

Eetikajuhend

LINSTOW BALTICU JUHATUSELE

ja TÖÖTAJATELE ning

LINSTOW BALTICU

juhitavatele ettevõtetele

(edaspidi – Linstow Group)

Heaks kiitnud Linstow Baltic juhatus

23. märtsil 2023

Ethical Guidelines

for the BOARD & EMPLOYEES of

LINSTOW BALTIC and

LINSTOW BALTIC

managed companies

(Thereinafter – Linstow Group)

Approved by the Board of Directors of Linstow Baltic
on

23 March 2023

JUHATUSE ESIMEHE SISSEJUHATUS	3
INTRODUCTION FROM THE CHAIRMAN OF THE BOARD	3
1. TAUST	4
1. BACKGROUND.....	4
2. VASTUTUS JA ULATUS.....	4
2. RESPONSIBILITY AND SCOPE	4
3. SISEKÜSIMUSED	5
3. INTERNAL MATTERS	5
3.1. Töötervishoid, -ohutus ja -keskkond	5
3.1. Health, Safety, and environment (HSE)	5
3.2. Töökeskkond – personalipoliitika	5
3.2. Working environment – personnel policy	5
3.3. Vastastikusel austusel põhinev käitumine	6
3.3. Personal conduct based on mutual respect	6
3.4. Mõnuained	6
3.4. Intoxicants.....	6
3.5. Huvide konflikt ja ausus	6
3.5. Conflict of interest and integrity	6
3.6. Kingitused ja hüved	7
3.6. Gifts and benefits.....	7
3.7. Korruptsioonivastane poliitika.....	7
3.7. Anti-corruption policy	7
3.8. Rahapesu	8
3.8. Money laundering	8
3.9. Aus konkurents.....	8
3.9. Fair competition	8
3.10. Mõju loodusele ja keskkonnatingimustele	8
3.10. Impact on nature and environmental conditions.....	8
3.11. Infosüsteemid	9
3.11. Information systems	9
3.12. Konfidentsiaalne teave	9
3.12. Confidential information	9
4. SEADUSTELE JA ÕIGUSAKTIDELE VASTAVUS	10
4. STATUTORY AND REGULATORY COMPLIANCE	10
4.1. Raamatupidamisteabe käsitlemine	10
4.1. Handling of accounting information	10
4.2. Nõuetele mittevastavustest ja rikkumisest teatamine.....	10
4.2. Reporting on incompliances and whistleblowing.....	10
5. SUHTED MEEDIA JA AVALIKKUSEGA.....	12
5. RELATIONSHIP WITH MEDIA AND THE GENERAL PUBLIC.....	12
6. JAOTUS	12
6. DISTRIBUTION	12

JUHATUSE ESIMEHE SISSEJUHATUS

Linstow Group järgib kõrgeid eetika- ja äristandardeid juba pikka aega. Me vaatame oma suunised aeg-ajalt üle ja ajakohastame need, pannes rõhku kõige olulisematele küsimustele.

Meie põhiväärtused on:

- pikaajalisus,
- vastutustundlikus,
- ettevõtlikus,
- ärivaist

Linstow Group ootab kõigilt oma äripartneritelt ja töötajatelt sama kõrgeid standardeid eetilise äritegevuse osas.

Samuti rõhutame üksikisikute vastutust ja kohustust teatada kõigist laiduväärt olukordadest. Parem on teatada millestki pigem rohkem kordi kui sellest vaikida.

Meie esmane eesmärk on arendada edasi meie tööviise ja -tavasid, et pidevalt säilitada kõrgeid eetikastandardid, võidelda korrupsiooni ja eeskirjade eiramise vastu ning neid ennetada.

Frode Grønvold
Juhatusesimees
Linstow Baltic SIA / Linstow Group

INTRODUCTION FROM THE CHAIRMAN OF THE BOARD

Linstow Group is following high level of ethical and business standards already for a long time. We review and update our guidelines from time to time, putting certain emphasis on the most important matters.

Our core values are:

- long-term,
- responsible,
- proactive,
- flair (business minded)

Linstow Group expects the same high standards regarding ethical business conduct from all its business partners and employees.

