

Norconsult 

# Etiske

retningslinjer

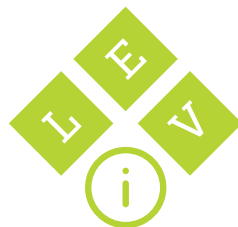




## Innhold

- 5 ..... **Omfang og ansvar**
- 6 ..... **1. Samfunn og fellesskap**
  - 1.1. Menneskerettigheter
  - 1.2. Arbeidsforhold
  - 1.3. Sikkerhet og helse
- 7 ..... **2. Vår virksomhet**
  - 2.1. Ytre miljø
  - 2.2. Kunder
  - 2.3. Leverandører
  - 2.4. Bruk av mellommenn
  - 2.5. Rettferdig konkurranse og konkurranserett
  - 2.6. Politikk og religion
- 9 ..... **3. Integritet og interessekonflikter**
  - 3.1. Korrupsjon og bestikkelser
  - 3.2. Bedrageri og hvitvasking av penger
  - 3.3. Interessekonflikter
  - 3.4. Gaver og fordeler
  - 3.5. Favorisering av familie og venner
  - 3.6. Eksterne engasjementer
  - 3.7. Taushetsplikt
  - 3.8. Offentlig informasjon, kommunikasjon og massemedier
- 13 ..... **4. Våre eiendeler**
  - 4.1. Interne styrings- og kontrollmekanismer samt fullmakter
  - 4.2. Eiendeler og immaterielle rettigheter
  - 4.3. Bokføring og regnskap
- 14 ..... **5. Implementering og oppfølging**
  - 5.1. Forhåndsvurdering av avtaleparter (integrity due diligence)
  - 5.2. Dilemmatrening
  - 5.3. Varsling
  - 5.4. Sanksjoner

# Prinsipper for Ledelse, Verdier og Etikk i Norconsult



## Ledelse

### Ta og gi ANSVAR

Ledere som tar og gir ansvar står stødig i eget ansvarsområde og ser helheten. De viser tillit, delegerer oppgaver og gir frihet under ansvar. De involverer og støtter aktivt sine medarbeidere.

### Vis MOT

Ledere som viser mot er handlekraftige og viser vei. De tar tak i vanskelige situasjoner og våger å utfordre etablerte sannheter.

### Vær SYNLIG og TYDELIG

Synlige ledere er tett på der ting skjer. De er til stede, tilgjengelige og til å stole på.

Tydelige ledere kommuniserer tydelig mål, oppgaver og forventninger. De gir konkrete og tydelige tilbakemeldinger. De er godt orientert og formidler relevant informasjon.

### SE dine medarbeidere

Ledere som ser sine medarbeidere forstår hva som motiverer den enkelte. De fremmer og følger opp både karrieremessig og faglig utvikling. De viser respekt, er lydhøre og empatiske.

### LEV verdiene

Ledere som lever verdiene baserer sitt lederskap på LIVE. De er bevisste på alltid å gå foran med et godt eksempel. De bruker LIVE aktivt i dialog med egne medarbeidere.

## Verdier

### Redelig

Vi etterlever våre etiske retningslinjer og opptrer redelig i alle forhold til beste for samfunnet, våre kunder og oss selv.

### Kompetent

Vi jobber hele tiden med å utvikle vår kunnskap og våre ferdigheter slik at vi leverer den beste faglige kvaliteten.

### Inkluderende

Vi skaper resultater gjennom positiv samhandling mellom mennesker og møter alle med respekt og åpenhet. Vi deler kunnskap og erfaringer slik at vi evner å løse oppgaver i fellesskap.

### Engasjert

I Norconsult er vi framoverlente. Gjennom vårt felles engasjement og vår evne til nytenkning ligger vi i forkant. Gjennom vårt personlige engasjement tar vi ansvar for utviklingen av egen kompetanse.

## Etikk

### Alt vi gjør skal tåle

### OFFENTLIGHETENS LYS

Husk å ta «mediatesten». Spør deg selv og gjerne også kollegaene dine: «Er det OK at dette blir omtalt i media?» Svaret skal alltid være et tydelig «ja».

