



Regler for arbeidsetikk

- Bakgrunn for våre regler for arbeidsetikk
- Arbeidsplassen vår
- Forretningsmessig atferd
- Personlig atferd

# Innhold

| BAKGRUNN FOR VÅRE<br>REGLER FOR ARBEIDSETIKK |                                                                       |   | ARBEIDSPLASSEN VÅR |                                                | FORRETNINGSMESSIG<br>ATFERD |      | PERSONLIG ATFERD                                                |    |     |                                         |    |
|----------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------|---|--------------------|------------------------------------------------|-----------------------------|------|-----------------------------------------------------------------|----|-----|-----------------------------------------|----|
| 1.1                                          | Etterlevelse av regler for arbeidsetikk og integritet                 | 6 | 2.1                | Menneskerettigheter og arbeidstakerrettigheter | 12                          | 3.1  | Bekjempelse av korrupsjon og bestikkelser                       | 16 | 4.1 | Interessekonflikt                       | 22 |
| 1.2                                          | Vårt ansvar                                                           | 6 | 2.2                | Arbeidsforhold, like muligheter og respekt     | 13                          | 3.2  | Tilretteleggingsbetalinger og pengeutpressing                   | 16 | 4.2 | Bruk av selskapets eiendom og eiendeler | 22 |
| 1.3                                          | Søke råd, ta opp bekymringer og rapportere ved mistanke om regelbrudd | 8 | 2.3                | Helse, miljø, sikkerhet og sikring             | 13                          | 3.3  | Arbeid med forretningsforbindelser                              | 16 | 4.3 | Konfidensialitet                        | 22 |
| 1.4                                          | Regelbrudd og ansvarlighet                                            | 9 | 2.4                | Kvalitet                                       | 13                          | 3.4  | Gaver og representasjon                                         | 16 | 4.4 | Innsidehandel                           | 22 |
|                                              |                                                                       |   |                    |                                                |                             | 3.5  | Veldedighet, sponsoravtaler og samfunnsinvesteringer            | 17 | 4.5 | Informasjonssikkerhet                   | 23 |
|                                              |                                                                       |   |                    |                                                |                             | 3.6  | Politiske bidrag og aktiviteter                                 | 17 | 4.6 | Stoffmisbruk og annen personlig atferd  | 23 |
|                                              |                                                                       |   |                    |                                                |                             | 3.7  | Konkurranse                                                     | 17 |     |                                         |    |
|                                              |                                                                       |   |                    |                                                |                             | 3.8  | Personvern                                                      | 18 |     |                                         |    |
|                                              |                                                                       |   |                    |                                                |                             | 3.9  | Nøyaktige og fullstendige data, arkiv, rapportering og regnskap | 19 |     |                                         |    |
|                                              |                                                                       |   |                    |                                                |                             | 3.10 | Handelsrestriksjoner (sanksjoner)                               | 19 |     |                                         |    |
|                                              |                                                                       |   |                    |                                                |                             | 3.11 | Bekjempelse av hvitvasking og terrorfinansiering                | 20 |     |                                         |    |
|                                              |                                                                       |   |                    |                                                |                             | 3.12 | Immaterielle rettigheter                                        | 20 |     |                                         |    |
|                                              |                                                                       |   |                    |                                                |                             | 3.13 | Ekstern kommunikasjon                                           | 20 |     |                                         |    |

Bakgrunn for våre regler for arbeidsetikk

Arbeidsplassen vår

Forretningsmessig atferd

Personlig atferd

# Kjære kolleger:

Verden er i helspenn. Utfordringer knyttet til klimaendringer og naturkriser, geopolittikk og demokrati, fattigdom og ulikhet – og raske teknologiske, økonomiske og sosiale omstillinger – er i stadig utvikling.

Det samme gjelder bedriftenes roller og ansvarsområder. En gang var røyk fra en fabrikkpipe ensbetydende med velstand. Siden den gang har forventningene til industrien blitt betydelig hevet.

Våre interessenter spør ikke bare hva vi produserer, men i økende grad hvordan vi produserer det, hvordan vi opererer og hvordan vi opptrer.

De har store forventninger til Hydro. Jeg kan leve godt med det, fordi vi i Hydro har høye forventninger til oss selv og forblir forpliktet til ansvarlig og etisk forretningsvirksomhet.

## Ansvarlighet er et konkurransefortrinn

Å være “en god borger” er en etisk forpliktelse overfor samfunnet, men det reduserer også risikoen og beskytter bedriften og arbeidsplassene våre. Målet vårt er å oppnå lønnsomhet gjennom bærekraftig forretningspraksis.

Fremover forventer jeg at ansvarlige, transparente og troverdige virksomheter vil bli belønnet i økende grad, mens tvilsomme snarveier i økende grad vil bli gransket, eksponert og straffet.

Noen ganger kan det ta litt tid og krefter å gjøre ting riktig – men det er et lite offer sammenlignet med tiden, innsatsen, kostnadene og omdømmet som går tapt for de som ikke gjør ting riktig.

## Virksomhet med et formål

Hydro har et formål: å skape et mer livskraftig samfunn gjennom nyskapende og effektiv utvikling av naturressurser til løsninger og produkter. Vi leverer lavkarbonprodukter og fornybar energi som muliggjør overgangen til lavkarbonsamfunnet. Vi gjør det med våre ansattes sikkerhet som kjernegrunnlag. Vi gjør det på måter som bidrar til å bekjempe korrupsjon og ulikhet, og bidrar til å fremme menneskerettigheter, arbeidstakerrettigheter, åpenhet og “rettferdig overgang” i samfunnene vi er en del av.

Verden er i konstant utvikling. Våre verdier forblir de samme – omtanke, mot og samarbeid – men vi må regelmessig oppdatere og modernisere våre krav for å sikre at vi fortsatt ligger i forkant av det som forventes av oss.

## Vårt ansvar – ditt og mitt

Våre regler for arbeidsetikk er laget for å hjelpe deg med å ta de riktige beslutningene for deg selv og for Hydro.

Jeg forventer at alle i Hydro gjør seg kjent med Hydros regler for arbeidsetikk og sørger for at kravene følges. Det er bare på den måten vi fortsatt vil beholde vår anseelse som det troverdige selskapet vi er.

**Integritet er grunnleggende når vi skifter gir og akselererer vekst, verdiskaping og bærekraft mot 2030. Som sikkerhet er dette ikke forhandlingsbart.**



Eivind Kallevik  
konsernsjef



Bakgrunn for våre regler for  
arbeidsetikk

Arbeidsplassen vår

Forretningsmessig atferd

Personlig atferd



Disse reglene danner grunnlaget for vårt arbeid for å  
gjøre de rette tingene og alltid opptre med integritet.



BAKGRUNN FOR VÅRE REGLER  
FOR ARBEIDSETIKK

Etterlevelse av regler for arbeidsetikk  
og integritet

Vårt ansvar

Søke råd, ta opp bekymringer  
og rapportere ved mistanke om  
regelbrudd

Regelbrudd og ansvarlighet

Arbeidsplassen vår

Forretningsmessig atferd

Personlig atferd



# 1 Bakgrunn for våre regler for arbeidsetikk

Hydros regler for arbeidsetikk er bygget på våre verdier (omtanke, mot og samarbeid), og gir, sammen med selskapets policyer og prosedyrer og gjeldende lover og regler, en ramme for det vi ser på som ansvarlig atferd.



## BAKGRUNN FOR VÅRE REGLER FOR ARBEIDSETIKK

Etterlevelse av regler for arbeidsetikk og integritet

Vårt ansvar

Søke råd, ta opp bekymringer og rapportere ved mistanke om regelbrudd

Regelbrudd og ansvarlighet

Arbeidsplassen vår

Forretningsmessig atferd

Personlig atferd



### 1.1 Etterlevelse av regler for arbeidsetikk og integritet

Hydros regler for arbeidsetikk viser at vi er opptatt av å følge en etisk forretningspraksis og følge gjeldende lover og regler gjennom hele vår globale organisasjon, uavhengig av når og hvor vi gjør forretninger på vegne av Hydro. Disse reglene danner grunnlaget for vårt arbeid for å gjøre de rette tingene og alltid opptre med integritet. De er laget for å hjelpe deg med å ta de riktige beslutningene for deg selv og for Hydro. Som ansatt i Hydro må du følge disse reglene og alltid søke å utvise godt skjønn, forsiktighet og omtanke i alt du gjør for selskapet. Denne utgaven av Hydros regler for arbeidsetikk erstatter alle tidligere utgaver, og er godkjent av styret i Norsk Hydro ASA.

