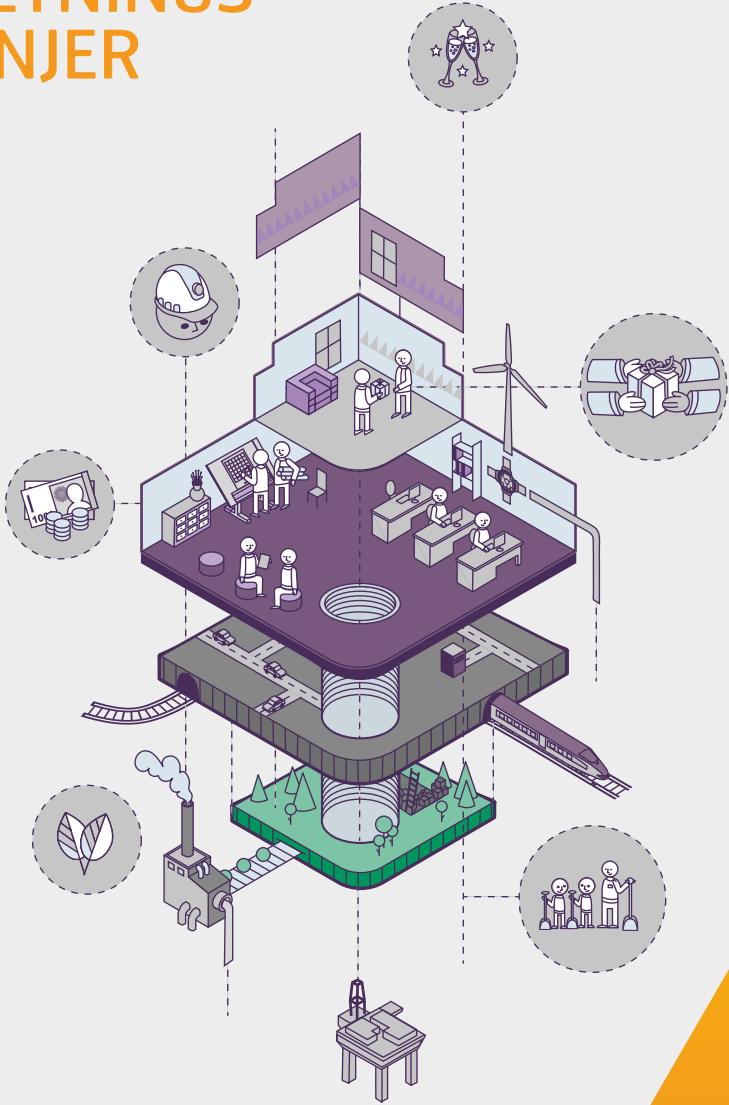


ETISKE RETNINGS- LINJER



INNHold

001:	BUDSKAP FRA KONSERNsjEF	4
002:	GENERELT	6
	2.1 Formål og rammeverk	6
	2.2 Hvem gjelder de etiske retningslinjene for?	7
	2.3 Definisjoner	8
003:	ETISKE RETNINGSLINJER	10
	3.1 Kriterier for å treffe riktige valg	10
	3.2 Samfunnsansvar	10
	3.3 Anskaffelser og innkjøp	13
	3.4 Integritet og antikorrupsjon	13
	3.5 Politiske aktiviteter, sponing og donasjoner	18
	3.6 Upartiskhet	18
	3.7 Konfidensialitet	19
	3.8 Konkurranselovgivning	20
	3.9 Regnskap og rapportering	20
	3.10 Sikkerhet	21
	3.11 Profesjonalitet og personlig adferd	24
004:	VARSLING OG FOREBYGGENDE TILTAK	26
	4.1 Varslingsprosedyrer og konsekvenser av uønsket atferd	26
	4.2 Forebyggende tiltak	27

001: BUDSKAP FRA KONSERNSJEF

Multiconsult-konsernets over 100-årige historie, et utrettelig mulighetsfokus, balanse mellom spiss og bredde og en kultur bygget på skikkelighet og ordentlighet, har gjort oss til et ledende arkitekt- og rådgivingselskap i Skandinavia og en internasjonalt anerkjent rådgiver innen energi og olje & gass. Denne historien danner grunnlaget for Multiconsult-konsernets ekspansjon og globale tilstedeværelse i prosjekter og gjennom datterselskaper.

Multiconsult signerte i 2016 FNs Global Compact og er medlem av FNs Global Compact Nordic Network. Vårt verdigrunnlag preger vår adferd og kontakt med våre kunder, partnere, leverandører, kolleger og myndigheter.

