



# Code of conduct

## Introduction

1.1 Meddelelse fra den adm. direktør .....	2
Retningslinjer .....	3
1.2 Hvorfor etiske retningslinjer .....	4
1.3 Hvordan kan adfærdskodeksen støtte dig?.....	4
1.4 For hvem gælder de etiske retningslinjer .....	4
1.5 Overtrædelse af love og/eller de etiske retningslinjer.....	4
1.6 Værdier og ledelsesprincipper .....	4
1.7 Kriterier for god beslutningstagning .....	6
1.8 Love, regler og standarder, der gælder .....	6
1.9 Vigtigheden af at rapportere .....	6
1.10 Repressalier mod whistleblowere .....	7

## 2 Vores engagement overfor interne interessenter ..... 8

2.1 Vores ledere.....	8
2.2 Sikker og tryk arbejdsplads.....	8
2.3 Narkotika og alkohol .....	9
2.4 Gensidig respekt.....	9
2.5 Beskyttelse af aktiver og privatliv.....	9
2.6 Dataressourcer og sociale medier.....	10

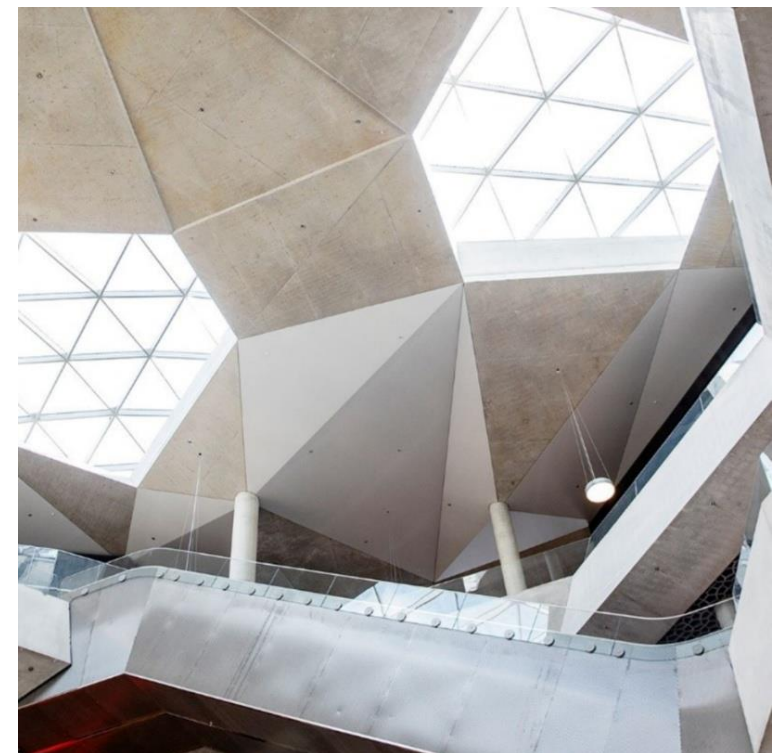
## 3 Vores forpligtelser over for eksterne interessenter ..... 11

3.1 Gaver, gæstfrihed og underholdning.....	11
3.2 Hvilket niveau af gaver, måltider og underholdning er acceptabelt?.....	11
3.3 Ikke at fornærme giveren .....	12
3.4 Tilbyde eller modtage betalinger .....	12
3.5 Interessekonflikter .....	12
3.6 Favorisering af nære relationer (nepotisme) .....	13
3.7 Levering af kvalitetsprodukter og -tjenester .....	13
3.8 Finansiell integritet og insideinformation.....	13
3.9 Sponsorater.....	13
3.10 Politiske og velgørende bidrag .....	14

## 4 Vores forpligtelser over for samfundet som helhed ..... 15

4.1 Anti-korruptionsprincipper .....	15
4.2 Drive forretning med integriteten i behold.....	15
4.3 Etisk indsamling og brug af information .....	15
4.4 Etisk forretningsadfærd.....	16
4.5 Konkurrencelovgivning.....	16
4.6 Bæredygtighed.....	16

4.7 Menneskerettigheder.....	17
4.8 Ekstern kommunikation .....	17
4.9 Hvidvaskning af penge .....	17
4.10 Sanktioner .....	17



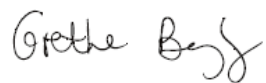
## 1.1 Meddelelse fra den adm. direktør

Med over hundrede års historie, et vedvarende fokus på innovation og en virksomhedskultur baseret på ærlighed og pålidelighed, er Multiconsult blevet en betydelig aktør i Nordeuropa blandt rådgivende ingeniører, arkitekter og designere.

Vores globale tilstedeværelse gennem projekter og datterselskaber gør det muligt for os at levere professionelle ydelser i et stadigt mere komplekst og globaliseret miljø. At fastholde denne stærke position kræver tillid og gensidig respekt fra alle vores interessenter.

Vores engagement i adfærdskodeksen er en vigtig del af at opbygge denne tillid og afspejler vores dedikation til, hvordan vi driver forretning. FN's Global Compact påvirker vores politikker og dermed vores praksis, hvor det er relevant, mens vores kerneværdier forbliver fundamentet for al vores adfærd og styrer vores interaktioner med kunder, partnere, leverandører, kolleger og myndigheder.

Adfærdskodeksen fastlægger de principper, der danner grundlag for vores forretning og de standarder for adfærd, der forventes af alle medarbejdere og repræsentanter i Multiconsult-koncernen. Kodeksen er godkendt af bestyrelsen og fungerer som grundlaget for vores handlinger, for at sikre, at Multiconsult-koncernens måde at drive forretning på fremmer bæredygtighed og opretholder høje etiske standarder. Vi har alle et fælles ansvar for at følge principperne i adfærdskodeksen i alle aspekter af vores daglige arbejde.