#### Slik anvendes våre regler for arbeidsetikk

Som globalt selskap må vi opptre i samsvar med de lover og regler som gjelder i landene vi driver virksomhet i.

Referanser til “Hydro” eller “selskapet” i dette dokumentet skal forstås som Norsk Hydro ASA og heleide datterselskaper. Hydros regler for arbeidsetikk gjelder uavhengig av sted, for alle ansatte, og også for midlertidig ansatte, konsulenter og andre som opptre på vegne av eller representerer Hydro. De gjelder også for medlemmer av Hydros styre. Reglene gjelder også for ansatte i i deleide selskaper dersom, og i den grad, de er godkjent av det styrende organet i slike selskaper. I juridiske enheter der Hydro eier mindre enn 100 prosent av stemmerettighetene, skal Hydros representanter i styret eller øvrige styrende organer opptre i samsvar med Hydros regler for arbeidsetikk, og forsøke å implementere prinsippene i dette dokumentet.

#### Avvikshåndtering

Enhver forespørsel om avvik fra disse reglene for arbeidsetikk vil bli håndtert av konsernsjefen, i samsvar med “CG-01 Code of Governance.” Unntaket er avvik som angår konsernsjefen eller medlemmer av styret, som vil bli håndtert av styret.

### 1.2 Vårt ansvar

Det forventes at alle ansatte bidrar til en kultur basert på en høy etisk standard ved å gjøre seg kjent med Hydros regler for arbeidsetikk og ved å slutte opp om Hydros arbeid for etterlevelse av regler og integritet, styrke kravene til etterlevelse og unngå regelbrudd. Du skal ikke handle eller oppmuntre andre til å handle i strid med disse reglene, selv om slike avvik etter omstendighetene kan virke å være i selskapets interesse.

#### Ansattes ansvar

Som ansatt i Hydro forventes det at du driver forretninger med integritet og åpenhet, og at du opprettholder de høyeste etiske standarder i kontakten med kunder, forretningsforbindelser, kolleger og andre interessenter. Hver enkelt ansatt har ansvar for å:

- alltid handle i samsvar med reglene for arbeidsetikk, andre styrende dokumenter, arbeidsregler og gjeldende lover og regler.
- unngå enhver aktivitet som kan fremstå som uetisk eller ulovlig.
- omgående stille spørsmål eller be om råd hvis du er usikker på betydningen av en hvilken som helst del av reglene for arbeidsetikk, eller hvis du står overfor et etisk spørsmål eller problem.
- omgående melde fra ved mistanke om brudd på reglene for arbeidsetikk, andre styringsdokumenter, arbeidsregler eller gjeldende lover og regler.
- samarbeide og opptre ærlig i forbindelse med interne undersøkelser i selskapet.
- aldri gå til gjengjeldelse mot noen som tar opp en bekymring i god tro.
- delta på obligatoriske kurs om etterlevelse av lover og regler.

#### Lederes ansvar

Alle ledere har et ekstra ansvar for å sikre at aktivitetene på deres ansvarsområde utføres i samsvar med reglene for arbeidsetikk, andre styringsdokumenter samt gjeldende lover og regler. Hydros ledere skal:

- gå foran med et godt eksempel og være positive rollemodeller for å inspirere ansatte til å følge reglene for arbeidsetikk og drive virksomheten med ærlighet, åpenhet og integritet.
- åpent diskutere kravene i reglene for arbeidsetikk med teamene sine for å sikre at de forstår og følger disse.

Som ansatt i Hydro forventes det at du driver forretninger med integritet og åpenhet, og at du opprettholder de høyeste etiske standarder i kontakten med kunder, forretningsforbindelser, kolleger og andre interessenter.

BAKGRUNN FOR VÅRE REGLER  
FOR ARBEIDSETIKK

Etterlevelse av regler for arbeidsetikk  
og integritet

Vårt ansvar

Søke råd, ta opp bekymringer  
og rapportere ved mistanke om  
regelbrudd

Regelbrudd og ansvarlighet

Arbeidsplassen vår

Forretningsmessig atferd

Personlig atferd

Som ansatt i Hydro må du følge  
disse reglene og alltid søke å  
utvise godt skjønn, forsiktighet  
og omtanke i alt du gjør for  
selskapet.





## BAKGRUNN FOR VÅRE REGLER FOR ARBEIDSETIKK

Etterlevelse av regler for arbeidsetikk og integritet

Vårt ansvar

Søke råd, ta opp bekymringer og rapportere ved mistanke om regelbrudd

Regelbrudd og ansvarlighet

Arbeidsplassen vår

Forretningsmessig atferd

Personlig atferd

Hydro vil ikke godta gjengjeldelse mot personer som i god tro stiller et spørsmål, tar opp en bekymring, rapporterer mistanke om regelbrudd eller deltar i en intern gransking.

- understreke betydningen av etikk og etterlevelse av lover og regler.
- skape et arbeidsmiljø preget av tillit, der de ansatte føler de kan ta opp bekymringer og får god støtte og veiledning.
- skape en kultur basert på en høy etisk standard som fremmer etterlevelse av regler, oppmuntrer de ansatte til å legge frem sine spørsmål og bekymringer, og forbyr enhver form for gjengjeldelse.
- umiddelbart ta opp bekymringer fra de ansatte vedrørende mistanke om regelbrudd, og umiddelbart bringe saken videre til fabrikk-/plassjef, HR, compliance eller juridisk avdeling.
- anerkjenne og belønne ansatte som følger og fremmer etterlevelse og etisk atferd.

### Bekreftelse

Alle ansatte må jevnlig bekrefte at de har lest og forstått reglene for arbeidsetikk, at de vil følge disse reglene, og at de samtykker til å rapportere regelbrudd via de tilgjengelige alternativene for rapportering.

### 1.3 Søke råd, ta opp bekymringer og rapportere ved mistanke om regelbrudd

Hydro er opptatt av å bygge en kultur preget av tillit, der de ansatte føler seg komfortable med å stille spørsmål, be om råd, ta opp bekymringer og rapportere ved mistanke om regelbrudd. Dine spørsmål og bekymringer vil bli tatt alvorlig, og du oppfordres til å fremsette dem så sant du er i god tro. Hvis du kan gi konkret informasjon om saken, vil dette bidra til god oppfølging.

Vi har alle ansvar for å si ifra omgående om etiske problemstillinger og mistanke om regelbrudd. Normalt bør du ta opp eventuelle bekymringer og klager med din leder/overordnede. Hvis du av en eller annen grunn føler deg ukomfortabel med å rapportere bekymringer til din leder/overordnede, eller hvis du mener at din leder/overordnede ikke har tatt opp en bekymring på en god måte, kan du også ta opp bekymringen din med noen andre i ledelsen, funksjoner som HR, juridisk avdeling, compliance, HMS, bærekraftsansvarlige, Hydros internrevisjon eller et verneombud.

Du kan også rapportere bekymringer ved å bruke Hydros AlertLine. AlertLine er tilgjengelig på flere språk, den er alltid åpen for både ansatte og eksterne parter, og støtter anonym varsling.

For å bruke AlertLine, bruk QR-koden på denne siden eller gå til <https://alertline.hydro.com> og følg anvisningene for å fylle ut et nettskjema eller finne et lokalt gratis telefonnummer. Telefonnumre og kontakthanvisninger finner du også på AlertLine-plakater som er slått opp på Hydros arbeidsplasser, Hydros intranett og Hydro.AlertLine.com. Tjenesten er tilgjengelig døgnet rundt, sju dager i uken, 365 dager i året for å motta dine bekymringer.

AlertLine drives av Hydros internrevisjon med støtte fra en uavhengig tredjepartsleverandør.

### Nulltoleranse for gjengjeldelse og falsk rapportering

Hydro vil ikke godta gjengjeldelse mot personer som i god tro stiller et spørsmål, tar opp en bekymring, rapporterer mistanke om regelbrudd eller deltar i en intern gransking.

God tro betyr at du oppriktig mener det er en sak som bør tas opp.

Gjengjeldelse betyr å iverksette tiltak mot noen for å ha rapportert en bekymring, og omfatter også det å gjøre noen redd for å si fra. Enhver gjengjeldelse mot noen for at de har rapportert en bekymring, utgjør et brudd på disse reglene for arbeidsetikk. På den annen side vil vi heller ikke akseptere ondsinnet og falsk rapportering. Enhver som med vitende og vilje deltar i en gjengjeldelse eller rapporterer falskt, kan bli straffet i form av disiplinærtiltak, inkludert oppsigelse. Hvis du har mistanke om at gjengjeldelse finner sted på arbeidsplassen, må du omgående rapportere det til selskapet via Hydros AlertLine eller på annen måte.

