



Knowledge grows

# Code of Conduct

## 2024





# Innhold

	Side	
1	Melding fra konsernsjefen	4
2	Ansvarlig forretningsskikk	5
3	Søke veiledning og rapportere et problem	9
4	Medarbeidere	12
5	Menneske- og arbeiderrettigheter	15
6	Bedrageri	17
7	Våre retningslinjer for antikorrupsjon	18
8	Interessekonflikter	20
9	Gjestfrihet og underholdning, gaver og utgifter	22
10	Samarbeid med våre forretningspartnere	24
11	Rettferdig konkurranse	26
12	Økonomisk og ikke-økonomisk ansvarlighet og åpenhet	28
13	Beskyttelse av selskapsinformasjon	30
14	Databeskyttelse	32
15	Bærekraft, våre interesser og vårt fellesskap	33
16	Andre verktøy for etikk og etterlevelse	36
17	Ordliste	38





# 1 Melding fra konsernsjefen

Kjære kollega

Vi driver virksomhet i over 60 land og salg til mer enn 150 land, og fra tid til annen havner vi i situasjoner der etikken vår utfordres. De etiske retningslinjene er en del av det som definerer Yara som selskap og hjelper oss med å takle disse situasjonene i samsvar med verdiene våre. En tydelig beskrivelse av reglene vi forholder oss til, gjør at vi kan opptre raskt og konsekvent. Vi tar ingen snarveier, for vi kan bare glede oss over suksess hvis den oppnås på riktig måte.

Dette handler ikke bare om å sikre at vi har lisens til å operere. For meg er de etiske retningslinjene en del av grunnlaget for formålet vårt om å sørge for mat til verdens befolkning og verne om jordkloden på en ansvarlig måte.

Vi er opptatt av å gjøre det vi kan for å leve opp til Parisavtalen innen 2030, noe vi gjør ved å ha et bredere perspektiv og alltid tenke på mennesker, planeten og velstand. Målet vårt er å bygge en trygg og mangfoldig kultur for alle ansatte. Vi samarbeider mellom kolleger, forretningspartnere, lokalsamfunnene der vi driver virksomhet og samfunnet for øvrig for å danne et godt grunnlag for våre ambisjoner. Vi skaper tillit gjennom konsekvent integritet. Vi fokuserer på å fatte de riktige beslutningene til enhver tid, og å si fra hvis noe ikke oppfyller de høye kravene våre.

Code of Conduct er en del av dette grunnlaget, og gjelder for meg, lederne, styret og hver og en av oss – hver eneste dag. Ved å spre kunnskap øker vi forståelsen for de etiske standardene våre. De skal alltid følges.

**Svein Tore Holsether**  
Konsernsjef



# 2

## Ansvarlig forretningsskikk

### 2.1 Complianceprogram

Yaras misjon er å sørge for mat til verdens befolkning og verne om jordkloden på en ansvarlig måte. Vår visjon er et samfunn bygget på samarbeid, en verden uten sult, og respekt for kloden vår.

At kunnskap gir vekst, er kjernen i dette. Det er en integrert del av hvem vi er, hva vi gjør, og hvorfor vi gjør det. Det gjør oss ekstra ambisiøse at vi har evnen til å tilby bærekraftige løsninger for noen av vår tids største globale utfordringer.

Complianceprogrammet vårt er en viktig del av måten vi oppnår dette på. Yaras videre suksess avhenger av at vi opprettholder og fremmer omdømmet vårt og vår offentlige tillit.

Code of Conduct gjør complianceprogrammet funksjonsdyktig og viser engasjementet vi har for å kjempe for innovative løsninger på en positiv måte og samtidig opptre i samsvar med ansvarlig forretningsskikk.

De 15 elementene i Yaras complianceprogram er illustrert nedenfor.

<b>1</b> Kultur og tone på toppen	<b>2</b> Risikostyring / Periodisk risikobasert gjennomgang	<b>3</b> Etterlevelsesorganisasjon / Forsvarlig tilsyn, uavhengighet og ressurser	<b>4</b> Retningslinjer og prosedyrer for etterlevelse	<b>5</b> Intern kontroll over viktige områder for etterlevelse (økonomi og regnskap)
<b>6</b> Opplæring og kommunikasjon	<b>7</b> Etterlevelsesrådgivning og -veiledning	<b>8</b> Varsling / Intern rapportering	<b>9</b> Granskning	<b>10</b> Insentiver og disiplin
<b>11</b> Integrity Due Diligence (IDD)	<b>12</b> Aktsomhetsvurdering ved fusjoner og oppkjøp	<b>13</b> Implementering av complianceprogrammet etter oppkjøp	<b>14</b> Kontraktsforvaltning	<b>15</b> Overvåking og testing av effektiviteten av implementeringen av complianceprogrammet



## 2.2 Årlig Code of Conduct

Code of Conduct publiseres hvert år. Dette dokumentet, Code of Conduct 2024, gjelder fra 1. januar 2024.

Det er ditt ansvar å sørge for at du kjenner innholdet i Code of Conduct, herunder eventuelle endringer fra tidligere versjoner.

Code of Conduct er for øyeblikket tilgjengelig på mer enn 15 språk på Ethics and Compliance Pulse-sidene og på [www.yara.com](http://www.yara.com).

## 2.3 Hvem gjelder Code of Conduct for?

Code of Conduct gjelder for alle Yaras<sup>1</sup> ansatte, enten de er fulltidsansatte, deltidsansatte, fast ansatte eller midlertidig ansatte. Den gjelder også for styret.

Yara forventer at alle selskapets forretningspartnere<sup>2</sup> i deres egen virksomhet overholder lignende prinsipper som i Code of Conduct. De forventes også å følge prinsippene nedfelt i Code of Conduct for Yaras forretningspartnere. Det stilles ytterligere krav til forretningspartnere som fungerer som mellommenn på Yaras vegne<sup>3</sup>.

I Code of Conduct-sammenheng anses konsulenter og leverandører som forretningspartnere. Forventningene til disse personene reguleres i den relevante kontrakten.

## 2.4 Disiplinære tiltak

Yara vil ikke tolerere brudd på Code of Conducts bokstav eller ånd, Yaras retningslinjer og prosedyrer eller lover og reguleringer. Ethvert brudd vil sannsynligvis føre til disiplinære tiltak, som kan omfatte oppsigelse. Alle disiplinære tiltak vil være rimelige, forholdsmessige og i samsvar med retningslinjene for disiplinære tiltak som finnes i Yaras styringssystem og i lokal lovgivning.

Hvis bruddet omfatter overtredelse av lokale lover eller regler, eller hvis Yara har et erstatningskrav, kan slike brudd i tillegg gjøres til gjenstand for sivil- og strafferettslig forfølgelse.

Å nekte å følge en instruks fra en linjeleder eller overordnede som bryter med Code of Conduct, Yaras retningslinjer og prosedyrer eller lover og forskrifter, vil ikke føre til noen form for represalier, gjengjeldelse eller disiplinære tiltak, selv om slik nektelse kan føre til økonomisk tap for Yara.

<sup>1</sup> «Yara» defineres som Yara International ASA, dets datterselskaper, konsoliderte enheter og Yara-kontrollerte enheter

<sup>2</sup> Se definisjonen i punkt 10, Samarbeid med våre forretningspartnere

<sup>3</sup> Se definisjonen i avsnitt 10.1, Mellommenn: arbeid på Yaras vegne





Mer informasjon om hvordan du søker veiledning eller rapporterer et problem, finnes under punkt 3, Søke veiledning og rapportere et problem.

## 2.5 Etterlevelse av lover, regler og reguleringer

Yara er forpliktet til å overholde alle gjeldende lover, regler og reguleringer i de landene der vi driver virksomhet. Siden Yara har virksomhet og kontorer i mer enn 60 land rundt om i verden, kan kulturelle forskjeller påvirke hvordan vi treffer beslutninger. Du er like fullt forpliktet til å følge de strengeste standarder når du treffer dine beslutninger, enten det er lokale eller internasjonale lover og reguleringer, Yaras retningslinjer og prosedyrer eller Code of Conduct. Husk at bare fordi noe er lovlig, er det ikke automatisk etisk riktig.

## 2.6 De ansattes ansvar

Som ansatt i Yara deler alle følgende ansvarsområder:

- Du skal overholde alle Yaras retningslinjer og prosedyrer samt lokale lover og reguleringer.
- Du skal lese og overholde Code of Conduct og integrere dens prinsipper i din personlige atferd og forretningsdrift på Yaras vegne.
- Du har rett til og ansvar for å søke veiledning hvis du er i tvil om en forretningsbeslutning.
- Du har plikt til snarest mulig å rapportere noe du i god tro anser for å være brudd eller mulig brudd på Code of Conduct, lover og reguleringer og alvorlige brudd på Yaras retningslinjer og prosedyrer. Dette omfatter eksisterende prosesser og fremgangsmåter som tilsynelatende bryter noen av de ovennevnte.
- Møt opp og delta aktivt på kurs og tiltak i forbindelse med Ethics og Compliance.
- Du skal samarbeide ved interne granskinger.

## 2.7 Ytterligere ansvarsområder for ledere

Hvis du er leder, har du ytterlige ansvarsområder som går utover det grunnleggende ansvaret som alle ansatte har. De er som følger:

- Gå alltid foran med et godt eksempel i henhold til Yaras lederskapsatferd, oppretthold de høyeste standardene som beskrives i Code of Conduct, og sørg for alltid å fremme dem.
- Gi støtte og veiledning i integrering av Code of Conduct i det daglige arbeidet til dem som rapporterer til deg.
- Oppfordre dem som rapporterer til deg, til å ta opp spørsmål og bekymringer, og skap en kultur preget av åpenhet og tillit.
- Støtt og beskytt enkeltpersoner som i god tro rapporterer bekymringer eller brudd. Alle slike tilfeller må håndteres med den høyeste grad av integritet og profesjonalitet. Også du har rett til og ansvar for å søke veiledning om hvordan du skal håndtere slike rapporter om nødvendig.
- Aldri iverksett eller tillat represalier mot noen som rapporterer bekymringer i god tro.
- Tilsø etterlevelsen av Code of Conduct, og påse at de som rapporterer til deg, har fullført all nødvendig opplæring.



