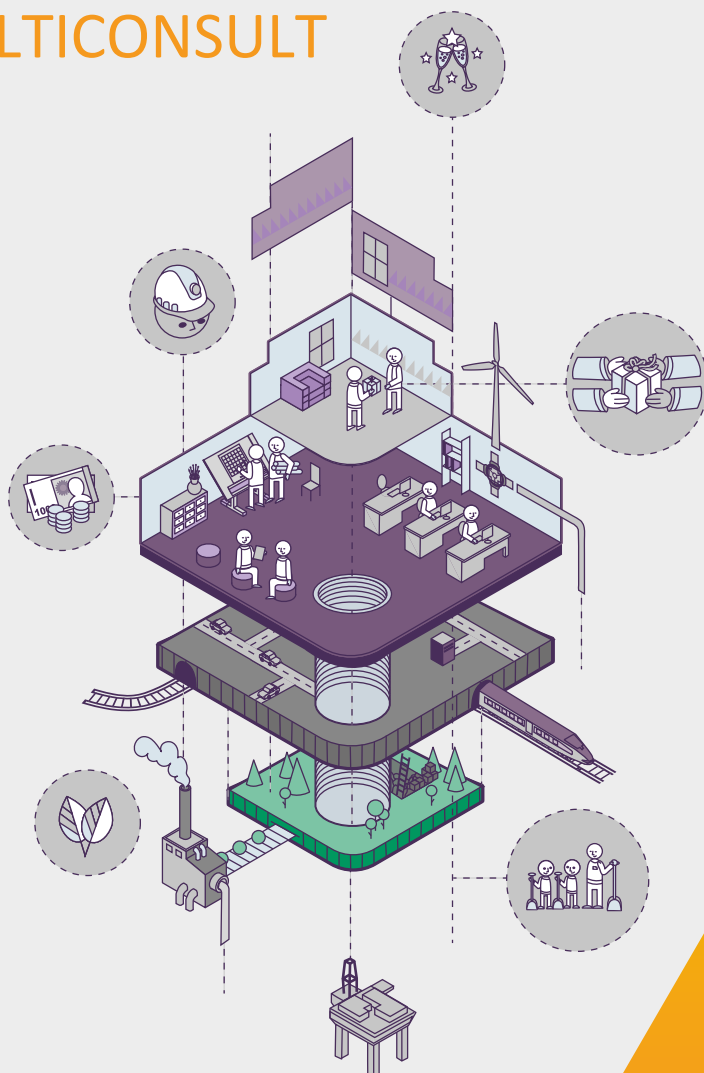


KODEKS PRAKTYKI I ETYKI BIZNESOWEJ MULTICONSULT



SPIS TREŚCI

001:	PRZESŁANIE DYREKTORA GENERALNEGO	5
002:	INFORMACJE OGÓLNE	6
	2.1 Cel i ramy prawne	6
	2.2 Kogo dotyczą przepisy niniejszego Kodeksu?	7
	2.3 Definicje	8
003:	KODEKS POSTĘPOWANIA	10
	3.1 Kryteria właściwego podejmowania decyzji	10
	3.2 Odpowiedzialność społeczna biznesu (OSB)	10
	3.3. Zakupy i łańcuch dostaw	13
	3.4 Uczciwość i przeciwdziałanie korupcji	13
	3.5 Działalność polityczna, działania sponsorskie oraz darowizny	18
	3.6 Bezstronność	18
	3.7 Poufność	20
	3.8 Prawo o konkurencji	21
	3.9 Rachunkowość i sprawozdawczość	21
	3.10 Ochrona majątku i bezpieczeństwo informatyczne	24
	3.11 Profesjonalne zachowanie	25
004:	ZGŁASZANIE NARUSZEŃ I ŚRODKI ZAPOBIEGAWCZE	26
	4.1 Procedury zgłaszania i reagowania na przypadki niewłaściwego postępowania	26
	4.2 Środki zapobiegawcze	27

001:

PRZESŁANIE
DYREKTORA
GENERALNEGO

Dzięki swojej ponad stuletniej historii, nieustraszonemu dążeniu do odkrywania nowych możliwości, zachowaniu równowagi pomiędzy specjalizacją, a różnorodnością świadczonych usług a także dzięki kulturze biznesowej opartej na uczciwości i rzetelności, spółka Multiconsult stała się jedną z wiodących inżynierskich spółek projektowo-doradczych w Norwegii oraz zdobyła renomowaną pozycję na rynku międzynarodowym, w takich obszarach biznesowych jak, Energetyka Odnawialna i Ochrona Klimatu oraz Ropa i Gaz. Dzięki bogatemu doświadczeniu w realizacji projektów i posiadaniu międzynarodowych oddziałów, spółka Multiconsult stale wzmacnia swoją światową pozycję

W 2016 r. spółka Multiconsult podpisała pakt Organizacji Narodów Zjednoczonych „Global Compact” i została członkiem sieci ONZ „Global Compact Nordic Network”. Nasze wartości korporacyjne stanowią podstawę naszego postępowania i wszelkich naszych relacji z klientami, partnerami, dostawcami, usługodawcami, kolegami oraz władzami.

Oczekujemy, że wszyscy pracownicy grupy spółek Multiconsult będą:

- Wykonywać swoje obowiązki uczciwie oraz dążyć do utrzymania niezmiennie wysokich standardów w zakresie odpowiedzialności zawodowej oraz wyników pracy, zarówno w spółce Multiconsult, jak i poza nią.
- Uznawać wartość różnorodności w miejscu pracy i szanować każdego człowieka. Cenić fakt, że osoby wywodzące się z różnych środowisk i kultur oraz posiadające różne wykształcenie mają nam do zaoferowania wyjątkowe umiejętności i punkty widzenia.
- Kierować się zdrowym rozsądkiem. Mieć świadomość, że jeśli to, co się robi lub zamierza zrobić nie jest czymś, o czym można bez skrępowania rozmawiać ze swoją rodziną lub z kolegami, jest to prawdopodobnie zachowanie niedopuszczalne.
- Mówić o swoich dylematach otwarcie i zgłaszać wszelkie potencjalne naruszenia niniejszego Kodeksu postępowania.
- Poświęcać wystarczającą ilość czasu na podejmowanie trudnych decyzji. Decyzje podejmowane pod presją czasu są często błędne.

- Zdawać sobie sprawę w potencjalnego konfliktu interesów lub konfliktu ról, jaki może powstać w sytuacji, gdy spółka Multiconsult świadczy usługi na rzecz kilku klientów. Pracownicy powinni również upewnić się, że wykonywane przez spółkę Multiconsult role są znane zarówno odpowiednim osobom wewnątrz spółki Multiconsult, jak i naszym klientom, jeśli istnieje ryzyko, że niezależność spółki Multiconsult może zostać poddana w wątpliwość.
- Upewnić się, że podejmowane przez niego działania są dozwolone zgodnie z prawem oraz niniejszym Kodeksem Praktyki i Etyki Biznesowej. Naruszenia przepisów prawa oraz niniejszego Kodeksu stanowią zagrożenie dla interesów spółki Multiconsult oraz jej reputacji.
- Konsultować się z bezpośrednim przełożonym i/lub Group Compliance Officer, w przypadku jakiegokolwiek wątpliwości co do tego, czy dane planowane działanie jest zgodne z prawem oraz zasadami i procedurami obowiązującymi w spółce Multiconsult.

