



---

**ETISKT REGELVERK**

**FÖR NRC**

**GROUP ASA**

---

## INNEHÅLL

|     |   |    |
|-----|---|----|
| 1   | INTRODUKTION TILL NRC GROUPS ETISKA REGELVERK.....                                    | 4  |
| 1.1 | Agerande i enlighet med lagar, förordningar och förväntningar på etiskt beteende..... | 4  |
| 1.2 | Vem som omfattas av det etiska regelverket .....                                      | 4  |
| 1.3 | Anställdas skyldigheter .....   | 4  |
| 1.4 | Ledningens särskilda ansvar .....   | 5  |
| 1.5 | Sanktioner och ansvar.....  | 5  |
| 1.6 | Visselblåsning om brott mot lagar, förordningar och NRC Groups etiska regelverk ..... | 6  |
|     | Rätt och skyldighet att rapportera.....   | 6  |
|     | Hur rapporterar man? .....  | 6  |
|     | Rätt att rapportera anonymt .....   | 6  |
|     | Skydd mot repressalier .....  | 7  |
| 2   | FÖREBYGGANDE AV KORRUPTION .....  | 7  |
| 2.1 | NRC Group har nolltolerans mot korruption .....                                       | 7  |
| 2.2 | Vad är korruption?.....   | 7  |
| 2.3 | Sanktioner och konsekvenser vid inblandning i korruption.....                         | 8  |
| 2.4 | Anställdas skyldigheter .....   | 8  |
|     | Följer gällande korruptionslagstiftning.....  | 8  |
|     | Var försiktig med att ta emot gåvor, representation och uppvaktning.....              | 8  |
|     | Var försiktig med att tillhandahålla gåvor, representation och uppvaktning.....       | 9  |
|     | Ställer krav på kunder, samarbetspartners och leverantörer.....                       | 10 |
| 2.5 | Rapportering om representation och gåvor .....  | 10 |
| 3   | KONKURRENS PÅ LIKA VILLKOR .....  | 11 |
| 3.1 | NRC Group tror på konkurrens på lika villkor .....                                    | 11 |
| 3.2 | Vad menas med konkurrenshämmande beteende?.....                                       | 11 |
| 3.3 | Sanktioner och konsekvenser för konkurrenshämmande beteende.....                      | 11 |
| 3.4 | Anställdas skyldigheter .....   | 12 |
| 3.5 | Rapportering om projektsamarbete .....  | 12 |
| 4   | LOJALITET OCH INTRESSEKONFLIKTER .....  | 12 |
| 4.1 | Vad är en intressekonflikt? .....   | 12 |
| 4.2 | Konsekvenser vid illojalt beteende och intressekonflikter .....                       | 12 |
| 4.3 | Anställdas skyldigheter .....   | 13 |
| 4.4 | Rapportering om aktieköp, styrelseuppdrag och positioner .....                        | 13 |
| 5   | INTEGRITET HOS LEVERANTÖRER OCH SAMARBETSPARTNERS .....                               | 14 |
| 6   | HÄLSA, MILJÖ OCH SÄKERHET (HMS) .....   | 14 |



|   |    |
|---|----|
| 7 TYSTNADSPLIKT.....                        | 15 |
| 8 ANVÄNDNING AV SYSTEM OCH UTRUSTNING ..... | 15 |
| 9 BEHANDLING AV INSIDERINFORMATION .....    | 15 |



## 1 INTRODUKTION TILL NRC GROUPS ETISKA REGELVERK

### 1.1 Agerande i enlighet med lagar, förordningar och förväntningar på etiskt beteende

NRC Groups etiska regelverk utgör grunden för vår relation till kollegor, kunder, leverantörer, myndigheter och aktieägare. Regelverket beskriver de lagar och förordningar som gäller för NRC Groups verksamhet och den skyldighet som NRC Group har för att bedriva verksamheten på ett etiskt korrekt sätt.

Det är den enskildes ansvar att tillägna sig kunskap om innehållet i NRC Groups etiska regelverk och andra riktlinjer som gäller för det arbete som utförs och tillse att NRC Group inte involveras i verksamhet som kan strida mot dessa. NRC Groups ledning ansvarar för att det etiska regelverket och andra riktlinjer uppdateras löpande efter ändringar i lagar/föreskrifter och utveckling av rättspraxis.

