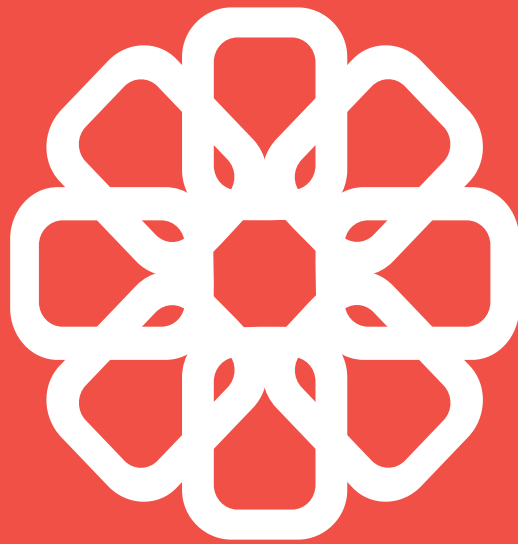


# RESQ<sup>®</sup>

# ACT





# ResQ **ACT** – initiativ til bærekraftig utvikling

Vårt forretningsgrunnlag ligger i å gjøre samfunnet og mennesker tryggere. Derfor er det naturlig for oss å jobbe med dette på flere områder. Vi tror at det å ha et høyt fokus på samfunnsansvar bidrar til økt motivasjon og innovasjon blandt våre ansatte.

Med ResQ verdiene - kompetent, fleksibel og inkluderende som grunnlag, vil initiativet ResQ ACT endre og utvikle ResQ som selskap.

Vi trenger alle å være rollemodeller for hverandre og inspirere til endring og bærekraftige løsninger. ResQ ACT vil hjelpe oss med å huske på at vi ønsker ansvarlige endringer. Vi oppfordrer ikke bare våre ansatte, men også våre kunder til å reflektere over hvilke endringer som er nødvendige, og ta samfunnsansvar.

Alle ResQ lokasjoner har initiativer som knyttes opp mot ResQ ACT. Samfunnsansvar og miljø har et høyt fokus hos ResQ.

Vi tror at å knytte ResQ ACT inn mot våre politikker og strategier for bærekraft gjør at vi sikrer handling og ikke bare tomme løfter og ord. Vi ønsker å bidra til en forskjell i

## ResQ verdier

**Kjerneverdiene som underbygger våre etiske retningslinjer og gjenspeiler vår kultur, våre prioriteringer og våre egenskaper.**

### **Fleksibel**

Vi er fleksible i måten vi møter våre kunder på, hvor vi tilpasser våre tjenester til kundens behov, og hvordan vi utvikler vår kompetanse og våre leveranser.

### **Kompetent**

Vi er en kompetent organisasjon basert på faglig bakgrunn, kunnskap, beste praksis og erfaring fra et bredt spekter av områder.

### **Inkluderende**

Vi er lagspillere, deler erfaringer og utveksler kunnskap på tvers av egne fagområder, arbeider sammen og tar vare på hverandre i et kollegialt miljø. Vi verdsetter hverandres kvaliteter, ulikheter og integritet, uavhengig av bakgrunn, alder, kjønn, kultur eller livsstil.

# Bærekraftspolitik

Som kompetent, fleksibel og inkluderende organisasjon, tar vi innover oss at verden endrer seg i økende tempo. Vi forstår viktigheten av at det er nødvendig at vi endrer og utvikler oss for å kunne ta ansvarlige i valg i hvordan vi driver organisasjonen, men også hvilke produkter og tjenester vi tilbyr.

FNs bærekraftsmål ble vedtatt i 2015 som en universell oppfordring til handling for å stoppe fattigdom, beskytte planeten og sikre at alle mennesker innen 2030 nyter fred og velstand.

Vi erkjenner at det er viktig for oss som selskap å ta handling. Vår utvikling må balansere sosial-, økonomisk- og miljømessig bærekraft. For å sikre handling har vi valgt 3 av FNs bærekraftsmål som en start.

## Vår tilnærming til bærekraft

Sikker drift, høy verdiskapning lavt utslipp

### Formål:

- Bærekraftig forretningsatferd i tråd med FNs bærekrafts mål samtidig med lønnsomhet, verdiskapning og sysselsetting.
- Kombinere langsiktig lønnsomhet med vektlegging av etikk, miljø, sosiale forhold i tråd med forventninger og krav fra våre kunder, ansatte, eiere og øvrige interessenter
- Støtte og oppfordring av ansatte, kunder og andre interessenter til å ta bærekraftige og grønnere valg, tjenester og produkter

### Miljøaspekter:

ResQ har som mål å redusere virksomhetens negative påvirkninger på det ytre miljøet. Dette er nedfelt i vår overordnede HMSK politikk. Vi har valgt å kvalitetssikre vårt intern miljøarbeid ved å være sertifisert etter miljøstandarden ISO 14001-2015. ResQ har et spesifisert miljøprogram som en del av ResQ's miljøstyringssystem. Våre fokusområder er energi, avfall og utslipp.

### ResQ`s miljømål er:

#### Redusere energiforbruket

Redusere totalt strømforbruk, energiforbruk for oppvarming av basseng, bevisstgjøring og opplæring av personell.

#### Redusere mengden av restavfall

Redusere mengden av restavfall, papirforbruk og håndtering av spesialavfall/farlig avfall.

