



Code of Conduct

2025

Kära NG Nordic-kollega,

Som en ledande nordisk leverantör av återvinnings- och miljötjänster, med över 40 000 kommersiella och kommunala kunder i Norden och med ett ledande tjänsteutbud som täcker hela värdekedjan för avfall, är vi mycket medvetna om vårt betydande samhällsansvar. Våra intressenter måste kunna lita på att alla våra handlingar grundas på etiska affärsmetoder, vilket återspeglar ett åtagande som är själva hörnstenen i vår verksamhet.

Som koncernchef har jag det övergripande ansvaret för NG Nordics uppförandekod. Men det är också ett kollektivt ansvar som var och en av oss måste upprätthålla varje dag. Uppförandekoden är vägledande för vårt arbete, våra kontakter med intressenter, våra bedömningar och beslutsprocesser.

Denna uppförandekod är ett av NG Nordics viktigaste styrdokument och anger tydliga etiska riktlinjer för hur vi ska bedriva vår verksamhet. Kodens utgör vårt grundläggande åtagande att agera på ett hållbart, etiskt och socialt ansvarsfullt sätt, utöva god bolagsstyrning och följa alla tillämpliga lagkrav.

Denna uppförandekod ger inte en uttömmande översikt över vad som anses vara ett ansvarsfullt uppträdande. I slutändan kommer det alltid att vara ett individuellt ansvar att agera i enlighet med lagar, förordningar och etiska normer.

Om du är osäker på vad som är rätt att göra är det viktigt att du söker råd och rådgör med din chef eller andra interna specialister. Du kan också rapportera problem direkt via NG Nordics visselblåsar kanal. På så sätt kan vi gemensamt fatta rätt beslut för NG Nordic och våra intressenter kan ha förtroende för oss i alla sammanhang. Endast genom att göra affärer på ett rättvist och etiskt sätt kommer vi att nå vårt mål att bidra till en mer cirkulär värld och vara banbrytande inom cirkularitet.

Bjørn Arve Ofstad

VD, NG Nordic



Innehållsförteckning

1 Förstå och leva upp till vår uppförandekod	5
1.1 Efterlevnad av lagar och förordningar	5
1.2 Tillämpningsområde	6
1.3 Roller och ansvar.....	6
1.3.1 Styrelsen, koncernchefen, plattformens VD och verkställande direktören för varje bolag inom NG-koncernen.....	6
1.3.2 Övriga ledares ansvar.....	7
1.3.4 Personligt ansvar.....	7
1.3.5 Våra leverantörer.....	7
2 Omsorg om människor och miljö.....	8
2.1 Vårt förhållningssätt till hållbarhet.....	9
2.2 Friska och säkra arbetsplatser	9
2.3 Mänskliga rättigheter	10
2.3.1 Vår inställning till mänskliga rättigheter	10
2.3.2 Mångfald, rättvisa och inkludering	10
2.3.3 Sekretess för personuppgifter.....	11
2.3.4 Cybersäkerhet	11
2.3.5 Alkohol och andra berusande ämnen	11
2.3.6 Köp av sexuella tjänster.....	11
2.3.7 Social dumpning.....	12
2.4 Minimera vår miljöpåverkan	12
3 Agera med affärsmässig integritet	13
3.1 Agera i NG-koncernens bästa intresse	14
3.2 Agera med integritet.....	14
3.3 Antikorruption.....	14
3.3.1 Allmänt	14
3.3.2 Affärssuppvaktningar, gåvor, gästfrihet och utgifter	14
3.3.3 Interaktioner med offentliga tjänstemän.....	15

3.3.4 Politiska bidrag	15
3.3.5 Intressekonflikt	15
3.4 Ekonomiska sanktioner	16
3.5 Rättvis konkurrens	16
3.6 Främja öppenhet	16
3.7 Känslig information och sekretess	17
3.8 Använda skriftliga avtal	17
3.9 Penningtvätt	17
3.10 Insiderhandel och hantering av insiderinformation	18
4 Whistleblowing inom NG-koncernen	19
4.1 Tala ut	20
4.2 Skydd av den rapporterande personen	20
4.3 Undersökning	21

