



Etiske Retningslinjer

Grunnleggende prinsipper for virksomheten

Forord fra daglig leder

Kjære kollegaer,

Nordic Mining skal holde en høy standard for eierstyring og selskapsledelse med vekt på integritet, etiske retningslinjer og respekt for mennesker og miljø.

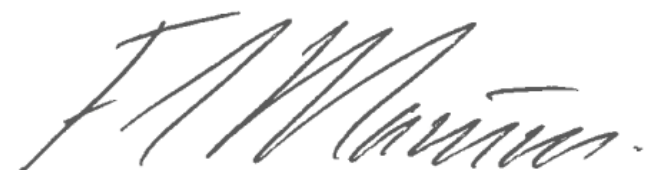
Våre etiske retningslinjer danner det overordnede rammeverket for hvordan vi skal oppføre oss når vi representerer Nordic Mining. De etiske retningslinjene etablerer klare prinsipper og regler for hvordan vi skal drive forretninger og er vår erklæring at vi er forpliktet til å gjøre det som er rett.

Reglene og prinsippene i de etiske retningslinjene skal følges, uten unntak: Hvordan vi leverer er like viktig som hva vi leverer.

Nordic Minings ansatte, og alle som handler på vegne av selskapet, er ansvarlige for å sette seg inn i og overholde våre etiske retningslinjer. Det kan oppstå situasjoner som krever beslutninger som kanskje ikke dekkes i retningslinjene og du er usikker på hva som er rett. I slike situasjoner er det alle ansattes ansvar å søke råd fra nærmeste leder eller andre overordnede. Vi har alle et ansvar for å si fra hvis vi er i tvil eller har noen bekymringer knyttet til overholdelsen av de etiske retningslinjene. På denne måten kan vi løse problemer før de blir mer alvorlige.

Det er min forventning at våre etiske retningslinjer kombinert med din gode dømmekraft vil resultere i gode beslutninger slik at vi gjør godt arbeid for våre kunder og for Nordic Mining.

Takk for ditt bidrag til vårt arbeid med å bygge vår kultur basert på integritet og respekt. Vår suksess avhenger av det.



Finn Ivar Marum

CEO, Nordic Mining ASA



Innhold

Forord fra daglig leder	2
Innhold	3
Oversikt	4
Hva innebærer de etiske retningslinjene?	4
Hvem må overholde retningslinjene?	4
Hva er konsekvensene av brudd retningslinjene?	4
Varsling	5
Varsling beskytter alle	5
Nett	5
Varslingsrutiner	5
Tilbakemelding	5
Anvendelsesområdet for de etiske retningslinjene	6
Opptreden i forretninger	6
Opptreden på arbeidsplassen	6
Opptreden i forretninger	7
Interessekonflikter, gaver og gjestfrihet	8
Innsidehandel	10
Ansvarlig forretningsførsel	10
Overholdelse av lover og regler	10
Informasjon, regnskapsføring og rapportering	11
Menneske- og arbeiderrettigheter	11
Respekt for lokalsamfunn og lokale normer	11
Bærekraft	11
Opptreden på arbeidsplassen	12
Personlig opptreden	13
Mangfold og like muligheter	14
Konfliktløsning	14
Helse, sikkerhet og trivsel	14
Bruk av alkohol og andre rusmidler	14
Beskyttelse og bruk av selskapets eiendeler	15
Bruk av selskapets IKT-fasiliteter	15



Oversikt

Hva innebærer de etiske retningslinjene?

De etiske retningslinjene, «Retningslinjene», reflekterer vår forpliktelse til å etablere en kultur som er tuftet på ærlighet, integritet, ansvarlighet og respekt for de lokalsamfunnene selskapet opererer i.

Retningslinjene er ment å gi informasjon og veiledning til ansatte, kontraktsparter og andre som engasjerer seg i arbeid for eller med Nordic Mining om den etiske oppførselen som forventes av dem.

Retningslinjene er et overordnet rammeverk, underbygget av bedriftens øvrige reglement og prosedyrer, policydokumenter og andre verktøy. Det vil være situasjoner som krever etisk beslutningstaking som kanskje ikke dekkes i Retningslinjene. I en slik situasjonen er det alle ansattes ansvar å gjennomgå de relevante policydokumentene og søke råd fra sin leder etter behov.

Vi forventer høy standard for profesjonell og etisk oppførsel. Vårt omdømme er viktig for suksessen til vår virksomhet. Ingen i selskapet skal oppnå resultater gjennom brudd på lover eller forskrifter, eller gjennom uetisk adferd.

Vårt mål er at vår forretningspraksis skal være forenlig med, og hensynta, de økonomiske og sosiale prioriteringene på ethvert sted vi opererer. Selv om normer varierer, skal ærlighet og integritet alltid ligge til grunn for våre forretningsaktiviteter.

I tillegg til å overholde Retningslinjene forventer vi at man søker veiledning i enhver situasjon der det kan stilles spørsmål ved etterlevelsen av Retningslinjene, vårt øvrige reglement, og gjeldende lover og forskrifter.

Hvem må overholde Retningslinjene?

De gjelder for alle ansatte i Nordic Mining Gruppen og alle tredjeparter som handler på vegne av selskapet; både på bedrifts- og datterselskapsnivå, inkludert midlertidig og innleid personell, styremedlemmer, daglig leder og andre autoriserte talspersoner. Disse vil bli omtalt som en "dekket person".

Nordic Mining forventer at alle våre leverandører, kontraktsparter, rådgivere og andre personer som er involvert i forretninger med selskapet og dets datterselskaper, følger prinsipper i samsvar med gjeldende lover og Retningslinjene.

Hva er konsekvensene av brudd på Retningslinjene?

Vi oppfordrer alle til å si ifra dersom de blir oppmerksom på potensielle brudd på Retningslinjene, selskapets øvrige reglement, eller gjeldende lover og forskrifter. Selskapet tolerere ingen form for gjengjeldelse (straff) mot en person som i god tro, og på en ansvarlig måte, varsler om en mulig brudd.

