



Retningslinjer for ivaretagelse av menneskerettigheter/ Human rights policy

Dokumentadministrator: Hanne Morkemo
Godkjent av: Kjersti Holmvik

Gyldig fra: 20.05.2025
Revisjonsfrist: 20.05.2026

Revisjon: 1.0
ID: 4301

Retningslinjer for ivaretagelse av menneskerettigheter

1. INTRODUKSJON

Frøy AS, dets datterselskaper og selskaper der Frøy AS har kontrollerende innflytelse gjennom majoritetsinteresser (heretter kalt «**Frøy**») anser støtten og respekten for grunnleggende menneskerettigheter som beskrevet i FNs verdenserklæring om menneskerettigheter som et kjerneelement i vår virksomhet og våre etiske retningslinjer.

Som et selskap i vekst og en betydelig arbeidsgiver langs norskekysten respekterer og fremmer Frøy de grunnleggende menneskerettighetene som er nedfelt i:

- FNs verdenserklæring om menneskerettigheter
- Den internasjonale konvensjonen om sivile og politiske rettigheter
- Den internasjonale konvensjonen om økonomiske, sosiale og kulturelle rettigheter
- Den internasjonale arbeidsorganisasjonens grunnleggende prinsipper og rettigheter i arbeidslivet

Disse retningslinjene for ivaretagelse av menneskerettigheter (referert til som «**Retningslinjene**») gir et overordnet rammeverk for Frøys etterlevelse av gjeldende lover og skisserer vårt ansvar, våre forventninger og krav, samt våre medarbeideres individuelle ansvar. Alle som arbeider i og for Frøy forventes å være kjent med og overholde gjeldende menneskerettslovgivning og disse Retningslinjene.

Disse Retningslinjene er utledet fra Frøys etiske retningslinjer, og skal ses i sammenheng med andre relevante retningslinjer og prosedyrer i Frøy. Frøys etiske retningslinjer er offentlig tilgjengelig på Frøys nettside og underliggende retningslinjer er tilgjengelig i Frøys Sharepoint.

2. HVEM GJELDER RETNINGSLINJENE FOR?

Disse Retningslinjene gjelder for:

- medarbeidere, styremedlemmer og alle andre som representerer Frøy i enhver egenskap, uavhengig av hvilke kontrakter som regulerer slik representasjon
- alle selskaper, herunder datterselskaper og andre selskaper der Frøy AS har kontrollerende innflytelse gjennom majoritetsinteresser
- enhver annen person eller enhet i den utstrekning de opptrer på vegne av Frøy, herunder konsulenter, entreprenører, leverandører, distribusjonspartnere eller andre samarbeidspartnere («**tredjeparter**»)

3. ERKLÆRINGER OG PRINSIPPER

Frøy er underlagt og overholder åpenhetsloven. Frøy skal derfor utføre aktsomhetsvurderinger i tråd med OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper. Disse aktsomhetsvurderingene innebærer at Frøy skal kartlegge og vurdere faktiske og potensielle negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold som virksomheten enten har forårsaket eller bidratt til, eller som er direkte knyttet til virksomhetens forretningsvirksomhet, produkter eller tjenester gjennom leverandørkjeder eller forretningspartnere, samt å iverksette egnede tiltak for å stanse, forebygge eller begrense negative konsekvenser basert på virksomhetens prioriteringer og vurderinger. Frøy vil videre integrere og handle på bakgrunn av funnene, og kommunisere hvordan eventuelle negative konsekvenser for menneskerettighetene håndteres.