Kodeks Praktyki i Etyki Biznesowej spółki Multiconsult, oparty na naszych wartościach korporacyjnych, określa zasady, które leżą u podstaw naszej działalności i wyznacza standardy postępowania, których przestrzegania oczekujemy od wszystkich pracowników oraz innych przedstawicieli spółki Multiconsult.

Dokument ten, zatwierdzony przez Zarząd, będzie w każdym przypadku kształtował nasze postępowanie, służąc zapewnieniu, że sposób prowadzonej przez nas działalności przyczynia się do zrównoważonego rozwoju naszej spółki i wysokich standardów etycznych.

Grethe Bergly
Dyrektor Generalny



002:
INFORMACJE
OGÓLNE**2.1 Cel i ramy prawne**

Niniejszy kodeks („Kodeks”) został opracowany w oparciu o przepisy prawa norweskiego, brytyjskiej ustawy antykorupcyjnej, amerykańskiej ustawy o zagranicznych praktykach korupcyjnych (FCPA) , w oparciu o postanowienia konwencji międzynarodowych a także zalecenia organizacji Transparency International i inicjatywy ONZ „Global Compact”. Przedstawiciele spółki Multiconsult muszą również przestrzegać miejscowych przepisów prawnych i regulacji obowiązujących we wszystkich krajach, pozostających w zasięgu działania spółek Multiconsult.

Gdyby takie postępowanie pociągało za sobą podjęcie działań stojących w sprzeczności z przepisami niniejszego Kodeksu, fakt ten musi zostać bezzwłocznie zgłoszony bezpośredniemu przełożonemu i Group Compliance Officer.

Kodeks ma zastosowanie do całej grupy spółek Multiconsult, a więc zarówno do spółki-matki, jak i do spółek, w których Multiconsult posiada udział większościowy.

Kodeks postępowania jest elementem systemu zarządzania spółki Multiconsult, który definiuje zasady ładu korporacyjnego, wspierane poprzez stosowne procesy i procedury biznesowe.

2.2 Kogo dotyczą przepisy niniejszego Kodeksu?

Wszystkie osoby reprezentujące spółkę Multiconsult, niezależnie od tego, czy są pracownikami, czy przedstawicielami, zobowiązują się zaakceptować niniejszy Kodeks spółki Multiconsult i przestrzegać jego przepisów, kiedy podpisują umowy o pracę lub inne kontrakty ze spółką Multiconsult.

Kadra zarządzająca ma obowiązek zadbać o to, aby wszyscy przedstawiciele spółki Multiconsult zapoznali się z przepisami Kodeksu oraz o to, aby propagować zasady zawarte w Kodeksie i zapewnić ich przestrzeganie. Do zakresu odpowiedzialności bezpośrednich przełożonych należy pouczenie pracowników jak należy interpretować i stosować zasady zawarte w Kodeksie.

Wszyscy pracownicy muszą zapoznać się z Kodeksem oraz stosownymi przepisami prawa i regulacjami, aby zapewnić ich przestrzeganie w podległych im obszarach odpowiedzialności.

Przy zatrudnianiu konsultantów/podwykonawców, spółka Multiconsult będzie żądać od danego konsultanta/podwykonawcy zaakceptowania i przestrzegania zapisów Kodeksu.

Spółka Multiconsult opracowała również deklarację dotyczącą przestrzegania zasad etyki biznesowej i społecznej odpowiedzialności biznesu, która stanowić będzie część umowy zawieranej z partnerami lub podwykonawcami.

Jakiegokolwiek naruszenie zapisów Kodeksu przez stronę trzecią uprawnia spółkę Multiconsult do rozwiązania zawartej z nią umowy.

Group Compliance Officer będzie działał w charakterze doradcy w kwestiach interpretacji i stosowania Kodeksu oraz będzie monitorował i nadzorował funkcjonowanie spółki zgodnie z prawem i zasadami niniejszego Kodeksu, przy wsparciu ze strony Komisji Etycznej Multiconsult .

Partner biznesowy	to każda osoba prawna lub podmiot (w tym, między innymi, partner, usługodawca, podwykonawca, konsultant, pośrednik lub przedstawiciel), z którą Multiconsult zawiera umowę, w ramach której osoba prawna lub podmiot zobowiązuje się współpracować ze spółką Multiconsult lub dostarczać na jej rzecz produkty lub świadczyć usługi, bądź też ją reprezentować
Klient	to każda osoba prawna lub podmiot, w stosunku do której spółka Multiconsult ma bezpośrednie lub pośrednie zobowiązania umowne w zakresie świadczenia usług
Funkcja compliance (Compliance function)	dotyczy wszystkich spółek Multiconsult i obejmuje lokalnych przedstawicieli pełniących funkcje compliance (compliance officer, compliance koordynator czy asystent) oraz Group compliance officer wraz z asystentem w spółce matce. Osoba pełniąca funkcję compliance jest odpowiedzialna za aktualizowanie Kodeksu Praktyki i Etyki Biznesowej i zapewnienie jego przestrzegania, jest odpowiedzialna za zarządzanie programem antykorupcyjnym oraz zarządzanie procedurami zgłaszania i reagowania na przypadki niewłaściwego postępowania
SOB	Spółeczna odpowiedzialność biznesu (Corporate Social Responsibility – CSR)
Pracownik/Kolega	to osoba będąca tymczasowym lub stałym członkiem zespołu pracowników spółki Multiconsult, lub osobą zatrudnioną w charakterze podwykonawcy. Na potrzeby niniejszego Kodeksu wszystkich członków Zarządu uważa się za pracowników spółki
Opłaty za przyspieszenie obiegu spraw	oznacza płać, które w zamierzeniu mają przyspieszyć lub zapewnić dostarczenie produktów lub usług przysługujących zgodnie z prawem. Wiele krajów (w tym Norwegia) uznaje ww. płać za łapówki, jeśli skutkują one lub w zamierzeniu mają skutkować uzyskaniem nienależnej korzyści
Bezpośredni przełożony	to osoba, której bezpośrednio podlega pracownik
Multiconsult	Grupa spółek Multiconsult, obejmująca spółkę-matkę i wszystkie spółki zależne

