

# KVALITETSMANUAL

## Etiske retningslinjer NOG/Code of Conduct NOG

Rev nr: 4.0.0  
Dato: 08.11.2019  
Dok nr:P 6.0.0

Side 1 av 5

Utarbeidet: H. Hånes

Kontrollert : H. Hånes

Godkjent : M. Borøchstein

### 1 Formål/*Purpose*

Våre etiske retningslinjer er basert på god forretningsskikk, tillit, ærlighet og respekt. Formålet er å sikre at alle som opptrer på vegne av Norwegian Group AS i embetes medfør handler i tråd med de lover og regler som er gjeldende for vår bransje, opptrer på en sosialt ansvarlig måte og overholder våre etiske retningslinjer.

*Our ethical guidelines are based on good business practice, trust, honesty and respect. The purpose is to ensure that everyone acting on behalf of Norwegian Group AS is acting according to applicable laws and regulations, acts in a socially responsible manner and stay true to our ethical guidelines.*

### 2 Omfang/*Scope*

Våre etiske retningslinjer gjelder ansatte, innleide eller personell som på annen måte representerer NOG i arbeidssammenheng. Våre samarbeidspartnere bør følge tilsvarende etiske standarder.

*Our ethical guidelines apply to employees, hired or personnel who otherwise represents NOG in work context. Our partners should follow corresponding ethical standards.*

### 3 Ansvar og myndighet/*Responsibility and authority*

Daglig Leder har øverste ansvar for etiske retningslinjer. Ledere med personalansvar har ansvar for implementering og etterlevelse av etiske retningslinjer innad i sine respektive avdelinger.

Etterlevelse av våre etiske retningslinjer blir fulgt opp i forbindelse med plan for interne revisjoner.

*General manager has the uppermost responsibility for ethical guidelines. Leaders with personnel responsibility has responsibility for implementing and complying of ethical guidelines inwardly in their respective departments.*

*Observance of our ethical guidelines will be followed up in connection with plan for internal audits.*

### 4 Rutine/*Routine*

#### Holdninger og handlinger;

NOG skal følger gjeldende lovverk i det land vi opererer og opptre hensynsfullt og respektfylt ovenfor fremmede lands kulturer.

Alle som opptrer på vegne av NOG i embete medfør skal være kjent med våre etiske retningslinjer og opptre i henhold til den. Åpenhet og ærlighet omkring situasjoner som kan være kompromitterende i forhold til våre etiske retningslinjer vil skape et transparent og troverdig forhold mellom NOG og samarbeidspartnere.

All aktivitet i NOG som innbefatter pengemessige transaksjoner skal kunne underbygges gjennom dokumentering iht gjeldende lover og regler, og NOG sine system for regnskapsføring.

# KVALITETSMANUAL

## Etiske retningslinjer NOG/Code of Conduct NOG

Rev nr: 4.0.0  
Dato: 08.11.2019  
Dok nr:P 6.0.0

Side 2 av 5

Utarbeidet: H. Hånes

Kontrollert : H. Hånes

Godkjent : M. Borøchstein

### **Attitudes and actions;**

*NOG shall follow current laws in the countries we operate in and act considerately and respectful towards other countries' cultures.*

*Everyone acting on behalf of NOG have to be familiar with our ethical guidelines and act according to them. Openness and honesty in situations that may be corruptive in relation to our ethical guidelines will create a transparent and trustworthy relationship between NOG and collaborators.*

*All activity in NOG which includes monetary transactions must be documented according to current laws and regulations, and NOGs system for accounting.*

### **Selskapets eiendom/taushetserklæring;**

Selskapets eiendeler skal kun brukes i forretningsøyemed. Dette gjelder både håndgripelige eiendeler som f.eks utstyr, og immateriell eiendeler som konfidensiell informasjon eller utvikling av nye ideer/dokumentasjon. Ref signert taushetserklæring ved ansettelser.

Bevisst brudd på taushetserklæringen kan medføre straffeansvar, erstatningskrav og evt. avskjed fra stilling eller engasjement.

Opplysninger ervervet fra samarbeidspartnere skal behandles som om det er selskapet sin eiendel.

