

## KON.MAN.PRO.0009\_Code of Conduct

Utg. nr.	Rev. nr.	Utarb. av:	Dato:	Godkj. av:	Dato:	Rev. av:	Dato:
1	0	ASA	01.02.2022	RLA			

### Dokumenthistorie

Opprettet dato	Gyldig fra	Opprettet av	Status	Versjon
01.02.2022		ASA	Dokument opprettet	1.00

Norsk

## 1. Omfang

Denne prosedyren beskriver IMS group og dets datterselskapers Code of Conduct.

## 2. Hensikt

Hensikten med prosedyren er å synliggjøre for alle ansatte, kunder og forretningspartnere hvilke etiske retningslinjer (Code of Conduct) som gjelder for IMS som konsern.

## 3. Referanser

FNs bærekraftsmål, FNs menneskerettskonvensjon, ILO – den internasjonale arbeidsorganisasjonens sentrale konvensjoner og OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper.

## 4. Definisjoner

N/A

## KON.MAN.PRO.0009\_Code of Conduct

Utg. nr.	Rev. nr.	Utarb. av:	Dato:	Godkj. av:	Dato:	Rev. av:	Dato:
1	0	ASA	01.02.2022	RLA			

## 5. Ansvar

Alle ansatte i IMS group og dets datterselskaper har ansvar for etterlevelse av denne prosedyren.

## 6. Personalkvalifikasjoner

Ingen.

## 7. Prosedyre

### Innledning.

Blant IMS group sine visjoner er det å skape varige verdier og robust vekst viktig. Dette skal vi oppnå ved å kombinere sunn og innovativ forretningsdrift med et tydelig fokus på en bærekraftig samfunnsutvikling. God forretningskultur er en grunnleggende forutsetning for dette.

### Hvem gjelder retningslinjene for?

Retningslinjene gjelder for alle ansatte på alle nivåer, tillitsvalgte, innleid arbeidskraft, styremedlemmer etc. som opptrer på vegne av IMS group og dets datterselskaper. Vi forventer også at kunder, leverandører og andre forretningspartnere etterlever tilsvarende Code of Conduct i sin virksomhet og overfor sine medarbeidere.

### Medarbeiderens ansvar.

Det forventes av våre medarbeidere at de gjør seg kjent med denne Code of Conduct, samt å handle i tråd med disse prinsippene. Man skal utøve sunn fornuft, og be om veiledning dersom man er usikker eller kommer opp i uklare situasjoner.

### Ledelsens ansvar.

Code of Conduct er vedtatt av Management Review i IMS group. Group CEO og CEO i datterselskapene er ansvarlig for implementering av Code of Conduct i de forskjellige selskapene, herunder å kommunisere den til medarbeidere samt sørge for regelmessig opplæring. Videre skal ledelsen vurdere fortløpende hvor godt Code of Conduct er implementert i virksomhetene og hvordan den overholdes og etterleves.

### Konsekvenser ved brudd på Code of Conduct.

Overtredelse av ordlyden i Code of Conduct vil bli møtt med passende reaksjoner. Bevis på overtredelser kan medføre undersøkelser, som igjen kan medføre disiplinære reaksjoner dersom overtredelsen viser seg å være korrekt.

### Forhold til annet regelverk.

Alle medarbeidere skal følge de regler, lover og forskrifter som er gjeldende for etisk adferd i de land selskapet opererer i.

### Veiledning og varslings.

Code of Conduct inneholder regler og prinsipper for etisk adferd. Retningslinjene adresserer ikke alltid enhver situasjon som våre medarbeidere kan havne i. Dersom noe er uklart, eller det oppstår tvil ifb. med etiske dilemmaer, så er det viktig at våre medarbeidere viser god dømmekraft. Er man usikker så er det viktig å diskutere situasjonen med nærmeste leder.

## KON.MAN.PRO.0009\_Code of Conduct

Utg. nr.	Rev. nr.	Utarb. av:	Dato:	Godkj. av:	Dato:	Rev. av:	Dato:
1	0	ASA	01.02.2022	RLA			

Våre medarbeidere og samarbeidspartnere oppfordres til å varsle hvis man mistenker eller avdekker kritikkverdige forhold.

### Bærekraft, menneskerettigheter og arbeidsplassen.

Alle selskaper i IMS group forplikter seg til å følge, samt respektere, menneskerettighetene i våre virksomheter. Dette gjelder blant annet prinsippene nedfelt i FNs menneskerettighetskonvensjon, den internasjonale arbeidsorganisasjonen ILOs sentrale konvensjoner samt OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper.

