



CODE OF ETHICS AND CONDUCT

PRINSIPPER OG RETNINGSLINJER FOR ETIKK OG ADFERD

Revised November 26, 2020

This Code of Ethics [“The Code”], is issued by The Board of Directors of Enwa AS and is valid for both Enwa AS and its daughter companies (hereafter combined referred to as **Enwa**).

At Enwa we regard ethics as an integral part of our business operation, and we expect all our employees and collaborating partners not only to act according to the laws under which Enwa is governed, but also to act according to the principles of The Code to prevent situations likely to produce – even apparently – any inappropriate conduct.

Basic principles of The Code

REPUTATION AND CREDIBILITY

All Enwa’s employees shall execute their duties in such a way that they contribute to strengthen Enwa’s reputation as a technically able, trustworthy and fair business partner and an attractive employer.

OPENNESS

All have a shared responsibility to create a good working environment and develop a culture of transparency and integrity. A working environment characterized by openness is an important prerequisite for good ethical behaviour

FREEDOM OF SPEECH

All employees have the right to participate in the public debate as private individuals, whatever their opinions are. They are, however, responsible

Revidert 26. november 2020

Disse Prinsipper og Retningslinjer for Etikk og Adferd [«Retningslinjene»], er utstedt av Styret i Enwa AS og gjelder for både Enwa AS og dets datterselskaper (heretter referert til som **Enwa**).

I Enwa anerkjenner vi etikk som en integrert del av vår forretningsvirksomhet. Vi forventer at alle våre ansatte og samarbeidende parter skal opptre i henhold til det lovverket Enwa er underlagt og i henhold til prinsippene i Retningslinjene for å forhindre situasjoner, som selv tilsynelatende kan være egent til å forårsake en upassende handling.

Grunnleggende prinsipper for Retningslinjene

RYKTE OG KREDIBILITET

Alle Enwas ansatte skal utføre sine forpliktelser på en slik måte at de bidrar til å styrke Enwas omdømme som en teknisk dyktig, pålitelig og profesjonell forretningspartner- og attraktiv arbeidsgiver.

ÅPENHET

Alle har et felles ansvar for å skape et godt arbeidsmiljø og utvikle en kultur med transparens og integritet. Et arbeidsmiljø karakterisert av åpenhet er en viktig faktor for god etisk oppførsel

YTRINGSFRIHET

Alla ansatte har rett til å delta i den offentlige debatt som privatpersoner, uansett hva deres meninger er. Dog er de ansvarlig for å sikre at

for ensuring that their utterances are not in conflict with the loyalty owed to the company or in breach of any confidentiality owed to the company or its customers or suppliers. The duty of confidentiality also applies after the termination of employment.

LOYALTY

In executing their work, the employees shall act in the company's interest to the best of their abilities, yet always scrupulously ensure that all stakeholders are treated fairly. They have the right to call attention to reprehensible conditions without needing to fear negative consequences. The duty to follow orders and instructions entails no obligation to do anything illegal or unethical.

CORRUPTION, BRIBES AND 'GREASING'

Enwa shall perform its business fairly, and in no way attempt to influence potential customers through unlawful means. Likewise, no Enwa-employee shall accept any gifts or other benefits that can be construed to as an attempt to influence him or her.

HUMAN RIGHTS

We respect the human rights - as set out in international conventions and local laws - for our colleagues, for the employees of our business partners, for our customers and for the people in the countries where we operate.

SUSTAINABILITY

We support the UN sustainable development goals both in principle and in practice through our business.

THE RESPONSIBILITY OF MANAGEMENT AND BOARD

The management and the board who issue these rules and have the responsibility to make them known also have a special responsibility in following them acting as good role models.

deres uttalelser ikke er i konflikt med lojalitet og konfidensialitet til selskapet og / eller kunder og leverandører. Konfidensialitetsforpliktelsen gjelder også etter at arbeidsforholdet er avsluttet.