### **Company property / confidentiality declaration;**

*Company assets shall only be used in business purposes. This applies both to tangible assets, e.g. equipment, and intangible assets such as confidential information or development of new ideas and/or documentation. Ref signed confidentiality declaration when employed.*

*Consciously violation of confidentiality declaration may involve criminal liability, claim and possibly parting from position or involvement.*

*Information acquired from business associates shall be treated as company property.*

### **Korrupsjon og bestikkelser:**

Alle former for bestikkelser, er uakseptabelt, så som bruken av alternative kanaler for å sikre illegitime private eller arbeidsrelaterte fordeler til kunder, agenter, kontraktører, leverandører eller deres tilsatte samt offentlige tjenestemenn/-kvinner.

Norwegian Group AS skal unngå handelspartnere som driver sosial dumping og har aktiviteter i land som er pålagt handelsboikott av FN og/eller norske myndigheter. Ved bruk av agenter eller konsulenter skal skriftlig kontrakt foreligge for å sikre at aktivitet til samarbeidspartnere foregår i de rette formell former.

## KVALITETSMANUAL

### Etiske retningslinjer NOG/Code of Conduct NOG

Rev nr: 4.0.0  
Dato: 08.11.2019  
Dok nr:P 6.0.0

Side 3 av 5

Utarbeidet: H. Hånes

Kontrollert : H. Hånes

Godkjent : M. Borøchstein

#### **Corruption and bribery:**

*Any kind of bribery is unacceptable, as well as the use of alternative channels to ensure illegitimate private or work related advantages to customers, agents, contractors, suppliers or their employees as well as public officers.*

*Norwegian Group AS shall avoid trading partners which operates social dumping and has activities in countries that is imposed trade boycott of UN and / or Norwegian authorities.*

*Before involvement of agents or consultants, a written contract is to be signed before any activity takes place. This to ensure that all cooperatives is organized in formally registered companies.*

#### **Diskriminering;**

Det skal ikke forekomme diskriminering når det gjelder ansettelse, avlønning, opplæring, forfremmelse, oppsigelse eller pensjonering basert på etnisk tilhørighet, religion, alder, uførhet, kjønn, sivil status, seksuell legning, fagforeningsarbeid eller politisk tilhørighet.

#### **Discrimination;**

*There shall not occur discrimination when it comes hiring, compensation, training, promotion, termination or retirement based on ethnic affiliation, religion, age, disability, gender, marital status, sexual orientation, union work or political affiliation.*

#### **Gaver og representasjon;**

Våre ansatte eller andre som opptrer på vegne av NOG, skal aldri tilby eller motta ulovlige eller urettmessige gaver for å oppnå forretningsmessige eller private fordeler for egen del eller til fordel for kunder, leverandører eller andre samarbeidspartnere.

Invitasjoner til sosiale eventer, middager eller annen underholdning kan aksepteres om sammenhengen er av klar forretningsmessig art og kostnadene er innenfor rimelighetens grense. Denne typen invitasjoner bør alltid klareres med nærmeste leder. I tilfeller der deltagelse er innvilget skal kostnader i forbindelse med reise og opphold dekkes av NOG. Dette skal også gjelde reversibelt i de tilfeller NOG inviterer eksterne til deltakelse på arrangement.

I tilfeller der avslag kan ses på som en krenkelse på grunn av kulturelle forhold, kan avvik på prosedyre aksepteres. Om mulig skal det innhentes tillatelse fra overordnet før mottak, men avviket skal umiddelbart rapporteres til nærmeste overordnet.

#### **Gifts and representation;**

*Our employees or others who acting on behalf of NOG, shall never offer or receive illegal or wrongful gifts with the intention of achieving business or private advantages for yourself or to benefit customers, suppliers or other business partners.*

# KVALITETSMANUAL

## Etiske retningslinjer NOG/Code of Conduct NOG

Rev nr: 4.0.0  
Dato: 08.11.2019  
Dok nr:P 6.0.0

Side 4 av 5

Utarbeidet: H. Hånes

Kontrollert : H. Hånes

Godkjent : M. Borøchstein

*Invitations to social events, dinners or other entertainment can be accepted if the context has a business nature and the costs are within reasonable limit. This type of invitations should always be authorized by superior. In cases where participation is granted costs in connection with travel and stay is to be covered by NOG. This shall also apply reversibly in those cases NOG invites people outside of NOG for participation at events.*

*In cases where refusal can be interpreted as an infringement because of cultural conditions, a deviation of the procedure can be accepted. If possible, permission from superior is to be obtained before receiving the item. The deviation is to be reported immediately to superior.*

### **Interne gaver og arrangement;**

Daglig leder godkjenner interne gaver og arrangement. Verdi på interne gave skal være begrenset og behandles regnskapsmessig iht skattemessige retningslinjer. Deltakelse på interne arrangement skal klareres med nærmeste overordnede. Alkoholkonsum på interne arrangement skal begrense seg til normalt konsum i forbindelse med måltid.

