i retningslinjene og tilhørende prosedyrer. Videre skal ledelsen fortløpende vurdere hvorvidt de etiske retningslinjene er tilstrekkelig godt implementert og overholdes i organisasjonen.

Direktør ESG er ansvarlig for å sørge for at disse etiske retningslinjene blir oppdatert med hensyn til endringer i gjeldende lover, regler og prosedyrer.

3. KONSEKVENSER VED BRUDD PÅ RETNINGSLINJENE

Brudd på disse retningslinjene, eller gjeldende lover og regler innenfor disse sentrale områdene, vil kunne eksponere både selskapet og den enkelte medarbeider for sivile og/eller strafferettslige reaksjoner.

Overtredelser vil ikke bli akseptert og vil bli møtt med passende reaksjoner. Grunngitte anklager og bevis på overtredelser vil medføre undersøkelser, og kan medføre disiplinære reaksjoner dersom anklagene viser seg å være korrekt. Disiplinære reaksjoner kan innebære alt fra skriftlige reaksjoner til blant annet avskjed.

Forhold som nevnt ovenfor kan også bli anmeldt til offentlige myndigheter, og AFK vil kunne støtte etterforskninger der dette er relevant.

4. FORHOLDET TIL ANNET REGELVERK

Alle medarbeidere skal følge de til enhver tid gjeldende lover og forskrifter, og andre relevante regler og normer for etisk adferd i de land som selskapet operer i. I enkelte tilfeller kan AFKs regler være strengere og mer omfattende enn lokale lover og forskrifter. Så fremt det ikke er i strid med lokalt lovverk, skal AFKs strengere regler følges.

En sentral del av AFK sin policy er også å følge relevante internasjonale konvensjoner og retningslinjer som er fastsatt av organisasjoner som De forente nasjoner (FN) og Organisasjonen for økonomisk samarbeid og utvikling (OECD). Gjennomføringen av forpliktelsene skal redegjøres for og rapporteres i tråd med relevant lovgivning).

5. VEILEDNING OG VARSLING

Disse etiske retningslinjene inneholder en rekke sentrale regler og prinsipper for etisk adferd. Retningslinjene adresserer imidlertid ikke enhver situasjon som våre medarbeidere kan havne i. Dersom noe er uklart, eller det oppstår spørsmål i forbindelse med etiske dilemmaer, så er det viktig at våre medarbeidere viser god dømmekraft, konsulterer selskapets gjeldende retningslinjer og prosedyrer og søker veiledning fra sin nærmeste leder. Ved behov kan det også tas kontakt med vår Direktør ESG for veiledning.

Alle våre medarbeidere og forretningspartnere oppfordres til å melde fra dersom de mistenker eller er vitne til kritikkverdige forhold, uetisk adferd eller brudd på gjeldende rettsregler, eller AFKs retningslinjer og prosedyrer. Medarbeidere bør være oppmerksomme på at de også kan ha en plikt til å varsle etter ansettelsesavtalen eller gjeldende rettsregler.

Varsling skal som regel skje til nærmeste leder, gjennom uavhengig tredjepart eller vår tredjepartstjeneste eller til Direktør ESG. Merk at det også er mulig å varsle til offentlige myndigheter. AFK forventer at alle medarbeidere gjør seg kjent med varslingspolicyen «Varslingspolicy AFK», som gir detaljert veiledning om hva det bør varsles om, hvem det skal varsles til, samt hva som kan forventes i en varslingsprosess i AFK. Direktør ESG er ansvarlig for at alle medarbeidere får tilstrekkelig og regelmessig opplæring i policyen. AFK har også en prosedyre for håndtering av varsler som skal følges i en varslingsprosess.

Datterselskaper, leverandører og forretningspartnere skal kunne varsle til AFK om relevante forhold. AFK forventer at det oppfordres til varsling om relevante forhold og gis innføring i varslingspolicyen.

Når det er mulig og hensiktsmessig kan datterselskaper, leverandører og forretningspartnere benytte AFKs tredjepartstjeneste for varsling for sine ansatte. AFK sørger for at alle varsler vil bli tatt alvorlig og fulgt opp på en hensiktsmessig måte, og at varslere beskyttes mot gjengjeldelse. Varslere har rett til konfidensiell behandling av varselet i tråd med gjeldende rettsregler og også anonyme varsler vil – i den grad mulig - bli fulgt opp av AFK.

