

NOS		Whistleblower Policy	
Document no.: QAD-000407		Document Type/no.: Procedures Operation	Page 1/6

1

Dato:	Endring i dokumentet:	Endret av:
07.04.2025	Oversatt og limt inn norsk versjon.	H. Ihle

2 NORSK TEKST

Policyerklæring

- 2.1 NOS og dets søsterselskaper, NOS Chemicals, NOS Elektro, NOS Service og NOS Technology, er forpliktet til å drive sin virksomhet med ærlighet og integritet til enhver tid. Hvis denne forpliktelsen på noe tidspunkt ikke blir respektert eller ser ut til å være i tvil, vil ledelsen i NOS forsøke å identifisere og rette opp slike situasjoner.

Derfor er det selskapets policy å sikre at når en person har rimelig grunn til å tro at en ansatt, leder eller annen person relatert til selskapet har begått, eller er i ferd med å begå, et lovbrudd som kan skade selskapets virksomhet eller omdømme, skal de rapportere de aktuelle lovbrøyterne.

Varslingspolicyen er innført for å:

- Oppmuntre ansatte, partnere eller ledere til å avsløre denne informasjonen eller oppførselen;
- Beskytte klagere mot gjengjeldelse.
- Behandle alle parter i en etterforskning på en rettferdig og likestilt måte.
- Sikre konfidensialitet så mye som mulig.
- Ta korrigerende og disiplinære tiltak hvis uregelmessigheter blir oppdaget.

Formål

2.2

Formålet med denne varslingspolicyen er å oppmuntre nåværende og tidligere ansatte, kontraktsmessige tredjeparter eller partnere til å rapportere hendelser som vekker alvorlige bekymringer om NOS-gruppen av selskaper.

NOS og dens søsterselskaper oppmuntrer og støtter ansatte som rapporterer ulovlige praksiser eller personer som bryter organisasjonens retningslinjer.

Omfang

2.3

Denne policyen gjelder for alle ansatte i NOS-gruppen av selskaper, samt for alle kontraktsmessige tredjeparter eller partnere som driver forretninger med selskapet.

Plikt til å rapportere uakseptabel oppførsel

- 2.4 Det er plikten til alle ansatte, kontraktsmessige tredjeparter eller partnere å rapportere uakseptabel oppførsel, inkludert svindel og økonomisk uregelmessighet, til styret.

Document no.: QAD-000407	Revision: 3	Approved date: 14.06.2022	Approved by: Ivar Hognestad	Document Responsible: Hallvard Ihle
-----------------------------	----------------	------------------------------	--------------------------------	--

NOS		Whistleblower Policy	
Document no.: QAD-000407		Document Type/no.: Procedures Operation	Page 2/6

Dette inkluderer, men er ikke begrenset til:

- Å gi falsk eller villedende informasjon, eller å holde tilbake vesentlig informasjon i selskapets regnskaper, revisjon eller annen økonomisk rapportering.
- Å søke materiell fordel eller fordel i strid med selskapets interessekonfliktpolicy.
- Misbruk eller feil bruk av selskapets ressurser som midler, forsyninger eller andre eiendeler.
- Uautorisert endring eller manipulering av datafiler.
- Å ødelegge, endre, skjule, dekke over, forfalske eller gjøre en falsk oppføring i noen dokumenter som kan være knyttet til en offisiell prosedyre, i strid med nasjonale, kommunale eller statlig lov eller forskrifter, eller på annen måte hindre, påvirke eller hindre noen offisiell prosedyre, i strid med føderal, provinsiell eller statlig lov eller forskrifter.
- Brudd på kommunale eller statlige lover som kan resultere i bøter eller sivile skader som selskapet må betale, eller som ellers kan skade selskapets omdømme eller offentlige bilde betydelig.
- Uetisk forretningsatferd i strid med noen av selskapets policyer og/eller selskapets etiske retningslinjer.
- Fare for helse, sikkerhet eller velvære for ansatte og/eller allmennheten.
- Forfalskning eller endring av dokumenter.
- Å autorisere eller motta kompensasjon for varer som ikke er mottatt eller tjenester som ikke er utført, eller å betale for tjenester eller varer som ikke er levert.
- Å autorisere eller motta kompensasjon for timer som ikke er arbeidet.
- Underslag, egenhandel eller på annen måte oppnå en ulovlig privat fordel (dvs. selskapets eiendeler som brukes av noen i organisasjonen på feil måte for personlig vinning).

Handle i god tro

- 2.5 Enhver person som sender inn en klage som påstår uakseptabel oppførsel / mislighold, må handle i god tro og ha rimelig grunn til å tro at informasjonen som avsløres, indikerer uregelmessigheter.

Ingen ansatt, tredjepartskontraktør eller partner som gjør en anmeldelse i god tro, vil bli utsatt for gjengjeldelse. Gjengjeldelse er enhver direkte eller indirekte skadelig handling som truer en person eller blir tatt mot en person som har rapportert en hendelse eller handling.

