

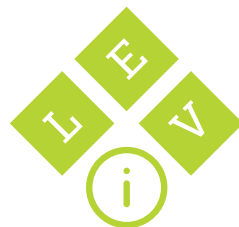
Norconsult 

Etiska

riktlinjer



Principer för Ledarskap, Värderingar och Etik i Norconsult



LEDARSKAP

Ta och ge ANSVAR

- ▶ är trygga inom sitt ansvarsområde och ser helheten
- ▶ visar tillit och delegerar uppgifter
- ▶ involverar och stöttar sina medarbetare

Visa MOD

Ledare som visar MOD

- ▶ är handlingskraftiga och visar vägen
- ▶ tar tag i svåra situationer
- ▶ vågar utmana etablerade sanningar

Var SYNLIIG och TYDLIG

SYNLIGA ledare

- ▶ är nära verksamheten
- ▶ är närvarande och tillgängliga
- ▶ är pålitliga

TYDLIGA ledare

- ▶ kommunicerar tydligt förväntningar, mål och uppgifter
- ▶ ger konkret och tydlig feedback
- ▶ håller sig välinformerade och förmedlar relevant information

SE dina medarbetare

Ledare som SER sina medarbetare

- ▶ ser sina medarbetares förväntningar
- ▶ främjar och följer upp både kompetens- och karriärmässiga utvecklingen
- ▶ visar respekt, är lyhörda och empatiska

LEV värderingarna

Ledare som LEVer värderingarna

- ▶ grundar sitt ledarskap på LiVE Norconsult
- ▶ föregår, medvetet, med gott exempel
- ▶ använder LiVE Norconsult aktivt i kommunikationen med medarbetarna

VÄRDERINGAR

Pålitlig

Vi agerar ärligt och ansvarsfullt i alla våra relationer för att främja samhället, våra uppdragsgivare och oss själva.

Kompetent

Vi arbetar hela tiden med att utveckla vår kunskap och våra färdigheter för att leverera de bästa hållbara lösningarna.

Inkluderande

Vi skapar resultat genom positivt samarbete mellan människor och möter alla med respekt och öppenhet.

Engagerad

Genom engagemang och förmåga till nytänkande håller vi oss i framkant.

ETIK

Är det ok om detta blir omtalat i MEDIA?

En viktig tumregel:

Allt vi gör ska tåla offentlighetens ljus!

Innehållsförteckning

- 4 **Inledning av koncernchef**
- 5 **Giltighet och ansvar**
- 6 **1. Vår omvärld**
 - 1.1. Mänskliga rättigheter
 - 1.2. Arbetsförhållanden
 - 1.3. Hälsa, säkerhet och anställningstrygghet
- 7 **2. Våra relationer**
 - 2.1. Miljön
 - 2.2. Kunder
 - 2.3. Leverantörer
 - 2.4. Mellanhänder
 - 2.5. Konkurrens på lika villkor och anti-trustlagar
 - 2.6. Politik och religion
- 9 **3. Integritet och intressekonflikter**
 - 3.1. Korrruption och mutor
 - 3.2. Penningtvätt och bedrägeri
 - 3.3. Intressekonflikter
 - 3.4. Gåvor och förmåner
 - 3.5. Svågerpolitik
 - 3.6. Externa uppdrag
 - 3.7. Sekretess
 - 3.8. Information till allmänheten, kommunikation och media
- 13 **4. Våra tillgångar**
 - 4.1. Interna kontroller och befogenheter
 - 4.2. Tillgångar och immateriella tillgångar
 - 4.3. Redovisning och ekonomisk rapportering
- 14 **5. Implementering och styrning**
 - 5.1. Integrity due diligence
 - 5.2. Etikutbildning
 - 5.3. Rapportering
 - 5.4. Påföljder

Inledning av koncernchef



Norconsult är en tongivande aktör inom samhällsplanering och projektering. För att vi även fortsättningsvis ska kunna bedriva en framgångsrik och hållbar verksamhet är det viktigt att förtroendet för oss och vårt goda rykte bevaras. Detta förtroende har vi skapat genom vår starka företagskultur, som kännetecknas av en kompetent konsultverksamhet och ett etiskt korrekt uppträdande.