I den typ av verksamhet som NRC Group bedriver är det särskilt viktigt de anställda känner till de regler som gäller för:

- korrupktion och missbruk av inflytande
- olagligt anbudssamarbete och informationsutbyte med konkurrenter
- olaglig verksamhet hos leverantörer

### 1.2 Vem som omfattas av det etiska regelverket

Regelverket gäller för alla anställda på NRC Group när de utför sitt arbete eller när anställda på annat sätt representerar NRC Group.

En del av NRC Groups leverantörer och samarbetspartners utför omfattande arbete på uppdrag av NRC Group och fungerar som en förlängning av koncernens verksamhet. Det förväntas därför att även dessa följer innehållet i regelverket när de arbetar för NRC Group. Detta gäller inhyrda arbetstagare, leverantörer som anlitas i projekt som pågår under lång tid, egenföretagare och personer som på annat sätt utför arbete under en längre tid för NRC Group utan att vara anställda.

Regelverket gäller även för styrelsemedlemmar i NRC Group i samband med deras uppdrag för NRC Group.

### 1.3 Anställdas skyldigheter

Alla anställda har ett ansvar att följa gällande lagar, förordningar och NRC Groups etiska regelverk. I detta sammanhang förväntar sig NRC Group att anställda:

- informerar sig om det etiska regelverket
- håller sig uppdaterade om gällande lagar och förordningar som gäller för det arbete som utförs



- rapporterar varje misstanke om brott mot lagar, förordningar eller NRC Groups etiska regelverk via de interna rapporteringskanalerna eller, vid särskilt allvarliga överträdelser, via NRC Groups visseblåsarsystem
- genomgår utbildning och fortbildning som hålls i regi av NRC
- uppträder i enlighet med lagar, förordningar och NRC Groups etiska regelverk, även i de fall då ett annat beteende hade kunnat säkra affärer hos kunder eller leverantörskontrakt åt NRC Group

#### 1.4 Ledningens särskilda ansvar

Personer med chefsansvar i NRC Group har ett särskilt ansvar för att anställda inte involveras i beteenden som kan vara i strid med lagar, förordningar och det etiska regelverket. Chefer ska vara förebilder för organisationen och bidra till en kultur som kännetecknas av integritet och öppenhet. I detta sammanhang förväntar sig NRC Group att chefer:

- aldrig ber anställda göra något som är i strid med lagar, förordningar eller NRC Groups etiska regelverk
- uppmanar anställda att använda det etiska regelverket som ett verktyg i vardagen
- uppmuntrar till dialog och öppenhet beträffande etiska dilemman och svåra vägval som de anställda står inför
- bidrar till att anställda känner sig trygga i att rapportera potentiella brott mot lagar, förordningar och NRC Groups etiska regelverk
- skyddar anställda som rapporterar om potentiella brott mot alla former av repressalier
- vidtar åtgärder om det finns misstanke om brott mot lagar, förordningar eller NRC Groups etiska regelverk
- rapporterar till relevant chef om förhållanden som har betydelse för bedömningen av vilka regulatoriska och etiska riskområden som NRC Group är exponerade för

Anställda som är ansvariga för upphandling eller hantering av leverantörer och kunder samt bokföring och redovisning har ett särskilt ansvar att säkerställa att deras agerande överensstämmer med lagar, förordningar och NRC Groups etiska regelverk.

#### 1.5 Sanktioner och ansvar

Handlingar som strider mot gällande lagar, förordningar eller det etiska regelverket kan resultera i allvarliga legala sanktioner för NRC Group, såsom företagsbot, uteslutning från upphandling, ersättningskrav och uppsägning av kontrakt, förutom att de även äventyrar NRC Groups renommé.

Anställda som bryter mot NRC Groups etiska regelverk kan därför bli föremål för disciplinära åtgärder som kan få konsekvenser för den anställdes arbetsförhållanden. Straffbara handlingar skall polisanmälas.



Anställda måste även vara medvetna om att brott mot lagar och föreskrifter kan medföra personligt straffrättsligt och civilrättsligt ansvar.