We also emphasize the responsibility and obligation of individuals to report any blameworthy matters. It is better to report on something more times than necessary than to hold back.

Our primary goal is to further develop our work routines and practices to continuously maintain high ethical standards, combat, and prevent corruption and irregularities.

Frode Grønvold
Chairman of the Board
Linstow Baltic SIA / Linstow Group

1. TAUST

Linstow Groupi eetikajuhend on mõeldud eelkõige vahendina, mis kirjeldab ja suunab meie käitumist

- meie äripartnerite ja partnerite suhtes,
- meie omanike suhtes,
- meie kolleegide suhtes ja
- ühiskonna suhtes laiemalt.

Meie tegevused peavad vastama samadele *eetikajuhendi* nõuetele sõltumata sellest, kus neid maailmas läbi viiakse. Iga meie ettevõtte töötaja peab tagama, et *Linstow Groupi* ettevõtted tegutsevad täielikus kooskõlas kehtivate õigusaktide ja eeskirjadega kõikides kohtades, kus ettevõtte on esindatud.

Käesolevad suunised põhinevad *Linstow Groupi* väärtustel ja kohustusel, et *Linstow Group* toetub edu saavutamiseks usaldusele ja heale mainele.

Seetõttu eeldab *Linstow Baltic Linstow Groupi* osana, et kõik töötajad tegutsevad vastavalt *eetikajuhendile* ja meie väärtustele.

2. VASTUTUS JA ULATUS

Eetikajuhend on ettevõtte töötingimuste lahutamatu osa ning need tuleb allkirjastada ja lisada kõikidele töölepingutele. Peame tagama, et teeme koostööd *Linstow Groupi* nimel või esindajatena tegutsevate konsultantide, tarnijate ja teiste osalistega, kes on kehtestanud samuti *eetikajuhendi* / kõrgeima kvaliteediga standardid. *Linstow Groupi eetikajuhendi* järgimise nõuded tuleb tagada kõigis meie koostööpartneritega sõlmitud lepingutes ja kokkulepetes.

Eetikajuhend on meie käitumise juhiseks, kuid need ei saa katta kõiki mõeldavaid küsimusi. Igas olukorras tuleb tugineda tervele mõistusele, et hinnata, milline on eetiliselts õige käitumine.

Lisaks peavad kõik järgima oma tööülesannete täitmisel ka *Linstow Groupi* põhikirja ja asjakohaseid eeskirju. Me ei tohi olla osaline üheski õigusrikkumises, mida meie äripartnerid võivad toime panna.

Otsesed juhid/ juhid peaksid tagama, et töötajatele antakse võimalus *eetikajuhendiga* tutvuda, kuid iga töötaja vastutab ise *eetikajuhendi* järgimise eest.

1. BACKGROUND

Linstow Group Ethical Guidelines are first and foremost intended to be a tool to describe and guide our conduct toward

- our business associates and partners
- our owners,
- our colleagues and
- society at large.

Our activities must comply with the same *Ethical Guidelines*' requirements regardless of where in the world they are exercised. Each and every Employee of our companies must ensure that *Linstow Group* companies are operating in full compliance with applicable legislation and regulations in all those locations where company is represented.

These guidelines are based on *Linstow Group* values and undertaking that *Linstow Group* is relying on confidence and a good reputation in order to succeed.

Linstow Baltic as part of *Linstow Group* therefore expects that all employees perform in accordance with *Ethical Guidelines* and our values.

2. RESPONSIBILITY AND SCOPE

The *Ethical Guidelines* are an integral part of the company's terms of employment and must be signed and appended to all employment contracts. We must ensure that we cooperate with consultants, suppliers and other parties acting on behalf of, or as representatives of *Linstow Group*, who have also established *Ethical Guidelines* / standards of a highest quality. Requirements for compliance with the *Linstow Group Ethical Guidelines* shall be ensured in all contracts and agreements with our cooperation partners.

The *Ethical Guidelines* are guiding for our conduct but cannot cover all conceivable issues. In each situation it is important to employ common sense in assessing what is ethically correct conduct.