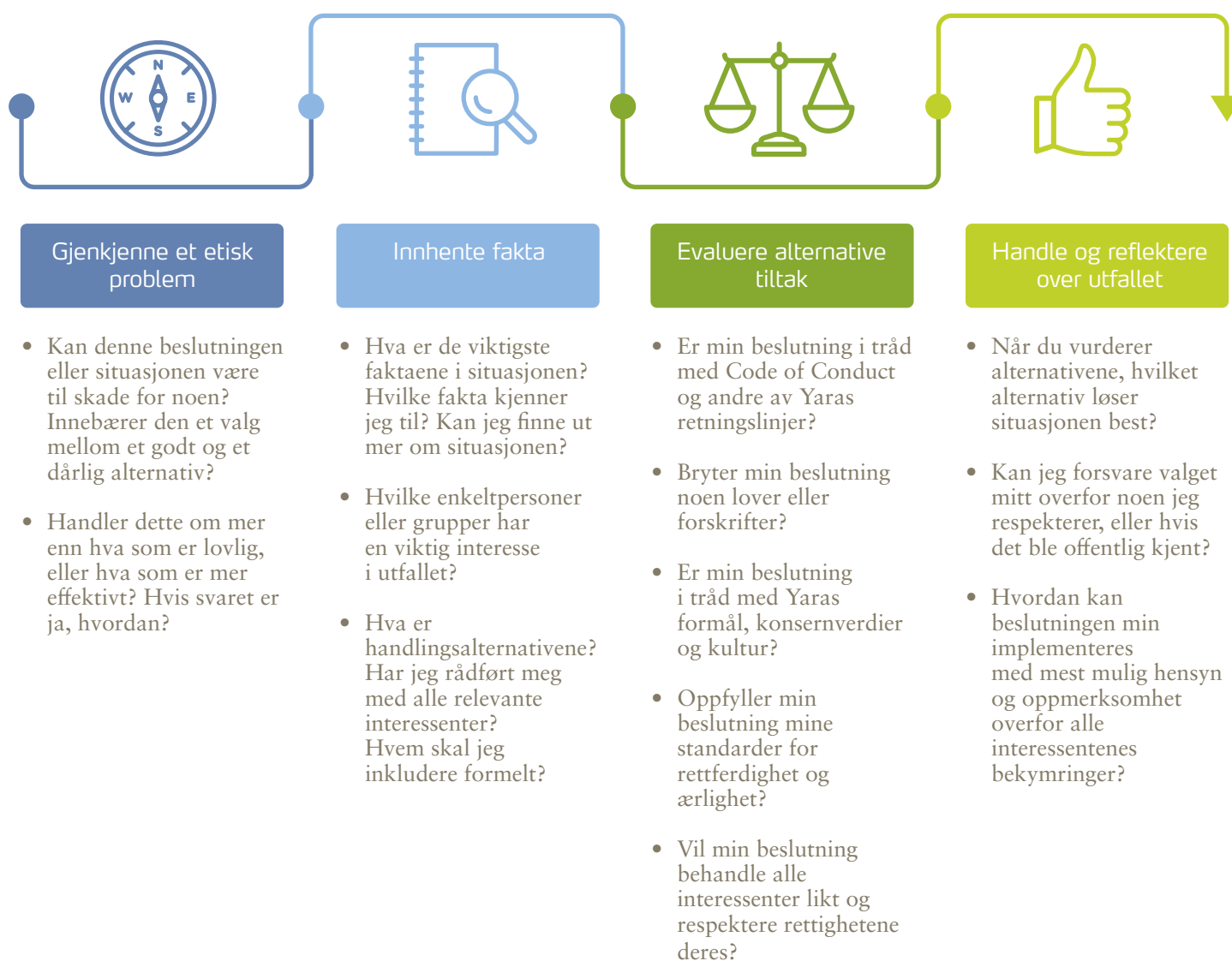
## 2.8 Yaras ansvarsområder

Som konsern har Yara et ansvar for å

- sette den høyeste standard for integritet for sin virksomhet og formidle denne til sine ansatte gjennom Code of Conduct
- gi alle ansatte den opplæringen og de verktøyene som er nødvendige for å løse eventuelle etikk- eller etterlevelsproblemer de kan møte i arbeidet sitt
- påse at eventuelle rapporter om brudd blir behandlet konfidensielt og på en forsvarlig måte, og at granskningen av eventuelle rapporter er upartisk og grundig
- opprettholde nulltoleranse for represalier ved rapporter som gis i god tro
- skape en trygg og mangfoldig arbeidsplass for alle ansatte
- arbeide kontinuerlig for å forbedre vår eierstyring, selskapsledelse og kultur

## 2.9 Prosessen med å treffe etiske beslutninger

Etiske beslutninger gjør det mulig for oss å etterleve Yaras verdier. Hvis du står overfor en utfordrende forretningsbeslutning eller et dilemma, bør du bruke følgende rammeverk når du treffer beslutningen din:







## 3 Søke veiledning og rapportere et problem

### 3.1 Slik søker du veiledning

Det er din rett og ditt ansvar å søke råd om en forretningsbeslutning du er usikker på. «Jeg visste ikke» regnes ikke som et gyldig forsvar for å treffe en avgjørelse som ikke er i samsvar med Code of Conduct.

Ditt første kontaktpunkt for veiledning skal alltid være linjelederen.

Alternativt eller i tillegg kan du kontakte en av følgende støttefunksjoner:

- Spørsmål om etikk eller etterlevelse rettes til Ethics and Compliance-avdelingen direkte på [ethics@yara.com](mailto:ethics@yara.com) eller gjennom Regional Compliance Manager (RCM). Du finner kontaktinformasjon for RCM på Ethics and Compliance Pulse-sidene.
- Medarbeiderrelaterte problemer bør tas opp med Human Resources-avdelingen, enten lokalt eller på konsernnivå, avhengig av hva problemet går ut på.

- Juridiske problemstillinger, så som sanksjoner, konkurranserett, personvern og kontraktmessige formuleringer i forretningspartneravtaler, bør tas opp med Legal-avdelingen.
- Spørsmål knyttet til helse, miljø, sikkerhet, kvalitet eller sikring rettes til HESQ-avdelingen.

*Husk at Ethics and Compliance-avdelingen ikke kan treffe forretningsbeslutninger for deg. Alle forretningsbeslutninger hører i siste instans til forretningsområdet. Ethics and Compliance-avdelingen kan og vil støtte deg i beslutningsprosessen ved å gi veiledning og andre ressurser etter behov.*



## 3.2 Slik rapporterer du et problem

Rapportering bør gjøres så snart som mulig. Ditt første kontaktpunkt for å rapportere et brudd skal vanligvis være din linjeleder. Avhengig av sakens art kan du også kontakte Ethics and Compliance-avdelingen direkte. Eksempler på når du skal gjøre dette, er:

- hvis du mistenker at linjelederen din har gjort noe galt,
- hvis linjelederen din ikke følger tilstrekkelig opp en sak du har rapportert til ham/henne,
- hvis pliktbruddet involverer toppledelsen,
- hvis du er bekymret for represalier, eller
- hvis måten en annen støttefunksjon har håndtert rapporten din på, er problemet.

Du kan også rapportere direkte til Human Resources-avdelingen, Legal- eller HESQ-avdelingen.

Vær oppmerksom på at du kan rapportere mulige brudd, noe som betyr at du ikke trenger å ha alle fakta eller være helt sikker på at det har skjedd noe galt. Hvis du har rimelig grunn til å tro at det har forekommet pliktbrudd, er dette tilstrekkelig til å rapportere saken. De eneste betingelsene for å rapportere en sak er at du gjør det i god tro og er helt ærlig om hva du vet eller mistenker.

Rapportering i «god tro» betyr at du er ærlig, gir all den informasjonen du har, og som du mener er sann, selv om du forblir anonym. Du kan rapportere noe du mistenker, og fortsatt være i god tro, selv om mistanken viste seg å være grunnløs. Hvis noen bevisst avgir en falsk rapport (dvs. hevder noe de vet ikke er sant), vil vedkommende bli gjenstand for disiplinære tiltak.

Hvis du er bekymret for at det har skjedd pliktbrudd, men tror at selskapet allerede er klar over situasjonen, oppfordrer vi deg til å avklare dette før du bestemmer deg for ikke å rapportere saken.

Hvis du ønsker å rapportere et problem til Ethics and Compliance-avdelingen, kan du bruke én av følgende tilgjengelige kanaler:

- [ethics@yara.com](mailto:ethics@yara.com)
- din Regional Compliance Manager
- samtalefunksjonen på Ethics Hotline
- webskjemaet som er tilgjengelig på Ethics Hotline

Rapporten din vil bli behandlet konfidensielt, og du vil alltid få bekreftelse fra Ethics And Compliance Department når rapporten din er mottatt. Hvis du velger å rapportere på Ethics Hotline, kan du kommunisere med og gi tilleggsinformasjon til Ethics and Compliance Department anonymt via Ethics Hotline.

Du finner mer informasjon om granskingsprosessen som skjer når en rapport er avgitt, under Intern granskingsprosedyre i Yaras styringssystem.

## 3.3 Anonym rapportering

Du kan rapportere et problem anonymt via Ethics Hotline, som er åpen døgnet rundt på mer enn 50 språk. I noen land er nummeret et gratis, lokalt telefonnummer. Detaljerte instruksjoner om hvordan du rapporterer gjennom Ethics Hotline, er tilgjengelige på Pulse og på [www.yara.com](http://www.yara.com).

Du vil få et referansenummer når du rapporterer gjennom Ethics Hotline, noe som gjør at du kan kommunisere med Ethics and Compliance Department anonymt.

Vi oppfordrer likevel alle som avgir en rapport, til å dele kontaktinformasjonen sin. Dette vil føre til raskere og mer nøyaktig håndtering av rapporterte problemer. Alle rapporter behandles helt konfidensielt, uavhengig av anonymitet eller rapporteringskanal.



Søk veiledning



Ethics Hotline



Ethics and Compliance  
Pulse-sidene



[ethics@yara.com](mailto:ethics@yara.com)



YaraEthics-appen



## 3.4 Forbud mot represalier

Yara vil ikke tolerere represalier mot noen som i god tro har rapportert et faktisk eller mistenkt brudd. Det samme gjelder for noen som nekter å følge en forskrift som bryter med Code of Conduct, Yaras retningslinjer og prosedyrer eller lovgivning og reguleringer.

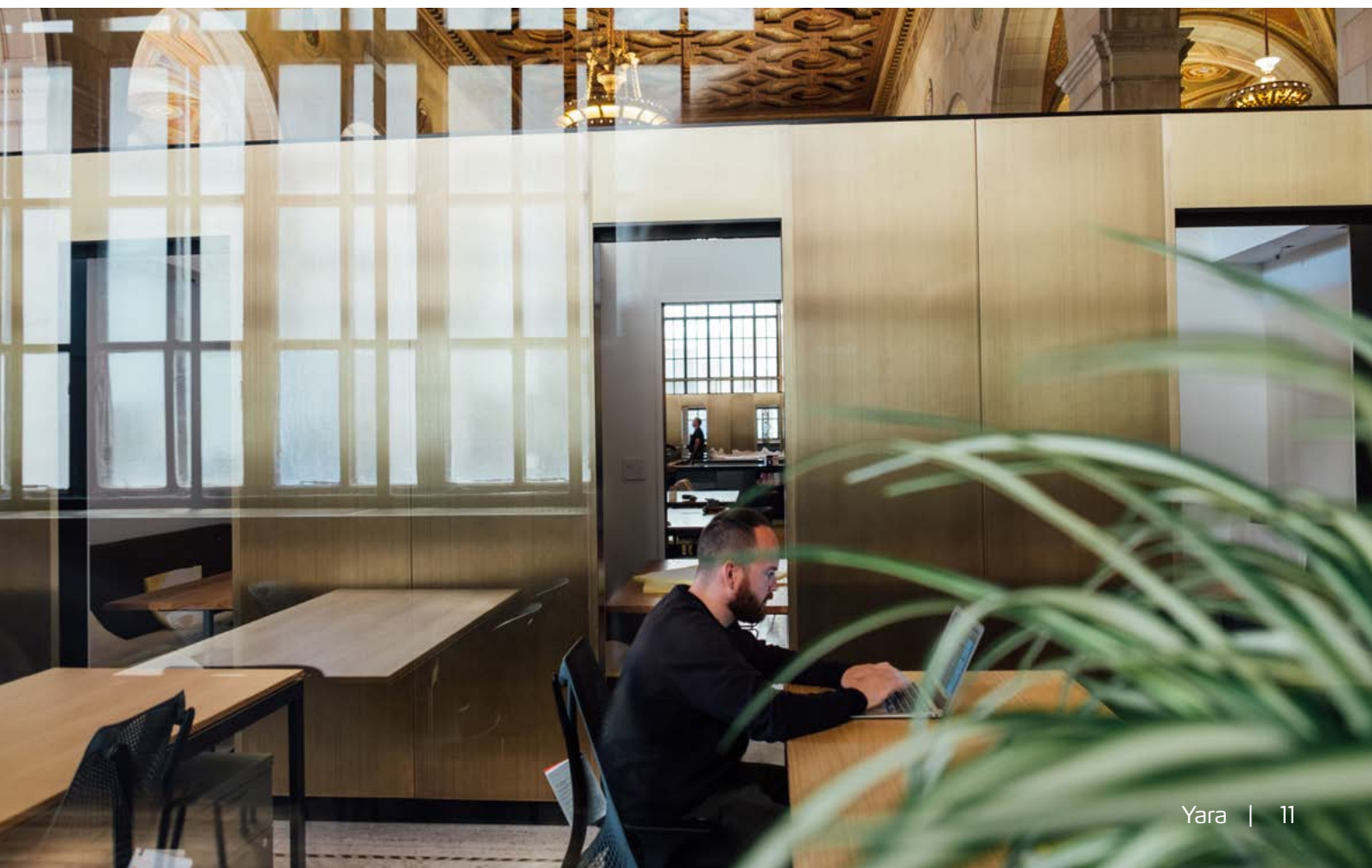
Norsk lovgivning samt lovgivningen i mange andre land beskytter dem som rapporterer i god tro. Ifølge lovgivningen er represalier mot den som rapporterer, både ulovlig og straffbart.

Represalier er en svært alvorlig sak, og det står øverst på prioriteringslisten hos Ethics and Compliance-avdelingen å forhindre det. Vi har implementert et overvåkingsprogram for represalier for å gi ytterligere beskyttelse til personer som rapporterer uten å være anonyme. Dette gjøres ved å proaktivt overvåke represalier i form av atferd og handlinger som enkeltpersoner kan oppleve etter å ha rapportert uetiske handlinger eller mulige brudd på Code of Conduct.