LOJALITET

Under gjennomføring av sine oppgaver, skal de ansatte, så langt de evner, opptre i selskapets interesse, og samvittighetsfullt sikre at alle interessenter behandles skikkelig. De har plikt til å peke på klanderverdige forhold uten å frykte for negative konsekvenser. Forpliktelsen til å følge ordre og instruksjoner er ingen unnskyldning for å gjøre uetiske eller ulovlige handlinger.

KORRUPSJON, BESTIKKELSER OG "SMØRING"

Enwa skal utføre sin virksomhet skikkelig og rettferdig, og skal aldri påvirke andre samfunnsaktører, offentlig eller private, gjennom ulovlige virkemidler. Likeledes skal ingen Enwa-ansatte akseptere gaver eller andre fordeler som kan tolkes som et forsøk på å påvirke ham eller henne.

MENNESKERETTIGHETER

Vi respekterer menneskerettighetene, som de er nedfelt i internasjonale overenskomster og lokal lovgivning, overfor våre kolleger, kunder, ansatte hos våre forretningsforbindelser og overfor innbyggerne i de landene der vi driver virksomhet.

BÆREKRAFT

Vi støtter FNs bærekraftsmål både prinsipielt og i praksis gjennom vår forretningsvirksomhet.

LEDELSENS OG STYRETS ANSVAR

Ledelsen og styret som har utarbeidet disse reglene, har et ansvar for å gjøre dem kjent og et spesielt ansvar for å følge dem. De må fremstå som gode rollemodeller i så henseende.

Contents [Innhold]

1 INTRODUCTION	5
1 GENERELT	5
1.1 Scope	5
1.1 Virkeområde	5
1.2 Responsibility and implementation	5
1.2 Ansvar og realisering	5
1.3 Deviations.....	5
1.3 Avvik	5
2 COMPLIANCE WITH APPLICABLE LAWS AND REGULATIONS	5
2 SAMSVAR MED GJELDENDE LOVER OG FORSKRIFTER.....	5
2.1 Compliance with legislation, regulations and standards.....	5
2.1 Samsvar med lover, forskrifter og standarder	5
2.2 Breach of laws, regulations or The Code	6
2.2 Brudd på lover, forskrifter og Retningslinjene	6
3 BUSINESS CONDUCT.....	6
3 FORRETNINGSADFERD	6
3.1 Customers	6
3.1 Kunder	6
3.2 Suppliers.....	6
3.2 Leverandører	6
3.3 Agents and other representatives	6
3.3 Agenter og andre representanter	6
3.4 Payments and accuracy of records	6
3.4 Betalinger og nøyaktighet i dokumentasjon	6
3.5 Negotiation ethics	7
3.5 Forhandlingsetikk	7
3.5.1 Corruption.....	7
3.5.1 Korrupsjon.....	7
3.5.2 Facilitation payments.....	7
3.5.2 "Smøring"	7
3.5.3 Gifts	7
3.5.3 Gaver	7
3.5.4 Invitations.....	8
3.5.4 Invitasjoner.....	8
3.6 Conflict of interest.....	8
3.6 Interessekonflikter	8

3.7 Six important questions	9
3.7 Seks viktige spørsmål.....	9
4 HEALTH AND SAFETY.....	9
4 HELSE OG SIKKERHET	9
4.1 Environment, health and safety.....	9
4.1 Miljø, helse og sikkerhet.....	9
4.1.1 The working environment – Personnel policy	9
4.1.1 Arbeidsmiljøet – Personalpolitikk	9
4.1.2 Health and safety	9
4.1.2 Helse og sikkerhet	9
4.1.3 External environment	10
4.1.3 Eksternt miljø	10
4.2 Discrimination and harassment	10
4.2 Diskriminering og trakassering.....	10
5 PROTECTION AND GOOD USE OF ENWA ASSETS.....	10
5 VERN AV OG GOD BRUK AV ENWAS AKTIVA	10
6 CONFIDENTIAL INFORMATION, NEWS AND THE MEDIA	10
6 KONFIDENSIELL INFORMASJON, NYHETER OG MEDIA	10
6.1 Definition.....	10
6.1 Definisjon.....	10
6.2 Dealing with confidential information.....	10
6.2 Håndtering av konfidensiell informasjon	10
6.3 News and social media.....	10
6.2 Nyheter og media	10
7 NONCOMPLIANCE	11
7 MISLIGHOLD	11
7.1 Raising concerns.....	11
7.1 Varsling og bekymringsmeldinger	11
7.2 Consequences of infringement.....	11
7.2 Konsekvenser av overtredelse	11
8 DISTRIBUTION AND REVISION OF THE CODE.....	11
8 DISTRIBUSJON OG REVISJON AV RETNINGSLINJENE	11