In addition, everyone must comply with *Linstow Group* relevant statutes and regulations when carrying out their duties. We must not be a party to any breaches of the laws that might be committed by our business associates.

Supervisors/managers should ensure that employees are given the opportunity to study the *Ethical Guidelines*, but each individual employee is responsible for complying with those *Ethical Guidelines*.

3. SISEKÜSIMUSED

3.1. Töötervishoid, -ohutus ja -keskkond

Töötervishoid, -ohutus ja -keskkond on meie kollektiivse tegevuse olulised osad ning neid tuleb hoida viisil, mis arvestab meie töötajate, klientide ja äripartneritega ning meie ettevõtte sotsiaalse vastutusega.

Igal *Linstow Groupi* töötajal on jagatud vastutus tagamaks, et tööd tehakse ohututes tingimustes ja viisil, mis kaitseb üksikisikut ja keskkonda. Kohaldatavate seaduste ja eeskirjade järgi on igal töötajal kohustus teatada mistahes ettevõttesisesest laiduväärt olukorrast.

3.2. Töökeskkond – personalipoliitika

Linstow Groupi eesmärk on avatud ärikultuur. Avatus on motivatsiooni, kindlustunde ja ohutuse eeltingimus. Kõik töötajad peaksid tundma end kindlalt, et tõstatada väiksemaid ja/või suuremaid küsimusi oma juhi või teiste kolleegidega grupis. Me ei aktsepteeri mistahes vormis ahistamist või diskrimineerimist soo, usutunnistuse, rassi, rahvuse, kultuurilise tausta, puude, seksuaalse sättumuse, perekonnaseisu, vanuse või poliitiliste veendumuste alusel.

Me austame rahvusvaheliselt tunnustatud inimõigusi ja meie (igaühe) kohustus on tagada, et me ei oleks osalised üheski inimõiguste rikkumises. Me aktsepteerime töötajate tunnustatud õigusi, ühinemisvabadust ja õigust pidada kollektiivlääbirääkimisi. Oleme igasuguse sunnitöö ja lapstööjõu kasutamise vastu. Me ei diskrimineeri töölevõtmisel ega karjääri edasisel arengul.

3. INTERNAL MATTERS

3.1. Health, Safety, and environment (HSE)

HSE is an important part of our collective operations and must be maintained in such a manner that it relates to all our employees, customers and business associates and is an integral part of our corporate social responsibility.

Each and every employee of *Linstow Group* have a shared responsibility for ensuring that work is carried out in safe conditions and in a manner that safeguards the individual and protects the environment. Pursuant to applicable statutes and regulations, individual employees are obligated to report any blameworthy matters in the company.

3.2. Working environment – personnel policy

Linstow Group aims to have an open corporate culture. Openness is a precondition for motivation, confidence, and safety. All employees should feel confident to raise smaller and/or larger issues with their supervisors or other colleagues in the group. We do not accept any form of harassment or discrimination based on gender, religion, race, ethnicity, cultural background, disability, sexual orientation, marital status, age, or political conviction.

We respect internationally recognised human rights, and it is our (each and every) responsibility to ensure that we are not party to any breach of human rights. We accept recognised employee rights, organisational freedom, and the right to conduct collective bargaining. We are against all forms of forced labour and child labour. We shall not discriminate at point of recruitment or in respect of further career development.

3.3. Vastastikusel austusel põhinev käitumine

Linstow Groupi iga tasandi töötajad peavad järgima ja austama kõiki töötajatele kehtivaid asjakohaseid seadusi ja eeskirju. Peame tegutsema eetilisel, jätkusuutlikul ja sotsiaalselt vastutustundlikul viisil. Inimõiguste austamine on meie väärtuste oluline osa.

3.4. Mõnuained

Meie töötajad peavad hoiduma mõnuainete kasutamisest viisil, mis võib negatiivselt mõjutada ettevõtte mainet ja koostööd äripartneritega.

