

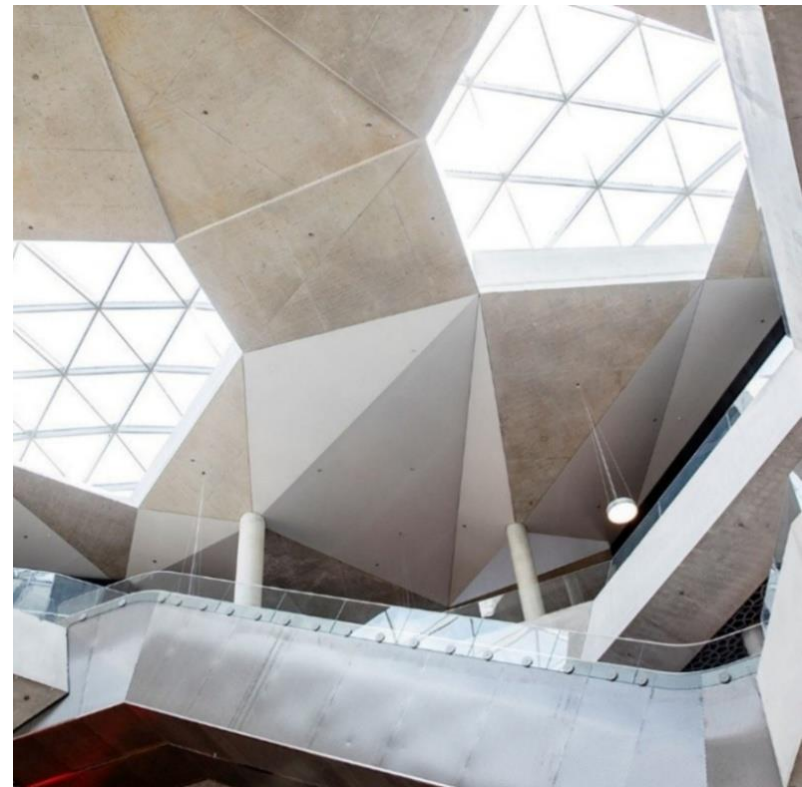


# Code of conduct

## Introduktion

1.1 Meddelande från VD .....	2
Vägledande riktlinjer.....	3
1.2 Varför etiska riktlinjer .....	4
1.3 Hur kan Multiconsults etiska riktlinjer stödja dig?.....	4
1.4 För vem gäller de etiska riktlinjerna .....	4
1.5 Överträdelser mot lagar och/eller våra etiska riktlinjer.....	4
1.6 Värderingar och ledarskapsprinciper.....	4
1.7 Kriterier för bra beslutsfattande .....	6
1.8 Lagar, förordningar och standarder som gäller .....	6
1.9 Vikten av rapportering .....	6
1.10 Repressalier mot visseblåsare .....	7
<b>2 Vårt engagemang för interna intressenter .....</b>	<b>7</b>
2.1 Våra ledare .....	7
2.2 Trygg och säker arbetsplats.....	7
2.3 Narkotika och alkohol .....	8
2.4 Ömsesidig respekt .....	8
2.5 Skydda tillgångar och integritet .....	8
2.6 Dataresurser och sociala medier* .....	9
<b>3 Vårt engagemang gentemot externa intressenter .....</b>	<b>10</b>
3.1 Gåvor, gästfrihet och underhållning .....	10
3.2 Vilken nivå av gåvor, måltider och underhållning är acceptabelt? .....	10
3.3 Inte förolämpa givaren .....	11
3.4 Att erbjuda eller ta emot betalningar .....	11
3.5 Intressekonflikter.....	11
3.6 Favoritism av nära relationer (Nepotism).....	12
3.7 Tillhandahållande av kvalitetsprodukter och tjänster.....	12
3.8 Finansiell integritet och insiderinformation .....	12
3.9 Sponsring .....	12
3.10 Politiska och välgörande bidrag.....	13
<b>4 Våra åtaganden gentemot samhället som helhet.....</b>	<b>14</b>
4.1 Anti-korruptionsprinciper.....	14
4.2 Göra affärer med integritet .....	14
4.3 Etisk insamling och användning av information .....	14
4.4 Etiskt affärsgenomförande .....	15
4.5 Konkurrensrätt.....	15
4.6 Hållbarhet.....	15

4.7 Mänskliga rättigheter .....	16
4.8 Extern kommunikation .....	16
4.9 Penningtvätt .....	16
4.10 Sanktioner .....	16



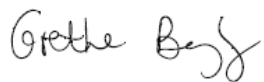
## 1.1 Meddelande från VD

Tack vare vår mer än 100-åriga historia, vårt outtröttliga fokus på att hitta nya möjligheter och en affärskultur baserad på ärlighet och pålitlighet har Multiconsult blivit ett av de ledande konsultföretagen för ingenjörer, arkitekter och designers.

Multiconsult har en global närvaro genom våra projekt och dotterbolag och tillhandahåller professionella tjänster i en alltmer komplex och globaliserad miljö. För att behålla denna starka position krävs förtroende och ömsesidig respekt från våra intressenter. Åtagandet för uppförandekoden är en viktig komponent för att bygga upp detta förtroende och återspeglar vårt engagemang för hur vi bedriver affärer.

I 2016 skrev Multiconsult på UN Global Compact och blev medlem i UN Global Compact Nordic Network. Våra grundläggande värderingar utgör grunden för all vår verksamhet och vår interaktion med kunder, partners, leverantörer, försäljare, kollegor och myndigheter.

Multiconsults etiska riktlinjer, som bygger på våra grundläggande värderingar, anger de principer som ligger till grund för vår verksamhet och de beteenden som vi förväntar oss av alla anställda och andra representanter för Multiconsult. De etiska riktlinjerna har godkänts av styrelsen och ska alltid ligga till grund för vårt agerande, för att säkerställa att Multiconsults sätt att göra affärer är ett som främjar hållbarhet och hög etisk standard. Vi har alla ett ansvar att följa principerna i de etiska riktlinjerna i alla aspekter av vårt dagliga arbete.