Link to AlertLine





BAKGRUNN FOR VÅRE REGLER  
FOR ARBEIDSETIKK

Etterlevelse av regler for arbeidsetikk  
og integritet

Vårt ansvar

Søke råd, ta opp bekymringer  
og rapportere ved mistanke om  
regelbrudd

Regelbrudd og ansvarlighet

Arbeidsplassen vår

Forretningsmessig atferd

Personlig atferd



**Ta etiske beslutninger**

Vi forventer at du er godt informert og utøver godt skjønn når du tar beslutninger på vegne av Hydro. Når du står overfor en etisk problemstilling, skal du stille deg selv følgende spørsmål:

- Er dette en lovlig handling?
- Er handlingen i samsvar med Hydros regler for arbeidsetikk og andre styringsdokumenter?
- Har jeg tilstrekkelig informasjon til å ta en god beslutning? Hvis ikke, har jeg søkt råd fra de ressursene som er tilgjengelige?
- Kan handlingene mine rettferdiggjøres overfor kollegene mine, lederen min, familien og vennene mine?
- Vil handlingen ha en positiv effekt på Hydros omdømme?

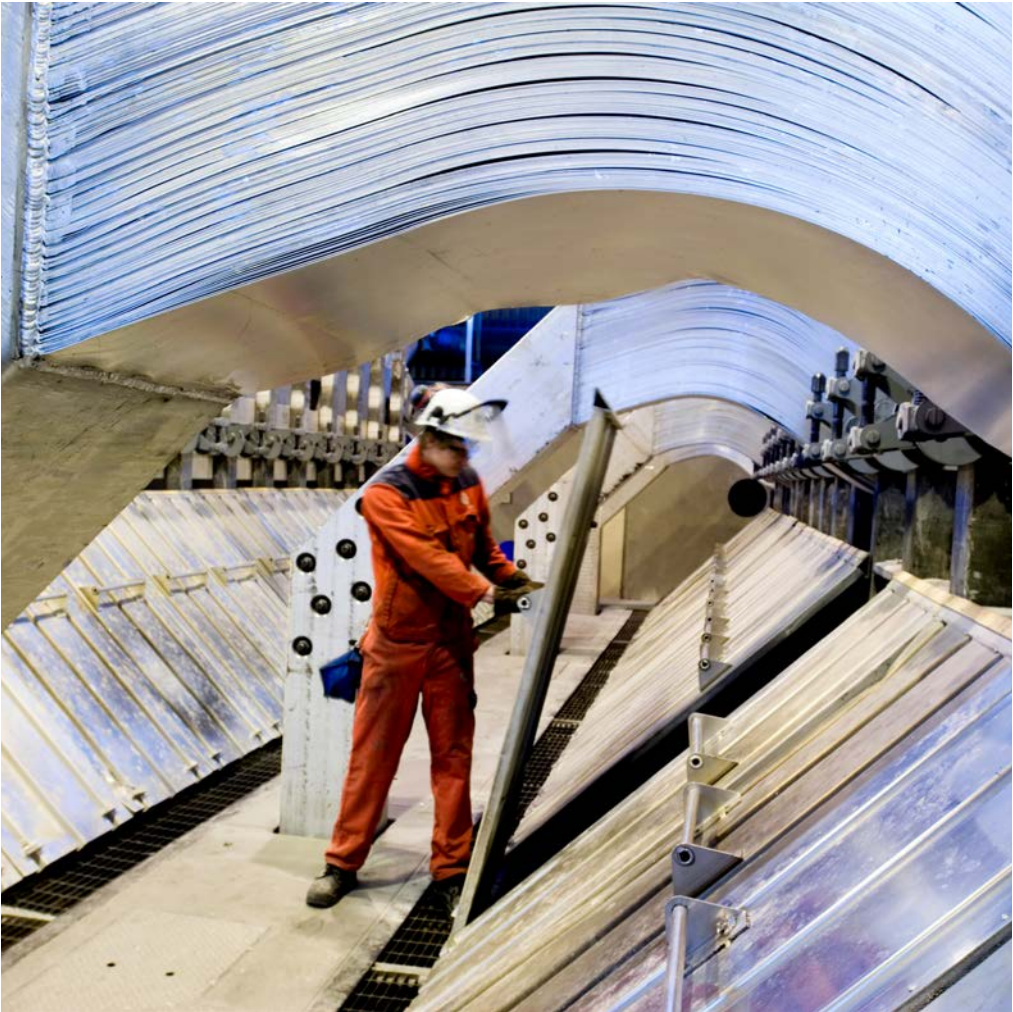
Hvis du ikke kan svare "ja" på disse spørsmålene, eller hvis du ikke er sikker, bør du ikke ta en beslutning eller utføre noen handling før du har søkt råd, slik at du kan få hjelp med å ta den rette beslutningen.

**1.4 Regelbrudd og ansvarlighet**

Du har aldri tillatelse til å handle ulovlig eller uetisk, selv ikke når det virker å være i selskapets beste interesse, eller hvis en leder/overordnet eller en annen medarbeider har bedt deg om å gjøre det.

Lovbrudd kan bli rapportert til gjeldende myndigheter.

Brudd på disse reglene for arbeidsetikk tolereres ikke, og kan få alvorlige konsekvenser for deg og Hydro, for eksempel i form av disiplinære tiltak, inkludert oppsigelse, straffeforfølgelse, betydelige bøter og et skadet omdømme. Regelbrudd kan sette forholdet til kunder, kolleger, myndigheter og forretningsforbindelser i fare og føre til at vi mister muligheten til å gjøre forretninger.



**BAKGRUNN FOR VÅRE REGLER  
FOR ARBEIDSETIKK**

Etterlevelse av regler for arbeidsetikk  
og integritet

Vårt ansvar

Søke råd, ta opp bekymringer  
og rapportere ved mistanke om  
regelbrudd

Regelbrudd og ansvarlighet

Arbeidsplassen vår

Forretningsmessig atferd

Personlig atferd

Hydro er opptatt av å bygge en kultur preget av  
tillit, der de ansatte føler seg komfortable med å  
stille spørsmål, be om råd, ta opp bekymringer og  
rapportere ved mistanke om regelbrudd.

**Hydro**



Bakgrunn for våre regler for arbeidsetikk

#### ARBEIDSPLASSEN VÅR

Menneskerettigheter og arbeidstakerrettigheter

Arbeidsforhold, like muligheter og respekt

Helse, miljø, sikkerhet og sikring

Kvalitet

Forretningsmessig atferd

Personlig atferd

## 2 Arbeidsplassen vår

Vi bygger og opprettholder tilliten til våre kolleger, kunder, forretningsforbindelser og lokalsamfunnene der vi driver virksomhet ved å arbeide ansvarlig og sikkert, opptre med integritet, behandle andre med respekt og overholde våre forpliktelser. Dette avsnittet gjelder hovedsakelig Hydro som arbeidsplass og ansvaret i forhold til alle ansatte og lokalsamfunnene vi er en del av.





Bakgrunn for våre regler for arbeidsetikk

ARBEIDSPLASSEN VÅR

- Menneskerettigheter og arbeidstakerrettigheter
- Arbeidsforhold, like muligheter og respekt
- Helse, miljø, sikkerhet og sikring
- Kvalitet

Forretningsmessig atferd

Personlig atferd



2.1 Menneskerettigheter og arbeidstakerrettigheter

Hydro er forpliktet til å respektere og fremme menneskerettighetene til alle enkeltpersoner som kan bli berørt av vår virksomhet, direkte eller indirekte. Hydro respekterer de grunnleggende prinsippene i FNs menneskerettighetserklæring og relaterte FN-dokumenter.

Hydro støtter og respekterer internasjonalt anerkjente arbeidstakerrettigheter, inkludert organisasjonsfrihet og retten til kollektive forhandlinger innenfor gjeldende lover og regler. Vi er motstandere av alle former for menneskehandel og barnearbeid, og skal ikke benytte noen form for tvangsarbeid.

Hydro er forpliktet til å respektere og fremme menneskerettighetene til alle enkeltpersoner som kan bli berørt av vår virksomhet, direkte eller indirekte.