6. BÆREKRAFT, MENNESKER OG ARBEIDSPLASSEN

6.1 Menneskerettigheter

AFK forplikter seg til å respektere menneskerettighetene i all vår virksomhet. Dette gjelder blant annet prinsippene som er nedfelt i FNs menneskerettighetskonvensjon, den internasjonale arbeidsorganisasjonen ILOs sentrale konvensjoner og OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper.

AFK tillater ingen form for tvangsarbeid eller at barn under den lovlige minstealderen for arbeid er engasjert i vår virksomhet. Hvis barn under 18 år er engasjert i virksomheten, skal særlige tiltak

iverksettes for å beskytte deres helse, trygghet og rettigheter. Barn under 18 år skal ikke utføre farlig arbeid eller nattarbeid, og arbeidet skal ikke påvirke deres utdanning og utvikling negativt.

Arbeidsforhold skal kunne velges fritt og være uten noen form for trusler. AFK godtar ikke innskrenkninger i arbeidstakeres rett til foreningsfrihet og organisasjonsrett. Ansatte skal kunne utøve disse rettighetene uten å risikere represalier eller usaklig forskjellsbehandling. Nulltoleransen gjelder også hos våre leverandører, forretningspartnere og datterselskaper.

6.2 Miljø

AFK sin virksomhet drives i tråd med gjeldende miljølovgivning, og vi har en klar målsetning om å utøve virksomheten på en bærekraftig måte. Dette innebærer at vi vil alltid søke å finne løsninger som minimerer miljøbelastningen på samfunnet. AFK støtter føre-var-prinsippet i forhold til miljøutfordringer og skal være en pådriver for ny og mer miljøvennlig teknologi. Se mer i vår «Environmental Policy».

6.3 Åpenhet og tillit

AFK skal sammen med medarbeiderne arbeide for at arbeidsplassen preges av åpenhet, ærlighet og tillit. Det er viktig for den enkeltes motivasjon og trygghet. Dette bidrar til at AFK både kan tiltrekke seg og beholde våre verdifulle ansatte samtidig som det blir et inkluderende og produktivt arbeidsmiljø. Det er en klar målsetning at alle ansatte skal kunne ta opp både små og store saker med sin nærmeste leder uten å føle seg utrygge. Tilsvarende målsetning gjelder for dialogen mellom AFK og samarbeidspartnere, både nåværende og potensielle. Det er en prioritering for AFK å sikre god dialog, og at det er tillit til AFKs håndtering av problemer og utfordringer slik at AFK kan få økt innsikt i virksomheten og mulighet til å utøve en positiv innflytelse.

Det forventes at alle opptrer respektfullt overfor hverandre, kunder og forretningspartnere. Urimelig innblanding i den enkeltes utførelse av sine plikter og sitt ansvar, skal unngås.

Verken lojalitetsfølelse overfor AFK eller ønske om fortjeneste, må føre til medarbeidere bryter gjeldende lover, regler eller AFKs etiske retningslinjer.

6.4 Helse, miljø og sikkerhet (HMS)

Å arbeide i AFK skal være trygt og sikkert. AFK følger alle relevante lover og forskrifter samt har etablert et system for HMS og internkontroll. Det skal kontinuerlig evalueres og utvikles for å minimere spesielle farer og ulykker knyttet til arbeidsplassen. AFK arbeider aktivt for et skadefritt og helsefremmende miljø. Ansatte skal til enhver tid ha passende verneutstyr for de arbeidsoppgavene som skal utføres. AFK er forpliktet til å gi tilstrekkelig opplæring for å sikre at de ansatte er kjent med de helse- og sikkerhetsstandardene som gjelder for det aktuelle arbeidet.

6.5 Diskriminering, mobbing og trakassering

AFK har nulltoleranse for diskriminering, mobbing og trakassering på arbeidsplassen og i en ansettelsesprosess.

