

Antikorrupsjon og bestikkelses Politikk



Let's go further

1 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.

1.1 ANVENDELSE

Retningslinjene gjelder for alle medarbeidere som jobber for EG, dets tilknyttede selskaper og fremtidige oppkjøp. Du finner en liste over EG og dets tilknyttede selskaper [her](#).

1.2 DEFINISJONER

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

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

2 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

Gaver er korrupsjon. Når en gave blir tilbudt, gitt, bedt om eller mottatt med en forventning om å få en fordel i retur, og dermed er i stand til å påvirke mottakeren i utførelsen av en funksjon eller arbeidsoppgave. Gaver kan være (men er ikke begrenset til):



- kontanter eller aksjer
- politiske og veldedige donasjoner
- sporadiske gaver (f.eks. til jubileum, bursdag eller jul)

For å unngå misforståelser eller mistanke om uakseptabel atferd, kan medarbeidere ikke akseptere, gi eller be om gaver eller andre fordeler.

Gjestfrihet



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 Delegering av myndighet for kostnadsgrenser for dekningsgebyrer for et slikt måltid og Retningslinjer for utgifter om hvordan du rapporterer utgifter.

Unntaksvis 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, før planlegging og betaling.

2.1 INTERESSEKONFLIKTER

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. Det skal alltid være 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.

2.2 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, f.eks. bestikkelse, avgjør EG om saken skal varsles til myndighetene.

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

3 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 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 f.eks. bestikkelser, utpressing, underslag og bedrageri. Manglende overholdelse av bestemmelsene i straffeloven kan medføre fengselsstraff for medarbeideren, samt bøter for både medarbeideren og EG.