



# Forenede Koncernen

Politik for antikorrupsion og bestikkelse



Forenede Koncernen fører forretning i Skandinavien, der historisk set er kendt for at være lande, hvor korrupsion og bestikkelse ikke er hverdagsbegivenheder. Ikke desto mindre kan vi komme i arbejdsmæssige situationer, hvor vi skal bruge vores sunde fornuft og dømmekraft for ikke at kompromittere vores objektivitet.

### **Ingen må gives anledning til at mistænke Forenede Koncernens medarbejdere for at handle uetisk eller for egen vindings skyld.**

I Forenede Koncernen har vi derfor udarbejdet et sæt retningslinjer for, hvordan du som medarbejder skal agere i det daglige, for at beskytte både dit og Forenedes omdømme bedst muligt.

Det er vigtigt at du sætter dig grundigt ind i disse retningslinjer og spørger din chef, når du er i tvivl om konkrete situationer, som du måtte støde på i dit arbejde for Forenede Koncernen.

Opdager du situationer i Forenede Koncernen, som du mener kan være i strid med vores politik for antikorrupsion og bestikkelse, opfordrer vi dig til at give udtryk for dette. Det kan du gøre til mig eller til koncernens bestyrelsesformand, Anders Bønding.

*Lars Folkmann, Koncern CEO*

## Indholdsfortegnelse

Om retningslinjerne og dit ansvar som medarbejdere i Forenede Koncernen .....	3
Bestikkelse.....	3
Gaver .....	4
Forplejning og repræsentation.....	5

Interessekonflikter .....	6
Vær opmærksom og kritisk.....	7
Quick-guide .....	8

## Om retningslinjerne og dit ansvar som medarbejder i Forenede Koncernen

Retningslinjerne er udarbejdet for at gøre det lettere for dig at opdage og undgå situationer, hvor der er risiko for, at en given handling eller beslutning gennemføres på et uetisk grundlag, der kan skade dit og Forenede Koncernens omdømme. Reglerne gælder for alle chefer og medarbejdere i alle Forenede Koncernens datterselskaber. Hvor nationale regler og overenskomster er endnu mere restriktive, gælder naturligvis disse regler.

### Det er dit ansvar at du:

- Sætter dig ind i reglerne
- Følger reglerne
- Udbreder kendskabet til reglerne til dine medarbejdere

Bemærker du situationer, hvor dine medarbejdere eller kollegaer ikke følger reglerne, skal du fortælle dem om reglerne og/eller rapportere din viden videre til din chef, koncern CEO Lars Folkmann eller bestyrelsesformand, Anders Bønding.



**Bliver Forenede mistænkt for uetisk adfærd, rammer det os alle. Vi har derfor et fælles ansvar og en fælles interesse i, at reglerne bliver overholdt.**

## Bestikkelse

I Forenede Koncernen accepterer vi ikke bestikkelse eller tilsvarende af vores samarbejdspartnere. Det vil sige situationer, hvor Forenede eller Forenedes medarbejdere giver samarbejdspartnere gaver eller tilsagn om andre ydelser af ikke ringe værdi, der kan medvirke til, at modtageren træffer beslutninger til gavn for Forenede Koncernen.

Du må godt give mindre og lejlighedsvis gaver til kunder, samarbejdspartnere m.fl., når blot det er tydeligt for enhver, at det sker uden krav eller forventning om modydelse. Mindre gaver til jul og jubilæer, indbydelse til kundearrangementer med spisning samt eventuel kulturel eller sportslig begivenheder er fuldt acceptabelt, når blot værdien forbliver beskeden og ydelserne udelukkende sker for at skabe en social, forretningsmæssig relation til modtageren. Du skal dog være påpasselig med ikke at bringe dig og samarbejdspartnerne i kompromitterende situationer, hvor jeres uafhængighed og objektivitet kan drages i tvivl.

Du må også gerne indgå samarbejdsaftaler med leverandører, hvor der stilles krav til leverandøren om, at denne også skal være kunde hos Forenede. I sådanne situationer er det blot afgørende at, såvel købs- som salgsaftalen hver for sig, er indgået på kommercielle og konkurrencedygtige vilkår, der er normale for de respektive brancher, og at kontrakterne kan opsiges uafhængigt af hinanden.



# Gaver

Udveksling af gaver mellem ansatte i Forenede Koncernen og vores kunder, leverandører og andre samarbejdspartnere, såvel nuværende som potentielle, er en måde at påskønne et samarbejde og oparbejde good will parterne i mellem. Jo større og jo hyppigere gaveudvekslingen foretages, jo mere upassende er adfærden, og jo mere skal du være på vagt.

## Hvad er en gave

Gaver er alt af værdi, uanset omfang. Gaver gives eller modtages uden direkte modydelse eller kontraktuel forpligtelse. Fx ting, billetter, restaurationsbesøg, rejser, gavekort og lignende.