3.5. Huvide konflikt ja ausus

Töötaja ei tohi osaleda juhtumi käsitlemises või selle üle otsustamises, kui esinevad asjaolud, mis võivad vähendada usaldust isiku sõltumatuse vastu. Sellistes olukordades ei tohi püüda mõjutada ka teisi inimesi grupis.

Mitte mingil juhul ei tohi keegi käsitleda juhtumit, teha selles otsust või püüda seda mõjutada, kui isikul endal või tema sugulastel on juhtumi osas otsesed või kaudsed majanduslikud või muud isiklikud huvid. Kui otsene juht on juhtumis erapoolik, ei tohi reeglina juhtumit üle otsustada ka vahetu alluv.

Töötaja peab teavitama oma vahetut juhti kohe, kui ta saab teada võimaliku huvide konflikti tekkimisest. Otsene juht peab hindama, kas teised töötajad või välised kolmandad isikud / koostööpartnerid ja/või riigi- ja kohaliku omavalitsuse asutused võivad kahelda töötaja pädevuses või eetikas ja aususes. Kui tuvastatakse huvide konflikt, ei tohi üksikisik osaleda asja edasises menetlemises/täitmisel ning peab hoiduma igasugusest otsuste tegemisest konkreetse juhtumit osas.

Töötajad peaksid hoiduma eralepingute sõlmimisest äripartnerite ja/või eraisikutega, kui tööandjal (*Linstow Groupi* ettevõtte) on juba lepingud samade äripartnerite või eraisikutega.

Töötajad peaksid hoiduma äritegevusega seotud kokkulepetest isikutega, kellega neil on isiklikud suhted.

Kui töötajal on äripartneri või partneriga isiklikud suhted, tuleb sellest viivitamatult teavitada vahetut juhti.

3.3. Personal conduct based on mutual respect

Linstow Group employees at any level must comply with and respect all relevant statutes and regulations that apply to employees. We must act in an ethical, sustainable, and socially responsible manner. Respect for human rights is an important part of our values.

3.4. Intoxicants

Our employees must abstain from use of intoxicants in a manner that may negatively impact company reputation and cooperation with business associates.

3.5. Conflict of interest and integrity

An employee should not take part in the handling or decision making for a case if there are circumstances that may diminish confidence in the individual's independence. In such cases it must also not be sought to influence others in the group.

Under no circumstances may anyone handle, decide on, or seek to influence a case when the individual himself, or his/her relatives, directly or indirectly, have financial or other personal interests in the case. If a supervisor is biased in a case, the case may, as a main rule, also not be decided by a direct subordinate.

The employee must inform their immediate supervisor as soon as he or she becomes aware that a conflict of interest may arise. The supervisor must assess whether other employees or the outside third parties / cooperation partners and/or state and municipality institutions could doubt the employee's competence or ethical integrity. If it is established that a conflict of interest exists, the individual must not participate in further handling/executing of the case and refrain from any level decision making in regards of the particular case.

Employees should hold back from concluding of private agreements with business partners and/or private persons if Employer (*Linstow Group* company) already have agreements with the same business partners or private persons.

Employees should hold back with business-related agreements with persons one has private relations with.

If an employee has private relations with a business associate or partner, the immediate supervisor must be informed without any delays.

Töötajad ei tohi saada eelisõigusi või isiklike hüvesid, nt vara, näiteks elamuprojektide, elamukinnisvara, muu müügi korral. Töötajad võivad aga sarnaselt teiste koduostjatega ning muidu võrdsetel tingimustel osaleda müügi protsessis.

3.6. Kingitused ja hüved

Tähelepanelik tuleb olla kingituste või muude teenuste andmisel ja vastuvõtmisel, mis võivad mõjutada äritegevusega seotud otsuseid. Kingitusi ja teenuseid võib vastu võtta või anda, kui nende väärtus ja sagedus on väike ning kui aeg ja koht on sobilikud. Seega on lubatud tavapäraseid viisakuskinke nii anda kui ka vastu võtta.

Linstow Groupi töötaja peab hoiduma isiklike osaluste otsesest või kaudselt omamisest teistes ettevõtetes, kui see vähendab või võib vähendada töötaja lojaalsust ettevõttele.