Diskriminering på bakgrunn av etnisk opprinnelse, nasjonalitet, alder, kjønnsuttrykk, seksuell legning, funksjonsnedsettelse eller religion er forbudt og må ikke forekomme. Dette gjelder for ansatte, aksjonærer, styremedlemmer, kunder, leverandører og andre forretningspartnere. Respekt for individet er grunnleggende for AFK. Alle skal behandles med verdighet og respekt.

AFK vil ha et arbeidsmiljø uten noen form for mobbing og trakassering. Dette er et felles ansvar. Det er viktig at den enkelte er oppmerksom på og rapporterer uønsket adferd. Dersom ansatte blir diskriminert, mobbet eller trakassert, så forplikter AFK seg til å ta dette på alvor og iverksette nødvendige og forholdsmessige tiltak.

En sentral målsetning for AFK er å etterstrebe mangfold med hensyn til kjønnsuttrykk, alder, bakgrunn og ekspertise. Dette skal være et fokus i rekruttering generelt og i utnevnelsen av selskapets ledelse og andre organer. AFK mener at mangfold gir nye perspektiver og er viktig for å nå langsiktige mål. I arbeidet mot diskriminering involverer vi derfor ansattrepresentanter fra ulike avdelinger og fra ledelsen. Styret skal føre tilsyn med arbeidet og vurdere dette i sammenheng med årsrapporten hvert år. For å arbeide mot denne målsetningen har AFK fokus på konkrete tiltak for å sikre mangfold og inkludering, og jobber kontinuerlig med forbedringsprosesser i henhold til aktivitets- og redegjelsesplikten.

7. INTEGRITET OG ANTI-KORRUPSJON

7.1 Lojalitet og integritet

Medarbeidere skal opptre lojalt overfor AFKs etiske verdier og retningslinjer, samt overfor kolleger og ledere og unngå interessemotsetninger som vil kunne skade AFK som selskap.

Medarbeidere i AFK skal ivareta høy etisk standard, både forretningsmessig og personlig, ved utøvelse av sine plikter og sitt ansvar i selskapets tjeneste. Styremedlemmer og ansatte skal opptre rettferdig, ærlig og med integritet overfor andre ansatte, publikum, forretningsforbindelser, aksjonærer, kunder, konkurrenter og offentlige myndigheter.

Når styremedlemmer og ansatte opptrer på vegne av AFK, skal man ikke søke å oppnå urettmessige fordeler ved manipulasjon, tildekking, misbruk av fortrolig informasjon, feil fremstilling av fakta, eller på andre måter.

Medarbeidere skal ikke bruke selskapets navn, forretningskontakter eller på annen måte ta utilbørlig fordel av sin posisjon i AFK ved personlige investeringer eller andre personlige handlinger.

7.2 Interessekonflikter

Medarbeidere skal alltid opptre uavhengig når man handler på vegne av selskapet, og skal unngå enhver interessekonflikt. Dette er avgjørende for å sikre at beslutninger som fattes på vegne av AFK

er fattet i selskapets interesse, og for å unngå at medarbeidere havner i en situasjon der deres integritet i ettertid blir trukket i tvil.

Ingen må derfor delta i behandlingen eller avgjørelsen av noe spørsmål som har slik særlig betydning for vedkommende selv eller nærstående, at han må anses å ha en personlig eller økonomisk særinteresse i saken.

En interessekonflikt skal alltid anses å foreligge dersom en forretningsbeslutning involverer medarbeiders nærmeste familie (ektefelle, samboer, barn, barnebarn, foreldre eller besteforeldre) eller nærmeste familie til slike personer. Det samme gjelder dersom beslutningen gjelder et selskap der vedkommende selv eller noen av disse har en ikke uvesentlig eierinteresse.

Mange uønskede situasjoner kan unngås dersom man opptrer transparent. En situasjon som hadde vært uproblematisk dersom den hadde vært håndtert på en åpen måte, vil kunne fremstå som svært kritikkverdig dersom man ikke gir nødvendig informasjon.