#### Redusere utslipp til luft og vann

Kontrollerer tilsetning av klor i basseng, redusere forbruk av kjemikalier, bruk av gass på brannfelt, brennbare væsker og annet brennbart materiell, transport, følge substitusjonsplikten.



# DELMÅL

Vi anerkjenner og respekterer alle FNs bærekraftsmål som en felles arbeidsplan for å utrydde fattigdom, bekjempe ulikehet og stoppe klimaendringene innen 2030.

For å ta målene inn over oss og sette dem på agendaen har vi valgt ut noen av bærekraftsmålene og satt ekstra fokus på dem.



## Delmål 5.5

Sikre kvinner like muligheter til ledende stillinger på alle nivåer der beslutninger tas.



## Delmål 13.3

Styrke enkeltpersoners og institusjoners evne til å motvirke, tilpasse seg og redusere konsekvensene av klimaendringer og deres evne til tidlig varsling, samt styrke kunnskapen og bevisstgjøringen om dette.



## Delmål 8.2 og 8.8

Øke den økonomiske produktiviteten gjennom diversifisering, teknologisk fremgang og innovasjon.

Beskytte arbeiderrettigheter og fremme et trygt og sikkert arbeidsmiljø for alle arbeidstakere.



# RESQ ACT

Med høye ambisjoner trenger vi all den hjelpen vi kan få til å handle på våre løfter om å arbeide for effektive og lønnsomme miljøforbedringer og ta samfunnsansvar.

Med **ResQ ACT** initiativet vil oppmuntre kollegaer, kunder og samarbeidspartnere til å reflektere over at endringer er nødvendig, ta samfunnsansvar og selv ta handling.

Gjennom **ResQ ACT** vi gjennomfører kampanjer og gjør tiltak som bidrar til at vi når FNs bærekraftsmålene.

**We ACT on our promises**

# CEO COMMITMENT

BY MAK x ODA

ResQ har signert Lederløftet som tar sikte på å samle fremoverlente ledere og beslutningstakere fra bedrifter og organisasjoner som tror på verdien av mangfold på arbeidsplassen. Det er viktig å ta et standpunkt. Ved å ytre dette vi holder oss selv ansvarlige.

Dette er et første steget ResQ tar til å handle fra den nye bærekraftspolicy. Vi tar handling foran ord - dette er kun en av flere handlinger vi i ResQ skal gjennomføre.

Vi oppfordrer andre bedrifter til å signere CEO Commitment og bli med å prioritere, og sette mangfold og inkludering på agendaen på et strategisk nivå.

# THE DALE EN EXPERIENCE

The Dale Oen Experience er opprettet og stiftet i 2012 i Alexander Dale Oens minne. Organisasjon retter sitt arbeid mot barn i skolealder og er et ettårig skoleprogram for elever som ikke finner veien i et ordinært skoleprogram. Målet er å gi unge en mestringsfølelse og en lykkerus gjennom aktivitet som er en nøkkel for at en skal kunne bli den en har lyst å være.

Stiftelsen har allerede besøkt våre sikkerhetssentre i Bergen og Grimstad. I løpet av tiden hos ResQ både elevene og veiledere tester sine grenser når de bruker overlevelsedrakt i sjø, lærer seg grunnleggende førstehjelp, kjører MOB-båt i 30 knop og slukker brann. Vi tror på dette prosjektet og føler det er viktig for innovasjon at vi har en diversifisering i gruppen mennesker vi jobber med.

# Menneskerettighetspolitikk

For ResQ er sikkerhet for mennesker, samfunnet og miljø kjernen i en bærekraftig forvaltning. I 2021 implementerte selskapet et nytt initiativ, **ResQ ACT**. Dette initiativet bidrar positivt gjennom å konkretisere våre etiske retningslinjer, bærekraft og arbeid for menneskerettigheter.

For ResQ er kontinuerlig forbedring en viktig proaktiv driver i vårt arbeid for å bli bedre på alle områder av vår drift. ResQ ACT er et initiativ som gjør at vi tar aksjon på våre ord, og setter teori ut i praksis. ResQ ACT er en del av forankringen for vår politikk og verdier.

## Nøkkelområder vi forplikter oss til å jobbe med:

- Vi skal behandle alle rettferdig og likeverdig uten å diskriminere, dette er gjeldende både for våre kunder og samarbeidspartnere, ansatte og de som på andre måter er påvirket av vår forretningsdrift.
- Vi skal bidra til en positiv endring i innenfor likestilling og mangfold, med særlig fokus på likestilling mellom kjønnene i henhold til FNs bærekrafts mål nummer fem.
- Vi skal tilby et trygt og sunt arbeidsmiljø, hvor våre ansatte og kursdeltakere er beskyttet mot ulykker og skader.
- Vi skal opprettholde vårt løfte om å jobbe for likestilling og mangfold som signert på for CEO Commitment, et initiativ av ODA- nettverk og MAK.
- Vi respekterer, og forplikter oss til å jobbe med fagorganisasjoner som våre ansatte er en del av.

Dette er en offentlig policy og vår forventning til våre samarbeidspartnere er at de etterlever samme prinsipper og formål som nevnt i denne policyen.



