



Code of Conduct

2025

www.ngnordic.com

Kjære kollega i NG Nordic,

Som en ledende nordisk leverandør av gjenvinnings- og miljøtjenester, med over 40 000 kommersielle og kommunale kunder i Norden, og med et bredt tjenestetilbud som dekker hele avfallsverdikjeden, er vi svært bevisste på vårt betydelige samfunnsansvar. Våre kunder, leverandører og samarbeidspartnere må kunne stole på at alle våre handlinger er etisk korrekte. Dette er en forpliktelse som er selve hjørnesteinen i vår virksomhet.

Som konsernsjef har jeg det overordnede ansvaret for NG Nordics Code of Conduct. Dette er imidlertid også et felles ansvar som hver og en av oss må ivareta hver eneste dag. Denne Code of Conduct er et sett med etiske retningslinjer som veileder oss i vårt arbeid, vår samhandling med kunder, leverandører og samarbeidspartnere og i våre vurderinger og beslutningsprosesser.

Vår Code of Conduct er et av NG Nordics viktigste styringsdokumenter, og de fastsetter klare etiske retningslinjer for hvordan vi skal drive vår virksomhet. Retningslinjene representerer vår grunnleggende forpliktelse til å opptre på en bærekraftig, etisk og sosialt ansvarlig måte, utøve god eierstyring og selskapsledelse og overholde alle gjeldende lover og regler.

Denne Code of Conduct gir ikke en uttømmende oversikt over hva som anses som ansvarlig atferd. Til syvende og sist vil det alltid være et individuelt ansvar å handle i samsvar med lover, regler og etiske normer.

Hvis du er i tvil om hva som er riktig å gjøre, er det viktig at du søker råd med og konsulterer din leder eller andre interne spesialister. Du kan også rapportere bekymringer direkte gjennom NG Nordics varslingskanal. På denne måten kan vi i fellesskap ta de riktige beslutningene for NG Nordic, og våre kunder, leverandører og samarbeidspartnere kan ha tillit til oss i alle sammenhenger. Bare ved å drive forretninger på en rettferdig og etisk måte kan vi nå vårt mål om å bidra til en mer sirkulær verden og være en pioner innen sirkularitet.

Bjørn Arve Ofstad

Administrerende direktør, NG Nordic



Innholdsfortegnelse

1 Forstå og etterleve vår Code of Conduct	5
1.1 Overholdelse av lover og forskrifter	5
1.2 Anvendelsesområde	6
1.3 Roller og ansvarsområder	6
1.3.1 Styret, konsernsjefen, plattformens administrerende direktør og daglig leder i hvert selskap i NG-konsernet	6
1.3.2 Andre lederes ansvar	7
1.3.3 Personlig ansvar	7
1.3.4 Våre leverandører	7
2 Omsorg for mennesker og miljø	8
2.1 Vår tilnærming til bærekraft	9
2.2 Sunne og trygge arbeidsplasser	9
2.3 Menneskerettigheter	10
2.3.1 Vår tilnærming til menneskerettigheter	10
2.3.2 Mangfold, likestilling og inkludering	10
2.3.3 Personvern	11
2.3.4 Cybersikkerhet	11
2.3.5 Alkohol og berusende stoffer	11
2.3.6 Kjøp av seksuelle tjenester	11
2.3.7 Sosial dumping	12
2.4 Minimere vår miljøpåvirkning	12
3 Handle med forretningsmessig integritet	13
3.1 Handle i NG Nordics beste interesse	14
3.2 Handle med integritet	14
3.3 Antikorrupsjon	14
3.3.1 Generelt	14
3.3.2 Forretningsoppmerksomhet, gaver, gjestfrihet og utgifter	14
3.3.3 Samhandling med offentlige tjenestemenn	15

3.3.4 Politiske bidrag	15
3.3.5 Interessekonflikt	15
3.4 Økonomiske sanksjoner	16
3.5 Rettferdig konkurranse	16
3.6 Fremme av åpenhet	16
3.7 Sensitiv informasjon og konfidensialitet	17
3.8 Bruk skriftlige avtaler	17
3.9 Hvitvasking av penger	17
3.10 Innsidehandel og håndtering av innsideinformasjon	17
4 Varsling i NG Nordic	19
4.1 Varsling er positivt	20
4.2 Beskyttelse av den rapporterende personen	20
4.3 Undersøkelse	21

1 Forstå og etterleve vår Code of Conduct



1.1 Overholdelse av lover og forskrifter

Vi driver vår virksomhet innenfor rammene av gjeldende lover og regler, denne Code of Conduct og øvrige interne policyer og retningslinjer. Vi må alltid overholde lovene som gjelder i hvert enkelt land der vi operer. Når Code of Conduct setter høyere standarder enn nasjonal lovgivning, følger vi Code of Conduct så lenge de ikke bryter med nasjonal lovgivning. Lokale skikker eller praksis kan aldri gå foran våre standarder, og vi skal aldri opptre ulovlig, selv om andre gjør det.