Bakgrunn for våre regler for arbeidsetikk

ARBEIDSPLASSEN VÅR

- Menneskerettigheter og arbeidstakerrettigheter
- Arbeidsforhold, like muligheter og respekt
- Helse, miljø, sikkerhet og sikring
- Kvalitet

Forretningsmessig atferd

Personlig atferd



2.2 Arbeidsforhold, like muligheter og respekt

**Mangfold, inkludering og tilhørighet på arbeidsplassen vår**  
Hydro har forpliktet seg til å skape og opprettholde en rettferdig og inkluderende arbeidsplass i samsvar med alle lover som gjelder i jurisdiksjonene der vi driver virksomhet. Denne forpliktelsen er underbygget av våre retningslinjer for mangfold, inkludering og tilhørighet. Alle ansatte er ansvarlige for å skape et åpent og inkluderende arbeidsmiljø. Ved å lede og inkludere våre mangfoldige perspektiver tar vi bedre beslutninger og skaper nye muligheter.

**Behandle hverandre med respekt**  
Vi tilstreber å sikre at alle føler seg inkludert, engasjert og i stand til å yte sitt beste i tråd med våre kjerneverdier omtanke, mot og samarbeid. Alle har rett til å bli behandlet med respekt og verdighet på jobben i et støttende arbeidsmiljø basert på samarbeid og gjensidig tillit.

**En arbeidsplass uten trakassering**  
Hydro tolererer ikke noen form for trakassering eller mobbing på arbeidsplassen. Vi har alle rett til å arbeide i et miljø uten trusler og trakassering, der vi kan trives og føle oss trygge. Trakassering på arbeidsplassen kan opptre i mange former og oppleves forskjellig fra person til person. Det kan handle om fysisk, verbal, seksuell eller andre former for trakassering. Vi tolererer ingen former for trakassering eller diskriminering, inkludert, men ikke begrenset til, trakassering eller diskriminering på grunnlag av kjønn, kjønnsidentitet, rase, hudfarge, religion, politiske synspunkter, fagforeningstilhørighet, etnisitet, funksjonshemming, alder, seksuell legning eller sivilstand, eller noen annen årsak til diskriminering som er forbudt i henhold til gjeldende lovgivning. Vi tolerer ikke noen form for fysisk avstraffelse.

**Rettferdighet for alle**  
Hydro forstår at privilegier og/eller ulemper er ulikt fordelt mellom enkeltpersoner, og anerkjenner at ulike personer har ulike utgangspunkter. Vi tilstreber å sikre at alle ansatte får like muligheter til å bidra og lykkes ut fra sitt utgangspunkt (rettferdighet). Hydro er forpliktet til aktiv, målrettet og systemisk innsats for å fremme rettferdighet og forhindre diskriminering. Alle individer er viktige og skal ha muligheten til å bli hørt.

2.3 Helse, miljø, sikkerhet og sikring

**Helse og sikkerhet først**  
Vi verdsetter menneskeliv høyere enn alt annet og skal aldri sette vår helse eller sikkerhet i fare. Vi er forpliktet til å tilby en sunn og sikker arbeidsplass for våre ansatte, kontraktører og besøkende, og å fremme helse og velvære på arbeidsplassen.

**HMS foran alt**  
Hydro tror på fordelene av best mulig HMS-resultater. Det oppnår vi ved å bygge en sterk og varig HMS-kultur gjennom synlig ledelse fra alle våre linjeledere, konsekvent implementering av Hydros HMS-styringssystem, god risikostyring, involvering av våre ansatte og en oppriktig ansvarsfølelse for miljøet. Vi skal overholde eller overgå alle gjeldende HMS-lover og interne HMS-krav.

Vi mener at alle skader, yrkesrelaterte helseproblemer og miljøhendelser kan unngås.

Hydro arbeider for å beskytte sine ansatte, virksomheter og eiendeler mot skade som følge av bevisste handlinger, gjennom en kultur kjennetegnet av bred støtte fra våre ansatte, kontinuerlig læring og forbedring.

Hydro arbeider aktivt for å håndtere sin påvirkning på naturen gjennom systematisk identifisering av viktige risikoer knyttet til tap og forringelse av natur. Der det er nødvendig, implementerer vi effektiv miljøstyring i vår virksomhet og iverksetter tiltak for å håndtere miljøhendelser hvis de oppstår.

Vi er opptatt av innovasjon og kontinuerlig forbedring slik at våre aktiviteter og produkter får minst mulig negativ effekt på miljøet.

**Vårt HMS-ansvar**  
Det er alles ansvar å følge våre regler for helse, miljø og sikkerhet, og vise engasjement for å oppnå best mulige resultater på HMS-området. Det forventes at du utfører oppgavene dine trygt og sikkert, og i samsvar med gjeldende krav. Du har rett til å nekte å arbeide i situasjoner som kan føre til skade. Dessuten er det ditt ansvar å melde fra dersom du ser usikre situasjoner og farlig atferd. Gi beskjed til andre personer som kan være i fare og til ledelsen, HMS-personalet eller den lokale personalavdelingen. Du må umiddelbart rapportere enhver hendelse på arbeidsplassen som kan føre

til personskade eller materielle skader. Alle ansatte i Hydro har ansvar for å overholde og følge våre retningslinjer og prosedyrer knyttet til HMS.

2.4 Kvalitet

Vår suksess som selskap avhenger av effektiv drift i alle våre aktiviteter.

Kvalitet er stabile produksjonsprosesser, presisjon innenfor metallurgi, jevn produktkvalitet, oppmerksomhet for detaljer, god faglig dyktighet, et utrettelig arbeid for alltid å bli bedre, levering til avtalt tid og målbar verdi for våre kunder. Det er gjennom disse prinsippene vi viser vårt engasjement og vår vilje til å alltid oppfylle våre kunders spesifikasjoner og krav.



Bakgrunn for våre regler for arbeidsetikk

**ARBEIDSPLASSEN VÅR**

Menneskerettigheter og arbeidstakerrettigheter

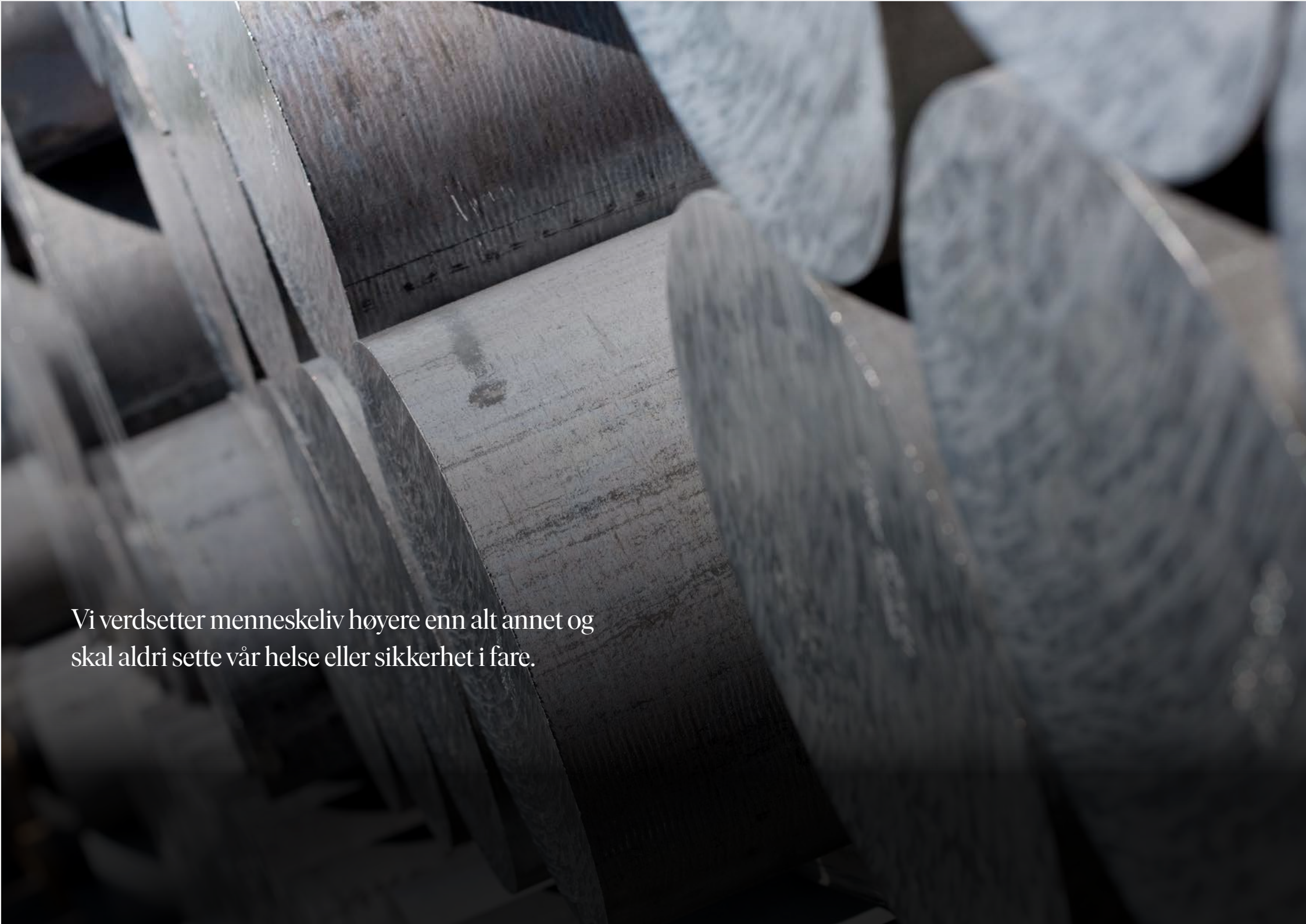
Arbeidsforhold, like muligheter og respekt