Våra etiska riktlinjer är en återspeglning av gällande lagar och regler. Etik är dock mycket mer än vad som är nedtecknat i lagar och regler. Etiskt uppträdande handlar lika mycket om attityder och att vi gör korrekta bedömningar och val när vi ställs inför etiska dilemman. Vår kulturella plattform LiVE Norconsult beskriver våra principer när det gäller ledarskap, värderingar och etik, vilka utgör själva kärnan i våra etiska riktlinjer. Att bryta mot våra etiska riktlinjer hotar vår konkurrenskraft och goda namn och rykte. Var vi än arbetar och vilken roll vi än har är det allas vårt ansvar att leva upp till LiVE Norconsults principer. Vår etiska tumregel är att allt vi gör ska tåla offentlighetens ljus.

Att vara anställd hos Norconsult ställer krav på var och ens integritet och att våra handlingar alltid är etiskt försvarbara. Dessa etiska riktlinjer är vår guide för hur vi ska agera och uppträda i situationer när vi inte känner oss säkra. Jag förväntar mig att alla medarbetare tar del av våra etiska riktlinjer och reflekterat kring de etiska dilemman som vi kan ställas inför, vad som är ett acceptabelt och etiskt uppträdande i vår verksamhet. Diskutera därför gärna de faktiska situationer du ställs inför och möjliga etiska dilemman med dina kollegor eller din närmaste chef.

Med vänlig hälsning

Per Kr. Jacobsen
Koncernchef

Giltighet och ansvar

▼

Dessa regler gäller Norconsultkoncernen, samt alla dotterbolag där Norconsult Holding AS, direkt eller indirekt, äger mer än 50 procent av alla rösträttsberättigade aktier eller där kontrollmakten innehas och utövas av eller på uppdrag av Norconsult Holding AS.

De etiska riktlinjerna ska tillämpas globalt för alla medarbetare, såväl fast som tillfälligt anställda medarbetare och oavsett position. Detta gäller även alla styrelseledamöter i Norconsultkoncernen (nedan kallad "Norconsult"), och aktieägarna. Alla närstående bolag och Norconsults affärspartners förväntas respektera och följa våra regler om etik och integritet i sina verksamheter och kommer att kontrolleras beträffande detta.

"Etiska riktlinjer" är ett av Norconsults styrdokument som ingår som en del av Norconsults ledningssystem. Dokumentet definierar de etiska riktlinjer som ska ligga till grund för och vägleda oss i vårt handlande och uppträdande.

Dessa etiska riktlinjer ger ingen detaljerad vägledning för specifika situationer och ger inte heller några anvisningar om hur man ska agera för att följa lokala juridiska krav i de olika länder där Norconsult verkar. De anger riktlinjerna för medarbetarnas uppträdande

och beteende när de representerar Norconsult, och är ett rättesnöre som talar om vad vi bör och inte bör göra. Chefer på alla nivåer ska informera sina medarbetare om de etiska riktlinjerna och försäkra sig om att de implementeras och efterlevs.

Självklart ska man som medarbetare följa alla gällande lagar och förordningar. Om det förekommer skillnader mellan vad som föreskrivs i lagar och förordningar och det som anges i våra etiska riktlinjer ska den strängaste standarden tillämpas.

Om du som medarbetare hamnar i en situation och du inte upplever att dessa etiska riktlinjer ger dig vägledning, ta upp frågan med din närmaste chef.

När det gäller frågor om de etiska riktlinjerna, deras tolkning och tillämpning, vänd dig till din närmaste chef, relevanta personalfunktioner eller Norconsult Group HR (se 5.3).

