

Anti-korrupsjon og bestikkelses- politikk



Let's go further

INTRODUKSJON

EG driver virksomhet uten å ty til korrupsjon. EG overholder gjeldende korrupsjonslover i landene der EG driver virksomhet, og aksepterer ikke korrupsjon. Disse retningslinjene for antikorrupsjon gjenspeiler EGs ønske om å opprettholde de høyeste standarder for selskapets integritet og etikk i forhold til hvordan EG driver sin virksomhet, og blant EGs medarbeidere.

ANVENDELSE

Retningslinjene gjelder for alle medarbeidere som jobber for EG-konsernet. Du finner en liste over EG-konsernet [her](#).

DEFINISJONER

Korrupsjon defineres som misbruk av betrodd makt for å oppnå personlige eller forretningsmessige fordeler.

Ordet "personlige" skal forstås bredt. Det kan omfatte en selv, men også andre beslektede og fysiske og juridiske personer fx EG. Tilsvarende skal også ordet "forretningsmessige fordeler" forstås som å omfatte både penger, gaver, fordeler og andre verdier m.v.

EG og dets tilknyttede selskaper skal heretter betegnes som selskapet, EG-konsernet eller EG.

SELSKAPETS RETNINGSLINJER



Korrupsjon kan anta mange former, men er mest kjent som bestikkelse og er en kriminell lovovertrødelse.

Korrupsjon i form av bestikkelser er å tilby, love eller motta penger, en gave eller annen fordel der giverens motivasjon og intensjon er å oppnå en fordel. Dette kan handle om å få positiv spesialbehandling, spesielle tjenester, kortere saksbehandlingstid eller andre fordeler.

Medarbeidere må være klar over at gaver og gjestfrihet kan brukes som et middel til å fremme korrupsjon, eller at de kan oppfattes av andre som korrupsjon.

Gaver

En gave er en gjenstand eller et pengebeløp som gis bort, uten at det må gis en motytelse. En gave kan imidlertid - uansett form og verdi - gi mottakeren inntrykk av at det følger en forpliktelse med gaven. På den måten risikerer giveren å bli mistenkt for å ville påvirke mottakeren til å gi en motytelse.

Gaver må forstås bredt og i denne sammenheng kan de være:



- kontanter eller aksjer
- politiske og veldedige donasjoner
- tjenester eller fordeler, inkludert rabatter

For å unngå misforståelser eller mistanke om uakseptabel atferd, kan medarbeidere ikke akseptere eller be om gaver eller andre fordeler, fra kunder, leverandører eller partnere.

Medarbeidere kan motta eller gi gaver hvis følgende betingelser er oppfylt:



- Gaver kan i alle situasjoner ikke overstige en samlet verdi på DKK 500,- for hverken avsender eller mottaker
- Individuelle gaver kan bare gis og mottas i forbindelse med spesielle anledninger som fx et jubileum/avskjed eller en rund bursdag
- Felles gaver til en hel avdeling eller team må bare mottas ved spesielle anledninger som fx høytider og spesielle hendelser i forbindelse med prosjekter. Individuelle gaver som deles med en avdeling, faller inn under dette punktet.

I spesielle tilfeller hvor EG gir eller mottar gaver som overstiger beløpsgrensen på DKK 500,-, skal gaven og beløpet godkjennes av nærmeste leder og EGs Compliancefunksjon. Opplysninger om dato, mottaker, gavens verdi og begrunnelse skal rapporteres til Group Legal & Compliance (compliance@eg.dk). Den videre håndteringen vil bli vurdert i forhold til hensikten i denne politikken.

Representasjon



Vanlig gjestfrihet i forretningsøyemed vil typisk være en invitasjon til lunsj eller middag. Medarbeidere kan akseptere og tilby vanlig gjestfrihet for forretningsformål, dvs. med et konkret faglig formål og innhold som ikke er av ekstravagant karakter. Gå til Delegation of Authority for kostnadsgrenser for dekningsgebyrer for et slikt måltid og retningslinjer for utgifter om hvordan du rapporterer utgifter.

