



CODE OF CONDUCT

Directives of Fronius Norway AS

ETISKE RETNINGSLINJER

for Fronius Norge AS



CODE OF CONDUCT

Our values – Community, Innovation, Creativity, Sustainability, Quality Awareness and Cost Effectiveness – are the guiding principles at the heart of everything we do. Through this code of conduct, we are committing ourselves to acting responsibly and in an appropriate manner. In this way, our employees will be better equipped to make business decisions and take action as autonomous individuals.

Our employees are crucial to the success of our company because they are the bedrock of our reputation and of the trust that our customers place in us. It is precisely for this reason that clear ethical and moral principles need to be built into our business approach.

This code of conduct applies to all Fronius employees (white- and blue-collar employees, apprentices, interns and leased staff) regardless of their position within the company. We also expect our business partners to behave with integrity and in accordance with the law in line with this code.

Each and every employee is individually responsible for complying with and implementing the code of conduct. Managers are required to set a good example for employees by putting the code of conduct into practice themselves. They must also instruct their employees so that they know how to respond to the code of conduct, must check that their employees are actually following it and provide them with training.

When interpreting the rules of the code of conduct, employees must also rely on their own judgement and must ask themselves whether a particular course of action is ethically or morally questionable, or could potentially provoke criticism. However, in those cases where legal regulations apply, there is absolutely no room for personal discretion.

If employees have any questions or doubts about the code of conduct, they are welcome to seek clarification from their line managers and the Managing Director, Mr. Mathew Taplin, at any time. The Managing Director is also the ultimate authority for settling controversies or questions of interpretation, and its interpretation shall be binding.

ETISKE RETNINGSLINJER

Våre verdier – Fellesskap, Nyskapning, Kreativitet, Bærekraft, Kvalitetsbevissthet og Kostnadseffektivitet – er de ledende prinsippene i kjernen av alt vi gjør. Med bakgrunn i disse etiske retningslinjene, forplikter vi oss til å handle ansvarlig og på en passende måte. Således vil våre ansatte være bedre utstyrt for å ta forretningsavgjørelser, og handle som selvstendige individer.

De ansatte er kritiske for selskapets suksess da de er grunnfjellet i vårt omdømme og den tillit våre kunder gir oss. Dette er den direkte årsaken til at klare etiske og moralske prinsipper må innarbeides i tilnærmingen til våre forretninger.

Disse etiske retningslinjene gjelder alle Froniusansatte (tjenestemenn og arbeidere, lærlinger, praktikanter og innleide arbeidere) uavhengig av deres posisjon i selskapet. Vi forventer også at våre forretningspartnere opptrer med integritet og i henhold til loven i tråd med disse retningslinjene.

Hver og en av de ansatte er individuelt ansvarlige for å rette seg etter og implementere de etiske retningslinjene. Ledere skal gå foran med et godt eksempel for de ansatte ved selv å praktisere de etiske retningslinjene. De skal også instruere sine ansatte slik at de vet hvordan de skal handle ut fra de etiske retningslinjene, må kontrollere at deres ansatte faktisk følger dem, og sørge for at de trenes i dem.

Når de etiske retningslinjene tolkes, må de ansatte også stole på sin egen dømmekraft, og må spørre seg selv om det kan stilles spørsmålstegn ved det enkelte handlingsforløps etiske og moralske sider, eller om det potensielt kan reise kritiske spørsmål. Uansett, i de tilfeller lovregulering gjelder, er det absolutt ikke rom for eget skjønn.

Hvis de ansatte har noen spørsmål eller er i tvil om de etiske retningslinjene, kan de når som helst be om avklaring fra sin nærmeste leder og daglig leder, Mathew Taplin. Daglig leder er også den endelige ansvarlige når det gjelder avgjørelse av uklarheter og spørsmål om tolkning, og dens tolkning er bindende.



The Managing Director can be contacted via the following e-mail address:

Taplin.Mathew@fronius.com

Daglig leder kan kontaktes på følgende e-postadresse:

Taplin.Mathew@fronius.com



1 LEGISLATION/OTHER REGULATIONS

Compliance with the applicable legislation and with internal and external regulations underpins all our business activities and decisions.

2 FREE/FAIR COMPETITION

Professional, fair and transparent conduct in the marketplace is conducive to safeguarding our interests in the long term and helps Fronius to securely maintain its competitiveness in a sustainable way.