Det er en uttalt forventning om at alle i Multiconsults morselskap og datterselskaper etterlever følgende:

- Utfører sine plikter med integritet og etterstreber en høy standard for profesjonelt ansvar og resultater i alle forretningsforhold, i og utenfor Multiconsult.
- Anerkjenner verdien av en mangfoldig arbeidsplass og respekterer alle mennesker. Vi verdsetter de unike egenskapene og perspektivene mennesker med ulike bakgrunn, kultur og utdanning bringer med seg.
- Bruker sunn fornuft. Dersom det du gjør eller planlegger å gjøre, er noe du ikke ønsker å fortelle et familiemedlem eller en kollega, vil det trolig falle utenfor det som regnes som akseptabelt.
- Er åpen når det gjelder å diskutere etiske dilemmaer og sier fra dersom det oppstår mulige brudd på etiske retningslinjer.
- Bruker nok tid på vanskelige beslutninger. Uheldige beslutninger blir ofte tatt når individer utsettes for tidspress.

- Unngår rollekonflikter og utviser aktsomhet ved å sikre at Multiconsults roller er gjort kjent for relevante miljøer internt og for våre kunder dersom det kan oppstå spørsmål om vår uavhengighet.
- Sørger for at egne handlinger faller godt innenfor lovverket og de grensene disse retningslinjene setter. Brudd på lover og våre etiske retningslinjer er en trussel mot Multiconsults forretningsvirksomhet og selskapets omdømme.
- Søker råd hos leder og/eller Group Compliance Officer dersom det oppstår tvil om det man planlegger å gjøre er lovlig og i tråd med Multiconsults krav.

Multiconsults etiske retningslinjer er basert på våre verdier og redegjør for gjeldende forretningsprinsipper og ønsket adferd blant ansatte og andre representanter for Multiconsult. Retningslinjene er vedtatt av styret og danner fundamentet for vår adferd for å sikre bærekraftig drift og ønsket etisk standard.

Grethe Bergly
Konsernsjef



002:
GENERELT**2.1 Formål og rammeverk**

De etiske retningslinjene bygger på norsk lov, UK Bribery Act, FCPA, internasjonale konvensjoner, samt anbefalinger fra Transparency International og FNs Global Compact. Representanter for Multiconsult skal følge lokale lover og regler i de land vi har oppdrag. Dersom arbeidet medfører konflikt med disse retningslinjene, må det rapporteres til leder og Group Compliance Officer.

De etiske retningslinjene gjelder for alle selskaper i konsernet. Retningslinjene er en del av Multiconsult-konsernets overordnede styringsprinsipper som operasjonaliseres i våre prosedyrer og prosesser.

2.2 Hvem gjelder de etiske retningslinjene for?

Alle medarbeidere og innleide som representerer et selskap i Multiconsult-konsernet forplikter seg til å akseptere og etterleve Multiconsults etiske retningslinjer ved inngåelse av ansettelsesavtale eller kontrakt om innleie.

Konsernledelsen er ansvarlig for å gjøre selskapets etiske retningslinjer kjent for alle representanter for Multiconsult, og å fremme og påse at retningslinjene blir fulgt. Ledere er ansvarlige for å gi råd når det gjelder tolkning og anvendelse av reglene og prinsippene i retningslinjene. Alle ansatte må sørge for å være kjent med relevante lover, forskrifter og retningslinjer, samt sikre etterlevelse innenfor eget ansvarsområde.

Ved innleie av konsulenter, skal Multiconsult kreve at den enkelte konsulent aksepterer og etterlever retningslinjene. Multiconsult har også utarbeidet en egenerklæring for samfunnsansvar og forretningsetikk som skal benyttes ved inngåelse av avtaler med partnere og leverandører. Brudd på retningslinjene gir Multiconsult rett til å oppheve avtalen med den andre parten.

Group Compliance Officer bistår med rådgivning knyttet til anvendelse og etterlevelse av de etiske retningslinjene, og skal overvåke Multiconsults compliance-aktiviteter med støtte fra Etikkrådet.