Avhengig hvor alvorlig bruddet er, kan disiplinære tiltak iverksettes, som kan variere fra rådgivning til degradering eller oppsigelse.



Varsling

Varsling beskytter alle

Hvis du mener at en avgjørelse eller handling ikke er i tråd med Retningslinjene, har du et ansvar for å varsle. Du trenger ikke være direkte berørt av et problem for å varsle.

Når det varsles hjelper det oss å identifisere og adressere saken og forbedre måten vi jobber på. Vi vet at det krever både mot og integritet å varsle, og vi respekterer dette ved å behandle ditt varsel hensynsfullt og forplikte oss til å gjøre undersøkelser der dette er hensiktsmessig.

Våre medarbeidere er vår viktigste ressurs, og vi vil at alle skal føle seg støttet dersom man varsler.

Hvis en person utenfor selskapet varsler, er vi forpliktet til å behandle dette varselet med respekt. Ved å varsle bidrar du til å forbedre selskapet vårt og bygge et tillitsforhold til lokalsamfunnene vi opererer i.

Vi oppfordrer våre ansatte til å si ifra og varsle til sin leder og/eller direkte til selskapsledelsen om eventuelle bekymringer knyttet til overholdelsen av Retningslinjene, selskapets øvrige regelverk eller generelle lover og forskrifter.

Nett

Retningslinjene er tilgjengelig på nett via nordicmining.com. Vi gjennomgår og oppdaterer Retningslinjene regelmessig. Du bør derfor følge linken over for å få tilgang på den nyeste versjonen.

Varslingsrutiner:

Selskapet har utarbeidet egne varslingsrutiner som tilgjengelig via vårt intranett. Et mistenkt eller faktisk kritikkverdig forhold kan varsles konfidensielt gjennom vårt varslingssystem. Rapporteringen kan være relatert til mislighold, kritikkverdig ledelse og intensjonell kritikkverdig adferd slik som bevisst brudd på lover, regler, policyer og våre Retningslinjer.

Tilbakemelding

Vi ønsker alltid å forbedre Retningslinjene våre, og vi tar gjerne imot tilbakemeldinger og ideer til forbedringer.. Alle kan gi oss tilbakemeldinger, ikke bare ansatte.

For å gi tilbakemelding, send e-post til post@nordicmining.com.

Hurtigtest

Hvis du er i tvil om du skal varsle, prøv hurtigtesten:

- Er det lovlig og i samsvar med retningslinjene og selskapets øvrige regelverk?
- Hva ville jeg rådet min partner, venn eller familiemedlem å gjøre?
- Hvis historien dukket opp i media, ville jeg følt meg komfortabel med avgjørelsen min?
- Samsvarer det inntrufne med mine personlige overbevisninger?
- Kan det direkte eller indirekte sette noen i fare eller forårsake fysisk eller psykisk skade?
- Hva sier intuisjonen eller magefølelsen min? Hvis det føles dårlig, tilsier dette at hendelsen bør varsles.

Anvendelsesområdet for de etiske retningslinjene

Nordic Mining har innført følgende standarder for hvordan vi opptrer til daglig i virksomheten:

Opptreden i forretninger:

- 1. Interessekonflikt, gaver og gjestfrihet.** Vi anerkjenner viktigheten av at enhver interessekonflikt blir identifisert, erklært, håndtert og fulgt opp. Generelt bør ethvert tilbud om en gave, belønning, fordel eller gjestfrihet over tillatt verdi avvises og deklarerer (se s. 9).
- 2. Innsidehandel.** Vi bruker ikke innsideinformasjon om Nordic Mining til å handle med verdipapirer, eller dele denne informasjonen med andre som kan utnytte informasjonen i handel.
- 3. Ansvarlig forretningsførsel.** Våre forretninger med kunder, leverandører og øvrige kontraktsparter skjer på en rimelig og ansvarlig måte. Selskapets omdømme er alltid fremme i bevisstheden når vi representerer selskapet.
- 4. Overholdelse av lover og forskrifter.** Vi er oppmerksom på det juridiske regelverket og overholder alle gjeldende lover og forskrifter i våre aktiviteter over hele verden.
- 5. Informasjon, regnskapsføring og rapportering.** Vi fører nøyaktige registre og kommuniserer informasjon på en transparent og ærlig måte.
- 6. Menneske- og arbeiderrettigheter.** Vi støtter og respekterer internasjonale menneske- og arbeidsrettigheter.
- 7. Respekt for lokalsamfunn og lokale skikker.** Vi bygger relasjoner med lokalsamfunn med åpenhet, tillit og respekt som vårt grunnlag.
- 8. Bærekraftighet.** Vi etablerer og følger høye standarder for sosial og miljømessig ytelse.

Opptreden på arbeidsplassen:

- 1. Personlig opptreden.** Vi utviser en personlig atferd på arbeidsplassen som inviterer til og fremmer et positivt arbeidsmiljø.
- 2. Mangfold og like muligheter.** Vi tar ansvar for å skape et vennlig arbeidsmiljø som er rettferdig og inkluderende, og som oppmuntrer alle til å nå sitt fulle potensial.
- 3. Helse, miljø og sikkerhet.** Vi bygger virksomheter og kulturer der vi forstår viktigheten av å opprettholde en trygg arbeidsplass og sørge for at alle går trygt hjem.
- 4. Beskyttelse mot og riktig bruk av selskapets eiendeler.** Vi er forsiktige når vi bruker selskapets eiendom og eiendeler og beskytter informasjon i tilknytning til selskapets virksomhet.
- 5. Riktig bruk av informasjons- og kommunikasjonsteknologi ("IKT") fasiliteter.** Vi bruker ikke selskapets IKT for våre egne personlige interesser.