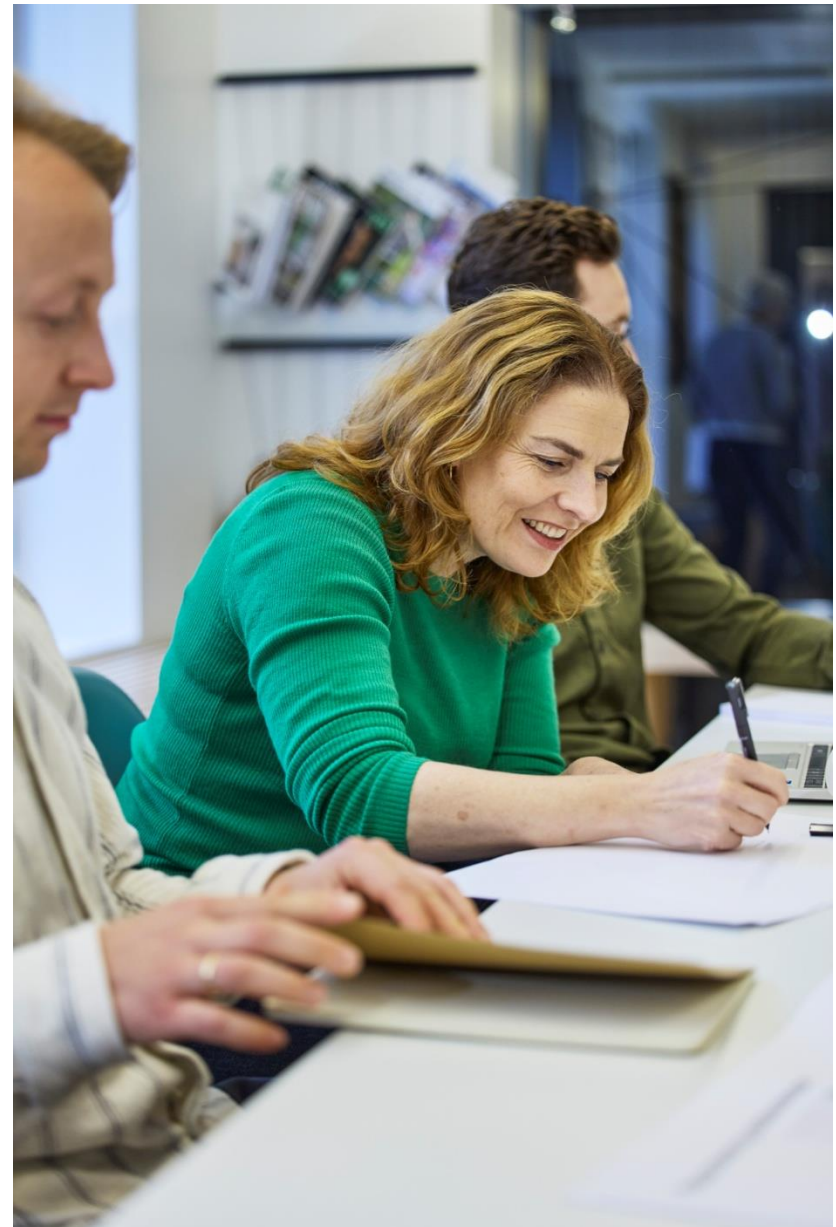
**Grethe Bergly**, Chief Executive Officer



## Vägledande riktlinjer

Det är en uttrycklig förväntan att alla anställda i Multiconsult-koncernen efterlever följande:

- Utföra sina arbetsuppgifter med integritet och sträva efter att alltid upprätthålla en hög standard av professionellt ansvar och prestation, både inom och utanför Multiconsult.
- Inse värdet av en mångsidig arbetsplats och respektera alla människor. Vi värdesätter det faktum att människor från olika personliga, kulturella och utbildningsmässiga bakgrunder erbjuder unika färdigheter och perspektiv.
- Använd sunt förnuft. Om det du gör eller planerar att göra inte är något som du är bekväm med att prata om med din familj eller kollegor, är det förmodligen oacceptabelt.
- Diskutera dilemman öppet och rapportera eventuella överträdelser av de etiska riktlinjerna.
- Avsätt tillräckligt med tid när du fattar svåra beslut. Dåliga beslut fattas ofta när individer är under tidspress.
- Var medveten om potentiella roll- eller intressekonflikter som kan uppstå när Multiconsult levererar tjänster till flera parter och säkerställ att Multiconsults roller är kommunicerade internt och till våra kunder om det finns risk för att Multiconsults oberoende kan ifrågasättas.
- Säkerställ att dina egna handlingar överensstämmer väl med lagstiftningen och dessa etiska riktlinjer. Överträdelser av lagar och våra etiska riktlinjer utgör en potentiell risk för Multiconsults verksamhet och företagets rykte.
- Om du är osäker på lagligheten och överensstämmelsen med Multiconsults regler och rutiner gällande någon planerad åtgärd, sök råd från din närmaste linjechef och/eller Group Compliance-funktionen.



## 1.2 Varför etiska riktlinjer?

Förtroende är kärnan i allt vi gör. Att upprätthålla detta förtroende innebär att vi konsekvent måste uppträda med integritet för att etablera oss som en pålitlig partner till våra kunder, kollegor, affärspartners, de samhällen där vi verkar och andra intressenter. Vår kultur bygger på en grund av integritet, vilket är det som motiverar oss att göra bra saker och alltid agera på rätt sätt.