## 1.6 Visselblåsning om brott mot lagar, förordningar och NRC Groups etiska regelverk

### *Rätt och skyldighet att rapportera*

Alla medarbetare samt inhyrd personal i NRC Group har rätt att larma om förhållanden som de uppfattar som klandervärda i NRC Group eller i anknytning till någon av NRC Groups kunder, leverantörer eller andra affärsförbindelser. Klandervärda förhållanden kan vara mobbning och trakasserier, överträdelser av bestämmelser som anges i lag, förordning eller av NRC Groups etiska regelverk.

Det är viktigt att information om klandervärda förhållanden kommer fram i ljuset så att NRC Group kan hantera eventuella missförhållanden eller problem som organisationen står inför. Om du stöter på förhållanden som innebär etiska tveksamheter eller brott mot NRC Groups etiska regelverk, har du därför en skyldighet att rapportera förhållandena omedelbart.

### *Hur rapporterar man?*

Det är du som avgör hur du vill rapportera.

Du uppmanas som ett första alternativ att rapportera klandervärda förhållanden via de interna rapporteringskanalerna; till din närmaste chef eller nästa chefsnivå. Du kan även rapportera internt till ledningen via en förtroendevald kollega, ett skyddsombud eller någon annan inom organisationen.

En rapport kan vara muntlig eller skriftlig och bör bland annat innehålla:

- fullständigt namn, såvida du inte önskar vara anonym
- datum för visseblåsning
- beskrivning av de faktiska förhållanden som har observerats, inklusive plats, namn på involverade personer, datum och klockslag för observationen

Anställda i NRC Group kan när som helst ställa frågor eller be om vägledning för att hantera svåra situationer genom att kontakta sin chef eller nästa chefsnivå eller chefsjuristen för NRC Group.

Process för mottagning, behandling och uppföljning av visseblåsning är närmare beskriven i "Instruktion för hantering av visseblåsarärenden".

### *Rätt att rapportera anonymt*

Som ett andra alternativ, om du inte känner dig bekväm med eller anser att det inte är lämpligt att rapportera till närmaste chef eller nästa chefsnivå enligt ovan, eller om dessa inte följer upp en rapport på ett korrekt sätt, kan du antingen ta upp detta med chefsjuristen eller rapportera anonymt via NRC Groups visseblåsarssystem.

Vi vill tydliggöra att en anonym rapport kommer att vara svårare för NRC Group att behandla, bland annat eftersom rapporten inte kan följas upp med ytterligare frågor.

### *Skydd mot repressalier*

Visselblåsare som i god tro rapporterar ska aktivt skyddas mot alla former av repressalier. Detta gäller oavsett vilken typ av förhållande som det rapporteras om, hur det rapporteras och vem som har slagit larm.

Repressalier mot visseblåsare tolereras inte. Påståenden om repressalier kommer att utredas noggrant.

## 2 FÖREBYGGANDE AV KORRUPTION

### 2.1 NRC Group har nolltolerans mot korruption

NRC Group har nolltolerans mot korruption och är stark motståndare till alla former av mutor. Korruption underminerar laglig affärsverksamhet, snedvrider konkurrensen och hindrar ekonomisk och social tillväxt. NRC Group ska vinna kontrakt på ärligt vis och välja samarbetspartners och leverantörer baserat på kvalitet och marknadsmässiga villkor.

### 2.2 Vad är korruption?

Korruption kan beskrivas som att ge eller ta emot en otillbörlig förmån, till exempel i form av pengar, gåvor eller tjänster, för att försöka utöva påverkan på en persons ställning, funktion eller uppdrag. Korruption handlar om att missbruka makt i en betrodd ställning för att uppnå personlig vinning.

Vad som är en "otillbörlig förmån" beror på en komplex uppsättning faktorer och måste utvärderas konkret från fall till fall. Både värdet av förmånen, vid vilken tidpunkt den ges och till vem är faktorer som måste tas med i bedömningen.