Opptreden i forretninger



1. INTERESSEKONFLIKT, GAVER OG GJESTFRIHET

INTERESSEKONFLIKT

Alle transaksjoner mellom Nordic Mining, andre konsernselskaper, tilknyttede selskaper og personer og andre kontraktsparter eller leverandører skal skje på markedsmessige vilkår. Ansatte og medlemmer av styret i Nordic Mining må opptre upartisk i all forretningsvirksomhet og ikke gi andre selskaper, organisasjoner eller personer utilbørlige fordeler.

En interessekonflikt oppstår når en persons private interesser griper inn i selskapets interesser. En interessekonflikt kan oppstå når:

- en person handler av egen interesse<, eller i tråd med interessen til et familiemedlem, nær person, aksjonær, myndighetspersoner, uavhengig av om handlingen er til fordel for eller skader Nordic Mining.

- en person handler for sin egen direkte eller indirekte fordel, eller for en tredjepart, som er uforenlig med selskapets interesser; eller
- en person, eller nær slektning, mottar upassende fordeler på grunn av sin stilling i selskapet.

Aktiviteter som kan gi opphav til interessekonflikter er forbudt med mindre det er særskilt godkjent på forhånd av styret. Dekkede personer er forpliktet til å underrette om enhver potensiell eller faktisk interessekonflikt som oppstår gjennom deres tilknytning til Nordic Mining. Dersom et medlem av styret eller ledelsen har en vesentlig interesse i en transaksjon eller annen sak som involverer selskapet, skal han eller hun sørge for at styret umiddelbart underrettes om situasjonen.

GAVER OG GJESTFRIHET

Gaver og gjestfrihet kan være vanlige høfligheter med det formål å bygge relasjoner blant forretningspartnere. Imidlertid kan problemer oppstå når slike høfligheter kompromitterer, eller kan se ut til å kompromittere, en persons evne til å ta objektive og rettferdige forretningsbeslutninger.

Nordic Mining tillater ikke gaver eller gjestfrihet når det å gi eller å ta imot gaver kan påvirke en forretningsavgjørelse eller er i strid med lover eller retningslinjer. Personer bør unngå å tilby eller motta gaver, høfligheter eller underholdning som kan oppfattes som å påvirke et forretningsforhold. Vi oppfordrer alle til å ta seg tid til å gjennomgå vår 'ABC Booklet' om bestikkelse og korrupsjon i norsk lov, slik det er gjort tilgjengelig av Nordic Mining sammen med Retningslinjene.

MOTTAKELSE AV GAVER/FORDELER/GJESTFRIHET

Gaver og andre fordeler som kan bli ansett som upassende på grunn av mottakerens stilling skal alltid avslås. Som en generell regel skal gaver eller fordeler til en verdi av over **500 NOK** avslås eller returneres.

Alle gaver, fordeler eller gjestfrihet, uansett verdi, skal rapporteres av mottaker ved å fylle ut selskapets gaveliste. En sammenfatning av listen skal fremvises selskapets ledelse på jevnlig basis og ved etterspørsel. Uvanlige eller upassende gaver skal rapporteres til nærmeste leder og adresseres øyeblikkelig.

TILBUD OM GAVER/FORDELER/GJESTFRIHET

Godkjenning av utgifter til kjøp av gaver eller gjestfrihet må søkes hos den aktuelle avdelingslederen. Som et generelt prinsipp skal gaver og gjestfriheter kun være relatert til offisielle formål og stå i forhold til formålet med anledningen.

Tilbud om gaver og gjestfrihet må godkjennes på forhånd og bør kun gis hvis gaven er av en slik størrelse og form at den vurderes som en passende gave fra et

2. INNSIDEHANDEL

Ingen person kan bruke, eller bidra til at andre bruker, innsideinformasjon om Nordic Mining, dets datterselskaper eller andre selskaper til å tegne eller handle med verdipapirer, verken privat eller på vegne av Nordic Mining.

Innsidehandel er ulovlig og uetisk. Innsideinformasjon er informasjon som kan påvirke prisen på verdipapirer og som ikke er offentlig tilgjengelig eller generelt kjent for markedet. Det vises til innsidehandelsregler vedtatt av selskapets styre, og gjeldende lovgivning.

3. ANSVARLIG FORRETNINGSFØRSEL

Nordic Mining vil drive sin virksomhet på en slik måte at leverandører, øvrige kontraktsparter, partnere og kunder kan stole på selskapet.

Enhver dekket person bør etterstrebe å handle på rimelig og ansvarlig måte med selskapets kunder, leverandører, øvrige kontraktsparter, konkurrenter og ansatte.

Å utnytte noen gjennom ulovlig oppførsel, fortielse, manipulasjon, misbruk av privilegert informasjon, uriktige fremstillinger eller annen urettferdig handelspraksis, er ikke akseptabelt.

4. OVERHOLDELSE AV LOVER OG REGLER

Dekkede personer er ansvarlige for å være oppmerksom på relevant juridisk regelverk og overholde alle gjeldende lover og forskrifter i våre aktiviteter over hele verden.

Overholdelse av ordlyden i, og intensjonen bak, alle lover, regler og forskrifter som gjelder for vår virksomhet, er viktig for vårt omdømme og fortsatte suksess.

Vi må respektere lovene i jurisdiksjonene i landene vi opererer i. Enkelpersoner som ikke overholder gjeldende lover, regler og forskrifter vil bli underlagt

disiplinære tiltak, og kan bli anmeldt til politiet eller andre relevante myndigheter.



5. INFORMASJON, REGNSKAPSFØRING OG RAPPORTERING

All informasjon, uansett om den er generell eller finansiell, skal bli utlevert til markedet og internt personale på en transparent, nøyaktig og rettferdig måte. Informasjon distribuert til aksjonærene vil også bli publisert via selskapets offisielle hjemmeside:

<https://www.nordicmining.com/>.

All finans- og regnskapsinformasjon skal være korrekt, registrert og gjengitt i samsvar med lover og forskrifter, herunder relevante regnskapsstandarder.

Nordic Mining skal gi fullstendige, korrekte og nøyaktige uttalelser i sine rapporter til tilsynsmyndigheter og andre.