Represalier kan bety enhver ugunstig handling, praksis eller unnlattelse som foreligger som et resultat av, eller som en reaksjon på at en ansatt har rapportert et problem, for eksempel:

- trusler, trakassering, diskriminering, sosial utstøting, endring i roller, ansvar eller arbeidsforhold eller annen urettferdig atferd
- urettferdig vurdering av prestasjoner, bonus, lønnsøkning, å sette urealistiske forventninger/KPI-er
- oppsigelse, avskjedigelse eller disiplinærtiltak

Hvis represalier er noe du bekymrer deg for, foreslår vi at du rapporterer direkte til Ethics and Compliance-avdelingen eller anonymt via Ethics Hotline. Alle skal kunne føle at de trygt kan dele sine bekymringer.





## 4 Medarbeidere

### 4.1 En inkluderende og ansvarlig arbeidsplass

I Yara tror vi at et mangfoldig og inkluderende arbeidsmiljø der ansatte føler seg verdsatt for sin egenart og trygge på at de fritt kan si sin mening, er til gagn for virksomheten vår. Derfor forventes alle til enhver tid å vise respekt for kolleger og deres ideer samt for våre forretningspartnere. Vi oppfordrer også våre ansatte til å ta til motmæle mot upassende språkbruk, antakelser og atferd på en vennlig, men bestemt måte.

Du har rett til og ansvar for å få veiledning i disse problemene hvis du trenger det, og ditt første kontaktpunkt bør alltid være linjelederen din. Mer informasjon finnes under punkt 3, Søke veiledning og rapportere et problem.





## Like muligheter

I Yara har vi forpliktet oss til å ha en arbeidsplass med like muligheter, der ansettelse og utvikling er basert på den enkeltes kompetanse, erfaring, prestasjoner og potensial. Vi tar hensyn til de ulike utgangspunktene for å sikre et rettferdig utfall for alle (likeverd).

Vi tillater ikke diskriminering basert på nasjonal opprinnelse eller opphav, politisk mening, fagforeningsmedlemskap, etnisitet, rase, sosial opprinnelse, religion, alder, kjønn (herunder graviditet), seksuell legning, funksjonshemninger, kjønnsidentitet, veteranstatus, HIV-status osv. Listen er ikke uttømmende.

I samsvar med lokal lovgivning eller internasjonale standarder kan vanskeligstilte grupper få særskilt beskyttelse, assistanse og avansement.

## Trakassering

Yara tolererer ikke noen form for trakassering.

Yara er forpliktet til å tilby et arbeidsmiljø uten trakassering. Juridiske definisjoner kan variere fra ett sted til et annet, men trakassering i Yara omfatter enhver form for uønsket adferd mot en annen person som:

- skaper et fiendtlig, skremmende, ydmykende, nedverdiggende eller krenkende arbeidsmiljø, noe som dermed påvirker en annens verdighet eller psykologiske velvære
- urimelig forstyrrer en annens arbeidsprestasjoner eller ansettelsesmuligheter

Trakassering kan være en gest, eller den kan være muntlig, fysisk, visuell eller skriftlig. Snarere enn isolert atferd, er trakassering en eskalering av gjentakende og gjennomgående oppførsel. Du må imidlertid ikke ignorere isolert atferd som du opplever som ubehagelig. Vi oppfordrer deg til å ta det opp ved å snakke med personen som viste slik atferd, og gi uttrykk for hvordan du opplevde det.

## Seksuell trakassering

Yara tolererer ikke noen form for seksuell trakassering.

Seksuell trakassering omfatter uvelkomne seksuelle tilnærmelser, forespørsler om seksuelle tjenester og all annen muntlig, fysisk, skriftlig eller visuell trakassering av seksuell art.

## Vold

Yara vil ikke tolerere noen form for vold.

## Personlig atferd

Når du representerer Yara, forventes du alltid å opptre på en profesjonell og ansvarlig måte mot dine kolleger, Yaras forretningspartnere og andre du er i kontakt med på Yaras vegne.

Du skal ikke besøke et etablissement eller delta i en aktivitet som vil kaste et negativt lys over Yara. Dette gjelder spesielt seksuelt orienterte virksomheter og kjøp av seksuelle tjenester for deg selv eller andre mens du representerer Yara. Alle handlingene dine må alltid være i samsvar med lokal lovgivning.

Husk at du også representerer Yara etter vanlig arbeidstid når du er på forretningsreise for Yara.

## Narkotika- og alkoholpolitikk

Du skal ikke være under påvirkning av narkotika eller alkohol i arbeidstiden, mens du befinner deg på Yaras eiendom, mens du skjøtter forretninger på Yaras vegne, eller mens du deltar på arrangementer sponset av Yara utenfor vanlig arbeidstid.

Alkohol i rimelige mengder kan imidlertid serveres når lokal skikk og anledningen tilsier at det er passende. Den strengeste tolkningen skal være grunnlaget for å vurdere hva som er fornuftig og passende. Dette unntaket tillater aldri at du kjører, bruker maskiner eller handler på vegne av Yara i ruspåvirket tilstand.

Mens du drikker, må du ikke oppfordre andre til å drikke, oppføre deg på en måte som setter deg eller Yara i et ugunstig lys, setter noen i fare eller forårsaker ubehag eller virker støtende.

## 4.2 Safe by Choice

Safe by Choice har som mål å utvikle verdibasert og bærekraftig HMSK-kultur i hele selskapet for å nå de endelige målene våre om null skade. Kulturen vi etterstreber, er en kultur der vi alle, individuelt og kollektivt, tar ansvar for å ta vare på oss selv og hverandre, med bedre kvalitet, mer eierskap, engasjement og samsvar i det vi gjør.

Gjennom Yaras HMSK-policy forplikter vi oss til utmerkede HMSK-prestasjoner og ivaretar på den måten driftslisensen vår. Vi ønsker å være det beste og sikreste selskapet i bransjen.

De tilhørende opplæringsprogrammene, kravene og indikatorene våre er dynamiske for å reflektere og redusere endringer i fare- og risikonivå.



## Helse og sikkerhet

Alle må forplikte seg til å sette trygge og sunne arbeidsforhold øverst på prioriteringslisten. Vi driver virksomheten i overensstemmelse med alle gjeldende lover og regler for helse, miljø og sikkerhet samt Yaras retningslinjer og prosedyrer. Vi arbeider kontinuerlig for å forbedre HMS-standardene selv når de overgår bransjens standarder og lokale regler.

Yara krever og forventer at alle som oppholder seg på vår eiendom, så vel ansatte som entreprenører og besøkende, følger våre retningslinjer og krav knyttet til HMS. Kontraktører forventes å gi sine medarbeidere relevant kompetanse og relevante kvalifikasjoner samt regelmessig og relevant opplæring, og handle i samsvar med Yaras krav og standarder.

Eventuelle hendelser eller nestenulykker samt mulige usikre forhold må rapporteres umiddelbart, slik at tiltak kan iverksettes for å løse problemet, dele lærdom og unngå fremtidige risikoer.

Vår evne til å arbeide flittig i henhold til ovenstående krav er det vi kaller Safe by Choice-arbeidsmåten. For å fremme åpenhet rapporterer Yara helse- og sikkerhetsstatistikk til offentligheten.

## Miljø

Som et globalt selskap erkjenner vi påvirkningen vi har, og tar ansvar for å beskytte miljøet, både i operasjonene og gjennom hele livssyklusen til produktene våre. Vi vurderer miljørisiko i forretningsprosesser basert på lovgivningsmessige krav til etterlevelse og interessentenes forventninger. Vi overvåker og styrer resultater for å unngå og redusere risiko. Forebygging av uønskede virkninger prioriteres fremfor tiltak for å redusere eller utbedre.

Vi er opptatt av å gjøre en innsats for miljøet, og vi forsøker å fremme bransjeledende standarder. Vi setter oss miljømål i henhold til Yaras strategi for å vise vår forpliktelse til kontinuerlig forbedring.

Vi gir regelmessig og åpen informasjon om miljøresultater, ledelsens strategi og selskapets mål, både internt og eksternt. Vi gir miljøinformasjon til kunder, investorer, lokalsamfunn og andre interesserte, og sikrer at miljøforpliktelsene våre gjøres rede for.

## Sikring

Sikring handler om å beskytte våre medarbeidere, miljøet, eiendeler og omdømme mot tilsiktet skade. Sikkerhetsrisikoer varierer over tid og fra sted til sted, og alle ansatte må forstå de lokale risikoene og bidra til å forhindre og redusere dem for å beskytte arbeidsplassene våre og selskapet. De fleste sikkerhetstrusler og -risikoer er håndterlige, noe som betyr at de kan kontrolleres og reduseres, men de vil ikke forsvinne.

Hvis sikkerhetsforventningene internt og de juridiske kravene knyttet til sikkerhet eksternt ikke innfris, kan det medføre skade på våre ansatte, skade på våre anlegg, tap av produksjon eller informasjon, brudd på juridiske krav og i verste fall tap av liv.

Våre ansatte er Yaras første forsvarslinje for å oppdage potensielle trusler.

## Nødberedskap

Nødberedskap handler om å redusere konsekvenser for våre medarbeidere, miljøet, eiendeler og omdømmet. Tiltakene som iverksettes i de første minuttene og timene av en nødssituasjon, er avgjørende. En rask beskjed til medarbeidere om evakuering, tilflukt eller nedstengning vil være livreddende. Et hurtig varsel internt i selskapet vil mobilisere ressurser og sikre en koordinert innsats for å håndtere situasjonen. Ved tilkalling av offentlig redningstjeneste må det oppgis fullstendig og korrekt informasjon, slik at riktig hjelpemannskap og utstyr kan sendes ut. En medarbeider som har fått opplæring i å håndtere hendelser, kan redde liv.

Formålet med nødberedskap er å redusere konsekvensene av en krise for våre ansatte, miljøet, våre eiendeler og vårt omdømme. Enhver i Yara som er ansvarlig for en aktivitet, skal beholde ansvaret under en krise.

Alle kriser skal håndteres på lavest mulig organisatorisk nivå. Bruk ved behov samtidig kapasiteten i selskapets sikkerhets- og nødberedskapsorganisasjon, som vil sikre optimalt samarbeid. I denne sammenhengen er Yaras vakthavende Corporate Crisis Manager en viktig struktur for å sikre rask mobilisering i hele selskapet.

## Kvalitetsstyring

Yara er sertifisert i henhold til de internasjonale standardene ISO 9001, 14001, 45001 og 50001. Relevante enheter er sertifisert i henhold til standarder for fôr og mat. Alle Yaras gjødselvirksomheter har fått bransjerelatert sertifisering for produktansvarlighet.



# 5

## Menneske- og arbeiderrettigheter

Yara har forpliktet seg til å respektere internasjonalt anerkjente menneskerettigheter i all vår virksomhet og i hele forsyningskjeden. Vi støtter FN's Global Compact, FN's veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter, OECDs retningslinjer for multinasjonale bedrifter, den internasjonale menneskerettighetserklæringen og Den internasjonale arbeidsorganisasjonens (ILO) viktigste konvensjoner. Vi offentliggjør vår fremgang i arbeidet med menneskerettigheter ved å rapportere i henhold til Global Reporting Initiative (GRI).

Vi arbeider kontinuerlig for å støtte og håndheve de ovennevnte prinsippene i hele organisasjonen vår og i relasjonene våre med leverandører, entreprenører, andre forretningspartnere og lokalsamfunnene som berøres av virksomheten vår.

Yara er forpliktet til å innføre programmer for å sette søkelyset på bransjespesifikke utfordringer knyttet til menneskerettigheter og overvåke mulige virkninger av virksomheten vår. Vi forventer at våre ansatte til enhver tid har en høy grad av bevissthet omkring relevante risikoer knyttet til menneskerettigheter i vår egen og våre forretningspartneres virksomhet. Bekymringer skal tas opp umiddelbart, i samsvar med punkt 3, Søke veiledning og rapportere et problem. Alle bekymringer som tas opp av våre ansatte, lokalsamfunn og interessenter, skal behandles raskt og konfidensielt og på en profesjonell måte.