Det er derfor viktig at medarbeidere underretter sin nærmeste leder dersom man havner i en situasjon som kan føre til en interessekonflikt, der det kan fremstå utad som at det foreligger en interessekonflikt eller der forholdene for øvrig er egnet til å svekke tilliten til vedkommendes uavhengighet. Slike henvendelser bør dokumenteres skriftlig. Dersom det konstateres at inhabilitet foreligger, skal vedkommende medarbeider straks fratrukket fra videre befatning med saken.

7.3 Anti-korrupsjon

AFK har nulltoleranse for enhver form for korrupsjon og bestikkelser og har forpliktet seg til å bekjempe slik praksis gjennom holdningsskapende arbeid og forebyggende aktiviteter. Gjeldende korrupsjonslovgivning i Norge og andre land vi opererer i skal overholdes uten unntak.

Med korrupsjon menes direkte, eller indirekte gjennom en tredjepart, å tilby, gi, akseptere, motta, be om eller avtale å motta enhver form for utilbørlig fordel. En utilbørlig fordel er en fordel som vil kunne anses å påvirke normal utførelse av en stilling/funksjon eller som ikke har noe legitimt forretningsformål. En slik fordel kan være alt fra penger, reise, tilgang til eiendeler, rabatter eller gunstige vilkår, lån, jobbtilbud for et familiemedlem osv. Merk at det er særlig stor risiko knyttet til virksomhetens interaksjon med myndighetspersoner. Noen sentrale sider ved dette risikoområdet er behandlet i pkt. 7.4, 7.5 og 7.6.

Noen særlige risikoområder for korrupsjon behandles nedenfor (gaver, gjestfrihet og rabatter, og tilretteleggelsesbetalinger/smørepenger).

Ved mistanke om korrupsjon, bestikkelser, smøring eller lignende hendelser skal det umiddelbart varsles i tråd med AFKs gjeldende varslingspolicy. Brudd på korrupsjonsreglene kan medføre oppsigelse og politianmeldelse.

7.4 Gaver, gjestfrihet og rabatter

Gaver, gjestfrihet og rabatter kan anses som korrupsjon i enkelte tilfeller. Det kan være utfordrende å trekke en linje mellom det som er rimelige kostnader på den ene siden, og på den andre siden det som er urimelige og utilbørlige kostnader som kan anses å påvirke en annen person. Gaver, gjestfrihet og rabatter utgjør derfor en signifikant risiko for bestikkelser.

Gaver: En gave kan være alt som har en verdi og kan uavhengig av verdi fremstå som en fordel. Uten skriftlig samtykke fra nærmeste leder skal gaver aldri tilbys eller mottas. Dette gjelder imidlertid ikke for reklameeffekter av liten verdi, eller andre mindre gaver med en verdi under kr 500 (men ikke kontanter, gavekort som kan veksles inn i kontanter etc.) dersom gaven er en takk for bidrag på arrangement, møter, kurs eller lignende eller det vil fremstå som respektløst å ikke akseptere gaven. Også etter eventuelt samtykke fra nærmeste leder skal gaven alltid ha en rimelig og forholdsmessig verdi.

Rabatter: Medarbeidere skal ikke motta rabatter ved personlige kjøp av varer eller tjenester fra selskapets forbindelser med mindre rabattordningen er generelt gjeldende for alle medarbeidere i selskapet og ordningen er kjent for konsernsjef/styreleder.

Gjestfrihet: Det skal utvises varsomhet ved tilbud og aksept av gjestfrihet og underholdning som f. eks. lunsjer, middager eller billetter til arrangementer. Det kreves en klar forretningsmessig begrunnelse og kostnadene må være rimelige. I tillegg må verten være til stede (ellers vil det regnes som en gave og reglene ovenfor må følges). Beverting, reise, underholdning og overnatting for våre medarbeideres deltakelse på arrangementer av tredjeparter skal som klar hovedregel betales av AFK.

Våre medarbeidere skal utvise godt skjønn ved vurderingen av om gjestfrihet og underholdning er rimelig, og om det er rimelig og proporsjonalt tatt i betraktning hvilke land man befinner seg i. Man skal også ta i betraktning den samlede effekten av annen gjestfrihet og underholdning som er mottatt fra eller gitt til samme selskap tidligere. Nærmeste leder skal kontaktes på forhånd dersom noe er uklart.

