

Norconsult 

Etisk

kodeks





## Index

### 5 ..... **Omfang og ansvar**

#### 6 ..... **1. Vores samfund**

- 1.1. Menneskerettigheder
- 1.2. Arbejdsforhold
- 1.3. Sundhed, sikring og medarbejdersikkerhed

#### 7 ..... **2. Vores relationer**

- 2.1. Miljø
- 2.2. Kunder
- 2.3. Leverandører
- 2.4. Brug af mellemhandlere
- 2.5. Redelig konkurrence og kartellovgivning
- 2.6. Politiske aktiviteter og bidrag

#### 9 ..... **3. Integritet og interessekonflikter**

- 3.1. Korruption og bestikkelse
- 3.2. Hvidvask af penge og bedrageri
- 3.3. Interessekonflikter
- 3.4. Gaver og fordele
- 3.5. Nepotisme og kammerateri
- 3.6. Eksterne forpligtelser
- 3.7. Fortrolighed
- 3.8. Offentlig information, kommunikation og medier

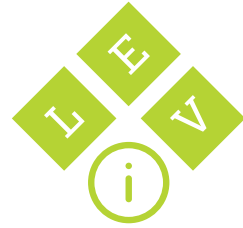
#### 13 ..... **4. Vores aktiver**

- 4.1. Intern kontrol og myndigheder
- 4.2. Aktiver og immateriel ejendom
- 4.3. Bogføring og økonomisk rapportering

#### 14 ..... **5. Implementering og monitorering**

- 5.1. Integritetsmæssig due diligence
- 5.2. Dilemmatræning
- 5.3. Rapportering
- 5.4. Sanktioner

# The principles for Leadership, Values and Ethics in Norconsult



## **LEADERSHIP**

### **Take and give RESPONSIBILITY**

Leaders who take and give responsibility stand firm in their area of responsibility and see the whole picture. They demonstrate confidence in their staff, delegate tasks and give freedom with responsibility. They involve and support their staff.

### **Show COURAGE**

Leaders who show courage take action as required and lead the way. They are prepared to handle difficult situations and dare to challenge accepted truths.

### **Be VISIBLE and DISTINCT**

Visible leaders are hands-on and close to business and profession. They are present, available and trustworthy. Distinct leaders communicate goals, tasks and expectations clearly. They provide specific and unambiguous feedback. They are well informed and convey relevant information.

### **RECOGNISE your colleagues**

Leaders who recognise their colleagues understand what motivates each individual. They promote and accompany career and professional development. They demonstrate respect, a willingness to listen and empathy.

### **LiVE the values**

Leaders who live the values use LiVE as the foundation of their leadership. They are committed to always lead by example. They actively use LiVE in engagement with their staff.

## **VALUES**

### **Honest**

We live by our Code of Ethics and act honestly in all matters to the benefit of society, our clients and ourselves.

### **Competent**

We constantly strive to enhance our knowledge and skills in order to deliver the best professional quality.

### **Inclusive**

We create results through positive interaction among people and approach everyone with respect and openness. By sharing knowledge and experiences we are able to solve tasks as one team.

### **Engaged**

Norconsult behavior is proactive. Through our engagement and commitment to innovation, we are at the forefront. Through our personal commitment we take responsibility for the development of our own skills.

## **ETHICS**

### **All our behaviour shall be able to withstand PUBLIC SCRUTINY**

Remember to do "the media test". Ask yourself and maybe your colleagues as well: "Is it OK if this is going to make headlines?" The answer should always be a sound and clear "yes".

# Omfang og ansvar



**Dette kodeks gælder for hele Norconsult Group inklusive alle datterselskaber, hvor Norconsult Holding AS direkte eller indirekte ejer mere end 50 % af de stemmeberettigende aktier, eller hvor kontrollen over firmaet tilhører og udøves af eller på vegne af Norconsult Holding AS.**

Dette etiske kodeks gælder globalt for alle medarbejdere, permanente og midlertidige, uanset deres stilling. Det inkluderer også alle bestyrelsesmedlemmer i Norconsult Group (herefter "Norconsult") samt aktieejere.

Tilknyttede virksomheder samt Norconsults forretningspartnere forventes at engagere sig i etik og integritet i forbindelse med deres virksomhedsdrift, og deres adfærd vil blive fulgt nøje.