### Slik arbeider vi for å sikre fremgang på områdene:

- Vi forventer at alle ansatte etterlever denne policyen og bidrar i initiativer innunder denne policyen gjennom ResQ ACT.
- Vi jobber aktivt med å fremme likestilling for kvinner og mangfold i arbeidslivet i ResQ. Vi forventer at våre leverandører og samarbeidspartnere vil jobbe sammen med oss for nå dette.
- Vi gjennomfører årlige arbeidsmiljøundersøkelser for å følge opp trygghet og helse blant våre ansatte.
- Vi følger opp våre målsetninger for å ivareta sikkerhet og miljø gjennom vårt avvikssystem og kursevalueringer. Vi har ukentlige samlinger med alle ansatte hvor innrapporteringer og kursevalueringer blir gjennomgått for å sikre kontinuerlig forbedring.
- Vi har skal delta i samfunnet med initiativer for CSR lagt inn under ResQ ACT der vi bidrar til å styrke de som faller utenfor og de som står svakere i samfunnet. Gjennom åpen kommunikasjon og erfaringsdeling oppfordre vi våre leverandører og samarbeidspartnere til selv å ta et større samfunnsansvar i fellesskap med oss.
- Vi vil inkludere vernetjenesten og fagforeningene gjennom å arbeide for åpen kommunikasjon og samhandling.

### Veiledning fra internasjonale standarder og prinsipper

Gjennom all vår virksomhet respekterer ResQ FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter, FNs ti prinsipper for Global Compact sammen med FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter står sentralt i måten vi styrer for å oppfylle kravene vi har satt til oss selv. Vi har også forpliktet oss til å jobbe for FNs bærekrafts mål. Vi har valgt oss de områder hvor vi kan utgjøre størst forskjell og vil jobbe videre med dem gjennom ResQ ACT.

### Åpenhetsloven

ResQ utfører aktsomhetsvurdering i henhold til åpenhetsloven som tredde i kraft 1. juli 2022. Hensikten med loven er å fremme respekt for grunnleggende menneskerettigheter.

# Kvalitet- og miljøpolitikk

## Vår kompetanse - din trygghet

ResQ er en kunnskapsleverandør innen sikkerhet og beredskap, og vårt budskap skal underbygges ved egen holdning, adferd og kontinuerlig forbedring.

Vi skal forebygge person- og miljøskader og overholde lover og forskrifter som myndigheter setter til vår virksomhet. Dette gjelder helse, arbeidsmiljø, påvirkning av ytre miljø, sikkerhet og kvalitet.

Vi skal fremme en forståelse av våre kunders behov, sammen med en kultur for å tilfredsstille kundens og andre interesseparters forventninger og krav.

### Mål

Vi har en 0 visjon med hensyn til skader på personell, miljø og materielle verdier  
Vi skal ha høy kvalitet på alle nivå og områder i virksomheten - innen helse, arbeidsmiljø, påvirkning av ytre miljø og sikkerhet. Dette skal gjelde for alle produkter og tjenester.

Vi skal sikre ønsket kvalitet gjennom et helhetlig ledelsessystem, kontinuerlig forbedring, kontinuerlig holdningsarbeid og ved oppfølging av en rullerende måltavle og tilhørende handlingsplan. Ledelsen skal årlig vurdere selskapets politikk og gjennomføre nødvendige justeringer av ledelsessystem, mål og planer.

Vi skal utvise høy etisk framferd og underbygge vår rolle som kunnskapsleverandør ved riktige holdninger og adferd i all vår virksomhet.

### **Krav**

Vi skal overholde alle lover og forskrifter som myndigheter setter til vår virksomhet innen Helse, Arbeidsmiljø, påvirkning av Ytre Miljø og Sikkerhet (HMS)

Vi skal overholde alle krav og forventninger som stilles til vår virksomhet, av kunder, og andre interesseparter og oss selv. Innen opplæring for maritim virksomhet definerer STCW-koden tabellkrav et minimumsnivå.

For petroleumsvirksomheten i Norge er kravene fastsatt gjennom HMS regelverket administrert av Petroleumstilsynet og Offshore Norge.

### **Omfang**

Vårt ledelsessystem omfatter alle avdelinger og virksomheter i ResQ, herunder også aktivitet utført av selskapet eller selskapets ansatte utenfor eget område.

Vår kvalitets- og miljøpolitikk skal gjøres gjeldende og være kjent for alle ansatte. Vår politikk, våre mål og krav skal bekjentgjøres til våre interessepartnere, og ellers alle som jobber for eller på vegne av ResQ.

# HMSK kampanjer

I ResQ er vi dedikert til å jobbe med våre politikker og mål. Vi har kvartalsvise kampanjer med fokus på ulike områder innen KHMS.

Kampanjene skal løfte frem områder som vi gjennom kontinuerlig forbedring ønsker å sette fokus på. Våre rapporteringssystemer er grunnlaget for fokus områdene.

ResQ har mange lokasjoner i landet, for å sørge for dedikasjon og engasjement rundt kampanjene ruller ansvaret for initiativet mellom de ulike lokasjonene våre.

Våre ulike lokasjoner skal alltid dra nytte av hverandre og hverandres erfaringer.



