

# EG A/S ANTIKORRUPTIONSPOLICY

## 1 INLEDNING

EG A/S bedriver sin verksamhet utan att ägna sig åt korruption. EG A/S följer gällande antikorrupsionslagstiftning i de länder där EG A/S bedriver verksamhet och accepterar aldrig korruption.

Denna antikorrupsionspolicy och tillhörande uppförandekod återspeglar EG A/S vilja att upprätthålla högsta standard vad gäller företagets integritet och etik i relation till hur EG A/S bedriver sin verksamhet och bland EG A/S medarbetare.

Denna antikorrupsionspolicy och tillhörande uppförandekod gäller samtliga medarbetare vid EG A/S och EG-koncernen. Alla medarbetare ska läsa och sätta sig in i denna antikorrupsionspolicy och tillhörande uppförandekod.

## 2 VAD ÄR KORRUPTION?

Korruption definieras som missbruk av förtroendeställning för egen vinning.

Korruption kan se ut på många sätt, men den mest bekanta formen är mutor – pengar eller gåvor som byter händer. Korruption behöver dock inte nödvändigtvis handla om vare sig pengar eller gåvor, utan det kan även ta formen av en tjänst. Det avgörande är om handlingen utförs i syfte att få en otillbörlig förmån, till exempel positiv särbehandling, en viss service eller kortare handläggningstid.

Handlingar som syftar till att uppnå fördelar för det företag där man är anställd anses också vara korruption. EG A/S medarbetare gör sig därför också skyldiga till korruption om de till exempel erbjuder eller utlovar en muta för att uppnå en fördel för EG A/S.

## 3 VARFÖR SKA ANTIKORRUPTIONSPOLICYN FÖLJAS?

Utöver rent etiska frågeställningar kan brott mot antikorrupsionspolicy och uppförandekoden leda till upphandlingsrättsliga, anställningsrättsliga och straffrättsliga konsekvenser för både medarbetare och EG A/S.

### *Upphandlingsrättsliga konsekvenser*

Om en kandidat eller anbudsgivare i samband med en upphandling har en lagakraftvunnen dom eller accepterat ett strafföreläggande avseende mutbrott kan den upphandlande parten utesluta kandidaten eller anbudsgivaren från upphandlingsprocessen. Kandidaten eller anbudsgivaren blir då som utgångspunkt utesluten från deltagande i upphandlingar under fyra års tid.

### *Anställningsrättsliga konsekvenser*

Om en medarbetare inte följer denna antikorrupsionspolicy och uppförandekod kan det även leda till anställningsrättsliga konsekvenser för medarbetaren i fråga.

### *Straffrättsliga konsekvenser*



Let's go further

Korruption är också kriminaliserat i brottsbalken vad gäller t.ex. mutor, utpressning, förskingring och bedrägeri. Lagbrott kan inte bara medföra fängelsestraff för medarbetaren utan även bötesstraff för både medarbetare och EG A/S.

## **4 UPPFÖRANDEKOD**

Medarbetarna vid EG A/S och EG-koncernen ska respektera och följa nedanstående uppförandekod.

### **4.1 Mutor**

Korruption i form av mutor handlar om att erbjuda, utlova eller ta emot en gåva eller annan fördel där givarens syfte är att utöva otillbörligt inflytande på mottagarens beslut eller beteende. Att ge och ta emot mutor är straffbart.

EG A/S förbjuder alla former av mutor.

Medarbetarna ska undvika att befatta sig med mutor.

Medarbetarna ska vara särskilt uppmärksamma på mutor och mutliknande situationer när de har kontakt med offentliga myndigheter.

### **4.2 Gåvor och representation**

Gåvor utgör korruption i de fall då en gåva erbjuds, överlämnas, efterfrågas eller tas emot i avsikt att tillskansa sig någon form av förmån och därför syftar till att påverka mottagaren när denne fullgör sin funktion eller arbetsuppgift.

EG A/S accepterar inte att gåvor eller andra fördelar ges, efterfrågas eller tas emot om dessa kan uppfattas som ett försök att påverka fullgörandet av en funktion eller arbetsuppgift. Medarbetarna kan fortfarande delta i vanlig representation och ta emot tillfälliga gåvor av mindre värde.

Medarbetarna måste vara uppmärksamma på att gåvor och representation kan ha ett korruptionsfrämjande syfte och att utomstående kan uppfatta det som korruption.