Nepotyzm	faworyzowanie osób bliskich
Osoba Zajmująca Eksponowane Stanowisko Polityczne	w skrócie zwana „OZESP”, to osoba, która może wywierać wpływ lub mieć dostęp do procesów lub decyzji politycznych w ramach zajmowanego stanowiska lub za pośrednictwem osób bliskich. Niektórzy urzędnicy publiczni również mogą być osobami zajmującymi eksponowane stanowiska polityczne.
Portal do zgłaszania nieprawidłowości	portal należący do spółki Multiconsult i służący do zgłaszania podejrzenia dotyczącego nieprawidłowości i naruszeń. Portal jest dostępny za pośrednictwem strony internetowej spółki Multiconsult zarówno dla osób z wewnątrz spółki Multiconsult, jak i spoza niej; umożliwia on dokonanie zgłoszenia naruszenia w sposób anonimowy
Urzędnik Publiczny	odnosi się do wszystkich funkcjonariuszy oraz innych osób pracujących dla rządu, organu/agendy państwowej lub spółki stanowiącej własność skarbu państwa/kontrolowanej przez skarb państwa; każdej osoby, która publicznie reprezentuje lub występuje w imieniu rządu, władzy publicznej, agencji rządowej, publicznej organizacji międzynarodowej lub partii politycznej; kandydatów na urzędy polityczne; oraz osób zatrudnionych przez partie polityczne. Termin ten obejmuje nie tylko funkcjonariuszy służby cywilnej, lecz także konsultantów na stanowiskach publicznych, pracowników spółek będących własnością państwa lub innych instytucji rządowych oraz osoby zatrudniane przez partie polityczne
Osoby bliskie	to członkowie rodziny, krewni i bliscy przyjaciele
Przedstawiciel	to pracownik, wykonawca lub strona trzecia, która reprezentuje spółkę Multiconsult w jej relacjach z klientami, władzami lub innymi stronami trzecimi.
Strony trzecie	oznacza pośredników, agentów lub przedstawicieli, którzy podpisują umowę o współpracy ze spółką Multiconsult, są dostawcami towarów i/lub usług na rzecz spółki Multiconsult, lub występują w imieniu spółki Multiconsult

003:

KODEKS
POSTĘPOWANIA**3.1 Kryteria właściwego podejmowania decyzji**

Naruszenia przepisów prawa oraz zapisów niniejszego Kodeksu stanowią zagrożenie dla interesów spółki Multiconsult oraz dla jej reputacji. Upewnij się, że podejmowane przez Ciebie działania są zgodne z obowiązującym prawem oraz zapisami niniejszego Kodeksu. Jeśli masz jakiegokolwiek wątpliwości co do tego, czy dane planowane działanie jest zgodne z prawem oraz wytycznymi dotyczącymi postępowania obowiązującymi w spółce Multiconsult, skonsultuj się odpowiednio z bezpośrednim przełożonym i/lub Group Compliance Officer.

Zanim ostatecznie podejmiesz decyzję, zadaj sobie następujące pytania:

- Czy w jej wyniku zagrożone będzie czyjeś życie, zdrowie lub bezpieczeństwo?
- Czy stanowi ona ryzyko dla środowiska?
- Czy jest ona zgodna z prawem?
- Czy w moim odczuciu jest ona sprawiedliwa i uczciwa?
- Czy podważa ona naszą zasadę zaufania i narusza zasady uczciwości?
- Czy jestem w stanie uzasadnić ją na forum publicznym?

3.2 Odpowiedzialność społeczna biznesu (OSB)

Poprzez swoje przedsięwzięcia spółka Multiconsult będzie wspierała zrównoważony rozwój oraz podnosiła świadomość w zakresie tematów związanych z Odpowiedzialnością społeczną biznesu w aspekcie zarządzania i prowadzenia działalności. Wymaga to, aby OSB była integralną częścią kultury spółki i abyśmy zapewнили wysoki poziom świadomości w kwestiach ochrony środowiska, bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przestrzegania praw człowieka

Prawa człowieka

W spółce Multiconsult mamy świadomość tego, że nasza praca może mieć wpływ na postęp w dziedzinie praw człowieka i stąd wszędzie tam, gdzie jesteśmy zaangażowani w realizację projektów, naszym priorytetem jest zawsze przestrzeganie wysokich standardów etycznych. Postępujemy zgodnie z aktami prawnymi dotyczącymi ochrony praw człowieka oraz dotyczącymi jej konwencjami ONZ, a także cenimy różnorodność w gronie



naszych pracowników, klientów, dostawców oraz partnerów.

W zgodzie z przepisami Ustawy o zwalczaniu dyskryminacji, nie tolerujemy żadnych przejawów dyskryminacji, czy to ze względu na kolor skóry, etniczność, płeć, religię, orientację seksualną, niepełnosprawność fizyczną czy też wiek. Wszyscy pracownicy spółki posiadają prawo do swobody zrzeszania się i zawierania układów zbiorowych w ramach krajowych przepisów ustawowych i wykonawczych.

Spółka Multiconsult nie będzie zatrudniać dzieci objętych obowiązkiem szkolnym. Do wszelkich prac wykonywanych przez młode osoby w wieku poniżej 18 lat będziemy podchodzić z wielką ostrożnością

Warunki pracy

Prawa pracownicze dotyczą relacji pomiędzy pracownikami, a pracodawcami. Spółka Multiconsult, występując jako profesjonalny pracodawca, przestrzega obowiązujących przepisów prawa, a także regulacji w zakresie środowiska pracy, czasu pracy oraz ochrony zatrudnienia, jak również przepisów konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy (ILO) ratyfikowanych przez rządy krajów pozostających w zasięgu działania spółek Multiconsult. Spółka Multiconsult zapewnia swoim pracownikom odpowiednie przeszkolenie i możliwość kształcenia. W sytuacjach, gdy jest to wymagane, zawsze korzystamy z pracowników posiadających odpowiednie uprawnienia.

Bezpieczeństwo i higiena oraz środowisko pracy

Działalność prowadzona przez spółkę Multiconsult nie powinna narażać ludzi na niebezpieczeństwo, ani na oddziaływanie warunków, które z czasem mogłyby być szkodliwe dla zdrowia i/lub obniżyć poziom dobrego samopoczucia. Względy związane z ochroną zdrowia, bezpieczeństwem oraz ochroną środowiska pracy będą przez spółkę zawsze przedkładane nad względy finansowe.

We wszystkich naszych działaniach konsultingowych oraz pracach projektowych sprawy bezpieczeństwa i higieny pracy oraz środowiska pracy będą zawsze traktowane jako kluczowe priorytety

Ryzyko dla środowiska

Jako konsultanci i projektanci, pracownicy spółki Multiconsult będą doradzać oraz udzielać zaleceń propagujących optymalne rozwiązania w dziedzinie ochrony środowiska naturalnego, przeciwdziałania zmianie klimatu i przystosowania się do niej.

Skupienie się na wczesnym etapie realizacji projektu na rozwiązaniach świadomych ekologicznie spowoduje, że kwestie środowiskowe będą uzupełniać integralność oraz estetykę realizowanego projektu. Podczas prac na terenie, lub w pobliżu, obszarów wrażliwych (takich jak rezerваты dzikich zwierząt lub rezerваты przyrody, czy inne obszary chronione), spółka Multiconsult będzie współpracować z klientami w zakresie promowania dialogu z władzami lub wszelkimi innymi grupami interesariuszy odpowiedzialnymi za ochronę miejscowej flory i fauny.