I tillegg til denne Code of Conduct har NG Nordic et sett med styrende prinsipper som gjelder for alle selskaper i NG Nordic, og som er tilgjengelige i NG Nordics interne kvalitetsstyringssystem. Videre er alle selskaper i NG Nordic forpliktet til å implementere ytterligere retningslinjer som gir mer detaljert veiledning og krav til forventet forretningsatferd knyttet til de prinsippene som her er beskrevet. Alle ansatte er forpliktet til å gjøre seg kjent med relevante policyer og retningslinjer som er utarbeidet både av NG Nordic AS og på selskaps- og plattformnivå.

Henvisninger i denne Code of Conduct til "NG Nordic" eller "selskapet" skal forstås som NG Nordic AS, heleide datterselskaper og datterselskaper hvor NG Nordic AS, direkte eller indirekte, innehar mer enn 50 prosent av stemmerettene.

1.2 Anvendelsesområde

NG Nordics Code of Conduct gjelder for alle som jobber for eller opptrer på vegne av NG Nordic. Dette omfatter ansatte på alle nivåer, styremedlemmer, innleid personell, konsulenter, entreprenører og andre som opptrer på vegne av eller representerer NG Nordic. Ved investeringer (f.eks. joint ventures, partnerskap, minoritetsinvesteringer) som faller utenfor det ovennevnte virkeområdet for Code of Conduct, skal NG Nordics representanter i styrene eller i andre styrende organer opptre i samsvar med NG Nordics Code of Conduct og bestrebe å implementere de prinsippene som her er nedfelt.

1.3 Roller og ansvarsområder

1.3.1 Styret, konsernsjefen, plattformens administrerende direktør og daglig leder i hvert selskap i NG-konsernet

Code of Conduct er godkjent av styret i NG Nordic AS. Det er styret og konsernsjefen i NG Nordic AS, plattformens CEO og daglig leder i hvert enkelt selskap i NG Nordic sitt ansvar å sørge for at Code of Conduct implementeres og etterleves i praksis. Det samme gjelder alle øvrige interne policyer og retningslinjer som konkretiserer prinsippene i denne Code of Conduct. Styret i

NG Nordic AS og det enkelte selskap har det overordnede ansvaret for å forvalte denne Code of Conduct.

Konsernsjefen, plattformens CEO og daglig leder i hvert selskap i NG Nordic skal sørge for at de ansatte gjøres kjent med og etterlever Code of Conduct, og at det gjennomføres regelmessig opplæring i disse. Konsernsjefen, plattformens CEO og daglig leder i hvert NG-selskap er også ansvarlig for å fremme og overvåke etterlevelsen av denne Code of Conduct på løpende basis.

1.3.2 Andre lederes ansvar

Ledere på alle nivåer har et særlig ansvar for å sikre at ansatte og andre relevante parter er informert om Code of Conduct og øvrige interne policyer og retningslinjer, og at aktiviteter innenfor deres ansvarsområde utføres i samsvar med disse og gjeldende lover. Det forventes at lederne gjennom ord og handling viser deres forpliktelse og eierskap til NG Nordics etiske standarder.

1.3.3 Personlig ansvar

Som arbeidsgiver har NG Nordic ansvar for å gi alle ansatte den informasjonen som er nødvendig for at de skal kunne utføre sitt arbeid. Samtidig har alle ansatte et ansvar for å sikre at de forstår de lover som gjelder for deres arbeid, samt denne Code of Conduct og NG Nordics øvrige interne policyer og retningslinjer. Det er deres plikt å anvende disse prinsippene i sitt daglige arbeid. Medarbeiderne oppfyller denne plikten ved aktivt å søke etter informasjon som er relevant for deres arbeid, og ved å delta i opplæring som tilbys av NG Nordic. Medarbeidere som er usikre på betydningen av noen del av denne Code of Conduct, eller som står overfor et etisk dilemma, bør søke råd og ta opp saken med sin leder.