For å oppfylle vår forpliktelse til å respektere grunnleggende menneskerettigheter, erklærer Frøy at følgende prinsipper til enhver tid må følges:

- All aktivitet som utføres av Frøy skal respektere grunnleggende menneskerettigheter på alle nivåer i organisasjonen.
- Alle ansatte i Frøy skal behandles med verdighet og respekt. Enhver ansatt har rett til frihet, liv, rettferdighet, fritt valg av arbeid, fritid, utdanning og rett til å ta egne valg.
- Alle ansatte i Frøy skal ha et trygt og sunt arbeidsmiljø.
- Arbeidstiden for alle ansatte skal være i samsvar med nasjonale lover og bransjestandarder og skal ikke overstige den lovlige arbeidstiden som er fastsatt i internasjonale konvensjoner.
- Overtidsarbeid må være frivillig, men kan være nødvendig i korte perioder i perioder med høy etterspørsel i markedet. Gjeldende regler om overtid skal følges, og maksimalt tillatt overtidstid skal ikke overskrides.
- Alle ansatte i Frøy har rett til å organisere seg ved å etablere eller melde seg inn i fagforeninger etter eget valg og rett til å forhandle kollektivt. Frøy som arbeidsgiver skal ikke diskriminere tillitsvalgte eller hindre dem i å utføre sine oppgaver.
- Det skal ikke være noen form for slavearbeid, tvangsarbeid eller ufrivillig arbeid i Frøy.
- Barn under 18 år skal ikke utføre arbeid som utgjør en risiko for deres helse og sikkerhet, inkludert nattarbeid. Vi ansetter ingen under 15 år.
- Frøy har nulltoleranse for diskriminering og skal ikke diskriminere ansatte basert på blant annet kjønn, etnisitet, religion, funksjonshemming, sivilstatus, seksuell legning, fagforeningsmedlemskap eller politisk tilhørighet.
- Alle medarbeidere og tredjeparter vi samhandler med har mulighet til å rapportere på brudd på disse Retningslinjene i tråd med Frøys retningslinjer for varsling og arbeidsmiljøloven kapittel 2A, anonymt hvis de ønsker det og uten risiko for gjengjeldelse.

4. IMPLEMENTERING

Implementering av våre prinsipper for overholdelse av menneskerettigheter:

- Frøy forventer at alle ansatte, konsulenter, leverandører og samarbeidspartnere følger disse Retningslinjene.
- Frøy forventer at våre leverandører og forretningspartnere respekterer alle internasjonalt anerkjente menneskerettigheter, slik det er angitt i Frøys [Leverandørreklæring](#). Vår retningslinje for anskaffelser skal følges [[Lenke til retningslinjer for anskaffelser](#)].

I tråd med FNs veiledende prinsipper vil Frøy konsentrere innsatsen der vi anser risikoen for negative konsekvenser som størst og der mener vi er best i stand til å gjøre en positiv forskjell. Frøy erkjenner at aktsomhetsvurderinger for menneskerettigheter er en pågående prosess ettersom risiko for brudd på menneskerettighetene kan endre seg over tid etter hvert som vår forretningsdrift og driftskontekst utvikler seg.

5. ANSVAR FOR RETNINGSLINJENE

Legal har ansvaret for innholdet i dette dokumentet. Dette inkluderer oppdatering, kommunikasjon, oppfølging av hvor effektivt disse Retningslinjene fungerer i praksis og årlig godkjenning. I tillegg er Legal ansvarlig for å implementere disse prinsippene og prosedyrene i opplæringen hos Frøy og for at det føres en oversikt over alle rapporterte og gjennomgåtte avvik mellom Retningslinjene og driften i selskapet.

Hvis du har spørsmål knyttet til disse Retningslinjene, vennligst ta kontakt med din leder eller Legal.

HUMAN RIGHTS POLICY

1. INTRODUCTION

Frøy AS, its subsidiaries, and joint ventures where Frøy AS has controlling influence through majority interests (hereinafter referred to as "**Frøy**") regard the support and respect fundamental human rights as outlined in the United Nations Universal Declaration of Human Rights as a core element of our business and our ethical guidelines. As a growing company and a significant employer along the Norwegian coast, Frøy respects and promotes the fundamental human rights set forth in:

- The UN Universal Declaration of Human Rights,
- The International Covenant on Civil and Political Rights.
- The International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights.
- The International Labour Organization Fundamental Principles and Rights at Work.