When participating in the market, we steer clear of underhand marketing arrangements, market abuse or concentrations of power. We avoid any restriction of free competition and any breach of competition and antitrust laws. We respond to the challenges on the market by ensuring that our employees are qualified and motivated, that our processes are efficient and that our products are of high quality.

In our dealings with our competitors, the following are strictly prohibited: arrangements of any kind relating to prices or production quantities; discrimination against other market participants; splitting or dividing up the market by apportioning customers, suppliers, territories or business areas; exerting unreasonable pressure on business partners; sham offers and similar agreements with other competitors; collusive tendering; and any exchange of confidential information belonging to other market participants, including, in particular, price calculations, production capacities, production costs, terms and conditions of sale.

We do not discuss any internal matters with our competitors that could affect market behaviour, particularly prices and terms and conditions of sale, costs and calculations, stock lists and capacities, production schedules, strategic information of any kind, and confidential or protected information.

1 LOVKRAV/ANDRE REGELVERK

Samsvar med de gjeldende lovkrav og med interne og eksterne regelverk underbygger alle våre forretningsaktiviteter og –avgjørelser.

2 FRI/FAIR KONKURRANSE

Profesjonell, fair og transparent adferd i markedet er avgjørende for å sikre våre interesser i det lange løp, og hjelper Fronius på bærekraftig vis å trygge sin konkurransedyktighet.

Når vi deltar i markedet, styrer vi klar av uærlige markedsføringsordninger, misbruk av markedet eller maktkonsentrasjon. Vi unngår enhver restriksjon på fri konkurranse, og ethvert brudd på konkurranse- og antikartell-lovgivning. Vi reagerer på utfordringene i markedet ved å sikre at våre ansatte er kvalifiserte og motiverte, på at våre prosesser er effektive og at våre produkter er av høy kvalitet.

I vår befatning med våre konkurrenter er følgende strengt forbudt: ordninger av noe slag i forhold til priser og produksjonsvolum, diskriminering mot andre markedsaktører, splitting eller oppdeling av markedet ved fordeling av kunder, leverandører, områder eller forretningsområder, utøve utilbørlig press på forretningspartnere, skambud og lignende overenskomster med våre konkurrenter, oppkonstruerte anbud, og utveksling av konfidensiell informasjon tilhørende andre markedsaktører, inkludert, især, priskalkyler, produksjonskapasiteter, produksjonskostnader og salgsbetingelser.

Vi diskuterer ikke interne forhold som kan påvirke markedsadferd med våre konkurrenter, spesielt priser og salgsbetingelser, kostnader og kalkyler, varelagerlister og kapasiteter, produksjonsplaner, strategisk informasjon av noe slag og konfidensiell eller beskyttet informasjon.



- / In cases where we receive such information unsolicited from third parties, this is to be documented and reported to the Managing Director.
- / We are sincere in our dealings with our suppliers and treat them fairly. We make purchasing decisions purely on the basis of quality, deadlines and prices.
- / Our cooperation in associations and lobby groups is geared towards positive economic development. All participation in and activities associated with such associations are subject to the above stipulations; it is forbidden to exchange market and price-related information or to exchange confidential company information.
- / Whenever conduct in breach of competition law is identified, it must be reported to the Managing Director immediately.
- / I tilfeller vi uoppfordret mottar slik informasjon fra tredjeparter, skal dette dokumenteres og oversendes til daglig leder.
- / Vi er oppriktige i håndteringen av våre leverandører, og gir dem en rimelig behandling. Vi tar våre innkjøpsavgjørelser utelukkende basert på kvalitet, frister og priser.
- / Vårt samarbeid innenfor foreninger og lobbygrupper er rettet mot positiv økonomisk utvikling. All deltagelse i og aktiviteter i forbindelse med slike foreninger er underlagt bestemmelsene ovenfor; det er forbudt å utveksle markeds- og prisrelatert informasjon, eller å utveksle konfidensiell selskapsinformasjon.
- / Når det identifiseres brudd på konkurranselovgivning, må det umiddelbart rapporteres til daglig leder.

3 CORRUPTION/BRIBERY/ MONEY LAUNDERING

We reject corruption in any form. Corruption is the abuse of one's power for one's own personal gain or benefit. When accepting or granting benefits, we always take care to ensure that they are appropriate and do not reflect badly on us in any way, irrespective of whether or not there is a criminal dimension involved.

Appropriate action must be taken to counter even the slightest hint of unacceptable or dubious conduct. For this reason, all our employees are forbidden from granting or accepting benefits of any kind, particularly in cases where this could unduly affect business activities.