I tillegg til en trygg og inkluderende arbeidsplass som er fri for diskriminering, som beskrevet i punkt 4, fokuserer Yara på følgende menneskerettigheter:

### Klager fra og samarbeid med lokalsamfunn

Yara samarbeider med lokalsamfunn og interessenter i forbindelse med menneskerettighetsspørsmål relatert til virksomheten vår og i hele verdikjeden vår. Gjennom virksomheten vår ønsker vi å bidra til økonomisk og menneskelig utvikling for våre ansatte og lokalsamfunnene der vi driver virksomhet. Vi vil vurdere faktiske og potensielle menneskerettighetsmessige konsekvenser av virksomheten vår, og samarbeide med potensielt berørte parter når vi iverksetter passende utbedringstiltak, inkludert effektive klagemekanismer. Vi har forpliktet oss til å håndtere klager på en åpen måte, og oppfordrer alle interne og eksterne interessenter til å sende inn en klage hvis de oppdager uønskede hendelser i virksomheten vår eller forsyningskjeden.

### Urfolk og bruk av ressurser

Virksomheten vår må ikke hindre urfolk i å utøve sine tradisjonelle rettigheter. Urfolk har rett til å bli informert og deretter bedt om samtykke ved beslutninger som berører dem.



Konsultasjoner med urfolk vil bli gjennomført i samsvar med ILOs krav i god tro og i en form som er tilpasset forholdene, med sikte på å oppnå enighet eller samtykke til de foreslåtte tiltakene.

Yara er opptatt av å unngå å øke etterspørselen etter ressurser som er avgjørende for lokalsamfunns næringsveier eller urfolks overlevelse. Vi respekterer rettighetene og interessene knyttet til land og vann som innehas av lokalsamfunn og urfolk som tradisjonelt eier eller bruker land der våre produksjonsanlegg og gruveprosjekter skal lokaliseres.

## Barnearbeid

Basert på anbefalinger fra ILO tillater ikke Yara at barn under 15 år ansettes i vår virksomhet. Det finnes særskilte programmer for roller slik som lærlinger under 15 år, inkludert ekstra overvåking. Hvis det oppdages et tilfelle av barnearbeid i vår virksomhet, vil Yara hjelpe til med overgangen fra sysselsetting til utdanning ved for eksempel å samarbeide med lokalsamfunn og frivillige organisasjoner, gi egnet opplæring på jobben eller sponse utdanningsmuligheter. I enhver situasjon skal ansettelse aldri være til skade for et barns utdanning, utvikling eller generelle velvære.

## Moderne slaveri

Yara fordømmer alle former for menneskehandel og ufrivillig arbeid eller tvangsarbeid i arbeidsstyrken og verdikjeden vår i henhold til ILOs definisjoner. Vi tillater ikke jobbsøkere og arbeidere å betale rekrutteringsavgifter eller relaterte kostnader for å sikre seg en jobb i Yara, og vi beholder ikke arbeidernes personlige dokumenter eller begrenser arbeidernes bevegelsesfrihet. Yara mener at et arbeidsforhold skal kunne velges fritt og være fritt for enhver form for direkte eller indirekte tvang eller trusler, eller noe som på annen måte utnytter sårbare arbeidere.

## Lik lønn og arbeidstid

Yara forplikter seg til å gi de ansatte rettferdig lønn for arbeidet de gjør, uavhengig av personlige overbevisninger eller individuelle egenskaper. Individuell kompensasjon for en ansatt, konsulent eller entreprenør varierer bare på grunnlag av stilling, prestasjon og kompetanse. All kompensasjon skal oppfylle kravene til nasjonal minstelønn, og Yara er forpliktet til å betale alle ansatte en lønn de kan leve av. Videre overholder Yara internasjonale og nasjonale lover om arbeidstid og hvileperioder.

## Organisasjonsfrihet og retten til kollektive forhandlinger

Yara anerkjenner og respekterer retten til organisasjonsfrihet og retten til kollektive forhandlinger. Når vi driver virksomhet i land der denne retten er begrenset gjennom lokal lovgivning, vil vi prøve å treffe begrensede tiltak i samsvar med lokale forhold. Ett eksempel på dette kan være å oppmuntre til uavhengige samlinger der ansatte kan velge medlemmer til en representantkomité som vil drøfte arbeidsrelaterte spørsmål med ledelsen.

## Våre forretningspartnere

I Code of Conduct for Yaras forretningspartnere skisserer vi de forventninger vi har til våre forretningspartnere når det gjelder menneskerettigheter og forretningsetikk. Dette dokumentet nevner eksplisitt etterlevelse av internasjonale standarder og nasjonale lover, våre forventninger til en trygg og sunn arbeidsplass, like muligheter uten ulovlig diskriminering, en tydelig holdning mot tvangs- eller barnearbeid samt respekt for de ansattes organisasjonsfrihet og rett til kollektive forhandlinger.

Integrity Due Diligence prosessen, som er beskrevet i kapittel 10 Samarbeid med våre forretningspartnere, omfatter ovennevnte menneskerettighetshensyn. I tillegg foretas fokusert due diligence med hensyn til menneskerettigheter gjennom en risikobasert tilnærming i verdikjeden vår.

## Identifiserte menneskerettighetsrisikoer

Risikoer for negative konsekvenser for menneskerettigheter fra Yaras virksomhet er hovedsakelig funnet i forbindelse med innleid arbeidskraft som utfører tjenester for Yara, spesielt der manuelt arbeid er kombinert med eksponering for varme.

Yara er forpliktet til å avhjelpe eventuelle negative konsekvenser, og vi overvåker utviklingen kontinuerlig, i tillegg til internasjonale og nasjonale reguleringer.





## 6 Bedrageri

Bedrageri kan defineres som en forsettlig handling eller unnlattelse for å berøve en annen eiendom eller for å unngå prosedyrer ved bedrag eller på andre uredelige måter.

Bedrageri kan omfatte, men er ikke begrenset til, følgende:

- interne og eksterne trusler
- misbruk av midler eller eiendeler
- tyveri
- enhver form for korrupsjon, inkludert såkalt facilitation payment
- manipulering av regnskap eller annen ikke-finansiell informasjon
- unnlattelse av å melde fra om brudd på lover, regler eller Yaras prosedyrer

Yara har nulltoleranse for bedrageri, og vi bekjemper det aktivt i alle dets former og arbeider for å identifisere og redusere risikoen for bedrageri i aktivitetene våre. Vi erkjenner at bedrageri er roten til andre uregelmessigheter, herunder korrupsjon.

Se punkt 12, Økonomisk og ikke-økonomisk ansvarlighet og åpenhet, og punkt 13, Beskyttelse av selskapsinformasjon.



## 7

# Våre retningslinjer for antikorrupsjon

Yara har nulltoleranse for enhver form for korrupsjon.

Korrupsjon er definert av Transparency International som «misbruk av myndighet til privat vinning». En annen måte å beskrive det på er ganske enkelt «å velge personlig interesse fremfor profesjonell interesse». I henhold til norsk lovgivning er det definert som å oppnå utilbørlig fordel i kraft av sin stilling.

Generelt anses en fordel som utilbørlig hvis den kan påvirke, eller oppfattes å påvirke, mottakerens evne til å treffe objektive forretningsbeslutninger. Det er ingen krav om at den utilbørlige fordelen faktisk får mottakeren til å handle på en bestemt måte. At det kan oppfattes som påvirkning av mottakeren, er nok. Det er også verdt å merke seg at å gi en utilbørlig fordel behandles på samme måte som å motta en utilbørlig fordel.

Eksempler på utilbørlige fordeler omfatter kontanter, verdifulle eller hyppige gaver, omfattende og overdådig reisevirksomhet eller gjestfrihet og underholdning, for eksempel idretts- eller kulturarrangementer. Mottakere av slike utilbørlige fordeler kan være en selv, ens venner eller familie. Andre eksempler er mer indirekte, for eksempel et lavrentelån, løfte om fremtidig ansettelse, «trekking i tråder» eller «tjenester» osv. Bestikkelser og facilitation payments er former for korrupsjon, mens interessekonflikter, gaver, gjestfrihet og underholdning samt utgifter kan utgjøre eller føre til korrupsjon avhengig av omstendighetene.

Siden Yara har sitt hovedkontor i Norge, må alle ansatte overholde norsk antikorrupsjonslovgivning samt lokal lovgivning. Den norske antikorrupsjonslovgivningen omfatter både privat og offentlig sektor. I henhold til lovgivningen er påvirkningshandel en slags korrupsjon. Påvirkningshandel skjer når en utilbørlig fordel blir tilbudt eller utbedt for å få noen til å påvirke en tredjeparts handlinger.

Som selskap kan Yara straffeforfølges for brudd på lovgivning, selv om ingen enkeltperson straffes for forseelsen. Andre konsekvenser for Yara kan inkludere sivil erstatningsansvar, tap av fortjeneste og skadet omdømme. Enkeltpersoner som er involvert i korrupsjon, kan gjøres til gjenstand for sivil- og strafferettslig erstatningsansvar.

Du har rett til og ansvar for å få veiledning i disse problemene hvis du trenger det, og ditt første kontaktpunkt bør alltid være linjelederen. Se punkt 3, Søke veiledning og rapportere et problem. Du kan også lese i Yara's Ethics and Compliance Commitment, et omfattende dokument som skisserer Yaras etterlevelsprogram og antikorrupsjonsinnsats. Du finner en lenke til dette dokumentet på Ethics and Compliance Pulse-sidene og [www.yara.com](http://www.yara.com).





## 7.1 Facilitation Payment

Betalinger, i kontanter eller i naturalia, for snarlig fullføring av en rutinemessig handling omtales ofte som facilitation payment eller smøring. Dette er handlinger som mottakeren er forpliktet til å utføre, og kan inkludere behandling av papirer og utstedelse av tillatelser. Betalingen har en lav verdi i forhold til den lokale økonomien.

Du skal aldri foreta facilitation payments på vegne av Yara. Dette gjelder uavhengig av om betalingen skjer direkte eller indirekte gjennom forretningspartnere, og om betalingen er i kontanter eller i naturalia.

Hvis du får forespørsler om facilitation payments, forventes du å motarbeide disse. Yara er villig til å bruke ekstra tid, kostnader og innsats for å unngå slike betalinger.

Som for alle retningslinjene i Code of Conduct skal overholdelse av disse retningslinjene aldri sette noens helse eller sikkerhet i fare.

Alle forespørsler om facilitation payment må rapporteres umiddelbart ved å bruke skjemaet for rapportering av facilitation payment (Facilitation Payments Reporting Form) på Ethics and Compliance Pulse-sidene. Rapportering av alle slike forespørsler er obligatorisk, selv om ingen betaling er gjort.





## 8 Interessekonflikter

Interessekonflikter oppstår når ens personlige interesser kommer i veien for eller later til å komme i veien for Yaras interesser. Åpenhet og innsyn er viktig i forbindelse med faktisk, potensiell eller antatt interessekonflikt, og alle tre situasjoner bør tas tak i. En antatt interessekonflikt betyr at en person som ikke kjenner til den faktiske relasjonen eller situasjonen, kan tolke den som en konflikt.

Vi er klar over at interessekonflikter kan føre til korrupsjon, og dermed er vi fast bestemt på å redusere alle interessekonflikter i Yaras virksomhet. Du skal søke veiledning og iverksette anbefalte risikobegrensende tiltak når du er involvert i en beslutningsprosess som gjelder en faktisk eller potensiell interessekonflikt.

Det finnes mange former for interessekonflikt. Interessekonflikter kan også gjelde familiemedlemmer (et «familiemedlem» omfatter ektefelle, kjæreste, foreldre, barn, søsken, fettere, kusiner, nevøer, nieser, onkler, tanter, besteforeldre, barnebarn og svigerfamilie) eller nære venner (en nær venn kan omfatte alle slags personlige relasjoner utenom familie, for eksempel naboer, tidligere kolleger, venner fra universitetet, skolen osv.). Eksempler på kontakt med «nære venner» omfatter feiring av fødselsdager, høytider eller bryllup, ferier sammen (enten med eller uten familier), å være gudmor eller gudfar for personens barn eller å gi en pengegave av en betydelig verdi.