1 Förstå och leva upp till vår uppförandekod



1.1 Efterlevnad av lagar och förordningar

Vi bedriver vår verksamhet inom ramen för gällande lagar, denna uppförandekod samt våra interna policyer och riktlinjer. Vi måste alltid agera i enlighet med lagstiftningen i varje land där vi bedriver verksamhet. När denna uppförandekod fastställer standarder som är högre än nationell lagstiftning tillämpar vi denna uppförandekod om våra standarder inte strider mot nationella lagar. Lokala seder och bruk får aldrig ha företräde framför våra normer, och vi kommer aldrig att agera på ett olagligt sätt, även om alla andra gör det.

Utöver uppförandekoden har NG Nordic en uppsättning styrande principer som gäller för alla NG Nordic-bolag och som finns tillgängliga i NG Nordics interna kvalitetsledningssystem. Vidare är alla NG Nordics företag skyldiga att vid behov implementera ytterligare policyer som ger mer detaljerad vägledning och krav för förväntat affärsuppförande relaterat till de principer som behandlas häri. Alla anställda är skyldiga att bekanta sig med relevanta policyer och riktlinjer som utfärdats både av NG Nordic AS och på företags- och plattformsnivå.

Hänvisningar i denna uppförandekod till "NG Nordic" eller "bolaget" ska förstås som NG Nordic AS, helägda dotterbolag och dotterbolag där NG Nordic AS, direkt eller indirekt, innehar mer än 50 procent av rösträtterna.

1.2 Tillämpningsområde

NG Nordics uppförandekod gäller för alla individer som arbetar eller agerar för NG Nordics räkning. Detta inkluderar anställda på alla nivåer, styrelseledamöter, inhyrd personal, konsulter, entreprenörer och andra som agerar på uppdrag av eller representerar NG Nordic. När det gäller investeringar (t.ex. joint ventures, partnerskap, minoritetsinvesteringar) som faller utanför det ovan beskrivna tillämpningsområdet för denna uppförandekod, ska NG Nordics representanter i styrelserna eller i andra styrande organ agera i enlighet med NG Nordics uppförandekod och sträva efter att implementera de principer som anges i denna.

1.3 Roller och ansvarsområden

1.3.1 Styrelsen, koncernchefen, Plattformens VD och verkställande direktören i varje bolag inom NG Nordic

Denna uppförandekod är godkänd av styrelsen för NG Nordic AS. Det åligger styrelsen, koncernchefen, plattformens VD och verkställande direktören för varje bolag inom NG Nordic att se till att denna uppförandekod implementeras och efterlevs i praktiken. Detsamma gäller för alla interna policyer och riktlinjer som förkroppsligar principerna i denna uppförandekod. Styrelsen för NG Nordic

AS och respektive bolag har det övergripande ansvaret för att övervaka hanteringen av uppförandekoden.

Koncernchefen, Plattformens VD och verkställande direktören i varje bolag inom NG Nordic-koncernen ska säkerställa att medarbetarna görs medvetna om och följer tillämplig uppförandekod samt att utbildning genomförs regelbundet. Koncernchefen, Plattformens VD och verkställande direktören i respektive NG Nordic-bolag ansvarar även för att löpande främja och övervaka efterlevnaden av uppförandekoden.

1.3.2 Andra ledares ansvar

Ledare på alla nivåer har ett särskilt ansvar för att se till att medarbetare och andra relevanta parter informeras om denna uppförandekod och interna policyer och riktlinjer, och att aktiviteter inom deras ansvarsområde utförs i enlighet med ovanstående och tillämpliga lagar. Ledare förväntas genom sina ord och handlingar visa sitt engagemang för och ägande av NG Nordics etiska normer.