Ansatt/medarbeider	Person som er midlertidig eller fast ansatt i ett av Multiconsultkonsernets selskaper. Samtlige styremedlemmer ansees som ansatte hva gjelder de etiske retningslinjene.
Compliance-funksjon	Omfatter funksjoner som inngår i compliancestab i Multiconsult, dvs Group Compliance Officer og assistent i morselskaper og lokale compliance-ressurser i datterselskaper. Compliance-funksjonen er ansvarlig for å oppdatere og følge opp de etiske retningslinjene, forvalte anti-korrupsjonsprogrammet og prosedyrer for varsling og håndtering av mulig kritikkverdig atferd.
Forretningspart	Enhver juridisk person eller enhet (inkludert, men ikke begrenset til partner, leverandør, konsulent, underkonsulent, agent, representant eller mellommann) som Multiconsult inngår avtale med, der en slik person eller enhet tar på seg å samarbeide med eller levere varer og/eller tjenester til Multiconsult, eller opptre på vegne av Multiconsult.
Kunde	Enhver juridisk person eller enhet som Multiconsult, i henhold til kontrakt, direkte eller indirekte leverer tjenester til.
Leder	En ansatts nærmeste overordnede.
Multiconsult	Multiconsult-konsern, inklusive alle konsernets, og konserntilknyttede, selskaper.
Nepotisme	Favorisering av nærstående.
Nærstående	Familiemedlemmer, slektninger og personlige venner.

Offentlig tjenestemann	Embetsmann eller ansatt i en regjering, et offentlig organ eller foretak, kommunale, statseide eller statskontrollerte bedrifter, enhver person som handler som offentlig person for eller på vegne av en regjering, offentlig myndighet eller statsenhet, eller offentlig internasjonal organisasjon eller et politisk parti eller kandidater til politiske verv eller partifunksjonær. Offentlige tjenestemenn omfatter ikke bare valgte tjenestemenn, men også individer som innehar offentlige stillinger og forvalter fullmakter på vegne av offentlige organer, og funksjonærer i politiske partier.
Politisk eksponert person	Forkortes gjerne «PEP». Person som kan tenkes å ha innsyn i eller innflytelse på politiske prosesser og beslutninger gjennom egne verv eller nærstående relasjoner. Noen offentlige tjenestemenn vil også kunne være «PEP».
Representant	Ansatt, innleid eller tredjepart som representerer Multiconsult overfor kunder, myndigheter eller andre.
Tilretteleggingshonorar	Betalinger som skal påskynde eller sikre levering av produkter eller tjenester som man har rettmessig krav på. Norsk lov betrakter slike betalinger som bestikkelser i de tilfeller der de utgjør eller er ment å skape en utilbørlig fordel.
Tredjepart	Agent, mellommann, megler eller annen representant som Multiconsult inngår avtale med i den hensikt å få i stand avtaler med andre parter.
Varslingsportal	Multiconsults portal for bekymringsmeldinger og varsling om kritikkverdige forhold. Portalen er tilgjengelig på hjemmesidene for både interne og eksterne aktører og legger til rette for anonyme varsler.

003: ETISKE RETNINGS- LINJER

3.1 Kriterier for å treffe riktige valg

Brudd på lover og våre etiske retningslinjer er en trussel mot Multiconsults forretningsvirksomhet og selskapets omdømme. Sørg for at handlingene dine er godt innenfor lovverket og de grensene de etiske retningslinjene setter. Rådfør deg med din leder og/eller Group Compliance Officer dersom du er i tvil om det du planlegger å gjøre er lovlig og i tråd med Multiconsults krav.

Før du treffer en beslutning, bør du stille deg følgende spørsmål:

- Vil liv, helse eller sikkerhet settes i fare?
- Vil miljøet settes i fare?
- Er det lovlig?
- Føles det riktig og ærlig?
- Går det på bekostning av tillit og integritet?
- Kan jeg forsvare dette offentlig?