Det tillates ingen form for barnarbeid i våre virksomheter. Hvis barn under 18 år engasjeres (typisk sommerjobb) skal særlige tiltak treffes. Disse skal ikke utføre farlig arbeid eller nattarbeid.

### Miljø.

Alle selskaper i IMS group skal drive sin virksomhet i tråd med gjeldende miljølovgivning, samt utøve sin virksomhet på en bærekraftig måte. Vi skal alltid forsøke å finne løsninger for å redusere miljøbelastningen på samfunnet rundt oss.

### Tillit og åpenhet.

For alle selskapene i IMS group er tillit og åpenhet viktig. Det er viktig for den enkeltes trygghet og motivasjon. Det er viktig med tanke på å beholde våre gode ansatte, men også for å tiltrekke oss nye medarbeidere.

Det forventes at alle opptre respektfullt overfor forretningsforbindelser og hverandre.

### Helse Miljø og Sikkerhet (HMS)

Å arbeide i IMS group og dets datterselskaper skal være sikkert og trygt. Vi skal følge alle relevante lover og forskrifter. I tillegg har vi etablerte systemer for HMS og internkontroll.

Ansatte som har arbeidsoppgaver som tilsier det, skal få utlevert nødvendig og tilstrekkelig verneutstyr.

Tilstrekkelig opplæring i bruk av verneutstyr skal gis av det enkelte selskap.

### Mobbing, diskriminering og trakassering.

IMS group og dets datterselskaper har nulltoleranse for mobbing, diskriminering og trakassering. Diskriminering med bakgrunn i etnisk opprinnelse, nasjonalitet, alder, kjønn, seksuell legning eller religion er forbudt og skal ikke forekomme.

Alle skal behandles med respekt.

Vi skal ha et arbeidsmiljø uten mobbing og trakassering. Det er et felles ansvar vi har.

Dersom ansatte blir mobbet, diskriminert eller trakassert så forplikter IMS group og dets datterselskaper å ta dette på alvor og iverksette nødvendige undersøkelser og tiltak.

### Anti-korrupsjon og Integritet.

Medarbeidere skal opptre lojalt overfor IMS group sine etiske verdier og retningslinjer, samt overfor kolleger og ledere. Man skal unngå interessekonflikter som vil kunne skade selskapene.

Alle medarbeidere skal utøve høy etisk standard både forretningsmessig og personlig ved utøvelse av plikter og sitt ansvar i selskapets tjeneste.

Medarbeidere skal alltid opptre uavhengig når man handler på vegne av selskapene, og skal søke å unngå enhver interessekonflikt. Dette for å unngå å havne i en situasjon hvor deres integritet kan bli trukket i tvil på et senere stadium.

## KON.MAN.PRO.0009\_Code of Conduct

Utg. nr.	Rev. nr.	Utarb. av:	Dato:	Godkj. av:	Dato:	Rev. av:	Dato:
1	0	ASA	01.02.2022	RLA			

IMS group og dets selskaper har nulltoleranse mot enhver form for korrupsjon og bestikkelser, og er forpliktet til å bekjempe slik praksis gjennom holdningsskapende arbeid og forebyggende tiltak. Gjeldende korrupsjonslovgivning i Norge og andre land vi opererer i skal overholdes uten unntak. Med korrupsjon menes direkte, eller indirekte gjennom en tredjepart, å tilby, gi, akseptere, motta, be om eller avtale å motta enhver form for utilbørlig fordel.

### Definisjon på rabatter, gaver og gjestfrihet.

**Rabatter:** Medarbeidere skal ikke motta rabatter ved personlige kjøp av varer eller tjenester fra selskapenes forbindelser med mindre rabattordningen er generelt gjeldende for alle medarbeidere.

**Gaver:** En gave kan være alt som har verdi og som uavhengig av verdi kan framstå som en fordel. Uten skriftlig samtykke fra nærmeste leder skal gaver aldri tilbys eller mottas. Dette gjelder imidlertid ikke for reklameeffekter med liten verdi, eller andre mindre gaver med en verdi under kr. 500, eller gaven er en takk for bidrag på arrangementer, kurs eller liknende, og det vil framstå som uhøflig å ikke akseptere gaven.

**Gjestfrihet:** Det skal utvises forsiktighet ved tilbud og aksept av gjestfrihet og underholdning slik som f.eks. middager og/eller billetter til arrangementer. Det kreves en klar forretningsmessig begrunnelse og kostnadene skal være rimelige.

### Sponsing og donasjoner.

IMS group og dets datterselskaper skal ikke sponse eller donere til religiøse eller politiske grupperinger eller partier. Sponsing eller donasjoner kan bare gis dersom det er i tråd med legitime og offentlig tilgjengelige kriterier.