- **Värdet:** En förmån kan bestå av biljetter, resor, middagar, material, ägarandelar i företag eller företagskänslig information som mottagaren kan dra ekonomiska fördelar av. Det är dock inte en förutsättning att förmånen har ett ekonomiskt värde för personen, även förmåner såsom omnämnande i media eller en position kan utgöra en otillbörlig förmån
- **Tidpunkten:** Om en förmån ges eller mottas vid en tidpunkt som är i nära anslutning till ett beslut hos NRC Group eller hos mottagaren, t.ex. under ett anbudsförfarande, i samband med ingåendet av ett kontrakt eller förhandlingar med en leverantör, kommer den lättare kunna påverka de beslut som fattas
- **Personens ställning:** Om en förmån ges eller tas emot av personer som har mandat att fatta beslut, t.ex. en vd, inköpsansvarig eller firmatecknare/personer med mandat att ingå avtal, kommer den lättare kunna anses vara olaglig. Detsamma gäller förmåner som ges personer som personligen eller affärsmässigt står en sådan person nära

Vanliga exempel på korruption och missbruk av inflytande är:

- **Ersättning av privata utgifter:** En anställd med ansvar för anlitan­de av underleverantörer får hantverkartjänster utförda billigt eller gratis hemma av en leverantör eller underentreprenör mot att denne favoriseras i konkurrensen om ett kontrakt
- **Gåvor och representation** En anställd hos en offentlig kund som över längre tid mottar förmåner av lägre ekonomiskt värde, till exempel biljetter till ishockeymatcher, middagar, jakt- och fisketurer
- **Överfakturering och fiktiva fakturor:** En anställd med attesteringsmandat godkänner fiktiva fakturor eller fakturor med ett påslag från leverantörer i utbyte mot personliga fördelar från leverantören
- **Konkurrenskänslig information:** En anställd som deltar i framtagandet av ett anbud mottar känslig information om anbuds­för­örandet från en offentlig kund

### 2.3 Sanktioner och konsekvenser vid inblandning i korruption

Brott mot korruptionslagstiftning kan få allvarliga konsekvenser för NRC Group och kan resultera i att företaget åläggs böter, att kundkontakt sägs upp och att NRC Group inte får delta i anbuds­för­öranden. Korruption kan även påverka NRC Groups renommé och aktiekurs negativt.

Anställda som agerar i strid med det etiska regelverket, inklusive de som bryter mot sin skyldighet att rapportera om gåvor, representation eller uppvaktning enligt nedan, kan därför bli föremål för disciplinära åtgärder som kan få konsekvenser för den anställdes arbetsförhållanden. Anställda som bryter mot korruptionslagstiftning kan hållas personligt straffrättsligt ansvariga och dömas till böter och fängelsestraff.

### 2.4 Anställdas skyldigheter

Eftersom korruption kan anta många former är det svårt att reglera alla dessa situationer i NRC Groups etiska regelverk. Du har ett personligt ansvar att bedöma om du befinner dig i en situation som kan vara i strid med korruptionslagstiftning eller med detta regelverk. Enskilda situationer kan vara olagliga även om de inte listas här.

NRC Group förväntar sig att du som anställd:

#### *Följer gällande korruptionslagstiftning*

- Du får aldrig ge eller erbjuda någon en otillbörlig förmån
- Du får aldrig ta emot eller acceptera en otillbörlig förmån
- Du får aldrig bidra till att en kunds, leverantörs eller samarbetspartners representant inte agerar för sin arbetsgivares eller uppdragsgivares bästa

#### *Var försiktig med att ta emot gåvor, representation och uppvaktning*

- Du ska aldrig ta emot gåvor, representation eller uppvaktning om det är ett försök att uppnå en fördel från dig i samband med ditt arbete för NRC Group. Sådana erbjudanden ska alltid rapporteras till din chef.