1 INTRODUCTION

1.1 Scope

The Code applies to all individuals employed by Enwa, as well as all members of the boards of the different group companies as well as for the board of the group itself, consultants, agents and others who act on behalf of Enwa.

All should be familiar with The Code. Managers are responsible for ensuring that The Code is reviewed, communicated, implemented and lived up to in their own departments.

The Code will be distributed to all employees and be attached to all future employment and temporary employment / consultancy contracts, as well as agency and distributor contracts.

1.2 Responsibility and implementation

The Board of Directors of Enwa AS is the issuer of The Code. The CEO of Enwa AS is responsible for the implementation of The Code.

1.3 Deviations

The Code is not to be deviated from, unless approved in writing by the CEO of Enwa AS, who shall report all deviation approvals to The Board of Directors of Enwa AS.

2 COMPLIANCE WITH APPLICABLE LAWS AND REGULATIONS

2.1 Compliance with legislation, regulations and standards

Enwa is subject to Norwegian and international legislation and regulations. Some Norwegian legislation also applies outside the country's borders, e.g. the provisions of the penal code that refers to corruption. Everyone at Enwa must comply with all legislation and regulations that apply, directly or indirectly, to the work performed on behalf of Enwa. When situations arise in the grey zone surrounding legislation, guidelines and framework conditions, it is important to be completely open about the situation and to discuss it with management. It is the responsibility of the Enwa managers to ensure that current legislation, rules and

1 GENERELT

1.1 Virkeområde

Retningslinjene er gjeldende for alle som er ansatt i Enwa, herunder alle styremedlemmer i de ulike datterselskaper så vel som styremedlemmer i konsernet, konsulenter, agenter og andre som opptrer på vegne av Enwa. Alle skal være kjent med Retningslinjene. Lederne er ansvarlige for å sikre at Retningslinjene er gjennomgått, kommunisert, iverksatt og etterlevet i deres egne avdelinger.

Retningslinjene vil bli distribuert til alle ansatte og bli vedlagt alle fremtidige ansettelser og midlertidige ansettelser / konsulentavtaler så vel som agent- og distributøravtaler.

1.2 Ansvar og iverksettelse

Styret i Enwa AS har vedtatt Retningslinjene. Enwas CEO (konsernsjef) er ansvarlig for iverksettelse av Retningslinjene.

1.3 Avvik

Retningslinjene skal ikke fravikes dersom ikke skriftlig godkjenning er gitt av CEO i Enwa AS. CEO skal rapportere alle avviksgodkjenninger til Styret i Enwa AS.

2 SAMSVAR MED GJELDENE LOVER OG FORSKRIFTER

2.1 Samsvar med lover, forskrifter og standarder

Enwa er underlagt norske- og internasjonale lover og forskrifter. Enkelte norske lover er også gjeldende utenfor landets grenser, f.eks. strafferettslige bestemmelser som omhandler korrupsjon. Alle i Enwa må oppfylle alle lover og forskrifter som - direkte eller indirekte - er relatert til det arbeid som blir utført på vegne av Enwa. Når situasjoner oppstår i gråsonen av lovverk, retningslinjer og rammeverk, er det viktig å være fullstendig åpen om situasjonen og diskutere dette med ledelsen. Det er Enwa-ledernes ansvar å sikre at de ansatte er fortrolig med gjeldende lovverk, forskrifter og retningslinjer. Selv om det er et ledelsesansvar å

guidelines are familiar to employees. Although the compliance with these guidelines is a managerial responsibility, this does not exclude any individual from personal responsibility.

2.2 Breach of laws, regulations or The Code

Breach of laws, regulations or The Code can lead to disciplinary measures or dismissal and may be reported to the relevant authorities.