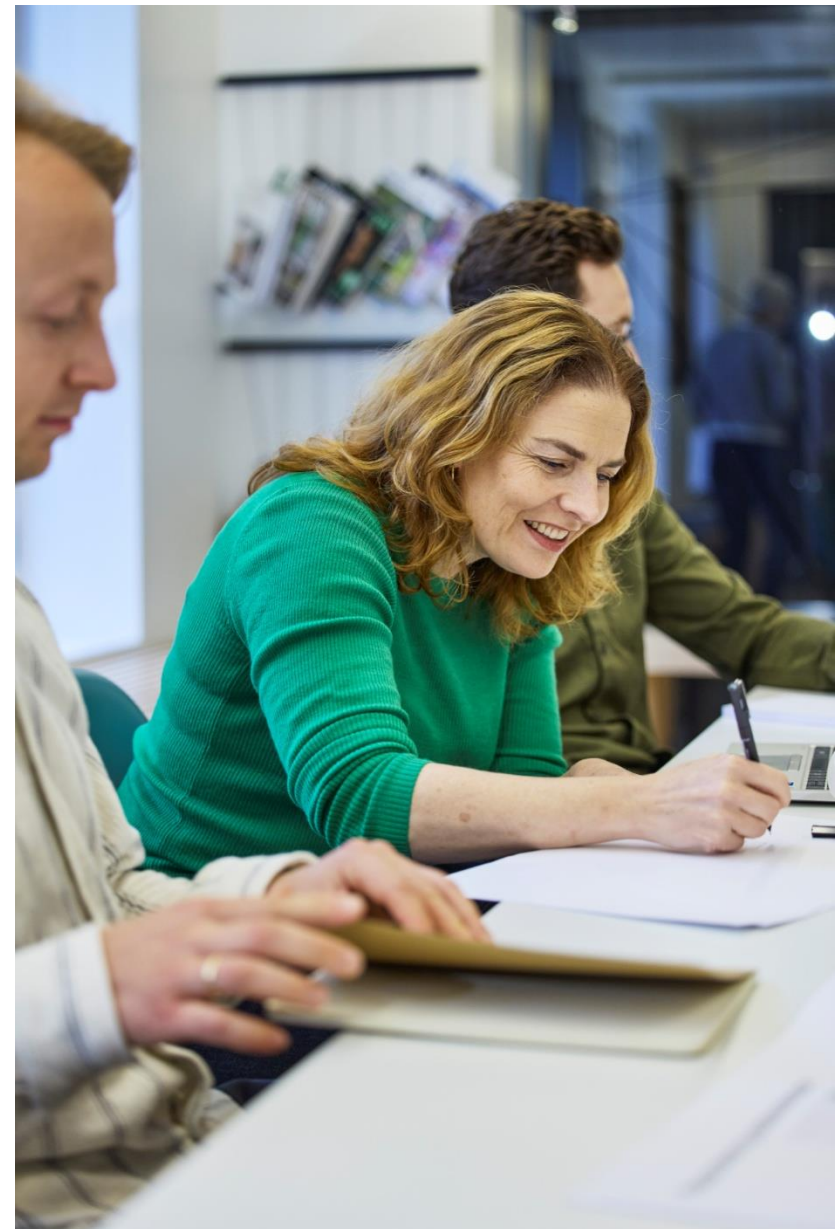
**Grethe Bergly**, Chief Executive Officer



## Retningslinjer

Det er en eksplicit forventning, at alle medarbejdere i Multiconsult koncernen overholder følgende:

- Udfører sine opgaver med integritet og stræber efter altid at opretholde en høj standard for professionel ansvarlighed og præstation, både i og uden for Multiconsult.
- Anerkender værdien af en mangfoldig arbejdsplads og respekter alle mennesker. Vi værdsætter det faktum, at mennesker fra forskellige personlige, kulturelle og uddannelsesmæssige baggrunde tilbyder unikke færdigheder og perspektiver.
- Brug sund fornuft. Hvis det, du laver eller planlægger at gøre, ikke er noget, du er tryk ved at tale om med din familie eller dine kolleger, er det sandsynligvis uacceptabelt.
- Diskuter dilemmaer åbent og rapporter alle potentielle brud på de etiske retningslinjer.
- Afsæt tilstrækkelig tid til at træffe svære beslutninger. Dårlige beslutninger træffes ofte, når individer er under tidspres.
- Vær opmærksom på potentielle rolle- eller interessekonflikter, der kan opstå, når Multiconsult leverer ydelser til flere parter. Sørg for at Multiconsults roller er kendt af relevante parter både internt og hos vores kunder, hvis der er risiko for, at Multiconsults uafhængighed kan blive draget i tvivl.
- Sikre, at egne handlinger falder inden for, hvad der er tilladt i henhold til lovgivningen og dette adfærdskodeks. Overtrædelser af loven og dette kodeks udgør en trussel mod Multiconsults forretning og virksomhedens omdømme.
- Søg hjælp fra nærmeste leder eller Group Compliance, hvis der er tvivl om, hvorvidt en planlagt handling er lovlig og i overensstemmelse med Multiconsults regler og procedurer.



## 1.2 Hvorfor etiske retningslinjer

Tillid er kernen i alt hvad vi gør. At bevare denne tillid betyder, at vi konsekvent skal opføre os med integritet for at etablere os selv som en pålidelig partner for vores kunder, kolleger, forretningsforbindelser, det samfund vi opererer i, og overfor andre interessenter. Vores kultur er bygget på et fundament af integritet, hvilket er det der motiverer os, og til altid at handle på den rigtige måde.

Multiconsults Code of Conduct skitserer de forventninger, vi har til hver enkelt person, der arbejder for eller med vores organisation, og fremhæver samtidig vores ansvar over for vores medarbejdere, partnere og aktionærer. Der kan være tilfælde, hvor den rigtige fremgangsmåde ikke umiddelbart er klar. Det er her, vores Code of Conduct kan være en værdifuld ressource, da den kan give vejledning og retning, når du er usikker på, hvad du skal gøre. Selvom det måske ikke giver alle svarene, kan det hjælpe dig i den rigtige retning.