Multiconsults etiska riktlinjer beskriver de förväntningar vi har på varje individ som arbetar för eller med vår organisation, samtidigt som vi lyfter fram vårt ansvar gentemot våra anställda, partners och aktieägare. Det kan finnas tillfällen där rätt väg att gå inte är helt klart och tydligt. Det är här våra etiska riktlinjer kan vara ett värdefullt verktyg, eftersom den kan ge vägledning och riktning när du är osäker på vad du ska göra. Även om det kanske inte ger alla svar, kan det peka dig i rätt riktning.

## 1.3 Hur kan Multiconsults etiska riktlinjer stödja dig?

- Förstå vad Multiconsult förväntar sig av dig.
- Ge vägledning till ärligt och etiskt beteende.
- Upprätthålla våra värderingar och skydda vårt rykte.
- Stötta dig att fatta bra beslut varje dag.
- Ge vägledning för när och hur man ska söka vägledning/stöd.

## 1.4 För vem gäller de etiska riktlinjerna

Våra etiska riktlinjer gäller alla anställda, både tillsvidareanställda och tillfälligt anställda, oavsett befattning. Detta inkluderar även styrelsen för Multiconsult group och dotterbolag. Multiconsult förväntar sig att alla närstående företag och affärspartners bedriver sin verksamhet med integritet och på ett etiskt sunt sätt.

Alla anställda och alla andra som omfattas av våra etiska riktlinjer måste läsa igenom och ge sitt samtycke till att följa innehållet i Multiconsults etiska riktlinjer. Alla som arbetar för Multiconsults räkning måste dela vårt engagemang för affärsetik och integritet genom att följa principerna i våra etiska riktlinjer när de tillhandahåller varor och tjänster till Multiconsult eller agerar på våra vägnar. Detta görs antingen genom att underteckna att du har läst igenom och samtyckt till att följa våra etiska riktlinjer, eller genom att underteckna vår samarbetsförklaring för etik och samhällsansvar.

## 1.5 Överträdelser mot lagar och/eller våra etiska riktlinjer

Om du inte följer tillämpliga lagar eller våra etiska riktlinjer, ignorerar någon annans underlåtenhet att följa riktlinjerna eller pressar någon annan att bryta mot riktlinjerna, har en överträdelse inträffat. Detta kan skada Multiconsults rykte.

Alla faktiska eller potentiella överträdelser av lagar eller våra etiska riktlinjer tas på största allvar och överträdelser kan leda till disciplinära åtgärder som motsvarar överträdelsens art och omständigheter. Konsekvenser kan vara en skriftlig varning, avstängning utan lön eller i slutändan uppsägning av anställningen. Alla utredda överträdelser dokumenteras i personalregistret och om en åtgärd bryter mot lagen kan det resultera i böter eller åtal från nationella myndigheter.

## 1.6 Värderingar och ledarskapsprinciper

Våra värderingar är en del av vårt DNA. De ger vägledning till hur vi arbetar med våra affärspartners, med samhället och med varandra.

## MOVE – Our values

**M**

Motivating

- We set clear goals and expectations
- We give responsibility and latitude
- We give constructive and helpful feedback
- We share knowledge and success-stories

**We are motivating**

**O**

Organised &  
trustworthy

- We stand for what we do, also when we`re challenged
- We do things properly
- We deliver with the quality agreed upon
- We keep our promises

**We are organised  
and trustworthy**

**V**

Value creating

- We identify and realise commercial opportunities
- We strive to provide value
- We choose sustainable solutions
- We think holistically and are team players

**We are value creating**

**E**

Engaged

- We take initiative and seek opportunities
- We are brave and dare to challenge ourselves and others
- We care
- We are curious and actively seek to develop

**We are engaged**

Följande ledarskapsprinciper gäller i Multiconsult:

- *Bygg team* – Vi är starkare tillsammans än var för sig, och vi lyckas i team. Vi samarbetar mellan företag, kunder och partners. Vi tar fram det bästa ur varandra, och vi tänker alltid långsiktigt och ETT Multiconsult.
- *Sök möjligheter* - Vi utforskar marknaden och omformulerar referenspunkten för framgång. Vi söker aktivt efter möjligheter att matcha människor och lösningar för att utveckla både vår verksamhet, oss själva, våra kunder och samhället.
- *Visa vägen* - Vi skapar en gemensam förståelse för vart vi är på väg. Vi involverar, utmanar och följer upp. Vi gör prioriteringar och föregår med gott exempel, "visa, säg inte".
- *Se människor* – Vi bryr oss, lyssnar, ställer tydliga krav, ger och ber om feedback. Vi erbjuder förtroende och stöd. Vi möter alla med respekt och håller oss nära kollegor, kunder och partners.
- *Vidta åtgärder* - Vi är proaktiva och aktiva, visar mod och beslutsamhet. Vi ser misstag som en möjlighet till lärande och vi agerar efter beslut

## 1.7 Kriterier för bra beslutsfattande

Att veta vad som är rätt kan ibland vara svårt. Använd dessa frågor som stöd när det råder osäkerhet kring vad som är korrekt etiskt tillvägagångssätt. Svaren kommer att ge vägledning.

- Är det lagligt?
- Känns det rättvist och ärligt?
- Kommer hälsa eller personlig säkerhet att vara i fara?
- Är det i linje med våra värderingar (MOVE)?
- Kan handlingen eller passiviteten få negativa konsekvenser för Multiconsult, vår affärspartners eller någon annan intressents rykte?

- Stöder din nuvarande informationsnivå din åtgärd, eller behövs mer information?
- Kan du motivera detta offentligt?
- Kan aktiviteten uppfattas som rättfärdig inför våra konkurrenter, kollegor eller kunder?
- Utgör det en risk för miljön?
- Undergräver det vårt förtroende och integritet?