3.3 Zakupy i łańcuch dostaw

Nasza praca w zakresie odpowiedzialności społecznej biznesu i etyki biznesowej nie ogranicza się do wewnętrznych działań spółki Multiconsult, ale obejmuje również stosowane przez nas praktyki w zakresie zakupów i łańcucha dostaw, dlatego ważną zasadą jest, aby spółka Multiconsult znała swoich partnerów biznesowych, tzn. ich pełną i prawną nazwę, strukturę własności, członków zarządu lub kierownictwa, a także miała okazję zbadać uczciwość i reputację swych partnerów biznesowych, jak również uzyskać wiedzę na temat procesów produkcji.

Nasze wymagania i oczekiwania dotyczące OSB i etyki biznesowej będą jasno przekazywane naszym dostawcom i partnerom biznesowym.

3.4 Uczciwość i przeciwdziałanie korupcji

Korupcja stanowi nadużycie zaufania w celu uzyskania korzyści osobistych i dotyczy władzy oraz związanych z nią nadużyć. Zjawisko korupcji nie dotyczy wyłącznie wręczania łapówek pieniężnych: praktyki korupcyjne mogą obejmować również oferowanie wartościowych przedmiotów lub usług w celu uzyskania korzyści osobistych, takich jak specjalne traktowanie, specjalna ochrona, ponadstandardowe usługi, krótsze terminy dostawy itd. W pewnych okolicznościach, ryzyko korupcji występuje w powiązaniu z przyznawaniem dofinansowania projektów lub udzielaniem kontraktów, lub też zapewnieniem określonych usług i innych świadczeń.

Program zwalczania korupcji realizowany przez spółkę Multiconsult pomoże nam zwiększać świadomość pracowników oraz poszerzać ich wiedzę na temat zagrożeń związanych z korupcją, z jakimi mamy do czynienia na naszych rynkach co z kolei pozwoli wszystkim

przedstawicielom spółki Multiconsult uniknąć udziału w praktykach korupcyjnych. Jeśli potrzebujesz porady lub wskazówek w tym zakresie, możesz skonsultować się z Group Compliance Officer.

Jedną z kluczowych zasad spółki jest przejrzystość postępowania. Jeśli przedstawiciel spółki Multiconsult jest świadkiem działań korupcyjnych lub próby podjęcia takich działań, albo trudnych dylematów lub sytuacji, które mogłyby prowadzić do podejrzenia o korupcję, powinien on bezzwłocznie zgłosić ten fakt bezpośredniemu przełożonemu i Group Compliance Officer.

Łapownictwo i korupcja

Pracownikom ani innym przedstawicielom spółki Multiconsult nie wolno nigdy, ani z żadnego powodu, oferować ani przyjmować łapówek, nielegalnych prowizji ani innych nienależnych gratyfikacji. Oferowanie, wręczanie, żądanie lub przyjmowanie łapówek w jakiegokolwiek postaci, niezależnie od tego, czy odbywa się to bezpośrednio, czy pośrednio, przez któregośkolwiek pracownika spółki jest postępowaniem nie do przyjęcia. Zasada ta obowiązuje niezależnie od tego, czy gratyfikacja jest wręczana lub przyjmowana bezpośrednio, czy przez stronę trzecią np. agenta, pośrednika, konsultanta, dostawcę czy partnera biznesowego.

Opłaty przyspieszające bieg spraw

Wiele krajów uznaje „opłaty przyspieszające bieg spraw” za łapówki, jeśli skutkują one lub w zamierzeniu mają skutkować uzyskaniem nienależnej przewagi konkurencyjnej. Spółka Multiconsult nie akceptuje wręczania tego rodzaju gratyfikacji i jest skłonna przyjąć wszelkie ewentualne konsekwencje swojej polityki w tym zakresie, takie jak wolniejszy przebieg procedur biurokratycznych i dłuższe czasy oczekiwania. W przypadku, gdy pracownicy lub inni przedstawiciele spółki Multiconsult zetkną się z żądaniem przekazania płatności „przyspieszającej bieg spraw”, druga strona zostanie poinformowana o przyjętej przez spółkę Multiconsult polityce w zakresie tego rodzaju gratyfikacji i łapówek, a całe zdarzenie zostanie zgłoszone właściwemu bezpośredniemu przełożonemu oraz Group Compliance Officer.

W sytuacji, gdy przedstawiciel spółki Multiconsult ma odczucie, że odmowa przekazania płatności naraziłaby na ryzyko jego życie lub zdrowie, lub zdrowie lub życie innych osób, to dokonanie płatności nie będzie uważane za naruszenie zapisów niniejszego Kodeksu. W takich przypadkach, lub w sytuacji, gdy przedstawiciel kwestionuje zasadność żądania płatności, przekazywane kwoty muszą zostać udokumentowane i zgłoszone Działowi Finansowemu, właściwemu bezpośredniemu przełożonemu oraz Group Compliance Officer



Postępowanie w przypadku zaproszeń, prezentów oraz innych świadczeń

Przyjmowanie ani wręczanie prezentów i zaproszeń nie będzie akceptowane, jak również nie będą organizowane żadne imprezy, które mogłyby mieć wpływ na faktyczną lub postrzeganą uczciwość stron lub ich niezależność. Wszelkie upominki i inne świadczenia otrzymywane od osób, z którymi kontaktujemy się w sprawach biznesowych lub im przekazywane, muszą być niedrogie i muszą mieścić się w ramach dozwolonych przez dobre praktyki biznesowe. W przypadku, gdy przedstawiciel spółki Multiconsult bierze udział w imprezie organizowanej przez partnera biznesowego, to spółka pokryje wszystkie koszty związane z podróżą, pobytem i zakwaterowaniem swego przedstawiciela. Wszelkie imprezy organizowane przez spółkę Multiconsult będą miały stosowny i skromny charakter. Jeśli potrzebujesz porady lub wskazówek w tym zakresie, możesz skonsultować się z Group Compliance Officer.