## 1.3 Hvordan kan adfærdskodeksen støtte dig?

- Forstå, hvad Multiconsult forventer af dig.
- Give vejledning til ærlig og etisk adfærd.
- Fastholde vores værdier og beskytte vores omdømme.
- Støtte dig i at træffe gode beslutninger hver dag.
- Give vejledning til hvornår og hvordan man søger vejledning/støtte.

## 1.4 For hvem gælder de etiske retningslinjer

Vores etiske retningslinjer gælder for alle ansatte, både fastansatte og vikarer, uanset stilling. Dette omfatter også bestyrelsen for Multiconsult koncernen og datterselskaber. Multiconsult forventer, at alle tilknyttede selskaber og forretningspartnere driver deres forretning med integritet og på en etisk forsvarlig måde.

Alle medarbejdere og andre, der er underlagt vores etiske retningslinjer skal læse og erklære, at de vil overholde indholdet af Multiconsults etiske retningslinjer.

Enhver, der arbejder på Multiconsults vegne, skal dele vores forpligtelse til forretningsetik og integritet ved at følge principperne i vores etiske retningslinjer, når de leverer varer og tjenester til Multiconsult eller handler på vores vegne. Dette gøres enten ved at underskrive, at man har læst og accepteret vores etiske retningslinjer, eller ved at underskrive Business Partner Deklarationen.

## 1.5 Overtrædelse af love og/eller de etiske retningslinjer

Hvis du undlader at følge gældende love eller de etiske retningslinjer, ignorerer andres manglende overholdelse af retningslinjerne eller presser en anden til at overtræde retningslinjerne, er der sket en overtrædelse. Dette kan skade Multiconsults omdømme.

Alle faktiske eller potentielle overtrædelser af love eller de etiske retningslinjer tages alvorligt, og overtrædelser kan føre til disciplinære tiltag, der matcher karakteren og omstændighederne ved overtrædelsen. Konsekvenserne kan være en skriftlig advarsel, suspension uden løn eller ultimativt en opsigelse af ansættelsesforholdet. Alle undersøgte overtrædelser bliver dokumenteret i medarbejdernes journaler. Og hvis en handling overtræder loven, kan det resultere i bøder eller strafferetlig opfølgning fra de nationale myndigheder.

## 1.6 Værdier og ledelsesprincipper

Vores værdier er en del af vores DNA. De giver vejledning til den måde, vi arbejder på med vores forretningspartnere, i vores lokalsamfund og med hinanden.

## MOVE – Vores værdier

**M**

Motiverende

- Vi sætter klare mål og forventninger.
- Vi giver ansvar og opmuntrer til selvstændighed.
- Vi giver konstruktiv feedback.
- Vi deler viden såvel som succeshistorier.

**We are motivating**

**O**

Organiseret  
og ordentlig

- Vi gør kun ting, som vi kan retlæddiggøre, selv om de bliver udfordret.
- Vi gør tingene ordentligt.
- Vi fokuserer på kundeopfattet kvalitet.
- Vi holder vores løfter.

**We are organised  
and trustworthy**

**V**

Værdiskabende

- Vi identificerer og udvikler kommercielle muligheder.
- Vi gør alt, hvad vi kan for at skabe værdi.
- Vi vælger bæredygtige løsninger.
- Vi tænker på helheden og arbejder som et team.

**We are value creating**

**E**

Engageret

- Vi er proaktive og altid på udkig efter muligheder.
- Vi er modige og tør udfordre os selv og andre.
- Vi tager hensyn.
- Vi er nysgerrige og leder altid efter måder at udvikle os på.

**We are engaged**

Følgende ledelsesprincipper gælder i Multiconsult:

- *Byg teams* – Vi er stærkere sammen end alene, og vi lykkes i teams. Vi samarbejder på tværs af virksomheder, kunder og partnere. Vi får det bedste frem i hinanden, og vi tænker altid langsigtet og ET Multiconsult.
- *Søg muligheder* - Vi udforsker markedet og mulighedsrummet for succes. Vi søger aktivt efter muligheder for at matche mennesker og løsninger for at udvikle både vores forretning, os selv, vores kunder og samfundet.
- *Vis vej* - Vi etablerer en fælles forståelse af, hvor vi er på vej hen. Vi inddrager, udfordrer og følger op. Vi prioriterer og går foran med et godt eksempel, ”vis det i stedet for at fortælle det”.
- *Se mennesker* - Vi tager hensyn, lytter, stiller tydelige krav, giver og beder om feedback. Vi tilbyder tillid og støtte. Vi møder alle med respekt og er tæt på kollegaer, kunder og samarbejdspartnere.
- *Tag handling* - Vi er proaktive og aktive, viser mod og beslutsomhed. Vi ser fejl som en mulighed for læring, og vi gennemfører beslutninger.

## 1.7 Kriterier for god beslutningstagning

At vide hvad der er rigtigt kan nogle gange være svært. Brug disse spørgsmål som støtte, når der er usikkerhed om den korrekte etiske handlemåde. Svarene vil give vejledning.

- Er det lovligt?
- Føles det retfærdigt og ærligt?
- Vil sundhed eller personlig sikkerhed være i fare?
- Er det i overensstemmelse med vores værdier (MOVE)?

- Kan handling eller passivitet have negative konsekvenser for Multiconsults, vores samarbejdspartners eller andre interessenters omdømme?
- Understøtter dit nuværende informationsniveau din handling, eller er der behov for mere information?
- Kan du retfærdiggøre dette offentligt?
- Kan aktiviteten opfattes som fair play over for vores konkurrenter, kolleger eller kunder?
- Udgør det en risiko for miljøet?
- Underminerer det vores tillid og integritet?

Tal med din leder, Local Compliance Officer (LCO) eller Group Compliance Officer (GCO), hvis du er usikker på hvad den korrekte handling vil være. Multiconsults medarbejdere skal rapportere overtrædelser af de etiske retningslinjer, også selvom Multiconsult ikke er direkte involveret i aktiviteten.