1.3.4 Våre leverandører

Vi forventer at alle våre leverandører overholder gjeldende lover og vår Code of Conduct for leverandører, og at de respekterer internasjonalt anerkjente menneskerettigheter og etiske standarder. Det er hver enkelt leders ansvar å sørge for at leverandørene er vurdert i henhold til NG Nordics prosedyrer for aktsomhetsvurderinger, og at de er gjort kjent med og forstår vår Code of Conduct for leverandører. NG Nordic skal kun samarbeide med parter som oppfyller disse kravene. Manglende oppfyllelse eller overholdelse av disse kravene, kan resultere i en avslutning av forretningsforholdet. Alle ansatte må umiddelbart rapportere kjente eller mistenkte brudd fra en leverandør på gjeldende lover eller vår Code of Conduct for leverandører.

2 Omsorg for mennesker og miljø



2.1 Vår tilnærming til bærekraft

NG Nordic er forpliktet til å drive ansvarlig forretningspraksis og til å bidra til å løse miljømessige, sosiale og styringsrelaterte utfordringer knyttet til vår virksomhet og våre verdikjeder. Vi har en helhetlig tilnærming til bærekraft, og vårt arbeid omfatter flere vesentlige temaer, som å skape en trygg og inkluderende arbeidsplass for våre ansatte, redusere presset på naturressursene gjennom avkarbonisering og effektiv ressursforvaltning, gi tilgang til resirkulerte materialer og sikre anstendige arbeidsforhold for ansatte i leverandørkjedene våre.

Som et etisk ansvarlig selskap har vi en plikt til å utføre integritetsvurderinger (IDD). Derfor må vi etterleve NG Nordics styrende prinsipper knyttet til IDD. Dette innebærer at vi må jobbe systematisk for å identifisere, forebygge og redusere risikoen for å bli involvert i brudd på menneskerettigheter, miljølovgivning eller ulovlig forretningspraksis i vår egen virksomhet og verdikjede. Vi har også et ansvar for å gjennomføre relevante forbedringstiltak og regelmessig rapportere om fremdriften av disse. Konsernsjefen, plattformens administrerende direktør og daglig leder i hvert enkelt selskap i NG Nordic er ansvarlige for å etablere systemer og rutiner for aktsomhetsvurderinger. Alle ansatte skal alltid søke å utføre sitt eget arbeid med omtanke for mennesker og miljø og bidra til bærekraftsarbeid i sitt selskap på en måte som er hensiktsmessig ut fra deres rolle i organisasjonen.

2.2 Sunne og trygge arbeidsplasser

Helse og sikkerhet er en integrert del av NG Nordics virksomhet. NG Nordic har en nullvisjon for ulykker, og å beskytte de ansattes helse og sikkerhet er vår høyeste prioritet. Å oppfylle denne visjonen er et felles ansvar for NG Nordic som arbeidsgiver og NG Nordics ansatte. Vi må derfor etterleve NG Nordics styrende prinsipper knyttet til helse, miljø og sikkerhet på arbeidsplassen og utvise godt skjønn i vårt arbeid. Konsernsjefen, plattformsjefen og daglig leder i hvert enkelt selskap i NG Nordic har ansvaret for å implementere prinsippene, men ledere og medarbeidere må jobbe sammen for å bygge en sterk kultur og sikre trygge arbeidsplasser. Arbeidet med helse og sikkerhet sidestilles med andre lederoppgaver. Alle ansatte har plikt til å rapportere alle ulykker, nestenulykker og farlige forhold i hendelsesrapporteringssystemet og til sin nærmeste leder.

2.3 Menneskerettigheter

2.3.1 Vår tilnærming til menneskerettigheter

I NG Nordic respekterer vi de universelle menneskerettighetene og gjør vårt ytterste for å unngå å bli involvert i brudd på disse. NG Nordic har støttet FNs Global Compacts ti prinsipper som en del av våre interne regler.

Gjennom vår tilstedeværelse og handel på verdensbasis utsetter vi oss for risiko knyttet til menneske- og arbeidstakerrettigheter, enten direkte gjennom våre egne aktiviteter eller indirekte gjennom verdikjeden vår hele produktets/avfallets livssyklus.

NG Nordic forbyr alle former for tvangsarbeid, barnearbeid og diskriminering i vår egen virksomhet og i vår verdikjede. Alle ansatte, entreprenører og underleverandører som handler eller utfører arbeid på NG Nordics vegne, skal behandles med respekt, gis anstendige arbeidsforhold og ha like muligheter til å utvikle seg.

NG Nordic anerkjenner organisasjonsfriheten og retten til kollektive forhandlinger. Helse og sikkerhet er prioriterte områder i vår virksomhet og i verdikjeden. Brudd på menneske- og arbeidstakerrettigheter skal ikke forekomme.

De ansattes representanter i styret velges fritt av de ansatte.