Helse, miljø, sikkerhet og sikring

Kvalitet

Forretningsmessig atferd

Personlig atferd



Vi verdsetter menneskeliv høyere enn alt annet og skal aldri sette vår helse eller sikkerhet i fare.



Bakgrunn for våre regler for arbeidsetikk

Arbeidsplassen vår

**FORRETNINGSMESSIG ATFERD**

Bekjempelse av korrupsjon og bestikkelser

Tilretteleggingsbetalinger og pengeutpressing

Arbeid med forretningsforbindelser

Gaver og representasjon

Veldedighet, sponsoravtaler og samfunnsinvesteringer

Politiske bidrag og aktiviteter

Konkurranse

Personvern

Nøyaktige og fullstendige data, arkiv, rapportering og regnskap

Handelsrestriksjoner (sanksjoner)

Bekjempelse av hvitvasking og terrorfinansiering

Immaterielle rettigheter

Ekstern kommunikasjon

Personlig atferd

# 3 Forretningsmessig atferd

Som et globalt selskap er det vår policy å handle i samsvar med gjeldende lover og regler i landene der vi driver virksomhet. Vi samhandler med en rekke ulike interessenter, inkludert kunder, konkurrenter, leverandører, andre forretningsforbindelser, representanter, myndigheter og lokalsamfunn. Vi arbeider for å samhandle med alle disse gruppene på en etisk og lovlig måte, og vi utviser alltid integritet i alt vi gjør.



Bakgrunn for våre regler for arbeidsetikk

Arbeidsplassen vår

FORRETNINGSMESSIG ATFERD

- Bekjempelse av korrupsjon og bestikkelser
- Tilretteleggingsbetalinger og pengeutpressing
- Arbeid med forretningsforbindelser
- Gaver og representasjon
- Veledighet, sponsoravtaler og samfunnsinvesteringer
- Politiske bidrag og aktiviteter
- Konkurranse
- Personvern
- Nøyaktige og fullstendige data, arkiv, rapportering og regnskap
- Handelsrestriksjoner (sanksjoner)
- Bekjempelse av hvitvasking og terrorfinansiering
- Immaterielle rettigheter
- Ekstern kommunikasjon

Personlig atferd



3.1 Bekjempelse av korrupsjon og bestikkelser

Hydro tolererer ikke noen former for bestikkelser eller korrupsjon, herunder tilretteleggingsbetalinger og ulovlig returprovisjon («kickbacks»), enten det dreier seg om offentlige tjenestepersoner eller enkeltpersoner i privat sektor.

Vi forplikter oss til å følge alle gjeldende lover og regler som er innført for å bekjempe korrupsjon og bestikkelser.

I forbindelse med arbeidet ditt for Hydro må du ikke tilby, gi, akseptere, be om eller motta bestikkelser eller andre utilbørlige fordeler til eller fra noen, verken direkte eller indirekte, eller til deg selv eller andre. En utilbørlig fordel er en fordel som ikke har et legitimt forretningsformål og som gis for å påvirke mottakeren til å handle eller avstå fra å handle i forbindelse med utførelsen av hans/hennes plikter. Utilbørlige fordeler kan være i form av kontanter, gavekort, gaver, underholdning, tjenester, forretnings- eller ansettelsesmuligheter eller noe annet av verdi.

Overtredelse av disse retningslinjene vil bli behandlet som et alvorlig regelbrudd og en disiplinærsak.

Du vil være beskyttet mot eventuelle sanksjoner fra Hydro eller representanter for Hydro dersom du nekter å delta i handlinger som er eller kan oppfattes som korrupsjon, bestikkelser eller tilretteleggingsbetalinger.

3.2 Tilretteleggingsbetalinger og pengeutpressing

Tilretteleggingsbetalinger (facilitation payments), også omtalt som "smøring", er betaling for å få utført rutinemessig arbeid eller nødvendige handlinger som betaleren juridisk eller på annen måte er berettiget til. Tilretteleggingsbetalinger er forbudt, og du må aldri ta initiativ til eller oppmuntre til tilretteleggingsbetalinger på vegne av Hydro, enten betalingen gjøres direkte eller indirekte gjennom en forretningsforbindelse.

I motsetning til dette gjøres betalinger basert på utpressing når man stilles overfor troverdige og nært forestående trusler mot liv og helse for våre medarbeidere eller integriteten til våre anlegg. Utpressingsbetalinger regnes ikke som bestikkelser. Selv om det er snakk om små beløp, skal slike betalinger kun gjøres i eksepsjonelle tilfeller. Dersom du

blir utsatt for utpressing, må du umiddelbart rapportere det til compliance-avdelingen, slik at de kan hjelpe deg med å håndtere situasjonen, herunder en forsvarlig registrering av transaksjonen.

3.3 Arbeid med forretningsforbindelser

Hydros suksess avhenger av samarbeid med våre forretningsforbindelser – leverandører, kunder, kontraktører, agenter, distributører, konsulenter eller partnere i fellesforetak og andre. Det forventes at våre forretningsforbindelser følger alle gjeldende lover og regler. Leverandører og underleverandører forventes å følge prinsippene i Hydros etiske retningslinjer for leverandører (tilgjengelig på Hydro.com). Hydros etiske krav til leverandører angir minimumsstandarder på viktige områder som forretningsetikk og korrupsjonsbekjempelse, i tillegg til menneskerettigheter, arbeidsforhold, miljø- og klimapåvirkning for Hydros leverandører. Om disse kravene ikke overholdes kan det føre til at forretningsrelasjonen blir avsluttet.

Vi utfører risikobaserte integritetsundersøkelser for å bidra til å sikre at forretningspartneres omdømme, bakgrunn og etiske standarder er i samsvar med våre standarder. Avhengig av risikonivå kan dette også omfatte en gjennomgang av selskapsstruktur og reelt eierskap.

Vi må utvise forsiktighet når vi inngår avtaler med mellommenn, det vil si forretningsforbindelser som opptrer på vegne av Hydro, for eksempel agenter, distributører og forhandlere, ettersom Hydro kan bli holdt ansvarlig for det disse mellommennene gjør. Av samme grunn må vi være årvåkne og følge med på det våre mellommenn gjør i den tiden de arbeider for oss. Det forventes at våre mellommenn følger alle gjeldende lover og regler og Hydros regler for arbeidsetikk. Det er vårt ansvar å informere mellommenn om Hydros regler for arbeidsetikk og våre krav.

3.4 Gaver og representasjon

Vi må alltid bruke sunn fornuft, utvise moderasjon og tenke på Hydros omdømme og integritet som det viktigste kriteriet når vi gir eller mottar gaver eller representasjon i forretningsmessige sammenhenger. Vi skal verken tilby eller ta imot gaver eller annen forretningsrelatert oppmerksomhet som representasjon, dekning av utgifter eller andre fordeler



Hydro tolererer ikke noen former for bestikkelser eller korrupsjon.