3.7. Korruptsioonivastane poliitika

Igal juhul on keelatud altkäemaksu andmine või selle vastuvõtmine või põhjendamatu kingituste vastuvõtmine klientidelt, tarnijatelt, koostööpartneritelt, ametiasutustelt või muudelt huvitatud isikutelt. Kui kellelegi ettevõttes pakutakse midagi, mida võib pidada altkäemaksuks, tuleb sellest teatada otsesele juhile. Konsultantide, agentide või teiste vahendajate kasutamine maksete suunamiseks mistahes eelnimetatud huvitatud isikutele ei ole lubatud. *Linstow Group* on kehtestanud korruptsiooni suhtes nulltolerantsi poliitika. See tähendab, et *Linstow Group* ei aktsepteeri korruptsiooni ühelgi kujul. *Linstow Group* ei paku, anna, aktsepteeri ega võta vastu, ei otseselt ega kaudselt, altkäemaksu ega muid kohatud hüvesid ärilise või isikliku kasu eesmärgil, ei enda ega teiste nimel. *Linstow Group* ei aktsepteeri mingit maksete hõlbustamist (maksed, mida ei määratleta altkäemaksuna, kuid mis asuvad hallil alal).

Employees must not have preferential rights or obtain personal benefits in e.g., the sale of property, such as e.g., residential projects, residential properties, others. Employees may, however, in line with other home buyers and on otherwise equal terms, participate in the sales process.

3.6. Gifts and benefits

Caution must be exercised in giving and receiving gifts or other services that may influence business-related decisions. Gifts and services may only be received or offered if they are modest in terms of value and frequency, and if the time and place is suitable. It is therefore permissible for common courtesy gifts to be both given and received.

Linstow Group employee must avoid having personal ownership interests – directly or indirectly – in other undertakings if this diminishes or may diminish employee loyalty to the company.

3.7. Anti-corruption policy

In all circumstances it is prohibited to bribe or accept bribes or accept unreasonable gifts from customers, suppliers, cooperation partners, authorities, or other interested parties. If anyone in the company should be (is) offered what may be perceived as a bribe, it must be reported to the immediate supervisor. It is not permitted to use consultants, agents, or other middlemen to channel payments to any of the aforementioned interested parties. *Linstow Group* has a zero-tolerance policy towards corruption. This means that *Linstow Group* will not tolerate any form of corruption. *Linstow Group* shall not offer, provide, accept, or receive, directly or indirectly, bribes or any other improper benefits for commercial or private gain, either on behalf of itself or for others. *Linstow Group* does not accept any kind of facilitating payments (payments not defined as bribes but which fall within a grey zone).

3.8. Rahapesu

Linstow Groupi ettevõtted ega ükski selle töötaja ei tohi osaleda üheski „rahapesu“ vormis ning tagavad, et finantstehinguid, milles *Linstow Group* on üks pooltest, ei kasutata rahapesu eesmärgil ega muul viisil varimajanduse toetamiseks.

3.9. Aus konkurents

Linstow Group konkureerib nendel turgudel, kus grupp tegutseb, konkurentsieeskirjades sätestatud raamistikus ning ei tegutse neid eeskirju rikkudes.

3.10. Mõju loodusele ja keskkonnatingimustele

Linstow Groupi põhiväärtuste kaudu oleme aastaid teinud põhjalikku ja süsteemset tööd, et luua töötajates keskkonnateadlikkust ja arendada meie hoonetes keskkonnakvaliteeti ning lugupidavat suhtumist jätkusuutlikkuse põhimõtetesse.

Selleks oleme kasutanud ja kasutame mitmesuguseid vahendeid. Täiendame oma partnerite ja töötajate oskusi, viime läbi energiaanalüüse, investeerime hoonetesse ja uuendame neid uute, nüüdisaegsete jätkusuutlike tehniliste lahenduste, seadmete ja tehnoloogiatega. Samuti jälgime hoonete energia- ja veetarbimist ning otsime kõiki võimalusi olukorra parendamiseks.