# Omfang og ansvar



**Disse retningslinjene gjelder for Norconsult-konsernet, herunder alle datterselskaper der Norconsult Holding AS direkte eller indirekte eier mer enn 50 prosent av de stemmeberettigede aksjene, eller der styringsretten innehas og utøves av eller på vegne av Norconsult Holding AS.**

De etiske retningslinjene skal gjelde for samtlige medarbeidere, både fast og midlertidig ansatte, og uavhengig av stilling. Dette omfatter også alle medlemmer i styrene i Norconsult-konsernet (heretter kalt «Norconsult») samt aksjonærer. Norconsult forventer at alle tilknyttede selskaper og forretningspartnere driver sin virksomhet med integritet og på en etisk forsvarlig måte, og vil gjøre undersøkelser for å forsikre seg om dette.

De etiske retningslinjene er et styrende dokument og en del av Norconsults styrings-system. Retningslinjene definerer det etiske nivået vi skal overholde.

Disse etiske retningslinjene gir ikke detaljert veiledning i spesifikke situasjoner. De omfatter heller ikke instruksjoner om hvordan man skal overholde lokale lovpålagte krav i de ulike landene der Norconsult driver virksomhet. Retningslinjene utgjør et rammeverk for atferd når man handler på vegne av Norconsult, og påvirker dermed refleksjoner om hva man skal og ikke skal gjøre. Ledere på alle nivåer i Norconsult har ansvar for å gjøre sine medarbeidere kjent med de etiske retningslinjene, implementere dem og sørge for at de blir overholdt.

Norconsults medarbeidere skal overholde alle gjeldende lover og regler. I tilfeller der det er forskjeller mellom lover og regler og prinsipper som fremgår av disse etiske retningslinjene, er det de strengeste kravene som skal følges.

Ved tvil eller tilfeller der de etiske retningslinjene ikke gir tilstrekkelig veiledning, skal man spørre om råd fra personalansvarlig leder.

Spørsmål om de etiske retningslinjene og hvordan de skal tolkes og anvendes, kan stilles til personalansvarlig leder, relevante stabsfunksjoner eller Norconsults Avdeling HR (som beskrevet under punkt 5.3).

# 1. Samfunn og fellesskap

## 1.1. Menneskerettigheter

Alle mennesker er likeverdige, har rett til anerkjennelse og skal behandles med respekt og verdighet. Norconsult støtter og respekterer internasjonalt anerkjente menneskerettigheter, som FNs menneskerettighetserklæring. Hos Norconsult skal alle relasjoner og all forretningspraksis baseres på grunnleggende menneskerettigheter samt anerkjennelse, aksept og verdsettelse av mangfold. Inkluderende og redelig er blant Norconsults kjerneverdier. Alle medarbeidere skal respektere andre menneskers verdighet, personvern og rettigheter.

Medarbeidere som har mistanke om eller kjenner til brudd på Norconsults holdninger til menneskerettigheter, skal varsle sin personalansvarlige leder i samsvar med rutinen for varsling.

## 1.2. Arbeidsforhold

Norconsult skal være en trygg arbeidsplass med et inkluderende arbeidsmiljø. Norconsult støtter organisasjonsfrihet og anerkjenner retten til kollektive forhandlinger i samsvar med nasjonale lover og regler.

Norconsult er imot alle former for barnearbeid og tvangsarbeid. Norconsult aksepterer ingen former for trakassering, diskriminering eller trusler. Medarbeidere i Norconsult skal ikke bidra til, praktisere eller oppleve negativ diskriminering på grunn av personlige forhold, mental eller seksuell trakassering eller språklig

eller fysisk kontakt som er påtvinget, truende, fornærmende eller utbytende. Medarbeidere som har mistanke om eller kjenner til brudd på Norconsults holdninger til arbeidsforhold, skal varsle sin personalansvarlige leder i samsvar med rutinen for varsling.

## 1.3. Sikkerhet og helse

Norconsult skal ivareta sikkerheten og helsen for alle sine medarbeidere. Norconsult er opptatt av å ha et arbeidsmiljø der alle medarbeidere er bevisst risiko som følge av arbeidet. Våre medarbeidere skal kjenne til og overholde krav og retningslinjer knyttet til sikkerhet og helse, og ha hensiktsmessig utstyr og opplæring. Med kontinuerlig fokus på fareidentifikasjon, nestenulykker, uønskede hendelser og manglende samsvar med regler og retningslinjer samt granskning av årsakene til disse, skal vi identifisere, begrense og følge opp risiko. Slik skal vi også unngå ulykker, sykdommer og forsettlig truende eller voldelige handlinger i eller som følge av Norconsults virksomhet.