### Personlig adferd.

Det må utvises stor grad av forsiktighet med å videreformidle selskapsinterne opplysninger på en måte som kan innebære risiko for at uvedkommende kan bli oppmerksom på disse. Medarbeidere forplikter seg til å sette seg inn i og overholde selskapenes policy for informasjonssikkerhet.

Personopplysninger skal behandles i tråd med selskapets personvern-policy og gjeldende personvernlovgivning (GDPR). Ansatte med tilgang til personopplysninger skal ha en skjerpet taushetsplikt. Ansatte skal ikke søke etter personopplysninger om andre medarbeidere eller forretningsforbindelser når det ikke er nødvendig for å utføre vedkommendes arbeidsoppgaver i bedriften.

### Alkohol og andre rusmidler.

Ingen skal være påvirket av rusmidler i arbeidstiden. Bruk av rusmidler som medfører at arbeidsgiver settes i et dårlig lys eller kan føre til omdømmetap skal ikke forekomme.

Alkohol skal kun serveres i begrensede mengder dersom normal sedvane og skikk tilsier dette. Måtehold er den enkelte medarbeiders ansvar.

**KON.MAN.PRO.0009\_Code of Conduct**

---

Utg. nr.	Rev. nr.	Utarb. av:	Dato:	Godkj. av:	Dato:	Rev. av:	Dato:
1	0	ASA	01.02.2022	RLA			

## 8. Kontroll

Etterlevelse av selskapets Code of Conduct skal monitoreres av Management Review. Eventuelle endringer og oppdateringer av dette dokumentet skal godkjennes i Management Review.

## KON.MAN.PRO.0009\_Code of Conduct

Utg. nr.	Rev. nr.	Utarb. av:	Dato:	Godkj. av:	Dato:	Rev. av:	Dato:
1	0	ASA	01.02.2022	RLA			

*English*

## 1. Scope

This procedure describes the Code of Conduct of the IMS Group and its subsidiaries.

## 2. Purpose

The purpose of the procedure is to make visible to all employees, customers, and business partners which Code of Conduct apply to IMS as a group.

## 3. References

The UN's sustainability goals, the UN Convention on Human Rights, the ILO-the international Labour Organization's central conventions and the OECD's guidelines for multinational companies.

## 4. Definition

N/A

## 5. Responsibilities

All employees of IMS Group and its subsidiaries are responsible for compliance according to this procedure.

## 6. Personal qualification

None

## 7. Procedure

### **Introduction.**

Among IMS Group's visions, creating lasting value and robust growth are important. We will achieve this by combining healthy and innovative business operations with a clear focus on sustainable societal development. Good business culture is a basic prerequisite for this.

### **Who do the guidelines apply to?**

The guidelines apply to all employees at all levels, shop stewards, hired labour, board members, etc. who act on behalf of IMS Group and its subsidiaries. We also expect customers, suppliers, and other business partners to comply with the corresponding Code of Conduct in their business and among their employees.

### **Employee responsibility.**

Our employees are expected to familiarize themselves with this Code of Conduct, as well as to act in accordance with these principles. You should exercise common sense and ask for guidance if you are unsure or get into unclear situations.

## KON.MAN.PRO.0009\_Code of Conduct

Utg. nr.	Rev. nr.	Utarb. av:	Dato:	Godkj. av:	Dato:	Rev. av:	Dato:
1	0	ASA	01.02.2022	RLA			

### Management's responsibility.

The Code of Conduct has been adopted by the Management Review in the IMS Group. Group CEO and CEO's for the subsidiaries are responsible for implementing the Code of Conduct in the various companies, including communicating it to employees and providing regular training. Furthermore, the management must continuously assess how well the Code of Conduct has been implemented in the companies and measure the level of compliance.

### Consequences of violating the Code of Conduct.

Violation of the wording of the Code of Conduct will be met with appropriate responses. Evidence of infringements may lead to investigation. Which in turn may lead to disciplinary action if the infringement proves to be correct.

### Relationship to other regulations.

All employees must follow the rules, laws and regulations that apply to ethical conduct in the countries that the company operates.

### Guidance and notification.

The Code of Conduct contains rules and principles for ethical conduct. The guidelines do not always address every situation that our employees may find themselves in. If something unclear, or there is doubt regarding ethical dilemmas, it is important that our employees show good judgement. If you are unsure, it is important to discuss the situation with your immediate manager. Our Employees and partners are encouraged to notify if suspicious matters are discovered.