## 1.8 Love, regler og standarder, der gælder

Love og regler kan variere meget fra land til land. Uanset hvor vi befinder os, skal vi kende og følge de nationale love og regler, der gælder for vores virksomhed i de lande hvor vi opererer. Nogle gange kan lokale skikke eller lokal praksis være i konflikt med vores retningslinjer eller loven. I sådanne tilfælde skal du følge loven og vores retningslinjer. Hvis du er i tvivl, så tal med din leder, LCO eller GCO.s

## 1.9 Vigtigheden af at rapportere

Hvis du støder på en situation, der indebærer et lovbrud eller et brud på vores etiske retningslinjer, kontakt da din leder, LCO eller GCO. Derudover kan hændelser og potentielle brud på Code of Conduct rapporteres anonymt gennem Multiconsults [Whistleblower-portal](#).

Multiconsult stræber efter at have en gennemsigtighedskultur, hvor etiske spørgsmål er forstået, og de foranstaltninger der træffes også er holdbare over tid. En sådan kultur giver en platform, hvor vi kan lære af hinanden, forstå risici, udvikle vores processer og opbygge vores organisationskultur.

## 1.10 Repressalier mod whistleblowere

Multiconsult tolererer ikke nogen form for repressalier mod nogen person, som har rejst en etisk eller juridisk bekymring i god tro. At handle i god tro betyder, at indberetningen sker på en oprigtig og ansvarlig måde gennem de tilgængelige kanaler. Dette gælder selvom anmeldelsen viser sig ikke at være en overtrædelse.

## 2 Vores engagement overfor interne interessenter



### 2.1 Vores ledere

Vores ledere skal være gode rollemodeller for korrekt forretningsadfærd. Ledere forventes at fremme et positivt arbejdsmiljø, hvor mennesker behandles med værdighed og respekt, og føler sig trygge ved at give udtryk for bekymringer.

Derfor skal ledere gøre en indsats for at skabe en kultur:

- hvor medarbejdere ser overholdelse af disse retningslinjer, virksomhedens krav og/eller loven som normen.
- der tilskynder til diskussioner om juridiske og etiske bekymringer.
- hvor ledere anerkender og støtter medarbejdere, som handler med integritet og sund etisk dømmekraft.
- hvor vejledning om forretningsetiske spørgsmål, baseret på det, der er anført i de etiske retningslinjer, er tilgængelig.
- der sikrer, at medarbejderne er tilmeldt etikuddannelse.

### 2.2 Sikker og tryk arbejdsplads

Sikkerhed er en del af vores værdier, som understøtter vores forpligtelse til at operere etisk og med integritet, mens vi prioriterer tryghed og sikkerhed i alt, hvad vi gør. Vi prioriterer sikkerheden for vores medarbejdere, vores fysiske aktiver, og det miljø vi opererer i. Det er et fælles ansvar for alle medarbejdere i Multiconsult. Hver af os har et moralsk og juridisk ansvar for at overholde gældende love, regulativer og standarder, såvel som vores egne interne krav relateret til sundhed, sikkerhed og miljøaspekter af det arbejde, vi udfører, og de faciliteter, vi kontrollerer.

Et sikkert og trygt arbejdsmiljø er et, der også er fri for vold. Truende adfærd er ikke acceptabelt. Hvis du er vidne til / modtager en trussel eller er udsat for en voldshandling, skal du rapportere det i overensstemmelse med kapitel 1.9.

## 2.3 Narkotika og alkohol

Brug af stoffer og alkohol kan have en skadelig indvirkning på dine beslutningsevner og kan hæmme evnen til at udføre vores arbejde på en sikker måde. Det er strengt forbudt at arbejde, Ethiske retningslinjer 17 Gensidig respekt 2.4 mens du er påvirket af stoffer eller alkohol, inklusive misbrug af receptpligtig medicin, som kan nedsætte din arbejdsevne.

Hvis der bliver serveret alkohol ved firmaets sociale arrangementer, forventes det, at forbruget holdes på et moderat niveau.

Når man arbejder på vegne af Multiconsult, er det afgørende, at firmaets ansatte afholder sig fra at bruge eller tilskynde andre til at bruge alkohol eller ulovlige stoffer på en måde, der kan bringe deres sundhed og sikkerhed i fare, eller som kan skade eller ødelægge Multiconsults eller dets forretningspartners omdømme.

## 2.4 Gensidig respekt

Multiconsult er forpligtet til at fremme en arbejdsplads, hvor vi alle bliver behandlet med værdighed og respekt. Vi værdsætter mangfoldighed blandt vores medarbejdere. Multiconsult tolererer ikke diskrimination eller chikane. Vi har alle ansvaret for at behandle alle parter der er involveret i vores aktiviteter, internt og eksternt, med respekt og på en retfærdig, ikkediskriminerende eller ikke-chikanerende måde.

Multiconsult tilbyder lige beskæftigelsesmuligheder for alle. Dette giver os alle lige forudsætninger til beskæftigelse, uanset baggrund. Multiconsult træffer alle beslutninger vedrørende rekruttering, ansættelser, uddannelse og organisatoriske ændringer baseret på kvalifikationer og aldrig på personlige karakteristika\*. At opretholde en respektfuld arbejdsplads er knyttet sammen med vores eller andres opfattelse af den aktivitet, der udføres\*\*.

Samtidig med vi forventer, at Code of Conduct bliver fulgt, anerkender vi også dine rettigheder som Multiconsult-medarbejder. For eksempel retten til at udtale sig offentligt om spørgsmål af offentlig interesse, eller til at deltage i visse aktiviteter relateret til vilkårene og betingelserne for din ansættelse. Indholdet af disse etiske retningslinjer, eller Multiconsults styrende

dokumenter, er ikke beregnet til at begrænse eller gribe ind i dine lovmæssige rettigheder.

\*Karakteristika kan være, men ikke begrænset til, alder, herkomst, farve, køn, medicinsk tilstand, national oprindelse, fysisk eller psykisk handicap, race, religion eller seksuel orientering.