Alle medarbeidere har ansvar for å forsikre seg om at all risiko i forbindelse med oppdrag og arbeidsoppgaver blir identifisert, evaluert og dokumentert. Relevante tiltak for å redusere risiko for sikkerhet og helse skal identifiseres, implementeres og dokumenteres. Hver enkelt medarbeider har plikt til å varsle sin personalansvarlige leder om eventuelle forhold som kan true medarbeideres sikkerhet og helse.

## 2. Vår virksomhet



### 2.1. Ytre miljø

Norconsult er en viktig samfunnsaktør der konsernet har virksomhet. Norconsults aktiviteter kan påvirke det ytre miljøet både gjennom rådgivervirksomheten og den direkte forretningsdriften. Norconsult er opptatt av å ta hensyn til og ansvar for det ytre miljøet.

Alle medarbeidere har ansvar for å sørge for at den miljømessige påvirkningen fra aktivitetene våre, er så liten som mulig. Miljøpåvirkningen knyttet til oppdragene våre skal vurderes, og medarbeiderne har ansvar for å anbefale bærekraftige løsninger.

### 2.2. Kunder

Norconsults kunder har valgt å bruke vår kompetanse og rådgivertjeneste for å støtte sin verdiskaping og forretningsmessige utvikling og fremgang. Norconsults mål er å fremstå som et klart førstevalg i rådgiverbransjen. Men ingen kunder er viktigere enn Norconsults etikk, integritet og omdømme.

Norconsults medarbeidere har ansvar for å levere tjenester som gjenspeiler vår profesjonelle og tverrfaglige kompetanse. Våre leveranser skal være hensiktsmessige for og tilpasset til våre kunders spesifikke problemstillinger og behov.

Norconsults medarbeidere skal møte og behandle våre kunder på en profesjonell og forutsigbar måte, samarbeide for å oppnå

de beste løsningene og være aktive ambassadører for Norconsults kjerneverdier: Redelig, kompetent, inkluderende og engasjert.

### 2.3. Leverandører

Våre leverandører omfatter både enkeltpersoner og selskaper som har sin egen organisasjon og egne rutiner. Leverandører engasjeres for at Norconsult skal kunne levere enda bedre produkter og tjenester til våre kunder. Norconsult forventer at leverandørene forplikter seg til etisk atferd og overholder øvrige integritetskrav som fremgår av vilkårene i kontrakter med Norconsult. Dette er særlig viktig ettersom Norconsult kan bli assosiert med og holdt ansvarlig for leverandørens atferd.

Norconsult skal behandle leverandører rettferdig og likt. I konkurransen om kontrakter med Norconsult skal alle leverandører kunne stole på at utvelgelsesprosessen er forutsigbar, rettferdig, og mulig å etterprøve.

Norconsults medarbeidere har ansvar for å forsikre seg om at retningslinjer og prosedyrer for valg av leverandører blir fulgt. Medarbeidere som har mistanke om eller kjenner til at leverandører bryter Norconsults etiske retningslinjer, skal varsle sin personalansvarlige leder i samsvar med rutinen for varsling.

### 2.4. Bruk av mellommenn

Mellommenn omfatter agenter, salgsrepresentanter og andre parter som fungerer som forbindelser til tredjeparter i Norconsults

forretningsaktiviteter. Korrupsjon kan oppstå når selskaper bruker mellommenn til å skaffe seg oppdrag eller påvirke handlinger i offentlig eller privat sektor på sine vegne. Norconsult og selskapets medarbeidere kan holdes ansvarlig hvis en mellommann foretar ulovlige utbetalinger på vegne av Norconsult. Mellommenn skal fortrinnsvis ikke benyttes. I enkelte situasjoner kan det likevel være nødvendig å bruke mellommenn. I slike tilfeller skal Norconsult bare engasjere mellommenn som har samme etiske nivå for forretningsførsel som Norconsult, enten det dreier seg om samhandling med offentlige tjenestemenn eller kunder i privat sektor.

Medarbeidere i Norconsult som må benytte mellommenn, skal i forkant innhente skriftlig godkjennelse fra styret i Norconsult. Videre skal alle krav som fremgår av Norconsult Group Procedure for use of Intermediaries overholdes. Norconsults medarbeidere skal dokumentere dette. Ved tvil, eller om man har mistanke om brudd på Norconsults retningslinjer, skal Norconsults ansatte rådføre seg med sin personalansvarlige leder eller Norconsults Avdeling HR.