- Vid inbjudan till arrangemang som medför resa och uppehålle ska NRC Group stå för den anställdes utgifter för resa och uppehålle.
- Du får delta i arrangemang och ta emot representation av leverantörer och affärsförbindelser som är av mindre värde. Om värdet av det som du mottar antas överstiga 800 NOK/SEK ska du inhämta skriftligt godkännande från din chef. Det som du tar emot ska rapporteras.
- Du får ta emot reklamartiklar och reklam av leverantörer och affärsförbindelser som är av mindre värde. Om värdet av det som du mottar antas överstiga 800 NOK/SEK ska du inhämta skriftligt godkännande från din chef. Det som du tar emot ska rapporteras.
- Du får motta gåvor av lägre värde i samband med högtider. Om gåvan har ett förmodat värde som överstiger 800 NOK/SEK eller om gåvan mottas utanför högtider, ska du inhämta skriftligt godkännande från din chef. Gåvan ska rapporteras.
- Om du vid flera tillfällen bjuds in till aktiviteter av samma leverantör eller om du har mottagit gåvor från samma leverantör tidigare, måste du diskutera saken med din chef. Upprepade aktiviteter och gåvor med leverantörer kan skapa en intressekonflikt.

*Var försiktig med att tillhandahålla gåvor, representation och uppvaktning*

- Du ska aldrig ge gåvor eller representation eller uppvakta anställda i offentlig sektor, hos kunder eller samarbetspartners med avsikt att påverka den anställdes beslut i syfte att vinna ett kontrakt eller andra fördelar för NRC Group.
- Gåvor, representation och uppvaktning som NRC Group erbjuder privata kunder och samarbetspartners ska:
  - ha godkänts skriftligen av din chef
  - vara lagliga, rimliga och anpassade efter situationen
  - följa de interna riktlinjerna hos mottagarens arbetsgivare
  - vara arrangerade eller ges i ett affärsmässigt naturligt sammanhang
  - vara sällsynt förekommande och i måttlig omfattning
  - aldrig betalas kontant
- Du får bjuda in privata kunder eller samarbetspartners till event eller uppvaktning till ett värde av 800 NOK/SEK per person. NRC Group ska aldrig stå för kundens eller samarbetspartners utgifter för resa och uppehålle. NRC ska heller aldrig bekosta utlägg för make/maka och/eller annan närstående.
- Om du ska bjuda in privata kunder eller samarbetspartners till event eller representation i nära anslutning till eller under en anbudsprocess, ingående av kontrakt, under genomförande av kontrakt eller i anslutning till efterföljande förhandlingar, måste du alltid inhämta ett skriftligt förhandsgodkännande från din chef. Detta gäller även om värdet är lägre än 800 NOK/SEK. Utgifterna ska redovisas exakt och rapporteras.

- 
- Du får ge gåvor av lägre värde till privata kunder och samarbetspartners i samband med högtider. Om värdet av gåvan antas överstiga 800 NOK/SEK, ska du i förväg inhämta skriftligt godkännande från din chef. Utgifterna ska redovisas exakt och rapporteras.

Du måste vara särskilt försiktig gentemot anställda på departement, kommuner eller anställda i statliga företag som utför ett offentligt uppdrag. Du måste vara observant på följande:

- Alla former av uppvaktning, representation och gåvor till offentligt anställda är som en grundregel förbjudet, detta gäller även om det har ett värde som är lägre än 800 NOK/SEK. Med vissa undantag är detta trots allt tillåtet:
- servering av mat under möten upp till 250 NOK/SEK per person.
- reklamartiklar med NRC Groups logotyp, som pennor, kalendrar osv.
- Anställda i statliga bolag som Bane NOR eller svenska SJ är att betrakta som anställda i offentlig sektor och omfattas av förbudet
- Anställda i företag där staten endast är minoritetsägare är som regel inte att betrakta såsom anställda i offentlig sektor. För dessa gäller de vanliga reglerna för gåvor, representation och uppvaktning.

#### *Ställer krav på kunder, samarbetspartners och leverantörer*

- Du ska ställa krav på att kunder, samarbetspartners och leverantörer följer samma höga etiska standarder som NRC Group och följer gällande korruptionslagstiftning.
- Alla samarbetspartners och leverantörer ska kompenseras marknadsmässigt och proportionerligt i förhållande till tjänsterna och varorna som levereras.