Det etiske kodeks er et styredokument og en del af Norconsults ledelsessystem. Det definerer de etiske standarder, som vi alle sammen skal efterleve.

Dette etiske kodeks indeholder ikke detaljerede retningslinjer for specifikke situationer eller anvisninger til, hvordan man overholder lokale lovkrav i de mange forskellige lande, som Norconsult driver virksomhed i. Det udstikker rammerne for den adfærd og opførelse, der skal udvises, når man repræsenterer Norconsult, og kodekset vil derfor spille en afgørende rolle for vores opfattelse af, hvad vi bør og ikke bør gøre.

Ledere på alle niveauer hos Norconsult er ansvarlige for at gøre deres medarbejdere bekendte med det etiske kodeks samt implementere det og sikre, at det bliver efterlevet.

Alle medarbejdere skal naturligvis overholde alle gældende love og bestemmelser. Hvis der er afvigelser mellem sådanne love og bestemmelser og de standarder, der er beskrevet i det etiske kodeks, er det den strengeste af disse standarder, der skal gælde.

I situationer, hvor du er i tvivl, eller hvor kodekset ikke indeholder udførlige anvisninger, skal du rådføre dig med din nærmeste overordnede.

Spørgsmål vedrørende indholdet, tolkningen og anvendelsen af det etiske kodeks kan rettes til din nærmeste overordnede, den relevante personalegruppe eller til Norconsult Group HR (som beskrevet i afsnit 5.3).

# 1. Vores samfund



## 1.1. Menneskerettigheder

Alle mennesker er lige og har ret til at blive anerkendt og behandlet med respekt og værdighed. Norconsult støtter og respekterer arbejdet med at fremme internationalt vedtagne menneskerettigheder, fx FN's Menneskerettighedsdeklaration. Hos Norconsult skal alle relationer og forretningspraksisser tage udgangspunkt i de grundlæggende menneskerettigheder og en accept af mangfoldighed. Inklusion og redelighed er to af Norconsults kerneværdier. Alle medarbejdere skal udvise respekt for alle personers værdighed, privatliv og rettigheder, når de interagerer med dem.

Hvis medarbejdere mistænker eller bliver opmærksomme på adfærd, som er i uoverensstemmelse med Norconsults standarder for menneskerettigheder, skal de underrette deres nærmeste overordnede i henhold til rutinen for rapportering af problemer.

## 1.2. Arbejdsforhold

Norconsult skal være en sikker og kompetent arbejdsplads med et inkluderende arbejdsmiljø. Norconsult værner om foreningsfriheden og anerkender retten til kollektive forhandlinger i overensstemmelse med de nationale love og bestemmelser. Norconsult støtter elimineringen af alle former for børne-, slave- og tvangsarbejde. Norconsult tolererer ingen former for chikane, diskriminering eller intimidering.

Norconsults medarbejdere må aldrig bidrage til, udføre eller udsættes for negativ diskrimination på grund af deres status, chikane af psykisk eller seksuel karakter, verbal eller fysisk kontakt, som har til formål at tvinge,

true, misbruge eller udnytte. Hvis medarbejdere mistænker eller bliver opmærksomme på adfærd, som er i uoverensstemmelse med Norconsults standarder for arbejdsforhold, skal de underrette deres nærmeste overordnede i henhold til rutinen for rapportering af problemer.

## 1.3. Sundhed, sikring og medarbejder-sikkerhed

Norconsult vil drive virksomhed med det størst mulige hensyn til sine medarbejders sundhed, sikring og sikkerhed. Norconsult forpligter sig til at opretholde et arbejdsmiljø med fokus på sikkerhed og en arbejdsstyrke, som er korrekt udrustet og oplært samt er bevidst om og efterlever alle krav og retningslinjer vedrørende sundhed og sikkerhed. Ved hjælp af et konstant fokus på identificering af risici, potentielle ulykker og manglende efterlevelse samt undersøgelser af årsagerne til disse skal faremomenter identificeres, afhjælpes og overvåges for at forhindre ulykker, arbejdsskader og tilfælde af overlagt vold eller trusler i forbindelse med eller som følge af Norconsults virksomhedsdrift.