Periodene for rapportering av finansiell informasjon skal være som fastsatt i gjeldende lover og forskrifter, og ingen annen finansiell informasjon skal bli kommunisert til aktører i markedet med mindre hele markedet er samtidig informert gjennom publisering av presentasjon til analytikere og lignende.

6. MENNESKE- OG ARBEIDERRETTIGHETER

Nordic Mining støtter og respekterer internasjonalt erklærte menneske- og arbeiderrettigheter. Vi anerkjenner alle ansattes rett til å danne og melde seg inn i fagforeninger etter eget valg. Barne- eller tvangsarbeid, moderne slaveri og menneskehandel tolereres ikke.

Selskapet er forpliktet til å implementere og håndheve systemer og praksis for å minimere enhver risiko for brudd knyttet til menneske- og arbeiderrettigheter.

Arbeidsmiljøet vårt drives i samsvar med den norske arbeidsmiljøloven. Loven danner grunnlaget for et sunt, trygt og rettferdig arbeidsmiljø for våre ansatte.

7. RESPEKT FOR SAMFUNN OG LOKALE SKIKKER

Nordic Mining skal tilstrebe å etablere relasjoner med lokalsamfunn og interessenter i områdene der vi opererer, basert på åpenhet, tillit og respekt.

Respekt for lokal kultur og skikker og verdsetting av lokal kunnskap og evner, er avgjørende for vår suksess og gjør oss i stand til å samarbeide med lokalsamfunn. Alle dekkede personer må vise respekt for kulturen og menneskene i lokalsamfunnene vi opererer i.

8. BÆREKRAFT

Alle dekkede personer er forpliktet til å handle i samsvar med Nordic Minings retningslinjer om bærekraft.

Nordic Mining har høye standarder for sosial og miljømessig ytelse for alle våre aktiviteter fra utvinning, drift og nedleggelse.

Vår policy om bærekraft er basert på FNs bærekraftsmål. Vi er forpliktet til å ha en positiv innvirkning på lokalsamfunn, beskytte biologisk mangfold og bidra til å bekjempe klimaendringer ved å redusere våre klimagassutslipp. Selskapet skal overholde alle gjeldende miljølover og forskrifter innenfor jurisdiksjonene vi driver.



Opptreden på arbeidsplassen



1. PERSONLIG OPPTREDEN

Som representanter for Nordic Mining er vi klar over hvordan vår oppførsel kan påvirke våre relasjoner med både interne og eksterne interessenter, samt den positive/negative innvirkning det kan ha på selskapets strategiske mål.

Vi har rett til:

- en trygg arbeidsplass som er fri for diskriminering, trakassering og mobbing;
- et arbeidsmiljø hvor vi blir behandlet med verdighet og respekt;
- en rekrutterings- og utvelgelsespraksis, som er åpen, rettferdig og basert på meritter;
- likeverdig tilgang til opplæring, utvikling, goder og arbeidsforhold;
- saklige ledelsesbeslutninger; og
- raske, konfidensielle og rettferdige prosesser for å håndtere arbeidsrelaterte klager eller varslinger.

Vi har et ansvar for å:

- behandle alle kolleger, interessenter og medlemmer av offentligheten med profesjonalitet, respekt, høflighet og ærlighet, med behørig hensyn til deres interesser, rettigheter, sikkerhet og velferd;
- opprettholde og bidra til et harmonisk, trygt og produktivt arbeidsmiljø og profesjonelle relasjoner;
- treffe rettferdige og upartiske beslutninger raskt, og på bakgrunn av all tilgjengelig informasjon, lovgivning, retningslinjer og prosedyrer; og
- rapportere hendelser og uakseptabel oppførsel i tide med fokus på å opprettholde trygge og positive arbeidsforhold.

Vi har alle et ansvar for å jobbe for å skape et profesjonelt og vennlig arbeidsmiljø ved å legemliggjøre og demonstrere atferd som er i samsvar med våre retningslinjer.

2. MANGFOLD OG LIKE MULIGHETER

Nordic Mining etterstreber å være en mangfoldig og inkluderende arbeidsplass som aktivt fremmer rettferdighet, respekt og verdighet. Alle våre ansatte har rett til å bli beskyttet mot:

- direkte og/eller indirekte diskriminering
- seksuell trakassering
- rasemessig trakassering
- mobbing på arbeidsplassen
- urettmessig behandling

3. KONFLIKTLØSNING

Konflikter skal så langt som mulig løses gjennom gjensidig samarbeid på den aktuelle arbeidsplassen ved hjelp av en uformell prosess. Der dette ikke løser situasjonen, eller der problemene er spesielt komplekse eller sensitive, kan det være hensiktsmessig å fortsette med en formell prosess, som starter med å rapportere problemet til den relevante lederen.

Disse typer konflikter kan omfatte følgende:

- Generelle klager knyttet til rettferdigheten eller hensiktsmessigheten av handlinger, beslutninger eller atferden ved arbeidsplassen for øvrig.
- Klager på likestillingsmuligheter, diskriminering eller trakassering.
- Ansattes sikkerhets- og helsespørsmål.

Ledere er forpliktet til å håndtere klager raskt og hensynsfullt. Ved behandlingen av klager gjelder prinsippene om rettferdighet og nøytralitet, inkludert kravet om å opprettholde konfidensialitet.

Hvis en ansatt opplever et problem, oppfordres de til å rapportere dette umiddelbart, og den ansatte kan søke råd og støtte fra ledelsen og/eller HR- funksjonen. Disiplinære tiltak kan iverksettes avhengig av problemets alvorlighetsgrad.

4. HELSE, SIKKERHET OG TRIVSEL

Nordic Mining tilstreber å bygge virksomheter der helse og sikkerhet er integrert i vår kultur og vårt tankesett.

Selskapet anerkjenner at det har en omsorgsplikt, som innebærer å sørge for, og opprettholde et trygt arbeidsmiljø.

Ledere har et ansvar for å sørge for en arbeidsplass som er trygg og sunn for alle våre ansatte, og har omsorgsplikt for ansatte som rapporterer til dem.