\*\*Chikanerende adfærd kan være en af følgende: a) verbale bemærkninger (kommentarer, forslag, vittigheder, der kan opfattes som stødende), b) grafisk materiale (tegninger, fotografier eller videoer), c) fysisk adfærd (vold, opførsel eller berøring).

## 2.5 Beskyttelse af aktiver og privatliv

Multiconsult driver forretning ved at erhverve og udvikle fysiske og immaterielle aktiver, og det er vores ansvar at sikre disse aktiver mod tab, beskadigelse, misbrug og tyveri. Vores immaterielle aktiver, herunder vores omdømme, knowhow og goodwill i de lokalsamfund, hvor vi opererer, er lige så vigtige at beskytte. Disse aktiver omfatter også fortrolige oplysninger på forskellige niveauer, som eksempelvis forretningsplaner, immaterielle rettigheder, tilbud, tekniske innovationer, design, opfindelser, patenter, finansielle oplysninger, styrende dokumenter, kundelister og andre egne oplysninger, vi genererer som en del af vores arbejde for Multiconsult.

Vi må under ingen omstændigheder afsløre Multiconsults fortrolige oplysninger til eksterne parter, medmindre vi er berettigede eller juridisk forpligtet til at gøre det. Desuden bør vi ikke videregive sådanne oplysninger til kolleger, der ikke har et legitimt forretningsbehov for at vide det. Hvis og når det er nødvendigt at dele disse oplysninger med en kollega eller tredjepart, skal en fortrolighedsaftale (NDA) være på plads. Fortrolige oplysninger tilhørende Multiconsult må ikke videregives, heller ikke efter en medarbejders afgang.

Vi har pligt til at beskytte vores medarbejders privatliv i overensstemmelse med gældende lovkrav. Alle personoplysninger, herunder medarbejdervurderinger, goder og løn, skal håndteres med omhu og kun af autoriserede medarbejdere. Hvis der opdages eller har mistanke om uautoriseret brug eller videregivelse af fortrolige oplysninger, skal der ske en underretning i overensstemmelse med kapitel 1.9.

## 2.6 Dataressourcer og sociale medier\*

Multiconsults dataressourcer til kommunikation, adgang og opbevaring skal bruges ansvarligt og sikkert. Disse ressourcer stilles til rådighed til forretningsformål. Følgende begrænsninger gælder:

- Personlig brug af Multiconsults internet, e-mail-system og andre informationsteknologiske ressourcer bør holdes på et minimum.
- Kommunikation af upassende\*\* eller stødende indhold samt visning eller deling er en overtrædelse af disse etiske retningslinjer.
- Download eller brug af ulicenseret eller ulovligt materiale.
- Multiconsult-systemer bør ikke bruges til lagring af private filer

Al information, data og andet indhold på Multiconsults systemer og infrastruktur er virksomhedens ejendom. Multiconsult forbeholder sig retten til at overvåge aktivitet, data og filer på vores systemer/ressourcer/adgang og brug uden forudgående varsel.

Sociale medier er en unik mulighed for at sprede og diskutere information og andet materiale. Disse medier er tilgængelige via Multiconsults it-infrastruktur, og man bør huske på, at elektronisk kommunikation kan ændres uden vores samtykke og kan påvirke Multiconsults omdømme, hvis den misbruges. Derfor forventer vi, at Multiconsult-medarbejdere overholder de etiske retningslinjer og andre relevante politikker og procedurer, når de bruger sociale medier og aldrig taler eller handler på Multiconsults vegne, medmindre de har tilladelse til at gøre det.

\* Eksempler på sociale medier omfatter, men er ikke begrænset til; X®, Facebook®, LinkedIn®, TikTok® osv

\*\* Under upassende eller stødende indhold falder eksempelvis krænkende, chikanerende, truende og diskriminerende sprogbrug.

## 3 Vores forpligtelser over for eksterne interessenter



### 3.1 Gaver, gæstfrihed og underholdning

Vi lægger stor vægt på de positive og etiske relationer, vi har etableret med vores kunder, leverandører og andre interessenter. For at opretholde disse relationer er det bydende nødvendigt, at de ikke påvirkes af upassende gaver eller gæstfrihed.

Historisk set har gaver og underholdning været sædvanlige måder at udtrykke taknemmelighed på og dyrke forbindelser i erhvervslivet. Men når en sådan gestus bliver for generøs, kan den skabe en følelse af forpligtelse eller forventning om modydelse hos modtageren, hvilket kan kompromittere dennes objektivitet eller blive opfattet som en interessekonflikt. Hos Multiconsult er politikken klar: Vi udveksler ikke gaver, gæstfrihed eller underholdning, der kan ses som et forsøg på uretmæssigt at påvirke andre. Uanset om du giver eller modtager en gave, er det vigtigt at erkende, hvornår et tilbud er for stort. Dette kan være udfordrende, da love og skikke varierer betydeligt inden for og mellem lande.

### 3.2 Hvilket niveau af gaver, måltider og underholdning er acceptabelt?

På et generelt plan er alle gaver, gæstfrihed og underholdning, der vil blive opfattet som "moderat"\* acceptabelt. Hvis du modtager eller bliver inviteret til noget, der overstiger de "moderate"\* begrænsninger, bør det diskuteres med din leder, LCO eller GCO for godkendelse. Vi anerkender, at middage og underholdning er almindeligt i erhvervslivet, så accept af lejlighedsvis invitationer fra kunder, leverandører\*\* og andre forretningspartnere er acceptabelt hvis de også deltager, og omkostningerne er rimelige og moderate.

Hvis der er en god forretningsmæssig grund til at acceptere en invitation, skal Multiconsult som minimum betale for nøgleudgifter\*\*\* knyttet til invitationen.

\* Når man modtager noget moderat, indikerer moderat, at det er ligegyldigt for modtageren, om han/hun modtager/ deltager eller ej.