Bakgrunn for våre regler for arbeidsetikk

Arbeidsplassen vår

FORRETNINGSMESSIG ATFERD

- Bekjempelse av korrupsjon og bestikkelser
- Tilretteleggingsbetalinger og pengeutpressing
- Arbeid med forretningsforbindelser
- Gaver og representasjon
- Veldedighet, sponsoravtaler og samfunnsinvesteringer
- Politiske bidrag og aktiviteter
- Konkurranse
- Personvern
- Nøyaktige og fullstendige data, arkiv, rapportering og regnskap
- Handelsrestriksjoner (sanksjoner)
- Bekjempelse av hvitvasking og terrorfinansiering
- Immaterielle rettigheter
- Ekstern kommunikasjon

Personlig atferd



Hydro har som mål å skape varige verdier, og vi ønsker å gi et positivt bidrag til økonomi og samfunnsutvikling i lokalsamfunnene gjennom vår virksomhet, forretningsrelasjoner, samfunnsinvesteringer, veldedige tiltak og sponsoravtaler.

som kan eller kan se ut til å påvirke forretningsbeslutninger, vår uavhengighet, integritet eller vår evne til å ta objektive beslutninger til det beste for Hydro.

Gaver og andre fordeler kan bare mottas eller tilbys dersom de er beskjedne i verdi og gis med begrenset hyppighet, og forutsatt at tid og sted er passende. Praksisen for gaver og representasjon kan variere i ulike kulturer. Enhver gave eller representasjon som gis eller mottas, må imidlertid være i samsvar med gjeldende lover, mottakerens compliance-regler, og lokalt akseptert god forretningspraksis.

Muligheten til å gi gaver til eller forestå representasjon for offentlige tjenestemenn er begrenset av Hydros retningslinjer og gjeldende lover. Ettersom den juridiske definisjonen av offentlige tjenestemenn i videste forstand også kan fortolkes som ansatte i statseide selskaper og statlige virksomheter, må vi utvise stor forsiktighet når gaver og representasjon involverer offentlige tjenestemenn. Mange land har lover som forbyr at det gis gaver og representasjon til offentlige tjenestemenn. Mange myndighetsorganer har også regler som forbyr deres representanter å motta gaver og representasjon. Be alltid om råd fra compliance-avdelingen når det gjelder gaver og representasjon som involverer offentlige tjenestemenn. Det er ditt ansvar å gjøre deg kjent med våre retningslinjene for gaver og representasjon. Disse retningslinjene gir også anbefalinger for hvordan du kan anvende disse reglene på ditt ansvarsområde.

Ytterligere veiledning finnes på intranettet. Spør alltid din overordnede eller compliance-avdelingen dersom du er i tvil.

3.5 Veldedighet, sponsoravtaler og samfunnsinvesteringer

Hydro har som mål å skape varige verdier, og vi ønsker å gi et positivt bidrag til økonomi og samfunnsutvikling i lokalsamfunnene gjennom vår virksomhet, forretningsrelasjoner, samfunnsinvesteringer, veldedige tiltak og sponsoravtaler.

Veldedige gaver er vanligvis engangsbeløp eller sporadisk støtte til gode formål basert på behov og henvendelser fra veldedige og allmennnyttige organisasjoner, forespørsler fra ansatte, eller ved eksterne hendelser som krever krisehjelp. En samfunnsinvestering gjøres vanligvis i et lokalsamfunn for å bidra til lokalsamfunnets sosioøkonomiske utvikling over tid. Samfunnsinvesteringer skal ta sikte på å bygge

lokal kapasitet, støtte økonomisk utvikling og bærekraftig livsopphold, og fremme menneskerettigheter, åpenhet og bekjempe korrupsjon.

Sponsoravtaler er forretningsrelaterte aktiviteter som skal gi et direkte bidrag til selskapets suksess gjennom å fremme selskapets identitet, merkevare eller andre aspekter i samarbeid med veldedige og lokale organisasjoner.

En risikofaktor forbundet med veldedighet, sponsoravtaler og samfunnsinvesteringer er at de kan føre til påstander om bestikkelser. Slike aktiviteter er ulovlige hvis de brukes som skjul for bestikkelser av enkeltpersoner, herunder offentlige tjenestemenn.

Veldedighet, sponsoravtaler og samfunnsinvesteringer skal være basert på en forretningscase og skal ta sikte på å skape fordeler for både samfunnet og Hydro. De skal gis på en åpen og transparent måte, være basert på objektive kriterier, og være korrekt registrert, dokumentert og rapportert, og være i samsvar med Hydros retningslinjer for samfunnsinvesteringer, veldedige gaver og sponsoravtaler.

De samme prinsippene gjelder ved valg av partner-organisasjoner for samfunnsinvesteringer, veldedige donasjoner og sponsoravtaler som for valg av andre forretningspartnere. Dette betyr at integriteten og omdømmet til partnerorganisasjoner og nøkkelpersonell vi ikke kjenner skal kontrolleres gjennom våre due diligence-prosedyrer for integritet.

3.6 Politiske bidrag og aktiviteter

Det skal aldri ytes økonomiske eller andre bidrag til politiske partier, partimedlemmer eller valgkandidater på vegne av Hydro. Dette forhindrer ikke Hydro i å støtte politiske synspunkter som fremmer selskapets interesser gjennom bransjeorganisasjoner. Det forhindrer heller ikke ansatte i å delta i politiske aktiviteter som private borgere.

3.7 Konkurranse

Vi tror på fri, rettferdig og åpen konkurranse. Hydro skal konkurrere energisk og rettferdig, og i fullt samsvar med gjeldende lovgivning og forretningsetikk. Vi skal derfor følge all gjeldende antitrust- og konkurranselovgivning, og vi

Bakgrunn for våre regler for arbeidsetikk

Arbeidsplassen vår

**FORRETNINGSMESSIG ATFERD**

Bekjempelse av korrupsjon og bestikkelser

Tilretteleggingsbetalinger og pengeutpressing

Arbeid med forretningsforbindelser

Gaver og representasjon

Veldedighet, sponsoravtaler og samfunnsinvesteringer

Politiske bidrag og aktiviteter

Konkurranse

Personvern

Nøyaktige og fullstendige data, arkiv, rapportering og regnskap

Handelsrestriksjoner (sanksjoner)

Bekjempelse av hvitvasking og terrorfinansiering

Immaterielle rettigheter

Ekstern kommunikasjon

Personlig atferd



forplikter oss til å behandle våre konkurrenter med ærlighet, rettferdighet og integritet.

Vårt mål er å oppnå konkurransefortrinn gjennom vårt produkttilbud basert på innovasjon, forskning og utvikling og avansert teknologi, og ikke ved hjelp av uetisk eller ulovlig forretningspraksis:

- Vi inngår ikke konkurransebegrensende avtaler med konkurrenter, inkludert prissamarbeid, markedsdeling eller budsamarbeid.
- Vi utveksler ikke kommersielt sensitiv informasjon med konkurrenter. Du bør være spesielt forsiktig på konferanser, bransjemesser eller bransjeorganisasjonsmøter, og når du opptrer som representant for Hydro i et samarbeidsselskap der konkurrenter er involvert.
- Vi pålegger ikke kunder eller leverandører ulovlige begrensninger.
- Vi misbruker ikke en dominerende markedsposisjon.

Du skal rådføre deg med konsernets juridiske avdeling i alle spørsmål som innebærer risiko for antitrust-eksponering for Hydro, deg selv eller noen av medarbeiderne som rapporterer til deg.

Selv om kunnskap om og forståelse av konkurrenter er viktige aspekter ved enhver virksomhet og et viktig element i et velfungerende konkurransedyktig marked, må all informasjon om konkurrenter samles inn og brukes i samsvar med gjeldende lover og god forretningsskikk. Vi innhenter kun informasjon om konkurrenter fra lovlige kilder og aldri på en ulovlig eller uetisk måte. Når du innhenter informasjon om konkurrenter, må du alltid føre protokoll over hvor informasjonen er hentet fra.

**3.8 Personvern**

Hydro er forpliktet til å respektere retten til personvern og overholder forskriftene for behandling og beskyttelse av personopplysninger. For å sikre konsekvent og ensartet bruk av personvernprinsipper i Hydro-konsernet, har Hydro vedtatt Binding Corporate Rules (BCR) for personvern. Det er obligatorisk å følge BCR-reglene.

Denne forpliktelsen og prinsippene i BCR gjelder for hvordan vi håndterer informasjon om våre ansatte, kunder, forretningspartnere, besøkende og andre.