1. Vår omvärld



1.1. Mänskliga rättigheter

Alla människor är lika mycket värda och har rätt att bli erkända och behandlade med respekt. Norconsult stöder och respekterar internationellt antagna deklARATIONER om mänskliga rättigheter såsom FN:s allmänna förklaring om mänskliga rättigheter. Vi ska i alla relationer och all affärspraxis utgå från de mänskliga rättigheterna och mångfald är en del av vår verksamhet. Inkluderande och pålitlig är två av Norconsults kärnvärden. Alla medarbetare ska i alla arbetsrelaterade kontakter och personliga möten visa respekt för den personliga integriteten, privatlivet och rättigheterna hos andra människor.

Den medarbetare som misstänker eller känner till någon som uppträtt på ett sätt som bryter mot Norconsults standarder i fråga om mänskliga rättigheter, ska informera sin närmaste chef enligt företagets rutiner för rapportering av eventuella problem.

1.2. Arbetsförhållanden

Norconsult ska vara en säker och professionell arbetsplats med en inkluderande arbetsmiljö. Norconsult värnar om föreningsrätten och tillämpar kollektiva avtalsförhandlingar i enlighet med lokala lagar och förordningar. Norconsult stöder alla strävanden att motverka alla former av barnarbete, straffarbete och tvångsarbete. Norconsult tolererar inga som helst former av trakasserier, diskriminering eller kränkningar.

Norconsults medarbetare får under inga omständigheter bidra till, utöva eller utsättas för diskriminering på grund av ställning eller läggning. Det är strängt förbjudet att kränka

mentalt eller sexuellt, tvinga, hota eller utnyttja någon mentalt eller fysiskt. Den medarbetare som misstänker eller känner till någon som uppträtt på ett sätt som bryter mot Norconsults standarder i fråga om arbetsförhållanden, ska informera sin närmaste chef enligt företagets rutin för rapportering av eventuella problem.

1.3. Hälsa, säkerhet och anställningstrygghet

Norconsult bedriver sin verksamhet med största möjliga hänsyn till alla medarbetares hälsa, säkerhet och anställningstrygghet. Norconsult satsar på en arbetsmiljö präglad av säkerhetsmedvetenhet, med personal som är rätt utrustad, rätt utbildad och som känner till och följer kraven och riktlinjerna på området säkerhet och hälsa. Genom att löpande fokusera på att identifiera risker, potentiella olyckor och avvikelser från det normala, samt undersöka de bakomliggande orsakerna, ska alla hot identifieras, avvägras och övervakas för att förebygga olyckor, arbetsrelaterade sjukdomar och kända hot eller våldshandlingar i samband med eller som ett resultat av Norconsults affärsverksamhet.

Det är alla medarbetares ansvar att se till att alla arbetsrelaterade risker med avseende på arbetsuppgifter och uppdrag identifieras, utvärderas och dokumenteras. Relevanta åtgärder och kontroller för att minska arbetsrelaterade risker ska identifieras, vidtas och dokumenteras på ett öppet sätt. Det är alla medarbetares ansvar att informera sin närmaste chef om alla förhållanden som skulle kunna utgöra ett hot mot de anställdas hälsa, säkerhet och anställningstrygghet.

2. Våra relationer



2.1. Miljön

Norconsults verksamhet kan i vissa fall innebära utmaningar för miljön, både genom vår konsultverksamhet och vår affärsverksamhet. Inom Norconsult är vi angelägna om att vårda och ta ansvar för miljön.

Det är alla medarbetares ansvar att se till att minimera företagets inverkan på miljön. Inför varje uppdrag ska det göras en utvärdering av hur vårt arbete påverkar miljön och våra medarbetare ska rekommendera hållbara lösningar som tar hänsyn till miljön.

2.2. Kunder

Våra kunder förlitar sig på vår kompetens och vår rådgivning när det gäller deras värdeskapande och framgång. Det finns dock ingen kund i världen som går före våra etiska riktlinjer.