3 BUSINESS CONDUCT

3.1 Customers

All Enwa customers shall be treated with respect and integrity, and the customer's needs shall be dealt with in the best possible manner according to and in the spirit of The Code.

3.2 Suppliers

Suppliers shall be treated impartially and fairly and should know that when they compete for Enwa contracts, they will be treated on an equal footing with other suppliers.

3.3 Agents and other representatives

The term "agents and other representatives" refers to agents, enterprises, organizations or individuals who act on behalf of Enwa in relation to a third party. Before entering into an agreement with an agent or any other representative, managers are responsible for checking that the agent or other representative has written ethical standards of a satisfactory standard. The Code shall be included as part of the contract between Enwa and the agent or other representative.

3.4 Payments and accuracy of records

Payments must not be authorized where suspicion is raised as for the total or part of such payments being intended for a purpose other

sikre samsvar med regelverket, fratar ikke det den enkelte for personlig ansvar.

2.2 Brudd på lover, forskrifter og Retningslinjene

Brudd på lover, forskrifter eller Retningslinjene kan gi disiplinære konsekvenser som oppsigelse eller avskjed, og kan også bli rapportert til relevante myndigheter.

3 FORRETNINGSADFERD

3.1 Kunder

Alle Enwas kunder skal bli behandlet med respekt og integritet. Kundens behov skal håndteres på en best mulig måte i henhold til reglene i Retningslinjene og prinsippene som ligger bak.

3.2 Leverandører

Leverandører skal bli behandlet upartisk og skikkelig, og skal vite at når de konkurrerer om en Enwa-kontrakt, vil de bli behandlet på lik linje med andre leverandører.

3.3 Agenter og andre representanter

«Agenter og andre representanter» refererer til agenter, virksomheter, organisasjoner eller individer som opptrer på vegne av Enwa mot en tredjepart. Før en avtale inngås med en agent eller en annen representant, er lederne ansvarlig for å sjekke at agentens eller den andre representanten har skriftlige etiske retningslinjer av tilfredsstillende kvalitet. Nærværende Retningslinjer skal inkluderes som en del av kontrakten mellom Enwa og agenten eller den andre representanten.

3.4 Betalinger og nøyaktighet i dokumentasjon

Utbetalinger må ikke bli autorisert i tilfelle hvor det er mistanke om at hele eller deler av betalingen er tiltenkt et annet formål enn det som

than that specified in the concerned payment documents and the underlying contract.

All company books and records shall contain complete and truthful data.

Erasing or forging of documents, records, registers or systems in order to induce an erroneous or insufficient understanding of the data contained therein, must not take place under any circumstances.

3.5 Negotiation ethics

3.5.1 Corruption

Enwa's policy is to develop the company and compete in fair and square, guided by high ethical standards. The company is opposed to all sorts of corruption. Thus it is prohibited for anyone to demand or accept an offer of an undue advantage in connection with a bid, position, engagement or task on behalf of himself or others, or to offer or give any person the same. The same applies if the purpose is to seek to influence someone in their position, engagement or task. Aiding such activities is also prohibited.

3.5.2 Facilitation payments

Facilitation payments («palm greasing») are payments of small sums of money intended to facilitate or expedite the performance of routine government functions, such as issuing permits or licenses or processing government papers. Facilitation payments are illegal and punishable in a number of countries under most circumstances, including Norway. Facilitation payments are not acceptable and shall not take place, even if they are not absolutely illegal in the country in question.

3.5.3 Gifts

Enwa operates directly or indirectly in many countries, and each country has its own culture for giving and receiving gifts. In some countries, like Norway and the United States, giving or accepting gifts with a value exceeding a certain amount is illegal. Although the rules of common courtesy are to be followed, caution shall be exercised in the giving and accepting of gifts and/or other enticements, even if it is not illegal

er spesifisert i det gjeldende betalingsdokumentet og den bakenforliggende kontrakten.

Alle selskapets protokoller og dokumentasjon skal inneholde komplette og sannferdige data. Å slette eller forfalske dokumenter, protokoller eller systemer i den hensikt å gi en feilaktig eller ufullstendig forståelse av innholdet, må under ingen omstendigheter finne sted.