Meie eesmärk on tagada, et meie kinnisvaraportfell sisaldaks alati parima keskkonnaprofiiliga objekte ning et meie töötajad oleksid keskkonnateadlikud.

3.8. Money laundering

Linstow Group companies and all its employees must not participate in any form of “money laundering” and shall ensure that financial transactions in which *Linstow Group* is one of the parties are not used for the purpose of “money laundering” or otherwise supporting grey economy.

3.9. Fair competition

Linstow Group competes within the frameworks stipulated by the competition regulations in the markets in which *Linstow Group* operates and shall not act in breach of such regulations.

3.10. Impact on nature and environmental conditions

For many years, through *Linstow Group* core values we have worked thoroughly and systematically to create environmentally aware employees and to develop environmental quality in our buildings, and respectful attitude towards sustainability principles as such.

A wide range of tools have been and are being used. We carry out skills enhancement for partners and own operating personnel, perform energy analyses, invest in the buildings, and upgrade them with new, state-of-the-art sustainable technical solutions, equipment and technologies. We also follow-up on energy and water consumption in the buildings and looking for every opportunity to improve.

We aim to always ensure that we possess a property portfolio that contains the best environmental profile and that our employees are environmentally aware.

3.11. Infosüsteemid

Töötajatel on kohustus käsitleda kogu teavet, IT-süsteeme, tarkvara ja internetti vastutustundlikul ja professionaalsel viisil. Teave *Linstow Groupi* IT-süsteemi kohta on *Linstow Groupi* vara ja *Linstow Group* jätab endale õiguse saada juurdepääs kogu sellisele teabele, kui see ei ole piiratud õigusaktide, seadusandja aktide või lepinguga.

Linstow Groupi arvutiseadmeid ja muud vara ei tohi kasutada muul eesmärgil kui sellel, mille jaoks need on ette nähtud. Töötajad vastutavad *Linstow Groupi* vara hoidmise ja vastutustundlikul viisil kasutamise eest.

3.12. Konfidentsiaalne teave

Üldisest äriteabest spetsiifilisemat teavet ning töökogemust, mille töötaja omandab seoses oma tööülesannete täitmisega, tuleb lugeda konfidentsiaalseks ning sellisena käsitleda.

Kõik *Linstow Groupi* töötajad on kohustatud hoidma saladuses kogu isikliku või konfidentsiaalse teabe ettevõtte ja selle klientide ja/või äripartnerite kohta, mille töötaja saab teada tööga seotud ülesannete täitmisel. Konfidentsiaalset teavet võib kolmandatele isikutele edastada ainult juhul, kui see on ette nähtud kehtivate õigusaktidega. Konfidentsiaalsuskohustus kehtib ka pärast töösuhte lõppemist.

Konfidentsiaalsuskohustus kehtib ka teiste *Linstow Groupi* töötajate suhtes, kes on saanud äritegevusega seotud teavet, mis ei ole vajalik otseste tööülesannete täitmiseks.

Kõik töötajad peaksid olema teadlikud, et konfidentsiaalsuskohustuse rikkumisel nii töötamise ajal kui ka pärast töösuhte lõpetamist võivad olla õiguslikud tagajärjed.

3.11. Information systems

Employees are obligated to treat all information, IT systems, software, and the Intranet in a responsible and professional manner. Information on *Linstow Group's* IT system is the property of *Linstow Group* and *Linstow Group* reserves the right to have access to all such information, where this is not limited by legislation, statutes, or agreement.

Linstow Group's computer equipment and other assets should not be used for any purposes other than those for which they are intended. Employees are responsible for safeguarding and using *Linstow Group's* assets in a responsible manner.

3.12. Confidential information

Information beyond general business-related knowledge and work experience that employee acquires in connection with performing his/her job-related tasks, must be considered confidential and be treated as such.

All employees of *Linstow Group* are obliged to keep secret of all private or confidential information about the company and its customers and/or business associates that employee become aware of performing job related tasks. The confidential information can be provided to third parties only in case that is foreseen in legislation in force. The duty of confidentiality applies also after termination of employment.