Bakgrunn for våre regler for arbeidsetikk

Arbeidsplassen vår

**FORRETNINGSMESSIG ATFERD**

Bekjempelse av korrupsjon og bestikkelser

Tilretteleggingsbetalinger og pengeutpressing

Arbeid med forretningsforbindelser

Gaver og representasjon

Veldedighet, sponsoravtaler og samfunnsinvesteringer

Politiske bidrag og aktiviteter

Konkurranse

Personvern

Nøyaktige og fullstendige data, arkiv, rapportering og regnskap

Handelsrestriksjoner (sanksjoner)

Bekjempelse av hvitvasking og terrorfinansiering

Immaterielle rettigheter

Ekstern kommunikasjon

Personlig atferd



**3.9 Nøyaktige og fullstendige data, arkiv, rapportering og regnskap**

Hydro skal gi åpen og nøyaktig informasjon om alle selskapets forretninger, samtidig som hensynet til taushetsplikt og andre gjeldende forpliktelser ivaretas. Hydro er forpliktet til å gi en fullstendig, riktig, nøyaktig og forståelig redegjørelse i sine periodiske regnskapsrapporter, i andre dokumenter som sendes til aktuelle tilsynsmyndigheter og kontorer, og i all annen offentlig kommunikasjon. Du må utvise den ytterste aktsomhet ved utarbeidelse av slik dokumentasjon, spesielt med hensyn til:

- Overholdelse av internasjonale standarder for finansiell rapportering, Hydros regnskapsprinsipper og Hydros interne kontrollrammeverk er påkrevd til enhver tid.
- At alle regnskaper i Hydro føres og legges fram i samsvar med relevant lovgivning i hver enkelt jurisdiksjon. De skal ikke inneholde feilaktige, forsettlig villedende eller kunstige poster. De må også gi et forsvarlig og nøyaktig uttrykk for Hydros eiendeler, forpliktelser, inntekter og utgifter, og alle transaksjoner eller relaterte hendelser som skal dokumenteres fullstendig.
- At transaksjoner ikke forsettlig klassifiseres feil, enten det gjelder føring på konto, avdeling eller regnskapsperiode. Uoffisiell registrering av eiendeler og forpliktelser skal ikke forekomme om det ikke er tillatt i henhold til gjeldende lover og regler.
- Overholdelse av gjeldende standarder for bærekraftsrapportering, juridiske krav til ESG-rapportering og Hydros interne krav til bærekraftsrapportering.
- Ingen informasjon skal holdes skjult for internrevisjonen, eksterne revisorer eller ledelsen.

**3.10 Handelsrestriksjoner (sanksjoner)**

Hydro er forpliktet til å overholde gjeldende nasjonale og internasjonale handelsrestriksjoner, inkludert økonomiske sanksjoner.

Handelsrestriksjoner (sanksjoner, eksport-/importforbud, og handelskontroll) gjelder eksport eller import av visse varer, teknologi, programvare og tjenester, og/eller handel med visse land, personer eller parter. I særdeleshet kan visse lover forby Hydro å gjøre forretninger med visse personer og organisasjoner som er tilknyttet visse målland, regimer, som er involvert i brudd på menneskerettighetene, internasjonal narkotikahandel, terrorisme, spredning av



Bakgrunn for våre regler for arbeidsetikk

Arbeidsplassen vår

FORRETNINGSMESSIG ATFERD

Bekjempelse av korrupsjon og bestikkelser

Tilretteleggingsbetalinger og pengeutpressing

Arbeid med forretningsforbindelser

Gaver og representasjon

Veldedighet, sponsoravtaler og samfunnsinvesteringer

Politiske bidrag og aktiviteter

Konkurranse

Personvern

Nøyaktige og fullstendige data, arkiv, rapportering og regnskap

Handelsrestriksjoner (sanksjoner)

Bekjempelse av hvitvasking og terrorfinansiering

Immaterielle rettigheter

Ekstern kommunikasjon

Personlig atferd



masseødeleggelsesvåpen eller annen kriminell aktivitet. Vi sjekker motparter opp mot sanksjonslister.

3.11 Bekjempelse av hvitvasking og terrorfinansiering

Hvitvasking av penger støtter kriminell aktivitet og er prosessen der kriminelle inntekter introduseres og integreres i den legitime økonomien for å skjule deres ulovlige opprinnelse.

Terrorfinansiering er finansiering, med legitime eller ulovlige midler, av individuelle terrorister, terroristorganisasjoner og/eller terrorhandlinger.

Hydro er forpliktet til å iverksette rimelige tiltak for å forebygge og oppdage eventuelle ulovlige betalinger, og forhindre at Hydro blir brukt av andre til å hvitvaske penger og/eller finansiere terrorisme.

Kontakt juridisk avdeling eller compliance-avdelingen for å søke råd om spørsmål knyttet til hvitvasking av penger eller finansiering av terrorisme.

3.12 Immaterielle rettigheter

Intellektuell eiendom er produktet av vår intellektuelle aktivitet og representerer en verdifull ressurs for Hydro. Den er beskyttet av ulike lokale og nasjonale lover og internasjonale avtaler, og omfatter patenter, varemerker, opphavsrettigheter, designrettigheter og forretningshemmeligheter. Vi må beskytte våre immaterielle rettigheter. Vi respekterer også tredjeparters immaterielle rettigheter. Det er vår policy ikke å krenke andres immaterielle rettigheter.

3.13 Ekstern kommunikasjon

Hydros omdømme på innenlandske og internasjonale markeder påvirkes i stor grad av vår evne til å kommunisere konsekvent og profesjonelt med eksterne aktører, inkludert mediene. Hydro skal opptre etter prinsippet om åpenhet, og være ærlig og imøtekommende i sin omgang med interesserte aktører utenfor selskapet og med samfunnet som helhet.

For å overholde kravene som gjelder for et børsnotert aksjeselskap og sikre en gjennomført selskapsprofil, er det generelt bare følgende personer som har myndighet til å uttale seg til media på vegne av Hydro uten forutgående godkjenning fra kommunikasjonsavdelingen:

- Kommunikasjonsavdelingen
- Selskapets og forretningsområdenes øverste ledelse
- Fabriksjefer og personer de gir myndighet til kan snakke med lokale medier innenfor sitt ansvarsområde. Be om råd fra Hydros kommunikasjonsavdeling ved behov.

Henvendelser fra finansanalytikere eller investorer skal videresendes til konsernstab for investorrelasjoner. Henvendelser fra eksterne jurister skal videresendes til juridisk avdeling.

Vi må beskytte våre immaterielle rettigheter. Vi respekterer også tredjeparters immaterielle rettigheter. Det er vår policy ikke å krenke andres immaterielle rettigheter.





Bakgrunn for våre regler for arbeidsetikk

Arbeidsplassen vår

Forretningsmessig atferd

#### PERSONLIG ATFERD

Interessekonflikt

Bruk av selskapets eiendom og eiendeler

Konfidensialitet

Innsidehandel

Informasjonssikkerhet

Stoffmisbruk og annen personlig atferd

## 4 Personlig atferd

Vår suksess avhenger av at hver og en av oss hele tiden gjør det som er rett. Det forventes at vi utfører våre arbeidsoppgaver og generelt oppfører oss uklanderlig overfor hverandre, våre kunder, leverandører, forretningsforbindelser, kolleger og andre. Dette innebærer også å være var for og respektere andre kulturer og skikker.



Bakgrunn for våre regler for arbeidsetikk

Arbeidsplassen vår

Forretningsmessig atferd

## PERSONLIG ATFERD

- Interessekonflikt
- Bruk av selskapets eiendom og eiendeler
- Konfidensialitet
- Innsidehandel
- Informasjonssikkerhet
- Stoffmisbruk og annen personlig atferd



### 4.1 Interessekonflikt

Det foreligger en interessekonflikt dersom du har personlige interesser som kan påvirke din evne til å ta en objektiv beslutning og handle til det beste for Hydro.

Du skal ikke ta del i eller søke å påvirke en beslutning som kan forårsake en faktisk eller oppfattet interessekonflikt. Dette kan føre til at du eller noen i nær relasjon til deg kan ha en personlig interesse, enten økonomisk eller på annen måte, knyttet til utfallet av denne beslutningen.

Du bør unngå å ha personlige eierinteresser – direkte eller indirekte – i andre selskaper eller virksomheter, dersom det går eller kan synes å gå på bekostning av dine oppgaver og forpliktelser overfor Hydro. Dersom du befinner deg i en slik situasjon, skal du umiddelbart informere din overordnede.

Det forventes av hver og en av oss at vi bruker sunn fornuft og unngår situasjoner som kan føre til konflikt eller undergrave tilliten andre har til oss.