Enhver som gjengjelder mot en person som har gjort en rapport i god tro, er gjenstand for disiplinære tiltak opp til og inkludert oppsigelse.

Imidlertid kan det å komme med påstander som anses som grunnløse og ondsinnede eller bevisst falske, resultere i disiplinære tiltak opp til og inkludert oppsigelse.

Fremgangsmåte for å varsle

- 2.6 En klage kan sendes skriftlig til daglig leder i BRI Management AS, Olav Østhus.

Den skriftlige erklæringen må inneholde følgende informasjon:

- Beskrivelse av lovbruddet.
- Datoen da klageren ble klar over lovbruddet.
- Navnet på personen som er mistenkt for lovbruddet.
- Tiltak som er tatt (hvis aktuelt) før innlevering av en klage eller påstand (f.eks. å snakke med veilederen).

Document no.: QAD-000407	Revision: 3	Approved date: 14.06.2022	Approved by: Ivar Hognestad	Document Responsible: Hallvard Ihle
-----------------------------	----------------	------------------------------	--------------------------------	--

NOS		Whistleblower Policy	
Document no.: QAD-000407		Document Type/no.: Procedures Operation	Page 3/6

Erklæring

- 2.7 Erklæringen må sendes skriftlig til daglig leder i BRI Management AS via e-post eller post.

Klageren bør forvente å motta bekreftelse på mottak av klagen innen daglig leder i BRI Management AS sine arbeidsdager.

Klage

- 2.8 Klageren vil ikke bli avskjediget, degradert, suspendert, truet, trakassert eller på annen måte diskriminert på grunn av kommunikasjonen av en genuin bekymring. Enhver ansatt som bryter denne policyen når de håndterer en klager, kan bli oppsagt. Tilsvarende kan ethvert medlem av styret som bryter denne policyen i deres omgang med en klager, få sitt forhold til selskapet avsluttet.

Bevis

- 2.9 En person er ikke pålagt å bevise sannheten i en påstand, men må handle i god tro og gi tilstrekkelig bevis til den kontaktede personen for å demonstrere at det er tilstrekkelig grunn til bekymring.

Antallet kontakter mellom klageren og etterforskningsorganet vil avhenge av sakens natur og klarheten i den oppgitte informasjonen. Etterforskningsorganet kan be om ytterligere informasjon fra klageren.

Konfidensialitet

- 2.10 Alle klager vil bli behandlet på en konfidensiell og sensitiv måte. I tillegg må klageren kunne forbli anonym, bortsett fra i tilfeller der arten av avsløringen og/eller den resulterende etterforskningen gjør det nødvendig å avsløre deres identitet (f.eks. etterforskninger eller rettslige prosesser). I slike tilfeller må alle rimelige tiltak tas for å beskytte klageren mot enhver fordom som følge av avsløringen.

Etterforskning

- 2.11 Alle relevante saker, inkludert mistenkelige, men ubeviste saker, vil bli gjennomgått og analysert av en kompetent person utpekt av daglig leder i BRI Management AS. I noen tilfeller kan dette innebære en etterforskning av en juridisk rådgiver eller en revisor. Alle etterforskninger vil bli holdt konfidensielle så langt det er mulig. Nødvendige korrigerende tiltak vil bli tatt om nødvendig, og funnene vil bli kommunisert til varsleren og deres veileder.

3 ENGLISH TEXT

Policy statement

- 3.1 NOS and its subsidiaries, NOS Chemicals, NOS Elektro, NOS Service and NOS Technology is committed to conducting its business with honesty and integrity at all times. If, at any time, this commitment is not respected or appears to be in question, NOS companies will endeavor to identify and remedy such situations.

Therefore, it is the company's policy to ensure that when a person has reasonable grounds to believe that an employee, manager or any other person related to the company has committed, or is about to commit, an offence that could harm the company's business or reputation, it denounces the wrongdoers in question.

The whistleblowing policy has been put in place to:

- Encourage employees, partners or managers to disclose this information or behavior;
- Protecting complainants from reprisals.

Document no.: QAD-000407	Revision: 3	Approved date: 14.06.2022	Approved by: Ivar Hognestad	Document Responsible: Hallvard Ihle
-----------------------------	----------------	------------------------------	--------------------------------	--

NOS		Whistleblower Policy	
Document no.: QAD-000407		Document Type/no.: Procedures Operation	Page 4/6

- Treated all parties to an investigation in a fair and equitable manner.
- To ensure confidentiality as much as possible.
- Take corrective and disciplinary action if wrongdoing is discovered.

Purpose

3.2

The purpose of this whistleblowing policy is to encourage current and former employees, contractual third parties, or partners to report events that raise serious concerns about NOS group of companies. NOS group of companies encourages and supports staff who report illegal practices or individuals who violate the organization's policies.

Scope

3.3

This policy applies to all employees of the NOS group of companies, as well as to any contractual third parties or partners conducting business with the company.