## Kjemikalier kan:

- medføre helse-, miljø-, brann-, oksidasjons- eller eksplosjonsfare
- medføre til blant annet allergier, kjemikalieeksponering, brannsår og øyeskader



- Kjemikalier skal oppbevares forsvarlig og korrekt
- Verneutstyr skal brukes ved kjemikaliehåndtering
- Miljøvennlige alternativer skal velges når mulig



- Merking av produkter skal ikke fjernes
- Kjemikalier som ikke er registrerte skal ikke brukes
- Kjemikalier skal ikke brukes før databeld er lest



Skann utplasserte QR koder for å se kjemikalieoversikt for respektive områder



RESQ TAR SIKKERHET PÅ ALVOR

## RIKTIG BRUK AV VERNEUTSTYR REDUSERER SKADER



### HJELM

Beskytter hodet mot støtskader, f.eks., fallende gjenstander, hengende krokar ved båtene og slagspark fra kursdeltaker i HUET.



### BRILLER

Beskytter øynene mot flammer på brannfelt, kjemikalier som bensin/diesel/pulver, sjøsprøyt slik at en mister sikten.



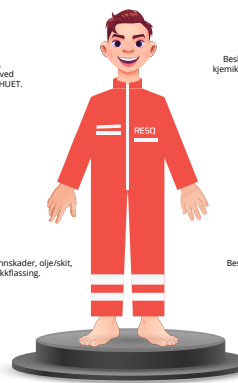
### HANSKER

Beskytter hendene mot nedkjøling, brannskader, olje/skit, kjemikalieeksponering, uønsket negleakkflassing.



### FOTTØY

Beskytter beina mot klemskader, fallende objekter, vanninntrengning.



### HETTE

Beskytter huden og hår mot flamme/varme på brannfelt og nedkjøling på sjøfelt.

### HØRSELVERN

Beskytter øregangen mot støy, vind, vann, støv og andre fremmedlegemer ved arbeid i et støyfullt område som drift/vedlikehold, MOB båt.

RESQ TAR SIKKERHET PÅ ALVOR

# Etiske retningslinjer

## 1 Formål, målgruppe og hjemmel

Formålet med dette dokumentet er å fastsette kravene til forretningspraksis og personlig atferd i ResQ. Målgruppen er alle som arbeider for ResQ, herunder medlemmer i styret i ResQ, ResQ's datterselskaper samt samarbeidspartnere og leverandører. ResQ skal forvalte sin virksomhet på en slik måte at leverandører, partnere og kunder kan ha tillit til konsernet.

## 2 ResQ's forpliktelser

I sin virksomhet vil ResQ rette seg etter gjeldende lover og forskrifter, å handle på en etisk, miljøvennlig, og sosialt ansvarlig måte. Respekt for menneskerettigheter er en vesentlig del av ResQ verdigrunnlag.

### 2.1 Presentasjon av etiske retningslinjer for atferd

Etiske retningslinjer for atferd beskriver ResQ's etiske standarder og krav. Intensjonen er å være så tydelig og direkte som mulig når det gjelder vanskelige saker som medarbeideren kan bli stilt overfor i sitt arbeid i ResQ.

### 2.2 En ResQ medarbeider skal:

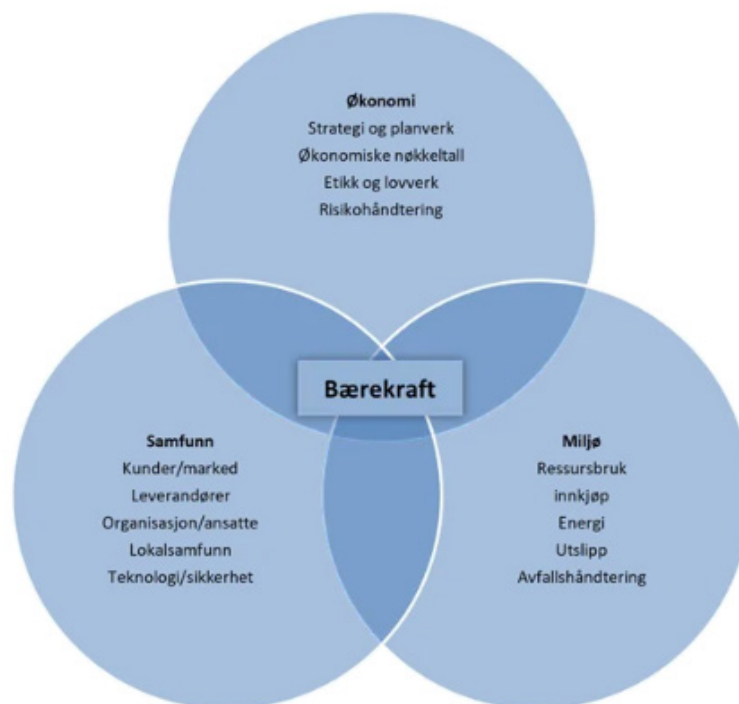
- Passe at ens handlinger er innenfor loven og godt innenfor ResQ's egne etiske krav. Hvis man opererer i en gråsoner, øker risikoen for at noe kan gå galt.
- Være åpen når det gjelder etiske spørsmål. Hvis en medarbeider er i tvil, bør vedkommende ta dette opp med kollegaer eller ta opp spørsmålet med sin overordnede.
- Bruke nok tid på vanskelige beslutninger. Feil beslutninger blir ofte tatt når man ikke har tenkt ordentlig igjennom tingene, og den enkelte tillater seg selv å bli presset til å ta en lite veloverveid beslutning.

ResQ skal være kjent for sine høye etiske standarder. Brudd på lover og etiske krav er derfor en trussel mot Bedriftens konkurransedyktighet og omdømme.