Norconsults medarbetare ansvarar för att leverera kvalitetstjänster som återspeglar vår yrkesmässiga och tvärfackliga kompetens och som är lämpliga och skräddarsydda för våra kunders särskilda behov.

Norconsults medarbetare ska bemöta och behandla kunderna på ett likvärdigt sätt och samarbeta för att finna bästa möjliga lösningar och fungera som ambassadörer för våra gemensamma värderingar: pålitlig, inkluderande, kompetent och engagerad.

2.3. Leverantörer

Leverantörerna omfattar både enskilda personer och företag med egen organisation och egna rutiner som anlitas av Norconsult för att ytterligare förbättra vår förmåga att erbjuda konkurrenskraftiga varor och tjänster till våra kunder. Norconsult förväntar sig att företagets leverantörer tar etiska frågor på allvar och uppfyller de integritetskrav som anges i bestämmelserna och villkoren i de kontrakt som tecknats med Norconsult. Detta är av största vikt, inte minst med tanke på risken för att Norconsult kan bli förknippade med och hållas ansvariga för sina leverantörers uppträdande.

Leverantörerna ska bemötas rättvist och likvärdigt av Norconsult. När det gäller konkurrens om tecknande av kontrakt med Norconsult, kan alla leverantörer känna sig säkra på att urvalsprocessen är förutsägbar, likvärdig, öppen och verifierbar.

Norconsults medarbetare ansvarar för att etablerade riktlinjer och rutiner efterlevs vid val av leverantörer. Den medarbetare som misstänker eller känner till att någon leverantör bryter mot Norconsults regler om etik, ska informera sin närmaste chef enligt företagets rutiner för rapportering av eventuella problem.

2.4. Mellanhänder

Med mellanhänder menas ombud, sälj-representanter och andra som fungerar som länkar till tredje parter i Norconsults affärsverksamhet. Vi föredrar att inte anlita mellanhänder eftersom Norconsult och dess anställda riskerar att ställas till ansvar om det sker olagliga betalningar av en mellanhand för Norconsults räkning. I vissa situationer kan det emellertid vara nödvändigt att anlita mellanhänder. I sådana fall kommer Norconsult endast att anlita mellanhänder som tillämpar samma affärsetik som Norconsult, både när det gäller kontakterna med kunder från den privata sektorn och den offentliga sektorn.

Vid anlitan av mellanhand krävs skriftligt godkännande från styrelsen i Norconsult. Dessutom ska alla krav som anges i "Norconsult Group Procedure for use of Intermediaries" vara uppfyllda, vilket sedan ska dokumenteras av berörd medarbetare. Den medarbetare som känner tvivel eller misstänker överträdelse av Norconsults standarder ska informera sin närmaste chef eller Group HR.

2.5. Konkurrens på lika villkor och anti-trustlagar

Konkurrens på lika villkor är en viktig princip för samhället och skapar ett sunt affärsklimat. Norconsults konkurrenskraft ska grunda sig på att vi erbjuder de bästa tvärfackliga konsulttjänsterna. Norconsults medarbetare ska behandla konkurrenterna på ett ärligt och professionellt sätt och försäkra sig om

att lagar och förordningar om konkurrens, till exempel om marknadsandelar eller pris-samarbete, inte överträds.

2.6. Politik och religion

Politiska och religiösa bidrag kan utgöras av allt som har ett värde och som främjar ett politiskt eller religiöst mål. Bidrag till branschföreningar eller medlemsavgifter till organisationer som främjar affärsintressen är inte politiska bidrag. Norconsult tar ingen politisk ställning och ska inte förknippas med någon viss religiös eller politisk riktning. Norconsult lämnar inga bidrag till politiska partier, enskilda politiker eller organisationer som är direkt anslutna till en religion eller ett politiskt parti.