Gaver, gjestfrihet, underholdning, rabatter o.l. skal aldri kunne anses for å ha pålagt mottageren noen plikter eller forventninger. Dersom det er fare for en medarbeiders habilitet eller uavhengigheten kan trekkes i tvil, skal gaven ikke mottas eller gis. Uavhengig av beløp skal gaver, gjestfrihet, underholdning og rabatter ikke gis eller mottas på betingelse av bestilling eller levering av noen art, eller for at en forretningsmessig forbindelse med AFK skal etableres eller videreføres. Dette innebærer at man ikke skal gi eller motta gaver, gjestfrihet, underholdning eller rabatter når man er i en innkjøps- eller salgsprosess, forhandlingssituasjon eller transaksjon. Unntak kan gjøres for enkle måltider, delt transportregning og lignende såfremt praktiske grunner tilsier det, og beløpet er moderat og ikke egnet til å trekke habiliteten eller uavhengigheten i tvil.

Alle gaver, gjestfrihet og underholdning skal uten opphold rapporteres til AFK sitt gave- og gjestfrihetsregister. Det samme gjelder gaver, gjestfrihet og underholdning som har blitt avvist eller returnert.

7.5 Smørepenger/tilretteleggelsesbetalinger

Med 'smørepenger' menes mindre betalinger for å sikre eller fremskynde utøvelsen av en rutine eller nødvendig handling som betaleren av smørepengene er berettiget til. Smørepenger er normalt en kontant betaling, men kan også bestå av andre fordeler.

Smørepenger regnes som bestikkelser ettersom det regnes som en fordel for mottageren (normalt en offentlig tjenestemann) mot at mottageren skal belønne mottageren, gi betaleren en fordelaktig behandling eller opptrå på en utilbørlig måte. Smørepenger godtas derfor ikke, uavhengig av hvor lite beløpet er.

Dersom en ansatt oppriktig føler at vedkommendes eller andres liv, helse eller sikkerhet er i fare, og ikke har noe annet alternativ enn å betale smørepenger, så kan den ansatte betale det minste mulige beløpet for å komme ut av fare. Slike situasjoner skal rapporteres til nærmeste leder så raskt som mulig.

7.6 Donasjoner og sponing

Det er knyttet særlig risiko for korrupsjon ved donasjoner og sponing ettersom dette innebærer å gi potensielt store gaver uten at det er noe klart forretningsformål for gaven, og fordi mottagerne i ulik grad er transparent.

AFK skal ikke sponse eller donere til noen religiøse eller politiske grupperinger, partier, organisasjoner eller kandidater. Sponing eller veldedige donasjoner kan bare gis dersom dette er i tråd med klare, legitime og offentlig tilgjengelige kriterier. De skal imidlertid ikke gis dersom de kan påvirke en pågående beslutningsprosess fra offentlige myndigheter.

7.7 Lån og garantier

Medarbeider eller nærstående må ikke uten samtykke fra styreleder motta lån eller garantier fra noen av selskapets forbindelser. Unntatt er lån og garantier på vanlige markedsvilkår fra forbindelser som har utlån og garantier som ordinær del av sin virksomhet og lån/garantier på personalvilkår som noen nærstående har oppnådd som ledd i et ansettelsesforhold.

7.8 Hvitvasking

Hvitvasking innebærer at den kriminelle bakgrunnen for verdien (penger eller eiendeler) skjules i legitime forretningstransaksjoner, eller når legitime verdier benyttes til å støtte kriminelle aktiviteter.

AFK skal i all sin virksomhet unngå enhver befatning med midler som stammer fra kriminelle forhold. Det skal etableres rutiner som skal redusere mulighetene for hvitvasking av økonomiske midler. Ved behov skal det gjennomføres tilfredsstillende undersøkelser av forretningsforbindelser for å bekrefte deres identitet.

7.9 Bruk av tredjeparter (f.eks. agenter og konsulenter)

Tredjeparter er forretningsforbindelser som leverandører, forretningspartnere, investorer, kunder, konsulenter, rådgivere og andre knyttet til AFKs virksomhet, produkter eller tjenester («Tredjeparter»).

