

# SIÐAREGLUR OG SJÁLFBÆRNISTEFNA KALDALÓNS HF.

## I. ALMENNT

### 1. Markmið

- 1.1 Markmið siðareglanna og sjálfbærnistefnunnar er að tryggja að starfsemi Kaldalóns hf. („félagið“) sé stunduð af heilindum og að orðspor félagsins og hagaðila þess sé í heiðri haft. Í skjali þessu koma fram grundvallarviðmið fyrir stjórnar- og starfsfólk félagsins að því er varðar góða viðskiptahætti og siðferði sem og stefna félagsins í sjálfbærniþáttum.
- 1.2 Reglum þessum og stefnu er ætlað að stuðla að því að starfsemi félagsins einkennist af fagmennsku og heiðarleika og að traust ríki á milli félagsins, starfsfólks, viðskiptavina, stjórnvalda, eftirlitsstofnana, hluthafa og samfélagsins alls.
- 1.3 Siðareglurnar og sjálfbærnistefnan eru meðal annars settar með vísan í grein 2.9 í leiðbeiningum um stjórnarhætti fyrirtækja sem gefnar eru út af Viðskiptaráði Íslands, Samtökum atvinnulífsins og Nasdaq Iceland.

### 2. Gildissvið

- 1.4 Reglurnar og stefnan ná til félagsins, stjórnar félagsins, undirnefnda stjórnar, ef um þær er að ræða, stjórnenda og starfsfólks félagsins eins og við á. Hverjum og einum sem undir siðareglurnar fellur ber að fara eftir ákvæðum þeirra og tileinka sér þær í daglegum störfum sínum.
- 1.5 Það er á ábyrgð stjórnar og forstjóra félagsins að hafa forgöngu um innleiðingu og eftirfylgni með reglunum, ásamt því að hafa eftirlit með og bregðast við hvers konar ábendingum um atriði sem varða brot á lögum eða reglum þessum og koma slíkum málum í viðeigandi farveg.

## II. SIÐAREGLUR

### 3. Heiðarleiki í viðskiptum og reglufylgni

- 1.6 Við leggjum áherslu á fagmennsku, heiðarleika og sanngirni í viðskiptum. Við einsetjum okkur að þekkja, skilja og fara eftir hvers konar lögum, reglum, stefnum og almennum viðmiðum um siðferði og gerum kröfu um það sama af þeim sem félagið skiptir við.
- 1.7 Við líðum aldrei mútur, spillingu eða neins konar óviðeigandi fyrirgreiðslu, hvort heldur af okkar hálfu eða gagnvart okkur. Félagið á aðeins viðskipti við aðila sem það metur heiðvirða og tekur ekki þátt í ólögætum viðskiptum eða aðgerðum. Félagið tekur hvorki við né greiðir neitt það sem flokkast getur undir mútur og á ekki viðskipti við aðila sem grunur leikur á að stundi peningaþvætti eða mútur.
- 1.8 Þá þiggjum við ekki gjafir eða aðra fyrirgreiðslu af hálfu annarra sem kann að draga úr trúverðugleika okkar eða félagsins eða sem eru til þess fallin að hafa áhrif á ákvarðanatöku eða dómgreind okkar við vinnslu mála.
- 1.9 Öll viðskipti félagsins skulu tilgreind í reikningum fyrirtækisins í samræmi við viðurkenndar starfsreglur og vera háð endurskoðun.

### 4. Hagsmunaárekstrar

- 1.10 Um hagsmunaárekstur er að ræða þegar persónulegir hagsmunir eða aðrir hagsmunir sem ekki eru starfstengdir, hafa áhrif eða geta virst hafa áhrif á starfstengdar ákvarðanir okkar. Einkahagsmunir okkar skulu ekki hafa áhrif á starfstengdar ákvarðanir og skal félagið ávallt ganga fyrir. Við komum ekki að ákvörðunum sem við eða aðilar tengdir okkur kunna að hafa persónulegan hag af.

### 5. Samkeppni

- 1.11 Við styðjum frjálsa samkeppni og heitum því að stunda sanngjarna og siðlega samkeppni í samræmi við gildandi löggjöf. Við komum ekki í veg fyrir að aðrir geti stundað löglega samkeppni heldur virðum samkeppnisreglur. Samningar og aðrar aðgerðir sem draga úr samkeppni verða ekki liðnar.