Alle medarbejdere er ansvarlige for at sikre, at erhvervsrisici i forbindelse med opgaver og arbejde bliver identificeret, evalueret og dokumenteret. Relevante tiltag og kontrolfunktioner med henblik på at reducere erhvervsrisici skal identificeres, implementeres og dokumenteres på en transparent måde. Det er hver enkelt medarbejders ansvar at underrette sin nærmeste overordnede om problemer, som kan udgøre en trussel mod medarbejdernes sundhed, sikkerhed eller sikring.

## 2. Vores relationer



### 2.1. Miljø

Norconsult er en central aktør i de regionale og nationale sammenhænge, som koncernen optræder i. Vores aktiviteter kan være en miljømæssig udfordring – både via vores rådgivning og vores virksomhedsdrift. Norconsult forpligter sig til at udvise forsigtighed og ansvarlighed i forhold til miljøet.

Alle medarbejdere har et medansvar for at sikre, at vores aktiviteter påvirker miljøet så lidt som muligt. Miljøpåvirkningen skal vurderes for hver opgave, og medarbejderne har ansvaret for at anbefale bæredygtige løsninger.

### 2.2. Kunder

Vores kunder sætter deres lid til vores kompetence og rådgivning i forhold til deres værdiskabelse og succes. Norconsults virksomhedsmission er at blive det foretrukne valg i rådgivningssektoren. Ingen kunde er dog vigtigere end Norconsults etik, integritet og omdømme.

Norconsults medarbejdere er ansvarlige for at levere service af høj kvalitet, som afspejler vores professionelle tværfaglige kompetencer og er skræddersyet til hver enkelt kundes specifikke problemstillinger og behov.

Norconsults medarbejdere skal møde og behandle kunder på en ensartet måde og samarbejde for at opnå de bedst mulige

løsninger og fungere som ambassadører for vores fælles værdier: redelig, inkluderende, kompetent og engagerede.

### 2.3. Leverandører

Leverandører omfatter både enkeltpersoner og virksomheder, der har deres egne organisationer og rutiner, og som Norconsult gør brug af med henblik på at forbedre vores evne til at levere produkter og tjenester til vores kunder. Norconsult forventer, at koncernens leverandører er engagerede i etik og overholder andre integritetsmæssige krav, som er angivet i vilkårene og betingelserne i deres kontrakt med Norconsult. Dette er særligt vigtigt, idet Norconsult kan blive forbundet med og draget til ansvar for sine leverandørers adfærd. Leverandører skal behandles retfærdigt og lige af Norconsult. Når leverandører indgår i konkurrencen om kontrakter med Norconsult, kan de være sikre på, at udvælgelsesprocessen er forudsigelig, retfærdig, transparent og verificerbar.

Norconsults medarbejdere er ansvarlige for at sikre, at de etablerede retningslinjer og procedurer for udvælgelse af leverandører bliver fulgt. Hvis medarbejdere mistænker eller bliver opmærksomme på leverandør-adfærd, som er i uoverensstemmelse med Norconsults etiske kodeks, skal de underrette deres nærmeste overordnede i henhold til rutinen for rapportering af problemer.

## 2.4. Brug af mellemhandlere

Mellemhandlere omfatter agenter, sælgere og andre parter, der fungerer som bindeled til tredjeparter i forbindelse med Norconsults forretningsaktiviteter. Der kan af og til forekomme korrupsion, når virksomheder benytter mellemhandlere med henblik på at få handlet med den offentlige eller private sektor i hus eller påvirke beslutninger i den offentlige eller private sektor. Norconsult og vores medarbejdere kan blive draget til ansvar, hvis en mellemhandler foretager en ulovlig betaling på vegne af Norconsult, og vi ser helst, at der ikke benyttes mellemhandlere. I nogle situationer kan det dog være nødvendigt. I disse tilfælde vil Norconsult udelukkende benytte mellemhandlere, der har de samme standarder for forretningsførelse som Norconsult, uanset om der skal interageres med kunder i den private sektor eller statslige tjenestemænd.

Norconsults medarbejdere skal i forkant indhente en skriftlig godkendelse fra styret i Norconsult inden brug af en mellemhandler. Derudover skal alle krav, der er fastsat i Norconsult Group Procedure for use of Intermediaries, være opfyldt, hvilket skal dokumenteres af Norconsults medarbejdere. Medarbejderne skal rådføre sig med deres nærmeste overordnede eller Group HR, hvis de er i tvivl, eller hvis de har mistanke om en overtrædelse af Norconsults standarder.

