

Anti-korruption og bestikkelses- politik



Let's go further

INDLEDNING

EG driver virksomhed uden at benytte sig af korruption. EG overholder de gældende anti-korruptionslove i de lande, hvor EG driver forretning, og accepterer ikke korruption. Denne anti-korruptionspolitik afspejler EG's ønske om at opretholde de højeste standarder for virksomhedens integritet og etik i forhold til den måde, EG driver forretning på og blandt EG's medarbejdere.

ANVENDELSESOMRÅDE

Politikken gælder for alle medarbejdere i EG-koncernen. For en oversigt over EG-koncernen henvises til en liste [her](#).

DEFINITIONER

"Korruption" defineres som misbrug af betroet magt til egen personlig vinding.

Ordet "egen" skal forstås bredt. Det kan omfatte en selv, men også andre nærtstående og fysiske og juridiske personer fx EG. Tilsvarende skal også ordet "vinding" forstås som omfattende både penge, gaver, fordele og andre værdier m.v.

"EG-koncernen" omtales i den denne politik som virksomheden, EG-koncernen eller EG.

POLITIKERKLÆRING

Korruption kan antage mange former, herunder bestikkelse som er en kriminel handling.



Korruption 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 uberettiget 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 korruption, eller at det kan blive opfattet af andre som korruption.

Gaver

En gave er en genstand eller et pengebeløb, som gives væk, uden at der skal gives en modydelse. En gave kan dog - uanset form og værdi - efterlade det indtryk hos modtager, at der følger en forpligtigelse med gaven. På den måde risikerer giveren at blive mistænkt for at ville påvirke modtageren til at give en modydelse.

Gaver skal forstås bredt og kan i denne sammenhæng være:



- Kontanter eller aktier
- Donationer til politiske partier og velgørenhed
- Ydelser eller fordele, herunder rabatter

For at undgå misforståelser eller mistanke om ureglementeret adfærd må medarbejdere ikke anmode om gaver og andre fordele, fra kunder, leverandører eller samarbejdspartnere.

Medarbejdere må modtage eller give gaver, hvis følgende betingelser er opfyldte:



- Gaver må i alle situationer ikke overstige en samlet værdi på DKK 500,- for hverken afsender eller modtager
- Individuelle gaver må kun gives og modtages i forbindelse med særlige lejligheder som fx et jubilæum/afsked eller en rund fødselsdag
- Fælles gaver til en hel afdeling eller team må kun modtages ved særlige lejligheder som fx højtider og særlige begivenheder i forbindelse med projekter. Individuelle gaver der deles med en afdeling, falder ind under dette punkt.

I de særlige tilfælde hvor EG giver eller modtager gaver der overstiger beløbsgrænsen på DKK 500,-, skal gaven og beløbet godkendes af nærmeste leder og EG's Compliance funktion. Oplysninger om dato, modtager, gavens værdi og begrundelse skal indberettes til Group Legal & Compliance (compliance@eg.dk). Den videre håndtering vil blive vurderet i forhold til hensigten i denne politik.

Repræsentation



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 Delegation of Authority.

I helt særlige tilfælde og kun i forbindelse med et fagligt arrangement kan der bevilges andre former for gæstfrihed, fx invitationer til konferencer, hotelophold, flyrejser og billetter til sports- eller underholdningsarrangementer. Hvis en medarbejder ønsker at tilbyde eller modtage denne form for gæstfrihed og behandling, kræver det forudgående godkendelse fra nærmeste leder, som ikke deltager i arrangementet og EG's Compliance funktion, jf. ovenfor.

Kurser, arrangementer og ekskursioner kan i mange tilfælde opfattes som en gave. Derfor skal kurser, arrangementer og ekskursioner have et overvejende fagligt indhold for ikke at have skattemæssige konsekvenser for modtageren og for ikke at blive betragtet som en gave. Derfor er det væsentligt, at deltagerne udpeges på baggrund af objektive og gennemsigtige kriterier.

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.

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 også rette spørgsmål og bekymringer om specifik adfærd til en leder.

COMPLIANCE

Udover de etiske overvejelser kan manglende overholdelse af anti-korruptionspolitikken have juridiske konsekvenser i forhold til bl.a. udbudslovgivningen, 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 den offentlige kunde udelukke ansøgeren eller tilbudsgiveren fra at deltage i det pågældende udbud.

Ansættelsesretlige konsekvenser

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

Strafferetlige konsekvenser

Bestikkelse, underslæb, bedrageri, mandatsvig og embedsmisbrug er strafbart. Manglende overholdelse af nationale lovgivning på området kan således medføre fængselsstraf for medarbejderen samt bøde for både medarbejderen og EG.