Norconsult fäster inget avseeende vid våra medarbetares politiska sympatier, religions-tillhörighet, medlemskap i grupper, klubbar och föreningar. Det står Norconsults medarbetare fritt att delta i religiösa och politiska aktiviteter på eget initiativ så länge detta inte kan förknippas med Norconsult eller berörd medarbetares anställning inom Norconsult. Vi förväntar oss att alla medarbetare intar en neutral hållning i sin yrkesroll och i alla sammanhang då man representerar Norconsult. Vidare förväntar vi oss att alla medarbetare uppträder lojalt och inte skadar Norconsults goda rykte, varken privat eller under arbetstid.

3. Integritet och intressekonflikter

3.1. Korruption och mutor

Med korruption menas avsikt att handla oärligt och att missbruka sin befogenhet för pengar eller personlig vinning. Korruption innebär ett hot mot allt företagande och mot hela samhället och Norconsult tillämpar nolltolerans mot alla former av korruption.

Medarbetare inom Norconsult får under inga omständigheter acceptera eller erbjuda mutor, otillbörlig provision eller så kallade smörjpengar. Den som känner till förekomsten av otillbörliga betalningar eller har skäl att misstänka att detta förekommer, anses också ha brutit de etiska reglarna om personen inte omedelbart rapporterar till närmaste chef och Norconsult Group HR. Med muta menas ett löfte om utbetalning eller utbetalning av otillbörlig ersättning eller annan förmån, direkt eller via mellanhand, i ett försök att påverka ett beslut för att få eller upphäva en affär eller vinna någon annan otillbörlig förmån. Med otillbörlig provision menas en form av överenskommen muta där en provision eller en del av en otillbörlig förmån betalas till den part som erhåller mutan i gengäld för tjänster. Både mutor och otillbörliga provisioner kan utgå i form av ersättning på annat sätt än med pengar i form av någonting som har ett värde, t.ex. inköp till upprissade priser och otillbörligt höga traktamenten. Med smörjpengar menas en mindre betalning till en anställd i lägre ställning inom den privata eller offentliga sektorn som en personlig förmån för att garantera eller påskynda utförandet av en rutinåtgärd, som det är den aktuella

anställdas plikt att utföra oavsett betalningen. Smörjpengar är en form av korruption och är strängt förbjudet.

Medarbetare inom Norconsult ska omedelbart informera närmaste chef vid betalning som skulle kunna tolkas som smörjpengar för att försäkra sig om att sådana betalningar blir korrekt dokumenterade och bokförda på korrekta konton. Om någon kräver betalning av dig under livshot eller under hot om hälsan får betalning ske, men detta måste omedelbart rapporteras till närmaste chef och Norconsult Group HR.

3.2. Penningtvätt och bedrägeri

Penningtvätt är en process varigenom identiteten och källan till olagligt erhållna pengar, till exempel genom mutor, döljs eller maskeras. Med bedrägeri menas användande av list, trick, mygel och svek av förtroende för att skaffa sig en orättvis eller oärlig fördel. Norconsult har nolltolerans mot alla former av penningtvätt och bedrägeri.

Norconsults medarbetare ska agera och genomföra affärsaktiviteter i enlighet med vad som föreskrivs i gällande lagar och förordningar, och använda penningmedel som kommer från tillförlitliga källor. Den medarbetare som misstänker eller känner till brott mot Norconsults standarder om penningtvätt och bedrägeri ska informera sin närmaste chef eller Group HR, i enlighet med gällande rutiner för rapportering av eventuella problem.

3.3. Intressekonflikter

En intressekonflikt uppstår när en part har yrkesmässiga förpliktelser eller personliga eller ekonomiska intressen som skulle kunna påverka hans/hennes objektiva utförande av sina arbetsuppgifter. Tjänster som utförs för eller av Norconsult får aldrig bli lidande på grund av personliga vinstintressen hos eller förmåner till någon medarbetare hos Norconsult.