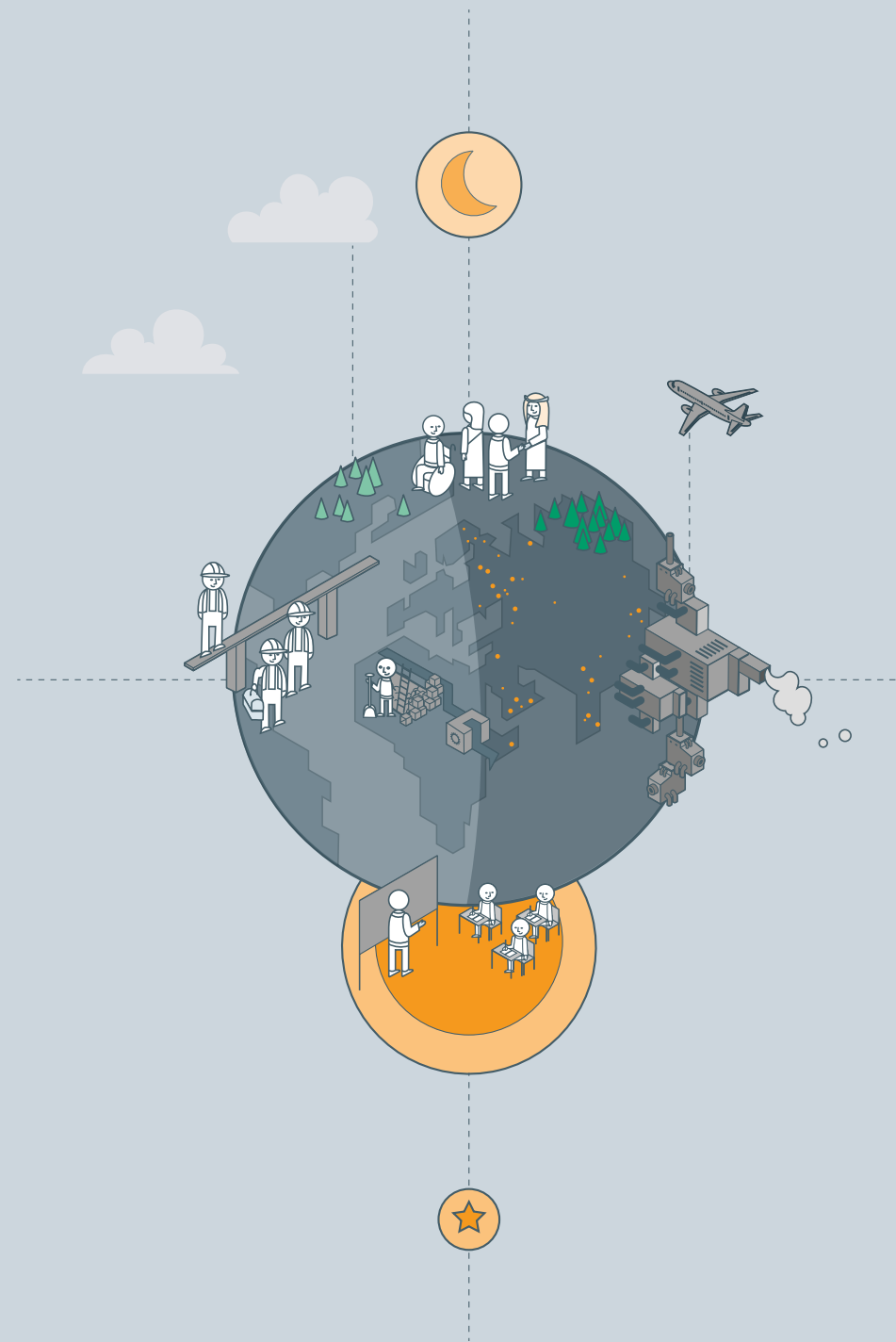


3.2 Samfunnsansvar

Multiconsult skal sikre bærekraftig utvikling gjennom selskapets oppdrag og i forvaltning og drift. Dette krever en kultur og bevissthet rundt miljø, HMS og menneskerettigheter både internt og i oppdrag.

Menneskerettigheter

Multiconsult erkjenner at vårt arbeid kan spille en rolle i etterlevelsen av menneskerettigheter og vektlegger en høy etisk standard i alle de områdene vi har oppdrag. Vi følger gjeldende menneskerettigheter og relaterte FN-konvensjoner. Multiconsult verdsetter verdien av mangfold blant våre medarbeidere, kunder, leverandører og partnere. Diskriminering tolereres ikke, verken på grunnlag av hudfarge, kjønn, religion, seksuell legning, funksjonsevne eller alder. Alle ansatte har rett til organisasjonsfrihet og til å ta del i kollektive forhandlinger innenfor nasjonale lover og reguleringer.



Barn som er under skolepliktig alder, skal ikke utføre arbeid for Multiconsult. Det skal utvises stor aktsomhet ved eventuelt arbeid utført av ungdom under 18 år.

Arbeidsforhold

Arbeidstakerrettigheter tar for seg arbeidsforholdet mellom medarbeidere og deres arbeidsgivere. Multiconsult er en profesjonell arbeids- og oppdragsgiver og etterlever gjeldende lover og regler for arbeidsmiljø, arbeidstid og beskyttelse av arbeidstakere i de land vi opererer, inkludert ILOs konvensjoner ratifisert av lokale myndigheter.

Multiconsult gir relevant opplæring og utdanning for sine medarbeidere. Autorisert arbeidskraft benyttes der dette er påkrevd.

Sikkerhet, helse og arbeidsmiljø

Multiconsults aktivitet skal ikke utsette mennesker for farlige situasjoner, eller forhold som over tid fører til redusert helse og/eller trivsel. Forhold med betydning for sikkerhet, helse og arbeidsmiljø skal gå foran økonomiske hensyn.