Kontakta din chef, Local Compliance Officer (LCO) eller Group Compliance Officer (GCO) om du är osäker på vad den korrekta åtgärden kan vara. Multiconsults medarbetare ska rapportera överträdelser mot våra etiska riktlinjer, även om Multiconsult inte är direkt involverad i verksamheten.

## 1.8 Lagar, förordningar och standarder som gäller

Lagar och förordningar kan variera kraftigt från land till land. Var vi än befinner oss måste vi känna till och följa de nationella och lokala lagar och förordningar som gäller för vår verksamhet och de länder där vi är verksamma. Ibland kan lokala seder eller praxis komma i konflikt med våra riktlinjer. Följ i sådana fall lagen och våra etiska riktlinjer. Om du är osäker, diskutera med din chef, LCO eller GCO.

## 1.9 Vikten av rapportering

Om du stöter på en situation som innebär en överträdelse mot lagen eller våra etiska riktlinjer, kontakta din chef, LCO eller GCO. Dessutom kan incidenter och potentiella överträdelser mot våra etiska riktlinjer rapporteras anonymt via [Multiconsults Whistleblower-portal](#).

Multiconsult strävar efter att ha en kultur präglad av transparens där etiska frågor förstås och de åtgärder som vidtas kan stå sig över tid. En sådan kultur ger en plattform där vi kan lära av varandra, förstå riskerna, utveckla våra processer och bygga vår organisationskultur.

## 1.10 Repressalier mot visseblåsare

Multiconsult tolererar inte någon form av vedergällning mot individer som i god tro har rapporterat ett etiskt eller juridiskt problem. Att agera i god tro innebär att rapporten görs på ett uppriktigt och ansvarsfullt sätt genom någon av de tillgängliga kanalerna. Detta gäller även om anmälan visar sig vara en falsk överträdelse.

## 2 Vårt engagemang för interna intressenter



### 2.1 Våra ledare

Våra ledare ska agera som förebilder för korrekt etiskt affärsbeteende. Ledare förväntas främja en positiv arbetsmiljö där människor behandlas med värdighet och respekt och känner sig bekväma med att lyfta problem.

Därför måste ledare anstränga sig för att skapa en kultur:

- där anställda ser efterlevnad av företagets krav och/eller lagen som norm.
- som uppmuntrar diskussioner om juridiska och etiska problem.
- där ledare erkänner och stödjer medarbetare som agerar med integritet och sunt etiskt omdöme.
- där vägledning om affäretiska frågor, baserad på vad som anges i våra etiska riktlinjer, finns tillgänglig.
- som säkerställer att anställda blir anmälda till utbildning i etik.

### 2.2 Trygg och säker arbetsplats

Säkerhet är en del av våra värderingar, som stödjer vårt engagemang för att arbeta etiskt och med integritet samtidigt som vi prioriterar trygghet och säkerhet i allt vi gör. Vi prioriterar säkerheten för våra anställda, våra fysiska tillgångar och miljön där vi verkar. Det är ett delat ansvar för alla medarbetare på Multiconsult. Var och en av oss har ett moraliskt och juridiskt ansvar att följa alla tillämpliga lagar, förordningar och standarder, såväl som våra egna interna krav relaterade till hälsa, säkerhet och miljöaspekter av det arbete vi utför och de lokaler vi nyttjar.

En trygg och säker arbetsmiljö är också fri från våld. Ett hotfullt beteende är inte acceptabelt.

Om du bevittnar eller tar emot ett hot eller våldsdåd, rapportera det i enlighet med kapitel 1.9.

## 2.3 Narkotika och alkohol

Användning av droger och alkohol kan ha en skadlig inverkan på din beslutsförmåga och kan försvåra förmågan att utföra ditt arbete på ett säkert sätt. Det är strängt förbjudet att arbeta under påverkan av droger eller alkohol, inklusive missbruk av receptbelagda mediciner som kan påverka din arbetsförmåga. Samtidigt som alkohol får serveras vid företagets sociala arrangemang, förväntas det att konsumtionen bör hållas till en måttlig nivå.

När man arbetar på uppdrag av Multiconsult är det absolut nödvändigt att representanter avstår från att använda eller uppmuntra andra att använda alkohol eller otillåtna substanser på ett sätt som kan äventyra deras hälsa och säkerhet eller som kan skada Multiconsults eller dess affärspartners rykte

## 2.4 Ömsesidig respekt

Multiconsult har åtagit sig att främja en arbetsplats där vi alla behandlas med värdighet och respekt. Vi värdesätter mångfald bland våra medarbetare. Multiconsult tolererar inte diskriminering eller trakasserier. Vi har alla ett ansvar att behandla alla parter som är involverade i all vår verksamhet, internt och externt, med respekt och på ett rättvist, icke-diskriminerande eller icke-trakasserande sätt.

Multiconsult erbjuder lika möjligheter till anställning för alla. Detta ger var och en av oss lika förutsättningar till anställning, oavsett bakgrund. Multiconsult fattar alla beslut gällande rekrytering, anställning, utbildning och organisationsförändringar baserat på meriter och aldrig på några tecken\*. Att upprätthålla en respektfull arbetsplats är kopplat till vår eller andras uppfattning om den verksamhet som bedrivs\*\*.

Även om vi förväntar oss att våra etiska riktlinjer följs, erkänner vi också dina rättigheter som Multiconsult-anställd. Till exempel rätten att tala offentligt om frågor av allmänt intresse eller att delta i vissa aktiviteter relaterade till villkoren för din anställning. Innehållet i dessa etiska riktlinjer eller i Multiconsults styrande dokument är inte avsett att begränsa eller störa dina rättigheter enligt lagen.