Hvis det skulle oppstå bekymringer rundt en ansatts helse eller velvære, bør dette diskuteres med den ansatte så tidlig som mulig, og bistand bør innhentes der det er mulig.

Alle våre ansatte har en aktsomhetsplikt som innebærer en plikt til å utvise rimelig forsiktighet for å ivareta egen sikkerhet og helse, og for å unngå å påvirke andres sikkerhet og helse negativt.

Vi er alle ansvarlige for å sikre at sikker arbeidspraksis følges, og å fremme et trygt arbeidsmiljø gjennom rapportering, identifisering, vurdering og kontroll av farer og tilhørende risikoer så langt det er praktisk mulig og i samsvar med selskapets retningslinjer og støttedokumenter.

5. BRUK AV ALKOHOL OG ANDRE RUSMIDLER

Bruk av ulovlige rusmidler og uansvarlig forbruk av alkohol mens du er på jobb, er uakseptabelt.

Det er alle våre ansattes ansvar å sikre at vår arbeidsytelse, sikkerhet og andres sikkerhet ikke blir svekket av rusmidler eller alkohol mens de er på jobb. Det er ingen toleranse for alkohol-/narkotika ved håndtering/drift av gruve-/prosesseringsutstyr og kjøretøy, heller ikke ved utførelse av risikorelaterte oppgaver.



6. BESKYTTELSE OG RIKTIG BRUK AV SELSKAPETS EIENDELER

En dekket person skal beskytte Nordic Minings eiendeler og sikre effektiv bruk av disse.

Tyveri, uforsiktighet og sløsing har en direkte innvirkning på selskapets operasjonelle og økonomiske suksess. Alle hendelser som mistenkes å involvere svindel eller tyveri skal umiddelbart rapporteres til en overordnet og/eller et medlem av selskapets ledelse for etterforskning.

Selskapets eiendeler, slik som maskiner, data, produkter eller datamaskiner, kan bare brukes til legitime forretningsformål eller andre formål godkjent av ledelsen.

Selskapets eiendeler kan aldri brukes til ulovlige formål. Forpliktelsen til å beskytte selskapets eiendeler inkluderer informasjon om selskapets forretningsførsel, inkludert all informasjon som ikke er generelt kjent for offentligheten eller som vil være av interesse for våre konkurrenter.

Eksempler på proprietær informasjon er:

- Letedata og resultater,
- prosjektstudier,
- åndsverk,
- forretnings- og markedsplaner, og
- informasjon om ansatte.

Plikten til å bevare konfidensialitet rundt proprietær informasjon består også etter avslutning av ansettelsesforholdet til den dekkede personen.

7. BRUK AV IKT-FASILITETER

Begrepet informasjons- og kommunikasjonsteknologi ("IKT") omfatter et bredt spekter av teknologier og tjenester, inkludert internett, skytjenester, intranettet, datamaskiner, nettverkslagring, flyttbar lagring, mobile enheter, digitale kameraer, e-post og sosiale nettverk.

Selskapet leverer IKT til vårt arbeid. Begrenset privat bruk er tillatt så lenge det ikke forstyrrer arbeidet vårt.

Ansatte må huske at vi:

- skal sikre at vår bruk av selskapets IKT alltid er ansvarlig og profesjonell og som ikke svekker omdømmet til Nordic Mining;
- skal sikre at vår elektroniske kommunikasjon med øvrige ansatte og eksterne, inkludert e-post, direktemeldinger og sosiale nettverk, er forenlig med en profesjonell rolle og at meldinger ikke bør utformes slik at de kan misforstås eller mistolkes;
- ikke må bruke selskapets IKT til uetiske eller ulovlige formål, bla. ved nedlastning, distribusjon eller videreformidling av truende, støtende eller, forbudt materiale, herunder pornografi. Det er en straffbar handling å bruke ulisensiert programvare eller å ikke overholde kravene til opphavsrett; og
- ikke har lov til å på noen måte overføre materiale beskyttet av forretningshemmeligheter eller avsløre informasjon som er forbudt i henhold til gjeldende lovgivning.

Nordic Mining ASA

Etiske retningslinjer

Publisert: Mars 2026

Org nr.: 989 796 739

Forretningsadresse: Munkedamsveien 45, 0250 Oslo

E-post: post@nordicmining.com

Hjemmeside: www.nordicmining.com



SAFETY - ENVIRONMENT - INNOVATION



Code of Conduct

Principles for how we do business



Message from the CEO

Dear Colleagues,

Nordic Mining shall maintain a high standard of corporate governance with emphasis on integrity, ethical guidelines and respect for people and the environment.

Our Code of Conduct is the key governing document for our actions as we represent Nordic Mining. It sets out our approach to doing business and is also a public declaration that we are committed to doing what is right in business.

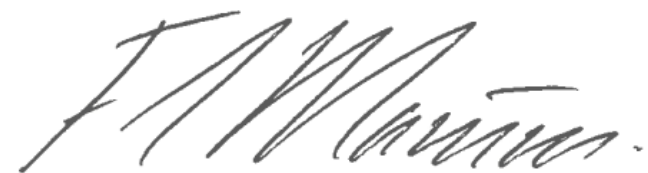
How we deliver is as important as what we deliver.

Our Code of Conduct is compulsory reading for Nordic Mining employees and for those that act on our behalf. I encourage you to make yourselves familiar with the contents of the Code of Conduct and actively use it as a guide. Should you experience a situation where you are uncertain of how to proceed, you should seek guidance from your manager or other internal resources referred to in this document.

I expect you to always speak up if you become aware of any behavior that goes against our values and principles or if you suspect a breach of our Code of Conduct.

My expectation is that the Code of Conduct, together with your good judgement, will lead you to making the right decisions as you continue to do great work for both our customers and our organization.

Thank you for your contribution to manifesting our culture of integrity and respect. Our success depends on it.