## 2.5. Redelig konkurrence og kartellovgivning

Redelig konkurrence er vigtigt for samfundet og skaber et sundt forretningsklima. Norconsults konkurrenceevne på markedet skal være baseret på, at vi leverer de bedste tværfaglige rådgivningstjenester. Norconsults medarbejdere skal behandle konkurrenter på redelig og professionel vis og træde varsomt for at sikre, at vi ikke overtræder konkurrencelovgivning og -bestemmelser, fx vedrørende markedsdeling og prisaftaler.

## 2.6. Politiske aktiviteter og bidrag

Politiske bidrag er bidrag af en hvilken som helst art, der har værdi, med henblik på at støtte et politisk mål. Bidrag til brancheorganisationer eller medlemsafgifter til organisationer, som varetager virksomhedsinteresser, er ikke politiske bidrag. Norconsult tager ikke politisk stilling og har ingen tilknytning til politiske bevægelser. Norconsult giver ikke bidrag til politiske partier, individuelle politikere eller organisationer, som er direkte tilknyttet politiske partier.

Norconsults medarbejdere kan frit deltage i politiske aktiviteter på egen hånd uden at referere til Norconsult eller deres ansættelse hos Norconsult.



## 3. Integritet og interessekonflikter

### 3.1. Korruption og bestikkelse

Korruption er at være villig til at handle uærligt og misbruge den magt, man er blevet betroet, til gengæld for penge eller personlig vinding. Korruption er en trussel mod virksomheder og samfundet som helhed, og Norconsult praktiserer nultolerance over for alle former for korruption.

Norconsults medarbejdere må aldrig tage imod eller tilbyde bestikkelse, underhåndsvederlag eller 'smørelse'. Hvis man har kendskab til, eller burde have haft kendskab til, ulovlige betalinger, betragtes dette også som overtrædelser af det etiske kodeks, hvis man ikke omgående rapporterer det til sin nærmeste overordnede og Norconsult Group HR. Bestikkelse er et tilbud, et løfte eller en hvilken som helst pengemæssig eller tilsvarende fordel, som gives, enten direkte eller via mellemhandlere, med det formål at påvirke en beslutning om at opnå eller beholde en forretningsaftale eller opnå andre uretmæssige fordele. Et underhåndsvederlag er en form for forhandlet bestikkelse, hvor en kommission eller en del af den uretmæssige fordel betales til den part, der modtager bestikkelsen i bytte for at levere visse tjenester. Både bestikkelse og underhåndsvederlag kan være ikke-pengemæssig betaling med en hvilken som helst form for værdi, for eksempel køb til oppustede priser eller en urimelig grad af opvartning. 'Smørelse' er en mindre betaling til en lavtrangerende medarbejder i den offentlige eller private

sektor, en personlig erkendtlighed, der skal sikre eller fremskynde udførelsen af en rutinepræget handling, som det er vedkommendes pligt at udføre, uanset om han/hun modtager betalingen eller ej. 'Smørelse' er også en form for korruption og er strengt forbudt.

Norconsults medarbejdere skal omgående underrette deres nærmeste overordnede, hvis der foretages en betaling, der kan tolkes som 'smørelse', for at sikre, at denne type betalinger dokumenteres korrekt og posteres på de rigtige konti. Hvis du bliver afkrævet betaling for at undgå en overhængende trussel mod dit eller en anden persons liv eller helbred, er der ikke tale om en ulovlig betaling, men du skal omgående underrette din nærmeste overordnede og Norconsult Group HR.

### 3.2. Hvidvask af penge og bedrageri

Hvidvask af penge er en proces, hvor man skjuler eller slører forekomsten eller oprindelsen af penge, som man har fået på ulovlig vis, fx i form af bestikkelse. Bedrageri er brugen af vildledning, svindel og tillidsbrud med det formål at opnå en uretfærdig eller uretmæssig fordel. Norconsult praktiserer nultolerance over for alle former for bedrageri og hvidvask af penge.