*\*Tecken kan vara, men inte begränsat till, ålder, härkomst, färg, kön, medicinskt tillstånd, nationellt ursprung, fysiskt eller psykiskt handikapp, ras, religion eller sexuell läggning.*

*\*\*Trakasserande beteende kan vara något av följande: a) verbala kommentarer (kommentarer, förslag, skämt som kan uppfattas som stötande), b) grafiskt material (teckningar, fotografier eller videor), c) fysiskt beteende (våld, skådespeleri), eller beröring).*

## 2.5 Skydda tillgångar och integritet

Multiconsult bedriver verksamhet genom att förvärva och utveckla fysiska och immateriella tillgångar, och det är vårt ansvar att skydda dessa tillgångar mot förlust, skada, missbruk och stöld. Våra immateriella tillgångar, inklusive vårt rykte, know-how och goodwill i de samhällen där vi verkar, är lika viktiga att skydda. Dessa tillgångar omfattar också konfidentiell information på olika nivåer, såsom affärsplaner, immateriella rättigheter, förslag, tekniska innovationer, design, uppfinningar, patent, finansiell information, styrande dokument, kundlistor och annan unik information som vi genererar som en del av vårt arbete för Multiconsult.

Vi skall under inga omständigheter avslöja Multiconsults konfidentiella information till externa parter såvida vi inte är behöriga eller juridiskt skyldiga att göra så. Dessutom skall vi inte avslöja sådan information till kollegor som inte har ett legitimt affärssyfte att känna till detta. Om och när det är nödvändigt att dela denna information med en kollega eller tredje part måste ett sekretessavtal (NDA) upprättas. Konfidentiell information som tillhör Multiconsult får inte spridas, även efter att en anställd slutat.

Vi har en skyldighet att skydda våra anställdas integritet i enlighet med gällande lagkrav. Alla personuppgifter, inklusive utvärderingar av anställda, förmåner och lön, måste hanteras med försiktighet och endast av behöriga anställda. Om man upptäcker eller misstänker obehörig användning eller röjande av konfidentiell information, ska en anmälan enligt kapitel 1.9 göras.

## 2.6 Dataresurser och sociala medier\*

Multiconsults resurser för datakommunikation, åtkomst och lagring måste användas ansvarsfullt och säkert. Dessa resurser tillhandahålls för affärsändamål. Följande begränsningar gäller:

- Personlig användning av Multiconsults internet, e-postsystem och andra informationsteknologiska resurser bör hållas till ett minimum.
- Kommunikation av olämpligt\*\* eller stötande innehåll, tillsammans med visning eller delning, är en överträdelse av våra etiska riktlinjer.
- Nedladdning eller användning av olicensierat eller olagligt material.
- Multiconsult-system ska inte användas för lagring av filer som du avser att hålla privat. All information, data och annat innehåll på Multiconsults system och infrastruktur är företagets egendom. Multiconsult förbehåller sig rätten att övervaka aktivitet, data och filer på våra system/ resurser/åtkomst och användning utan föregående meddelande.

Sociala medier är en unik möjlighet att sprida och diskutera information och annat material. Dessa resurser är tillgängliga via Multiconsults IT-infrastruktur, och man bör komma ihåg att elektronisk kommunikation kan ändras utan vårt samtycke och kan påverka Multiconsults rykte om den missbrukas. Därför förväntar vi oss att Multiconsults anställda följer våra etiska riktlinjer och relevanta policyer och procedurer när de använder sociala medier och aldrig talar eller agerar å Multiconsults vägnar om de inte har tillstånd att göra det

\* Exempel på sociala medier inkluderar, men är inte begränsade till; Twitter®, Facebook®, LinkedIn®, TikTok® etc.

\*\* Under olämpligt eller stötande faller kränkande, trakasserande, hotfulla och diskriminerande språk.

### 3 Vårt engagemang gentemot externa intressenter



#### 3.1 Gåvor, gästfrihet och underhållning

Vi sätter stort värde på de positiva och etiska relationer vi har etablerat med våra kunder, leverantörer och andra intressenter. För att upprätthålla dessa relationer är det absolut nödvändigt att de inte påverkas av olämpliga gåvor eller gästfrihet.

Historiskt sett har gåvor och underhållning varit vanliga sätt att uttrycka tacksamhet och odla kontakter i affärer. Men när dessa gester blir överdrivet generösa kan de skapa en känsla av förpliktelse eller skuldsättning hos mottagaren, vilket kan äventyra deras objektivitet eller uppfattas som en intressekonflikt. På Multiconsult är policyn tydlig: vi utbyter inte gåvor, gästfrihet eller underhållning som kan tolkas som ett försök att på ett otillbörligt sätt påverka andra. Oavsett om du ger eller tar emot en gåva är det viktigt att förstå när ett erbjudande är för stort eller överdrivet. Detta kan vara utmanande, eftersom lagar och seder varierar avsevärt inom och mellan länder

#### 3.2 Vilken nivå av gåvor, måltider och underhållning är acceptabelt?

På en allmän nivå är alla gåvor, gästfrihet och underhållning som kommer att uppfattas som "måttliga"\* acceptabla. Om du tar emot eller blir inbjuden till något som överskrider de "måttliga"\* begränsningarna, bör det diskuteras med din chef, LCO eller GCO för godkännande. Vi inser att det är vanligt att dela måltider och underhållning i affärer, så att acceptera tillfälliga inbjudningar från kunder, leverantörer\*\* och andra affärspartners är acceptabelt om de också deltar, och kostnaderna är rimliga och sedvanliga.

Om det finns goda affärsmässiga skäl för att tacka ja till en inbjudan ska Multiconsult som minimum täcka nödvändiga kostnader \*\*\* kopplade till inbjudan.