## **2.5. Rettferdig konkurranse og konkurranserett**

Rettferdig konkurranse er viktig for samfunnet og skaper et sunt forretningsmiljø. Norconsults konkurranseevne i markedet skal baseres på leveranse av de beste tværfaglige rådgiver-tjenestene. Norconsults medarbeidere skal

behandle konkurrenter på en redelig og profesjonell måte og nøye forsikre seg om at konkurranselovgivning og -regler ikke blir brutt, for eksempel med hensyn til markedsdeling eller prissamarbeid.

## **2.6. Politikk og religion**

Politiske og religiøse bidrag er enhver type bidrag av verdi til støtte for en politisk eller religiøs sak. Bidrag til bransjeforeninger og medlemsavgift til organisasjoner som støtter forretningsinteresser, er ikke politiske bidrag. Norconsult tar ikke politiske standpunkter og slutter seg ikke til noen religion eller spesifikke politiske bevegelser. Norconsult gir ikke bidrag til politiske partier, individuelle politikere eller organisasjoner som er direkte tilknyttet en religion eller politiske partier.

Norconsults medarbeideres politiske sympatier, religiøse tilhørighet, medlemskap i grupper, lag og foreninger er konsernet uvedkommende. Norconsults medarbeidere står fritt til å delta i religiøse og politiske aktiviteter på egne vegne, uten henvisning til Norconsult eller sitt ansettelsesforhold i konsernet. Det forventes at Norconsults medarbeidere fremstår som upartiske på arbeid og i opptreden på vegne av Norconsult. Videre forventes det at Norconsults medarbeidere opptrer lojalt og ikke skader Norconsults omdømme verken privat eller på jobb.



## 3. Integritet og interessekonflikter

### 3.1. Korrupsjon og bestikkelser

Korrupsjon er vilje til å handle på uærlig vis og misbruk av betrodd makt for å oppnå personlig vinning. Korrupsjon er en trussel mot næringslivet og samfunnet som helhet. Norconsult håndhever nulltoleranse for alle typer korrupsjon.

Korrupsjon kan ha forskjellige former. En bestikkelse er en urettmessig fordel i form av penger eller annet gode – eller et tilbud eller løfte om dette – gitt eller fremsatt, enten direkte eller gjennom mellommenn, i den hensikt å påvirke en avgjørelse for å skaffe seg eller beholde en forretningsavtale eller en annen urettmessig fordel. En returprovisjon er en form for fremforhandlet bestikkelse der en provisjon eller en del av den urettmessige fordelten utbetales til mottakeren av bestikkelsen til gjengjeld for utførte tjenester. Både bestikkelser og returprovisjoner kan skje som direkte pengeutbetalinger eller i form av annet som har verdi, for eksempel kjøp til kunstig høye priser eller overdrevet bevertning eller representasjonsytelse. Smøring er en mindre utbetaling til en ansatt på lavere nivå i offentlig eller privat sektor, som en personlig fordel til vedkommende, i den hensikt å fremskynde en rutineoppgave som den ansatte har plikt til å utføre uavhengig av utbetalingen.

Norconsults ansatte skal aldri motta eller tilby bestikkelser, returprovisjon eller smøring. Det anses også som et brudd på de etiske retningslinjene hvis en ansatt kjenner til eller har mistanke om ulovlige utbetalinger, og ikke øyeblikkelig rapporterer forholdet til personalansvarlig leder og konsernets Avdeling HR.

Norconsults medarbeidere skal varsle sin personalansvarlige leder i tilfelle det foretas en utbetaling som kan oppfattes som smøring. Hensikten er å sørge for at slike utbetalinger blir hensiktsmessig dokumentert og riktig regnskapsført. Hvis en medarbeider blir avkrevd en utbetaling for å avverge en direkte trussel mot en persons liv eller helse, er slik utbetaling ikke forbudt. Forholdet skal umiddelbart rapporteres til personalansvarlig leder og konsernets Avdeling HR.

### 3.2. Bedrageri og hvitvasking av penger

Bedrageri er bruk av løgn, forfalskninger og tillitsbrudd for å skaffe seg urettmessige eller utilbørlige fordeler. Hvitvasking av penger er en prosess der identiteten og opphavet til ulovlig anskaffede penger, for eksempel bestikkelser, blir skjult eller tilslørt. Norconsult håndhever nulltoleranse for alle former for bedrageri og hvitvasking av penger.