### Sustainability, human rights, and the workplace.

All companies in IMS Group are committed to following and respect the human rights in our companies. This applies also to the principles enshrined in the UN Convention on Human Rights, the international Labour Organization's central conventions of the ILO and the OECD's guidelines for multinational corporations. No form of child labour is allowed in our companies. If children under the age of 18 are engaged (typically a summer job) special measures must be taken. These must not perform dangerous work or night shift works.

### Environment.

All companies in IMS Group must conduct their business in accordance with current environmental legislations as well as carry out their business in a sustainable manner. We will always try to find solutions to reduce the environmental impact on the society around us.

### Trust and transparency.

For all the companies in the IMS Group, trust and transparency are important. It is important for the individual's security and motivation. It is important with a view to retaining our good employees, but also to attracting new employees. Everyone is expected to behave respectfully towards business associates and each other.

## KON.MAN.PRO.0009\_Code of Conduct

Utg. nr.	Rev. nr.	Utarb. av:	Dato:	Godkj. av:	Dato:	Rev. av:	Dato:
1	0	ASA	01.02.2022	RLA			

### HSE (Health, Environment and Safety).

Working in IMS Group and its subsidiaries must be safe and secure. We must follow all relevant laws and regulations. In addition, we have established systems for HSE and internal control. Employees who have work tasks that require it, must be given the necessary and sufficient protective equipment. Adequate training in use of the protective equipment must be provided by the individual company.

### Bullying, discrimination and harassment.

IMS Group and its subsidiaries have zero tolerance for bullying, discrimination, and harassment. Discrimination based on ethnic origin, nationality, age, gender, sexual orientation, or religion is prohibited and shall not occur. Everyone should be treated with respect. We must have a working environment without bullying and harassment. It is a shared responsibility we have. If employees are bullied, discriminated against, or harassed, IMS Group and its subsidiaries undertake to take this seriously and implement the necessary investigations and actions.

### Anti-corruption and Integrity.

Employees must be loyal to IMS Group's ethical values and guidelines, as well as to colleagues and managers. Conflicts of interest that could harm the company should be avoided. All employees must exercise a high ethical standard both commercially and personal when exercising such and their responsibility in the company's service. Employees must always act independently when acting on behalf of the companies and must seek to avoid any conflict of interest. This is to avoid ending up in a situation where their integrity may be called into question at a later stage.

IMS Group and its subsidiaries have zero tolerance for any form for corruption and bribery and are committed to combating such practices through attitude-building work and preventive actions. Current corruption legislation in Norway and other countries in which we operate to be followed without exceptions. Corruption means directly, or indirectly through a third party, offering, giving, accepting, receiving, soliciting, or agreeing to receive any form for of undue advantage.

### Definition of discount, gifts, and hospitality.

**Discount:** Employees shall not receive discounts a personal purchase of goods and services from the companies' connections unless the discount scheme is generally applicable to all employees.

**Gifts:** A gift can be anything that has value and that, regardless of value, can appear as an advantage. Without the written consent of the immediate manager, gifts should never be offered and received. However, this does not apply to advertising effects with little value, or other smaller gifts with a value below NOK 500, or the gift is a thank you for contribution to events, courses, etc. and it will appear rude not to accept the gift.

**Hospitality:** Care must be taken when offering and accepting hospitality and entertainment such as e.g., dinners and/or tickets to events. A clear business justification is required, and the costs must be reasonable



**KON.MAN.PRO.0009\_Code of Conduct**

Utg. nr.	Rev. nr.	Utarb. av:	Dato:	Godkj. av:	Dato:	Rev. av:	Dato:
1	0	ASA	01.02.2022	RLA			

**Sponsorship and donations.**

IMS Group and its subsidiaries shall not sponsor or donate to religious and political groups or parties. Sponsorship or donations can only be given if it is in line with legitimate and publicly available criteria.

**Personal behaviour.**

A great deal of caution must be exercised in disseminating company-internal information in a way that may involve a risk that unauthorized persons may become aware of it. Employees undertake to familiarize themselves with and comply with the companies' policy for information security

Personal data shall be processed with the company's privacy policy and applicable privacy legislation (GDPR). Employees with access to personal information shall have a stricter duty of confidentiality. Employees shall not seek personal information about other employees or business associates when it is not necessary to perform the person's work tasks in the company.

**Alcohol and other drugs.**

No one should be under the influence of alcohol and drugs during working hours. Such misuse can give the employer a bad reputation in the market and the society.

Alcohol should be served in limited quantities according to normal practice. Moderation is the responsibility of the individual employee.

## 8. Records

Compliance with the company's Code of Conduct shall be monitored by the Management Review. Any changes and updates to this document must be approved in the Management Review.