Finn Ivar Marum

CEO, Nordic Mining ASA



Contents

Message from the CEO	2
Contents	3
Overview	4
What is the Code of Conduct?	4
Who must comply with the Code of Conduct?	4
What happens if the Code of Conduct is breached?	4
Speaking Up	5
Speaking up protects everybody	5
Online	5
Notification procedures	5
Feedback	5
Where do we apply the Code of Conduct?	6
Our business conduct	6
Our workplace conduct	6
Our business conduct	7
Conflict of interest, gifts & hospitality	8
Insider trading	9
Fair Dealing	9
Compliance with laws, rules & Regulations	9
Information, accounting & reporting	10
Human & Labor rights	10
Respect for communities & local customs	10
Sustainability	10
Our workplace conduct	11
Personal conduct	12
Diversity and equal opportunity	13
Grievance resolution	13
Health, safety & wellness	13
Use of alcohol & drugs	13
Protection & proper use of company assets	14
Appropriate use of ICT facilities	14



Overview

What is the Code of Conduct?

The Code of Conduct, 'The Code', reflects our commitment to form a culture of honesty, integrity, accountability, and respect for the communities in which the Company operates.

It informs and guides our employees, contractors, and others who engage in work practices for and with Nordic Mining on the ethical behaviour expected of them.

The Code is an overarching framework, supported by corporate policies, procedures, guidelines (policy documents) and other tools. There will be situations that will require ethical decision making that may not be covered in the Code. In this situation, it is the responsibility of all employees to review the relevant policy documents and seek advice from their Manager as needed.

We require the highest standards of professional and ethical conduct. Our reputation is important for the success of our business. No one at the Company will be permitted to achieve results through violations of laws or regulations, or through unscrupulous dealings.

We aim for our business practices to be compatible with, and sensitive to, the economic and social priorities of each location in which we operate. Although customs vary, honesty and integrity must always be inherent in our business activities

In addition to conforming to the Code we expect people to seek guidance in any case where they consider there may be a question about compliancy to the Code, our policies and applicable laws and regulations.

Who must comply with the Code of Conduct?

The Code of Conduct applies to all employees within the Nordic Mining Group and all third parties acting on behalf of the Company; both on corporate and subsidiary levels, including temporary and hired personnel, directors, officers, and authorized spokespersons, referred to as a 'Covered Person'.

Nordic Mining expects all our suppliers, contractors, advisors, and other persons involved in business with the Company and its subsidiaries to adhere to principles consistent with applicable laws and this Code of Conduct.

What happens if the Code of Conduct is breached?

We encourage everyone to speak up should they be aware of any potential breach of this code or applicable laws and regulations. Under no circumstances will any retaliation towards an individual be tolerated who, in good faith and in a responsible manner reported a breach. Depending on the severity of the breach, disciplinary action may be taken, and the results can vary from counselling to demotion or dismissal.



Speaking up

Speaking up protects everybody

If you think a decision or action is not in line with Our Code, you have a responsibility to speak up. You don't need to be directly affected by an issue to raise it.

When concerns are raised it helps us identify and address the matter and improve how we work. We know that speaking up takes both courage and integrity, and we respect this by treating your concern sensitively and committing to investigate where appropriate.

Our people are our most important asset, and we want everyone to feel supported in speaking up.

If a person outside the Company speaks up, we are committed to treating that concern respectfully. By speaking up, they are helping improve our Company and build a relationship of trust with the communities in which we operate.

We encourage our employees to speak up and report any concern related to Our Code to their manager and/or directly to the Chairman of the Executive Board.

Online

Our Code is available online at nordicmining.com

We regularly review and update Our Code, so you should refer to the above for the latest version.

Notification procedure

The company has enacted a routine for internal notifications which is available at our intranet.

Feedback

We are always looking for ways to improve Our Code and we welcome your feedback and ideas for improvement. We welcome feedback from everyone, not just employees.

To provide feedback, email post@nordicmining.com

Quick test

If you are in doubt about whether to speak up, try the quick test.

- Is it legal and in line with Our Code and Policies?
- What would I tell my partner, friend or family member to do?
- If the story appeared in the media, would I feel comfortable with my decision?
- Does it fit in with my personal values?
- Could it directly or indirectly endanger someone or cause them physical or mental harm?
- What's my intuition or "gut feel"? If it feels bad, then it is probably bad.



Where do we apply the code of conduct?

Nordic Mining adheres to the following categories that establish standards of behaviour in our day-to-day activities and conduct:

Our Business Conduct:

- 1. Conflict of interest, gifts & hospitality.** We recognise the importance that any conflict of interest is identified, declared, managed and monitored. Generally, any offer of a gift, reward, benefit or hospitality above the allowed value should be declined and must be declared.
- 2. Insider trading.** We don't use insider information about Nordic Mining to trade in securities, or share that information with others that they might act upon.
- 3. Fair Dealing.** Our dealings with customers, suppliers and contractors are conducted in a fair and responsible manner. The reputation of the company is always in the front of mind when we represent the company.
- 4. Compliance with Laws, Rules and Regulations.** We monitor all legal boundaries and comply with all applicable laws and regulations in our activities worldwide.
- 5. Information, accounting, and reporting.** We keep accurate records and communicate information in a transparent, open and honest way.
- 6. Human and Labor Rights.** We support and respect international human and labor rights
- 7. Respect for Communities and Local Customs.** We build relationships with local communities on a foundation of transparency, trust and respect.
- 8. Sustainability.** We establish and follow high standards for social and environmental performance.

Our Workplace Conduct:

- 1. Personal conduct.** We demonstrate personal behavior in the workplace that invites and promotes positive working relationships.
- 2. Diversity and Equal opportunity.** We take responsibility to create a friendly work environment that is fair & inclusive, and that encourages everyone to reach their full potential.
- 3. Health, Safety & Wellness.** We build operations and cultures where we understand the importance of maintaining a safe workplace and ensuring that everyone goes home safely.
- 4. Protection and Proper Use of Company Assets.** We take care when using company property and protect proprietary information.
- 5. Appropriate use of Information & Communications Technology ("ICT") facilities.** We don't use company provided ICT for our own personal interests.