The duty of confidentiality also applies toward other employees of *Linstow Group* who acquired business related information, which is not necessary for performing direct job responsibilities.

All employees should be aware that breaches of the duty of confidentiality, both while employed and after termination of employment, may have legal consequences .

4. SEADUSTELE JA ÕIGUSAKTIDELE VASTAVUS

4.1. Raamatupidamisteabe käsitlemine

Kõik *Linstow Groupi* ettevõtted peavad koostama ja esitama raamatupidamis- ja finantsteavet, mis on tõene, võrreldav, õigeaegne, asjakohane, arusaadav ja täielik. Konfidentsiaalset teavet tuleb käsitleda nõuetekohase ettevaatusega.

Linstow Groupi ettevõtete finantsaruandluse eesmärk on edastada ettevõttesiseselt ja -väliselt vajalikul määral üksikasju, vajalikku teavet otsuste tegemiseks nii ettevõttesiseselt kui ka meie äripartnerite jaoks.

Kogu finantsteave ja aruandlus peavad olema kooskõlas seadusandja aktide, seaduste ja määruste, asjakohaste standardite ja parimate tavadega.

4.2. Nõuetele mittevastavustest ja rikkumisest teatamine

Linstow Groupil on rikkumisest teatamise reeglid, mis näevad ette, et **igaiüks** võib teatada *eeetikajuhendi* või kehtivate õigusaktide rikkumisest, reeglid selle kohta, kuidas saab teatada laiduväärt olukordadest ja kuidas teatamist jälgida.

Kui mõni *Linstow Groupi* töötaja või koostööpartnerite või muude partnerite esindaja kogeb või täheldab *Linstow Groupi eetikajuhendi* või kehtivate õigusaktide rikkumist, peaksite te sellest suuliselt või kirjalikult, isiklikult või anonüümselt teatama.

Linstow Group on väga huvitatud sellest, et saada teavet laiduväärsetest asjadest, ning julgustab kõiki töötajaid, äripartnereid, tarnijaid ja teisi kaastöötajaid kõigist sellistest asjadest teatama.

Teatamiseks on mitmeid viise. *Linstow Groupi* töötajad võivad teatada oma juhile või vastutavale personalitöötajale suuliselt või kirjalikult. Töötajad võivad küsida nõu või võtta ühendust *Linstow Groupi* ettevõtete mistahes juhatuse liikmega või pöörduda järgmiste *Linstow Groupi* töötajate poole allpool kirjeldatud viisil.

4. STATUTORY AND REGULATORY COMPLIANCE

4.1. Handling of accounting information

All *Linstow Group* companies must prepare and provide accounting and financial information that is true, comparable, timely, relevant, understandable, and complete. Confidential information must be handled with due care.

The purpose of financial reporting of *Linstow Group* companies is to communicate internally and externally to an appropriate degree of details, the necessary information for the basis of decisions making both internally and for our business associates.

All financial information and reporting must be in compliance with statutes, laws and regulations in force, relevant standards, and best practices.

4.2. Reporting on incompliances and whistleblowing

Linstow Group has the whistleblowing rules that foresee that **everyone** can report on any violation of *Ethical guidelines* or legislation in force, rules on how the blameworthy matters can be reported and how reporting is to be followed up.

If any of *Linstow Group* employees or representatives of any cooperation partners or other associates experience or observe any breaches of *Linstow Group Ethical guidelines* or legislation in force, you should report this orally or in writing, personally or anonymously.

Linstow Group has a strong willingness to be informed of any blameworthy matters and encourages each and every employee, business partners, suppliers, and other associates to report anything of this nature.

There are several ways of reporting. *Linstow Group* employees may report orally or in writing to their supervisor or HR responsible. Employees may seek advice or contact any of the Board Members from *Linstow Group* companies, or contact following *Linstow Group* employees as specified below:

Kõik koostööpartnerite või muude partnerite esindajad võivad kasutada allpool sätestatud rikkumisest teatamise kanaleid.

