

Antikorrruption og bestikkelse Politik



Let's go further

1 INDLEDNING

EG driver virksomhed uden at benytte sig af korrupsion. EG overholder de gældende antikorrupsionslove i de lande, hvor EG driver forretning, og accepterer ikke korrupsion. Denne antikorrupsionspolitik afspejler EGs ønske om at opretholde de højeste standarder for virksomhedens integritet og etik i forhold til den måde, EG driver forretning på og blandt EGs medarbejdere.

1.1 ANVENDELIGHED

Politikken gælder for alle medarbejdere, der arbejder for EG, associerede virksomheder samt fremtidige opkøb. For en oversigt over EG og associerede virksomheder henvises til en liste [her](#).

1.2 DEFINITIONER

Korrupsion defineres som misbrug af betroet magt til egen personlig vinding eller vinding for virksomheden.

EG og associerede virksomheder kan herefter omtales som virksomheden, EG-koncernen eller EG.

2 POLITIKERKLÆRING



Korrupsion kan antage mange former, men er bedst kendt som bestikkelse og er en kriminel handling. Korrupsion i form af bestikkelse er at tilbyde, love eller modtage penge, en gave eller anden fordel, hvor giverens motivation og hensigt er at opnå en fordel. Dette kunne være med henblik på at modtage positiv særbehandling, en særydelse, kortere sagsbehandlingstid eller andre fordele.

Medarbejdere skal være opmærksomme på, at gaver og gæstfrihed kan bruges til at fremme korrupsion, eller at det kan blive opfattet af andre som korrupsion.

Gaver

Gaver udgør korrupsion. Når en gave tilbydes, gives, anmodes om eller modtages med en forventning om at få en fordel til gengæld, er den i stand til at påvirke modtageren i udførelsen af en funktion eller et arbejde. Gaver kan være (men er ikke begrænset til):



- kontanter eller aktier
- politiske og velgørenhedsdonationer
- lejlighedsvisse gaver (f.eks. til et jubilæum, en fødselsdag eller til jul)

For at undgå misforståelser eller mistanke om ureglementeret adfærd må medarbejdere ikke acceptere, give eller anmode om gaver eller andre fordele.

Gæstfrihed



Almindelig gæstfrihed i forretningsøjemed vil typisk være en invitation til frokost eller middag. Medarbejdere kan acceptere og tilbyde kutymemæssig gæstfrihed til forretningsmæssige formål, dvs. med et konkret fagligt formål og indhold, der ikke er af ekstravagant karakter. Omkostningsbegrænsninger for dækning af udgifter til et sådant måltid og politik for udgifter fremgår af bemyndigelsesdelegering.

I særlige tilfælde kan der bevilges andre former for gæstfrihed, f.eks. invitationer til konferencer, hotelophold, flyrejser og billetter til sports- eller underholdningsarrangementer. Hvis en medarbejder ønsker at tilbyde denne form for gæstfrihed og behandling, kræver det godkendelse fra nærmeste leder, som ikke deltager i arrangementet, før planlægning og betaling.

2.1 INTERESSEKONFLIKT

En interessekonflikt opstår, når en medarbejder har en privat interesse, der potentielt kan påvirke resultatet af en beslutning eller udførelsen af vedkommendes opgaver i EG. Medarbejdere i EG skal undgå konflikter mellem egne, personlige interesser og EG's interesser.



Private interesser er fordele for en selv eller ens familie, slægtninge, venner eller en virksomhed eller organisation, som man har eller har haft et nært fagligt eller politisk tilhørsforhold til.

Medarbejdere skal undgå at favorisere familie eller venner og dermed give dem en fordelagtig behandling på grund af et nært forhold i modsætning til en professionel og objektiv vurdering af den pågældendes evner og faglige kvaliteter. Før du indgår en aftale med eller ansætter sådanne personer, skal du rådføre dig med din leder.

2.2 INDBERETNING AF KORRUPTION

Korruption eller mistanke om korruption, der involverer EG-koncernen eller dennes medarbejdere, herunder bestyrelsesmedlemmer og direktionen eller andre personer, der repræsenterer EG, skal straks rapporteres til EG.

Rapportering kan ske ved hjælp af de normale kommunikationskanaler, ved at underrette en leder eller supervisor eller ved at indsende en rapport via whistleblowerordningen. Hvis whistleblowerordningen anvendes, kan whistlebloweren vælge at rapportere anonymt eller oplyse sit navn. Yderligere oplysninger om rapporteringsværktøjet findes i whistleblowerordningen.



I tilfælde af bekræftede eller mistænkte tilfælde af korruption, fx bestikkelse, beslutter EG, om sagen skal rapporteres til myndighederne.

Medarbejdere kan rette spørgsmål og bekymringer om specifik adfærd til en leder.

3 COMPLIANCE

Udover de etiske overvejelser kan manglende overholdelse af antikorrupsionspolitikken have juridiske konsekvenser i forhold til udbudslov, ansættelsesforhold og strafansvar for både medarbejderen og EG.

Konsekvenser i forbindelse med offentlig udbudslov

Hvis en ansøger eller tilbudsgiver i forbindelse med et tilbud har været dømt eller idømt bøde ved endelig dom for bestikkelse, kan kunden udelukke ansøgeren eller tilbudsgiveren fra at deltage i en licitation. Ansøgeren eller tilbudsgiveren er generelt udelukket fra at deltage i licitationer i fire år.

Ansættelsesretlige konsekvenser

Hvis en medarbejder ikke overholder denne anti-korrupsionspolitik, kan det få konsekvenser for ansættelsesforholdet i EG.



Strafferetlige konsekvenser

Korruption kriminaliseres også i straffeloven i form af f.eks. bestikkelse, afpresning, underslæb og bedrageri. Manglende overholdelse af straffelovens bestemmelser kan medføre fængselsstraf for medarbejderen samt bøde for både medarbejderen og EG.