\*\* Invitationer/gaver og underholdningstilbud fra potentielle leverandører kræver nærmere undersøgelse, før der træffes en beslutning om at acceptere/afvise.

\*\*\* Rejseomkostninger og overnatning.

## 3.3 Ikke at fornærme giveren

Nogle gange kan det være svært at afslå en gave, især hvis det kan fornærme giveren, eller hvis gaven blev overrakt foran en gruppe. Hvis du ikke kan afslå gaven, skal du tage imod den, men straks give besked til din leder eller LCO, som vil arbejde sammen med dig om at donere, distribuere eller udlodde den blandt en større gruppe af dine kolleger.

## 3.4 Tilbyde eller modtage betalinger

Multiconsult forventer, at alle medarbejdere optræder etisk i alle vores daglige virke. En sådan adfærd er en forudsætning for at fremme langsigtede arbejdsrelationer med vores forretningspartnere, lokalsamfund og myndigheder uanset hvor vi opererer i verden.

Vi giver, tilbyder eller accepterer aldrig upassende betalinger i nogen form. Nationale love og internationale standarder er klare på dette punkt. Det vil sige at det er ulovligt at give, modtage, tilbyde eller anmode om bestikkelse, returkommission eller andre former for upassende betalinger til embedsmænd eller ansatte i den private sektor.

Alt af værdi givet i et forsøg på at påvirke en embedsmands handlinger eller beslutninger, eller til ansatte i den private sektor, for at opnå eller fastholde forretninger eller opnå en form for fordel, defineres som bestikkelse.

Omvendt er det en overtrædelse af disse etiske retningslinjer at acceptere noget af værdi, der påvirker vores handlinger eller beslutninger. Det er heller ikke acceptabelt at bruge forretningspartnere til at deltage i aktiviteter, der er en overtrædelse af disse etiske retningslinjer.

Multiconsult accepterer ikke brugen af bestikkelse. Hvis der er betalt en bestikkelse for at forhindre øjeblikkelig skade på medarbejdere, eller i tilfælde af

en klar og tilstedeværende fare, skal en sådan aktivitet straks rapporteres til LCO eller GCO, enten direkte eller gennem [Whistleblower-portalen](#).

Konsekvenserne for overtrædelse af korruptionslovgivningen er alvorlige. På grund af deres kompleksitet bør alle Multiconsult-medarbejdere rådføre sig med LCO eller GCO, før noget af værdi tilbydes til eller accepteres fra offentlige embedsmænd eller ansatte i private virksomheder.

## 3.5 Interessekonflikter

En interessekonflikt opstår, når vores private interesser uretmæssigt svækker Multiconsults eller andre interessenters interesser. For at forhindre sådanne konflikter (eller at det kan fremstå som en konflikt), skal vi vurdere sagen op mod Multiconsults interesser. Det er afgørende at bemærke, at selvom en aktivitet ikke synes at være relateret til vores rolle, skal vi muligvis indhente forhåndsgodkendelse, før vi engagerer os i den.

Vi skal undgå ejerskab og andre økonomiske interesser i virksomheder uden for Multiconsult, der kan føre til potentielle interessekonflikter. Ejerskab forbydes i virksomheder\*, der direkte konkurrerer med Multiconsult. Medarbejdere må ikke besidde stillinger i virksomheder uden for Multiconsult, eller udføre andet lønnet arbejde uden skriftlig tilladelse fra leder, LCO eller GCO.

Derudover må personlig vinding og/eller fordel aldrig gå forud for forpligtelser over for Multiconsult. Det er strengt forbudt at bruge vores position, eller forsøg på at bruge den, til at opnå upassende personlige fordele, såsom lån, garantier for forpligtelser eller gaver fra enhver person eller virksomhed. Denne politik gælder også for vores familiemedlemmer og andre individer eller grupper.

Hvis du er opmærksom på en transaktion eller et forhold, der med rimelighed kan forventes at give anledning til en interessekonflikt eller opfattet interessekonflikt, skal spørgsmålet omgående drøftes med lederen, LCO eller GCO.

\* Gælder kun selskaber, der ikke er børsnoterede.

## 3.6 Favorisering af nære relationer (Nepotisme)

Nepotisme på arbejdspladsen består i at udvise favorisering over for familiemedlemmer, slægtninge og nære venner. Nepotisme tolereres ikke, og vi vil aldrig bruge vores stilling til at hjælpe familie og venner med at opnå fordele på bekostning af Multiconsult. Hvis vi er opmærksomme på, at et familiemedlem eller en nær ven, er part i en potentiel kontrakt, udbud eller tilbud, der involverer Multiconsult, skal vi straks informere vores leder, LCO eller GCO, som vil vurdere om der er en interessekonflikt, og om vores medarbejder skal trække sig fra processen.

For at undgå nepotisme og potentielle interessekonflikter i virksomheden må medarbejdere med tætte relationer til hinanden ikke arbejde i samme linjeledelseskæde. Hvis der opstår et personligt forhold mellem medarbejdere i samme linjeledelseskæde, skal dette drøftes med lederne, LCO eller GCO, så der kan findes en passende løsning. Ansættelse af familiemedlemmer til andre ansatte betragtes ikke som nepotisme, forudsat at virksomhedens ansættelsesprocedurer er blevet fulgt. Medarbejdere kan ikke deltage i rekrutterings- og ansættelsesprocesser for deres egne venner og familie.

## 3.7 Levering af kvalitetsprodukter og -tjenester

Multiconsult er afhængig af kvalitet i de tjenester og produkter, vi leverer til vores kunder. For at gøre dette konsekvent, skal vi overholde nationale og internationale love, regler og standarder, foruden kontraktspesifikationer og vores styrende dokumenter, som regulerer vores leverancer til vores kunder.

Alle medarbejdere er forpligtet til at sætte sig ind i, hvad der kræves af Multiconsult, kunden og andre relevante interessenter. Multiconsults retningslinjer og procedurer er udviklet for at beskytte kvaliteten af det vi leverer internt og eksternt.