### 3 Bedriftens Samfunnsansvar (CSR)

ResQ's samfunnsansvar kan defineres som bedriftens integrasjon av sosiale og miljømessige hensyn, utover å overholde eksisterende lover og regler. ResQ har ett mål om å sikre bærekraftig utvikling i de lokal samfunn vi operer i. Lokalsamfunnet skal være en garanti for bærekraftig vekst for ResQ. Den internasjonale standarden NS-ISO 26000 «Veiledning om samfunnsansvar» oppsummerer beste praksis innenfor det samfunnsansvar som ResQ ønsker å strekke seg etter. Bærekraftig drift handler om å levere varer og tjenester som tilfredstiller kunden uten å belaste miljøet, men i tillegg å opptre på en samfunnsansvarlig måte.

Lønnsomhet står sentralt i det økonomiske ansvaret som danner fundamentet for samfunnsansvar. ResQ legger til grunn for virksomheten vår å ta gode strategiske beslutninger, minimere kostnadene og fokusere på langsiktige prestasjoner. ResQ har også et etisk ansvar å ta hensyn til i sine aktiviteter og forretninger. Det etiske ansvaret utfyller og reflekterer hva de ulike interessentene forventer av bedriftens daglige drift og praksis. For ResQ betyr det å gjøre det som er moralsk riktig og unngå unødig skade på og konsekvenser for lokalsamfunnet.



## Politikk - Etiske retningslinjer

### 4 Regler for forretningspraksis

ResQ's evne til å skape verdier er avhengig av at det legges høye etiske standarder til grunn for tillitsbaserte og bindende relasjoner til samfunnet og selskapets eiere, ansatte, partnere, kunder og leverandører. ResQ vil opprettholde en åpen dialog om etiske spørsmål, både internt og eksternt.

#### 4.1 Korrekt informasjon, regnskap og rapportering

ResQ's forretningsinformasjon vil bli kommunisert presist og utførlig, både internt og eksternt. All regnskapsinformasjon må være korrekt, registrert og gjengitt i samsvar med lover og forskrifter, inkludert relevante regnskapsstandarder. Det forventes at ansatte, og særlig ledere utviser den største forsiktighet i utarbeidelsen av dette materialet. Enhver forsettlig handling som fører til en feilaktig fremstilling i regnskapsmaterialet, vil bli behandlet som bedrageri.

#### 4.2 Rettferdig konkurranse

ResQ skal konkurrere på en hederlig og etisk forsvarlig måte innenfor rammeverket og konkurranseregler som gjelder i markedene der virksomheten opererer. Dette gjelder i forhold til konkurrenter så vel som til kunder og leverandører.

#### 4.3 Bekjempelse av korrupsjon

Korrupsjon omfatter bestikkelser og utilbørlig påvirkningshandel. Korrupsjon undergraver lovlig forretningsaktivitet, fører til konkurransevridning, ødelegger virksomhetens omdømme og utsetter selskaper og enkeltpersoner for risiko. ResQ er imot alle former for korrupsjon, og vil arbeide aktivt for å sikre at dette ikke forekommer i virksomhetens forretningsaktiviteter.

Bestikkelser forekommer når det blir gjort forsøk på å påvirke noen i utførelsen av deres plikter, ved å gi dem en urettmessig fordel. Utilbørlig påvirkningshandel forekommer når det gis en urettmessig fordel til noen for å påvirke utførelsen av tredjeparts plikter. En slik urettmessig fordel kan forekomme i flere former, for eksempel kontanter, gjenstander, kreditter, rabatter, reiser, innkvartering eller tjenester. Forbudet mot bestikkelser og utilbørlig påvirkningshandel gjelder både for parten som gir eller tilbyr en urettmessig fordel, og for parten som ber om, mottar eller aksepterer en slik fordel. Det er tilstrekkelig at en forespørsel eller et tilbud om en urettmessig fordel blir fremsatt for at handlingen skal være ulovlig. Det er ikke en forutsetning at den urettmessige fordelen tilfaller personen som det blir forsøkt å utøve påvirkning på. Forbudet mot bestikkelser og utilbørlig påvirkningshandel gjelder både for offentlig og privat sektor.

Tilretteleggingsbetalinger er betalinger som skal påskynde eller sikre levering av produkter eller tjenester som man har rettmessig krav på. ResQ er imot bruk av denne typen betalinger, selv i tilfeller der det kan være lovlig, og vil arbeide aktivt for å hindre slike betalinger. Se også del 4.3 *Korrupsjon*. ResQ kan holdes ansvarlig for bestikkelser eller andre korrupsjonshandlinger begått av tredjeparter som har inngått kontrakt med ResQ, eller i andre tilfeller der ResQ kan dra fordeler av bestikkelser eller Korrupsjons handlinger begått av tredjeparter. ResQ vil i alle kontraktsmessige forhold forplikte underleverandører til å slutte seg til de samme reglene og prosedyrene som gjelder for ResQ i forhold til bestikkelser og korrupsjon.



### 4.4 Offentlige tjenestemenn

ResQ skal ikke godkjenne gaver eller betaling eller tilby noe av verdi til offentlige tjenestemenn, unntatt i tilfeller som er uttrykkelig angitt i dette dokumentet. ResQ kan, i den utstrekning det er rimelig, dekke utgifter for offentlige tjenestemenn for (i) salgsfremmende tiltak, demonstrasjoner eller forklaringer av produkter og tjenester, eller (ii) inngåelse eller gjennomføring av kontrakter med en regjering eller et annet myndighetsorgan.