3.5 Forhandlingsetikk

3.5.1 Korrupsjon

Enwas politikk er å utvikle selskapet og konkurrere ærlig og redelig med basis i gode etiske standarder. Selskapet motsetter seg all form for korrupsjon. Det er forbudt for enhver å kreve eller akseptere et tilbud om en utilbørlig fordel i forbindelse med et tilbud, stilling, engasjement eller oppgave på vegne av seg selv eller andre, eller å tilby eller å gi en annen person det samme. Tilsvarende gjelder dersom formålet er å søke å påvirke noen i kraft av vedkommendes stilling, engasjement eller oppgave. Å bistå i eller legge til rette for slike aktiviteter er også forbudt.

3.5.2 «Smøring»

«Smøring» er betalinger av små pengesummer hvor intensjonen er å legge til rette for eller å påskynde utøvelsen av en rutinemessig myndighetsfunksjon, som f.eks. å utstede tillatelser eller lisenser eller prosessering av myndighetspapirer. «Smøring» er under de fleste forhold illegalt og straffbart i en rekke land, deriblant Norge. «Smøring» er ikke akseptabelt og skal ikke finne sted selv om det ikke er absolutt ulovlig i det aktuelle landet.

3.5.3 Gaver

Enwa opererer direkte- og indirekte i mange land, og hvert enkelt land har sin egen kultur for å gi og motta gaver. I noen land, som Norge og USA, er det illegalt å gi eller motta gaver som overstiger en angitt verdi. Selv om man generelt skal utvise vanlig høflighet, bør forsiktighet utøves når man gir eller godtar gaver og/eller andre påskjønnelser, selv om det ikke er illegalt i det aktuelle landet eller hvis det ikke er tydelig at det

in that country or if it is not obvious that it could affect business decisions. Thus, any gift to both private and governmental customers, foreign officials, or their families must be carefully considered in light of the specific situation and the applicable laws.

Acceptance of any gift valued above 100 Euros must be reported to the relevant manager. Accepting the gift could have consequences under the anti-bribery laws of one or more countries and under applicable tax laws if the value of the gift exceeds certain limits. If it is decided the employee can keep the gift, he or she is responsible for stating the value on their tax returns.

3.5.4 Invitations

Enwa's employees are encouraged to engage in network building on behalf of Enwa, but not to the extent that such efforts could be perceived as bribery or a violation of antitrust laws.

If you are invited on a trip or to an event, for instance by a supplier, the invitation must be discussed with your manager to ensure that the trip is worth the time and costs. If not otherwise agreed in writing by management, the travel expenses etc. are to be paid by Enwa.

Where a trip or event is solely of a professional nature and has no element of being a holiday, it will entail no tax liability for the employee. If the trip or the event is a combination of work and holiday, the employee is liable for taxation on the part that is considered a holiday. The participation of a spouse should generally be paid for out of the employee's own pocket. Spouse-related expenses shall be reported on the wage slip.

3.6 Conflict of interest

Enwa shall respect all employees' rights to privacy and personal interests. At the same time all employees are expected to be loyal to Enwa and its interests. Employees shall not participate in financial or business-related activities that could potentially involve a conflict of interest between

kan påvirke forretningsbeslutningen. Følgelig må gaver av alle slag, både til private og offentlige kunder, utenlandske embetsmenn eller deres familier, vurderes nøye i lys av den spesifikke situasjonen og gjeldende lover.

Mottak av enhver gave med verdi over 100 Euro skal rapporteres til nærmeste overordnede. Å akseptere gaven vil kunne ha konsekvenser under antikorrupsjonslovene som gjelder i ett eller flere land, samt gjeldende skattelover dersom gavens verdi overstiger en gitt verdi. Dersom det bestemmes at den ansatte kan beholde gaven, er den ansatte selv ansvarlig for å oppgi verdien i sin skattemelding (selvangivelse).

3.5.4 Invitasjoner

Enwas ansatte oppmuntres til nettverksbygging på vegne av Enwa, men ikke i den grad at slik innsats kan bli oppfattet som bestikkelse eller brudd på kartellforebyggende lovgivning.