Følgende er situasjoner der faktisk, potensiell eller antatt interessekonflikt kan oppstå:

- Hvis du er leder for eller rekrutterer familiemedlemmer eller nære venner.
- Hvis det skal være en ansvarsfordeling mellom deg og et familiemedlem eller en nær venn. Ansvarsfordeling er når en oppgave er blitt delt mellom to eller flere personer for å gi bedre kontroll. Det kan for eksempel dreie seg om et tilfelle der én person godkjenner en utbetaling, og en annen utfører selve betalingen.
- Hvis ditt familiemedlem eller din nær venn arbeider eller utfører tjenester for en forretningspartner eller konkurrent.
- Hvis ditt familiemedlem eller din nær venn har eierandeler eller en vesentlig økonomisk interesse, enten direkte eller indirekte, i noen av Yaras forretningspartnere eller konkurrenter.
- Hvis du sitter i styret i et kommersielt selskap uten Yaras skriftlige godkjenning.
- Hvis du har en ekstern stilling der den stillingens interesser kommer i veien for evnen til å skjette pliktene for Yara.



Du har rett til og ansvar for å få veiledning om interessekonflikter, og ditt første kontaktpunkt bør alltid være linjelederen. Mer informasjon om dette finnes i punkt 3, Søke veiledning og rapportere et problem.

Spørsmålene du bør stille deg:

- Har du familiemedlemmer eller nære venner som jobber i Yara, eller er i en rekrutteringsprosess for en stilling i Yara?
- Er du, noen av dine familiemedlemmer eller nære venner ansatt hos en av Yaras forretningspartnere eller konkurrenter?
- Har du, eller kjenner du til, at noen av dine familiemedlemmer eller nære venner har en økonomiske interesse i en av Yaras forretningspartnere eller konkurrenter?
- Har du noen verv eller vurderer noen form for betalte konsulenttenester ved siden av stillingen din i Yara (for eksempel styreverv, frilansarbeid osv.)?
- Har du lisenser eller eierinteresser i produkter eller verktøy som kan brukes av, eller i konkurranse med, Yara?
- Har du, noen av dine familiemedlemmer eller nære venner gjennomført transaksjoner med en av Yaras forretningspartnere eller konkurrenter i løpet av de siste 12 månedene?

## Relasjoner mellom ansatte

Yara forstår at det kan oppstå romantiske forhold mellom ansatte. Men vi innser også at slike forhold kan påvirke arbeidsmiljøet for andre, og at de kan øke risikoen for misforståelser, interessekonflikter og dessuten svindel. Hvis du er i et romantisk forhold med en kollega, skal du være spesielt oppmerksom på interessekonfliktreglene. Hvis du har spørsmål om et romantisk forhold, oppfordrer vi deg til å søke råd fra linjelederen din.

Romantiske forhold innenfor en rapporteringslinje eller mellom kolleger i samme team må rapporteres til linjelederen av personen med den høyeste stillingen, og man bør finne en minnelig løsning.

Alle rapporter om romantiske forhold vil bli håndtert med den største diskresjon.

Det må meldes fra om enhver interessekonflikt ved å bruke skjemaet for deklarasjon av interessekonflikter (Conflict of Interest Declaration Form), som er tilgjengelig på Ethics and Compliance Pulse-sidene.





## 9 Gjestfrihet og underholdning, gaver og utgifter

Yaras hovedregel er at vi foretrekker ikke å gi eller motta gaver. Yara forbyr å gi og motta gjestfrihet og underholdning, gaver og utgifter som

- skaper, eller tilsynelatende skaper, utilbørlig påvirkning mellom parter
- ikke er relevante for virksomheten og ikke tjener til å skape eller styrke et forretningsforhold
- er overdådige eller hyppige
- gis til parter som er involvert i en kontraktsforhandling, en anbudskonkurranse eller en konkurransepreget budgivningsprosess
- tilbys mot en gjenytelse
- du betaler for personlig, for å unngå rapportering
- ikke er i samsvar med lokal lovgivning, regulering, kultur eller skikk
- betraktes som upassende
- er knyttet til penger, for eksempel kontanter, lån, gavekort, verdikuponger, forhåndsbetalte kredittkort osv.

Det bør alltid være åpenhet i forbindelse med gjestfrihet og underholdning, utgifter og gaver, og de bør gjenspeile Yaras verdier, forretningsformålet og anledningen. Gjestfrihet og underholdning som kanskje ikke anses som relevant for virksomheten din, bør ikke tas imot. Gjestfrihet og underholdning, enten det gis eller mottas, skal alltid godkjennes skriftlig av linjeleder på forhånd.

Du kan ta imot eller gi gaver under USD 75 uten forhåndsgodkjenning fra linjelederen.

Gaver og gjestfrihet og underholdning verdsatt til over USD 75 bør ikke gis til eller tas imot fra forretningspartnere eller andre eksterne parter. I ekstraordinære tilfeller kan gaver eller gjestfrihet verdsatt til over USD 75 eller betaling for forretningspartneres reiser imidlertid være nødvendig på grunn av forretningsformål. Da trenger du skriftlig godkjenning fra linjelederen din, og Ethics and Compliance-avdelingens «Skjema for deklarasjon av gaver, gjestfrihet og underholdning» må sendes inn før du gir eller tilbyr deg å betale slike utgifter.

Du må fylle ut skjemaet for deklarasjon av gaver og gjestfrihet og underholdning på Ethics and Compliance Pulse-sidene

- hvis forretningsbehov gjør det nødvendig å gi eller motta gaver og gjestfrihet som er verdsatt til over USD 75
- hvis Yara vurderer å betale for forretningspartneres reiser
- hvis Yara har til hensikt å gi en gave eller gjestfrihet og underholdning til en offentlig tjenestemann



Du må utvise ekstra forsiktighet når du gir eller mottar gaver, gjestfrihet og underholdning og dekning av utgifter som diettgodtgjørelse overfor offentlige tjenestemenn eller deres nærstående parter. Du skal aldri tilby eller gi offentlige tjenestemenn gaver eller gjestfrihet og underholdning for å få en lisens, tillatelse eller andre fordeler.

I Yara betaler vi alltid for våre egne reise- og overnattingskostnader når vi representerer Yara. Yara vil bare unntaksvis betale for ektefeller selv i den ekstraordinære situasjon at vi dekker reise- og overnattingskostnader for en forretningspartner eller en annen ekstern part.

Gaver og gjestfrihet og underholdning skal registreres nøyaktig i Yaras regnskap og dokumenter.

Hvis du trenger mer veiledning, kan du se veiledningen for gaver og underholdning på Ethics and Compliance Pulse-sidene eller ta kontakt med linjelederen din.





# 10 Samarbeid med våre forretningspartnere

Å skjøtte vår egen virksomhet på en etisk og lovlig måte er ikke tilstrekkelig. Som globalt selskap bedømmes Yara også etter hvordan våre forretningspartnere opptrer, og vi er ansvarlig for det vi rimeligvis kan ha innflytelse på innenfor verdikjeden vår. Yara har forpliktet seg til å være del av en ansvarlig og bærekraftig verdikjede og vil fortsette arbeidet med å forbedre våre systemer og prosesser for å nå dette målet.

Vi forventer at våre forretningspartnere overholder alle relevante lover og regler samt Code of Conduct for Yaras forretningspartnere (tilgjengelig på over 20 språk på Ethics and Compliance Pulse-sidene og på [www.yara.com](http://www.yara.com)). Dette betyr at de må drive sin virksomhet i tråd med internasjonalt anerkjente og godkjente standarder på viktige områder som antikorrupsjon, menneskerettigheter, arbeidsforhold, bærekraft, forretningsetikk og etterlevelse. Yara har forpliktet seg til bare å samarbeide med partnere som oppfyller disse kravene, og hvis de ikke gjør det, kan det føre til at vi avslutter samarbeidet.

Veiledning om hvordan klausuler om etterlevelse tilføyes i en kontrakt med forretningspartnere, fås ved henvendelse til Legal Department.





## 10.1 Mellommenn: arbeid på Yaras vegne

Enhver forretningspartner som opptrer på Yaras vegne, regnes som en agent eller mellommann. De kan imidlertid ha mange andre navn, for eksempel konsulenter, entreprenører, agenter, forhandlere, meglere osv.

Den norske antikorrupsjonslovgivningen gjelder for alle bedrifter og enkeltpersoner som handler på Yaras vegne, uavhengig av deres nasjonalitet eller forretningssted. Dette betyr at Yara sannsynligvis blir holdt ansvarlig for handlingene til en mellommann. Det betyr også at disse enhetene eller enkeltpersonene er forretningspartnere med høyere risiko, noe som krever ekstra forsiktighet. Mellommenn må i kontraktsform samtykke skriftlig i å overholde en standard som er like streng som eller strengere enn Code of Conduct for Yaras forretningspartnere.

## 10.2 Joint Ventures og partnerskap

Yaras standarder skal gjelde i størst mulig grad i alle enheter hvor Yara er majoritetseier. I enheter hvor Yara er minoritetseier, skal det forhandles frem og dokumenteres standarder og tilsynsrettigheter mellom partene. Når det gjelder Joint Venture-enheter, skal dette dokumenteres i Joint Venture-avtalen.

## 10.3 Integrity Due Diligence

Yaras Integrity Due Diligence-prosedyre (IDD-prosedyren) krever at før en avtale eller transaksjon med en ny forretningspartner inngås, må det foretas en vurdering av forretningspartnerens integritet.

IDD-prosedyren er å finne i Yaras styringssystem, og ytterligere veiledning om prosessen samt når en IDD-prosedyre skal gjennomføres, er tilgjengelig på Ethics and Compliance Pulse-sidene. Alle ansatte har ansvar for å overholde og forstå IDD-prosessen.

## 10.4 Offshore-jurisdiksjoner

Transaksjoner som involverer offshore-jurisdiksjoner kan utsette Yara for ekstra risiko på grunn av begrenset innsyn. Denne risikoen kan komme av økt offentlig og lovpålagt gransking av forretningspartneres bedriftsstrukturer og av manglende etterlevelse av regler som gjelder hvitvasking og skatteunndragelse.

Det kan være lovlige og gyldige grunner til at forretningspartnere benytter seg av offshore-jurisdiksjoner. Likevel skal det utvises ekstra forsiktighet hvis en forretningspartner har en juridisk enhet eller en bankkonto eller driver andre aktiviteter på et slikt sted.

Kontakt Finance, Treasury and Insurance-avdelingen eller Ethics and Compliance-avdelingen umiddelbart hvis du er usikker på noe som har med offshore-jurisdiksjoner å gjøre.

## 10.5 Sanksjoner

Yara er forpliktet til å overholde alle til enhver tid gjeldende nasjonale og internasjonale bestemmelser når det gjelder økonomiske sanksjoner, handelsmessige sanksjoner og andre sanksjoner i de landene der vi driver virksomhet. Yara har en policy for å etterleve både norske sanksjoner og sanksjoner som er vedtatt av EU, ettersom Yara har omfattende produksjon, salg og tjenester i det europeiske markedet. Amerikanske sanksjoner er også relevante for Yara, og disse kan gjelde der det er en eventuell forbindelse mellom en foreslått forretningsaktivitet og USA, herunder hvor amerikanske dollar, amerikanske personer, selskaper eller banker er involvert. Videre kan det være ytterligere lokale sanksjonsbestemmelser som gjelder i land hvor Yara driver virksomhet, og Yara må også overholde disse.

Alle Yara-enheter er ansvarlige for å sikre at virksomheten de driver, overholder gjeldende sanksjonsbestemmelser, og skal spesielt følge Yaras prosess for etterlevelse av sanksjoner. Ta kontakt med Legal-avdelingen dersom du har spørsmål om sanksjonsbestemmelser.

Ytterligere informasjon om Yaras prosess for etterlevelse av sanksjoner og hvilke land som regnes som «høy» eller «ekstrem» risiko sett fra et sanksjonsperspektiv, er tilgjengelig på Yara Pulse.

Sørg for at du er kjent med og følger Yaras prosess for etterlevelse av sanksjoner, spesielt når det gjelder potensiell forretningsvirksomhet som involverer land som Yara definerer som «høy» eller «ekstrem» risiko sett fra et sanksjonsperspektiv.



# 11 Rettferdig konkurranse



Yara har en streng policy for forretningsvirksomhet, med full etterlevelse av alle gjeldende konkurranselover og -reguleringer.

Som ansatte har vi ansvar for å gjøre oss kjent med gjeldende lover og forskrifter om konkurranse og skjøtte vår daglige forretningsvirksomhet i full overensstemmelse med dem. Hvis du har spørsmål eller bekymringer om innholdet i eller omfanget av disse lovene eller relatert forretningsvirksomhet, må du ta kontakt med linjeleder eller Legal-avdelingen for avklaring.