Gåvor kan till exempel bestå av kontanter, aktiviteter samt donationer till politiska och välgörande ändamål.

Medarbetare får inte erbjuda eller ge gåvor eller andra fördelar till tjänstemän eller andra anställda vid offentliga myndigheter. Medarbetare får heller inte erbjuda eller ge donationer eller andra fördelar till politiska organisationer eller välgörenhetsorganisationer i deras roll som anställda vid EG A/S.

Medarbetare ska – som en självklar utgångspunkt – inte heller ta emot gåvor eller andra fördelar som de erbjuds på grund av sin roll vid EG A/S. Tillfälliga gåvor av mindre värde i samband med någon särskild händelse, till exempel jubileum, jul eller jämna födelsedagar, är tillåtna.

Om en gåva eller annan fördel med ett värde som överstiger 1 000,00 DKK tas emot ska detta godkännas av närmast överordnade. Gåvan ska även rapporteras till EG A/S compliance-avdelning via e-post till [compliance@eg.dk](mailto:compliance@eg.dk).



Let's go further

Medarbetare kan också acceptera och erbjuda normal representation i företagsrelaterade sammanhang, dvs. då syftet är tydligt och klart yrkesrelaterat och då innehållet inte kan betraktas som extravagant.

Normal representation i företagsrelaterat sammanhang handlar vanligen om måltider, lunch eller middag. Kuvertpriset för en måltid får som utgångspunkt inte överstiga 800–1 000,00 DKK. Betalningen ska godkännas av närmaste överordnade som själv inte får ha deltagit.

Undantagsvis kan andra former av representation bli aktuell, till exempel inbjudningar till konferenser, hotellövernattningar, flygresor och entré till sport- eller underhållningsevenemang. Om en medarbetare vill bjuda in till denna typ av representation krävs ett godkännande från närmast överordnade som själv inte ska delta i evenemanget innan någon planering och betalning genomförs.

### **4.3 Intressekonflikter**

Det uppstår en intressekonflikt när en medarbetare har ett privat intresse som kan påverka utfallet av ett beslut och hur denne utför sitt arbete hos EG A/S.

Medarbetare hos EG A/S ska undvika att konflikter uppstår mellan egna, personliga intressen och EG A/S intressen.

Privata intressen avser fördelar för medarbetaren själv eller dennes familj, anhöriga, vänner eller ett företag eller en organisation som man har eller har haft en nära yrkesmässig eller politisk anknytning till.

Medarbetare ska inte favorisera vänner och familj och därigenom ge dem positiv särbehandling på grund av den nära relationen utan i stället göra en professionell och objektiv bedömning av vederbörandes förmågor och yrkesmässiga kunskaper. En medarbetare ska rådgöra med sin närmast överordnade innan något avtal ingås med sådana personer eller innan de anställs.

## **5 HUR SKA DU GÖRA OM DU UPPTÄCKER KORRUPTION?**

Om du får kännedom om eller misstänker korruption som berör EG A/S eller medarbetare vid EG A/S, inklusive personer som ingår i ledningen eller styrelsen eller andra som representerar EG A/S – och oavsett om denne är mottagaren av eller den som erbjuder mutor – ska detta omedelbart anmälas till EG A/S.

En anmälan kan göras via den normala kontaktvägen, det vill säga till närmaste överordnade. Om en medarbetare har frågor eller farhågor vad gäller ett visst agerande går det också bra att kontakta närmast överordnade.

Det är också möjligt att göra en anmälan via EG A/S whistleblower-funktion, och du kan själv välja om du vill göra din anmälan anonymt eller om du vill uppge ditt namn.

Du hittar EG A/S whistleblower-funktion på intranätet (Human Resource -> Whistleblower), där du också kan läsa EG A/S whistleblower-policy samt information om hur det hela fungerar. EG A/S rekommenderar att alla medarbetare läser denna policy och information noga innan någon anmälan görs och oavsett om anmälan görs genom personlig kontakt eller via whistleblower-funktionen.

Vid kännedom eller misstanke om korruption, till exempel mutbrott, fattar EG A/S beslutet om huruvida detta ska anmälas till polisen och/eller utländska myndigheter.



Let's go further

Godkänt av EG:s revisionskommitté, mars 2019.