Our Business Conduct





1. CONFLICT OF INTEREST, GIFTS & HOSPITALITY

CONFLICT OF INTEREST

All transactions between Nordic Mining, other group companies, affiliated companies and persons and other customers or suppliers, shall be made on market terms. Employees and Members of the Board of Directors of Nordic Mining must behave impartially in all business dealings and not give other companies, organizations or persons improper advantages.

A conflict of interest occurs when an individual's private interest interferes in any way with the interests of the Company. A conflict of interest could arise when:

- a person acts for their own interest, or to the interest of a family member, close person, shareholder, Government officials, regardless of whether the action benefits or harms Nordic Mining.

- a person acts for their own direct or indirect benefit, or of a third party, which is inconsistent with the interests of the Company; or
- an individual, or close relation, receives improper benefits due to their position in the Company.

Activities that could give rise to conflicts of interest are prohibited unless specifically approved in advance by the Board. Covered Persons are obligated to openly acknowledge any potential or actual conflict of interest which arises through their association with Nordic Mining. If a member of the Board of Directors or the executive management has a material interest in a transaction or other matter involving the company, he or she shall ensure that the Board of Directors is notified of the situation immediately.

GIFTS & HOSPITALITY

Gifts and hospitality can be customary courtesies designed to build goodwill among business partners. However, problems may arise when such courtesies compromise, or may appear to compromise, a person's ability to make objective and fair business decisions.

Nordic Mining does not allow gifts or hospitality when giving or accepting them has any link to the conduct of a person's position, office or performance of assignment violate local laws or the policy of a recipient company. Covered Persons should avoid offering or receiving any gift, gratuity or entertainment that can be perceived as unfairly influencing a business relationship. In dealing with public officials no gifts or benefits should be offered unless this is lawfully done and approved in advance by the Chief Executive Officer. Please take time to review the Norwegian law anti-bribery and corruption legislation memo as made available by Nordic Mining together with this Code of Conduct.

ACCEPTING GIFTS/BENEFITS/HOSPITALITY

Gifts and other benefits that can be regarded as inappropriate in relation to the position of the receiver should always be declined. As a rule, gifts and other benefits above the value of 500 NOK should be declined or returned. Whenever any gift is accepted, the receiver shall register the following details in the Online Gift Form: (i) giver and receiver, (ii) date, (iii) description of the gift, and (iii) occasion and reason for the gift. When registration is completed, the closest manager shall be notified as soon as possible by the receiver of the gift.

OFFERING OF GIFTS/BENEFITS/HOSPITALITY

Approval for any hospitality expenditure or purchase of gifts must be sought from the relevant department Manager. As a general principle, hospitality should only be for official purposes and proportionate to the purpose of the occasion. The offering of gifts needs to be approved in advance and should only be given in exceptional circumstances where there is a clear and distinct business requirement.

2. INSIDER TRADING

No person may use, or contribute to others using, insider information about Nordic Mining, its subsidiaries, or other companies to subscribe for or trade in securities, either privately or on Nordic Mining's behalf

Insider trading is criminal and unethical. Insider information is information capable of affecting the price of securities and which is not publicly available or generally known to the market. Reference is made to the inside trading rules and regulations passed by the Board of Directors and applicable law.

3. FAIR DEALING

Nordic Mining will conduct its business in such a way that suppliers, partners and customers can rely on the company.

Each Covered Person should endeavour to deal fairly and responsibly with the Company's customers, suppliers, competitors and employees.

Taking unfair advantage of anyone through illegal conduct, concealment, manipulation, abuse of privileged information, misrepresentations, or any other unfair dealing practice is not acceptable.

4. COMPLIANCE WITH LAWS, RULES & REGULATIONS

Covered Persons are responsible to monitor all legal boundaries and comply with all applicable laws and regulations in our activities worldwide.

Compliance with the letter and spirit of all laws, rules, and regulations applicable to our business is important for our reputation and continued success.

We must respect and obey the laws of the jurisdictions in countries in which we operate. Individuals who fail to comply with the applicable laws, rules & regulations will be subject to disciplinary measures and the matter may be referred to the Police and other appropriate authorities.



5. INFORMATION, ACCOUNTING & REPORTING

All information, whether general or financial in nature, will be disclosed to the market and internal staff in a transparent, accurate and fair manner. The information distributed to the shareholders will also be published via the company's official website:

<https://www.nordicmining.com/>

All financial and accounting information shall be correct, registered and reproduced in accordance with laws and regulations, including relevant accounting standards.

Nordic Mining will provide complete, correct and accurate statements in its reports to supervisory authorities and others.

The periods of reporting of financial information will be as set out in applicable rules and regulations, and no other financial information will be communicated to participants in the market unless all the market is simultaneously informed through the publishing of presentation to analysts and similar.

6. HUMAN & LABOUR RIGHTS

Nordic Mining support and respect internationally proclaimed human and labor rights. We acknowledge all employees' right to form and join trade unions of their own choice. Child or forced labor, modern slavery and human trafficking is not tolerated as per international laws and practices.

The Company is committed to implement and enforce systems and practices to minimize any risks of infringement associated with human and labour rights.

Our work environment is conducted in compliance with The Working Environment Act under Norwegian legislation. The Act forms a foundation for a healthy, safe and fair working environment for our employees.

7. RESPECT FOR COMMUNITIES AND LOCAL CUSTOMS

Nordic Mining strives to establish relations based on transparency, trust, and respect with local communities and stakeholders in the areas where we operate.

Respect for local culture and customs and valuing local knowledge and capabilities, is critical to our success and enables us to collaborate with local communities. All Covered Persons must show respect for the culture and people of the communities in which we operate

8. SUSTAINABILITY

All Covered Persons are obligated to act in accordance with the Nordic Mining's Sustainability Policy.

Nordic Mining has high standards for social and environmental performance for all our activities from exploration development, operation, and closure. Our Sustainability Policy is based on the United Nations Sustainability Goals.