1.3.4 Personligt ansvar

NG Nordic är som arbetsgivare ansvarig för att förse alla anställda med den information som krävs för att de ska kunna utföra sitt arbete. Samtidigt har alla medarbetare ett ansvar att se till att de förstår de lagar som gäller för deras arbete, liksom denna uppförandekod och NG Nordics interna policyer och riktlinjer. Det är deras skyldighet att tillämpa dessa principer i sitt dagliga arbete. Medarbetarna uppfyller denna skyldighet genom att aktivt söka efter information som är relevant för deras arbete och genom att delta i utbildning som erbjuds av NG Nordic. Medarbetare som är osäkra på innebörden av någon del av denna uppförandekod eller konfronteras med ett etiskt dilemma bör söka råd och ta upp frågan med sin chef.

1.3.5 Våra leverantörer

Vi förväntar oss att alla våra leverantörer följer gällande lagar och vår uppförandekod för leverantörer och att de respekterar internationellt erkända mänskliga rättigheter och etiska standarder. Det är varje ledares ansvar att se till att leverantörerna granskas enligt NG Nordics rutiner för due diligence och att de görs medvetna om och förstår vår uppförandekod för leverantörer. NG Nordic har åtagit sig att endast arbeta med parter som uppfyller dessa krav. Underlåtenhet att göra detta kan resultera i en uppsägning av affärsrelationen. Alla anställda måste omedelbart rapportera kända eller misstänkta överträdelser av en leverantör av tillämpliga lagar eller vår uppförandekod för leverantörer.

2 Omsorg om människor och miljö



2.1 Vår strategi för hållbarhet

NG Nordic är engagerad i ansvarsfulla affärsmetoder och att bidra till att lösa miljömässiga, sociala och ledningsrelaterade utmaningar kopplade till vår verksamhet och värdekedjor. Vi har ett holistiskt synsätt på hållbarhet och vårt arbete omfattar flera väsentliga frågor som att främja en säker och inkluderande arbetsplats för våra medarbetare, minska trycket på naturresurser genom minskade koldioxidutsläpp och effektiv resurshantering samt möjliggöra tillgång till återvunnet material och säkerställa anständiga arbetsvillkor för medarbetare i våra leverantörskedjor.

Som ett etiskt ansvarsfullt företag har vi en skyldighet att utföra integrity due diligence (IDD). Därför måste vi följa NG-koncernens styrande principer relaterade till IDD. Det innebär att vi måste arbeta systematiskt för att identifiera, förebygga och minska risken för att vara inblandade i brott mot mänskliga rättigheter, miljölagstiftning eller olagliga affärsmetoder inom vår egen verksamhet och värdekedjor. Vi har också ett ansvar att genomföra relevanta förbättringsaktiviteter och regelbundet rapportera om framstegen. Koncernens VD, Plattformens VD och VD för varje bolag inom NG-koncernen ansvarar för att etablera system och rutiner för due diligence, men alla medarbetare ska alltid sträva efter att utföra sitt eget arbete med omsorg om människor och miljö och bidra till hållbarhetsarbetet i sitt bolag, på ett sätt som är relevant utifrån deras roll i organisationen.

2.2 Hälsosamma och säkra arbetsplatser

Hälsa och säkerhet är en integrerad del av NG-koncernens affärsverksamhet. NG Nordic har en nollvision för olyckor och att värna om NG Nordics medarbetares hälsa och säkerhet är av högsta prioritet. Att uppfylla denna vision är ett ansvar som delas av NG Nordic som arbetsgivare och NG Nordics anställda. Därför måste vi följa NG-koncernens styrande principer för hälsa och säkerhet på arbetsplatsen och utöva sunt omdöme i vårt arbete. Koncernens VD, Plattformens VD och VD för varje bolag inom NG Nordic är ansvariga för att implementera principerna, men ledare och medarbetare måste arbeta tillsammans för att bygga en stark kultur och säkerställa säkra arbetsplatser. Arbetet med hälsa och säkerhet jämföras med andra ledningsuppgifter. Alla medarbetare har en skyldighet att rapportera alla olyckor, tillbud och riskfyllda förhållanden i sitt incidentrapporteringssystem och till sin närmaste chef.

