

EG A/S' ANTI-KORRUPSJONSPOLITIKK

1 INNLEDNING

EG A/S driver virksomhet uten å benytte seg av korrupsjon. EG A/S overholder de gjeldende anti-korrupsjonslovene i de landene EG A/S driver virksomhet i, og aksepterer ikke korrupsjon.

Denne anti-korrupsjonspolitikken, og de etiske retningslinjene, gjenspeiler EG A/S' ønske om å opprettholde de høyeste standarder for virksomhetens integritet og etikk med hensyn til måten EG A/S driver sin virksomhet på og blant EG A/S' medarbeidere.

Denne anti-korrupsjonspolitikken og de etiske retningslinjene gjelder for alle medarbeidere hos EG A/S i EG-konsernet. Alle medarbeidere må gjøre seg kjent med denne anti-korrupsjonspolitikken og de etiske retningslinjene.

2 HVA ER KORRUPSJON?

Korrupsjon defineres som misbruk av makt i en betrodd stilling for egen vinnings skyld.

Korrupsjon kan anta mange former, men er mest kjent som bestikkelse, i form av penger som skifter hender, eller gaver. Korrupsjon involverer imidlertid ikke nødvendigvis verken penger eller gaver, men kan også være en tjeneste. Det avgjørende er om handlingen skjer med henblikk på å oppnå en fordel, som f.eks. positiv spesialbehandling, en spesiell tjeneste eller kortere saksbehandlingstid.

Handlinger med henblikk på å oppnå fordeler for den virksomhet man er ansatt i, vil også betraktes som korrupsjon. EG A/S' medarbeidere vil derfor også begå korrupsjon hvis de for eksempel gir bestikkelser for å oppnå en fordel for EG A/S.

3 HVORFOR SKAL ANTI-KORRUPSJONSPOLITIKKEN OVERHOLDES?

I tillegg til de etiske hensynene, kan manglende overholdelse av anti-korrupsjonspolitikken og de etiske retningslinjene ha både kontraktsrettslige, arbeidsrettslige og strafferettslige konsekvenser for henholdsvis medarbeidere og EG A/S.

Kontraktsrettslige konsekvenser.

Dersom en søker eller tilbyder i forbindelse med anbud, ved endelig dom er dømt eller har vedtatt forelegg for bestikkelser, kan en ordregiver ekskludere søkeren eller tilbudsgiveren fra å delta i en anbudsprosedyre. Søkeren eller tilbyderen er i utgangspunktet utelukket fra å delta i anbudsprosedyrer i fire år.

Arbeidsrettslige konsekvenser

Hvis en medarbeider ikke overholder denne anti-korrupsjonspolitikken og de etiske retningslinjene, kan det også få arbeidsrettslige konsekvenser for den aktuelle medarbeideren.

Strafferettslige konsekvenser

Korrupsjon er dessuten også kriminalisert i straffeloven, i form av f.eks. bestikkelser, utpressing, underslag og bedrageri. Overtredelse av straffelovens bestemmelser kan både føre til fengselsstraff for medarbeideren og bøter for medarbeideren og EG A/S.

4 ETISKE RETNINGSLINJER

Medarbeiderne i EG A/S og EG-konsernet vil respektere og overholde de etiske retningslinjene nedenfor.

4.1 Bestikkelser

Korrupsjon i form av bestikkelser er å tilby, love eller motta en gave eller en annen fordel, der giverens formål er å utøve urettmessig innflytelse på mottakerens beslutning eller atferd. Bestikkelser er straffbart.

EG A/S forbyr enhver form for bestikkelser.

Medarbeiderne må unngå å involvere seg i bestikkelser.

Medarbeiderne må være spesielt oppmerksomme på avtalesituasjoner og avtale lignende situasjoner når de arbeider med offentlige myndigheter.

4.2 Gaver og gjestfrihet

Gaver regnes som korrupsjon når en gave blir tilbudt, gitt, bedt om eller mottatt med en forventning om en gjentjeneste, og på den måten kan påvirke mottakeren i utførelsen av sin funksjon eller arbeidsoppgave.

EG A/S aksepterer ikke at det gis, bes om eller mottas gaver eller andre fordeler som kan oppfattes som et forsøk på å påvirke utførelsen av en funksjon eller arbeidsoppgave. Medarbeiderne kan fortsatt akseptere vanlig gjestfrihet og mindre, sporadiske gaver.