## 11.1 Konkurranserettslige krav

For å sikre at du følger konkurranseretten, skal du sørge for følgende:

- Vær årvåken når konkurrenter eventuelt snakker om interne saker (f.eks. prisfastsettellesstrategi, rabatter, planlagt avvikling/utvidelse av anlegg osv.). Hvis det oppstår en slik samtale, skal du umiddelbart gå din vei og rapportere saken til linjelederen din og juridisk avdeling.
- Delta aldri i upassende kommunikasjon, enten den er skriftlig, elektronisk eller muntlig. Skriftlig kommunikasjon kan ende opp i en rettssak.
- Gjør deg kjent med Yaras Competition Compliance Manual og Dawn Raid-håndbok, som er tilgjengelig på Pulse, inkludert andre prosedyrer og veiledningsark som er relevante for ditt lokale marked. I tillegg finnes det e-læringskurs på Yara Learning-plattformen.

Mangel på kunnskap vil ikke bli vurdert som en akseptabel unnskyldning av konkurransemyndighetene, og unnlattelse av å etterleve konkurransereglene kan føre til disiplinære tiltak. Vær oppmerksom på at ingen i Yara har myndighet til å gi ordrer eller instruksjoner som vil medføre brudd på disse lovene og forskriftene.

## 11.2 Vertikale begrensninger

Vanlige eksempler på vertikale begrensninger omfatter:

- opprettholdelse av videresalgpris – fastsettelse av minimums- eller maksimumspriser som en distributør kan videreselge et kjøpt produkt til
- territoriale begrensninger – begrensning av det geografiske området der en distributør kan videreselge det han har kjøpt
- eksklusiv handel – oppfordre en kjøper til å handle med bare Yaras produkter
- kontraktssamhørighet – gjøre tilgangen på ett produkt avhengig av kjøp av andre produkter eller tjenester



## 11.3 Konkurranseridende samarbeid

Noen eksempler på konkurranseridende samarbeid omfatter:

- prisfastsettelsesstrategier – å selge de samme varene eller tjenestene til samme pris og på lignende betingelser
- salgs- eller produksjonsvolum – å produsere eller selge bare en viss (begrenset) mengde av produktet i markedet
- territoriedeling – å bli enige om å holde seg vekk fra hverandres markeder for å redusere konkurransen i avtalte territorier eller mot bestemte kategorier av kunder
- budsamarbeid – å delta i en form for svindel der partene gir falske bud på en auksjon

Du må påse at du ikke deltar i konkurranseridende samarbeid, verken uttrykt eller underforstått. Dette omfatter deling av alle typer informasjon som kan påvirke en konkurrents fremtidige atferd i markedet. Selv uformelle samtaler om noen av de ovenstående forhold kan ofte være i strid med konkurranselovgivningen. Yara kan bli ilagt strenge bøter som et resultat av en slik handling, og involverte enkeltpersoner kan også bli ilagt bøter og/eller fengselsstraff og vil bli gjenstand for disiplinære tiltak.

## 11.4 Dominerende stilling

Hvis du arbeider i et marked der konkurransemyndighetene kan anse Yara for å være den dominerende aktøren (med markedsandeler som utgjør over 40–50 %) og din jobb omfatter salg, markedsføring eller innkjøp, må du sørge for at Yara unngår aktiviteter som kan anses for å være ulovlig, for eksempel bruk av lojalitetsrabatter og predasjonsprising.

## 11.5 Fusjoner og akkvisisjoner

Legal-avdelingen må alltid være involvert hvis du har å gjøre med fusjoner og akkvisisjoner eller joint ventures, for å unngå eventuell konkurranseregulerende praksis eller brudd på krav om tilsynsmelding ved fusjoner.





# 12 Økonomisk og ikke-økonomisk ansvarlighet og åpenhet



## 12.1 Økonomisk ansvarlighet og åpenhet

Som bransjeleder og børsnotert selskap har Yara et ansvar for å kommunisere rettidig, fullstendig og nøyaktig med våre aksjonærer så vel som med offentlige reguleringsmyndigheter og allmennheten. Yaras finansielle informasjon skal være komplett, rimelig, nøyaktig, rettidig og forståelig.

All vår dokumentasjon skal utarbeides i henhold til gjeldende lover, reguleringer, relevante regnskapsstandarder og Yaras interne retningslinjer. Videre må Yara overholde reglene for Oslo Børs og Norsk anbefaling for eierstyring og selskapsledelse, uavhengig av hvilket kontor du arbeider på. Tilstrekkelige, effektive og rasjonelle interne kontrollprosedyrer vedrørende all økonomisk rapportering må implementeres i samsvar med sentrale krav, herunder riktig atskillelse av plikter og delegasjon av myndighet.

Alle er ansvarlig for å sikre at finansrapporter og dokumenter de legger frem, er fullstendige, rimelige, nøyaktige, rettidige og forståelige. Forretningsområdet er ansvarlig for at alle bilag (fakturaer, regninger, rapporter for reise- og underholdningsutgifter, lønns slipper, rulleblad, øvrige rapporter osv.) forberedes rettidig og nøyaktig. Med Yaras integrerte forretningsmodell krever dette omfattende samarbeid mellom funksjoner og forretningslinjer. Økonomisk rapportering er en gjenspeiling av det som skjer i virksomheten. Våre regnskap og dokumenter skal nøyaktig og fullstendig gjenspeile alle forretningstransaksjoner som du har deltatt i. Ingen av oss kan utarbeide eller delta i utarbeidelsen av dokumentasjon som er misvisende eller ufullstendig.

Dette er spesielt viktig der ledelsens vurderinger og antakelser påvirker de rapporterte tallene, og der resultatindikatorer er basert på økonomiske resultater. Yara krever at alle ansatte som er involvert i regnskapsføring og rapportering, viser nødvendig faglig saklighet og skepsis.

Yaras kommunikasjon og samarbeid med interne og eksterne kontrollører skal være åpen, ærlig og komplett. Eventuelle problemer eller bekymringer som kommer opp under slike tilsyn, skal behandles riktig og løses.

Du bør umiddelbart rapportere alle tilfeller av mistenkt eller faktisk fremleggelse av økonomiske eller driftsmessige uriktige opplysninger eller uregelmessigheter. Se kapittel 3.2 Slik rapporterer du et problem. Enhver bevisst handling for å påvirke eller justere finansiell informasjon for å oppnå et ønsket resultat vil bli behandlet som svindel.

Mer informasjon finnes i ICFR-rammeverket og Yaras regnskapshåndbok.



## 12.2 Innsidehandel

Yara er et børsnotert selskap. På grunn av dette kan du ikke kjøpe eller selge aksjer eller andre finansielle instrumenter i Yara eller andre selskaper hvis du har informasjon som ikke er kjent i markedet, og som trolig vil ha en betydelig innvirkning på prisen på de finansielle instrumentene eller tilknyttede finansielle instrumenter hvis og når de blir offentliggjort. Du kan heller ikke anbefale andre å utføre slike aktiviteter.

Vesentlig ikke-offentliggjort informasjon kan være enten positiv eller negativ. Eksempler på informasjon som kan klassifiseres som innsideinformasjon, er regnskap som ennå ikke er publisert, informasjon om fusjoner og akkvisisjoner, store investeringer eller avhendelser, endringer i utbyttepolitikk eller endringer i ledelsen.

Hvis du har spørsmål om hvorvidt informasjonen du besitter, regnes som innsideinformasjon, kan du ta kontakt med Investor Relations-avdelingen eller Legal-avdelingen.

Du må aldri viderebringe innsideinformasjon til noen utenfor Yara, herunder familiemedlemmer eller venner. Du må også avstå fra å diskutere denne informasjonen med kolleger som ikke har forretningsmessig behov for å kjenne den. Lovgivningen krever at Yara fører en liste over personer med tilgang til innsideinformasjon, og bruker IT-systemet InsiderLog for å overholde dette kravet. Hvis du sitter med innsideinformasjon, må du logge på dette systemet og fylle ut de nødvendige feltene så snart som mulig etter at du har fått varsel om det.

Det er ulovlig å drive innsidehandel. Overtredelse kan medføre sivil- og/eller strafferettslige sanksjoner for de involverte.

## 12.3 Hvitvasking

Målet med et stort antall kriminelle handlinger er å generere profitt for den enkeltpersonen eller gruppen som utfører handlingen. Hvitvasking er når kriminelle flytter midler gjennom banker og andre virksomheter, slik at de kan brukes uten at den ulovlige aktiviteten som produserte dem, oppdages.

Hvitvasking er ulovlig i Norge og i de fleste andre land. Yara tillater ikke hvitvasking og treffer forebyggende tiltak for å unngå uoverlagt deltakelse i slikt. Du må sørge for at du ikke deltar i hvitvasking, og enhver mistanke om forsøk på hvitvasking skal rapporteres til Ethics and Compliance-avdelingen.

## 12.4 Midler

Enten du driver forretningsvirksomhet, er på forretningsreise eller underholder dine forretningspartnere, har du en forpliktelse til å utvise varsomhet ved bruk av Yaras midler. Du må bruke disse midlene på en forsvarlig måte og bare for forretningsformål. Hver av oss er ansvarlig for å sikre at Yaras midler på en passende måte gjøres rede for og overvåkes for å unngå misbruk og tyveri.

## 12.5 Ikke-økonomisk ansvarlighet og åpenhet

Yaras misjon om å sørge for mat til verdens befolkning og verne om jordkloden på en ansvarlig måte er inspirert av FNs bærekraftsmål og Paris-avtalen. Vi etterstreber en grundig og åpen bærekraftsrapportering.

I tråd med globale standarder søker Yara ekstern verifisering av sin rapportering i henhold til GRIs rapporteringsrammeverk. Vår ambisjon er å oppnå samme kvalitet for ikke-økonomisk rapportering som for økonomisk rapportering. Vi har begynt modenhetsreisen og formaliserer internkontroll av ikke-økonomiske indikatorer.

Vår kommunikasjon og samarbeid med interne og eksterne revisorer skal være åpen, ærlig, balansert, konsis, pålitelig, fullstendig og konsekvent. Eventuelle problemer eller bekymringer som dukker opp under slike revisjoner, vil bli adressert og løst på en ordentlig måte.

Du bør umiddelbart rapportere alle tilfeller av mistenkt eller faktisk fremleggelse av ikke-økonomiske uriktige opplysninger eller uregelmessigheter. Enhver bevisst handling for å påvirke eller justere ikke-økonomisk informasjon for å oppnå et ønsket resultat vil bli behandlet som svindel.

Hvis du vil ha mer informasjon, kan du se Bærekraftsstyring, Rammeverket for internkontroll samt retningslinjer og prosesser for hver indikator.



# 13 Beskyttelse av selskapsinformasjon

Vårt selskap, våre forretningspartnere og våre aksjonærer stoler på at vi beskytter Yaras eiendeler. Vi er ansvarlige for å ivareta disse eiendelene til enhver tid, herunder fysiske eiendeler (for eksempel rekvisita, produkter, utstyr og midler) og åndsverk.

## 13.1 Konfidensiell og strengt konfidensiell informasjon

Alle må arbeide for å hindre at uautoriserte interne og eksterne personer får tilgang til Yaras konfidensielle informasjon. Generelt er konfidensiell og strengt konfidensiell informasjon noe som er unntatt offentlighet og er sensitiv for Yara, selskapets ansatte eller dets forretningspartnere. Uautorisert avdekking av slik informasjon kan medføre skadevirkninger for Yara og selskapets partnere. Eksempler er strategisk informasjon som forretningsplaner, informasjon om markedsføring og salg, kontrakter, produktutviklingsplaner, informasjon om fusjoner og akkvisisjoner, delårsrapporter samt konstruksjonsmessige og tekniske spesifikasjoner. Uautorisert avdekking av slik informasjon kan skade Yaras virksomhet eller omdømme, og det kan også påvirke aksjeprisen for Yara eller selskapets partnere. Derfor må vi overholde kravene for å holde all slik informasjon konfidensiell, unntatt når avdekking er tillatt eller påkrevd etter lovgivningen.

Mer informasjon er å finne i informasjonshåndteringspolicyen.