### Acceptable gaver

Udgangspunktet er, at det er okay at modtage beskedne gaver, der har en samlet værdi under DKK 500, fra en samarbejdspartner eller lignende. Brug altid din dømmekraft og sunde fornuft. Modtagelsen af gaven må ikke medvirke til at påvirke objektiviteten i fremtidige beslutninger, der omfatter gavegiveren.

#### Eksempler:

- Beskedne og lejlighedsvis gaver i form af mindre gaver, reklameartikler, chokolade eller blomster til jul og jubilæum.
- Beskedne måltider med forretningsforbindelser knyttet sammen med relevant forretningsorienteret arbejde.
- Billetter til arrangementer, biograf m.m. der ikke overstiger en værdi på DKK 500, og hvor gavegiver også deltager.

### Uacceptable gaver

Gaver eller fordele, der samlet set overstiger en værdi på DKK 500, opfattes af Forenede Koncernen som værende af en sådan størrelse, at det kan medvirke til at påvirke objektiviteten i beslutninger, der omfatter gavegiver.

#### Eksempler:

- Gaver der gives med forventning om at få noget til gengæld (noget for noget).
- Gaver i form af kontanter, gavekort eller lignende.
- Personlige ydelser eller tjenester.
- Lån.
- Alle former for tjenester af uetisk karakter.
- Dyre ting som iPads, iPhones, weekendophold, smykker eller andre luksus ting.
- Rejser uden for Danmark eller rejser med overnatning, uanset om der er tilknyttet et forretningsmæssigt indhold eller ej.

#### Rejser med tilhørende aktiviteter kan dog modtages hvis:

- Din chef accepterer dette OG
- rejsen har et utvetydigt fagligt indhold OG
- en samlet værdi der ikke står i dyb kontrast til det faglige formål med rejsen.





## Forplejning og repræsentation

Arrangementer med nuværende og potentielle samarbejdspartnere, herunder midt-dage, sports- eller kulturelle begivenheder, receptioner og lignende, anses for en legitim måde at styrke forretningsforbindelser på. Det accepteres, at du lejlighedsvis deltager i sådanne sociale arrangementer i forretningsmæssigt øjemed. Begivenhederne må dog ikke finde sted så regelmæssigt, at det antyder et ikke-forretningsmæssigt formål.

Tilbud om repræsentation og forplejning skal altid være forbundet med et forretningsmæssigt formål. Samarbejdspartneren skal være til stede, og værdien af det samlede arrangement skal fortsat være så beskeden, at det ikke skaber forventninger om modydelse og ikke kompromitterer din objektivitet.

### **Afslag på forplejning og repræsentation**

Tilbydes du forplejning og/eller invitation til et arrangement eller forretningsrejse, som ikke er inden for de rammer, der er skitseret i Forenede Koncernens nærværende politik, skal du venligt afslå tilbuddet og forklare Forenede Koncernens regler.

# Interessekonflikter

Som ansat i Forenede Koncernen må du ikke være direkte eller indirekte engageret i aktiviteter, der kan medvirke til at skabe tvivl om din dømmekraft og objektiviteten i dit arbejde.

Dine handlinger skal træffes med udgangspunkt i, hvad der tjener Forenede bedst – uden skelen til, hvilke fordele eller ulemper dine handlinger skaber for dig.

## Uacceptable beslutninger

- Træffe beslutninger m.m. i situationer, hvor en interessekonflikt kan så tvivl om din dømmekraft. Uddeleger beslutningsprocessen i sådanne situationer.
- Beordre eller bemyndige andre til at træffe beslutninger, der kan skabe tvivl om deres dømmekraft. Uddeleger opgaven til en anden.

## Husk

- Vær opmærksom på den interessekonflikt, du udsætter dig selv eller dine medarbejdere for, hvis du tager imod gaver og repræsentation fra nuværende eller potentielle samarbejdspartnere. Sig hellere nej en gang for meget, end en gang for lidt.
- Informer din chef, når du modtager gaver og lignende, og når du vurderer, at en given handling fra din eller dine medarbejders side kan skabe en interesse-mæssig konfliktsituation.