Norconsults medarbeidere skal agere og gjennomføre forretningsaktiviteter i samsvar med gjeldende lover og regler og benytte midler fra legitime kilder. Medarbeidere som mistenker eller kjenner til brudd på Norconsults retningslinjer angående bedrageri og hvitvasking av penger, skal varsle sin personalansvarlige leder eller Norconsults Avdeling HR i samsvar med rutinen for varsling.

### **3.3. Interessekonflikter**

Interessekonflikter oppstår når en part har yrkesmessige forpliktelser eller personlige eller økonomiske interesser som kan påvirke vedkommendes objektivitet i utføringen av sine plikter. Tjenester til eller fra Norconsult skal aldri være underordnet personlig vinning eller fordel for noen medarbeider i Norconsult.

Norconsults medarbeidere skal ikke forsøke å skaffe urettmessige fordeler til selskapet, seg selv eller sine slektninger eller venner. Det er ikke tillatt å delta i eller forsøke å påvirke avgjørelser hvis dette kan medføre interessekonflikt, eller hvis det kan bli oppfattet som en interessekonflikt. Medarbeidere i Norconsult som oppdager en mulig interessekonflikt, skal konsultere sin personalansvarlige leder i samsvar med rutinen for varsling.

### **3.4. Gaver og fordeler**

Gaver og fordeler omfatter tjenester, økonomiske fordeler eller andre privileger samt materielle goder av verdi som blir gitt, tilbudt, krevd eller mottatt. Det kan være vanskelig å skille mellom korrupsjon og akseptable gaver, fordeler og representasjonsytelser. Norconsult er opptatt av å ta objektive forretningsavgjørelser, utelukkende basert på faktorer som støtter rettferdig konkurranse. Alle gaver, fordeler og representasjonsytelser som tilbys eller mottas med en forpliktelse om å gi noen gevinst eller urettmessig fordel som gjenytelse, er forbudt.

Norconsults medarbeidere skal ikke tilby eller motta kontanter, likvide midler eller dyre og overdrevne gaver og representasjonsytelser. Norconsults medarbeidere har lov til å motta beskjedne gaver, men anbefales å reflektere over hvorvidt mottak av en slik gave vil tåle offentlighetens lys. Medarbeidere i Norconsult skal umiddelbart rådføre seg med og varsle sin personalansvarlige leder eller Norconsults Avdeling HR i tilstilfeller og ved mistanke om brudd på Norconsults retningslinjer.

### **3.5. Favorisering av familie og venner**

Norconsult er imot alle former for favorisering av familie og venner.

Medarbeidere i Norconsult skal ikke la personlige relasjoner påvirke sine beslutninger, for eksempel i rekrutteringsprosesser, og har ansvar for å vurdere sin egen uavhengighet i slike prosesser.

Medarbeidere i Norconsult skal umiddelbart rådføre seg med og varsle sin personalansvarlige leder eller Norconsults Avdeling HR i tvilstilfeller og ved mistanke om brudd på Norconsults retningslinjer.

### **3.6. Eksterne engasjementer**

Eksterne engasjementer omfatter stillinger, verv, oppgaver, oppdrag og medlemskap i eller for andre selskaper, enheter, foreninger eller organisasjoner. Slike engasjementer kan være i konflikt med eller svekke Norconsult.

Eksterne engasjementer som Norconsults medarbeidere påtar seg, skal ikke gå utover deres evne til å utføre sine plikter og funksjoner som medarbeidere hos Norconsult, eller undergrave tillit til Norconsult.

Norconsults medarbeidere skal ikke delta i aktiviteter som påvirker Norconsult negativt eller konkurrerer med Norconsults virksomhet. Hver enkelt medarbeider har plikt til å varsle sin personalansvarlige leder om pågående eller potensielle eksterne engasjementer som kan påvirke deres arbeidsevne og -kapasitet.

Dersom eksterne engasjementer påvirker arbeidsevnen og -kapasiteten, skal medarbeideren innhente skriftlig godkjenning fra sin personalansvarlige leder.