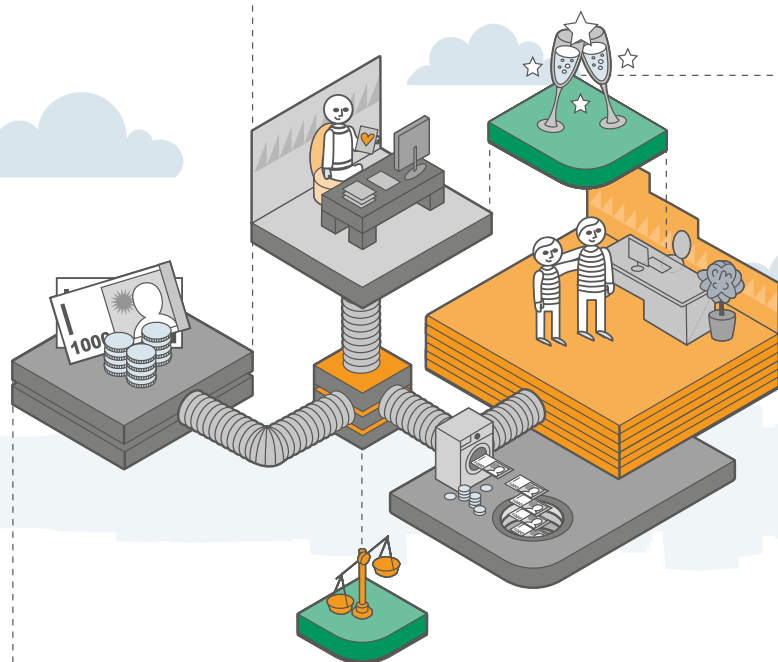
Cele reprezentacyjne (w tym podróże)

Koszty dojazdu na terenie kraju oraz koszty posiłków, poniesione w związku z uzasadnionymi powodami biznesowymi, takimi jak wizyty na terenie budowy, oraz koszty związane ze świętowaniem osiągnięcia kamieni milowych, a także wydatki na cele reprezentacyjne w sytuacjach, w których głównym celem jest nawiązanie lub utrzymanie relacji biznesowych, uznaje się za zasadnie poniesione wydatki na prowadzenie działalności i będą one refundowane. Zwrot ww. kosztów uzależniony jest jednakże od uprzedniego zatwierdzenia ich celu oraz wysokości przez bezpośredniego przełożonego, od tego czy kwota poniesionych kosztów jest uzasadniona i czy są one zgodne z przepisami podatkowymi i przysługuje pod warunkiem, że te konkretne imprezy nie noszą cech rozrzutności.

Nepotyzm

Nepotyzm w miejscu pracy polega na faworyzowaniu członków rodziny, krewnych oraz bliskich przyjaciół. Nepotyzm nie będzie tolerowany, a pracownikom spółki Multiconsult nigdy nie wolno wykorzystywać swoich stanowisk w celu pomocy rodzinom i przyjaciołom, aby uzyskali oni korzyści kosztem spółki Multiconsult. Jeśli pracownik jest świadomy faktu, że któryś z członków jego rodziny lub bliski przyjaciel jest stroną potencjalnej umowy, bierze udział w składaniu oferty przetargowej lub innej oferty dotyczącej spółki Multiconsult, powinien on bezzwłocznie poinformować bezpośredniego przełożonego, który oceni czy występuje konflikt interesów i czy pracownik powinien wycofać się z danego postępowania.

Dla uniknięcia ryzyka nepotyzmu oraz potencjalnych konfliktów interesów w spółce pracownicy pozostający ze sobą w bliskich relacjach nie będą zatrudniani

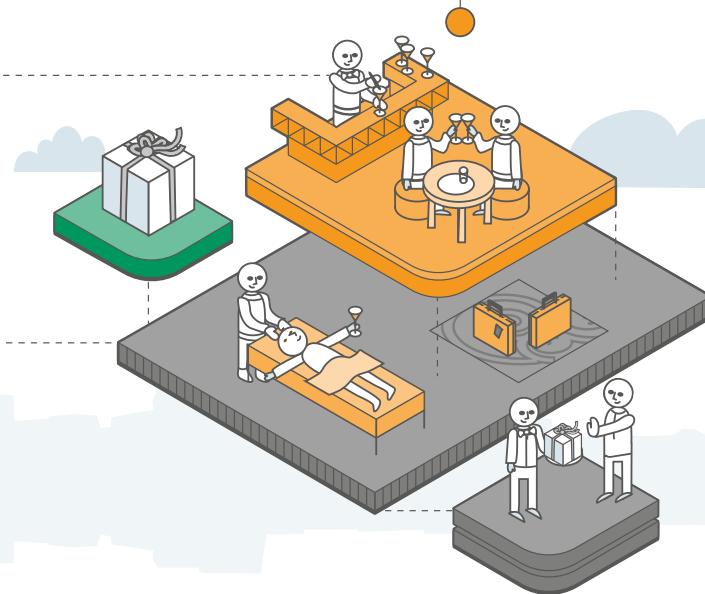


na stanowiskach między którymi istnieje stosunek podległości służbowej. W przypadku, gdy między pracownikami tego samego łańcucha zarządzania dojdzie do nawiązania osobistych relacji, poruszają oni tę kwestię w rozmowie ze swoimi kierownikami celem znalezienia odpowiedniego rozwiązania problemu.

Zatrudnienie członków rodzin innych pracowników nie jest traktowane jako nepotyzm, pod warunkiem, że nastąpiło to w zgodzie z procedurami rekrutacyjnymi obowiązującymi w spółce. Pracownicy nie mogą uczestniczyć w procesie rekrutacji lub zatrudniania swoich przyjaciół i krewnych.

Towary, usługi, pożyczki i inne świadczenia

Pracownicy muszą unikać przyjmowania towarów, usług lub świadczeń od klientów lub partnerów biznesowych spółki Multiconsult, z którymi utrzymują oni stosunki na gruncie zawodowym. Jeśli trudno uniknąć takiej sytuacji, należy obowiązkowo poinformować o tym bezpośredniego przełożonego i Group Compliance Officer. Zalecenie to nie dotyczy korzystania z usług banków spółki Multiconsult w ramach normalnej obsługi bankowej po normalnych cenach rynkowych, ani rabatów wynegocjowanych przez spółkę Multiconsult z poszczególnymi spółkami w imieniu swoich pracowników w ramach pakietu świadczeń pracowniczych.



Postępowanie w kontaktach z władzami oraz urzędnikami publicznymi/zagranicznymi urzędnikami

Spółka Multiconsult będzie przestrzegała przepisów Konwencji Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD) o zwalczaniu przekupstwa zagranicznych funkcjonariuszy publicznych w międzynarodowych transakcjach handlowych, a także odpowiednio lokalnych przepisów prawa dotyczących urzędników publicznych i korupcji. Spółka Multiconsult nie będzie wręczała ani aprobować wręczenia żadnych upominków ani gratyfikacji finansowych urzędnikom publicznym, ani oferować im żadnych dóbr o znacznej wartości, jeśli mogłoby to spowodować lub mogło być postrzegane jako uzyskanie przez spółkę Multiconsult lub przez osobę je przyjmującą nienależnej przewagi. Spółka Multiconsult może, w takim zakresie w jakim taki koszt jest rozsądny i uzasadniony, pokryć wydatki urzędników publicznych poniesione w związku z (i) działaniami związanymi ze sprzedażą oraz dostarczeniem informacji na temat produktów i usług lub z ich prezentacją, lub (ii) zawieraniem lub realizacją umów z rządem lub organem publicznym. Wszelkie takie wydatki wymagają uprzedniego zatwierdzenia na piśmie przez bezpośredniego przełożonego.