AFK skal sørge for tilfredsstillende håndtering av alle Tredjeparter, som blant annet kan inkludere bakgrunnsjekk, intern godkjenning og mekanismer for løpende kontroll, slik at risikoen minimeres. Håndteringen skal være i tråd med AFKs rutiner og det konkrete risikobildet.

Enkelte tredjeparter anses for å medføre økt risiko for uønskede hendelser som brudd på disse retningslinjene, eller gjeldende lover og regler, særlig dersom de direkte eller indirekte kan handle på vegne av AFK og porteføljeselskaper, i møte med offentlige tjenestemenn, kunder, myndigheter eller andre beslutningstakere. I internasjonale transaksjoner viser det seg at agenter, konsulenter og andre tilsvarende tredjeparter («Agenter») blir brukt til å skjule betalinger av bestikkløst til utenlandske tjenestepersoner. Kjennetegnene for slike Agenter er også at de ikke er underlagt samme kontroll som egne ansatte. Agenter må derfor i utgangspunktet anses for å medføre økt risiko, og skal alltid følges opp i tråd med AFKs prosedyrer, og avtaleinngåelse krever forhåndsgodkjennelse av CEO.

Engasjering av Tredjeparter skal kun skje når ingen vesentlige uromomenter har blitt identifisert i kontrollprosessene. AFK krever at avtaler med Tredjeparter forhåndsgodkjennes av CEO ved forhøyet risiko, og i følgende tilfeller: a) der Tredjeparter kan engasjere parter på vegne av AFK, b) der oppdraget er utenom AFKs vanlige aktiviteter, c) der oppdraget knytter seg til omgang med offentlige myndighetspersoner, eller d) der oppdraget er utenom AFKs vanlige aktiviteter.

Følgende skal alltid bli vurdert:

- tredjepartens kompetanse og kvalifikasjoner
- forretningsforbindelser
- politisk eksponering
- betalingsstruktur og,
- minimumskravene for integrity due diligence, slik de er beskrevet i AFKs «Compliance Procedure».

Enhver avtale med slike Tredjeparter skal være i tråd med følgende:

- i. Avtalen skal være skriftlig
- ii. Tjenestene som skal leveres skal spesifiseres
- iii. Godtgjørelsen skal være proporsjonal med tjenestene som leveres
- iv. Avtalen skal inneholde en øvre grense på godtgjørelsen.

8. PERSONLIG ADFERD

8.1 Taushetsplikt og informasjonssikkerhet

Alle medarbeidere skal signere en erklæring om taushetsplikt før de påbegynner sitt arbeid for AFK. Erklæringen skal innebære en forpliktelse til å behandle konfidensielt alle forretningsforhold, forhandlinger, opplysninger om drift og resultater, personalopplysninger osv., som man har blitt kjent med gjennom sitt arbeid for AFK.

Taushetsplikten gjelder også ovenfor medarbeidere som ikke har behov for å bli kjent med opplysningene for å utføre sine arbeidsoppgaver.

Det må utvises stor forsiktighet med å videreformidle selskapsinterne opplysninger på en måte som innebærer risiko for at uvedkommende kan bli oppmerksom på disse. Medarbeidere forplikter seg til å sette seg inn i og overholde selskapets informasjonssikkerhetsprosedyre.

Personopplysninger skal behandles i tråd med selskapets personvernspolicy og gjeldende personvernlovgivning (inkl. GDPR). Ansatte med tilgang til personopplysninger skal ha en skjerpet taushetsplikt. En ansatt skal ikke søke etter personopplysninger om andre medarbeidere eller forretningsforbindelser når det ikke er nødvendig for å utføre vedkommendes arbeidsoppgaver i AFK. Personopplysninger avdekket i forbindelse med aktsomhetsvurderinger utløser også en skjerpet taushetsplikt av hensyn til de involverte og AFKs mulighet til å tilby en konfidensiell behandling av varsler.

Taushetsplikten gjelder etter avsluttet arbeidsforhold for AFK så lenge informasjonen må anses for å være børssensitiv, konkurranseømfintlig eller på annen måte fortrolig. Ved oppsigelse vil tiltak som karantene eller endring av sensitive arbeidsoppgaver kunne bli vurdert for hele eller deler av oppsigelsesperioden.