Slike utgifter kan omfatte rimelige kostnader for reiser til ResQ's eiendom, overnatting eller kostnader i forbindelse med opplæring når det foreligger et legitimt formål i forbindelse med ResQ's relasjon til de aktuelle myndigheter. Det må innhentes skriftlig forhåndsgodkjenning fra CEO for alle kostnader som pådras i forbindelse med salgsfremmende tiltak, kontrakter eller opplæring, til fordel for offentlige tjenestemenn. Det kan ikke gis tillatelse til å dekke utgifter for offentlige tjenestemenn hvis det medfører brudd på gjeldende lover om korrupsjon eller regelverket til den offentlige tjenestemannens arbeidsgiver, eller hvis offentligheten kan oppfatte dette som en bestikkelse eller urettmessig betaling.

### 4.5 Bruk av mellomledd

Mellomledd omfatter agenter, konsulenter og andre som fungerer som bindeledd mellom ResQ og en tredjepart i selskapets forretningsaktiviteter. Før det leies inn mellomledd må det kontrolleres at mellomleddets omdømme, bakgrunn og kompetanse er passende og tilfredsstillende, se del 5.3, Obligatorisk "due diligence"-gjennomgang av integritet. ResQ forventer at mellomledd handler i samsvar med selskapets etiske krav, og denne betingelsen må inkluderes i mellomleddets kontrakt med ResQ. Avtaler med mellomledd må være skriftlige og beskrive det faktiske forholdet mellom partene. Den avtalte godtgjørelsen må stå i forhold til tjenesten som leveres. Betalinger må være tilfredsstillende dokumentert, og må føres inn i regnskapet i samsvar med alminnelige anerkjente regnskapsprinsipper. Mellomleddets utførelse i forhold til ResQ's etiske krav må overvåkes regelmessig, og tiltak må iverksettes hvis utførelsen ikke er god nok.

### 4.6 Bruk av lobbyister

En lobbyist er en spesiell type mellomledd som brukes til å påvirke beslutninger, både i offentlig og privat sektor. Bruk av lobbyister er bare tillatt hvis denne personen meddeler til personen eller etaten som ResQ ønsker å påvirke, at han/hun representerer ResQ. Det er derfor et absolutt krav at alle kontrakter med lobbyister pålegger lobbyisten en forpliktelse til å meddele denne informasjonen. Prinsippene for bruk av mellomledd i del 3.5 Bruk av mellomledd, gjelder også for lobbyister.

### 4.7 Innsideinformasjon

Innsideinformasjon er informasjon som kan påvirke prisen på verdipapirer, og som ikke er offentlig tilgjengelig eller allment kjent i markedet. Ingen i ResQ kan bruke, eller bidra til at andre bruker innsideinformasjon om ResQ eller selskaper som ResQ har et samarbeid med eller utfører et oppdrag for, for å tegne seg for eller handle med verdipapirer. Dette både privat eller ved å bidra til informasjon til andre tegner som tegner seg for eller handler med verdipapirer.



## Politikk - Etske retningslinjer

### 4.8 Politisk aktivitet

ResQ støtter ikke individuelle politiske partier eller individuelle politikere. ResQ kan delta i den offentlige debatten når dette er i virksomhetens interesse. Medarbeidere står fritt til å delta i demokratisk politisk aktivitet, men dette må skje uten referanse til eller forbindelse med vedkommendes forhold til ResQ.

### 4.9 Likeverd og mangfold

ResQ skal vise respekt for alle individer, og arbeide aktivt for å sørge for et godt arbeidsmiljø som kjennetegnes av likeverd og mangfold. ResQ aksepterer ingen former for diskriminering av sine ansatte eller andre som er involvert i ResQ's aktiviteter. Det kan imidlertid være lovlig og forsvarlig å benytte positiv diskriminering for å oppnå likeverd og mangfold. Diskriminering omfatter all urettferdig behandling, utestenging eller preferanse på grunnlag av rase, kjønn, alder, handikap, seksuell legning, religion, politisk standpunkt, nasjonal eller etnisk opprinnelse eller lignende forhold, som fører til at man setter til side eller går på akkord med likeverdsprinsippet.

### 4.10 Regler for personlig atferd

ResQ krever høye etiske standarder av alle som handler på vegne av selskapet. Medarbeiderne må rette seg etter gjeldende lover og forskrifter, og utføre sine plikter i samsvar med kravene og standardene som gjelder i ResQ. De skal ikke bidra til at det begås lovbrudd av forretnings-forbindelser. ResQ forventer at medarbeiderne skal behandle alle de kommer i kontakt med gjennom sitt arbeid eller gjennom arbeidsrelaterte aktiviteter, med høflighet og respekt. Medarbeiderne må avstå fra oppførsel som kan ha negativ innvirkning på kollegaer, arbeidsmiljøet eller ResQ. Dette omfatter enhver form for trakassering, diskriminering eller annen atferd som kollegaer eller forretnings-forbindelser kan oppfatte som truende eller nedverdiggende. Medarbeidere må ikke oppføre seg på en måte som kan krenke lokale skikker eller lokal kultur.