Hydro stoler på at du opprettholder de høyeste standarder for integritet og at du søker råd når du har behov for det. Før du deltar i virksomhet som kan oppfattes å være til fordel for en konkurrent, kunde eller leverandør (eller andre forretningsforbindelser) på bekostning av Hydros interesser, herunder styreverv i slike selskaper, skal du rådføre deg med, og få godkjenning fra, din nærmeste overordnede.

Hvis du blir oppmerksom på en potensiell eller oppfattet interessekonflikt skal du straks melde fra til din leder, HR, juridisk avdeling eller compliance-avdelingen, eller AlertLine. Det finnes måter å løse interessekonflikter på, og det aller viktigste er å kommunisere åpent for å sikre at saken løses på en god måte.

### 4.2 Bruk av selskapets eiendom og eiendeler

Sikring av aktiva, eiendeler og arkiver som tilhører Hydro eller selskapets kunder, leverandører og andre forretningsforbindelser er et ansvar som hviler på alle Hydro-ansatte og andre representanter for selskapet. Materielle eiendeler inkluderer fysiske fasiliteter og utstyr, datasystemer, PC-er, mobile enheter, filer og dokumenter, lagerbeholdning, forsyninger og fast eiendom. Immaterielle eiendeler er eiendeler som ikke er av fysisk

art, men som likevel har en verdi for Hydro, som patenter, varemerker, opphavsrettigheter, annen immateriell eiendom, forretningshemmeligheter, know-how, konfidensiell informasjon, merkevaregjenkjennelse, omdømme og goodwill.

Det er alles ansvar å bruke Hydros eiendeler med forsiktighet. Vi har alle ansvar for å bruke sunn fornuft for å sikre at Hydros eiendeler blir forsvarlig forvaltet og beskyttet, og ikke blir stjålet, misbrukt eller sløst bort. Bruk av materialer, økonomiske midler eller andre eiendeler og utstyr til formål som ikke er direkte knyttet til selskapets virksomhet, er forbudt uten tillatelse fra en ansvarlig Hydro-representant. Det samme gjelder fjerning eller lån av selskapets eiendeler uten eksplisitt tillatelse. Forretningsrelatert informasjon skal kun lagres i systemer, på PC-er og mobile enheter godkjent eller administrert av Hydro. PC-er og mobile enheter som Hydro stiller til rådighet anses som Hydros eiendom, og skal kun brukes av ansatte og innleide i Hydro. Bruk av mobiltelefoner til private formål er tillatt, forutsatt at bruken er i samsvar med gjeldende styringsdokumenter, styring av informasjonssikkerhet, lokale HR-bestemmelser, Hydro-retningslinjer og eksterne lover og forskrifter.

### 4.3 Konfidensialitet

Vi er forpliktet til å beskytte og ikke misbruke forretningshemmeligheter eller annen konfidensiell informasjon i vår besittelse. Dette gjelder også informasjon vi kan motta fra våre forretningspartnere, som vi bør beskytte med samme grad av omhu som for Hydro-informasjon og bare bruke til det spesifikke formålet som den er gitt til oss for. Konfidensiell informasjon kan også inkludere intellektuelle rettigheter, kommersielle forhold, tekniske eller kontraktsmessige forhold og andre typer informasjon som er beskyttet av loven.

Vær oppmerksom på at taushetsplikten også gjelder etter at din ansettelse eller annen kontrakt med Hydro er avsluttet. Du har også taushetsplikt overfor din tidligere arbeidsgiver og skal ikke avsløre noen forretningshemmeligheter fra din tidligere arbeidsgiver til Hydro.

Informasjon utover generell forretningsmessig kunnskap og arbeidserfaring som du har tilegnet deg gjennom arbeidet du har gjort for Hydro, skal anses som konfidensiell og behandles som sådan.

Det er ditt ansvar å beskytte konfidensiell informasjon. Det gjør du ved å sørge for følgende:

- Bruk konfidensiell informasjon bare når du har tillatelse til det og bare til lovlige forretningsformål.
- Ikke del Hydros eller våre forretningsforbindelsers konfidensielle informasjon med venner, familie eller tidligere Hydro-kolleger.
- Unngå å diskutere eller dele konfidensiell informasjon på offentlige steder der uvedkommende kan høre hva du sier.
- Ikke jobb med dokumenter som inneholder konfidensiell informasjon (verken i papirformat eller elektronisk) på offentlige steder der uvedkommende kan se dem.
- Sørg for at taushetsavtaler brukes når det anses nødvendig å utveksle informasjon med en tredjepart.
- Sørg for at konfidensiell informasjon lagres på områder med kryptering og tilgangskontroll. Gi kun tilgang basert på forretningsmessige behov, som for eksempel konkrete arbeidsoppgaver.
- Merk dokumenter med "konfidensielt" ved behov.

### 4.4 Innsidehandel

Innsideinformasjon er ikke-offentlig informasjon av spesifikk art som du har mottatt eller fått kjennskap til gjennom ditt arbeid for Hydro eller på annen måte, og som, hvis den ble offentlig kjent, kan påvirke kursen på selskapets verdipapirer eller andre finansinstrumenter. Du skal avstå fra handel med eller rådgivning knyttet til handel med finansinstrumenter og Hydros og andre børsnoterte selskapers verdipapirer på grunnlag av ikke-offentlig informasjon, uavhengig av om du er formelt registrert som innsider eller ikke. Innsideinformasjon skal håndteres konfidensielt og med forsvarlig aktsomhet for å hindre at slik informasjon blir tilgjengelig for uvedkommende.

Søk råd hos selskapets innsider-ansvarlige (direksjonssekretæren) for spørsmål vedrørende innsideinformasjon som kan påvirke kursen på Hydros verdipapirer, eller leder for juridisk og compliance, i stab for konsernfinans, for spørsmål vedrørende innsideinformasjon som kan misbrukes i handel med ikke-Hydro finansinstrumenter eller som faller inn under informasjonsplikt for råvaremarkeder.



Bakgrunn for våre regler for arbeidsetikk

Arbeidsplassen vår

Forretningsmessig atferd

PERSONLIG ATFERD

- Interessekonflikt
- Bruk av selskapets eiendom og eiendeler
- Konfidensialitet
- Innsidehandel
- Informasjonssikkerhet
- Stoffmisbruk og annen personlig atferd

**4.5 Informasjonssikkerhet**  
Informasjonssikkerheten i Hydro er avhengig av både teknisk systembeskyttelse og at alle sluttbrukere overholder noen grunnleggende sikkerhetsregler:

- Beskytt din digitale identitet ved å sikre at passord er unike og beskyttet. Denne identiteten er personlig og skal kun brukes til forretningsformål.
- Beskytt Hydros data ved å bruke Hydro-godkjent programvare og tjenester. Følg selskapets retningslinjer for informasjonshåndtering.
- Beskytt sikkerheten til Hydros nettverk ved bare å koble til via klarerte nettverk.
- Beskytt sluttbrukerenheten ved ikke å dele den med andre, og ikke la den være uten tilsyn uten å låse skjermen.

Hvis du observerer en hendelse relatert informasjonssikkerhet – rapporter det.

**4.6 Stoffmisbruk og annen personlig atferd**

Hydro er en rusfri arbeidsplass. Følgelig skal du ikke være påvirket av rusmidler, alkohol inkludert, mens du er i arbeid for Hydro.

Begrensede mengder alkohol kan likevel serveres på arbeidsrelaterte arrangementer når lokal skikk og spesielle anledninger gjør dette passende, forutsatt at inntaket ikke blir kombinert med bruk av maskineri, kjøring eller andre aktiviteter som ikke er forenlige med bruk av alkohol. Du skal avstå fra – og heller ikke oppmuntre andre til – å bruke rusmidler på en måte som kan sette Hydro eller eventuelle forretningsforbindelser i et uheldig lys.

I Hydro er det forbudt å kjøpe seksuelle tjenester når man er på oppdrag eller forretningsreise, uavhengig av om det er tillatt i henhold til lokal lovgivning eller ikke. Du må ikke besøke etablissementer eller delta i noen aktiviteter som kan sette Hydro i et dårlig lys.

Integritet er grunnleggende når vi skifter gir og akselererer vekst, verdiskaping og bærekraft mot 2030. Som sikkerhet er dette ikke forhandlingsbart.

– Eivind Kallevik



Bakgrunn for våre regler for arbeidsetikk

Arbeidsplassen vår

Forretningsmessig atferd

Personlig atferd



Norsk Hydro ASA  
NO-0240 Oslo  
Norway

T +47 22 53 81 00  
[Hydro.com](https://www.hydro.com)

Design by BOLT.as

© Hydro 2023