Unntaksvis og bare i forbindelse med et faglig arrangement kan andre former for gjestfrihet, for eksempel invitasjoner til konferanser, hotellopphold, flyreiser og billetter til idretts- eller underholdningsarrangementer, bli gitt. Hvis en medarbeider ønsker å tilby denne typen gjestfrihet og behandling, må dette godkjennes av nærmeste leder, som ikke deltar i arrangementet, og EGs Compliancefunksjon, jf. Ovenfor, før planlegging og betaling.

Kurs, arrangementer og ekskursjoner kan i mange tilfeller oppfattes som en gave. Derfor skal kurs, arrangementer og ekskursjoner ha et overveiende faglig innhold for ikke å få skattemessige konsekvenser for mottakeren og for ikke å bli betraktet som en gave. Derfor er det vesentlig at deltagerne utpekes på bakgrunn av objektive og transparente kriterier.

INTERESSEKONFLIKT

En interessekonflikt oppstår når en medarbeider har en privat interesse som potensielt kan påvirke utfallet av en beslutning eller utførelsen av sine plikter i EG. Medarbeidere i EG skal unngå konflikter mellom egne, personlige interesser og EGs interesser.



Private interesser er fordeler for seg selv eller sin familie, slektninger, venner eller en bedrift eller organisasjon som man har eller har hatt en nær faglig eller politisk tilknytning til.

Medarbeidere må unngå å favorisere familie eller venner og dermed gi dem fortrinnsbehandling på grunn av et nært forhold i motsetning til en profesjonell og objektiv vurdering av vedkommendes evner og faglige kvaliteter. Før det inngås avtale med, eller innleie av disse, må medarbeideren søke råd hos sin leder.

RAPPORTERING AV KORRUPSJON

Korrupsjon eller mistanke om korrupsjon som involverer EG-konsernet eller dets medarbeidere, herunder medlemmer av styret og styret eller andre personer som representerer EG, skal umiddelbart varsles til EG.

Rapportering kan gjøres via vanlige kommunikasjonskanaler, ved å varsle en leder eller formann eller ved å sende inn en rapport gjennom varslingsordningen. Hvis varslingsordningen benyttes, kan varsleren velge å sende inn en rapport anonymt eller oppgi navnet sitt. Du finner mer informasjon om rapporteringsverktøyet i varslingsordningen.



Ved bekreftede eller mistenkte tilfeller av korrupsjon, fx bestikkelse, avgjør EG om saken skal varsles til myndighetene.

Medarbeidere kan ta opp spørsmål og bekymringer om spesifikk atferd med en leder.

COMPLIANCE

I tillegg til de etiske hensynene, kan manglende overholdelse av retningslinjene for antikorrupsjon få juridiske konsekvenser når det gjelder anskaffelsesloven, ansettelse og strafferettslig ansvar for både medarbeideren og EG.

Konsekvenser når det gjelder lov om offentlige anskaffelser

Dersom søker eller tilbyder i forbindelse med tilbud har vært gjenstand for domfellelse eller bot etter endelig dom for bestikkelse, kan den offentlige kunden ekskludere søkeren eller tilbyderen fra å delta i en anbudsprosedyre. Søker eller tilbyder er i utgangspunktet utelukket fra å delta i anbudsprosedyrer i fire år.

Konsekvenser for arbeidsrettigheter

Dersom medarbeideren ikke overholder disse retningslinjene for antikorrupsjon, kan dette få følger for ansettelsesforholdet i EG.

Strafferettslige konsekvenser

Korrupsjon er også kriminelt i straffeloven i form av fx bestikkelser, utpressing, underslag og bedrageri. Manglende overholdelse av bestemmelsene i nasjonal lovgivning kan medføre fengselsstraff for medarbeideren, samt bøter for både medarbeideren og EG. Review og oppdatering av retningslinjer