Frøy ensures respect for fundamental human rights and decent working conditions in relation to the production of goods and provision of services, while also ensuring public access to information on how businesses address these issues. Frøy are subject to and comply with the Norwegian Transparency Act.

This Human Rights Policy (referred to as the "**Policy**") provides an overarching framework for Frøy's compliance with applicable laws and outlines our expectations and requirements, as well as individual responsibility. Everyone working in and for Frøy is expected to be familiar with and comply with applicable human rights legislation and this Policy.

This Policy is derived from Frøy's code of conduct, and shall be considered alongside other relevant policies and procedures in Frøy.

2. APPLICABILITY

This Policy applies to:

- all board members, employees and any other person representing Frøy in any capacity, regardless of contractual arrangements;
- all companies, including subsidiaries and joint ventures where Frøy AS holds has controlling influence through majority interests;
- any other person or entity to the extent that they act on behalf of Frøy including consultants, contractors, suppliers, distribution partners, or other business partner ("**third parties**").

3. DECLARATIONS AND PRINCIPLES

To meet our commitment to support and respect fundamental human rights Frøy hereby declares that the following principles must be adhered to at all times:

- All activities carried out by Frøy shall respect fundamental human rights (as defined above) at all levels of the organisation.
- All employees at Frøy shall be treated with dignity and respect. Every employee is to be regarded as an equal human being, with the right to liberty, life, justice, free choice of employment, leisure, education, and the right to make their own choices.
- Every employee at Frøy shall have a safe and healthy work environment.
- Working hours for all employees shall comply with national laws and industry standards and shall not exceed the legal working hours established in international conventions.
- Overtime work must be voluntary but may be required for short periods during times of high market demand. Current regulations on overtime shall be followed, and the maximum allowable hours of overtime shall not be exceeded.
- All workers at Frøy have the right to unionize by establishing or joining trade unions of their choice and the right to negotiate collectively. Frøy, as the employer, shall not discriminate against union representatives or hinder them in performing their duties.
- There shall be no form of slave labor, forced labor, or involuntary work at Frøy.
- Children under the age of 18 shall not perform work that poses risks to their health and safety, including night work. We will not employ anyone under the age of 15.
- Frøy has a zero-tolerance policy for discrimination and shall not discriminate against any employees based on gender, ethnicity, religion, disability, marital status, sexual orientation, trade union membership, or political affiliation.
- All employees have the opportunity to report and complain about any breach of this policy or any adverse impact on human rights, anonymously if they wish and without the risk of retribution.

4. IMPLEMENTATION AND HUMAN RIGHTS DUE DILIGENCE

Implementation of our principles regarding human rights:

- Frøy expects all employees, consultants, suppliers and business partners to adhere to this policy.
- Frøy expects our suppliers and business partners to share our commitment to respecting all internationally recognized human rights, as stated in [Frøy's Supplier Declaration](#).
- Frøy will continue to systematically implement appropriate human rights due diligence (as described in the UN Guiding Principles on Business and Human Rights) in our operations as appropriate and will assess the actual and potential human rights impacts of our activities and business relationships. Please follow the relevant procurement policies [\[Link to Procurement Policy\]](#).

Human rights due diligence will, where appropriate, include:

- taking action to assess adverse human rights impacts,
- integrating and acting upon the findings, and
- communicating how adverse human rights impacts are addressed.

In accordance with the UN Guiding Principles, Frøy will concentrate our efforts where we consider the risk to the rights holder to be greatest and where we are most able to make a positive difference. Frøy recognise that human rights due diligence is an ongoing process as human rights risks may change over time as our business operations and operating context evolve.

5. GOVERNANCE

Legal is responsible for the content of this document, including updating, communicating and monitoring the operational effectiveness of this policy. Additionally, Legal is responsible for including these principles and procedures in the annual

compliance training and awareness program. Legal shall ensure that a record of all reported and approved non-conformities is kept.

This Policy shall be approved annually by Legal. For inquiries related to these procedures, please contact your manager or Legal.