Multiconsult er afhængig af leverandører, entreprenører, rådgivere og andre samarbejdspartnere. Disse parter er ofte centrale i vores forsyningskæde, og vi er derfor meget omhyggelige med at udvælge dem. Alle eksterne partnere skal opfylde eller overgå vores høje standarder for etisk forretningsadfærd.

Hvis du har mistanke om manglende overensstemmelse, skal du kontakte din nærmeste leder eller lederen derover. Hvis det involverer uetisk forretningspraksis, skal du involvere LCO, GCO eller rapportere det gennem [Whistleblower-portalen](#).

## 3.8 Finansiell integritet og insideinformation

I tilfælde hvor vi besidder viden om fortrolige oplysninger som ikke er blevet offentliggjort, og er opnået gennem vores ansættelse, er det ulovligt at deltage i køb eller salg af aktier, medmindre transaktionen er forhåndsgodkendt på passende niveau, som fastsat af loven.

Dette gælder både for Multiconsults aktier og vores samarbejdspartneres. Derudover er det ulovligt at videregive sådanne oplysninger til personer, som ikke er autoriseret til at få adgang til dem, som fastsat af loven. Hvis man opdager, eller har mistanke om, en sådan aktivitet, skal dette varsles i overensstemmelse med kapitel 1.9.

## 3.9 Sponsorater

Multiconsult får forskellige rettigheder og fordele mod at være sponsor. Disse kan omfatte brugen af den sponsorerede organisations navn, reklamemuligheder og adgang til faciliteter eller muligheder for at promovere Multiconsults navn, produkter og tjenester.

Når vi vælger sponsoraktiviteter, prioriterer vi muligheder, som stemmer overens med vores virksomhed og værdier. Disse aktiviteter bør direkte relatere til vores virksomhed, de sektorer vi arbejder i, vores bæredygtighedsdagsorden og andre forretningsorienterede såsom PR og menneskelige ressourcer.

- Vi undgår at bruge sponsorater i situationer, hvor vi kan have, eller se ud til at have, unødigt indflydelse på nogen.
- Vi vil ikke forfølge sponsorater, der kan skabe en opfattelse af upassende opførsel i forhold til forretningsmuligheder.

- Vi er omhyggelige når vi udvælger sponsoraktiviteter, og sørger for at de sponsorerede parter og Multiconsult har samme værdier.
- Vi forstår, at sponsorater indebærer en vis risiko, såsom eksempelvis en opfattelse af bestikkelse.
- Vi sørger for, at vi aldrig tilbyder et sponsorat som et incitament eller belønning for at opnå eller fastholde forretninger eller til andre upassende formål.

## 3.10 Politiske og velgørende bidrag

Multiconsult støtter medarbejdernes egne initiativer i politiske og velgørende aktiviteter. Dette skal dog altid udføres i fritiden og for medarbejderens egen regning. Multiconsult må aldrig tilskrives sådanne aktiviteter udført i fritiden, såsom kampagnearbejde, fundraising eller taler. Tilsvarende må medarbejdere aldrig bruge Multiconsults ressourcer (såsom midler, faciliteter eller andet) i forbindelse med personlige politiske eller velgørende aktiviteter, og man skal aldrig forvente at Multiconsult refunderer politiske bidrag eller andre udgifter.

Hvis du er usikker, bør du diskutere dette med din leder eller LCO, før der udføres aktiviteter, der kan involvere Multiconsults ressourcer.

## 4 Vores forpligtelser over for samfundet som helhed



### 4.1 Anti-korrupsionsprincipper

Vi overholder altid de højeste etiske standarder og undgår enhver involvering i korrupte aktiviteter, både hvad angår personligt engagement eller ved at tolerere dem. Vi tilbyder eller accepterer desuden aldrig en utilbørlig fordel, som ikke tjener et legitimt forretningsformål, og / eller som tilbydes med den hensigt at påvirke modtagerens beslutningsproces.

Hvis man bliver tvunget til at foretage en betaling på grund af trusler mod liv, sundhed, sikkerhed eller ulovlig tilbageholdelse, vil ingen gengældelse blive håndhævet. Sådanne betalinger skal straks rapporteres til LCO eller GCO.

Det er afgørende at udføre en forsvarlig due dilligence af alle forretningspartnere, og sikre at vi ikke engagerer andre til at udføre opgaver, som vi ikke selv har etisk eller juridisk hjemmel til at udføre.

### 4.2 Drive forretning med integriteten i behold

At drive forretning involverer kommunikation med kunder, leverandører og andre relevante interessenter. Vi skal sørge for at være ærlige og præcise, når vi kommunikerer og diskuterer vores kompetencer, kapaciteter og referencer, enten mundtligt eller skriftligt. Ligeledes miskrediterer vi ikke vores konkurrenter, eller anvender illoyal praksis mod konkurrenter.

Vi forsøger hverken direkte eller indirekte at træde i stedet for en anden rådgivende ingeniør eller arkitekt, der allerede er udpeget til en konkret opgave. Vi overtager ikke en anden rådgivende ingeniørs eller arkitekts arbejde, før vi har varslet relevante parter og den anden part har modtaget en skriftlig opsigelse fra klienten.

### 4.3 Etisk indsamling og brug af information

Vores konkurrencefordel opnås gennem kvalitet i leveringen af vores produkter og tjenester. Multiconsult overvåger, ligesom resten af markedet, markedet og dets aktører. Alle indsamlede oplysninger er offentligt tilgængelige oplysninger. Selv om Multiconsult beskæftiger medarbejdere

med baggrund fra den offentlige og private sektor, bliver ingen medarbejdere presset til at bryde fortrolighedsaftaler eller afsløre fortrolige oplysninger om tidligere arbejdsgivere.

Multiconsult indsamler ikke oplysninger om vores konkurrenter gennem uetiske eller vildledende handlinger. Hvis fortrolige oplysninger om en konkurrent bevidst eller utilsigtet videregives til dig som ansat i Multiconsult, skal du diskutere problemet med din leder, LCO eller GCO, før du foretager dig yderligere.