### **3.7. Taushetsplikt**

Taushetsplikt er regler eller forpliktelser som begrenser adgangen til bruken eller tilgjengeliggjøring av visse typer informasjon. I Norconsult skal taushetsplikten reguleres i ansettelseskontrakter og i oppdragsavtaler. Norconsult skal aldri avdekke informasjon som er mottatt, produsert eller behandlet, når denne for eksempel er knyttet til immaterielle rettigheter, teknisk eller forretningsmessig beskyttelsesverdig informasjon eller personopplysninger, og det foreligger en kontraktsforpliktelse til eller annen legitim interesse i å unngå spredning av informasjonen. Norconsult skal beskytte all informasjon på profesjonelt vis og som spesifisert i avtaler.

Norconsults medarbeidere har taushetsplikt i forbindelse med all informasjon som de mottar, produserer eller behandler i sin yrkesutøvelse. Dette omfatter å utvise forsiktighet ved samtaler om og overføring eller lagring av informasjon under omstendigheter der informasjonen kan avdekkes for uvedkommende. Taushetsplikten skal overholdes også etter at ansettelsesforholdet til Norconsult er avsluttet.

### **3.8. Offentlig informasjon, kommunikasjon og massemedier**

Offentlig informasjon er informasjon som tilgjengeliggjøres for medarbeidere, interessenter og offentligheten. Massemedier er kommunikasjonskanaler som aviser, tidsskrifter, TV, radio og sosiale medier.

All intern og ekstern informasjon fra Norconsult skal være etterprøvbare og korrekte og være basert på profesjonalitet og etikk. Norconsult kan delta i offentlig debatt når dette er i selskapets interesse. Kun medarbeidere med fullmakt til dette skal kommunisere med media.

Alle medarbeidere i Norconsult som deltar i utarbeidelse eller publisering av offentlig informasjon, har ansvar for å forsikre seg om at informasjonen er etterprøvbare og korrekte. Medarbeidere i Norconsult som oppdager eller har mistanke om at det foreligger unøyaktig eller feilaktig informasjon, skal umiddelbart varsle sin personalansvarlige leder i samsvar med rutinen for varsling.

## 4. Våre eiendeler



### 4.1. Interne styrings- og kontrollmekanismer samt fullmakter

Interne styrings- og kontrollmekanismer, herunder fullmakt til å representere og inngå forpliktelser på vegne av Norconsult, er virkemidler som skal sørge for at forretningsdrift og -prosesser håndteres på en effektiv måte, og at tilknyttet risiko reduseres til et minimum. I Norconsult skal avgjørelser tas på riktig organisatorisk nivå i samsvar med relevante gjeldende fullmakter.

En medarbeider må ha fullmakt for å inngå forpliktelser på vegne av Norconsult og skal alltid overholde rammene for fullmakten. Interne styrings- og kontrollmekanismer er ledelsens ansvar, men hver enkelt medarbeider har ansvar for å følge fastsatte prosedyrer og retningslinjer. Medarbeidere i Norconsult som er i tvil om egen fullmakt og atferd i lys av denne, skal rådføre seg med sin personalansvarlige leder.

### 4.2. Eiendeler og immaterielle rettigheter

Alt som eies og kontrolleres av Norconsult for å skape økonomisk verdi, er Norconsults eiendom. Immaterielle rettigheter omfatter alt som Norconsults tidligere og nåværende medarbeidere har utarbeidet i forbindelse med sin yrkesutøvelse.

Kompetanse er en av Norconsults kjerneverdier. Vårt største konkurransefortrinn ligger i evnen til å anvende vår faglige og tverrfaglige ekspertise for å dekke våre

kunders spesifikke behov. Norconsult skal ta vare på dette fortrinnet ved å begrense uvedkommendes adgang til og bruk av tid, materiell, utstyr, finansielle eiendeler, eiendom og immaterielle rettigheter.

Medarbeidere skal beskytte Norconsults eiendeler og immaterielle rettigheter mot tap, skade og misbruk. Informasjon, IT-systemer og internettjenester skal brukes i Norconsults beste interesse, og ikke til personlige formål. Dette gjelder også bruk av sosiale medier i arbeidstiden. Norconsults medarbeidere skal ikke krenke andres immaterielle rettigheter.

### 4.3 Bokføring og regnskap

Bokføring og regnskap omfatter produksjon av pålitelig, etterprøvbar, konsekvent og rettidig informasjon om de økonomiske ressursene Norconsult kontrollerer, samt om selskapets finansielle aktiviteter. Norconsults bokføringsprosesser og årsrapporter skal være i samsvar med Finance and Integrated Reporting Policy og gjeldende lover og regler.