### 6. Varðveisla trúnaðarupplýsinga og persónuvernd

- 1.12 Hvers konar trúnaðar- og/eða persónuupplýsingar sem eru til eða verða til hjá félaginu eru meðhöndlaðar af ýrustu varkárni og ávallt í takt við gildandi löggjöf hverju sinni. Við nýtum ekki trúnaðarupplýsingar til ávinnings, hvorki fyrir okkur sjálf né aðra. Af þessu tilefni hefur félagið sett persónuverndarstefnu.

### 7. Tilkynning um brot

- 1.13 Óréttmætir viðskiptahættir eiga aldrei að viðgangast innan félagsins og það er skylda hvers og eins að standa vörð um að hvorki eigi sér stað lögbrot eða brot á siðareglum þessum eða annars konar reglum innan félagsins.
- 1.14 Hafi starfsmenn rökstuddan grun um slík brot, ber þeim að gera viðvart og leita til einhvers af eftirfarandi aðilum:
  1. Yfirmanns
  2. Forstjóra félagsins
  3. Formanns stjórnar ef um forstjóra er að ræða
  4. Varaformanns stjórnar ef um formann stjórnar er að ræða

1.15 Allar ábendingar um brot verða teknar alvarlega og rannsakaðar. Starfsmönnum verður ekki refsað, hvorki með beinum né óbeinum hætti, ef þeir í góðri trú koma á framfæri ábendingu um rökstuddan grun um brot samkvæmt þessari grein og verður nafnleynd viðkomandi tryggð við meðhöndlun slíkra mála.

## 8. Viðurlög

1.16 Brot gegn siðareglum þessum geta varðað áminningu og jafnvel brottrekstri, í samræmi við viðeigandi vinnulöggjöf hverju sinni.

# STEFNA UM SJÁLFBÆRNI OG SAMSKIPTI VIÐ HAGSMUNAAÐILA

## 9. Sjálfbærni, samfélagsleg ábyrgð, mannréttindi og umhverfismál

1.17 Sjálfbærni, samfélagsleg ábyrgð, mannréttindi og umhverfismál eru lykilatriði í stefnu félagsins og við gerum ríkar kröfur til okkar sjálfra og samstarfsaðila okkar þegar kemur að þeim málaflokkum. Við virðum mannréttindi í hvívetna og stefnum að því að eiga góð samskipti við þau samfélög sem starfsemi félagsins nær til og að hafa góð áhrif á þau. Við förum ávallt að minnsta kosti að gildandi lögum hverju sinni varðandi umhverfismál og heitum því að hafa sem minnst áhrif á umhverfi okkar.

## 10. Umhverfismál

1.18 Félagið og starfsfólk félagsins stefnir að stöðugt bættum árangri á sviði umhverfisverndar. Félagið reynir eftir fremsta megni að draga úr umhverfisáhrifum, meðal annars með því að leitast eftir að leigutakar hlíti lagakröfum og reglugerðum er varða umhverfismál, vekja athygli leigutaka á umhverfisvænum lausnum sem í boði eru og hvetja þá til að fylgjast með þróun í umhverfismálum og innleiða nýjungar í rekstur sinn.

1.19 Kaldalón kappkostar við að:

- Auka umhverfisvitund starfsmanna og leigutaka.
- Vernda og hlúa að umhverfi eigna sinna.
- Draga úr losun gróðurhúsalofttegunda.
- Nýta efni og orku skynsamlega.
- Minnka myndun úrgangs.

## 11. Mannréttindi

1.20 Félagið einsetur sér að uppfylla kröfur laga, reglna og siðferðisviðmiða er snúa að mannréttindamálum.

1.21 Félagið fagnar fjölbreytileika í samfélaginu og á meðal starfsfólksins og samþykkir ekki mismunun, áreiti eða einelti af nokkru tagi. Metnaður félagsins er fyrir því að vinnustaðurinn sé öruggur í öllum skilningi.

1.22 Félagið hefur sanngirni að leiðarljósi í samskiptum við samstarfsaðila og birgja fyrirtækisins og leggur áherslu á að báðir aðilar njóti góðs af samstarfi. Félagið leggur áherslu á að samstarfsaðilar fyrirtækisins deili með því grundvallargildum- og sjónarmiðum og hefur það áhrif á val félagsins á samstarfsaðilum. Félagið leitast jafnframt við að tryggja að félagið eigi ekki í viðskiptum við aðila sem ekki virða mannréttindi.