2.3 Mänskliga rättigheter

2.3.1 Vår inställning till mänskliga rättigheter

På NG Nordic respekterar vi de universella mänskliga rättigheterna och kommer att vara noga med att undvika att bli inblandade i brott mot de mänskliga rättigheterna. NG Nordic stödjer FN:s Global Compacts tio principer som en del av våra interna regler.

Genom vår närvaro och handel i Europa och Asien utsätter vi oss för risker kopplade till mänskliga rättigheter och arbetsrätt, antingen direkt genom våra egna aktiviteter eller indirekt genom vår värdekedja och genom hela produktens/avfallets livscykel.

NG Nordic förbjuder alla former av tvångsarbete, barnarbete och diskriminering i vår egen verksamhet och i vår värdekedja. Alla anställda, entreprenörer och underleverantörer som agerar eller utför arbete för NG Nordics räkning ska behandlas med respekt, ges anständiga arbetsvillkor och ha lika möjligheter att utvecklas.

NG Nordic erkänner föreningsfriheten och rätten till kollektiva förhandlingar. Hälsa och säkerhet är prioriterade områden inom vår verksamhet och i värdekedjan. Kränkningar av mänskliga rättigheter och arbetsrätt ska inte förekomma.

De anställdas representanter i styrelsen väljs fritt av de anställda.

Alla medarbetare ska bidra till att skapa en god arbetsmiljö och respektera viktiga mänskliga rättigheter såsom rätten att ha en åsikt, rätten till religionsfrihet och rätten till privatliv.

2.3.2 Mångfald, rättvisa och inkludering

Inom NG Nordic anser vi att mångfald och inkludering är grundläggande för att säkerställa tillfredsställelse och välbefinnande för våra medarbetare. Därför måste vi följa NG Nordics styrande principer för mångfald och inkludering.

Vi är fast beslutna att omfamna och uppmuntra mångfald, rättvisa och inkludering som en källa till kreativitet, framsteg och konkurrensdifferentiering. Vi vill fortsätta att utveckla och upprätthålla en "vi"-kultur som driver samarbete över plattformar, värdesätter olikheter, främjar empati, ömsesidig respekt och öppenhet och som inte tolererar någon form av diskriminering, trakasserier, övergrepp, hot, mobbning, förnedrande behandling eller sexuellt stötande beteende.

Variationer när det gäller kön, ålder, kompetens, kulturell bakgrund, erfarenhet, funktionsförmåga, sexuell läggning, etnicitet och religiös övertygelse ger oss flera perspektiv och gör oss bättre rustade att möta utmaningar, öka vår innovationskraft och skapa de bästa kundupplevelserna.

En mångfaldig personalstyrka och en inkluderande kultur gör NG Nordic till en bättre arbetsplats, en bättre partner för våra kunder och ger koncernen förutsättningar att framgångsrikt leverera vår vision och vårt uppdrag.

2.3.3 Sekretess för personuppgifter

Vi inser vikten av de personuppgifter som anförtros oss av medarbetare, kunder, leverantörer, affärspartners och andra och måste alltid respektera alla individers integritet och sekretessen för personuppgifter. Vi ska behandla personuppgifter på ett etiskt sätt, med integritet och i enlighet med gällande lagar, och vara transparenta när det gäller användningen av personuppgifter genom att tillhandahålla adekvat information om sådan användning. Därför måste vi följa NG Nordics styrande principer relaterade till integritet för personuppgifter. Anställda som hanterar personuppgifter om individer som en del av sitt arbete har ett ansvar att söka information om NG Nordics rutiner för behandling av personuppgifter.

2.3.4 Cybersäkerhet

Alla medarbetare är skyldiga att vara vaksamma när de hanterar företagets system och data, att genomföra anvisad utbildning i säkerhetsmedvetenhet och att följa fastställda säkerhetspolicyer, procedurer och standarder med vederbörlig omsorg. Vi erkänner cybersäkerhet som en viktig aspekt i dagens digitala värld. NG Nordic har åtagit sig att se till att säkerhetsåtgärder finns på plats för att skydda mot cyberhot i alla skeden av vår verksamhet.