*\* När man tar emot något måttligt så indikerar måttligt att det inte spelar någon roll för mottagaren om han/hon tar emot/ medverkar eller inte.*

*\*\* Inbjudningar/presenter och underhållningserbjudanden från potentiella leverantörer kräver mer granskning innan ett beslut om att acceptera/avslå tas. \*\*\* Resekostnad och logi.*

## 3.3 Inte förolämpa givaren

Ibland kan det vara svårt att tacka nej till en gåva, särskilt om det kan förolämpa givaren eller om gåvan överlämnades inför en grupp. Om du inte kan tacka nej till gåvan, acceptera den men meddela omedelbart din chef eller LCO, som kommer att hjälpa dig med att donera, distribuera eller lotta ut den bland en större grupp av dina kollegor.

## 3.4 Att erbjuda eller ta emot betalningar

Multiconsult förväntar sig att samtliga anställda agerar etiskt inom ramen för vår affärsverksamhet. Detta etiska beteende är avgörande för att främja långsiktiga arbetsrelationer med våra affärspartners, samhällen och regeringar, oavsett var i världen vi verkar.

Vi ger, erbjuder eller accepterar aldrig felaktiga betalningar i någon form. Nationella lagar och internationella standarder är tydliga i denna fråga, det vill säga att det är olagligt att ge, ta emot, erbjuda eller begära mutor, returer eller andra typer av otillbörliga betalningar till statliga tjänstemän eller till anställda i den privata sektorn.

Allt av värde som ges i ett försök att påverka en tjänstemans handlingar eller beslut, eller till anställda i den privata sektorn, för att få eller behålla affärer eller uppnå någon typ av fördel definieras som en muta.

Vice versa, att acceptera allt av värde som påverkar våra handlingar eller beslut är en överträdelse av våra etiska riktlinjer. Att använda affärspartners för att delta i aktiviteter som bryter mot våra etiska riktlinjer är inte heller acceptabelt.

Multiconsult accepterar inte användningen av underlättande betalningar. Om en underlättande betalning har utfärdats för att förhindra omedelbar skada på anställda eller i fall av tydlig och aktuell fara, ska sådan aktivitet omedelbart rapporteras till LCO eller GCO, antingen direkt eller via [Whistleblower-portalen](#).

Konsekvenserna av att bryta mot korruptionslagar är allvarliga. På grund av deras komplexitet bör alla Multiconsult-anställda rådgöra med LCO eller

GCO innan något av värde erbjuds eller accepteras från offentliga tjänstemän eller anställda i företag inom den privata sektorn.

## 3.5 Intressekonflikter

En intressekonflikt uppstår när våra privata intressen orättvist hindrar Multiconsults eller andra intressenters intressen. För att förhindra sådana konflikter (eller till och med uppkomsten av konflikter) måste vi bedöma alla externa verksamheter eller frivilliga engagemang som potentiellt kan störa Multiconsults intressen. Det är viktigt att notera att även om en aktivitet verkar orelaterade till vår roll, kan vi behöva få ett förhandsgodkännande innan vi ägnar oss åt den.

Vi måste undvika ägande och andra ekonomiska intressen i företag utanför Multiconsult som kan leda till potentiella intressekonflikter. Vi förbjuder ägande i företag\* som direkt konkurrerar med Multiconsult. Anställda får inte inneha befattningar i företag utanför Multiconsult och inte heller utföra annat avlönat arbete utan skriftligt tillstånd från chefen ovan, LCO eller GCO.

Dessutom får personlig vinning och/eller fördel aldrig ha företräde framför skyldigheter gentemot Multiconsult. Vi förbjuder strängt användningen av vår position eller alla försök att använda den för att erhålla otillbörliga personliga fördelar, såsom lån, garantier för förpliktelser eller gåvor från någon person eller enhet. Denna policy gäller även för våra familjemedlemmar eller någon annan individ eller grupp.

Om man känner till en transaktion eller ett förhållande som rimligen kan förväntas ge upphov till en intressekonflikt eller upplevd intressekonflikt, bör frågan omgående diskuteras med chefen, LCO eller GCO.

*\* Gäller endast bolag som inte är börsnoterade.*

## 3.6 Favoritism av nära relationer (Nepotism)

Nepotism på arbetsplatsen består av att visa favorisering mot familjemedlemmar, släktingar och nära vänner. Nepotism tolereras inte, och vi får aldrig använda våra positioner för att hjälpa våra familjer och vänner att få fördelar på Multiconsults bekostnad. Om vi är medvetna om att en

familjemedlem eller nära vän är part i ett potentiellt kontrakt, anbud eller offert som involverar Multiconsult, bör vi omedelbart informera vår chef, LCO eller GCO, som kommer att bedöma om det finns en intressekonflikt, och om vår anställda bör dra sig ur processen.

För att undvika svågerpolitik och potentiella intressekonflikter inom företaget ska anställda med nära relation till varandra inte arbeta i samma linjeledningskedja. Om en personlig relation utvecklas mellan anställda i samma linjeledningskedja ska frågan diskuteras med cheferna, LCO eller GCO så att en lämplig lösning kan hittas. Att anställa familjemedlemmar till andra anställda anses inte vara nepotism, förutsatt att företagets rekryteringsrutiner har följts. Anställda kan inte delta i rekryterings- och anställningsprocesserna för sina egna vänner och släktingar.

## 3.7 Tillhandahållande av kvalitetsprodukter och tjänster

Multiconsult förlitar sig på kvalitet i de tjänster och produkter vi levererar till våra kunder. För att göra detta konsekvent måste vi följa nationella och internationella lagar, förordningar och standarder och i tillägg avtalsspecifikationer och våra styrande dokument som reglerar våra leveranser till våra kunder.

Alla medarbetare är skyldiga att sätta sig in i vad som krävs av Multiconsult, uppdragsgivaren och andra relevanta intressenter. Multiconsults policyer och rutiner är framtagna för att värna om kvaliteten på det vi levererar internt och externt.