8.2 Kommunikasjon med medier

Alle henvendelser fra media angående AFK skal formidles til CEO. CEO vil som regel håndtere slike henvendelser selv.

Alle henvendelser fra media angående datterselskaper eller forretningsforbindelser i AFK skal formidles til styreleder for selskapet som henvendelsen gjelder. Styreleder kan uttale seg til media. Administrerende direktør og kommunikasjonsansvarlig i AFK skal varsles om slike henvendelser og orienteres om hvordan de håndteres.

8.3 Reiseutgifter og andre kostnader

Medarbeidere i AFK skal opptre nøkternt når man pådrar selskapet kostnader og skal ved reiser og representasjon ikke påføre selskapet unødige eller uforholdsmessige kostnader. Alle slike kostnader skal ha en klar forretningsmessig forankring.

8.4 Bruk av selskapets eiendeler og utstyr

Ingen medarbeidere må i urimelig grad benytte selskapets utstyr til private formål eller til aktiviteter som ikke er relevant for utøvelse av arbeidsoppgavene. Særlig gjelder dette dersom den aktuelle bruken også kan ha negative sikkerhetsmessige aspekter.

8.5 Alkohol og andre rusmidler

Ingen skal være påvirket av rusmidler i arbeidstiden. Bruk av rusmidler som medfører at AFK settes i et dårlig lys eller kan føre til omdømmetap, skal ikke forekomme.

Alkohol skal kun serveres i begrensede mengder dersom normal skikk og sedvane tilsier dette. Måtehold er den enkelte medarbeiders eget ansvar.

8.6 Forhold mellom medarbeidere

Dersom det oppstår tilfeller hvor medarbeidere innleder romantiske forhold til hverandre, skal dette tas opp med nærmeste leder dersom den ene har en kontrollfunksjon overfor den andre, eller dersom det er andre omstendigheter som gjør at forholdet kan ha innvirkning på arbeidet.

9. HANDEL MED VERDIPAPIRER

AFK er et børsnotert selskap. Det innebærer blant annet at selskapet er underlagt en rekke lover og regler for handel i selskapets aksjer. AFK har også besluttet et eget innsidereglement, herunder instruks om håndtering av innsideinformasjon, som medarbeidere som besitter slik informasjon er forpliktet til å sette seg inn i og etterleve.

Ingen medarbeidere i AFK eller andre kan kjøpe eller selge aksjer i AFK eller andre børsnoterte selskap i AFK konsernet, hvis vedkommende besitter informasjon som ikke er kjent i markedet og som trolig vil ha en innvirkning på prisen på de aktuelle finansielle instrumentene. Slik informasjon er innsideinformasjon. Innsideinformasjon skal aldri videreformidles til andre utenfor AFK eller personer i AFK som ikke har behov for denne informasjonen for sitt arbeid. Deltakelse i innsidehandel er ulovlig og kan føre til strafferettslige og sivilrettslige sanksjoner.

Medarbeidere kan kun investere i verdipapirer i AFK og andre selskaper innenfor de rammer som er definert nedenfor og hensyntatt selskapets til enhver tid gjeldende innsidereglement. Medarbeider skal ikke være «Front Runner» i forhold til AFK.

Ethvert kjøp og salg av verdipapirer i selskaper som omfattes av disse retningslinjer skal klareres av konsernsjef eller styreleder på forhånd. I forbindelse med styrebehandling av mulige investeringer skal medarbeidere uoppfordret opplyse om eierinteresser eller tillitsverv i angjeldende selskap.

AFK skal føre et register over sine medarbeideres og deres nærmestes eierinteresser i selskapets porteføljebedrifter, og medarbeiderne plikter å gi opplysninger om slike forhold når styret i AFK ber om det.

Forutsatt at ovenstående følges, kan ansatte i AFK og dets datterselskaper investere i aksjer i AFK, men ikke i selskaper som inngår i AFKs portefølje. Unntatt fra dette er børsnoterte selskap i porteføljen. Ansatte i datterselskaper kan i tillegg investere i det aktuelle datterselskap hvis det er lagt til rette for dette som en del av strategien for AFK (avklares med styreleder i det aktuelle porteføljeselskapet). Aksjer som ikke er tillatt kjøpt i henhold til ovenstående, men som er kjøpt før disse etiske regler ble vedtatt, kan beholdes. Dersom det skal gjøres fravikelser fra disse retningslinjene, skal dette godkjennes av CEO.