Dersom du blir invitert med på et arrangement, f.eks. av en leverandør, må invitasjonen diskuteres med nærmeste overordnede for å sikre at reisen er verdt tiden og kostnadene. Dersom ikke annet er skriftlig avtalt med ledelsen, skal reisekostnader etc. betales av Enwa.

Når en reise eller begivenhet kun er av profesjonell art og ikke inkluderer ferieelementer, vil den ikke være skattepliktig for den ansatte. Dersom reisen eller begivenheten er en kombinasjon av jobb og ferie, vil den ansatte være skattepliktig for den delen som anses som ferie. Ektefelles deltakelse skal generelt bli betalt av den ansattes selv. Ektefellerelaterte utgifter skal oppgis separat på lønnsoppgaven.

3.6 Interessekonflikter

Enwa skal respektere den ansattes rett til privatliv og personlige interesser. Samtidig forventes det at alle ansatte er lojale mot Enwa og dets interesser. Ansatte skal ikke delta i finans- eller forretningsrelaterte aktiviteter som potensielt kan bli en konflikt mellom Enwas interesser og deres

Enwa's interests and their own personal or a close third-party's interests.
All directorships or other assignments held or carried out by Enwa employees in other enterprises that have, or may be expected to have, commercial relations with Enwa, must be approved in writing by the CEO of Enwa AS.

3.7 Six important questions

When confronted with an ethical dilemma, ask yourself:

- Is it legal?
- Is it necessary?
- Is it justifiable?
- Does it feel right?
- Would you like it if your children did it?
- Is it evident that ENWA will not be embarrassed if it gets publicly known?

4 HEALTH AND SAFETY

4.1 Environment, health and safety

4.1.1 The working environment - Personnel policy

Enwa strives to be a good, stimulating place to work, with a work environment everybody who wants to contribute can feel at home in. All Enwa employees shall show respect for colleagues and others met in connection with their employment. Enwa aims at giving all employees the opportunity to use their skills and abilities to contribute to Enwa's progress as well as their own. They will be taken seriously, treated with respect and given orderly working conditions. All Enwa employees will enjoy equal opportunities

4.1.2 Health and safety

The employees' safety is of the utmost importance to Enwa. Enwa will accordingly strive to provide a safe and productive work environment for all employees.
All employees are required to follow the relevant instructions and carry a personal responsibility for within their powers to seeking to prevent any injuries or harmful incidents.

personlige eller deres nærståendes interesser. Alle verv eller andre oppgaver som Enwa ansatte har eller utfører eller ønsker å ha eller utføre i andre virksomheter som har, eller kan forventes å ha, et kommersielt forhold til Enwa, må godkjennes skriftlig av CEO i Enwa AS.

3.7 Seks viktige spørsmål

Ved konfrontasjon av et etisk dilemma, spør deg selv:

- Er det lovlig?
- Er det nødvendig?
- Kan det rettfærdiggjøres?
- Føles det riktig?
- Ville du likt at dine barn gjorde det?
- Er det åpenbart at Enwa ikke vil bli stilt i et dårlig lys dersom det ble offentlig kjent?

4 HELSE OG SIKKERHET

4.1 Miljø, helse og sikkerhet

4.1.1 Arbeidsmiljøet - Personalpolitikk

Enwa etterstreber å være et godt og stimulerende sted å jobbe, med et arbeidsmiljø hvor alle som ønsker å bidra kan føle seg hjemme. Alle Enwa-ansatte skal vise respekt for kollegaer og andre de møter i forbindelse med sitt ansettelsesforhold. Enwa etterstreber å gi alle ansatte muligheter til å bruke sine ferdigheter og evner for å bidra i Enwas utvikling så vel som sin egen. De skal tas seriøst, bli behandlet med respekt og bli gitt velordnede og utviklende arbeidsforhold. Alle Enwa-ansatte skal gis de samme muligheter.