Norconsults medarbejdere skal handle og udføre forretningsmæssige aktiviteter i overensstemmelse med de relevante love

og bestemmelser og ved hjælp af midler fra lovlige kilder. Hvis medarbejdere har mistanke om eller bliver opmærksomme på en overtrædelse af Norconsults standarder for hvidvask af penge og bedrageri, skal de underrette deres nærmeste overordnede eller Group HR i henhold til rutinen for rapportering af problemer.

### 3.3. Interessekonflikter

Der opstår en interessekonflikt, når én part har professionelle forpligtelser eller personlige eller økonomiske interesser, som kan forhindre, at vedkommende udfører sine pligter på en objektiv måde. Service til eller fra Norconsult må aldrig komme i anden række i forhold til personlig vinding eller fordele for en af Norconsults medarbejdere.

Norconsults medarbejdere må ikke forsøge at opnå uretmæssige fordele for Norconsult, sig selv, venner eller slægtninge. Det er ikke tilladt at deltage i eller forsøge at påvirke beslutninger, hvis dette kan føre til en interessekonflikt, eller hvis det kan opfattes som en interessekonflikt. Medarbejdere hos Norconsult, som opdager, at der kan opstå en potentiel og uacceptabel interessekonflikt, skal underrette deres nærmeste overordnede i henhold til rutinen for rapportering af problemer.

### 3.4. Gaver og fordele

Gaver og fordele omfatter tjenester, økonomiske fordele eller andre privilegier samt materielle goder af værdi, som gives, tilbydes, forlanges eller modtages. Det kan være svært at skelne mellem acceptable gaver, fordele og erkendtligheder på den ene side og korruption på den anden. Norconsult forpligter sig til at træffe forretningsmæssige beslutninger objektivt og udelukkende på baggrund af faktorer, som understøtter redelig konkurrence. Alle gaver, fordele og erkendtligheder, der tilbydes eller gives i bytte for en forpligtelse til at give goder eller en upassende fordel til gengæld, er forbudt hos Norconsult.

Norconsults medarbejdere må ikke tilbyde eller tage imod kontanter, kontantækvivalenter eller dyre eller eksorbitante gaver og erkendtligheder. Norconsults medarbejdere må gerne tage imod beskedne gaver, men de opfordres til at overveje, om modtagelsen af den tilbudte gave kan tåle offentlighedens lys. Norconsults medarbejdere skal rådføre sig med og underrette deres nærmeste overordnede eller Group HR omgående, hvis de er i tvivl eller mistænker en overtrædelse af Norconsults standarder.

### 3.5. Nepotisme og kammerateri

Nepotisme er, når man favoriserer familie-medlemmer uden at tage hensyn til meritter eller kvalifikationer. Kammerateri er, når man gør det samme over for nære venner. Norconsult tager kraftigt afstand fra nepotisme og kammerateri.

Norconsults medarbejdere må ikke lade personlige relationer påvirke deres beslutningsproces, fx i forbindelse med en rekruttering, og de har selv ansvaret for at vurdere, om de inhabile i denne type processer. Norconsults medarbejdere skal rådføre sig med og underrette deres nærmeste overordnede eller Group HR, hvis de er i tvivl eller mistænker en overtrædelse af Norconsults standarder.

### 3.6. Eksterne forpligtelser

Eksterne forpligtelser omfatter stillinger, opgaver, hverv og medlemskaber i eller hos andre virksomheder, entiteter, foreninger eller organisationer. Medarbejderes forpligtelser i forbindelse med eksterne stillinger kan være i konflikt med eller skade Norconsult. De eksterne forpligtelser, som Norconsults medarbejdere påtager sig, må ikke være til hinder for deres evne til at udføre de pligter eller funktioner, de har i egenskab af at være medarbejdere hos Norconsult, eller underminere tilliden til Norconsult.

Norconsults medarbejdere må ikke deltage i aktiviteter, der har en negativ indvirkning på eller er i konkurrence med Norconsult. Hver enkelt medarbejder hos Norconsult har selv ansvaret for at underrette sin nærmeste overordnede om eksisterende eller potentielle eksterne forpligtelser, som kan påvirke deres arbejdsformåen og -kapacitet. Når eksterne forpligtelser påvirker en medarbejders arbejdsformåen og -kapacitet, skal der indhentes en forudgående skriftlig tilladelse fra medarbejderens nærmeste overordnede.

