

EG A/S' ANTI-KORRUPTIONSPOLITIK

1 INTRODUKTION

EG A/S driver virksomhed uden at benytte sig af korruption. EG A/S overholder de gældende anti-korruptionslove i de lande, EG A/S driver virksomhed i, og accepterer ikke korruption.

Denne anti-korruptionspolitik og dens adfærdskodeks afspejler EG A/S' ønske om at opretholde de højeste standarder for virksomhedens integritet og etik i forhold til den måde, som EG A/S driver sin virksomhed på og blandt EG A/S' medarbejdere.

Denne anti-korruptionspolitik og dens adfærdskodeks gælder for alle medarbejdere hos EG A/S og i EG-koncernen. Alle medarbejdere skal gøre sig bekendt med denne anti-korruptionspolitik og dens adfærdskodeks.

2 HVAD ER KORRUPTION?

Korruption defineres som misbrug af betroet magt for egen vindings skyld.

Korruption kan antage mange former, men er bedst kendt som bestikkelse, i form af penge, der skifter hænder, eller gaver. Korruption involverer dog ikke nødvendigvis hverken penge eller gaver, men kan også være en tjeneste. Det afgørende er, om handlingen sker med henblik på at opnå en fordel, som f.eks. positiv særbehandling, en særlig service eller kortere sagsbehandlingstid.

Handlinger med henblik på at opnå fordele for den virksomhed, man er ansat i, vil også betragtes som korruption. EG A/S' medarbejdere vil således også begå korruption, hvis de eksempelvis giver bestikkelse for at opnå en fordel for EG A/S.

3 HVORFOR SKAL ANTI-KORRUPTIONSPOLITIKKEN OVERHOLDES?

Udover de etiske overvejelser kan manglende overholdelse af anti-korruptionspolitikken og adfærdskodekset få både udbudsretlige, ansættelsesretlige og strafferetlige konsekvenser for henholdsvis medarbejderen og EG A/S.

Udbudsretlige konsekvenser

Hvis en ansøger eller tilbudsgiver i forbindelse med udbud ved endelig dom er dømt eller har vedtaget bødeforlæg for bestikkelse, kan en ordregiver udelukke ansøgeren eller tilbudsgiveren fra deltagelse i en udbudsprocedure. Ansøgeren eller tilbudsgiveren er som udgangspunkt udelukket fra at deltage i udbudsprocedurer i fire år.

Ansættelsesretlige konsekvenser

Hvis en medarbejder ikke overholder denne anti-korruptionspolitik og adfærdskodekset, kan det endvidere få ansættelsesretlige konsekvenser for den pågældende medarbejder.

Strafferetlige konsekvenser

Korruption er desuden kriminaliseret i straffeloven i form af f.eks. bestikkelse, afpresning, underslæb og bedrageri. Overtrædelse af straffelovens bestemmelser kan både medføre fængselsstraf for medarbejderen samt bødestraf for medarbejderen og EG A/S.

4 ADFÆRDSKODEKS

Medarbejderne i EG A/S og EG-koncernen vil respektere og overholde nedenstående adfærdskodeks.

4.1 Bestikkelse

Korruption i form af bestikkelse er at tilbyde, love eller modtage en gave eller anden fordel med det formål for giveren at udøve uretmæssig indflydelse på modtagerens beslutning eller adfærd. Bestikkelse er strafbart.

EG A/S forbyder enhver form for bestikkelse.

Medarbejderne skal undgå at involvere sig i bestikkelse.

Medarbejderne skal være særlig opmærksomme på beskikkelses- og beskikkelseslignende situationer, når de beskæftiger sig med offentlige myndigheder.

4.2 Gaver og gæstfrihed

Gaver udgør korruption, når en gave bliver tilbudt, givet, anmodet om eller modtaget mod en forventning om at få en tjeneste til gengæld og dermed er egnet til at påvirke modtageren ved udførelsen af sin funktion eller arbejdsopgave.

EG A/S accepterer ikke, at der gives, anmodes om eller modtages gaver eller andre fordele, som kan opfattes som et forsøg på at påvirke udførelsen af en funktion eller arbejdsopgave. Medarbejderne kan stadig acceptere almindelig gæstfrihed og mindre, lejlighedsvis gaver.

Medarbejderne skal være opmærksomme på, at gaver og gæstfrihed kan blive brugt som middel til at fremme korruption, eller det kan blive opfattet af andre som korruption.