Partnerzy, pośrednicy i agenci

Z zasady spółka Multiconsult będzie unikać wykorzystywania pośredników jako przedstawicieli biznesowych. Jednakże w niektórych przypadkach korzystanie z usług pośredników może zostać uznane za konieczne. Grupa pośredników obejmuje agentów, przedstawicieli handlowych oraz inne strony trzecie działające jako podmioty zapewniające kontakt pomiędzy spółką Multiconsult a klientem lub stroną trzecią. Spółka będzie korzystała z usług danego pośrednika tylko wtedy, gdy:

- Został on poddany badaniu due diligence w zakresie uczciwości i badanie takie nie wykazało braku jego uczciwości ani nie wskazało na występowanie nadmiernego ryzyka związanego z korzystaniem z usług tego pośrednika.
- Uzyskano uprzednią pisemną zgodę Group Compliance Officer lub dyrektora generalnego spółki Multiconsult.
- Osoba ta/ podmiot ten zaakceptował niniejszy Kodeks oraz zobowiązuje się przestrzegać jego zapisów.
- Umowa zawiera odpowiednie klauzule antykorupcyjne.
- Osoba ta podczas realizacji swoich zadań nie ukrywa faktu, że reprezentuje spółkę Multiconsult.

Korzystanie z usług lobbystów

Lobbysci to pośrednicy szczególnego rodzaju, którzy często są wykorzystywani do wywierania wpływu na decyzje podejmowane zarówno w sektorze prywatnym, jak i publicznym. Umowy podpisywane przez spółkę Multiconsult z lobbystami zawierają zapis o wymogu w stosunku do lobbysty, aby ten zawsze przyznawał się przed osobami decyzyjnymi, że reprezentuje spółkę Multiconsult.

3.5 Działalność polityczna, działania sponsorskie oraz darowizny

Spółka Multiconsult nie przekazuje darowizn na rzecz partii politycznych, poszczególnych polityków ani organizacji bezpośrednio powiązanych z partiami politycznymi. Spółka Multiconsult może uczestniczyć w debacie publicznej, jeśli uczestnictwo w niej leży w interesie spółki.

Kadra zarządzająca spółki Multiconsult ustala budżet spółki na działania sponsorskie oraz darowizny. Wszelkie dodatkowe kwoty przekazywane w ramach działań sponsorskich lub jako darowizny od międzynarodowych spółek zależnych Multiconsult muszą zostać zatwierdzone przez Zarząd



3.6 Bezstronność

Konflikt interesów, konflikt ról i dyskwalifikacja

Spółka Multiconsult zawsze świadczy usługi doradcze w sposób niezależny i bezstronny. Konflikty interesów lub konflikty ról mogą podważyć jej faktyczną lub postrzeganą uczciwość lub niezależność, dyskwalifikując spółkę Multiconsult z udziału w określonych procesach.

Konflikty ról mogą wystąpić w przypadku gdy spółka Multiconsult świadczy usługi na rzecz kilku stron związanych z tym samym projektem lub nieruchomością bądź świadczy usługi w różnych fazach projektu, takich jak projektowanie techniczne, zarządzanie projektem, sprawowanie nadzoru i dokonywanie niezależnych kontroli. Wszyscy pracownicy muszą dochować należytej staranności i zadbać o to, aby role pełnione przez spółkę Multiconsult były dobrze znane wszystkim stronom, zarówno podmiotom wewnętrznym, jak i naszym klientom, jeśli istnieje ryzyko, że nasza niezależność może zostać zakwestionowana.

Konflikt interesów może powstać w wyniku zajmowania przez pracowników stanowisk poza spółką Multiconsult lub w wyniku posiadania interesu finansowego lub bliskich relacji z partnerami biznesowymi lub innymi agencjami rządowymi. Pracownicy nie będą uczestniczyć w przetargach, rekrutacji ani w innych procesach transakcyjnych, w których może być kwestionowana uczciwość lub niezależność spółki Multiconsult lub jej pracownika ze względu na posiadane udziały właścicielskie, zaangażowanie lub bliskie stosunki z zainteresowanymi stronami. Pracownicy zawsze informują swojego bezpośredniego przełożonego i Group Compliance Officer o okolicznościach, które mogą być postrzegane jako mające wpływ na ich kompetencje bądź niezależność.

Należy unikać posiadania akcji i innych udziałów własnościowych w spółkach innych niż Multiconsult, które mogłyby prowadzić do zaistnienia konfliktów interesów. Niedozwolone jest posiadanie akcji lub udziałów własnościowych w prywatnych spółkach (tj. nie notowanych na giełdzie papierów wartościowych), które stanowią bezpośrednią konkurencję dla spółki Multiconsult. Pracownicy nie mogą obejmować stanowisk dyrektorów w spółkach innych niż Multiconsult, ani wykonywać innej płatnej pracy bez zgody udzielonej przez bezpośredniego przełożonego.

Jeśli pracownik uświadomi sobie, że znajduje się w potencjalnym konflikcie interesów, musi bezzwłocznie poinformować o tym fakcie swojego bezpośredniego przełożonego oraz Group Compliance Officer.

Pracownik czy wykonawca nie może uczestniczyć w ofertowaniu, w realizacji projektów, procesach rekrutacji ani innych transakcjach, jeśli uczciwość lub niezależność takiej osoby lub spółki Multiconsult mogłaby zostać zakwestionowana w wyniku działań prowadzonych przez taką osobę poza spółką Multiconsult lub w rezultacie jej bliskich związków z innymi zaangażowanymi w takie działania stronami. Pracownicy lub wykonawcy zawsze będą informowali swoich bezpośrednich kierowników oraz Koordynatora ds. Zgodności Postępowania (Compliance Coordinator) o wszelkich okolicznościach oraz powiązaniach, które mogłyby być interpretowane jako czynniki ich dyskwalifikujące lub mające wpływ na ich niezależność.

Spółka Multiconsult pragnie odgrywać aktywną rolę w środowiskach zawodowych i być w nich reprezentowana. Pełnienie roli w stowarzyszeniach branżowych i organizacjach niekomercyjnych zwykle nie będzie powodować konfliktu interesów. Wynika to z założenia, że pracownik nie ukrywa swego stanowiska, zwraca uwagę na ewentualne konflikty i otwarcie rozmawia na ten temat ze swoim bezpośrednim przełożonym lub z Group Compliance Officer.



3.7 Poufność

Posługując się informacjami dotyczącymi spółki przedstawiciele spółki Multiconsult mają obowiązek dochowania tajemnicy zawodowej. Obowiązek ten obejmuje powstrzymanie się od ujawniania wszelkich poufnych i wrażliwych informacji na temat naszych partnerów biznesowych, do których pracownicy spółki Multiconsult uzyskali dostęp w trakcie wykonywania swojej pracy. Informacje poufne będą przechowywane bezpiecznie i zgodnie z procedurami obowiązującymi w spółce Multiconsult.

Pracownicy muszą również zachować należyłą ostrożność podczas rozmów na temat wewnętrznych spraw spółki Multiconsult prowadzonych z kolegami, klientami i innymi osobami.