Følgende forholdsregler gjelder for deg som Yara-ansatt for å forhindre uvedkommende i å få tilgang til intern Yara-informasjon:

- Beskytt Yara-brukerkontoen ved å aldri dele tilgangsdetaljene (passord eller annen autentisering) med noen, enten det er på telefonen eller direkte.
- Vær klar over hvor du er, og om noen kan høre deg. Unngå å snakke om konfidensiell Yara-informasjon på offentlige steder, for eksempel på fly, på tog eller i heiser. Tilsvarende forsiktighet bør utvises når du deltar i telefonkonferanser, hvor det er vanskelig å kontrollere hvem de faktiske deltakerne i samtalen kan være.
- Ha tilstrekkelig kontroll med dokumenter ved å sørge for at informasjon er ordentlig beskyttet under oppbevaring og distribusjon.
- Vær innforstått med at uautorisert videresending av Yara-e-poster utgjør et brudd på taushetsplikten. Dette omfatter videresending til din egen private e-postadresse.
- Sørg for at en egnet konfidensialitetsavtale er på plass før du deler konfidensiell informasjon.
- Sørg for å oppbevare fysiske dokumenter med konfidensiell informasjon på en sikker måte i sikre beholdere eller ved makulering.



- Ikke del sensitiv Yara-informasjon via ikke-administrerte tjenester, sosiale medier eller eksterne kanaler. Sørg alltid for at du fjerner sensitiv Yara-informasjon og personlige opplysninger før du bruker fritt tilgjengelige tjenester på Internett som oversettelsesverktøy, chatbots med kunstig intelligens (f.eks. ChatGPT), Software as a Service (SaaS) osv.
- Du må ikke lagre sensitiv Yara-informasjon på uautoriserte eksterne skylagringsenheter og -tjenester.
- Oppretthold konfidensialiteten, ikke bare når du er ansatt i Yara, men også etter at arbeidsforholdet er avsluttet.
- Beskytt sensitiv informasjon som er lagret med eksternt lagringsutstyr mot uautorisert tilgang ved hjelp av informasjonsbeskyttelsesverktøyet som stilles til rådighet av Digital Technology (Azure Information Protection), eller ved å sørge for at informasjonen aldri er uten tilsyn. Dette omfatter ikke bare stasjonære og bærbare PC-er, men også USB-minnepinner, eksterne harddisker samt smarttelefoner.

Vi har også en forpliktelse til å beskytte konfidensiell informasjon som vi har fått av våre kunder og forretningspartnere. Du må aldri dele partner- eller kundeinformasjon eksternt med mindre det er eksplisitt godkjent eller påkrevd ved lov.

## 13.2 Åndsverk

Yaras åndsverk er en av våre mest verdifulle eiendeler. Yaras åndsverk består av forretningsideer eller informasjon som Yara eier, for eksempel unike produkter eller metoder og rettighetsbeskyttet informasjon. Dette inkluderer våre forretningshemmeligheter, kunnskap, patenter, varemerker og materiale som er beskyttet av opphavsrett. Vær oppmerksom på at Yara beholder eksklusive eierrettigheter til alt åndsverk som er utarbeidet eller utviklet under din ansettelse, når denne aktiviteten er utført i forbindelse med eller i tilknytning til arbeid utført hos Yara.

Du må også respektere Yaras og andres åndsverk. Dette betyr at du må overholde alle gjeldende lover som regulerer Yaras åndsverk samt våre forretningspartneres åndsverk. I tillegg må du respektere rettighetene knyttet til bruk av fri programvare eller shareware.

## 13.3 Elektroniske enheter

Selv om Yara innser at selskapseide datamaskiner, mobilenheter og annet IT-utstyr i noen tilfeller kan brukes til private formål, leveres dette utstyret til profesjonell bruk:

- Vær spesielt forsiktig ved bruk av sosiale medier eller underholdningstjenester på selskapets datamaskiner og IT-systemer.
- Ikke installer uautorisert programvare på Yara-enheter eller personlige enheter du har tenkt å bruke for å få tilgang til Yaras data.
- Ikke bruk selskapseide elektroniske enheter for å få tilgang til ulovlig innhold som er i strid med lokale lover og/eller Yaras verdier.
- Ikke strøm, last ned eller lagre piratkopiert musikk eller andre former for digital underholdning på Yara-enheter eller personlige enheter du har tenkt å bruke for å få tilgang til Yaras data.
- Unngå å bruke Yara-e-postadressen din eller -passordet ditt til å registrere deg i eksterne fora og å representere Yara med mindre du er autorisert til å gjøre det.
- Uansett tid eller sted (hjemme, på kontoret, under reiser osv.) skal du beskytte tilgangen til Yara-enheter og lagret informasjon ved ikke å dele eller gi tilgang til dem til uautoriserte parter (inkludert familiemedlemmer).
- Sørg for at du returnerer elektronisk utstyr som PC eller mobilenheter til den lokale IT-avdelingen når du har mottatt en erstatning. Ikke overlatt enheter til et familiemedlem eller venner, eller lagre gamle/utdaterte enheter i skuffer eller annen oppbevaring. Unntak vil bli håndtert av lokal HR eller juridisk ansvarlig på landsbasis (CLR), med støtte fra den lokale IT-avdelingen. I så fall må den lokale IT-avdelingen sørge for at all bedriftsinformasjon og alle bedriftsverktøy er slettet på en sikker måte med godkjente verktøy.
- Det er ditt ansvar å beskytte elektronisk utstyr mot fysisk skade, tyveri eller tap av Yaras data som er lagret i enhetene. Gjør deg kjent med hvordan du forhindrer forsøk på å stjele Yaras elektroniske informasjon (dvs. åpne koblinger eller vedlegg du mottar gjennom mistenkelige e-postmeldinger kjent som phishing, eller uoppfordrede telefonsamtaler som ber deg om å dele passordet ditt eller kjøre eventuell programvare de ber deg om å laste ned), og rapporter alle slike forsøk så snart som mulig til Yara Global Service Desk.



# 14

## Databeskyttelse

Vi må alle forplikte oss til å verne om våre kollegers, kunders, leverandørers og forretningspartneres privatliv og personlige opplysninger. Det er derfor viktig at alle Yara-ansatte som kan komme til å behandle eller på annen måte håndtere personlige opplysninger, gjøres kjent med gjeldende krav.

Yara har implementert følgende retningslinjer for databeskyttelse og tilhørende prosedyrer og retningslinjer, som fungerer som et rammeverk for hvordan personlige opplysninger skal behandles i Yara:

- Yaras retningslinjer for databeskyttelse for ansattdata og data for kunder, leverandører og forretningspartnere
- Yaras retningslinjer for databeskyttelse i Storbritannia for ansattdata og data for kunder, leverandører og forretningspartnere

Alle Yara-ansatte må følge disse retningslinjene. Brudd på Yaras retningslinjer for databeskyttelse kan føre til disiplinære tiltak, som kan omfatte oppsigelse.

### Hva er personlige opplysninger?

Personlige opplysninger innebærer all informasjon knyttet til en identifisert eller identifiserbar enkeltperson. Navnet, telefonnummeret og e-postadressen til en ansatt eller en kunde er typiske eksempler på personlige opplysninger. Det er også opplysninger om prestasjonsvurderinger, lønn, arbeidstimer, brukerprofil, elektroniske aktivitetslogger knyttet til en enkeltpersons bruk av IT-ressurser eller en persons kjøpsinformasjon.

Hvis du vil ha flere eksempler på hva som utgjør personlige opplysninger, kan du se Pulse-siden for databeskyttelse.

### Hvordan skal personlige opplysninger behandles?

Når du behandler personlige opplysninger om andre, må du følge Yaras retningslinjer for databeskyttelse og tilhørende prosedyrer og retningslinjer.

I denne sammenheng betyr «behandling» bruk av personlige opplysninger, fra innsamling og registrering til utlevering og sletting. Vær oppmerksom på at innenfor visse ansvarsområder, for eksempel HR, IT, innkjøp og global innovasjon, er det bestemte rutiner for hvordan du skal behandle personlige opplysninger.

Merk:

- Personlige opplysninger kan bare brukes til spesifiserte, eksplisitte og legitime formål og kan ikke samles inn eller på annen måte behandles med mindre det er strengt nødvendig.
- Man må definere en oppbevaringsperiode og sørge for at de personlige opplysningene slettes etter oppbevaringsperioden.

På grunn av den økte digitaliseringen og det høye informasjonsvolumet generelt har det aldri vært viktigere å håndtere og beskytte personlige opplysninger på lovlig vis. Organisasjoner som ikke etterlever GDPR, risikerer store bøter i tillegg til skade på omdømmet. Det er derfor svært viktig at ansatte som håndterer personlige opplysninger, overholder gjeldende regler.

Hvis du vil ha mer informasjon om hvordan du håndterer personlige opplysninger, kan du gå til siden for databeskyttelse på Pulse eller kontakte Head of Data Privacy eller Regional Data Privacy Coordinator.







# 15

## Bærekraft, våre interesser og vårt fellesskap

### 15.1 Bærekraft

I tråd med vårt formål og vår visjon har Yara oppdatert bedriftsstrategien, blant annet med en ny ambisjonserklæring: å dyrke en naturpositiv matfremtid. Denne ambisjonen ble fastsatt i en sammenheng med en klima- og naturkrise, en global landbruksindustri i endring, økt konkurranse og økt forbrukerinnflytelse på verdikjeden for næringsmidler.

Yara har to strategiske prioriteringer: øke driftsfordelene og utvide nedslagsfeltet og tilbudet vårt. I samsvar med disse prioriteringene har vi forpliktet oss til å iverksette vesentlige tiltak for å forbedre selskapets resultater.

Vi må ligge helt fremme i utviklingen av bærekraftige landbruksformer, muliggjøre hydrogenøkonomien og gjøre vår egen virksomhet mer bærekraftig. Vi må utvikle nye og skalerbare modeller for å kunne dele kunnskapen vår med flere bønder og andre kunder.

Vi skal bestrebe oss på å overgå konkurrentene ved å tilby de beste driftsfordelene og det høyeste sikkerhetsnivået. Vi skal også finne nye og innovative metoder for å tjene på kunnskapen vår, til beste for bønder og industrikunder.

Vi har erklært en ambisjon om å dyrke en naturpositiv matfremtid. For å oppnå dette vil vi bruke vår ledende posisjon til å utforme standarder i bransjen og utvikle mer bærekraftige planteneringsløsninger ved hjelp av nitratproduktene våre. Vi har inntatt en aktiv rolle i

utviklingen av utslippsmål for gjødselindustrien. Vi tror at bærekraft og verdiskaping går hånd i hånd. Yara har derfor et mål med innovasjonen – og velger å bli en del av løsningen.

### 15.2 Sponsing

Sponsing er en verdiutveksling hvor Yara finansierer et tiltak som støtter vårt formål, vår visjon og ambisjon, og som vi mottar en spesifikk og definert avkastning for. Alle aktiviteter vi sponsrer, må være i tråd med vårt formål, vår visjon og ambisjon. I tillegg sponsrer vi institusjoner eller aktiviteter som støtter vår historie eller den økonomiske utviklingen i regionene vi betjener.

Sponsing er basert på en formell avtale mellom to parter, og det regnes som et markedsførings- og posisjoneringeverktøy. Vær oppmerksom på at Yara ikke sponsrer enkeltpersoner.

Alle Yaras sponsoravtaler må være i tråd med vårt formål, vår visjon og ambisjon, og skal også:

- bygge merkevarebevissthet
- fremme vårt formål, vår visjon og vår ambisjon
- støtte vår historie og arv
- fremme mangfold og inkludering



- gjenspeile vår rolle som en verdifull bidragsyter til lokalsamfunnet
- fremme kunderelasjoner
- myndiggjøre grupper og foreninger som fremmer lokale økonomier
- muliggjøre lokale initiativer som støtter vårt formål om å sørge for mat til verdens befolkning og verne om jordkloden

I alt vi foretar oss i denne forbindelse, bør vi ta sikte på å øke synligheten av merkevaren gjennom reklame for selskapet, en hovedtale eller en presentasjon på agendaen for arrangementer.

Sponsing på lokalt plan godkjennes av Site Manager, Plant Manager, Country Manager eller tilsvarende.

Sponsing på regionalt eller globalt nivå godkjennes av den relevante regionale ledelsen eller toppledelsen.

Sponsing på konsernnivå eller globalt nivå er forankret i Yaras strategiske formål, visjon og ambisjon. Sponsing på konsernnivå kan også utvides geografisk og med global rekkevidde eller påvirkning. Sponsing på konsernnivå bør alltid involvere Corporate Positioning-avdelingen og må få støtte og godkjenning fra det aktuelle lederteamet.