We do not tolerate any form of bribery. The granting or acceptance of gifts of any kind that give rise to obligations or expectations is alien to us and will not be tolerated.

3 KORRUPSJON/BESTIKKELSER/ HVITVASKING

Vi er imot korrupsjon i enhver form. Korrupsjon er misbruk av den makt man innehar for personlig gevinst eller fordel. Ved å ta imot eller gi fordeler, forsikrer vi oss alltid om at de er passende, og ikke gir en gal refleksjon tilbake på oss på noen som helst måte, uavhengig av om handlingen kan ha en kriminell side.

Passende tiltak må tas for å motvirke selv det minste snev av uakseptable eller tvilsom oppførsel. På bakgrunn av dette forbys alle våre ansatte å tilby eller akseptere fordeler av noe slag, spesielt i tilfeller hvor dette kan få en utilbørlig effekt på forretningsaktiviteter.

Vi tolerer ikke noen form for bestikkelser. Tilbud eller aksept av gaver av noe slag som gir opphav til forpliktelser eller forventninger er fremmede for oss, og vil ikke bli tolerert.



By "gifts" we mean any form of advantage bestowed, in particular invitations or other benefits such as cash payments, vouchers/coupons, savings/reductions or intangible benefits. This does not include gifts of minimal value, hospitality that is provided as part of normal business practice, donations to people in need and sponsoring activities that are carried out with sufficient transparency.

Money laundering is the process of feeding sums of money or assets obtained by illegal means into the legal financial and business markets. The money mainly originates from prohibited activities such as tax evasion, bribery, blackmail, corruption, robbery, drug trafficking or the illegal arms trade. The purpose of the "laundering" process is to conceal these origins.

We are committed to compliance with all applicable anti-money laundering regulations. No flows of money are to be accepted if they could potentially be associated with money laundering. In cases of doubt, careful scrutiny is required.

4 INTEGRITY/RESPECT

Every human being is precious and unique. We value and foster the abilities of each individual.

Our self-image and our code of conduct compel us to honour the dignity and personhood of each employee, to deal with one another respectfully and to have due and deliberate regard for diversity in a way that creates value.

Discrimination of any kind whatsoever will not be tolerated. This includes any form of discrimination on the basis of a person's views and beliefs; on cultural, religious or political grounds; on the basis of differing sexual orientations; and on the basis of differing mental or physical characteristics or abilities.

Similarly, under no circumstances will we tolerate any kind of sexual harassment. This also includes insinuating remarks or innuendos, whether made verbally or in writing, degrading expressions or comments of a similar kind or pictures and images of a similar kind.

Med «gaver» mener vi enhver form av fordeler gitt, spesielt invitasjoner eller andre fordeler som for eksempel kontantbetalinger, gavekort/kuponger, besparelser/prisreduksjoner eller immaterielle fordeler. Dette inkluderer ikke gaver av minimal verdi, representasjon gitt innenfor normal forretningspraksis, gaver til trengende mennesker og sponsorering av aktiviteter utført med tilstrekkelig gjennomsiktighet.

Hvitvasking av penger er prosessen hvor pengesummer eller eiendeler anskaffet på ulovlig vis mates inn i det legale finans- og forretningsmarkedet. Pengene har hovedsakelig sin opprinnelse i forbudte aktiviteter som for eksempel skatteunndragelser, bestikklser, utpressing, korrupsjon, tyveri, narkotikahandel eller illegal våpenhandel. Formålet med hvitvaskingsprosessen er å skjule denne opprinnelsen.

Vi forplikter oss til overenstemmelse med all gjeldende hvitvaskingslovgivning. Ingen pengestrøm skal aksepteres hvis den potensielt kan være forbundet med hvitvasking. I tilstiftelser kreves det nøye undersøkelser.

4 INTEGRITET/RESPECT

Ethvert menneske er verdifullt og unikt. Vi setter pris på og underbygger evnene til ethvert individ.

Vårt selvbilde og våre etiske retningslinjer forplikter oss til å hedre verdigheten og personligheten til hver enkelt ansatt, å behandle hverandre med respekt, og å ta behørig og bevisst hensyn til mangfoldet på en måte som skaper verdi.

Diskriminering av noe som helst slag vil ikke tolereres. Dette inkluderer en hvilken som helst form for diskriminering basert på en persons syn og tro; på bakgrunn av kultur, religion eller politisk ståsted; basert på avvikende seksuell orientering; og på basis av avvikende mentale eller fysiske egenskaper eller evner.