Personlige gaver fra underordnet til overordnet skal ikke forekomme under noen omstendigheter. Dersom det blir tilbudt personlige gaver skal dette avvises med henvisning til våre etiske retningslinjer.

### **Internal gifts and arrangement;**

*Managing director are to approve internal gifts and arrangement. The value of internal gift is to be limited and treated for accounting purposes according to taxable guidelines. Participation on internal arrangement shall be cleared with superior. On internal arrangements the alcohol consume should limit itself to a normal consume in connection with a meal.*

*Personal gifts from a subordinate to an executive person in the organisation shall not occur under any circumstances. If offered one is to decline based on our Code of Conduct.*

### **Interessekonflikter;**

Alle som opptrer på vegne av NOG skal forholde seg til gjeldende lovverk som omhandler insidehandel og skal ikke utnytte informasjon ervervet i forretningsøyemed til egen økonomisk vinning.

Forhold av privat art som deltidsjobb, styreverv, investeringer, pengelån etc i selskap som kan defineres som konkurrerende virksomhet eller som på annen måte kan virke negativt på NOG sitt virkeområde, må ikke forekomme.

### **Conflicts of Interest;**

*Everyone who acts on behalf of NOG should relate to applicable legislation when it comes to inside deals and commerce and shall not exploit information acquired in business purposes to own financial gain.*

*Private matters like a part time job, directorships, investments, loan of money e.g. in a company that can be defined as competing business or other that may seem negatively on NOGs business area, must not occur.*

# KVALITETSMANUAL

## Etiske retningslinjer NOG/Code of Conduct NOG

Rev nr: 4.0.0  
Dato: 08.11.2019  
Dok nr:P 6.0.0

Side 5 av 5

Utarbeidet: H. Hånes

Kontrollert : H. Hånes

Godkjent : M. Borøchstein

### Rapportering av brudd på Code of Conduct:

Brudd på etterlevelse av etiske retningslinjer rapporteres umiddelbart til nærmeste leder. Om nærmeste leder har opptrådt kompromitterende i forhold til våre etiske retningslinjer skal dette rapporteres ett ledd opp i organisasjonen. Ved situasjoner som ikke er nøyaktig beskrevet i våre etiske retningslinjer er vi avhengig av den enkelte person sine vurderinger omkring situasjonen og dertil hørende kommunikasjon med nærmeste leder.

Ansatte som melder inn brudd på våre etiske retningslinjer bidrar til at vi opprettholder et sunt etisk arbeidsmiljø. Eventuelle klager og bekymringer skal behandles konfidensielt av alle involverte parter.

### *Reporting of breaches of Code of Conduct:*

*Violation of compliance of ethical guidelines are reported immediately to nearest leader. If the nearest leader has behaved corruptive in relation to our ethical guidelines this shall be reported one step up in the organization. In case of situations that are not accurately described in our ethical guidelines we are depending on the individual persons to assess and address the situation, and to communicate and discuss the issue with the nearest leader.*

*Employees who report violations of our ethical guidelines contributes to maintain a healthy ethical working environment. Any complaints and worries shall be treated confidentially of all parties involved.*

### Konsekvenser av regelbrudd:

Brudd på etterlevelse av etiske retningslinjer anses som en alvorlig sak og vil ikke bli tolerert. Avdekkede brudd vil føre til disiplinære tiltak eller avskjedigelse, og kan bli rapportert til relevante myndigheter.

### *Reporting of breaches of Code of Conduct:*

*Violations of compliance of ethical guidelines is considered a serious matter and will not be tolerated. Violations will result in disciplinary actions or dismissal, and may be reported to the relevant authorities..*