### 4.11 Beskyttelse av ResQ's eiendom og ressurser

Bruk av ResQ's tid, materialer, kapital eller utstyr til formål som ikke er direkte relatert til ResQ's virksomhet, er forbudt uten godkjenning

fra overordnet i ResQ. Det samme gjelder hvis man fjerner eller låner ResQ -eiendeler uten tillatelse. For privat bruk av IT-utstyr, se del 4.7. Medarbeideren må beskytte ResQ's eiendom og eiendeler mot tap, skade og misbruk.

### 4.12 Konfidensialitet

ResQ setter krav til at uautoriserte personer ikke skal få tilgang til informasjon som kan skade virksomheten og omdømmet til ResQ, ResQ sine leverandører, ResQ sine samarbeidsparter og ResQ sine kunder. Denne plikten skal også beskytte den enkeltes personvern og integritet. Det må derfor overveies nøye hvordan, hvor og med hvem man diskuterer informasjon som er ervervet i arbeid for eller gjennom leveranser til ResQ, for å sikre at personer uten autorisasjon ikke får tilgang til slik informasjon.

Egne ansatte, leverandører til ResQ og innleid personell må rette seg etter kravet til konfidensiell behandling av all slik informasjon, unntatt når det er gitt tillatelse til å videreformidle informasjonen, eller når loven krever slik videreformidling. Dette gjelder også for sensitiv informasjon vedrørende sikkerhet, medarbeidere, kommersielle, tekniske eller kontraktsmessige forhold, og for informasjon som er beskyttet ved lov. Konfidensialitetsplikten fortsetter å gjelde etter at arbeidsforholdet er avsluttet, eller etter at et oppdrag er fullført. Egne ansatte forplikter seg til konfidensialitet i ansettelsesavtaler.

Informasjon utover generell arbeidserfaring og kunnskap om virksomheter, som personell får innsyn i forbindelse med utførelsen av arbeid i ResQ's regi eller leveranser til ResQ skal anses som konfidensiell og behandles deretter.

### 4.13 Korrupsjon

Forbudet mot korrupsjon som er beskrevet i del 3.3, gjelder for medarbeidere som opptre på vegne av ResQ. Ved brudd på denne bestemmelsen kan selskapet bli ilagt bøter, og medarbeidere kan bli ilagt bøter og/eller fengselsstraff. Forbudet omfatter også tilretteleggingsbetalinger. Hvis en person tror at deres eget eller andres liv eller helse kan være i fare, vil det ikke være et brudd

på dette forbudet å betale. Utbetalingene må beskrives korrekt i regnskapet, og rapporteres til CEO i ResQ.

### 4.14 Gaver, gjestfrihet og utgifter

Medarbeidere må ikke, direkte eller indirekte, ta imot gaver, med unntak av reklameartikler av minimal verdi, som vanligvis har en bedriftslogo. Man kan ta imot andre gaver i situasjoner der det ville vekke klart anstøt å avslå. I slike tilfeller skal gaven umiddelbart overleveres til ResQ, og den vil bli sett på som ResQ's eiendom. Medarbeidere kan ta i mot gjestfrihet i form av sosiale sammenkomster, måltider eller underholdning hvis det er tydelig relatert til forretninger. Kostnaden ved slik gjestfrihet må holdes innenfor rimelighetens grenser. Reiser, overnatting og andre utgifter for ansatte i forbindelse med denne typen gjestfrihet, skal alltid betales av ResQ. Prinsippene over gjelder også motsatt vei, det vil si at medarbeidere som opptrer på vegne av ResQ, i sitt samkvem med kunder, leverandører og andre parter, ikke kan tilby eller samtykke i å betale for gaver, gjestfrihet eller andre utgifter som vil medføre brudd på disse prinsippene. Vær særlig oppmerksom på dette i samkvem med offentlige tjenestemenn.

Ledelsen ved virksomheten kan, ved spesielle anledninger når skikk og bruk krever det og det ikke kan oppfattes som utilbørlig, godkjenne tilbud om, eller mottak av, en gave av høyere verdi enn det som er angitt over, på vegne av ResQ. Alle saker som gjelder aksept eller tilbud av gaver, gjestfrihet og lignende fordeler, må diskuteres og avtales med en overordnet. Sporadisk fremmøte på lokale sportsarrangementer eller sosiale sammenkomster krever ingen slik avtale, men overordnede bør informeres for å sikre åpenhet om dette fremmøtet.

### 4.15 Interessekonflikt

Medarbeideren må oppføre seg upartisk i all forretningsvirksomhet, og ikke gi andre selskaper, organisasjoner eller enkeltpersoner urettmessige fordeler. Medarbeideren må ikke bli involvert i relasjoner som kan føre til en faktisk eller oppfattet konflikt med ResQ interesser, eller som på noen måte kan ha en negativ effekt på vedkommendes handlingsfrihet eller dømmekraft. Ingen må arbeide med eller behandle saker der de selv, deres ektefelle, partner, nære slektninger eller andre personer som de har nære relasjoner

til, har direkte eller indirekte økonomiske interesser. Medarbeideren skal heller ikke arbeide med eller behandle saker der det finnes andre forhold som kan undergrave tilliten til den ansattes egen upartiskhet eller til integriteten i arbeidet som blir gjort. Medarbeideren må ikke bruke virksomhetens eiendeler eller informasjon som vedkommende har skaffet seg gjennom sin posisjon eller stilling i ResQ, til egen vinning eller med det formål å konkurrere med selskapet. En eventuell mistanke om interessekonflikt skal rapporteres til en overordnet.