Alle ansatte skal bidra til å skape et godt arbeidsmiljø og respektere viktige menneskerettigheter som retten til å ha en mening, retten til religionsfrihet og retten til privatliv.

2.3.2 Mangfold, likestilling og inkludering

I NG Nordic tror vi på at mangfold og inkludering er grunnleggende for å sikre trivsel og velvære for våre ansatte. Vi må derfor følge NG Nordics styrende prinsipper knyttet til mangfold og inkludering.

Vi er forpliktet til å omfavne og oppmuntre til mangfold, likestilling og inkludering som en kilde til kreativitet, fremgang og konkurransefortrinn. Vi ønsker å fortsette å utvikle og opprettholde en "vi"-kultur som fremmer samarbeid på tvers av plattformer, verdsetter ulikheter, fremmer empati, gjensidig respekt og åpenhet. Vi tolererer ikke noen form for diskriminering, trakassering, overgrep, trusler, mobbing, nedverdiggende behandling eller seksuelt krenkende atferd.

Mangfold når det gjelder kjønn, alder, kompetanse, kulturell bakgrunn, erfaring, funksjonsevne, seksuell legning, etnisitet og religiøs overbevisning gir oss flere

perspektiver og gjør oss bedre rustet til å møte utfordringer, styrke vår evne til innovasjon og skape de beste kundeopplevelsene.

En mangfoldig arbeidsstyrke og en inkluderende kultur gjør NG Nordic til et bedre arbeidssted, en bedre partner for våre kunder og setter konsernet i stand til å realisere vår visjon og oppnå våre mål.

2.3.3 Personvern

Vi anerkjenner viktigheten av personopplysninger som betros oss av ansatte, kunder, leverandører, forretningspartnere og andre, og vi må alltid ivareta personvernet til enkeltpersoner og beskytte og behandle slike opplysninger konfidensielt. Vi skal behandle personopplysninger etisk, med integritet og i samsvar med gjeldende lover, og være transparente om bruken av personopplysninger ved å gi tilstrekkelig informasjon om slik bruk. Vi må derfor overholde NG-konsernets styrende prinsipper knyttet til personvern. Ansatte som håndterer personopplysninger om enkeltpersoner som en del av sitt arbeid, har et ansvar for å søke informasjon om NG Nordics rutiner for behandling av personopplysninger.

2.3.4 Cybersikkerhet

Alle ansatte er pålagt å være årvåkne når de håndterer selskapets systemer og data, fullføre opplæring i sikkerhetsbevissthet og følge de etablerte sikkerhetsretningslinjene, prosedyrene og standardene med tilbørlig forsiktighet. Vi anerkjenner viktigheten av cybersikkerhet i dagens digitale verden. NG Nordic har forpliktet seg til å sørge for at sikkerhetstiltak iverksettes for å beskytte mot cybertrusler i alle ledd av vår virksomhet.

2.3.5 Alkohol og berusende stoffer

NG Nordic forbyr bruk av alkohol eller andre rusmidler i forbindelse med og mens en utfører arbeid for NG Nordic.

Det kan være tillatt å servere alkohol i begrensede mengder i forbindelse med representasjon eller bedriftsarrangementer, forutsatt at inntaket er godkjent på forhånd og ikke kombineres med betjening av maskiner, bilkjøring eller annet arbeid som er uforenlig med inntak av alkohol.

2.3.6 Kjøp av seksuelle tjenester

Kjøp av seksuelle tjenester støtter menneskehandel, er ulovlig i enkelte land og utgjør en sikkerhetsrisiko. NG Nordic forbyr kjøp av seksuelle tjenester i

forbindelse med arbeids- eller tjenestereiser for NG Nordic. Vi skal aldri akseptere seksuelle tjenester betalt av andre.