### 3.7. Fortrolighed

Fortrolighed er et sæt regler eller en forpligtelse, som begrænser adgangen til eller dikterer restriktioner for brug eller spredning af visse former for information. Hos Norconsult vil fortrolighedskravene være angivet i opgavekontrakter og ansættelseskontrakter. Norconsult må aldrig afsløre modtaget, produceret eller behandlet information, som eksempelvis vedrører immaterielle ejendomsrettigheder, teknik- eller virksomhedsfølsomme eller personlige oplysninger, når der foreligger en kontraktlig forpligtelse eller en anden legitim interesse i at undgå spredning af disse oplysninger. Norconsult skal beskytte alle oplysninger på en professionel måde og i henhold til kontraktlige aftaler.

Norconsults medarbejdere skal opretholde en professionel grad af sekretesse, hvad

angår al information, som de modtager, producerer eller behandler i forbindelse med deres arbejde. Det indebærer, at man skal være varsom med at diskutere, overføre eller opbevare information under forhold eller omstændigheder, hvor uautoriserede personer kan få adgang til informationen. Den professionelle sekretesse skal respekteres, selv efter medarbejderens ansættelse hos Norconsult ophører.

### **3.8. Offentlig information, kommunikation og medier**

Offentlig information er information, som videregives til medarbejdere, interessenter og offentligheden. Medier inkluderer massekommunikationskanaler som aviser, magasiner, tv, radio og sociale medier.

Al intern og ekstern information fra Norconsult skal være verificerbar og korrekt og baseret på høje professionelle og etiske standarder. Når det er i Norconsults interesse, kan Norconsult deltage i den offentlige debat. Kun medarbejdere, som udtrykkeligt er autoriseret til dette, må kommunikere med medierne.

Alle medarbejdere hos Norconsult, som arbejder med at producere eller publicere offentlig information, er ansvarlige for at sikre, at informationen er verificerbar og korrekt. Medarbejdere hos Norconsult, som opdager eller mistænker urigtige eller falske oplysninger, skal underrette deres nærmeste overordnede i henhold til rutinen for rapportering af problemer.

## 4. Vores aktiviteter



### 4.1. Intern kontrol og myndigheder

Intern kontrol, inklusive bemyndigelse til at repræsentere og indgå forpligtelser på vegne af Norconsult, er instrumenter, som skal sikre, at risici i forbindelse med forretningsdrift og -processer minimeres, samt at de kører effektivt. Hos Norconsult skal beslutninger træffes på det korrekte niveau i overensstemmelse med den gældende specificerede bemyndigelse.

En medarbejder må kun indgå forpligtelser på vegne af Norconsult, hvis han/hun udtrykkeligt er bemyndiget til dette, og det skal altid foregå inden for bemyndigelses rammer. Intern kontrol er et ledelsesansvar, men hver enkelt medarbejder er ansvarlig for at følge de fastsatte procedurer og retningslinjer. Norconsults medarbejdere skal rådføre sig med deres nærmeste overordnede, hvis de er i tvivl om, hvordan de skal gebærde sig.

### 4.2. Aktiver og immateriel ejendom

Alt, der ejes og kontrolleres af Norconsult, og som skaber positiv økonomisk værdi, er at betragte som Norconsults ejendom og aktiver. Immateriel ejendom omfatter alle professionelle kreationer, der er blevet og bliver skabt af Norconsults medarbejdere.

Kompetent er en af Norconsults kerneværdier, og vores primære konkurrencemæssige fordel er vores evne til at bruge vores professionelle tværfaglige ekspertise til at opfylde

vores kunders specifikke behov. Norconsult værner om denne evne ved at begrænse uautoriserede personers adgang til og brug af tid, materialer, økonomiske midler, faciliteter og immateriel ejendom.

Medarbejderne skal beskytte Norconsults aktiver og immaterielle ejendom mod tab, skader og misbrug. Især information, it-systemer og internettjenester skal anvendes i Norconsults interesse og ikke til personlige formål. Det omfatter også brug af sociale medier i arbejdstiden. Norconsults medarbejdere må ikke forbyrde sig mod andre personers immaterielle ejendom.

### 4.3. Bogføring og økonomisk rapportering

Bogføring og økonomisk rapportering omfatter udarbejdelse af pålidelig, transparent, ensartet og rettidig information om de økonomiske ressourcer, som Norconsult råder over, samt Norconsults økonomiske aktiviteter. Norconsults bogføringsprocesser og årlige økonomiske rapporter skal udfærdiges i overensstemmelse med Finance and Integrated Reporting Policy samt relevante love og bestemmelser.