## 12. Starfsfólk

- 1.23 Félagið ber hag starfsfólks fyrir brjósti og vill vera í fremstu röð hvað varðar réttindi þeirra, öryggi og starfsumhverfi. Félagið einsetur sér að virða hvers konar starfstengd réttindi starfsfólks í samræmi við lögboðin réttindi launafólks og stuðla að jafnrétti á vinnustað og málefnalegum og sanngjörnum samskiptum.
- 1.24 Markmið félagsins er að hafa innanborðs áhugasamt, hæft starfsfólk sem sýnir frumkvæði og metnað í starfi. Félagið leitast við að bjóða starfsmönnum sínum upp á gott starfsumhverfi og reynir að stuðla að góðu jafnvægi á milli vinnu og einkalífs.

## 13. Fjölbreytileiki og jafnrétti

- 1.25 Að mati félagsins leiðir fjölbreytileiki í hæfni og sjónarmiðum stjórnar og starfsmanna til betri skilnings á félaginu og málefnum þess. Félagið leitast við að tryggja fjölbreytta samsetningu starfsmannahópsins og stjórnar með tilliti til kyns, menntunar, faglegs bakgrunns, aldurs og annarra þátta eins og kostur að teknu tilliti til stærðar félagsins.
- 1.26 Jafnrétti er órofa hluti af menningu fyrirtækisins og mismunur er ekki liðin. Það er jafnframt hlutverk starfsmanna að bera virðingu fyrir hverjum og einum, sem og ólíkum sjónarmiðum og að skilja það verðmæti sem fólgið er í fjölbreytileikanum.
- 1.27 Auglýsingar um störf hjá félaginu skulu ekki vera kynjamiðaðar. Starfstengdar ákvarðanir skulu byggðar á viðeigandi hæfni, verðleikum, frammistöðu og öðrum starfstengdum þáttum. Við ákvörðun launa skal gæta þess að ekki sé mismunað vegna kyns. Starfsmönnum á að greiða jöfn laun fyrir sömu störf og jafnverðmæt störf. Með jöfnum launum er átt við að laun séu ákveðin á sama hátt fyrir konur og karla. Þau viðmið sem lögð eru til grundvallar launaákvörðunum skulu ekki fela í sér kynjamismunur. Það gildir jafnt um frammistöðu í starfi og önnur áunnin réttindi.

## 14. Samfélag

- 1.28 Félagið leggur áherslu á samfélagslega ábyrgð í allri sinni starfsemi. Félagið mótar áherslur sínar meðal annars með tilliti til efnahagslegra, samfélagslegra og umhverfislegra þátta og með tilliti til væntinga hagaðila til félagsins.
- 1.29 Félagið lítur það á skyldu sína gagnvart samfélaginu að takmarka eins og mögulegt er neikvætt fótspor félagsins. Á sama tíma leitast félagið við að hámarka jákvæð áhrif sín á samfélagið og skapa þannig virði fyrir fyrirtækið sjálft, samfélagið og umhverfið.

## 15. Samskipti og upplýsingagjöf

- 1.30 Félagið leggur áherslu á að tryggja skilvirk samskipti við alla helstu hagaðila félagsins. Við hvetjum til hreinskiptinna samskipta, innan fyrirtækis og utan, og viljum viðhafa opna og frjálsa miðlun upplýsinga um félagið að teknu tilliti til þess umhverfis er fylgir skráðum félögum og þeirri formfestu í upplýsingagjöf sem þar ríkir.
- 1.31 Upplýsingar um starfsemi félagsins skulu vera aðgengilegar og auðskiljanlegar, svo hagsmunaaðilar fái góða innsýn í starfsemina og skilji hvaða ástæður liggja að baki ákvarðanatöku.
- 1.32 Við stuðlum að opnum og heiðarlegum samskiptum á vinnustaðnum. Við miðlum upplýsingum úr rekstrinum til samstarfsfólks eins fljótt og lög leyfa.

**Þannig samþykkt á stjórnarfundum Kaldalóns hf. þann 7. desember 2022**