2.3.5 Alkohol och andra berusande medel

NG Nordic förbjuder användning av alkohol eller andra berusande ämnen när man arbetar för NG Nordic.

Begränsade mängder alkohol som serveras i samband med representation eller företagsevenemang kan vara tillåtet, förutsatt att konsumtionen är vederbörligen godkänd och inte kombineras med att sköta maskiner, köra bil eller annat arbete som är oförenligt med alkoholkonsumtion.

2.3.6 Köp av sexuella tjänster

Köp av sexuella tjänster stödjer människohandel, är olagligt i vissa länder och utgör en säkerhetsrisk. NG Nordic förbjuder köp av sexuella tjänster i samband

med arbete eller tjänsteresor för NG Nordic. Vi får aldrig acceptera sexuella tjänster som betalas av andra.

2.3.7 Social dumpning

Koncernchefen, Plattformens VD och VD för varje bolag inom NG Nordic ansvarar för att säkerställa att inhyrd personal har samma villkor som NG Nordics anställda (likabehandlingsprincipen i den norska arbetsmiljölagen). Vidare ska NG Nordic sträva efter att säkerställa att anställda hos våra underleverantörer har anständiga arbetsvillkor, och att NG Nordic inte deltar i, eller bidrar till, social dumpning.

2.4 Minimera vår miljöpåverkan

Vi är medvetna om att NG Nordics verksamhet har en inverkan på miljön, naturen och klimatet. För att ta emot avfall och driva återvinningsanläggningar krävs tillstånd från miljömyndigheterna och dessa tillstånd är en del av vårt tillstånd att bedriva verksamhet. Det finns strikta gränser för utsläpp till luft, mark och vatten samt bullerkrav. För att säkerställa att vi kontinuerligt bedriver vår verksamhet i enlighet med våra tillstånd måste vi regelbundet genomföra bedömningar av överensstämmelse.

Vi måste göra vårt yttersta för att förhindra negativ miljöpåverkan från vår verksamhet och våra produkter genom att förebygga föroreningar och bidra till att lösa utmaningarna med klimatförändringar och förlust av biologisk mångfald. Därför måste vi följa NG Nordics styrande principer relaterade till hållbarhet, inklusive rutiner för yttre miljö, natur och klimat, och utöva sunt omdöme i vårt arbete. Bolagets VD:ar är ansvariga för att implementera policyerna och alla medarbetare har ett ansvar att följa kraven på förebyggande av föroreningar och bidra till arbetet med att uppfylla NG Nordics mål och syften för att minska vår miljöpåverkan.

3 Agera med affärsmässig integritet



3.1 Agera i NG-koncernens bästa intresse

Alla medarbetare och styrelseledamöter ska alltid använda sitt bästa omdöme för att öka NG-koncernens värdeskapande, skydda bolagets intressen, bedriva aktiv riskhantering och bidra till ständiga förbättringar. Detta inkluderar riskbedömning vid behov och att se till att interna kontroller är en integrerad del av all affärsverksamhet.

3.2 Agera med integritet

Alla anställda och styrelseledamöter måste agera med integritet i sina aktiviteter för NG Nordic. Personlig integritet innebär att "göra det rätta", även när ingen ser på. Vi måste alltid vara ärliga, sanningsenliga och pålitliga. Vi måste agera i överensstämmelse med NG Nordics styrande principer och agera ansvarsfullt gentemot kollegor, affärspartners och samhället i stort.

3.3 Antikorruption

3.3.1 Allmänt

NG Nordic har nolltolerans mot korruption. Därför måste vi följa NG Nordics styrande principer avseende antikorruption.

Korruption undergräver legitim affärsverksamhet, snedvrider konkurrensen, förstör företags och individers anseende, medför fängelsestraff och annat civilrättsligt och straffrättsligt ansvar samt förhindrar förverkligandet av mänskliga rättigheter. Därför måste vi alltid följa gällande antikorrupsionslagar och får inte erbjuda eller acceptera något som kan ifrågasätta vår professionalism och vårt etiska sätt att göra affärer. NG Nordic förbjuder mutor och korruption i alla former. Vi erbjuder och tar endast emot gåvor och gästfrihet av blygsamt värde som har ett tydligt professionellt syfte. Mutor accepteras aldrig, även om de är lagliga i vissa länder.