Medarbeiderne bør være oppmerksomme på at gaver og gjestfrihet kan bli brukt som middel til å fremme korrupsjon, eller det kan bli oppfattet av andre som korrupsjon.

Gaver kan, for eksempel, være kontanter, aktiva samt politiske- og veldedige donasjoner.

Medarbeidere har ikke rett til å tilby eller gi gaver eller andre fordeler til tjenestemenn eller andre ansatte i offentlige myndigheter. Medarbeidere har heller ikke rett til å tilby eller gi donasjoner eller andre fordeler til politiske eller veldedige organisasjoner i kraft av sin stilling hos EG A/S.

Medarbeidere må – som klart utgangspunkt – ikke motta gaver eller andre fordeler som tilbys i kraft av deres stilling hos EG A/S. Mindre, sporadiske gaver i forbindelse med en spesiell anledning, som et jubileum, jul eller en fødselsdag med rundt tall, er tillatt.

Dersom det mottas en gave, eller en annen fordel, til en verdi på over DKK 1 000,00, må den godkjennes av nærmeste leder. Gaven innrapporteres i tillegg til EG A/S' compliance-avdeling per e-post til compliance@eg.dk.

Medarbeidere kan også akseptere og tilby vanlig gjestfrihet i forretningsøyemed, dvs. med et reelt og konkret faglig formål og innhold, som ikke har karakter av ekstravaganse.

Vanlig gjestfrihet i forretningsøyemed vil typisk være et lunsj- eller middagsmåltid. Prisen per person for et måltid bør, som utgangspunkt, ikke overstige DKK 800-1 000,00. Betalingen godkjennes av nærmeste leder, som selv ikke har deltatt.

Det utvises, unntaksvis, andre former for gjestfrihet, som invitasjoner til konferanser, hotellovernattinger, flyreiser og adgang til sports- eller underholdningsbegivenheter. Hvis en medarbeider ønsker å utvise denne form for gjestfrihet og forpleining, krever det godkjenning av nærmeste leder, som selv ikke deltar på arrangementet, før arrangementet planlegges og betales.

4.3 Interessekonflikter

En interessekonflikt oppstår når en medarbeider har en privat interesse, som potensielt kan påvirke utfallet av en beslutning og utførelsen av vedkommendes plikter hos EG A/S.

Medarbeidere hos EG A/S må unngå konflikter mellom egne, personlige interesser og interessene til EG A/S.

Private interesser er fordeler for seg selv eller sin familie, pårørende, venner eller en virksomhet eller organisasjon, som man har, eller har hatt, nær forretningsmessig eller politisk tilknytning til.

Medarbeidere må unngå å favorisere familie eller venner, og dermed behandle dem fordelaktig på grunn av deres nære relasjoner, i stedet for en profesjonell og objektiv vurdering av vedkommendes evner og forretningsmessige ferdigheter. En medarbeider skal innen ev. avtaleinngåelse med, eller ansettelse av, disse personer, rådføre seg med nærmeste leder.

5 HVORDAN SKAL DU REAGERE I TILFELLE KORRUPSJON?

Ved kunnskap eller mistanke om korrupsjon som involverer EG A/S eller medarbeidere i EG A/S, herunder ledere, styremedlemmer og andre personer som jobber for EG A/S – enten det gjelder noen som mottar bestiktelser eller noen som forsøker å bestikke andre - skal det innrapporteres til EG A/S omgående.

Innrapporteringen kan enten gjøres via de vanlige kommunikasjonsveiene, hvilket vil si at den rettes til nærmeste leder. Hvis en medarbeider har spørsmål eller bekymringer rundt en bestemt atferd, kan det også tas kontakt med nærmeste leder.

Innrapportering kan alternativt gjøres ved å benytte EG A/S' etablerte varslingsordning, hvor begge kan innrapporteres under full anonymitet, eller ved å oppgi navn.

Bruk av varslingsordningen til EG A/S skjer på intranettet (HR -> Varsling), hvor det også finnes informasjon om EG A/S' varslingspolitikk og bruk av ordningen. EG A/S oppfordrer alle medarbeidere til å lese denne informasjonen nøye før innrapportering, og uansett om innrapporteringen skjer gjennom den vanlige kommunikasjonsveien eller gjennom varslingsordningen.

Ved kunnskap eller mistanke om korrupsjonssaker, som f.eks. bestiktelser, vil EG A/S anmelde forholdet til politiet eller utenlandske myndigheter.

Vedtatt av EGs revisjonsutvalg, mars 2019.