Duty to report misconduct

3.4

It is the duty of all employees, contractual third parties, or partners to report misconduct or suspected misconduct, including fraud and financial impropriety, to the board. This includes, but is not limited to:

- Providing false or misleading information, or withholding material information on the company's financial statements, accounting, auditing, or other financial reporting fraud or misrepresentation.
- Pursuit of material benefit or advantage in violation of the company's Conflict of Interest Policy.
- Misappropriation or misuse of the company's resources such as funds, supplies, or other assets.
- Unauthorized alteration or manipulation of computer files.
- Destroying, altering, mutilating, concealing, covering up, falsifying, or making a false entry in any records that may be connected to an official proceeding, in violation of federal, provincial, or state law or regulations, or otherwise obstructing, influencing, or impeding any official proceeding, in violation of federal, provincial, or state law or regulations.
- Violations of federal, provincial, or state laws that could result in fines or civil damages payable by the company, or that could otherwise significantly harm the company's reputation or public image.
- Unethical business conduct in violation of any company policies and/or the company's Code of Conduct (ethical guidelines).
- Danger to the health, safety, or well-being of employees and/or the general public.
- Forgery or alteration of documents.
- Authorizing or receiving compensation for goods not received or services not performed, or paying for services or goods that are not rendered or delivered.
- Authorizing or receiving compensation for hours not worked.
- Embezzling, self-dealing, or otherwise obtaining an unlawful private benefit (i.e., the company's assets being used by anyone in the organization improperly for personal gain).

Document no.: QAD-000407	Revision: 3	Approved date: 14.06.2022	Approved by: Ivar Hognestad	Document Responsible: Hallvard Ihle
-----------------------------	----------------	------------------------------	--------------------------------	--

NOS		Whistleblower Policy	
Document no.: QAD-000407		Document Type/no.: Procedures Operation	Page 5/6

Acting in good faith

- 3.5 Any person who files a complaint alleging misconduct must act in good faith and have reasonable grounds to believe that the information disclosed indicates wrongdoing.
No employee, third-party contractor, or partner who makes a denunciation in good faith will be subject to retaliation. Retaliation is any direct or indirect harmful action that threatens a person or is taken against a person who has reported an event or action. Anyone who retaliates against a person who has made a report in good faith is subject to disciplinary action up to and including dismissal. However, making allegations that are deemed unfounded and malicious or knowingly false may result in disciplinary action up to and including termination of employment.

Procedure

- 3.6 A complaint may be submitted in writing to the **General Manager of BRI Management AS**.

The written statement must include the following information:

- Description of the offence;
- Date on which the complainant became aware of the offence;
- Name of the person suspected of the offence;
- Actions taken (if applicable) before filing a complaint or allegation (i.e. talk to the supervisor).

Declaration

- 3.7 The declaration must be sent in writing to the General Manager of BRI Management AS by email or post. The complainant should expect to receive confirmation of receipt of the complaint within the General Manager of BRI Management AS working days.

Complaint

- 3.8 The complainant will not be dismissed, demoted, suspended, threatened, harassed or otherwise discriminated against because of the communication of a genuine concern.

Any employee of **NOS AS group of companies** who contravenes this policy when dealing with a complainant may be terminated. Similarly, any member of the Board who violates this policy in his or her dealings with a complainant may have his or her relationship with **NNOS AS group of companies** terminated.

Prove

- 3.9 A person is not required to prove the truth of an allegation but must act in good faith and provide sufficient evidence to the person contacted to demonstrate that there are sufficient grounds for concern.
The number of contacts between the complainant and the investigative body will depend on the nature of the issue and the clarity of the information provided. The investigative body may request additional information from the complainant.

Confidential

- 3.10 All complaints will be treated in a confidential and sensitive manner. Additionally, the complainant must be able to remain anonymous, except in cases where the nature of the disclosure and/or resulting investigation makes it necessary to disclose their identity (e.g., investigations or judicial proceedings). In such cases, all reasonable measures must be taken to protect the complainant from any prejudice resulting from the disclosure.

Document no.: QAD-000407	Revision: 3	Approved date: 14.06.2022	Approved by: Ivar Hognestad	Document Responsible: Hallvard Ihle
-----------------------------	----------------	------------------------------	--------------------------------	--

NOS		Whistleblower Policy	
Document no.: QAD-000407		Document Type/no.: Procedures Operation	Page 6/6

Investigation

- 3.11 All relevant cases, including suspicious but unproven cases, will be reviewed and analyzed by a competent person designated by the General Manager of BRI Management AS.
In some cases, this may involve an investigation by a legal adviser or an accountant. All investigations will be kept confidential to the extent possible.
Appropriate corrective action will be taken if necessary, and the findings will be communicated to the whistleblower and their supervisor.

Document no.: QAD-000407	Revision: 3	Approved date: 14.06.2022	Approved by: Ivar Hognestad	Document Responsible: Hallvard Ihle
-----------------------------	----------------	------------------------------	--------------------------------	--