Gaver kan som eksempel være kontanter, aktiver samt politiske og velgørende donationer.

Medarbejdere har ikke ret til at tilbyde eller give gaver eller andre fordele til embedsmænd eller andre ansatte i offentlige myndigheder. Medarbejdere har ligeledes ikke ret til at tilbyde eller give donationer eller andre fordele til politiske eller velgørende organisationer i kraft af deres ansættelse hos EG A/S.

Medarbejdere skal – som det klare udgangspunkt – ligeledes ikke modtage gaver eller andre fordele, som tilbydes i kraft af deres stilling hos EG A/S. Mindre, lejlighedsvis gaver i forbindelse med en særlig anledning, som et jubilæum, jul eller en rund fødselsdag, er tilladte.

Såfremt der modtages en gave, eller anden fordel, til en værdi på over DKK 1.000,00, skal det godkendes af nærmeste leder. Gaven indrapporteres endvidere til EG A/S' compliance-afdeling pr. e-mail til compliance@eg.dk.

Medarbejderne kan tillige acceptere og tilbyde almindelig gæstfrihed i forretningsmæssigt øjemed, dvs. med et reelt og konkret fagligt formål og indhold, der ikke har karakter af ekstravagance.

Almindelig gæstfrihed i forretningsmæssigt øjemed vil typisk være et frokost- eller middagsmåltid. Kuvertprisen for et måltid må som udgangspunkt ikke udgøre mere end DKK 800-1.000,00. Betalingen godkendes af nærmeste leder, som ikke selv har deltaget.

Det er undtagelsen, at der udvises andre former for gæstfrihed, som eksempel invitationer til konferencer, hotelovernatninger, flyrejser, og adgang til sports- eller underholdningsbegivenheder. Hvis en medarbejder ønsker at udvise denne form for gæstfrihed og forplejning, kræver det godkendelse af nærmeste leder, der ikke selv deltager i begivenheden, før begivenheden planlægges og betales.

4.3 Interessekonflikter

Der opstår en interessekonflikt, når en medarbejder har en privat interesse, som potentielt kan påvirke udfaldet af en beslutning og udførelsen af vedkommendes hverv hos EG A/S.

Medarbejdere hos EG A/S skal undgå konflikter mellem egne, personlige interesser og EG A/S' interesser.

Private interesser er fordele til en selv eller ens familie, pårørende, venner eller en virksomhed eller organisation, som man har eller har haft nær erhvervmæssig eller politisk tilknytning til.

Medarbejdere skal undgå at favorisere familie eller venner og derved behandle dem fordelagtigt på grund af de tætte relationer, frem for en professionel og objektiv vurdering af vedkommendes evner og forretningsmæssige kundskaber. En medarbejder skal inden evt. indgåelse af aftale med, eller ansættelse af, disse personer, rådføre sig med nærmeste leder.

5 HVORDAN SKAL DU REAGERE I TILFÆLDE AF KORRUPTION?

Ved viden eller mistanke om korruption, der involverer EG A/S eller medarbejdere i EG A/S, herunder også direktions- og bestyrelsesmedlemmer og andre personer, der virker for EG A/S – og hvad enten det er som den, der modtager bestikkelse eller den der forsøger at bestikke andre - skal der straks ske indrapportering til EG A/S.

Indrapporteringen kan ske ved enten at benytte de almindelige kommunikationsveje, hvilket vil sige at der rettes henvendelse til nærmeste leder. Hvis en medarbejder har spørgsmål eller bekymringer vedrørende en bestemt udvist adfærd, kan der ligeledes tages kontakt til nærmeste leder.

Indrapportering kan alternativt ske ved at benytte den af EG A/S etablerede whistleblowerordning, hvor der både kan indrapporteres under fuld anonymitet, eller med angivelse af navn.

Anvendelse af EG A/S whistleblowerordning sker på intranettet (Human Ressource -> Whistleblower), hvor EG A/S' whistleblowerpolitik samt oplysninger om brug af ordningen også findes. EG A/S opfordrer alle medarbejdere til at nøje læse denne politik og oplysningsmeddelelsen, inden der sker indrapportering og uanset om rapportering sker gennem den almindelige kommunikationsvej eller gennem whistleblowerordningen.

Ved viden eller mistanke om korruptionssager, som f.eks. bestikkelse, tager EG A/S beslutning om at anmelde forholdet til politiet eller udenlandske myndigheder.