Norconsults medarbetare ska inte försöka skaffa otillbörliga fördelar för Norconsult, sig själva, sina vänner eller släktingar. Det är inte tillåtet att medverka i eller försöka påverka beslut om det skulle kunna innebära intressekonflikt. Medarbetare inom Norconsult som upptäcker att det kan uppstå en potentiell och oacceptabel intressekonflikt ska informera närmaste chef i enlighet med gällande rutiner för rapportering av eventuella problem.

3.4. Gåvor och förmåner

Till gåvor och förmåner räknas tjänster, ekonomiska förmåner eller andra privilegier samt materiella ting som skänks, erbjuds, utbjuds eller mottas. Det kan vara svårt att dra gränsen mellan acceptabla gåvor, förmåner och gratiserbjudanden, och korrption. Norconsult ska alltid fatta sina affärsmässiga beslut på objektiva grunder och uteslutande på basis av faktorer som innebär konkurrens på lika villkor. Alla gåvor, förmåner och gratiserbjudanden som erbjuds eller

mottas med förbehållet att återgälda med en förmån eller otillbörlig förmån är förbjudna inom Norconsult.

Norconsults medarbetare får inte erbjuda eller ta emot kontanter, dess motsvarigheter eller dyra och otillbörliga gåvor och gratiserbjudanden. Norconsults medarbetare får emellertid ta emot gåvor av mindre värde, men uppmanas att vara på sin vakt och göra sitt bästa för att bedöma om mottagandet av en erbjuden gåva tål offentlighetens ljus. Den medarbetare som känner tvivel eller misstänker överträdelse av Norconsults standarder ska omedelbart informera sin närmaste chef eller Group HR.

3.5. Svågerpolitik

Svågerpolitik innebär att ge förmåner till familjemedlemmar eller nära vänner utan hänsyn till meriter och kvalifikationer. Norconsult tar starkt avstånd från all svågerpolitik.

Norconsults medarbetare får under inga förhållanden låta personliga relationer påverka beslutsprocessen, t.ex. vid rekrytering, och ska göra en egen bedömning av sin oberoendeställning i samband med sådana processer. Norconsults medarbetare ska samråda med och informera sin närmaste chef eller Group HR vid tveksamheter eller misstanke om brott mot Norconsults standarder.

3.6. Externa uppdrag

Med externa uppdrag avses positioner, arbetsuppgifter, förordnanden och medlemskap hos eller i andra företag, enheter, föreningar eller organisationer. Den som åtar sig externa uppdrag kan hamna i intressekonflikt med eller skada Norconsult. Det är inte alla externa uppdrag som försvårar eller förhindrar medarbetarnas förmåga att utföra sina arbetsuppgifter och funktioner på ett korrekt sätt som anställda hos Norconsult, eller som undergräver förtroendet för Norconsult.

Norconsults medarbetare får inte engagera sig i aktiviteter som kan påverka Norconsult negativt eller innebära konkurrens för Norconsult. Alla Norconsults medarbetare är skyldiga att informera närmaste chef om existerande eller potentiella externa uppdrag som skulle kunna påverka berörd medarbetares arbetsförmåga och arbetskapacitet. I de fall ett externt uppdrag påverkar en medarbetares arbetsförmåga och arbetskapacitet krävs skriftligt förhandsgodkännande av den anställdes närmaste chef.

3.7. Sekretess

Med sekretess menas en uppsättning regler eller ett åtagande som innebär begränsad tillgång eller föreskriver restriktioner när det gäller användandet eller spridningen av viss typ av information. När det gäller Norconsult ska sekretesskraven regleras genom uppdragskontrakt och anställningskontrakt. Norconsult får under inga omständigheter avslöja information som mottagits, skapats eller behandlats i sådana fall, till exempel när det gäller immateriella tillgångar, tekniskt eller affärsmässigt känslig information eller personlig information, och det finns en kontraktsevenlig förpliktelse eller annat berättigat intresse av att undvika spridning av informationen. Norconsult ska skydda all information på ett professionellt sätt, i enlighet med vad som anges i ingångna kontraktsvillkor.