3.3.2 Affärsuppvaktningar, gåvor, gästfrihet och utgifter

Relationer med våra affärspartners kan byggas upp och stärkas genom legitimt nätverkande och social interaktion. Att ge eller ta emot gåvor och gästfrihet kan dock betraktas som korruption i vissa situationer, och vi har strikta gränser för när vi tillåter givande eller mottagande av gåvor och gästfrihet. Huvudregeln är att NG-koncernens medarbetare måste avstå från att utbyta gåvor och personliga förmåner med NG Nordics affärspartners. Att erbjuda och ta emot personliga artighetsgåvor kan vara tillåtet förutsatt att de har ett minimalt ekonomiskt värde, är sällsynta och klart lämpliga under omständigheterna. Det är inte tillåtet att ge eller ta emot kontanter eller gåvor som ges i utbyte mot en tjänst. Gåvor får inte ges i ett sammanhang eller på ett sätt som kan ge anledning

att misstänka att mottagaren kommer att hålla en sådan gåva eller förmån dold för sin ledare. Gåvor ska till exempel adresseras till mottagarens arbetsadress på den relevanta juridiska enheten. Evenemang för våra kunder, leverantörer eller affärspartners måste alltid ha ett specifikt och tydligt professionellt syfte och kan endast accepteras om de är rimliga och lämpliga med avseende på både värde och frekvens. Samma princip gäller för deltagande i sådana evenemang som anordnas av andra, och transport och logi måste betalas av NG Nordic. Anställda eller styrelseledamöter som har blivit erbjudna, eller som har tagit emot, gåvor eller tjänster, måste utan dröjsmål meddela sin närmaste chef, som avgör om gåvan behöver återlämnas.

3.3.3 Interaktioner med offentliga tjänstemän

Mutor till offentliga tjänstemän är olagligt. Anställda måste alltid vara extra försiktiga i sina kontakter med en offentlig tjänsteman, särskilt om den offentliga tjänstemannen har uppgifter som innebär myndighetsutövning eller offentlig upphandling. Detta omfattar till exempel tjänstemän som är involverade i förfaranden för att bevilja tillstånd eller utföra revisioner och inspektioner.

Vi ska iaktta neutralitet i förhållande till politiska partier och offentliga tjänstemän. Varken namnen eller tillgångarna i NG Nordics företag ska användas för att främja politiska partiers eller offentliga tjänstemäns intressen.

Detta hindrar inte NG Nordic från att stödja politiska åsikter i NG Nordics intresse genom handels- och branschorganisationer eller hindra anställda från att delta i politiska aktiviteter som privatpersoner.

3.3.4 Politiska bidrag

NG Nordic är beroende av förtroendet från kunder, leverantörer, affärspartners, investerare och lokalsamhällen och vill inte att någon ska ifrågasätta vår affärsintegritet. För att upprätthålla en professionell och pålitlig affärsrelation med viktiga intressenter, oavsett deras politiska ställning, och minska risken för att utsättas för olämplig påverkan, ger NG Nordics bolag inga politiska bidrag i något land.

3.3.5 Intressekonflikter

Anställda och styrelseledamöter får inte skaffa sig fördelar för sig själva eller andra som är otillbörliga eller kan skada NG Nordics intressen. Ingen ska delta i, eller försöka påverka, en transaktion, ett avtal eller ett beslut om detta kan ge upphov till en faktisk eller uppfattad intressekonflikt. Särskild uppmärksamhet ska ägnas åt situationer där den anställde eller styrelseledamoten har ett

personligt intresse i frågan, ekonomiskt eller annat, direkt eller genom någon närstående. Uppdrag utanför NG Nordic får inte strida mot NG Nordics intressen och anställda eller styrelseledamöter får inte acceptera uppdrag utanför NG Nordic utan att meddela sin närmaste chef och vid behov få godkännande från den närmaste chefen. En noggrann bedömning ska göras för att undvika aktiviteter som kan uppfattas främja konkurrenters, leverantörers eller andra intressenters intressen på bekostnad av NG Nordic. Anställda eller styrelseledamöter får inte marknadsföra produkter eller tjänster som står i direkt konkurrens med NG Nordics affärsverksamhet eller intressen. Anställda eller styrelseledamöter som får kännedom om en potentiell och oacceptabel intressekonflikt ska utan dröjsmål meddela detta till sin närmaste chef respektive styrelseordförande.