## 2.5 Rapportering om representation och gåvor

Vid rapportering av mottagen gåva ska följande information anges och registreras:

- Vilket företag det gäller och vilka personer som gav gåvan/som kommer att vara närvarande
- Datum då gåvan mottogs eller datum för inbjudan och när aktiviteten ska genomföras
- Uppskattat värde hos gåvan, representationen eller uppvaktningen

Vid rapportering av gåvor, representation eller uppvaktning som NRC Group tillhandahåller kunder och samarbetspartners ska följande information anges och registreras:

- Vilket företag det gäller och vilka personer som ska få gåvan/som kommer att vara närvarande
- Datumet då gåvan överlämnades eller datumet då eventet ägde rum
- Uppskattat värde hos gåvan, representationen eller uppvaktningen
- I vilket affärsmässigt sammanhang som gåvan, representationen eller uppvaktningen ska tillhandahållas
- Alla kvitton ska bokföras och på ett korrekt sätt visa de upplupna utgifterna

## 3 KONKURRENS PÅ LIKA VILLKOR

### 3.1 NRC Group tror på konkurrens på lika villkor

Öppen och fri konkurrens är en förutsättning för en välfungerande marknad. NRC Group ska konkurrera genom den höga kvaliteten på de tjänster som vi erbjuder och i full överensstämmelse med lagar och regler.

### 3.2 Vad menas med konkurrenshämmande beteende?

Konkurrenslagstiftningen förbjuder samarbete som begränsar konkurrensen på marknaden liksom ageranden som kan utgöra missbruk av en dominerande ställning. Förbudet mot konkurrensbegränsande ageranden omfattar både horisontella och vertikala avtal, dvs. såväl avtal mellan aktörer som konkurrerar med varandra i samma marknadsled som avtal som ett företag har med företag i andra marknadsled, exempelvis kunder och leverantörer.

Samarbete mellan företag är vanligtvis lagligt exempelvis i situationer där ingen av parterna har förmåga att genomföra ett visst projekt på egen hand till exempel vid anbud på totalentreprenad som inges gemensamt av ett snickeriföretag, ett elektrikerföretag och ett VVS-företag.

Klassiska exempel på olagliga samarbeten är karteller, genom vilka konkurrenter exempelvis samarbetar om pris, delar upp marknader eller "riggar" anbud.

Andra exempel på konkurrenshämmande beteende är:

- **Olagligt anbudssamarbete:** Ett projektsamarbete mellan två konkurrenter är oftast olagligt om företagen vart och ett för sig *skulle kunna* genomföra projektet på egen hand. Ett samarbete kan även vara olagligt om fler företag än vad som är nödvändigt deltar i projektet.
- **Olagligt informationsbyte:** Utbyte mellan konkurrenter av information om priser, marginaler och andra hemliga konkurrenskänsliga uppgifter som kan leda till att företagen anpassar sitt erbjudande eller framtida marknadsbeteende till varandra betraktas i regel som en allvarlig överträdelse av konkurrensreglerna.

### 3.3 Sanktioner och konsekvenser för konkurrenshämmande beteende

Konkurrenshämmande agerande kan medföra allvarliga konsekvenser för NRC Group, exempelvis att företaget åläggs böter av konkurrensmyndigheter såsom Konkurransetsynet/Konkurrensverket, att NRC Group utesluts från upphandlingar och/eller att NRC Groups renommé och aktiekurs påverkas negativt.

Anställda som agerar i strid med det etiska regelverket, inklusive åsidosättande av skyldigheten att rapportera om projektsamarbete, kan därför bli föremål för disciplinära åtgärder som kan få konsekvenser för den anställdes arbetsförhållanden.

### 3.4 Anställdas skyldigheter

NRC Group kräver att du som anställd:

- Aldrig ingår formella eller informella avtal med konkurrenter om priser, marknadsuppdelning eller andra förhållanden som hämmar konkurrensen
- Inte diskuterar innehållet i NRC Groups deltagande i anbudsförfaranden med konkurrenter
- I samband med projektsamarbeten endast delar information med konkurrenter och leverantörer i den utsträckning som är nödvändigt

### 3.5 Rapportering om projektsamarbete

Konkurrensrättsliga problemställningar är komplexa och svåra att bedöma. I händelse av en eventuell granskning från en konkurrensmyndighet, såsom Konkurransetsynet/Konkurrensverket, kan det vara centralt vilka affärsmässiga motiv som legat till grund för NRC Groups agerande. Det är därför viktigt att de bedömningar som har gjorts dokumenteras.