Zgłoszenie sprawy lub sytuacji dotyczącej spółki Multiconsult, która w Twojej opinii stanowi naruszenie przepisów niniejszego Kodeksu, nie narusza obowiązku dochowania tajemnicy zawodowej.

Ochrona informacji poufnych

Spółka Multiconsult jest notowana na giełdzie papierów wartościowych, dlatego niektóre rodzaje informacji mogą mieć wpływ na wartość spółki i jej akcji. Takie informacje mogą być mieć charakter pozytywny, takie jak nowe umowy, fuzje i przejęcia itp. lub mogą mieć charakter negatywny, takie jak przypadki odpowiedzialności cywilnej lub podejrzenia oszustwa czy korupcji. Pracownicy posiadający dostęp do informacji, które mogą mieć wpływ na cenę akcji spółki, muszą traktować takie informacje jako informacje poufne i działać zgodnie z procedurą obowiązującą w spółce Multiconsult.



3.8 Prawo o konkurencji

Konkurencyjność spółki Multiconsult będzie się opierała na oferowaniu wysokiej jakości usług doradztwa w zakresie wiedzy specjalistycznej za godziwą cenę. Nikomu, kto pracuje na rzecz spółki Multiconsult, nie wolno zawierać kontraktów ani innych umów, które mogą być sprzeczne z przepisami prawa krajowego i międzynarodowego oraz regulacjami w zakresie konkurencji.

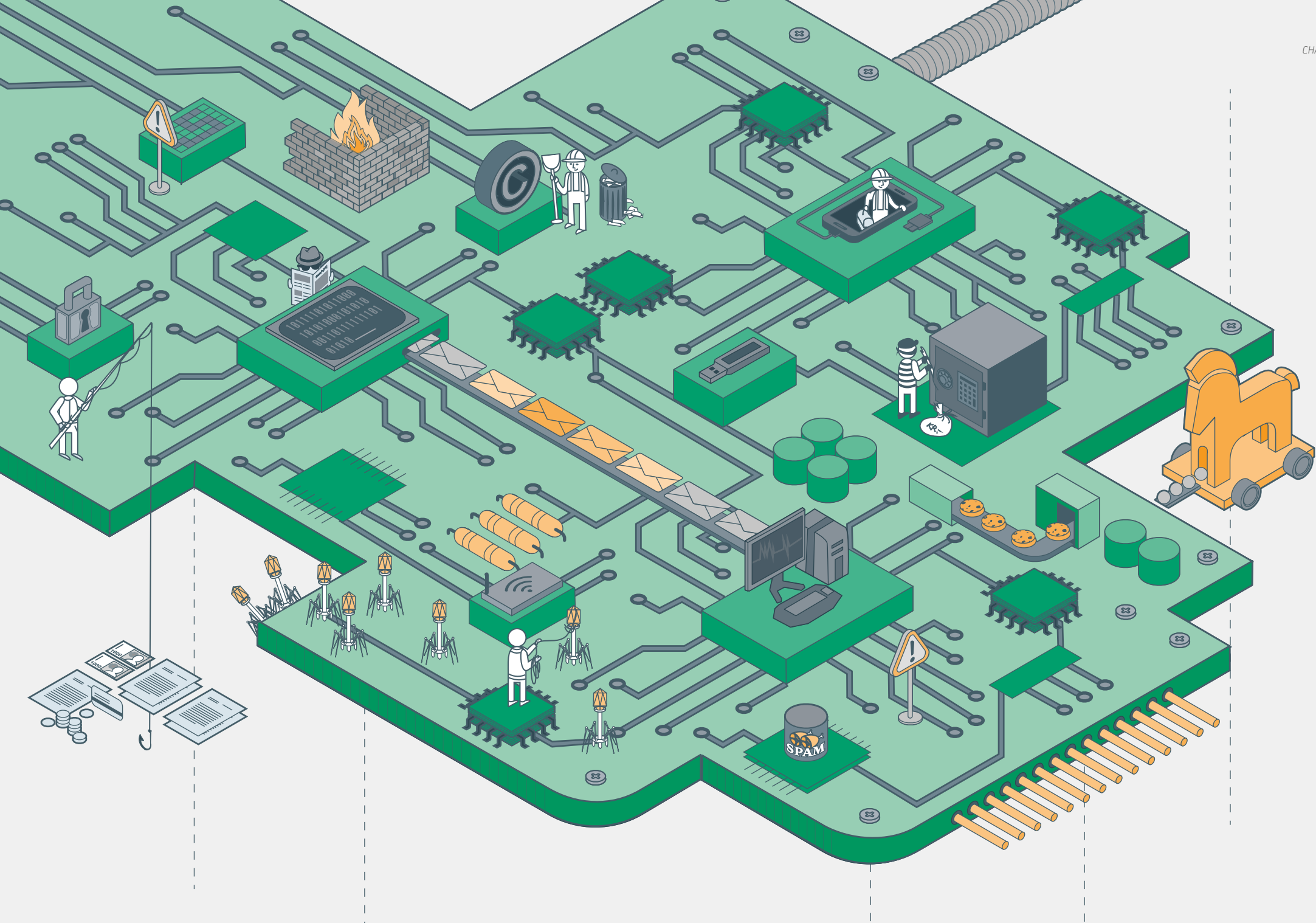
W razie zaistnienia sytuacji, która stwarza ryzyko naruszenia przez spółkę Multiconsult przepisów o konkurencji, należy zgłosić to bezpośredniemu kierownikowi i Group Compliance Officer.

3.9 Rachunkowość i sprawozdawczość

Przepisy prawa obligują spółkę Multiconsult do sporządzania przejrzystych i dokładnych sprawozdań z jej działalności, zgodnie z postanowieniami Punktu 3.7 (Poufność).

Sprawozdania finansowe spółki Multiconsult będą dokładne, właściwie zapisane oraz będą składane zgodnie z obowiązującym prawem, przepisami i zasadami rachunkowości. Podawane w sprawozdaniach informacje na temat działalności będą prawdziwe i kompletne, zarówno w dokumentach przeznaczonych na potrzeby sprawozdawczości wewnętrznej, jak i przekazywanych podmiotom zewnętrznym.

Oznacza to, że spółka Multiconsult w swoich sprawozdaniach finansowych, we wszystkich innych dokumentach przedkładanych właściwym władzom oraz agendom rządowym, a także w komunikatach zewnętrznych będzie dostarczała kompletne, dokładne, rzetelne oraz zrozumiałe informacje)



Pracownicy, a w szczególności kadra kierownicza oraz kierownicy działu finansowego, będą przygotowywać powyższe materiały z należytą starannością. Każde celowe działanie prowadzące do powstania istotnych błędów w sprawozdaniach finansowych będzie traktowane jak oszustwo.