Multiconsult är beroende av leverantörer, entreprenörer, konsulter och andra affärspartners. Dessa parter är av yttersta vikt för vår verksamhet och spelar en avgörande roll i vår leverantörskedja. Det förväntas att alla externa partners uppfyller eller överträffar våra högt satta standarder för vår etiska företagskultur. Om du misstänker några avvikelser, kontakta din närmaste chef eller överordnade. Vid inblandning av oetiska affärsmetoder, involvera LCO, GCO eller rapportera genom [Whistleblower-portalen](#).

## 3.8 Finansiell integritet och insiderinformation

I händelse av att du får kännedom om konfidentiell information, som ännu inte har offentliggjorts och som du fått tillgång till genom din anställning, är det olagligt att bedriva köp eller försäljning av aktier, om inte sådana transaktioner har förhands-godkänts på lämplig nivå, enligt tillämplig lagstiftning. Detta gäller både Multiconsults aktier och våra affärspartners. Vidare är det enligt lag förbjudet att avslöja sådan information till icke-behöriga individer.

Om man upptäcker eller misstänker sådan aktivitet ska en anmälan i enlighet med kapitel 1.9 göras.

## 3.9 Sponsring

Multiconsult erhåller olika rättigheter och förmåner i utbyte mot att vara sponsor. Dessa kan inkludera användningen av den sponsrade organisationens namn, reklamkrediter och tillgång till faciliteter eller möjligheter att marknadsföra Multiconsults namn, produkter och tjänster.

När vi väljer sponsringsaktiviteter prioriterar vi möjligheter som ligger i linje med vår verksamhet och våra värderingar. Dessa aktiviteter bör direkt relatera till vår verksamhet, de sektorer vi arbetar inom, vår hållbarhetsagenda och andra affärsorienterade ämnen som PR och personalresurser.

- Vi undviker att använda sponsring i situationer där vi kan ha eller verkar ha otillbörligt inflytande över någon.
- Vi kommer inte att eftersträva några sponsringar som kan skapa en uppfattning om oegentligheter i förhållande till affärsmöjligheter.
- Vi är noggranna vid val av sponsringsaktiviteter och säkerställer att de sponsrade parterna och Multiconsult har liknande värderingar.
- Vi förstår att sponsring innebär en viss risk, såsom uppfattningen om mutor.

- Vi säkerställer att vi aldrig erbjuder en sponsring som ett incitament eller belöning för att skaffa eller behålla affärer eller för något annat olämpligt syfte.

## 3.10 Politiska och välgörande bidrag

Multiconsult stödjer medarbetares egna initiativ i politiska och välgörande verksamheter. Detta ska dock alltid utföras på fritiden och på den anställdes egna bekostnad. Multiconsult får aldrig hänföras till sådana aktiviteter som utförs på fritiden, såsom kampanjarbete, insamlingar eller tal. På samma sätt får anställda aldrig använda Multiconsults resurser (såsom medel, faciliteter eller förnödenheter) i samband med personliga politiska eller välgörande aktiviteter, och aldrig förvänta sig att Multiconsult ska ersätta med några politiska bidrag eller andra utgifter.

Vi uppmuntrar våra anställda att engagera sig i politiska organisationer eller välgörenhetsinitiativ som de själva väljer. Det är viktigt att notera att dessa aktiviteter måste bedrivas på fritiden och på egen bekostnad. Det är avgörande att Multiconsult inte förknippas med sådana aktiviteter, inklusive kampanjarbete, insamlingar eller tal som hålls under personlig tid.

Om du är osäker, diskutera med din chef eller LCO innan några aktiviteter genomförs som kan involvera Multiconsults resurser.

## 4 Våra åtaganden gentemot samhället som helhet



### 4.1 Anti-korruptionsprinciper

Vi följer alltid de högsta etiska standarderna och undviker all inblandning i korrupta aktiviteter, antingen genom att personligen engagera oss i, godkänna eller tolerera dem. Vi erbjuder eller accepterar heller aldrig en otillbörlig fördel, vilken inte tjänar något legitimt affärssyfte och som erbjuds i avsikt att påverka mottagarens beslutsprocess.

Men om man tvingas göra en betalning på grund av hot mot liv, hälsa, säkerhet eller olagligt frihetsberövande, kommer inga vedergällningar att verkställas. Sådana betalningar måste omedelbart rapporteras till LCO eller GCO.

Det är avgörande att genomföra en korrekt due diligence av alla affärspartners och se till att vi inte engagerar andra för att utföra uppgifter som vi inte är etiskt eller juridiskt får göra själv

### 4.2 Göra affärer med integritet

Att göra affärer innebär kommunikation med kunder, leverantörer och andra relevanta intressenter. Vi måste se till att vara ärliga och korrekta när vi kommunicerar och diskuterar våra förmågor, meriter, kvalifikationer och företagets historia, antingen muntligt eller skriftligt. På samma sätt misskrediterar vi inte våra konkurrenter eller använder orättvisa metoder mot konkurrenter.

Vi försöker varken direkt eller indirekt ersätta en annan rådgivande ingenjör eller arkitekt som redan är utsedd för ett specifikt uppdrag. Vi tar inte över en annan rådgivande ingenjör eller arkitekts arbete innan vi underrättat den rådgivande ingenjören i fråga och utan att skriftligen underrättats av beställaren om uppsägning av uppdraget.

### 4.3 Etisk insamling och användning av information

Vår konkurrensfördel uppnås genom utmärkta prestationer av våra tjänster. Multiconsult, liksom resten av marknaden bevakar marknaden och dess

aktörer. All information som samlas in är allmänt tillgänglig information. Även om Multiconsult anställer personer med bakgrund från offentlig och privat sektor, så utsätts inga anställda för att bryta sekretessavtal eller avslöja konfidentiell information om tidigare arbetsgivare.