## 4.4 Etisk forretningsadfærd

Multiconsult er stolte af det arbejde, vi udfører globalt. Vi tror på, at vores evne til fortsat at skabe gode forretningsrelationer bygger på at optræde etisk korrekt. En "bestikkelse" er noget af værdi\* givet i et forsøg på at påvirke en ekstern parts handlinger eller beslutninger, opnå eller fastholde forretninger eller opnå enhver form for utilbørlig fordel. Vi tilbyder eller accepterer aldrig et "kickback", som er en modydelse for noget som allerede er betalt (eller skal betales) som en belønning for at lave eller fremme forretningsaftaler. Vi bruger ikke en ekstern partner for at involvere os i aktiviteter, som vi selv har forbud mod at deltage i.

\*Værdi kan være alt fra gaver, penge, billetter, invitationer til arrangementer, rabatter osv.

## 4.5 Konkurrencelovgivning

Vores kunder forventer fair konkurrence, og fordi Multiconsult konkurrerer baseret på kvaliteten af vores produkter og tjenester, er vi fast besluttet på at fremme fair konkurrence til enhver tid. Vi må aldrig engagere os i, eller støtte, unfair eller urimelig forretningspraksis eller aktiviteter, som utilbørligt kan begrænse konkurrencen. På samme måde er det afgørende, at vi afholder os fra enhver aktivitet, som kan overtræde, eller give indtryk af at overtræde, konkurrencelovgivningen. Selvom konkurrencelovgivningen varierer mellem de forskellige lande, hvor vi driver forretning, er følgende typer adfærd forbudt:

- At indgå aftaler om priser, vilkår eller salgsbetingelser for konkurrenceydelse eller produkter.
- Dele eller allokere kunder, bud, markeder eller territorier for konkurrerende tjenester eller produkter.
- Acceptere at nægte at handle med bestemte tredjeparter (eksklusivt aftaler).

Disse regler gælder både for uformelle og formelle aftaler. For at sikre, at vi konkurrerer retfærdigt, skal vi afstå fra at diskutere nogen af disse aktiviteter med vores konkurrenter eller at diskutere andre forhold, der kunne ses som et forsøg på at begrænse konkurrencen. Adfærd, der overtræder disse regler, skal rapporteres.

## 4.6 Bæredygtighed

De projekter, Multiconsult er en del af, og de beslutninger, der træffes på baggrund af vores anbefalinger som rådgivere, har både lokal og global indflydelse i forhold til bæredygtig udvikling. Som en international virksomhed overholder vi alle miljølove, regler og bestemmelser, hvor vi driver forretning, samt sætter ambitiøse mål for miljøansvar. Vi stræber efter at støtte vores kunder i mere end at opfylde love, regler og standarder, hvor det er muligt.

Vi arbejder konstant på at maksimere en effektiv udnyttelse af naturressourcer, reducere vores CO<sub>2</sub>-udledning og mindske vores samlede miljøaftryk i forbindelse med vores virksomhed.

## 4.7 Menneskerettigheder

Multiconsult tilstræber at drive vores forretning på en måde, der respekterer menneskerettigheder og menneskelig værdighed. Hver enkelt af os kan spille en rolle i at eliminere krænkelse af menneskerettighederne, såsom børnearbejde, menneskehandel og tvangsarbejde. Vores mål er at fremme menneskerettigheder i de samfund, hvor vi er til stede. Vi forventer, at alle

medarbejdere, forretningspartnere og leverandører undgår at forårsage eller medvirke til krænkelse af menneskerettighederne gennem deres aktiviteter.

Multiconsult har forpligtet sig til at respektere internationalt anerkendte menneskerettigheder i hele vores egen virksomhed samt i vores forsyningskæde. Vi støtter principperne i FN's Global Compact og bakker op om FN's vejledende principper for erhvervsliv og menneskerettigheder, OECD's retningslinjer for multinationale virksomheder, Verdenserklæringen om Menneskerettigheder og ILO's kernekonventioner. Vi offentliggør vores fremskridt inden for menneskerettigheder gennem rapportering i henhold til de europæiske standarder for bæredygtighedsrapportering (ESRS).

## 4.8 Ekstern kommunikation

Ved at give vores eksterne interessenter et præcist billede af vores virksomhed, transaktioner og intentioner, kan vi bevare Multiconsults integritet. For at gøre dette skal vi sørge for, at vi taler med én stemme. Derfor er det kun dem, der er godkendte talspersoner for Multiconsult, der skal udtale sig offentligt om Multiconsult.

## 4.9 Hvidvaskning af penge

Finansielle transaktioner, hvor kriminelle, herunder terrororganisationer, forsøger at skjule udbyttet, kilden eller arten af deres ulovlige aktiviteter, er forbudt ved lov. Multiconsult er forpligtet til at bistå i den globale bekæmpelse af hvidvaskning af penge. Derfor bør vi altid udføre due diligence på kunder, leverandører, mellemmand og andre forretningspartnere, der ønsker at drive forretning med Multiconsult.

## 4.10 Sanktioner

Multiconsult forpligter sig til at overholde alle gældende sanktionslove og -bestemmelser. Sanktioner er juridiske restriktioner, som pålægges af regeringer eller internationale organer mod specifikke lande, virksomheder

eller enkeltpersoner. Vi skal sikre, at vores forretningsaktiviteter ikke overtræder sådanne restriktioner, da det kan føre til alvorlige juridiske konsekvenser og skade vores omdømme. Det er strengt forbudt at omgå eller forsøge at omgå sanktioner, herunder indirekte handler gennem mellemmand.

Alle forretningsmuligheder og samarbejder med nye partnere skal gennemgå en due diligence-proces for at sikre overholdelse af sanktioner. Hvis du har mistanke om, at en transaktion eller partner kan være omfattet af sanktioner, skal du kontakte din leder, den lokale complianceansvarlige (LCO) eller koncernens complianceansvarlige (GCO).