All vår rådgivning- og prosjekteringsaktivitet skal gjennomføres med fokus på sikkerhet, helse og arbeidsmiljø.

Miljørisiko

Som rådgivere og designere skal Multiconsult gi råd som fremmer optimale løsninger for miljø og klimatilpasning. Å ha fokus på miljø tidlig i prosjekter, øker muligheten for godt integrerte estetiske løsninger.

Ved rådgivning og prosjektering av arbeider i, eller nær, sårbare områder, som dyre- eller naturreservat, eller andre fredede områder, skal Multiconsult i samarbeid med klienten, søke å gå inn i en dialog med myndighetene og andre grupper som er ansvarlige for å beskytte flora og fauna.



3.3 Anskaffelser og innkjøp

Samfunnsansvar og forretningsetisk atferd begrenser seg ikke bare til egne aktiviteter, men omfatter også leverandørkjeden både i oppdrag og egen virksomhet. Det er derfor et viktig prinsipp at Multiconsult skal kjenne motparten, herunder eierstruktur, styremedlemmer og ledelse og ha mulighet til å undersøke forretningspartneres integritet og omdømme, samt hvordan produktene er tilvirket.

Våre krav og forventninger til samfunnsansvar og forretningsetikker skal være tydelig kommunisert til våre leverandører og partnere.

3.4 Integritet og antikorrupsjon

Korrupsjon er misbruk av tillit for å oppnå personlige fordeler, og dreier seg om makt og maktmisbruk. Korrupsjon handler ikke bare om penger, men kan også innebære å tilby eller motta verdigjenstander eller tjenester for å oppnå eller yte spesialbehandling. Å gi tilbud på oppdrag og kontrakter, forvalte anskaffelsesprosesser på egne eller kunders vegne, og yte rådgivningstjenester kan i visse situasjoner innebære korrupsjonsrisiko.

Multiconsults antikorrupsjonsprogram skal bidra til kjennskap og forståelse av korrupsjonsrisiko i våre markeder, slik at vi kan unngå å bli delaktige i korrupsjon enten gjennom egne ansatte, innleide eller forretningspartnere. Ved behov for råd og veiledning kan Group Compliance Officer konsulteres.

Åpenhet er et nøkkelord. Dersom en representant for Multiconsult opplever tilfeller av eller forsøk på korrupsjon, vanskelige dilemmaer eller situasjoner som kan føre til mistanke om korrupsjon, skal dette rapporteres til leder og Group Compliance Officer.

Bestiklinger og korrupsjon

Medarbeidere eller andre representanter for Multiconsult

skal aldri tilby eller motta bestikklser, provisjon eller annen upassende betaling uansett grunn. Det er uakseptabelt for samtlige ansatte å direkte eller indirekte, tilby, betale, be om eller motta bestikklser, uansett form. Det er uvesentlig om betalingen gjøres eller mottas direkte eller gjennom en tredje-part som agent, mellommann, konsulent, leverandør eller samarbeidspartner.

Tilretteleggingshonorar eller smøring (“facilitation payments”)

Norsk lov betrakter tilretteleggingshonorar som bestikklser i de tilfeller der disse betalingene utgjør eller er ment å skape en utilbørlig fordel. Multiconsult aksepterer ikke denne type betalinger og er beredt på å ta mulige konsekvenser, som ekstra saksbehandlings- eller ventetid, som følge av å ikke imøtekomme slike betalingsanmodninger. Dersom medarbeidere eller andre representanter for Multiconsult utsettes for anmodning om å betale tilretteleggingshonorar, skal Multiconsults holdning til tilretteleggingshonorar og bestikklser kommuniseres til motparten og tilfellet rapporteres til leder og Group Compliance Officer.

Hvis en representant for Multiconsult opplever at eget eller andres liv eller helse er i fare, vil det å betale ikke være et brudd på forbudet. Slike utbetalinger og andre utbetalinger man er usikker på, må så langt som mulig dokumenteres og uansett rapporteres til Økonomifunksjonen, leder og Group Compliance Officer.



Håndtering av gjester, gaver og andre naturalytelser

Det skal ikke aksepteres eller ytes gaver eller invitasjoner, eller holdes arrangementer som kan påvirke partenes faktiske eller oppfattede integritet eller uavhengighet. Gaver og andre ytelser mottatt fra eller gitt til forretningskontakter skal være i samsvar med sunn forretningskikk og holdes innenfor et rimelig kostnadsnivå. Ved deltakelse på kurs og reiser i regi av forretningspart, skal Multiconsult dekke reise og opphold selv. Multiconsults egne arrangementer skal være av passende og moderat natur. Dersom man er i tvil, kan Group Compliance Officer konsulteres.