2.3.7 Sosial dumping

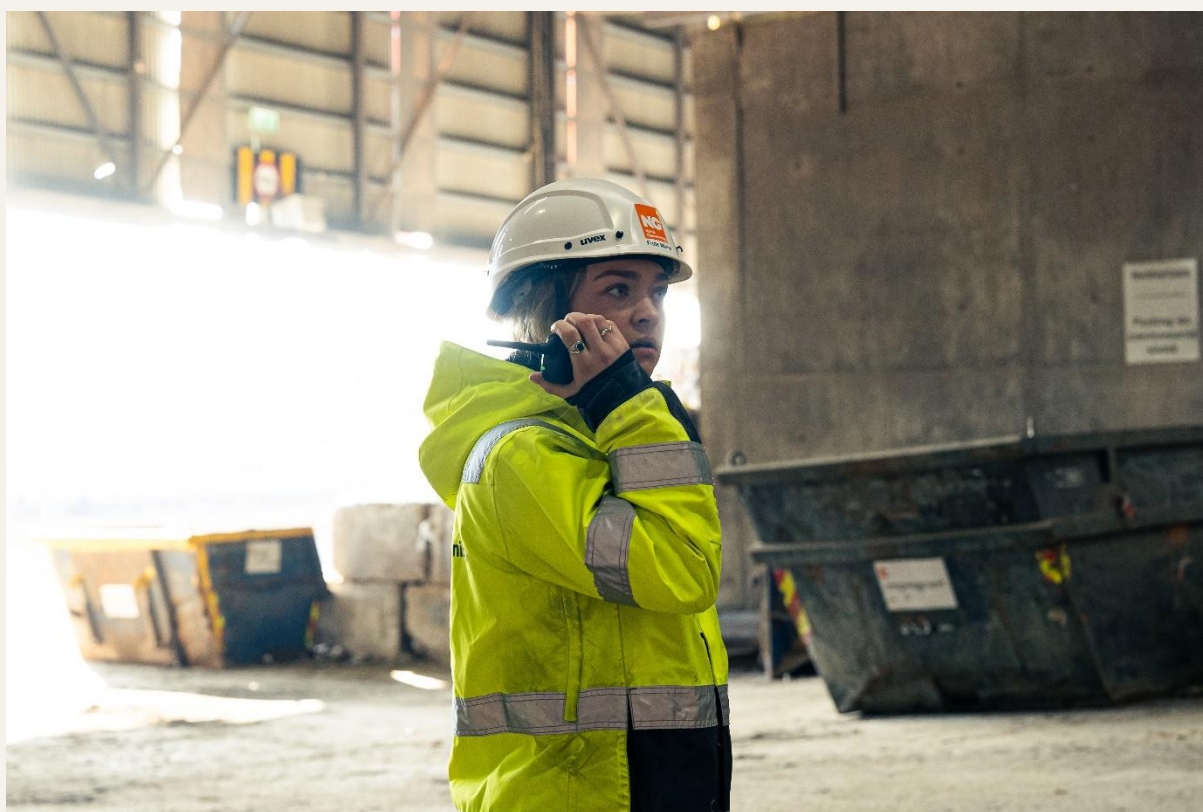
Konsernsjefen, plattformens administrerende direktør og daglig leder i hvert enkelt selskap i NG Nordic er ansvarlige for at innleide arbeidstakere har samme vilkår som NG Nordics ansatte. Videre skal NG Nordic jobbe for å sikre at ansatte hos våre underleverandører har anstendige arbeidsforhold, og at NG Nordic ikke medvirker eller bidrar til sosial dumping.

2.4 Minimere vår miljøpåvirkning

Vi erkjenner at NG-konsernets virksomhet har en påvirkning på miljø, natur og klima. Mottak av avfall og drift av gjenvinningsanlegg krever tillatelser fra miljømyndighetene, og disse tillatelsene er en nødvendige for at vi skal kunne drive vår virksomhet. Det er strenge reguleringer og grenser som gjelder utslipp til luft, grunn og vann, samt støy. For å sikre at vi kontinuerlig opererer i samsvar med våre tillatelser, må vi jevnlig gjennomføre samsvarsvurderinger.

Vi skal gjøre vårt ytterste for å hindre negative miljøpåvirkninger fra vår virksomhet og våre produkter ved å forebygge forurensning og bidra til å løse utfordringene knyttet til klimaendringer og tap av biologisk mangfold. Vi skal derfor etterleve NG-konsernets styrende prinsipper knyttet til bærekraft, herunder rutiner knyttet til ytre miljø, natur og klima, og utøve godt skjønn i vårt arbeid. Selskapenes administrerende direktører er ansvarlige for å implementere retningslinjene, og alle ansatte har et ansvar for å overholde kravene til forebygging av forurensning og bidra i arbeidet med å oppfylle NG Nordics mål og målsettinger for å redusere vår miljøpåvirkning.

3 Handle med forretningsmessig integritet



3.1 Handle i NG Nordics beste interesse

Alle ansatte og styremedlemmer skal alltid bruke sitt beste skjønn for å fremme NG Nordics verdiskapning, beskytte selskapenes interesser, drive aktiv risikostyring og bidra til kontinuerlig forbedring. Dette innebærer blant annet å foreta risikovurderinger ved behov og sørge for at internkontroll er en integrert del av all virksomhet og alle aktiviteter.