För att säkerställa detta förväntas det att anställda i NRC Group:

- Rapporterar till chefsjuristen/CFO i god tid innan NRC Group ingår avtal om att delta i ett joint venture/samriskföretag eller ingår andra typer av samarbetsavtal
- Rapporterar till relevant chef om det blir aktuellt att använda en konkurrent som leverantör i ett anbudsförfarande eller att ingå avtal som leverantör till en konkurrent
- Rådfrågar relevant chef om du är osäker på hur mycket information du får dela med en leverantör, kund eller samarbetspartner

## 4 LOJALITET OCH INTRESSEKONFLIKTER

### 4.1 Vad är en intressekonflikt?

Intressekonflikter uppstår i situationer när en anställds personliga intressen kommer i konflikt med NRC Groups intressen. Intressekonflikter kan påverka anställdas omdöme och försämra anställdas förmåga att fatta objektiva beslut på uppdrag av NRC Group.

### 4.2 Konsekvenser vid illojalt beteende och intressekonflikter

Intressekonflikter kan leda till att det fattas beslut som inte är för NRC Groups bästa. En intressekonflikt mellan en anställd i NRC Group och en konkurrent eller leverantör kan även indikera risk för olagligt beteende såsom konkurrenshämmande avtal eller korruption.

Anställda som uppträder illojalt eller inte rapporterar om intressekonflikter kan därför bli föremål för disciplinära åtgärder som kan få konsekvenser för den anställdes arbetsförhållanden.

### 4.3 Anställdas skyldigheter

- De beslut som du tar för NRC Group ska alltid vara opåverkade av personliga intressen
- Du ska inte använda din position för att uppnå fördelar för dig själv, vänner eller medlemmar av familjen
- Personliga relationer som du har hos kunder, leverantörer eller samarbetspartners får inte påverka oberoendet i dina affärsbeslut
- Du ska undvika situationer där du mottar personliga förmåner som gåvor, middagar eller representation från leverantörer som kan försätta dig i tacksamhetsskuld
- Om du har inköpsmandat eller mandat att upphandla underentreprenörer finns det specifika krav på ditt oberoende
- Du ska undvika att ha investeringar i NRC Groups kunder, leverantörer eller samarbetspartners, såvida inte företaget är börsnoterat och du äger mindre än 5 %
- Du ska undvika att ha styrelseuppdrag i NRC Groups kunder, leverantörer eller samarbetspartners
- Du ska inte dela information om NRC Groups affärsförhållanden som inte är offentligt kända
- Du ska inte göra privata köp direkt genom företaget eller med någon form av rabatt eller annan fördel hos företagets kunder eller leverantörer utan att detta har godkänts av närmaste chef
- Det är inte tillåtet att använda material eller andra saker som tillhör NRC Group utanför arbetstid, privat eller i tjänsten för andra utan särskilt godkännande från närmaste chef

### 4.4 Rapportering om aktieköp, styrelseuppdrag och positioner

Chefsjuristen ska så tidigt som möjligt informeras om du får kännedom om möjliga intressekonflikter i NRC Groups verksamhet. Anställda är skyldiga att informera om och inhämta skriftligt godkännande för följande:

- Alla direkta investeringar som du har i företag, såvida inte företaget är börsnoterat och du äger mindre än 5 %
- Eventuellt engagemang du har hos leverantörer, kunder, konkurrenter eller samarbetspartners
- Alla externa styrelseuppdrag som du har hos leverantörer, kunder, konkurrenter eller samarbetspartners

Om du är osäker på om du eller någon av dina kollegor befinner dig i en situation som kan innebära en potentiell intressekonflikt ska du alltid be om vägledning av din chef eller chefsjuristen.

## 5 INTEGRITET HOS LEVERANTÖRER OCH SAMARBETSPARTNERS

NRC Group ställer höga krav på sina leverantörers och samarbetspartners integritet. Olaglig och oetisk verksamhet hos leverantörer kan leda till att NRC Group gör sig skyldigt till brott mot gällande kollektivavtal, åläggs straffansvar, stängs ute från upphandling och/eller att kunder säger upp sina kontrakt.