Beverting og representasjon (inkludert reise)

Refusjon av utgifter i forbindelse med reiser og måltider, for eksempel for å få til besøk på byggeplass, markere måloppnåelse av viktige milepæler og beverting der hovedformålet er å etablere eller vedlikeholde forretningsforbindelser, ansees som legitim forretningsvirksomhet og aksepteres så lenge forretningsformålet er gyldig. Det er en forutsetning at formål og kostnadsramme er godkjent av leder i forkant, at kostnadene holder et rimelig nivå, er innenfor skattereglene, og at opplegg og fasiliteter ikke er utenom det som anses som et vanlig nivå.

Nepotisme

Nepotisme på arbeidsplassen dreier seg om favorisering av nærstående familiemedlemmer, slektninger og nære venner. Nepotisme vil ikke bli tolerert, og ansatte i Multiconsult skal ikke benytte sin stilling til å gi familie og venner fordeler på bekostning av Multiconsult. Dersom en ansatt er kjent med at familiemedlem eller venn er involvert i et mulig oppdrag, anbud eller tilbud med Multiconsult, skal vedkommende straks gjøre dette kjent for sin leder, som vurderer om den ansatte skal erklæres inhabil og tre ut av prosessen.

For å unngå nepotisme og mulige interessekonflikter internt, skal ansatte i nære relasjoner ikke rapportere i samme linje. Dersom personlige forhold oppstår mellom ansatte i samme linje, plikter de berørte ansatte å ta dette opp med ledelsen med sikte på en løsning.

Å engasjere andre medarbeideres familiemedlemmer anses ikke som nepotisme, forutsatt at selskapets rekrutteringsprosedyrer er fulgt. Det er ikke tillatt å være involvert i rekruttering og ansettelse av egne nærstående.

Varer og tjenester, lån og andre fordeler

Medarbeidere må unngå å motta varer, tjenester eller fordeler fra Multiconsults kunder, leverandører eller kontakter som de har forbindelse med gjennom sitt arbeid. Dersom dette ikke er mulig å unngå, skal leder og Group Compliance Officer

Bruk av lobbyister

Lobbyister er en spesiell type mellomledd som ofte brukes for å påvirke beslutninger både i offentlig og privat sektor. Bruk av lobbyister forutsetter kontraktsfestet krav om åpenhet om at de representerer Multiconsult overfor den enheten de oppsøker.

3.5 Politiske aktiviteter, sponing og donasjoner

Multiconsult donerer ikke til politiske partier, enkeltpolitikere eller organisasjoner som er direkte tilknyttet politiske parter. Multiconsult kan delta i den offentlige debatten når dette er i selskapets interesse.

Multiconsults budsjett til sponing og donasjoner besluttes av konsernledelsen og forvaltes av en utpekt styringsgruppe. Sponing og donasjoner som kommer i tillegg til budsjett, må godkjennes av regiondirektør.



3.6 Upartiskhet

Interessekonflikter, rollekonflikter og habilitet

Multiconsult skal alltid gi objektive og uavhengige råd. Rollekonflikter eller interessekonflikter kan påvirke Multiconsults faktiske eller oppfattede integritet og uavhengighet og gjøre Multiconsult inhabile.

Rollekonflikter kan oppstå når Multiconsult leverer tjenester til flere parter knyttet til samme objekt (prosjekt eller eiendom), eller leverer tjenester i flere ulike faser av et prosjekt, for eksempel prosjektering prosjektledelse og tredjeparts-kontroller. Ansatte må være aktsomme og sikre at Multiconsults roller er kjent internt for relevante miljøer og for våre kunder, dersom det kan oppstå tvil om Multiconsults uavhengighet.

Interessekonflikter kan oppstå som følge av at ansatte har verv, økonomiske interesser eller nære relasjoner til ansatte i andre virksomheter eller i myndighetsorganer. Medarbeidere eller innleide skal ikke involveres i tilbud, oppdrag, ansettelsesprosesser

eller andre transaksjoner der personens eller Multiconsults integritet eller uavhengighet kan trekkes i tvil som følge av eierposter, engasjement eller nærstående relasjoner til berørte parter. Medarbeidere og innleide skal uten forbehold informere sin leder og Group Compliance Officer om forhold og relasjoner som kan anses å påvirke deres kompetanse eller uavhengighet.