4.1.2 Helse og sikkerhet

De ansattes sikkerhet er av særlig viktighet for Enwa. Enwa etterstreber følgelig å tilby et trygt og produktivt arbeidsmiljø for alle ansatte. Alle ansatte pålegges å følge relevante instruksjoner og de har et selvstendig ansvar for så langt det står i deres makt å hindre og/eller forebygge skadehendelser.

4.1.3 External environment

Enwa is striving for its activities, practices and products to support environmental sustainability in the best possible way.

We consider climate and environmental impact when purchasing products and services and make reasonable efforts to minimize our waste.

Enwa support the UN sustainable development goals.

4.2 Discrimination and harassment

No discrimination carried out by Enwa employees towards other Enwa employees or collaborating partners will be tolerated, whether the discrimination is based on nationality, religion, gender, age, sexual orientation, marital status, disease, politics, work ability or other.

However, different pay for different performance and merit-based promotion does not in any way constitute discrimination.

Harassment involving verbal or physical humiliation or generating a non-friendly work environment is also not acceptable.

5 PROTECTION AND GOOD USE OF ENWA ASSETS

Enwa employees are responsible for treating and preserving all Enwa assets, including estate, equipment, tooling, software, records, email and other resources, in the best possible way.

6 CONFIDENTIAL INFORMATION, NEWS AND THE MEDIA

6.1 Definition

All information about Enwa and its business that has not been made publicly available, is to be considered confidential. All information produced and stored at Enwa's ICT-systems is considered the property of Enwa.

6.2 Dealing with confidential information

As employees at Enwa have an obligation for professional secrecy in respect to all matters that could give outsiders access to confidential information, caution shall always be exercised when discussing Enwa's affairs in front of

4.1.3 Eksternt miljø

Enwa etterstreber at dets aktiviteter, praksis og produkter på best mulig måte skal være miljømessig bærekraftige.

Vi tar hensyn til klima- og miljømessige forhold når vi kjøper produkter og tjenester, samt når det gjelder avfall og avfallshåndtering.

Enwa støtter FNs bærekraftsmål for utvikling.

4.2 Diskriminering og trakassering

Ingen diskriminering eller trakassering utøvet av Enwa-ansatte overfor andre Enwa-ansatte eller samarbeidende parter vil bli akseptert, være seg at diskrimineringen eller trakasseringen gjelder nasjonalitet, religion, kjønn, alder, seksuell legning, sivilstatus, politikk, arbeidsevne eller annet.

Ulik betaling for ulik arbeidsytelse og meritbasert forfremmelse, representerer ikke diskriminering.

Trakassering som involverer verbal eller fysisk fornedrelse eller bidrar til et uvennlig arbeidsmiljø aksepteres heller ikke.

5 VERN AV OG GOD BRUK AV ENWAS AKTIVA

Enwas ansatte er ansvarlig for å håndtere og ta vare på alle Enwas aktiva, inkludert eiendom, utstyr, verktøy, programvare, protokoller, eposter og andre ressurser, på en best mulig måte.

6 KONFIDENSIELL INFORMASJON, NYHETER OG MEDIA

6.1 Definisjon

All informasjon om Enwa og dets forretningsvirksomhet som ikke er gjort offentlig tilgjengelig er å anses som konfidensiell. All informasjon som produseres og lagres i Enwas IKT-system er å anse som Enwas eiendom.

6.2 Håndtering av konfidensiell informasjon

Ansatte i Enwa er forpliktet til å holde hemmelig alle forhold som kan gi utenforstående tilgang til konfidensiell informasjon. Det skal derfor alltid utvises forsiktighet når Enwas virksomhet

outsiders, be it in person or via electronic media. On the other hand, no information may be concealed from management, board of directors or from internal or independent auditors with official authority.

All employees' use of information, ICT- and web-systems shall be executed in accordance with the relevant company ICT-/Data Discipline Instructions.

6.3 News and social media

Only individuals that have been specifically mandated are allowed to speak on behalf of Enwa, including on social media or other digital platforms.

Enwa does not take political positions or associate with political movements, though mandated individuals may participate in public debates which are of importance to our strategy and business performance.