Norconsults medarbetare ska värna om sekretessen i fråga om all information som mottas, skapas eller behandlas i arbetsrelaterade sammanhang. I detta ingår även att iaktta försiktighet i samband med att information diskuteras, överförs eller lagras under förhållanden eller omständigheter där information skulle kunna avslöjas till obehöriga. Sekretessen gäller även efter anställningens upphörande hos Norconsult.

3.8 Information till allmänheten, kommunikation och media

Med information till allmänheten menas information som ges till anställda, intressenter och allmänheten. Med media menas masskommunikationskanaler såsom tidningar, tv, radio och sociala medier.

All intern och extern information från Norconsult ska kunna verifieras, vara korrekt och grunda sig på höga professionella och etiska standarder. Om det ligger i Norconsults intresse kan företaget medverka i den offentliga debatten. Endast medarbetare som har uttrycklig befogenhet får kommunicera med media.

Alla medarbetare inom Norconsult som arbetar med att producera eller publicera information som riktar sig till allmänheten ska försäkra sig om att informationen är verifierbar och korrekt. Den medarbetare inom Norconsult som upptäcker eller misstänker att det förekommer felaktig eller falsk information ska informera närmaste chef i enlighet med reglerna om rutiner för rapportering om eventuella problem.

4. Våra tillgångar



4.1. Interna kontroller och befogenheter

Interna kontroller inklusive befogenheten att förpliktiga och representera Norconsult är instrument som minimerar riskerna i affärsverksamheten och affärsprocesserna och som ska garantera att de är effektiva. Alla beslut inom Norconsult ska fattas på rätt nivå i enlighet med gällande befogenheter.

Medarbetare kan förpliktiga Norconsult med bindande verkan endast om han/hon har särskild befogenhet att göra detta och ska alltid hålla sig inom ramarna för sin befogenhet. Ledningen ansvarar för de interna kontrollerna men det är samtidigt varje medarbetares ansvar att följa fastställda rutiner och riktlinjer. Norconsults medarbetare ska samråda med närmaste chef så fort han/hon känner osäkerhet kring sin befogenhet.

4.2 Tillgångar och immateriella tillgångar

Allt som ägs och kontrolleras av Norconsult och som innehas för att skapa ett positivt ekonomiskt värde ingår bland Norconsults egendomar och tillgångar. Med immateriella tillgångar menas allt som Norconsults medarbetare har utarbetat i samband med sin yrkesutövning, såväl i det förflutna som idag.

Kompetens är ett av Norconsults kärnvärden och vår konkurrenskraft ligger framförallt i vår förmåga att tillämpa vår yrkesmässiga och tvärfackliga kunskap för att möta våra kunders specifika behov. Norconsult ska värna om denna tillgång genom att sätta upp restriktioner när det gäller icke behörig

tillgång till och nyttjande av tid, material, ekonomiska tillgångar, hjälpmedel och immateriella tillgångar.

Medarbetarna ska skydda Norconsults tillgångar och immateriella tillgångar mot förlust, skada och missbruk. Information, IT-system och internetjänster ska användas på ett sätt som främjar Norconsult, och inte för personliga ändamål. Detta gäller även utnyttjandet av sociala media under arbetstid. Norconsults medarbetare får inte kränka andras immateriella tillgångar.

4.3 Redovisning och ekonomisk rapportering

Med redovisning och ekonomisk rapportering menas framställande av information som är tillförlitlig, öppen, logisk och som publiceras i rätt tid med avseende på de ekonomiska tillgångar som står under Norconsults kontroll och företagets ekonomiska aktiviteter. Norconsults redovisningsprocess och ekonomiska årsrapporter ska följa Finance and Integrated Reporting Policy samt tillämpliga lagar och förordningar.