3.2 Handle med integritet

Alle ansatte og styremedlemmer skal opptre med integritet i sitt arbeid for NG Nordic. Personlig integritet betyr å "gjøre det rette", selv når ingen ser på. Vi skal alltid være ærlige, sannferdige og pålitelige. Vi skal handle i samsvar med NG Nordics styrende prinsipper, og opptre ansvarlig overfor kolleger, forretningspartnere og samfunnet for øvrig.

3.3 Antikorrupsjon

3.3.1 Generelt

NG Nordic har nulltoleranse for korrupsjon. Vi må derfor etterleve NG Nordics styrende prinsipper knyttet til antikorrupsjon.

Korrupsjon undergraver legitim forretningsvirksomhet, forvrenger konkurransen, ødelegger omdømmet til selskaper og enkeltpersoner, medfører fengselsstraff og annet sivilrettslig og strafferettslig ansvar, og hindrer ivaretagelse av menneskerettighetene. Vi må derfor alltid overholde gjeldende antikorrupsjonslover, og vi må ikke tilby eller akseptere noe som kan sette spørsmålstegn ved vår profesjonalitet og etiske måte å gjøre forretninger på. NG Nordic forbyr bestikkelser og korrupsjon i enhver form. Vi tilbyr og tar kun imot gaver og gjestfrihet av beskjeden verdi som har et klart profesjonelt formål. Vi aksepterer aldri bestikkelser, selv om det er lovlig i enkelte land.

3.3.2 Forretningsoppmerksomhet, gaver, gjestfrihet og utgifter

Relasjoner til våre forretningspartnere kan bygges og styrkes gjennom legitim nettverksbygging og sosial interaksjon. Å gi eller ta imot gaver og bevertning kan i visse situasjoner anses som korrupsjon, og vi har strenge regler og grenser for når det er tillatt å gi eller ta imot gaver og bevertning. Hovedregelen er at NG Nordics ansatte skal avstå fra å utveksle gaver og personlige fordeler med NG Nordics forretningsforbindelser. Det kan være tillatt å tilby og ta imot personlige høflighetsgaver, forutsatt at de har en minimal økonomisk verdi, er sjeldne og klart passende under omstendighetene. Det er ikke tillatt å gi eller motta kontanter eller gaver som gis i bytte mot en tjeneste. Gaver må ikke gis under omstendigheter eller på en måte som kan gi grunn til å mistenke at mottakeren

vil holde gaven eller fordelene skjult for sin leder. Gaver skal for eksempel adresseres til mottakerens arbeidsadresse i den aktuelle juridiske enheten. Arrangementer for våre kunder, leverandører eller forretningspartnere må alltid ha et spesifikt og tydelig profesjonelt formål, og kan bare aksepteres hvis de er rimelige og hensiktsmessige med hensyn til både kostnaden knyttet til arrangementet og hyppighet. Det samme prinsippet gjelder for deltakelse i slike arrangementer i regi av andre, og transport og overnatting skal betales av NG Nordic. Ansatte eller styremedlemmer som har blitt tilbudt, eller som har mottatt, gaver eller tjenester, skal uten opphold varsle sin nærmeste leder, som vil avgjøre om gaven skal returneres.

3.3.3 Samhandling med offentlige tjenestemenn

Bestikkelser av offentlige tjenestemenn er ulovlig. Ansatte må alltid utvise ekstra forsiktighet i kontakt med offentlige tjenestemenn, spesielt hvis tjenestemannen har oppgaver som innebærer utøvelse av offentlig myndighet eller offentlige anskaffelser. Dette gjelder for eksempel tjenestemenn som er involvert i prosedyrer for å innvilge tillatelser eller som utfører revisjoner og inspeksjoner.

Vi skal opptre nøytralt i forhold til politiske partier og offentlige tjenestemenn. Verken navnene eller eiendelene til NG Nordic selskaper skal brukes til å fremme interessene til politiske partier eller offentlige tjenestemenn.

Dette hindrer imidlertid ikke NG Nordic å støtte politiske synspunkter i NG Nordics interesse gjennom bransjeforeninger eller hindre ansatte i å delta i politiske aktiviteter som privatpersoner.

3.3.4 Politiske bidrag

NG Nordic er avhengig av tillit fra kunder, leverandører, forretningspartnere, investorer og lokalsamfunnet, og ønsker ikke at noen skal stille spørsmål ved vår forretningsintegritet. For å opprettholde et profesjonelt og tillitsfullt forretningsforhold med viktige aktører, uavhengig av deres politiske ståsted, og redusere risikoen for å bli utsatt for upassende påvirkning, gir ikke NG Nordic selskaper politiske bidrag i noe land.