Aksjer eller andre økonomiske interesser i andre selskaper som kan medføre interessekonflikter, skal unngås. Det er ikke tillatt med eierskap i ikke-børsnoterte bedrifter som er i et direkte konkurranseforhold til Multiconsult. Dersom det likevel oppstår tilfeller der ansattes økonomiske interesser i andre selskaper kan forårsake interessekonflikt for den ansatte eller for Multiconsult som selskap, må den ansatte straks opplyse om forholdet til leder slik at Multiconsult kan sette inn tiltak.

Medarbeidere har ikke lov til å inneha styreverv i andre kommersielle virksomheter enn Multiconsult eller utføre annet lønnet arbeid, uten tillatelse fra leder. Dersom medarbeidere eller innleide i løpet av sitt arbeid i Multiconsult blir oppmerksom på eller kommer i en mulig interessekonflikt, skal leder og Group Compliance Officer øyeblikkelig informeres.

Det er et ønske at Multiconsult skal ta aktivt del i relevante faglige fora. Ulønnede verv i bransjeforeninger og ikke-kommersielle virksomheter vil normalt ikke å være i konflikt med å være ansatt i Multiconsult. Det forutsetter at den ansatte er åpen om verv, oppmerksom på eventuelle rollekonflikter og drøfte dette med leder eller Group Compliance Officer dersom man er i tvil.



3.7 Konfidensialitet

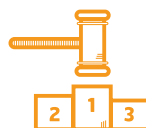
Multiconsults representanter skal utvise profesjonell håndtering av informasjon, herunder holde sensitiv informasjon om våre forretningspartnere som man blir gjort kjent med gjennom arbeidet konfidensielt. Konfidensiell informasjon skal oppbevares sikkert i henhold til gjeldende prosedyrer i Multiconsult. Ansatte og innleide skal utvise aktsomhet

dersom Multiconsults interne forhold diskuteres med kollegaer, kunder eller andre.

Profesjonell konfidensialitet er ikke i strid med å oppgi informasjon dersom du må varsle om forhold eller situasjoner i Multiconsult du tror er i strid med retningslinjene.

Håndtering av innsideinformasjon

Som børsnotert selskap kan visse typer informasjon om Multiconsult påvirke verdien av selskapet og dermed også Multiconsults aksjekurs. Informasjonen kan handle om positive forhold, som nye, store kontrakter, oppkjøp m.m., og negative forhold, som ansvarssaker, mistanke om misligheter eller korrupsjon. Ansatte som besitter informasjon som kan tenkes å påvirke aksjekursen, må forvalte slik informasjon som innsideinformasjon og handle i tråd med Multiconsults policy.



3.8 Konkurranselovgivning

Multiconsults konkurransedyktighet skal baseres på kvalitet, kompetanse og leveringsdyktighet til riktig pris.

Ingen i Multiconsult skal utveksle informasjon, inngå kontrakter eller andre avtaler som kan være konkurransebegrensende og i konflikt med nasjonale eller internasjonale konkurranselover, -forskrifter og -bestemmelser.

Dersom det oppstår situasjoner som eksponerer Multiconsult for risiko for brudd på konkurranselovgivningen, skal dette rapporteres til leder og Group Compliance Officer.

3.9 Regnskap og rapportering

Multiconsult er forpliktet til åpenhet og nøyaktighet i all sin virksomhet, med de avveiningene beskrevet i avsnitt om Konfidensialitet (3.7).

Multiconsults regnskapsinformasjon skal være korrekt, korrekt registrert og innmeldt i henhold til lover og forskrifter og

gjeldende regnskapsprinsipper. Forretningsinformasjon skal kommuniseres nøyaktig og helhetlig, både internt og eksternt. Dette innebærer at Multiconsult skal gi fullstendig, nøyaktig, pålitelig og forståelig informasjon i sin faste regnskapsrapportering, andre dokumenter innsendt til gjeldende myndigheter og organer, samt til bruk i offentlig kommunikasjon.

Medarbeidere, skal utvise den aller største nøyaktighet i sin utarbeidelse av slikt materiell. Enhver tilsiktet handling som fører til feil av avgjørende betydning i regnskapet, vil bli ansett som svindel.

3.10 Sikkerhet

Beskyttelse av Multiconsults eiendom og eiendeler

Bruk av Multiconsults tid, materiell, finansielle aktiva eller fasiliteter til formål som ikke er direkte knyttet til Multiconsults virksomhet er forbudt, dersom det ikke foreligger godkjenning fra relevant Multiconsult-representant. Det samme gjelder fjerning eller lån av Multiconsults eiendeler uten tillatelse. Ansatte og innleide skal beskytte Multiconsults eiendom og eiendeler mot tap, skade og misbruk.