7 NONCOMPLIANCE

7.1 Raising concerns

If an employee gets involved in a situation that involves a legal, regulatory or ethical dilemma or a situation in which circumstances are noticed that may not be in compliance with The Code, it should be reported to the immediate superior of the employee. If the situation cannot be discussed with the immediate superior, the situation should be reported to the CEO of Enwa AS. Confer the relevant chapter on notification in Enwa's HES-system.

7.2 Consequences of infringement

Infringement of The Code can lead to disciplinary measures or dismissal even when not in breach of the laws of Norway or other relevant country, and may be reported to the relevant authorities, depending on the matter at hand.

8 DISTRIBUTION AND REVISION OF THE CODE

The Code shall be distributed to all employees and suppliers and be attached to all employment

diskuteres i nærvær av utenforstående, være seg via elektroniske medier eller person til person.

På den annen side skal ikke informasjon holdes skjult for ledelse, styret eller interne eller uavhengige revisorer med offisiell fullmakt. Alle ansattes bruk av informasjon, IKT- og websystemer skal utføres i henhold til selskapets IKT/data-instrukser.

6.3 Nyheter og media

Bare ansatte som har særskilt fullmakt til det har tillatelse til å opptre utad på vegne av selskapet, inkludert i sosiale media eller på andre digitale plattformer.

Enwa tar ikke politiske standpunkter eller støtter politiske partier eller bevegelser. Dog vil ansatte i samsvar med særskilt fullmakt kunne delta i offentlig debatt som er vesentlig for vår forretningsstrategi eller vår daglige virksomhet.

7 MISLIGHOLD

7.1 Varsling og bekymringsmeldinger

Dersom en ansatt blir involvert i en situasjon som inkluderer et juridisk, regulatorisk eller etisk dilemma eller en situasjon hvor forholdene ikke synes å være i henhold til Retningslinjene, skal det umiddelbart rapporteres til den ansattes nærmeste overordnede. Hvis situasjonen ikke kan diskuteres med nærmeste overordnet, skal situasjonen rapporteres til CEO i Enwa AS. Jfr. bestemmelsene om varsling i Enwas HMS-system.

7.2 Konsekvenser av overtredelse

Overtredelse av Retningslinjene kan, avhengig av overtredelsens omfang og karakter, føre til disiplinære tiltak eller oppsigelse/avskjed selv om lovene i Norge eller det aktuelle landet ikke er brutt, og kan bli rapportert til relevante myndigheter.

8 DISTRIBUSJON OG REVISJON AV RETNINGSLINJENE

Retningslinjene skal distribueres til alle ansatte og leverandører, være vedlagt alle ansettelsesavtaler

contracts and future temporary employment/consultancy contracts, as well as included in the contracts with all and any external representatives and suppliers.

All employees shall have electronic access to the latest edition of The Code.

The Code shall be reviewed by the CEO of Enwa AS in co-operation with management on a yearly basis, as well as by the Enwa Board of Directors.

After such a revision, all employees shall be informed that a new edition of The Code is electronically available.

og fremtidige midlertidige engasjement/konsulentkontrakter, så vel som inkludert i fremtidige kontrakter med alle eksterne representanter og leverandører.

Alle ansatte skal ha elektronisk tilgang til den siste versjonen av Retningslinjene.

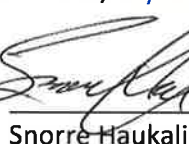
Retningslinjene skal gjennomgås av CEO i Enwa AS i samarbeid med den øvrige administrative ledelse, samt av styret i Enwa AS.

Etter en slik revisjon skal alle ansatte bli informert om at en ny versjon av Retningslinjene er elektronisk tilgjengelig.

Board of Directors of Enwa AS / Styret i Enwa AS:




Sverre Hanssen



Snorre Haukali

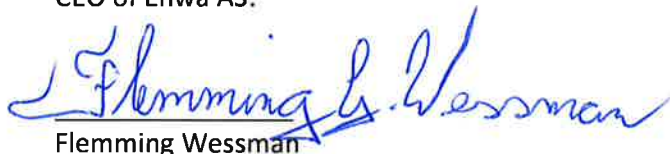


Arve Ulriksen



Jon E. Gløkken

CEO of Enwa AS:



Flemming Wessman