Multiconsult samlar inte in information om våra konkurrenter genom oetiska handlingar. Om konfidentiell information om en konkurrent medvetet eller oavsiktligt avslöjas för dig som anställd på Multiconsult, måste du diskutera detta med din chef, LCO eller GCO innan du vidtar ytterligare åtgärder.

## 4.4 Etiskt affärsgenombörande

Multiconsult är stolta över det arbete vi gör globalt. Vi tror att vår förmåga att fortsätta att främja goda arbetsrelationer bygger på att agera etiskt. En "muta" är allt av värde\* som ges i ett försök att påverka en extern parts handlingar eller beslut, skaffa eller behålla affärer eller få någon form av otillbörlig fördel. Vi erbjuder eller accepterar aldrig en "kickback", vilket är en återbetalning av en summa som redan har betalats (eller ska betalas) som en belöning för att ha gjort eller främja affärsarrangemang. Vi använder inte en extern partner för att engagera oss i aktiviteter som vi själva är förbjudna att delta i.

\*Allt av värde kan vara allt från gåvor, pengar, biljetter, inbjudningar till evenemang, rabatter etc.

## 4.5 Konkurrensrätt

Våra kunder förväntar sig rättvis konkurrens, och eftersom Multiconsult konkurrerar baserat på kvaliteten på våra produkter och tjänster, är vi fast beslutna att främja rättvis konkurrens i alla lägen. Vi får aldrig engagera oss i eller stödja orättvisa eller underfundiga affärsmetoder eller någon verksamhet som på ett otillbörligt sätt skulle begränsa handeln. På samma sätt är det avgörande att vi avstår från all aktivitet som kan bryta mot eller gesken av att bryta mot konkurrenslagarna. Även om konkurrenslagarna varierar mellan de olika länderna där vi bedriver verksamhet, är dessa typer av beteende förbjudna:

- Att komma överens om priser, villkor eller försäljningsvillkor för tävlingstjänster eller produkter.
- Dela upp eller tilldela kunder, bud, marknader eller territorier för konkurrerande tjänster eller produkter.
- Att gå med på att vägra göra affärer med särskilda tredje parter (exklusivitetsavtal).

Dessa regler gäller såväl informella överenskommelser som formella avtal. För att säkerställa att vi konkurrerar rättvist bör vi avstå från att diskutera någon av dessa aktiviteter med våra konkurrenter eller från att diskutera andra frågor som kan ses som ett försök att begränsa konkurrensen. Beteende som bryter mot dessa regler ska rapporteras.

## 4.6 Hållbarhet

Multiconsult har en inverkan på alla platser där vi verkar, inte bara när vi utför vårt arbete utan även i livscykeln för de byggnader och infrastruktur vi designar och projekterar. Som internationellt företag följer vi alla miljölagar, regler och förordningar där vi bedriver verksamhet.

Vi har djärva ambitioner när det kommer till miljöförvaltning och strävar efter att överträffa lagar, förordningar och standarder där så är möjligt. Vi strävar ständigt efter att maximera en effektiv användning av naturresurserna på våra arbetsplatser och minska vårt miljöavtryck.

Multiconsult har åtagit sig att respektera internationellt erkända mänskliga rättigheter i hela vår egen verksamhet, såväl som i vår leverantörskedja. Vi är undertecknare av FN:s Global Compact, och vi stödjer FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter, OECD:s riktlinjer för multinationella företag, International Bill of Human Rights och Internationella arbetsorganisationens (ILO) kärnkonventioner. Vi visar offentligt våra framsteg när det kommer till förbättringar av mänskliga rättigheter genom att rapportera enligt Global Reporting Initiative (GRI)

## 4.7 Mänskliga rättigheter

Multiconsult strävar efter att bedriva sin verksamhet på ett sätt som respekterar mänskliga rättigheter och främjar människors värdighet. Var och en av oss kan spela en roll i elimineringen av kränkningar av mänskliga rättigheter som barnarbete, människohandel och tvångsarbete. Vårt mål är att främja mänskliga rättigheter inom de samhällen där vi verkar. Vi förväntar oss att alla anställda, affärspartners och leverantörer undviker att orsaka eller bidra till kränkningar av mänskliga rättigheter genom sina aktiviteter.

## 4.8 Extern kommunikation

Att ge våra externa intressenter en korrekt bild av vår verksamhet, transaktioner och avsikter hjälper oss att bevara Multiconsults integritet. För att göra detta ser vi till att vi talar med en konsekvent röst. Därför bör endast de som har godkänts att fungera som Multiconsults talesperson göra offentliga uttalanden om Multiconsult.

## 4.9 Penningtvätt

Finansiella transaktioner där brottslingar, inklusive terroristorganisationer, försöker dölja intäkterna, källorna eller arten av deras olagliga aktiviteter är förbjudna enligt lag. Multiconsult har åtagit sig att hjälpa till i den globala kampen mot penningtvätt. Därför bör vi alltid utföra due diligence på kunder, leverantörer, mellanhänder och andra affärspartners som vill göra affärer med Multiconsult.

## 4.10 Sanktioner

Multiconsult har åtagit sig att följa alla tillämpliga sanktionslagar och -förfordningar. Sanktioner är juridiska restriktioner som införs av regeringar eller internationella organ mot specifika länder, enheter eller individer. Vi måste säkerställa att våra affärsaktiviteter inte bryter mot dessa restriktioner, eftersom detta kan leda till allvarliga juridiska konsekvenser och skada vårt anseende. Att

kringgå eller försöka kringgå sanktioner, inklusive indirekta affärer genom mellanhänder, är strängt förbjudet.

Alla affärsmöjligheter och samarbeten med nya partners måste genomgå due diligence (noggrann granskning) för att säkerställa att de följer sanktionsreglerna. Om du misstänker att en transaktion eller partner kan omfattas av sanktioner, rådgör med din chef, Local Compliance Officer (LCO), eller Group Compliance Officer (GCO).