Den personen eller gruppen som treffer en beslutning om samfunnsinvestering, sponsing eller stipendtildeling i lokalsamfunnet, er ansvarlig for hele prosessen og resultatet. Dette inkluderer ansvar for å

- sikre at bidraget ikke utgjør bestikkelser eller korrupsjon, eller gir inntrykk av dette
- sikre at det ikke foreligger noen faktiske, potensielle eller antatte interessekonflikter
- sikre ansvarlighet og åpenhet, og at midlene blir brukt etter hensikten ved regelmessig å administrere og overvåke bidrag
- sikre at bidrag ikke gis i regi av eller til fordel for en offentlig tjenestemann<sup>1</sup> (eller en nærstående part) som har tilsyn med eller innflytelse over Yaras virksomhet
- sikre at bidraget er i fullstendig samsvar med Integrity Due Diligence-prosessen, der det er aktuelt

Alle sponsoravtaler må deklarerer ved hjelp av skjemaet for registrering av sponsoravtaler, som er tilgjengelig på Corporate Sponsorship-siden på Pulse.

## 15.3 Donasjoner

En donasjon er vanligvis en engangsutbetaling eller et bidrag uten at man forventer noe til gjengjeld. Alle donasjoner som Yara gir, skal godkjennes i henhold til etablerte fullmaktsmatriser.

Fra et posisjoneringsperspektiv bør donasjoner holdes på et absolutt minimum, og hovedsakelig i forbindelse med nødssituasjoner. Donasjoner skal aldri gis til:

- enheter som er nåværende eller potensielle forretningspartnere
- enkeltpersoner

Hvis du har spørsmål om donasjoner, kan du ta kontakt med Regional Compliance Manager.

## 15.4 Politisk påvirkning og lobbyvirksomhet

Yara forstår betydningen av å gjøre sin posisjon kjent om saker som er viktige for bransjen. Proaktiv samhandling med myndigheter og andre interessenter, for eksempel media, samfunnet, bransjeforeninger og internasjonale institusjoner skal skje i full åpenhet. Dette omfatter åpenhet om hyppighet, mål og innhold i slik samhandling, selv når hensikten med samhandlingen kun er å dele informasjon. Mange land krever at samhandling med tjenestemenn og utgifter til lobbyvirksomhet også registreres i et offisielt åpenhetsregister.

Du kan ikke kommunisere med offentlige tjenestemenn om politiske saker eller delta i politiske aktiviteter på Yaras vegne, unntatt i samsvar med lokal lovgivning og gjeldende regionale retningslinjer og etter koordinering med den respektive nasjonale juridiske representanten og/eller Yaras Corporate Affairs & Global Initiatives-avdeling.

Hvis du har spørsmål, kan du kontakte din linjeleder, Corporate Affairs & Global Initiatives-avdelingen eller Ethics and Compliance-avdelingen.

Yara kan benytte lobbyister til å handle på sine vegne. Lobbyister som Yara benytter seg av, må alltid opplyse om at de representerer Yara til offentlige tjenestemenn, styrende organer eller organisasjoner de har kontakt med. Lobbyister betraktes som mellommenn, og IDD-arbeid må gjennomføres for dem, i samsvar med IDD-prosessen vår (se avsnitt 10.1, Mellommenn: arbeid på Yaras vegne).

Corporate Affairs & Global Initiatives-avdelingen skal ha fullt tilsyn med all lobbyvirksomhet Yara benytter seg av. Eventuelle lobbyister som vi bruker, må overholde alle gjeldende lover og regler.

<sup>1</sup> Se definisjonen i avsnitt 9.4, Gaver til offentlige tjenestemenn



## 15.5 Politisk aktivitet og politiske bidrag

Yara oppfordrer alle til frivillig å bruke sin individuelle rett til å delta i den politiske prosessen. Du må imidlertid utføre dine personlige politiske aktiviteter i din egen tid og med dine egne ressurser. Du må også sørge for at dine personlige politiske sysler og bidrag ikke skaper interessekonflikter.

Yara gir ikke gaver, donasjoner eller andre former for støtte til politiske partier eller enkeltpolitikere.

Du må aldri bidra med selskapets midler eller eiendeler direkte til noe politisk parti, eller til noen som innehar eller søker et offentlig embete, eller andre politiske, religiøse eller ideologiske grupperinger.

## 15.6 Kommunikasjon om Yara til offentligheten

Det er særdeles viktig at Yara uttaler seg til offentligheten med konsekvens og myndighet. Derfor kan bare godkjente talspersoner snakke til mediene eller investeringsanalytikere på vegne av Yara. Dette er beskrevet i retningslinjene om tilgjengeliggjøring av informasjon i Yaras styringssystem.

## 15.7 Personlig atferd i sosiale medier

Retningslinjer for ansattes personlige bruk av sosiale medier er inkludert i prosedyren for sosiale medier, som er å finne i Yaras styringssystem. Se også håndboken for sosiale medier for å få informasjon og tips om hvordan du bruker sosiale medier riktig og effektivt. Håndboken for sosiale medier er å finne under Corporate Functions i Corporate Communications-delen på Pulse.





# 16

## Andre verktøy for etikk og etterlevelse

Det er flere andre verktøy tilgjengelig for å hjelpe deg med å treffe de riktige beslutningene.

### 16.1 Ethics and Compliance Pulse-sidene

Mer informasjon om de fleste emnene i dette dokumentet finnes på Ethics and Compliance Pulse-sidene.

### 16.2 E-læringskurs

Fullfør Yaras interaktive e-læringskurs i Code of Conduct. Det er tilgjengelig på Yara Learning-plattformen og gir flere og praktiske råd om mange av temaene i dette dokumentet. Kurset er obligatorisk for alle ansatte som har tilgang til Yara Learning, annethvert år de er ansatt. Det dekker et bredt spekter av emner, blant annet Integrity Due Diligence, menneskerettigheter, forretningspartnere, korrupsjon, personlig atferd, facilitation payment samt gaver og gjestfrihet og underholdning.

### 16.3 Delta i opplæring i etikk og etterlevelse

Ethics and Compliance Department har et skreddersydd, interaktivt, personlig opplæringsprogram som dekker tusenvis av ansatte hvert år. Hvis du får en invitasjon til å delta i en slik opplæring, skal du anse oppmøte som obligatorisk og gjøre ditt ytterste for å delta.

Du er velkommen til å be om opplæring for avdelingen din fra Regional Compliance Manager eller direkte fra Ethics and Compliance-avdelingen.

### 16.4 Veiledningsark

Veiledningsark gir detaljerte praktiske råd om utvalgte emner fra Code of Conduct. De omfatter følgende:

- Gaver og gjestfrihet og underholdning
- Facilitation payment
- Interessekonflikter
- Agenter og mellommenn
- Offentlige tjenestemenn
- Kontraktsforvaltning
- Etske beslutningsprosesser

Veiledningsark om emnene ovenfor (bare på engelsk) finner du på Ethics & Compliance Pulse-sidene og i YaraEthics-appen.



## 16.5 YaraEthics-appen

YaraEthics-appen er tilgjengelig på 14 språk for alle ansatte. Den gir veiledning om etikk og etterlevelse og innhold på forespørsel på mobilenheten din.

Ved fjernarbeid har du enkel tilgang til:

- Yaras Code of Conduct
- Ethics Hotline
- E-læringsinnhold om etikk og etterlevelse fra Yara PeoplePath
- Erklæringskjemaer for interessekonflikter og gaver og gjestfrihet og underholdning, og for såkalte facilitation payments
- Mikrolæring, veiledningsark samt spørsmål og svar

Appen kan lastes ned til telefonen din fra selskapets portal-app (Intune) eller ved å skanne QR-kodene du finner på Ethics and Compliance Pulse-sidene.



# 17

## Ordliste

### Forretningspartner

Alle som Yara gjør forretninger med, for eksempel leverandører, kunder, distributører, agenter, mellommenn, forhandlere, konsulenter, entreprenører, lobbyister eller joint venture-partnere for å nevne noen.

### Konkurransesvridende samarbeid

Konkurransesvridende samarbeid er en avtale, eller en form for felles forståelse, mellom to eller flere konkurrenter for å begrense konkurransen og oppnå en urettferdig fordel. Ofte er det en avtale (eller «felles forståelse») mellom selskaper, også kjent som «karteller», om å dele markedet, fastsette priser eller begrense produksjonen.

### Konfidensiell informasjon

Informasjon som er unntatt offentlighet og sensitiv for Yara, selskapets ansatte eller dets forretningspartnere.

### Interessekonflikter

Interessekonflikter oppstår når ens personlige interesser kommer i veien for eller later til å komme i veien for Yaras interesser.

### Korrupsjon

Misbruk av myndighet til privat vinning og oppnå utilbørlig fordel i kraft av sin stilling.

### Donasjon

En engangsutbetaling eller et bidrag uten at man forventer noe til gjengjeld.

### Facilitation payment

Betalinger, i kontanter eller i naturalia, for snarlig fullføring av en rutinemessig handling. Dette er handlinger som mottakeren er forpliktet til å utføre, og kan inkludere behandling av papirer og utstedelse av tillatelser. Betalingen har en lav verdi i forhold til den lokale økonomien.

### Bedrageri

Enhver forsettlig handling eller unnlatelse for å berøve en annen eiendom eller for å unngå prosedyrer ved bedrag eller på andre uredelige måter.

### Gave

En gave er en verdigjenstand som utveksles med en ekstern part som et tegn på verdsettelse. Den er ikke betaling for varer som leveres eller tjenester som ytes, og er heller ikke gjestfrihet og underholdning.

### Innsidehandel

Handel med et børsnotert selskaps aksjer eller andre verdipapirer på grunnlag av vesentlig, ikke offentliggjort informasjon om selskapet.

### Integrity Due Diligence

Prosesen med å undersøke integriteten til potensielle og eksisterende forretningspartnere.

### Åndsverk

Eiendel (for eksempel en idé, oppfinnelse eller prosess) som kommer fra tankemessig eller intellektuelt arbeid, eller bruk, rettighet eller registrering knyttet til dette.

### Mellommann

En mellommann er et selskap eller en person som handler på vegne av Yara. Eksempler på mellommenn er konsulenter, entreprenører, agenter, forhandlere, meglere eller distributører.

### Joint Venture

En kontraktfestet næringsvirksomhet mellom to eller flere parter.

### Lobbyvirksomhet

Den lovlige prosessen med å påvirke offentlig og statlig politikk samt handlingene og beslutningene til offentlige tjenestemenn på ethvert nivå.

### Hvitvasking

Flytting av inntekt fra kriminell virksomhet gjennom finanssystemet for å skjule dens natur.

### Utenlandske jurisdiksjoner

Utenlandske jurisdiksjoner er territorier der myndigheter kan ha begrenset innsyn med tanke på beskatning eller andre formål.



## Personlige opplysninger

Enhver informasjon knyttet til en identifisert eller identifiserbar enkeltperson som kan brukes alene eller sammen med annen informasjon for å kontakte, finne eller på annen måte identifisere en enkeltperson.

## Offentlig tjenestemann

Enhver person som er ansatt av eller opptrer på vegne av nasjonale, regionale eller lokale myndigheter, en statlig eid eller statlig styrt enhet, ansatte i eller agenter for offentlige internasjonale organisasjoner, politiske partier, partipolitiske funksjonærer og kandidater til offentlige verv, og alle andre som opptrer i embets medfør for eller på vegne av en offentlig etat eller enhet, herunder personer som har et lovgivende, administrativt eller juridisk embete, og ansatte i militæret eller politiet.

## Represalier

Enhver ugunstig handling, praksis eller unnløstelse som foreligger som et resultat av eller som en reaksjon på at en ansatt har rapportert et problem.

## Sponsing

En verdiutveksling, finansiering av et tiltak som du mottar en spesifikk og definert avkastning for.

## Vertikale begrensninger

Vertikale begrensninger er en slags begrensning av handelssamkvem mellom foretak som opererer på forskjellige nivåer i produksjons- eller distribusjonskjeden. Disse avtalene begrenser vanligvis betingelsene som slike foretak kan kjøpe, selge eller videreselge produkter og tjenester under.

Bilder: Yara, Getty Images og Unsplash

Yara International ASA  
Drammensveien 131  
N-0277 Oslo  
Norge  
Tlf.: + 47 24 15 70 00  
Faks: +47 24 15 70 01

© 2024 Yara. Med enerett.