3.4 Ekonomiska sanktioner

NG Nordic har åtagit sig att följa nationella och internationella handelsrestriktioner och sanktionsbestämmelser som är tillämpliga i de länder där vi är verksamma. Varje NG Nordic-företag är skyldigt att på lämpligt sätt implementera NG Nordics rutiner för att säkerställa efterlevnad av relevanta sanktionsbestämmelser.

3.5 Rättvis konkurrens

Vi måste alltid respektera och följa gällande lagar och förordningar om konkurrens, kartellbildning och marknadsföringskontroll. NG Nordic har nolltolerans mot handlingar som bryter mot konkurrensreglerna. Därför måste vi följa NG-koncernens styrande principer för rättvis konkurrens. Anställda som är involverade i marknadsföring, försäljning, inköp eller logistikaktiviteter ska delta i NG-koncernens relevanta utbildningar och har ett ansvar för att säkerställa att de känner till och förstår tillämpliga lagar och förordningar samt interna policyer.

3.6 Främja öppenhet

NG Nordic har åtagit sig att ha en korrekt och noggrann redovisning och rapportering i enlighet med gällande lagstiftning i varje land. Alla transaktioner måste vara fullständigt och korrekt dokumenterade och registrerade i enlighet med gällande lagar och allmänt accepterade redovisningsprinciper. Falsa eller vilseledande poster är aldrig acceptabla. NG Nordic har åtagit sig att förse investerare med kvalitetsinformation, vilket gör det möjligt för dem att upprätthålla en korrekt bild av den finansiella situationen samt de risker och möjligheter som den står inför i framtiden. NG Nordic AS har också åtagit sig att förse allmänheten med information om hur vi hanterar företagsansvar och

väsentliga hållbarhetsfrågor och upprätthåller transparens och ansvarsskyldighet. Vi redovisar våra framsteg i dessa frågor genom att rapportera om vårt arbete i NG Nordics integrerade års- och hållbarhetsredovisning i enlighet med relevanta lagkrav och våra åtaganden.

3.7 Känslig information och sekretess

En förtroendefull relation med kunder, leverantörer, affärspartners, kollegor och samhället byggs genom att föra en dialog och dela perspektiv. Samtidigt kan avslöjande av konfidentiell information skada NG Nordics verksamhet. Med konfidentiell information menar vi i allmänhet information som inte är, eller inte bör vara, känd för allmänheten. Exempel på sådan information är affärsplaner, budgetar, marknads- och försäljningsprogram, designspecifikationer, leverantörsregister och liknande. Anställda och styrelseledamöter ska aldrig lämna ut konfidentiell information till någon utanför företaget, såvida inte sådant utlämnande uttryckligen tillåts av en behörig överordnad eller krävs enligt lag. Information om NG Nordic som inte har blivit offentlig skall betraktas som NG Nordics egendom. Tystnadsplikten gäller således utan tidsbegränsning även efter anställningens upphörande eller efter det att uppdraget som styrelseledamot upphört.

3.8 Använd skriftliga avtal

Alla bolag inom NG Nordic ingår regelbundet avtal och dessa affärsavtal är avgörande för bolagets framgång. Muntliga avtal kan vara svåra att verifiera och kan ibland leda till misstankar om att något olagligt eller oetiskt har ägt rum. Alla avtal som ingås av ett bolag inom NG Nordic ska som huvudregel vara skriftliga och avtalen ska arkiveras på ett korrekt sätt i NG Nordics dokumentarkiv.