3.10 Ochrona majątku i bezpieczeństwo informatyczne

Ochrona własności i aktywów spółki Multiconsult

Zabrania się wykorzystywania czasu, sprzętu, aktywów finansowych lub obiektów spółki Multiconsult do celów, które nie mają bezpośredniego związku z działalnością spółki Multiconsult bez zezwolenia właściwego przedstawiciela spółki. Taka sama zasada dotyczy usuwania lub pożyczania mienia spółki Multiconsult bez zezwolenia. Pracownicy są zobowiązani chronić mienie oraz aktywa spółki Multiconsult przed utratą, uszkodzeniem lub niewłaściwym wykorzystaniem.

Dotyczy to również czasu, sprzętu, aktywów finansowych spółki Multiconsult lub obiektów znajdujących się tymczasowo, np. na czas realizacji projektu pod opieką spółki Multiconsult.

Informacje i systemy informatyczne

Korzystając z informacji, systemów informatycznych i z usług internetowych pracownicy muszą kierować się interesami spółki, a nie interesami osobistymi. Informacje generowane oraz przechowywane w systemie informatycznym spółki Multiconsult stanowią jej własność. W związku z tym spółka Multiconsult zastrzega sobie prawo dostępu do takich informacji, z wyjątkiem przypadków objętych ograniczeniami ustawowymi lub umownymi.

Wszelkie dokumenty należące do spółki Multiconsult lub korzystanie z firmowej poczty elektronicznej są traktowane jako reprezentowanie spółki. Korzystanie z poczty elektronicznej spółki Multiconsult będzie zawsze wiązało się z wykonywanymi przez pracowników zadaniami lub pełnioną przez nich rolą w ramach obowiązków pracowniczych.

Wszyscy pracownicy mają obowiązek utrzymywać swoje pliki i foldery elektroniczne w stanie uporządkowanym.

Wykorzystanie systemów informatycznych do celów prywatnych jest dozwolone jedynie w ograniczonym zakresie.

Niedozwolone jest, bez żadnych wyjątków, wykorzystywanie, pobieranie, przechowywanie lub rozpowszechnianie informacji, które można uznać za nielegalne, obraźliwe lub niestosowne. Zabrania się pobierania, przechowywania oraz rozpowszechniania jakichkolwiek materiałów z naruszeniem praw autorskich. Zabrania się korzystania z oprogramowania z naruszeniem jakichkolwiek praw autorskich lub postanowień dotyczących praw autorskich.

3.11 Profesjonalne zachowanie

Zakup usług seksualnych

Pracownicy są zobowiązani do powstrzymania się od zakupu usług seksualnych podczas pracowniczych oddelegowań i delegacji służbowych. Zakup usług seksualnych jest nielegalny w świetle prawa norweskiego i może wspierać handel ludźmi. Handel ludźmi jest nielegalny i łamie prawa człowieka. Zakup usług seksualnych może również narazić zdrowie i bezpieczeństwo pracowników na duże ryzyko.

Alkohol i nielegalne substancje

Spółka Multiconsult jest miejscem pracy wolnym od alkoholu i nielegalnych substancji. Alkohol i substancji tych nie wolno używać w godzinach pracy. Pracownikom nie wolno stawiać się w miejscu pracy w stanie niezdolności do wykonywania obowiązków służbowych wskutek spożycia alkoholu i/lub zażycia nielegalnych substancji. Bezpośredni przełożeni mogą zezwolić, by alkohol był serwowany podczas imprez organizowanych przez spółkę, jednak musi przy tym dopilnować, aby jego spożycie było umiarkowane. Spotkania towarzyskie, w trakcie których spożywany jest alkohol na terenie spółki po godzinach pracy nie mogą zakłócać czynności związanych z pracą.

Przedstawicielom wykonującym prace na zlecenie spółki Multiconsult nie wolno używać, ani zachęcać innych do spożywania alkoholu i/lub zażywania nielegalnych substancji w sposób, który naraża na szwank ich zdrowie i bezpieczeństwo, lub stawia w złym świetle ich samych, spółkę Multiconsult lub jej partnerów biznesowych.

004:

ZGŁASZANIE
NARUSZEŃ
I ŚRODKI
ZAPOBIEGAWCZE**4.1 Procedury zgłaszania i reagowania na przypadki niewłaściwego postępowania**

Ważne jest, aby spółka Multiconsult, pełniąc rolę niezależnego konsultanta w projektach o dużym znaczeniu dla społeczeństwa, była w stanie zidentyfikować potencjalne przypadki niewłaściwego postępowania lub inne powiązane zagrożenia. Spółka Multiconsult zobowiązana jest do zapewnienia kultury transparentności i otwartości, która pozwoli na zgłaszanie pomysłów i usprawnianie ustalonych procesów i działań. Ma to szczególne znaczenie w sytuacji, gdy mamy do czynienia z możliwym przypadkiem niewłaściwego postępowania lub okolicznościami, które mogą stanowić zagrożenie dla spółki Multiconsult lub społeczeństwa.

Niedopełnienie obowiązku zgłoszenia ewentualnego przypadku niewłaściwego postępowania może doprowadzić do narażenia spółki Multiconsult na nadmierne ryzyko operacyjne i finansowe, jak również może wystawić na szwank jej reputację. Może również wyrzucić wpływ na interesariuszy, klientów, właścicieli, parterów biznesowych i ogół społeczeństwa. Jeśli podejrzewasz, że w spółce miał miejsce ewentualny przypadek niewłaściwego postępowania, w tym nieetycznego zachowania lub naruszenia prawa, wewnętrznych wytycznych i procedur, musisz zgłosić ten fakt zgodnie z obowiązującymi w spółce Multiconsult procedurami. Procedury spółki Multiconsult gwarantują wszystkim pracownikom należącym do spółek Multiconsult, w tym również spoza Norwegii, ochronę przed działaniami odwetowymi przeciwko pracownikom za raporty złożone w dobrej wierze (zgodnie z prawem norweskim).

W zależności od stopnia niewłaściwego postępowania, może ono prowadzić do sankcji dyscyplinarnych. Aby zapewnić, że sankcje są przeprowadzane w spójny i przewidywalny sposób, spółka Multiconsult opracowała procedurę dotyczącą reagowania na przypadki niewłaściwego postępowania.



Portal Multiconsult do zgłaszania nieprawidłowości

www.multiconsultgroup.com/whistleblowing

4.2 Środki zapobiegawcze

Wszyscy pracownicy spółki Multiconsult potwierdzą, że niniejszy Kodeks jest im znany i że będą działać zgodnie z jego postanowieniami. Kodeks ten będzie zawarty w programach szkoleniowych spółki Multiconsult przeznaczonych dla nowych pracowników oraz personelu, pełniących kluczowe role, jak również w programach zarządzania projektami oraz w innych programach szkoleniowych dla kadry zarządzającej.

Spółka Multiconsult w swojej działalności będzie regularnie podnosiła tematy dotyczące etyki biznesowej, odpowiedzialności społecznej biznesu oraz działań w zakresie zwalczania korupcji i będzie organizowała okresowe szkolenia w tej dziedzinie tak, aby wszyscy pracownicy znali Kodeks spółki, mogli przestrzegać jego postanowień i kierować się wartościami spółki w trakcie wykonywania obowiązków.