3.3.5 Interessekonflikt

Ansatte og styremedlemmer skal ikke oppnå fordeler for seg selv eller andre som er upassende eller som kan skade NG Nordics interesser. Ingen skal ta del i, eller søke å påvirke, en transaksjon, avtale eller beslutning dersom dette kan gi opphav til en faktisk eller antatt interessekonflikt. Det skal særlig tas hensyn til situasjoner der den ansatte eller styremedlemmet har en personlig interesse i

saken, økonomisk eller på annen måte, direkte eller gjennom noen nærstående. Verv utenfor NG Nordic skal ikke være i konflikt med NG Nordics interesser, og ansatte eller styremedlemmer skal ikke påta seg verv utenfor NG Nordic uten å informere sin nærmeste leder, og om nødvendig få godkjenning fra nærmeste leder. Det skal foretas en nøye vurdering for å unngå aktiviteter som kan oppfattes å fremme konkurrenters, leverandørers eller andre aktørers interesser på bekostning av NG Nordic. Ansatte eller styremedlemmer skal ikke markedsføre produkter eller tjenester som er i direkte konkurranse med NG Nordics forretningsvirksomhet eller interesser. Ansatte eller styremedlemmer som blir oppmerksomme på en potensiell og uakseptabel interessekonflikt, skal uten opphold varsle henholdsvis sin nærmeste leder og styrets leder.

3.4 Økonomiske sanksjoner

NG Nordic er forpliktet til å overholde nasjonale og internasjonale handelsrestriksjoner og sanksjonsbestemmelser som gjelder i de landene der vi driver virksomhet. Hvert selskap i NG Nordic er forpliktet til å implementere NG Nordics prosedyrer for å sikre etterlevelse av relevante sanksjonsbestemmelser.

3.5 Rettferdig konkurranse

Vi må alltid respektere og overholde gjeldende lover og regler for konkurranse, antitrust og markedsføringskontroll. NG Nordic har nulltoleranse for handlinger som bryter med konkurransereglene. Vi må derfor overholde NG Nordics styrende prinsipper knyttet til rettferdig konkurranse. Ansatte som er involvert i markedsførings-, salgs-, innkjøps- eller logistikkaktiviteter, skal delta i NG Nordics relevante opplæringskurs og har et ansvar for å sikre at de er kjent med og forstår gjeldende lover og regler og interne retningslinjer.

3.6 Fremme av åpenhet

NG Nordic er forpliktet til å føre korrekt og nøyaktig regnskap og rapportering i henhold til gjeldende lovgivning i hvert enkelt land. Alle transaksjoner skal dokumenteres og registreres på en fullstendig og nøyaktig måte i samsvar med gjeldende lover og generelt aksepterte regnskapsprinsipper. Falske eller villedende oppføringer er aldri akseptabelt. NG Nordic AS er forpliktet til å gi investorene kvalitetsinformasjon, slik at de kan danne seg et korrekt bilde av den finansielle situasjonen, samt de risikoer og muligheter selskapet står overfor i fremtiden. NG Nordic AS er også forpliktet til å gi offentligheten informasjon om hvordan vi arbeider med samfunnsansvar og vesentlige bærekraftsspørsmål, og til å sikre og opprettholde åpenhet og ansvarlighet. Vi offentliggjør våre fremskritt på disse områdene ved å rapportere om vårt arbeid i NG Nordics

integreerte års- og bærekraftsrapport i samsvar med relevante lovkrav og våre forpliktelser.

3.7 Sensitiv informasjon og konfidensialitet

Et tillitsfullt forhold til kunder, leverandører, forretningspartnere, kolleger og samfunnet bygges gjennom dialog og deling av perspektiver. Samtidig kan avsløring av konfidensiell informasjon skade NG Nordics virksomhet. Med konfidensiell informasjon mener vi generelt informasjon som ikke er, eller ikke bør være, kjent for offentligheten. Eksempler på slik informasjon kan være forretningsplaner, budsjetter, markedsførings- og salgsprogrammer, designspesifikasjoner, leverandørregistre og lignende. Ansatte og styremedlemmer skal aldri utlevere konfidensiell informasjon til noen utenfor selskapet, med mindre slik utlevering er uttrykkelig tillatt av en autorisert overordnet eller er lovpålagt. Informasjon om NG Nordic som ikke er blitt offentlig kjent, skal betraktes som NG Nordics eiendom. Taushetsplikten gjelder følgelig uten tidsbegrensning etter at ansettelsesforholdet eller styrevervet er avsluttet.