Norconsults medarbeidere skal følge Finance and Integrated Reporting Policy i forbindelse med økonomiske transaksjoner, bokførings- og rapporteringsprosesser samt sørge for tilstrekkelig dokumentasjon for å sikre at transaksjonene blir registrert på en fullstendig og riktig måte.

# 5. Implementering og oppfølging



## 5.1. Forhåndsvurdering av avtaleparter (integrity due diligence)

Forhåndsvurdering av avtaleparter omfatter undersøkelser av bakgrunnen, omdømmet, kvalifikasjonene og atferden til en part med hensyn til lover, regler og Norconsults etiske retningslinjer.

Norconsult skal utføre forhåndsvurdering av avtaleparter (integrity due diligence) for å forsikre om at konsernet ikke risikerer eksponering for uønskede kostnader, tap av omdømme eller strafferettslig ansvar.

Norconsult skal unngå å gjøre forretninger med entreprenører, leverandører og andre forretningspartnere som er kjent for, eller som med rimelighet kan mistenkes for, å være innblandet i uetisk atferd, bortsett fra i tilfeller der det er innført hensiktsmessige avbøtende tiltak (self-cleaning).

Når det er hensiktsmessig, skal Norconsults medarbeidere utføre og dokumentere forhåndsvurdering av avtaleparter for deltakere i joint ventures, underleverandører, mellommenn og selskaper som vurderes for oppkjøp, i samsvar med Norconsult Procedure for Integrity Due Diligence. Medarbeidere i Norconsult som er i tvil om forhåndsvurdering av avtaleparter skal utføres, skal rådføre seg med sin personalansvarlige leder eller Norconsults Avdeling HR.

## 5.2. Dilemmatrening

Dilemmatrening er aktiv opplæring og refleksjon for å øke bevisstheten og redusere tvil om hva som er etisk forsvarlig atferd og fremgangsmåte. Norconsult skal fremme åpenhet, dialog og samarbeid for å sikre etisk atferd i alle deler av konsernet.

Norconsults medarbeidere skal regelmessig delta i og fullføre obligatoriske opplærings tiltak. Medarbeidere anmodes om å rådføre seg med sine kolleger, personalansvarlige leder eller Norconsults Avdeling HR og diskutere etiske dilemmaer aktivt og regelmessig.

## 5.3. Varsling

Medarbeidere i Norconsult skal rapportere om bekymringsverdige forhold og eventuelle overtredelser av lover, regler og de etiske retningslinjene til sin personalansvarlige leder. Manglende rapportering av slike forhold og overtredelser er brudd på de etiske retningslinjene. Hvis rapportering til nærmeste personalansvarlige leder ikke er mulig, ønskelig eller hensiktsmessig, skal saken rapporteres direkte til Norconsults Avdeling HR. Medarbeidere som rapporterer bekymringsverdige forhold og overtredelser i god tro, skal ikke utsettes for sanksjoner. En varslingssak vil bli behandlet fortrolig og bli fulgt opp diskret og grundig.

#### **Varsling til Norconsults Avdeling HR:**

Norconsult AS

Avdeling HR

Postboks 626, 1303 Sandvika

E-mail: IntegrityReporting@norconsult.com

#### **5.4. Sanksjoner**

Norconsult håndhever nulltoleranse for manglende overholdelse av gjeldende lover og regler samt de etiske retningslinjene.

Dette betyr at brudd på lover, regler eller de etiske retningslinjene vil få konsekvenser som står i forhold til overtredelsen. Det kan gjennomføres disiplinærtiltak i samsvar med gjeldende lovbestemmelser. Alvorlige overtredelser kan medføre oppsigelse.

Overtredelser vil ellers medføre de disiplinære og forebyggende tiltak som vurderes som passende i forhold til overtredelsens art og alvorlighet. Hvis en medarbeider dømmes for korrupsjon eller bestikkelser, vil Norconsult ikke betale eller refundere medarbeideren for bøter eller advokat-salærer som vedkommende pådrar seg i forbindelse med forsvaret mot slike anklager.

## Varsling til Norconsults Avdeling HR



Norconsult AS  
Avdeling HR  
Postboks 626, 1303 Sandvika  
E-mail: [IntegrityReporting@norconsult.com](mailto:IntegrityReporting@norconsult.com)

Spørsmål om de etiske retningslinjene kan rettes til  
[ethicsnorconsult@norconsult.com](mailto:ethicsnorconsult@norconsult.com)