10. FORRETNINGSMESSIG ADFERD

10.1 Sanksjoner og eksportkontroll

Eksportkontroll og sanksjoner blir stadig mer kompleks, og trenden er at slike reguleringer blir innført mot stadig flere sektorer og land. Slike reguleringer innebærer blant annet restriksjoner mot salg, utførelse eller deling av informasjon, programvare, varer, eiendeler, penger og tjenester over grenser eller som involverer personer og selskaper som er underlagt restriksjoner.

AFK skal etterleve sanksjoner og eksportkontroll-reguleringer innført av FN, Norge og andre relevante jurisdiksjoner slik som EU, Storbritannia, og USA.

10.2 Rettferdig konkurranse

AFK støtter en rettferdig og åpen konkurranse både nasjonalt og internasjonalt. AFK vil opptre i samsvar med gjeldende konkurranselovgivning og internasjonale prinsipper for rettferdig konkurranse.

AFK skal ikke utøve eller legge til rette for salg eller markedsføring som virker støtende eller strider mot bransje- eller samfunnsnormer.

10.3 Internprising

Transaksjoner mellom AFK og selskaper som for skatteformål anses som å være i interessefellesskap med AFK, herunder selskaper som AFK direkte eller indirekte har en eierinteresse på 33 % eller mer, skal skje i henhold til "armlengdes avstand"-prinsippet (internprising). Det innebærer at AFKs datterselskaper i prinsippet skal opptre som uavhengige selskaper, som overfor en tredjepart. Dette omfatter regnskapsførsel og skattespørsmål i forskjellige selskaper.

10.4 Kommunikasjon med markedet

Det er utarbeidet en Investor Relations (IR) policy som skal følges for å sikre at eiere, potensielle investorer og øvrige finansmarkedsaktører får samtidig tilgang til korrekt, relevant og oppdatert informasjon om AFK og datterselskaper i tråd med gjeldende lover og regler.

11. ÅPENHETSLOVEN

I tråd med åpenhetsloven skal AFK forankre ansvarlighet for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i virksomhetens retningslinjer. Ansvar er plassert og vedtatt gjennom selskapets «Compliance procedure». AFK skal til enhver tid klarlegge og vurdere faktiske og potensielle konsekvenser som virksomheten enten har forårsaket eller bidratt til, eller som er direkte knyttet til virksomhetens forretningsvirksomhet, produkter eller tjenester gjennom leverandørkjeder eller forretningspartnere.

Videre skal AFK ved behov iverksette egnede tiltak for å stanse, forebygge eller begrense negative konsekvenser. AFK skal ha rutiner for gjennomføring og resultatkontroll ved behov for tiltak. Prosessen, funnene og planer for arbeidet skal kommuniseres fortløpende til berørte interessenter og rettighetshavere for å bygge tillit til AFKs håndtering, samt demonstrere selskapets verdier. AFK skal også sørge for eller samarbeide om gjenoppretting og erstatning der det er påkrevd.

De nevnte aktsomhetsvurderingene skal utføres regelmessig (minst en gang i året) og skal stå i forhold til virksomhetens størrelse, art og kontekst, samt alvorlighetsgraden av og sannsynligheten for negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Utover dette skal AFK søke å utøve en positiv innflytelse på tilknyttede aktører. God kommunikasjon internt og eksternt, samt mulighet for konfidensiell varsling, skal bidra til å sikre tillit mellom AFK og forretningspartnere. Informasjonskrav skal håndteres i tråd med åpenhetsloven. Det er utarbeidet interne rutiner for behandling av slike forespørsler.

Alle ansatte skal få opplæring som gjør dem i stand til å utøve sin rolle i tråd med åpenhetsloven. Det kan for eksempel være opplæring i gjennomføringen av relevante aktsomhetsvurderinger, særlige risikoområder, samt begrensnings og håndtering av negative konsekvenser.