We are committed to have a positive impact on communities, protect biodiversity and contribute to fight climate change by reducing our GHG emissions. The Company shall comply with all applicable environmental laws and regulations within the jurisdictions we operate.



Our Workplace Conduct





1. PERSONAL CONDUCT

As representatives of Nordic Mining, we are aware of how our behaviour can influence our relationships with both internal and external stakeholders, as well as the positive/negative impact that it might have on achieving the company's strategic objectives.

We have the right to:

- a safe workplace that is free from unlawful discrimination, harassment, victimisation and workplace bullying;
- work in an environment where we are treated with dignity and respect;
- recruitment and selection practices, which are open, fair and based on merit;
- equitable access to training, development, benefits and working conditions;
- management decisions made without bias; and
- access to prompt, confidential and fair processes for dealing with work related grievances or complaints.

We are responsible for:

- treating all colleagues, stakeholders and members of the public with professionalism, respect, courtesy, honesty and fairness, having proper regard for their interests, rights, safety and welfare;
- maintaining and contributing to a harmonious, safe and productive work environment and professional relationships;
- making decisions fairly, impartially, promptly, considering all available information, legislation, policies and procedures; and
- reporting incidents and unacceptable behaviours in a timely manner with a focus of maintaining positive working relationships

We all have a responsibility to work towards creating a professional and friendly work environment by embodying and demonstrating behaviours that are aligned to Our Code.

2. DIVERSITY AND EQUAL OPPORTUNITY

Nordic Mining strives to have a diverse and inclusive workplace that actively promotes fairness, equity, respect and dignity.

Our Code and relative laws give all our employees the right to be protected from:

- direct and/or indirect discrimination;
- sexual harassment;
- racial harassment;
- workplace bullying;
- victimisation and improper treatment

3. GRIEVANCE RESOLUTION

Wherever possible, grievances should be resolved through mutual cooperation in the immediate work area using an informal process. Where there is no successful resolution, or where the issues are particularly complex or sensitive, it may be appropriate to proceed with a formal process, which starts with reporting the issue to the relevant Manager.

These types of issues could include the following:

- General grievances relating to the fairness or appropriateness of actions, decisions or workplace behaviour. This includes areas of employment and behaviour outlined in the Code.
- Equal employment opportunity grievances relating to discrimination, harassment and/or victimisation.
- Employee safety and health issues in relation to allegations of bullying.

Managers are obliged to deal with grievances promptly and with sensitivity. In resolving grievances, the principles of natural justice apply, including the requirement to maintain confidentiality.

If an employee experiences an issue, they are encouraged to report this promptly and can seek advice and support from Management, and/or Human Resource. Disciplinary actions may be taken based on the severity of the issue.

4. HEALTH, SAFETY & WELLNESS

Nordic Mining endeavours to build operations where health and safety is embedded in the culture and mind set of the way we work.

The company acknowledges that it has a duty of care to provide and maintain a safe working environment.

Managers have a responsibility to provide a workplace that is safe and healthy for all our employees and have a duty of care for employees who report to them.

If there are any concerns about an employee's health or wellbeing, this should be discussed with the employee at the earliest opportunity, and support should be arranged where possible.

All our employees have a duty of care to take reasonable care to ensure their own safety and health and to avoid adversely affecting the safety and health of others.

We are all responsible to ensure safe work practices are followed to promote a safe work environment through reporting, identification, assessment and control of hazards and their associated risks as far as practicable in accordance with the company's policy and supporting documents.

5. USE OF ALCOHOL & DRUGS

The use of illicit drugs and irresponsible consumption of alcohol while at work is unacceptable.

It is the responsibility of all our employees to ensure that our work performance, safety and the safety of others is not impaired by drugs or alcohol while at work. There is no alcohol/drug tolerance for operating mining/processing equipment, vehicles, and performing risk related tasks.



6. PROTECTION & PROPER USE OF COMPANY ASSETS

A Covered Person should take care to protect Nordic Mining's assets and ensure their efficient use.

Theft, carelessness, and waste have a direct impact on the Company's operational and financial success. Any suspected incidents of fraud or theft should be immediately reported to a supervisor and/or a member of the Company's Management and/or the Executive Board of Directors for investigation.

Company assets, such as funds, data, products, or computers, may be used only for legitimate business purposes or other purposes approved by management.

Company assets may never be used for illegal purposes. The obligation to protect Company assets includes proprietary information, including any information that is not generally known to the public or would be helpful to our competitors.

Examples of proprietary information include:

- exploration data and results,
- project studies,
- intellectual property,
- business, and marketing plans, and
- employee information.

The obligation to preserve proprietary information continues after the Covered Person have terminated their employment with the Company.

7. APPROPRIATE USE OF ICT FACILITIES

The term Information and Communications Technology ("ICT") encompasses a wide range of technologies and services including the internet, cloud services, the intranet, computers, network storage, removable storage, mobile devices, digital cameras, email and social networking.

The Company provides ICT for use associated to our work. Limited private use is permitted as long as it does not interfere with our work.

Employees are reminded that we:

- are to ensure that our use of company ICT is always responsible and professional and does not bring the reputation of Nordic Mining into disrepute;
- are to ensure that our electronic communications with employees or the community including email, instant messaging and social networking are compatible with a professional role and that messages cannot be misunderstood or misinterpreted;
- must not use company ICT for any unethical or unlawful purpose, browse, download, distribute or pass on any threatening, offensive, prohibited or pornographic material - is a criminal offence to use unlicensed software or fail to comply with copyright requirements; and
- are not permitted to transmit material through any means protected by trade secret, or disclose information prohibited under Government policy or legislation.



Nordic Mining ASA

Code of Conduct

Published: March 2026

Org nr.: 989 796 739

Business adresse: Munkedamsveien 45, 0250 Oslo

E-mail: post@nordicmining.com

Web-site: www.nordicmining.com



SAFETY - ENVIRONMENT - INNOVATION