Likeledes, ikke under noen omstendigheter vil vi tolerere noen form for seksuell trakassering. Dette inkluderer også antydende bemerkninger eller hentydninger, enten det være seg verbalt eller skriftlig, lignende fornedrende uttrykk eller kommentarer eller bilder av lignende slag.



Any form of human trafficking, child labour or forced labour is strictly prohibited and is not acceptable to Fronius even if only evident to a rudimentary extent.

Enhver form for menneskehandel, barnarbeid eller tvangsarbeid er strengt forbudt, og uakseptabelt for Fronius, selv bare tilstede i liten grad.

5 CONFLICTS OF INTEREST

5 INTERESSEKONFLIKTER

We make our decisions objectively and impartially based on the facts. If employees enter situations where their own personal or economic interests come into conflict – or could potentially come into conflict – with the interests of Fronius, we expect them to act solely in the interest of the company. Every employee is required to fully disclose any current or potential conflicts of interest to their direct line manager immediately and unprompted, and – if necessary – to request special permission, even in cases where only a perceived conflict of interest of this kind might arise.

Vi tar våre avgjørelser objektivt og upartisk basert på fakta. Hvis ansatte kommer i situasjoner hvor deres personlige eller økonomiske interesser kommer i konflikt – eller potensielt kan komme i konflikt – med Fronius interesser, forventer vi at de kun handler i selskapets interesse. Hver ansatt kreves å fullstendig avdekke enhver gjeldende eller potensiell interessekonflikt til deres nærmeste overordnede umiddelbart og uoppfordret, og – om nødvendig – å be om særlig tillatelse, selv i tilfeller hvor bare en oppfattet interessekonflikt av dette slag kan oppstå.

Outside employment always requires prior written permission from the employee's direct line manager and the HR department must also be informed. This also applies to participation in the supervisory or advisory boards of companies outside of the Fronius Group.

Bistilling krever alltid skriftlig tillatelse på forhånd fra den ansattes nærmeste leder, HR avdelingen må også informeres. Dette gjelder også for deltagelse i representantskap eller rådgivende styre for selskaper utenfor Fronius Group.

Economic involvement with competitors or business partners of Fronius (customers or suppliers) is forbidden. The only exceptions to this are minor shareholdings in listed companies, provided that these are in line with standard investment management practices. Managers must also make their direct line managers and the legal department of Fronius International aware – in a verifiable manner – of any shareholdings that their close family members have in competitors or business partners of Fronius. The legal department of Fronius International can be contacted via the following e-mail address: legal@fronius.com.

Økonomisk engasjement i konkurrenter eller forretningspartnere av Fronius (kunder eller leverandører) er forbudt. Det eneste unntaket til dette er mindre aksjeposter i noterte selskaper, forutsatt at disse er innenfor standard praksis for forvaltning av investeringer. Ledere må også gjøre deres direkte overordnede og juridisk avdeling i Fronius International oppmerksom – dokumenterbart – på ethvert aksje- eller andelshold som deres nærmeste familiemedlemmer har i konkurrenter eller forretningspartnere av Fronius. Juridisk avdeling i Fronius International kan kontaktes på følgende e-post-adresse: legal@fronius.com.

Transactions with business partners must be reported to the employee's direct line manager well in advance of any contract negotiations in cases where close family members of the employee are involved in the corporate decisions of the business partner or are acting directly as negotiators on behalf of the business partner.

Transaksjoner med forretningspartnere må rapporteres til den ansattes nærmeste overordnede godt på forhånd av enhver kontraktsforhandling hvor nære familiemedlemmer av den ansatte er involvert i forretningsavgjørelser for forretningsforbindelsen, eller direkte opptrer som forhandlere på vegne av forretningspartneren.



If employees have close family members working in the same department as themselves, they must disclose this to their direct line managers in a verifiable manner. By “close family members”, we mean spouses, part-ners, parents, siblings and children.

Hvis ansatte har nære familiemedlemmer som arbeider i samme avdeling som dem selv, må de melde fra om dette til deres direkte overordnede på dokumenterbart vis. Med «nære familiemedlemmer» mener vi: ektefeller, partnere, foreldre, søsken og barn.