Dette gjelder også Multiconsults tid, materiell, finansielle aktiva eller fasiliteter som er i Multiconsults midlertidige eierskap, eksempelvis i oppdrag.

Informasjon og IT-systemer

Den ansattes og innleides bruk av informasjon, IT-systemer og spesielt internettjenester skal styres ut fra selskapets forretningsmessige behov og ikke av personlige interesser. Informasjon som produseres og lagres på Multiconsults IT-systemer, anses som selskapets eiendom. Multiconsult forbeholder seg derfor retten til tilgang på slik informasjon, med unntak av de tilfeller der dette er regulert av lovgivning eller gjennom avtale. Dokumenter fra Multiconsult og e-post fra Multiconsult representerer Multiconsult. Bruk av Multiconsults e-post skal være relatert til den ansattes arbeidsoppgaver

og rolle som Multiconsult-ansatt.

Alle medarbeidere har et ansvar for å holde elektroniske filer og arkiver ryddige. Privat bruk er kun tillatt i begrenset utstrekning. Informasjon som kan anses som ulovlig, krenkende eller upassende skal uten unntak verken behandles, lastes ned, lagres eller spres. Enhver nedlasting, lagring eller spredning av opphavsrettsbeskyttet materiale er forbudt. Bruk av programvare som bryter opphavsretten er forbudt.

3.11 Profesjonalitet og personlig adferd

Kjøp av seksuelle tjenester

Medarbeidere skal avstå fra kjøp av seksuelle tjenester når de er på oppdrag eller forretningsreiser for Multiconsult. Kjøp av seksuelle tjenester er forbudt i henhold til norsk lov og kan støtte opp om menneskehandel/trafficking. Menneskehandel er ulovlig og et brudd på menneskerettighetene. Kjøp av seksuelle tjenester kan også utsette medarbeidere for store sikkerhets- og helsefarer.

Rusmidler

Multiconsult er en rusfri arbeidsplass, og rusmidler skal ikke nyttes i arbeidstiden. Det er forbudt for ansatte og innleide å møte opp uskikket for arbeid som resultat av bruk av rusmidler. Leder kan godkjenne moderat servering av alkohol på selskapets arrangementer og skal påse at bruken er moderat. Sosialt samvær med alkoholserving i selskapets lokaler etter normal arbeidstid skal ikke forstyrre annen jobbrelatert aktivitet.

Representanter på oppdrag for Multiconsult må ikke bruke eller oppfordre andre til å bruke rusmidler på en slik måte at de utsettes for sikkerhetsrisiko, eller stiller brukeren, Multiconsult eller deres forretningsforbindelser i et dårlig lys.



004: VARSLING OG FORE -BYGGENDE TILTAK

4.1 Varslingsprosedyrer og konsekvenser av uønsket atferd

Som en uavhengig rådgiver med samfunnsviktige oppdrag, er det viktig at Multiconsult fanger opp uønsket atferd og relaterte risikoer. Multiconsult er opptatt av å sikre en åpen ytringskultur og gi rom til å stille spørsmål ved etablerte prosesser og observerte forhold. Dette er spesielt viktig ved forhold som kan være kritikkverdige og representere en risiko for Multiconsult eller omverdenen.

Manglende varslingsprosedyrer kan føre til at Multiconsult løper en utilbørlig operasjonell eller finansiell risiko, samt omdømmerisiko. Dette kan få konsekvenser for våre interessenter: kunder, eiere, leverandører, publikum og allmennheten. Ved mistanke om slike forhold, herunder uetisk atferd, brudd på lover og forskrifter, interne retningslinjer og prosedyrer, må forholdet rapporteres gjennom våre varslingskanaler. Alle som varsler på ærlig og forsvarlig vis, vil være beskyttet mot gjengjeldelse.

Avhengig av alvorlighetsgrad, kan kritikkverdig atferd føre til sanksjoner. For å sikre forutsigbarhet og konsistens er det utarbeidet en prosedyre for behandling av varsel om mulige kritikkverdige forhold.



Multiconsults varslingsportal er tilgjengelig på www.multiconsult.no/whistleblowing

4.2 Forebyggende tiltak

Alle ansatte skal signere på at de er kjent med og aksepterer Multiconsults etiske retningslinjer. Disse retningslinjene skal være tema i Multiconsults opplæringsprogram for nyansatte, innleide i utvalgte roller og opplæring i oppdragsledelse og i lederopplæring. Multiconsult skal jevnlig sette etikk, samfunnsansvar og antikorrupsjon på dagsordenen og gjennomføre periodiske opplæringstiltak for å sikre at alle medarbeidere og innleide er kjent med og kan etterleve selskapets retningslinjer og verdier.