### 4.16 Styreverv, ansettelser eller andre oppgaver

Alle styreverv, ansettelser eller andre oppgaver som innehas eller utføres av ResQ-ansatte i andre bedrifter må godkjennes av overordnet i ResQ. Hvis det skulle oppstå en interessekonflikt, eller hvis den ansattes evne til å utføre sine plikter eller oppfylle sine forpliktelser til ResQ blir kompromittert, vil ingen slik godkjenning bli gitt, eller den vil bli trukket tilbake.

### 4.17 Informasjon og IT-systemer

Medarbeiderens bruk av informasjon, IT-systemer og særlig Internett-tjenester, må styres av virksomhetens behov og ikke av personlige interesser. Informasjon som er produsert og lagret på ResQ's IT-systemer, anses som selskapets eiendom. ResQ forbeholder seg derfor retten til tilgang til all informasjon av denne art, der dette ikke er begrenset av lov eller andre avtaler.

Medarbeideren har ansvar for å ta vare på elektroniske filer og arkiver på en ordentlig måte. Privat bruk er bare tillatt for behandling av ordinær informasjon i begrenset utstrekning. Informasjon som kan anses som ulovlig, støtende eller upassende må under ingen omstendigheter behandles, lastes ned, lagres eller spres. All nedlasting, lagring eller spredning som medfører brudd på opphavsrettslige lover eller bestemmelser, er forbudt. All bruk av programvare som medfører brudd på opphavsrettslige lover eller bestemmelser, er forbudt.

### 4.18 Kjøp av seksuelle tjenester

ResQ er imot kjøp av seksuelle tjenester. Kjøp av seksuelle tjenester kan opprettholde menneske-handel. Menneskehandel er ulovlig, og et brudd på menneskerettighetene. Den enkelte må avstå fra kjøp av seksuelle tjenester

## Politikk - Etiske retningslinjer

når vedkommende er ute på oppdrag og forretningsreiser for ResQ.

### 4.19 Rusmidler

ResQ er en rusfri arbeidsplass. Følgelig skal medarbeidere ikke være påvirket av alkohol eller andre rusmidler under arbeid for ResQ. Begrensede mengder alkohol kan likevel bli servert når lokal skikk og spesielle anledninger gjør dette passende, forutsatt at inntaket ikke kombineres med drift av maskineri, kjøring eller andre aktiviteter som ikke er forenlige med bruken av alkohol. Ingen skal bruke, og heller ikke oppmuntre andre til å bruke, rusmidler på en måte som kan sette brukeren, ResQ, eller eventuelle forretningsforbindelser, i et uheldig lys.

## 5 Gjennomføring og oppfølging

### 5.1 Personlig ansvar

Medarbeideren må forsikre seg om at han/hun kjenner til og utfører sine plikter i samsvar med kravene som er angitt i dette dokumentet, og gjeldende lover og forskrifter.

### 5.2 Lederansvar

Ledere må kontrollere at aktiviteter innenfor deres ansvarsområde utføres i henhold til kravene som er angitt i dette dokumentet. Ledere har ansvar for å videreformidle kravene og gi råd når det gjelder tolkningen og anvendelsen av regelverket.

### 5.3 "Due diligence"-gjennomgang av integritet

ResQ skal gjennomføre en "due diligence" vurdering av alle potensielle forretningsforbindelser, inkludert partnere, kunder, leverandører, agenter, mellomledd, lobbyister og konsulenter, i tillegg til parter i fusjons-, oppkjøps- og avhendingstransaksjoner. Lokale datterselskaper av internasjonale selskaper skal i utgangspunktet behandles som separate enheter i forbindelse med "due diligence"-gjennomgang av integritet.

### 5.4 Håndtering av tvilstilfeller og brudd på regelverket

Hvis medarbeideren kommer over forhold som innebærer etiske tvilstilfeller eller brudd på ResQs etiske krav, må disse forholdene rapporteres umiddelbart. Medarbeideren kan rapportere forholdene gjennom de vanlige kanalene; til sin overordnede, eller til den overordnede overordnede eller til den interne enheten som er forpliktet til å følge opp slike saker. En leder som mottar en slik henvendelse, må konsultere sin egen overordnede i tvilstilfeller. Dersom medarbeideren av hvilken som helst grunn ikke er komfortabel med å bruke vanlige kanaler, kan problemet rapporteres til CEO i ResQ. Medarbeideren kan forbli anonym, hvis vedkommende ønsker det. ResQ kommer ikke til å iverksette sanksjoner i noen form mot medarbeidere som, på en ansvarlig måte, informerer ansvarshavende personer, interne enheter eller relevante myndigheter om mulige brudd på ResQ etiske retningslinjer, gjeldende lover eller andre klanderverdige omstendigheter i ResQs virksomhet.

### 5.5 Konsekvenser av overtredelser

Brudd på selskapets etiske reglement eller relevante lovbestemmelser kan medføre disiplinærtiltak eller oppsigelse med/uten øyeblikkelig virkning, og kan bli rapportert til relevante myndigheter. For å sikre en koordinert kontakt med eksterne parter, skal generelle spørsmål om etikk i ResQ eller deres ansatte, så vel som alle forespørsler fra media, rettes direkte til CEO i ResQ. Dette gjelder også for juridiske forespørsler, eller andre spørsmål som er av en art at den angår hele ResQ sin virksomhet.