Norconsults medarbejdere skal følge Finance and Integrated Reporting Policy når de udfører økonomiske transaktioner samt bogførings- og rapporteringsprocesser, og registrere transaktioner med den korrekte dokumentation for at sikre, at de er bogført korrekt og fuldstændigt.

# 5. Implementering og monitorering



## 5.1. Integritetsmæssig due diligence

Integritetsmæssig due diligence handler om at undersøge en andens parts baggrund, omdømme, kvalifikationer og adfærd i forhold til love, bestemmelser og Norconsults etiske standarder.

Norconsult skal foretage integritetsmæssig due diligence for at sikre, at koncernen ikke risikerer at blive eksponeret for uønskede omkostninger, tab af omdømme eller strafferetligt ansvar. Norconsult skal undgå at handle med entreprenører, leverandører og andre forretningspartnere, som udviser, eller med rette kan mistænkes for at udvise, ureglementeret adfærd, undtagen i tilfælde, hvor der iværksættes relevante tiltag, som nedsætter risikoen.

Norconsults medarbejdere skal foretage og dokumentere integritetsmæssig due diligence for joint venture-deltagere, større underleverandører, mellemhandlere og virksomheder, som man overvejer at opkøbe, ved behov og i henhold til Norconsult Procedure for Integrity Due Diligence. Hvis Norconsults medlemmer er i tvivl om, hvorvidt der skal foretages integritetsmæssig due diligence, skal de rådføre sig med deres nærmeste overordnede eller Group HR.

## 5.2. Dilemmatræning

Dilemmatræning er en aktiv træningsmetode, som har til formål at øge opmærksomheden og mindske tvivlen om, hvad der

er den etisk forsvarlige måde at handle på i situationer, som kan kompromittere integriteten. Norconsult skal fremme åbenhed, dialog og samarbejde for at værne om en etisk forsvarlig adfærd i alle dele af koncernen.

Norconsults medarbejdere skal til tider deltage i og gennemføre obligatoriske træningsinitiativer. Medarbejderne opfordres til aktivt og jævnlige at rådføre sig med samt at diskutere integritetsmæssige dilemmaer med deres kolleger, nærmeste overordnede eller Group HR.

## 5.3. Rapportering

Norconsults medarbejdere skal rapportere problemer og overtrædelser af love, bestemmelser og det etiske kodeks til deres nærmeste overordnede. Undlader man at rapportere problemer og regelbrud, betragtes det som en overtrædelse af det etiske kodeks. Hvis det ikke er muligt eller passende at rapportere til sin nærmeste overordnede, skal sagen rapporteres direkte til Norconsults Group HR. Der vil ikke blive iværksat sanktioner mod medarbejdere, som i god tro rapporterer problemer og overtrædelser. Norconsults medarbejdere kan rapportere problemer privat og helt fortroligt, hvorefter der vil blive foretaget en diskret og grundig opfølgning.

#### **Rapportering til Norconsult Group HR:**

Norconsult AS

Group HR

P.O. Box 626,

NO-1303 Sandvika

Norge

E-mail: IntegrityReporting@norconsult.com

#### **5.4. Sanktioner**

Norconsult praktiserer nultolerance over for manglende efterlevelse. Personer, der overtræder love, bestemmelser eller vores etiske kodeks, vil modtage en straf, der står mål med overtrædelsen. Der kan blive tale om disciplinære sanktioner i overensstemmelse med den gældende lovgivning. Alvorlige overtrædelser kan føre til afskedigelse.

I tilfælde af overtrædelser vil der blive implementeret de disciplinære og præventive tiltag, der anses for passende. Hvis en medarbejder bliver fundet skyldig i en overtrædelse af lovgivningen vedrørende korrupsion og bestikkelse, vil Norconsult hverken betale eller godtgøre de bøder eller juridiske omkostninger, som medarbejderen måtte pådrage sig i forbindelse med sit forsvar i en sådan sag.

**Reporting to Norconsult Group HR:**



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

Questions about the Code of Ethics can be directed to:  
[ethicsnorconsult@norconsult.com](mailto:ethicsnorconsult@norconsult.com)