Eftersom våra affärspartners beteende reflekteras på NRC Group ska ingåendet av avtal med samarbetspartners och leverantörer ske enligt följande principer:

- NRC Group gör endast affärer med samarbetspartners och leverantörer som inte utsätter NRC Group för straffrättsligt eller privaträttsligt ansvar eller på annat sätt skadar NRC Groups renommé
- NRC Groups samarbetspartners och leverantörer ska erkänna och respektera NRC Groups etiska regelverk
- Samarbetspartners och leverantörer ska göra affärer på samma sätt som NRC Group skulle ha gjort
- Affärer som NRC Group har med samarbetspartners och leverantörer som uppträder olagligt, oetiskt eller som på annat sätt skadar NRC Groups renommé ska avslutas så fort som möjligt

NRC Group har checklistor för kontroll av leverantörskedjan.

## 6 HÄLSA, MILJÖ OCH SÄKERHET (HMS)

NRC Group är måna om att arbetet vi utför sker till minsta möjliga skada för våra anställda, medmänniskor och miljön. NRC Group arbetar kontinuerligt för att förebygga, förhindra och identifiera farliga situationer och vårt mål är noll allvarliga skador.

NRC Group förväntar sig att du som anställd:

- Sätter dig in i lagar, föreskrifter och interna rutiner för HMS och ber om vägledning om du har frågor
- Följer NRC Groups interna rutiner och eventuella rutiner som våra uppdragsgivare har för HMS från start till slut i projekten
- Bidrar till att alla som deltar i våra projekt, inklusive anställda hos våra leverantörer och samarbetspartners, är informerade om NRC Groups rutiner för HMS
- Rapporterar till din chef omedelbart om allvarliga brister i HMS-rutiner i projekt eller linjen som inte hanteras och följs upp enligt gällande rutiner
- Bidrar till att NRC Groups certifieringar och styrsystem efterlevs och hålls uppdaterade

## 7 TYSTNADSPLIKT

Information som anställda får kännedom om i sitt arbete i NRC Group ska behandlas på ett korrekt sätt och får endast användas för affärsmässiga ändamål. Anställda ska alltid förhindra att utomstående får tillgång till information om NRC Groups verksamhet som kan skada NRC Groups verksamhet eller NRC Groups renommé.

Alla anställda är skyldiga att hålla information om NRC Groups verksamhet konfidentiell. Om du är osäker på om information kan delas med personer utanför NRC Group, måste du ta upp detta med din chef

Skyldigheten att hålla information konfidentiell gäller även efter att anställningen har avslutats.

## 8 ANVÄNDNING AV SYSTEM OCH UTRUSTNING

NRC Groups IT-system, inklusive användning av datorer, e-post och telefoner är avsedda för affärsmässiga ändamål. Personlig användning av sådan utrustning ska endast ske i begränsad utsträckning och på ett sätt som inte påverkar den anställdes arbete för NRC Group.

Det är tillåtet att använda datorer och telefoner för privata syften. Privat användning ska vara laglig, i enlighet med det etiska regelverket för NRC Group, och får under inga omständigheter användas för behandling av stötande eller opassande innehåll. All nedladdning ska vara i enlighet med upphovsrättsliga lagar och regelverk.

Information och data som lagras på NRC Groups IT-system eller utrustning är att betrakta som NRC Groups egendom. NRC Group förbehåller sig rätten att få tillgång till all information som lagras på sådan utrustning, inom de begränsningar som följer av lag.

## 9 BEHANDLING AV INSIDERINFORMATION

Insiderinformation är information om en icke offentliggjord omständighet som kan påverka kursen på NRC:s aktie. Det kan vara information om ett stort ersättningskrav mot NRC Group, krav på uppsägning av ett större kontrakt eller att NRC har vunnit ett stort kontrakt.

Ingen anställd i NRC Group ska använda eller bidra till att andra använder insiderinformation om NRC Group eller andra företag för att teckna sig för eller handla med värdepapper, varken privat eller på uppdrag av NRC Group. Ingen anställd i NRC Group får heller röja insiderinformation till någon annan, utom i fall då röjandet är nödvändigt för att den anställda ska kunna fullgöra sin tjänst och förutsatt att mottagaren av informationen är skyldig att inte röja densamma. Rutinerna för behandling av insiderinformation finns i Insider manual for all employes.