Frode Grønvold,

mobiil: +371 29 26 96 11; kontor +371 67 01 81 59,
e-post: frode.gronvold@linstow.lv

või

Elvira Korsakova,

mobiil: +371 29 47 99 02; kontor +371 67 68 61 08,
e-post: elvira.korsakova@linstow.lv

Janis Valdmanis,

mobiil: +371 29 41 49 24; kontor +371 67 01 81 00,
e-post: janis.valdmanis@linstow.lv

Guido Pärnits,

mobiil: +372 50 18 012
e-post: guido.parnits@ulemiste.ee

Jaroslava Nurmsalu,

mobiil: +372 52 05 651; kontor +372 603 49 13,
e-post: jaroslava.nurmsalu@ulemiste.ee

või

teatada esitatud lingi kaudu digitaalses vormis

TEATA mittevastavusest

Linstow Group garanteerib, et ta ei kasuta survemeetmeid rikkumisest teatajate suhtes, kes teatavad oma tõelistest muredest.

All representatives of any cooperation partners or other associates may use whistleblowing channels as specified below.

Frode Grønvold,

mob. +371 29 26 96 11; office +371 67 01 81 59,
e-mail: frode.gronvold@linstow.lv

or

Elvira Korsakova,

mob. +371 29 47 99 02; office +371 67 68 61 08,
e-mail: elvira.korsakova@linstow.lv

Janis Valdmanis,

mob. +371 29 41 49 24; office +371 67 01 81 00,
e-mail: janis.valdmanis@linstow.lv

Guido Pärnits,

mob: +372 50 18 012
e-mail: guido.parnits@ulemiste.ee

Jaroslava Nurmsalu,

mob. +372 52 05 651; office +372 603 49 13,
e-mail: jaroslava.nurmsalu@ulemiste.ee

or

report via digital form with link provided

REPORT INCOMPLIANCE

Linstow Group guarantee that will not carry out any reprisals against whistle-blowers who report their genuine concerns.

5. SUHTED MEEDIA JA AVALIKKUSEGA

Meie mainet mõjutab suuresti meie suutlikkus suhelda väliste osalistega, sh meediaga, sidusal ja professionaalsel viisil. Seetõttu on *Linstow Groupi* eesmärk tegutseda kooskõlas avatuse, aususe, täpsuse ja õigeaegsuse põhimõtetega ning olla vastutulelik oma suhetes ettevõtteväliste osaliste ja ühiskonnaga tervikuna.

Sidusa suhtluse tagamiseks väliste osalistega tuleks päringud ettevõtte või selle töötajate kohta edastada ettevõtte tegevjuhile või tegevjuhi volitatud isikule.

6. JAOTUS

Eetikajuhend jagatakse kõigile töötajatele ja need on iga *Linstow Groupi* juhitava ettevõtte töötaja töölepingu osaks.

Eetikajuhend tuleks kohaldada ka ajutiste töötajate ja palgatud konsultantide suhtes. *Eetikajuhend* tuleks lisada kõikide koostööpartneritega sõlmitavatele lepingutele lisana.

Kinnitanud Linstow Balticu juhatuse esimees
Uuendatud Linstow Balticu poolt ja kasutusele võetud
kõigis *Linstow Grupi* ettevõtetes.

23. märtsil 2023

5. RELATIONSHIP WITH MEDIA AND THE GENERAL PUBLIC

Our reputation is to a large degree influenced by our ability to communicate in a consistent and professional manner with external parties, including media. *Linstow Group* therefore is aiming to act in accordance with the principle of openness, honesty, accuracy, and punctuality and be accommodating in our relations with interested parties outside of the company and in society at large.

In order to ensure consistent communication toward external parties, enquiries about the company or its employees should be directed to the company's CEO, or the person authorized by the CEO.

6. DISTRIBUTION

The *Ethical Guidelines* are distributed to all employees and are part of the employment contracts of each employee of *Linstow Group* managed companies.

The *Ethical Guidelines* should also apply to temporary staff and hired consultants. The *Ethical Guidelines* should be included as appendix to all agreements with all cooperation partners.

Approved by Linstow Baltic Chairman of the Board
Updated by Linstow Baltic and adopted in all *Linstow Group* companies.

23 March 2023