3.8 Bruk skriftlige avtaler

Alle selskapene i NG Nordic inngår jevnlig avtaler, og disse avtalene er avgjørende for selskapenes suksess. Muntlige avtaler kan være vanskelige å etterprøve og kan noen ganger føre til mistanke om at noe ulovlig eller uetisk har funnet sted. Alle avtaler som inngås av et selskap i NG Nordic skal som hovedregel være skriftlige, og avtalene skal arkiveres i NG Nordics dokumentarkiv.

3.9 Hvitvasking av penger

Vi deltar ikke i noen form for hvitvasking av penger og skal sikre at finansielle transaksjoner som NG Nordic er part i, ikke benyttes til hvitvasking av penger. Hvitvasking av penger defineres som tiltak eller arrangementer som gjennomføres for å få penger som er ervervet gjennom kriminell aktivitet til å se ut som om de har et lovlig opphav. Hvitvasking av penger er forbudt ved lov. Ansatte som observerer aktiviteter som kan tyde på at det foregår eller har foregått hvitvasking av penger i forbindelse med selskapets virksomhet, skal straks melde fra om dette. De samme reglene gjelder for arrangementer som har til hensikt å spekulere i å unnlate å avdekke ulovlig eller illojal unndragelse av skatter, toll eller andre avgifter.

3.10 Innsidehandel og håndtering av innsideinformasjon

Det er ulovlig å handle, eller gi råd til andre om handel, med verdipapirer utstedt av børsnoterte selskaper basert på ikke-offentlig informasjon som vi har fått

tilgang til gjennom vårt arbeid, og som, dersom den blir offentlig kjent, kan påvirke kursen på verdipapirene (innsideinformasjon). NG Nordic forbyr innsidehandel i enhver form. Videre må vi holde all innsideinformasjon vi besitter konfidensiell og utvise aktsomhet ved håndtering av slik informasjon for å hindre at innsideinformasjon kommer i uvedkommendes besittelse eller blir misbrukt.

4 Varsling i NG Nordic



4.1 Varsling er positivt

Personer som er villige til å varsle er en viktig ressurs for NG Nordic. Alle ansatte i NG Nordic, inkludert innleide medarbeidere, oppfordres til å varsle om mistenkte eller observerte brudd på loven, på Code of Conduct eller på øvrige retningslinjer, inkludert å bli bedt om å gjøre noe som kan være et brudd på disse.

Avhengig av overtredelsens art kan saken rapporteres til den ansattes nærmeste leder, lederens leder, daglig leder i NG Nordic selskapet, plattformens administrerende direktør eller konsernsjefen. I tillegg kan saken rapporteres gjennom varslingskanalen på NG Nordics intranett eller nettside. Eksterne personer kan også varsle gjennom denne kanalen.

Ansatte og interessenter i Recycling & Waste kan i tillegg rapportere anonymt via varslingsverktøyet «SpeakUp». Alle varsler håndteres med høyeste integritet i samsvar med EUs varslingsdirektiv og relevant nasjonal lovgivning. Tilgang til SpeakUp-verktøyet og brukerinstruksjoner finnes på de aktuelle selskapenes intranett og nettside.

NG Nordics retningslinjer for varsling skal bidra til å skape grunnlag for en sunn og åpen organisasjonskultur der uakseptable og ulovlige handlinger ikke tolereres og håndteres dersom de forekommer. Varsling av ulovlige handlinger er både viktig og ønskelig, og varsling er positivt både for NG Nordic og samfunnet som helhet.

4.2 Beskyttelse av den rapporterende personen

Varsling av kritikkverdige forhold håndteres alltid konfidensielt av NG Nordic.

Den som varsler, kan varsle åpent eller anonymt.

Enhver form for gjengjeldelse mot en person som har varslet i "god tro" om mulige kritikkverdige forhold, er forbudt ved lov. Gjengjeldelse er en negativ handling mot den rapporterende personen som følge av en varsling. Dette kan for eksempel være trusler, trakassering, diskriminering, sosial ekskludering, advarsel, endring av arbeidsoppgaver, omplassering eller degradering. Med varsling i "god tro" menes at den som varsler hadde rimelig grunn til å tro at informasjonen som ble gitt, var korrekt på tidspunktet for varslingen. Ansatte eller innleide medarbeidere kan rapportere om forhold som de selv har opplevd eller som de har blitt gjort oppmerksomme på, og som har sin bakgrunn i en arbeidsrelatert sammenheng. Det kreves ingen bevis.

4.3 Undersøkelse

Enhver rapport eller mistanke om brudd vil bli undersøkt på en rask og pålitelig måte, og egnede tiltak vil bli iverksatt.

Les mer om NG Nordics varslingsrutiner på NG Nordics hjemmeside:

www.ngnordic.com

Takk skal du ha
for
at du overholder
NG Nordics
Code of Conduct