3,9 Penningtvätt

Vi deltar inte i någon form av penningtvätt och måste säkerställa att finansiella transaktioner som NG Nordic är part i inte används för att tvätta pengar. Penningtvätt definieras som arrangemang som genomförs för att få pengar som förvärvats genom kriminella aktiviteter att se ut som om de har tjänats på lagligt sätt. Penningtvätt är förbjudet enligt lag. Medarbetare som observerar aktiviteter som kan tyda på att penningtvätt pågår eller har pågått i samband med företagets verksamhet ska utan dröjsmål rapportera sin oro. Samma regler gäller för arrangemang i syfte att spekulera i att olagligt eller illojalt undandragande av skatter, tullar eller andra avgifter inte upptäcks.

3.10 Insiderhandel och hantering av insiderinformation

Att handla, eller ge råd till andra om att handla, med värdepapper utgivna av börsnoterade bolag baserat på icke-offentlig information som vi har erhållit genom vårt arbete och som, om den blev allmänt känd, skulle kunna påverka priset på värdepapperen (insiderinformation) är olagligt. NG Nordic förbjuder insiderhandel i alla dess former. Vidare måste vi hålla all insiderinformation vi har konfidentiell och iaktta vederbörlig försiktighet vid hanteringen av sådan information för att förhindra att insiderinformation kommer i obehörigas besittning eller missbrukas.

4 Whistleblowing inom NG Nordic



4.1 Speak up

Personer som är villiga att visseblåsa är en viktig resurs för NG Nordic. Alla anställda inom NG Nordic, inklusive inhyrda medarbetare, uppmuntras att rapportera misstänkta eller observerade överträdelser av lag, av denna uppförandekod eller av andra företagspolicyer, inklusive att bli ombedd att göra något som kan vara en överträdelse av dessa.

Beroende på överträdelsens art kan ärendet rapporteras till den anställdes närmaste chef, chefens chef, NG Nordics verkställande direktör, Plattformens VD eller Koncernens VD. Därutöver kan ärendet rapporteras via NG Nordics visseblåsarkanal som finns på intranätet och webbplatsen. Även externa personer kan visseblåsa via denna webbplats.

Alla rapporter hanteras med högsta integritet i enlighet med EU:s visseblåsningsdirektiv och relevant nationell lagstiftning. Tillgång till visseblåsningsverktyget och användarinstruktioner finns på relevant företags intranät och webbplats.

NG Nordics riktlinjer för visseblåsning ska bidra till att skapa förutsättningar för en sund och öppen organisationskultur där oacceptabla och olagliga handlingar inte tolereras och hanteras om de förekommer. Anmälan av olagliga handlingar är både viktigt och önskvärt och visseblåsning är positivt för både NG Nordic och samhället i stort.

4.2 Skydd av den rapporterande personen

Visseblåsning hanteras alltid konfidentiellt av NG Nordic. Den rapporterande personen kan visseblåsa öppet eller anonymt.

Alla former av repressalier mot en rapporterande person som i "god tro" har rapporterat ett potentiellt missförhållande är förbjudna enligt lag. Repressalier är en negativ åtgärd mot den rapporterande personen till följd av en visseblåsarrapport. Det kan t.ex. vara hot, trakasserier, diskriminering, social uteslutning, varning, ändrade arbetsuppgifter, omplacering eller degradering. Rapportering i "god tro" innebär att den rapporterande personen hade rimliga skäl att tro att den information som lämnades var korrekt vid tidpunkten för rapporteringen. Anställda eller inhyrda medarbetare kan rapportera om saker som de personligen har upplevt eller som de har fått kännedom om och som härrör från ett arbetsrelaterat sammanhang. Bevis krävs inte.

4.3 Undersökning

Alla rapporter eller misstankar om överträdelser kommer att undersökas på ett snabbt och tillförlitligt sätt, och lämpliga åtgärder kommer att vidtas.

Läs mer om NG Nordics visselblåsning på vår hemsida: www.ngnordic.com

* * *

Tack så mycket
för att du följer
NG Nordics
Uppförandekod!