6 HANDLING OF COMPANY INFORMATION/ NON-DISCLOSURE

6 HÅNDTERING AV SELSKAPSOPPLYSNINGER/ TAUSHETSPLIKT

Confidential information of any kind (financial data, contracts, correspondence, technical data) that is obtained in a professional capacity is intended exclusively for internal use and must not be utilised to pursue personal interests. Nor is it to be disclosed to external third parties without permission. Company information must always be kept safe and must be secured to prevent access by third parties.

Konfidensielle informasjon av noe slag (finansielle data, kontrakter, korrespondanse, tekniske data) som er ervervet gjennom utøvelsen av arbeidet/profesjonen, er eksklusivt for intern bruk, og må ikke utnyttes i forfølgelsen av personlige interesser. Ei heller skal informasjonen avgis til eksterne tredjeparter uten tillatelse. Selskapsinformasjon må alltid oppbevares trygt, og må sikres for å forhindre tilgang av tredjeparter.

The strictest confidentiality must be observed in relation to all company and business secrets as well as all matters relating to the company. Whenever the involvement of external partners is sought, suitable non-disclosure agreements must be put in place.

Den strengeste konfidensialitet må utøves i forhold til alle selskaps- og forretningshemmeligheter, så vel som alle saker som gjelder selskapet. Alltid når man søker involvering av eksterne partnere, må egnede taushetserklæringer på plass.

Employees remain bound by the non-disclosure obligation in full even after their employment comes to an end. All employees are required to protect the intellectual property belonging to Fronius and to prevent competitors or unauthorised third parties from accessing this exclusive knowledge. Employees must treat the intellectual property of Fronius as strictly confidential and use it exclusively for the purpose of carrying out their duties.

Ansatte forblir bundet av taushetsplikten fullt ut selv om ansettelsesforholdet er avsluttet. Alle ansatte er forpliktet til å beskytte de intellektuelle eiendelene som tilhører Fronius, og til å forhindre konkurrenter og uautoriserte tredjeparter i å få tilgang på denne eksklusive kunnskapen. De ansatte må behandle de intellektuelle eiendelene til Fronius som strengt konfidensielle, og bruke dem kun med det formål å utøve sine plikter.

We respect the intellectual property of others. We will not tolerate any illegitimate use of intellectual property that does not belong to us. We are aware of the highly sensitive nature of any personal data entrusted to us and are committed to ensuring its protection by handling it with care. This also applies to relevant data belonging to customers and suppliers.

Vi respekterer andres intellektuelle eiendeler. Vi vil ikke tolerere noen illegitim bruk av intellektuell eiendom som ikke tilhører oss. Vi er oppmerksom på den særlige sensitiviteten i alle personlige data som tiltros oss, og er forpliktet til å sikre disse dataenes beskyttelse gjennom betryggende håndtering. Dette gjelder også relevante data tilhørende kunder og leverandører.



7 REPORTING MISCONDUCT

All employees are required to comply with this code of conduct at all times. If employees identify any breaches of the terms of the code of conduct, of other internal directives and rules or of legal regulations, they must report them immediately. All such reports will be treated as confidential and carefully investigated.

Employees are free to choose from the following reporting methods:

- / Send the information to the Managing Director (Taplin.Mathew@fronius.com)
or
- / Send the information to your direct line manager.

In the interest of fostering open and trusting communication, we wish to stress explicitly that any employees who do report identified breaches of laws, the code of conduct or other internal directives and rules will not – under any circumstances – suffer any negative consequences whatsoever as a result. Exactly the same applies to others who contribute important information to the investigation of such misconduct.

7 RAPPORTERING AV BRUDD PÅ RETNINGSLINJENE

Alle ansatte er forpliktet til å følge disse etiske retningslinjene til enhver tid. Hvis ansatte oppdager noe brudd på vilkårene i de etiske retningslinjene, av andre interne direktiver og regler og av lovreguleringer, må de rapportere bruddene umiddelbart. Alle slike rapporter vil bli behandlet konfidensielt og grundig undersøkt.

De ansatte star fritt til å velge følgende rapporteringsmåter:

- / Sende informasjonen til daglig leder (Taplin.Mathew@fronius.com)
eller
- / Sende informasjonen til din direkte overordnede.

Med interesse av å fostre åpen og tillitsfull kommunikasjon, ønsker vi å understeke spesielt at enhver ansatt som faktisk rapporterer oppdagede brudd på lover, etiske retningslinjer eller andre interne direktiver og regler ikke vil – under enhver omstendighet – lide noen negative konsekvenser av noe slag som resultat av dette. Nøyaktig det samme gjelder for andre som bidrar med viktig informasjon for undersøkelsen av slike brudd.