Norconsults medarbetare ska följa Finance and Integrated Reporting Policy i samband med utförandet av ekonomiska transaktioner, redovisning och rapporter. Vidare ska alla transaktioner redovisas med korrekt dokumentation för att säkerställa att alla uppgifter är fullständiga och korrekt registrerade.

5. Implementering och styrning



5.1. Integrity due diligence

Med integrity due diligence menas utforskande av bakgrund, rykte, kvalifikationer och uppträdande av en part med avseende på lagar, förordningar och Norconsults etiska standarder.

Norconsult ska utföra integrity due diligence för att försäkra sig om att koncernen inte riskerar att utsättas för oönskade kostnader, nedsmutsat rykte eller olagligheter.

Norconsult ska undvika all kontakt med entreprenörer, leverantörer och andra affärspartners som är kända för att vara inblandade i vanskötsel eller som på goda grunder kan misstänkas vara inblandade i vanskötsel, med undantag för fall där det finns relevanta riskreducerande åtgärder (self-cleaning).

Norconsults medarbetare ska utföra och dokumentera integrity due diligence på samarbetspartners, större underleverantörer, mellanhänder och vid behov av bolag som eventuellt kan komma att förvärvas. Detta ska ske i enlighet med rutinerna i "Norconsult Group Procedure for Integrity Due Diligence". Den medarbetare som känner osäkerhet kring huruvida integrity due diligence ska utföras ska samråda med sin närmaste chef eller Group HR.

5.2 Etikutbildning

Under etikutbildningen får deltagarna träna i problemlösning och ställs inför olika etiska dilemman som ökar medvetenheten och gör det lättare att identifiera vad som är rätt agerande ur ett etiskt perspektiv i situationer som kan vara utmanande ur ett integritetsperspektiv. Norconsult ska främja öppenhet, dialog och samarbete för att värna om ett etiskt uppträdande inom alla delar av koncernen.

Norconsults medarbetare ska med jämna mellanrum delta i och genomföra viss obligatorisk utbildning. Medarbetarna uppmanas att aktivt och regelbundet samråda och diskutera integritetsfrågor med sina kollegor, närmaste chefer eller Group HR.

5.3 Rapportering

Norconsults medarbetare ska rapportera alla eventuella problem och kränkningar av gällande lagar och förordningar eller etikregler till närmaste chef. Den som inte rapporterar eventuella problem och kränkningar bryter själv mot företagets etiska riktlinjer. Om det inte är möjligt eller lämpligt att rapportera till närmaste chef ska rapport istället ske direkt till Group HR. Inga påföljder får ske mot medarbetare som i god tro rapporterar om eventuella problem och kränkningar.

Norconsults medarbetare kan yttra sig om angelägna frågor under privata förhållanden och sekretess, och ärendet ska sedan utredas på ett så diskret och tillfredsställande sätt som möjligt.

Rapportering till Norconsult Group HR:

Norconsult AS

Group HR

P.O Box 626, NO- 1303 Sandvika, Norge

E-post: IntegrityReporting@norconsult.com

5.4 Påföljder

Norconsult har nolltolerans när det gäller kränkningar av gällande bestämmelser och regler. Den som bryter mot gällande lagar och förordningar eller företagets etiska riktlinjer kommer att drabbas av påföljder i proportion till överträdelsens art. Disciplinära åtgärder kan vidtas i enlighet med tillämplig lag. Vid allvarliga överträdelser kan påföljden bli avsked. Vid överträdelse kommer disciplinära och förebyggande åtgärder att vidtas i enlighet med vad som bedöms lämpligt. Om en medarbetare befinns skyldig till brott mot lagstiftningen om antikorruption och mutbrott kommer Norconsult inte att betala eller ersätta berörd medarbetare för ådömda böter eller kostnader för försvar.

Rapportering till Norconsults Group HR



Norconsult AS
Group HR
P.O Box 626, NO- 1303 Sandvika, Norway
E-mail: IntegrityReporting@norconsult.com

Frågor om etiska riktlinjer kan ställas till
ethicsnorconsult@norconsult.com