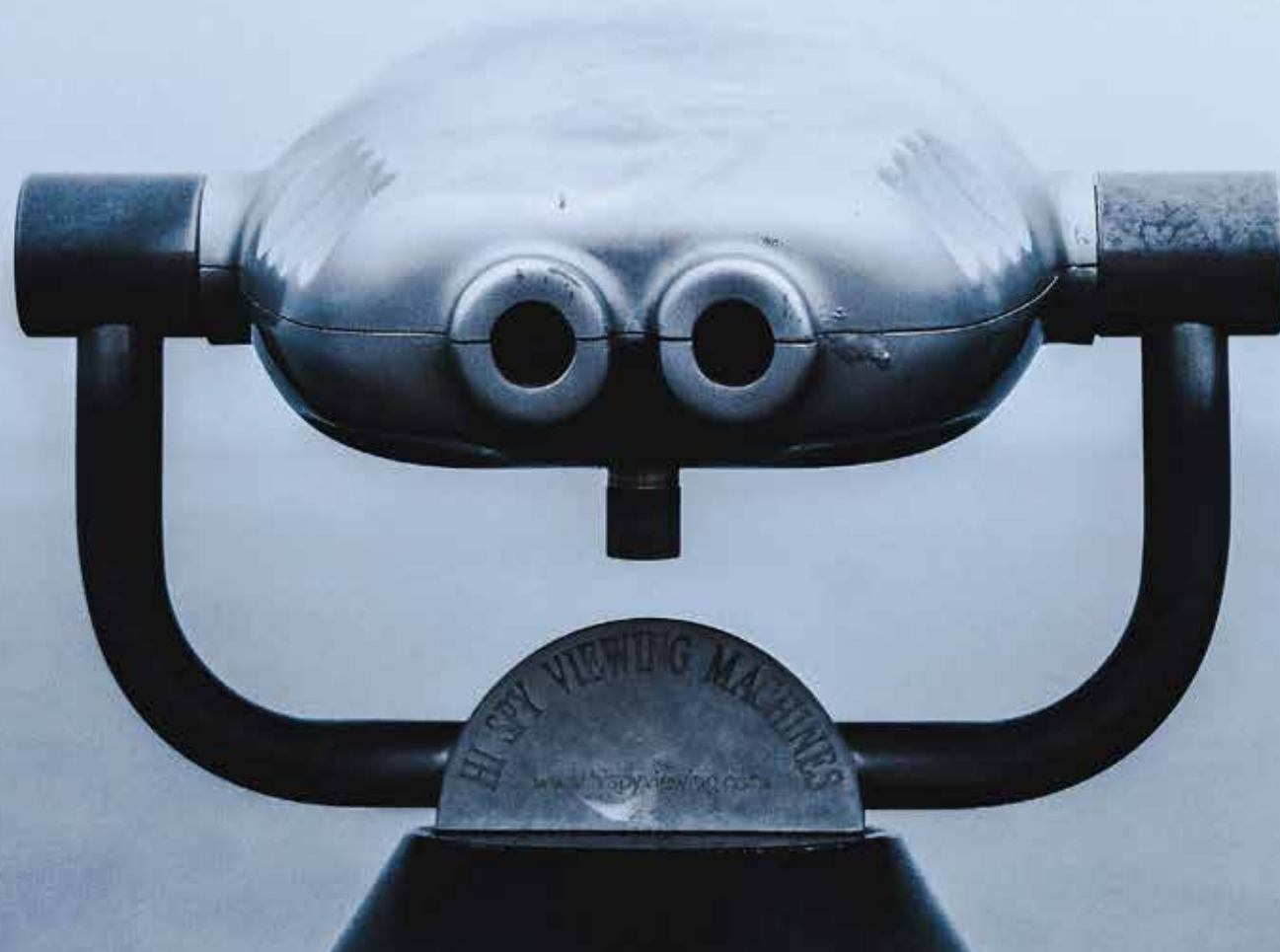
## Hvis du er i tvivl

Det er ikke muligt at give et samlet overblik over handlinger, som medfører en interessekonflikt. Derfor skal du altid bruge din dømmekraft og sunde fornuft – og du skal spørge din chef, hvis du er i tvivl.

Du må fx ikke:

- Udføre arbejde for andre virksomheder, uanset størrelse, uden skriftlig accept fra din chef.
- Benytte Forenede Koncernens redskaber og ejendom til gøremål, der ikke er for Forenede Koncernens.
- Ansætte familiemedlemmer, venner og bekendte, eller ændre deres arbejdsvilkår eller på anden måde begunstige dem uden accept fra din chef.
- Gøre uretmæssig brug af den viden og beføjelser du har fået fra Forenede Koncernen til opnåelse af egen vinding direkte eller indirekte.





## Vær opmærksom og kritisk

Bliver du opmærksom på adfærd fra kollegaer eller samarbejdspartnere, som du mener er i strid med Forenede Koncernens politik for antikorrupktion og bestikkelse, er du forpligtet til at rapportere dette til nærmeste chef, virksomhedens ledelse, koncern CEO Lars Folkmann eller Forenede Koncernens bestyrelsesformand, Anders Bønding. En åben og transparent tilgang er vigtig i arbejdet mod

korrupktion. Hvis du har mistanke om uregelmæssigheder, forventes det ikke, at du skal fremlægge beviser eller dokumentation. Du skal dog kunne beskrive årsagen og grundlaget for dine bekymringer.

Ingen medarbejder skal frygte repressalier som en conse-

kvens af at oplyse ledelsen om, at der foretages handlinger i strid med Forenede Koncernens politik for antikorrupktion og bestikkelse. Det er i Forenede Koncernens interesse, at sådanne handlinger standses hurtigst muligt. Du kan derfor være helt tryk ved at sige frem. Det får ikke negative konsekvenser for dit ansættelsesforhold.

# Quick-guide

Er du i tvivl om, hvordan du skal forholde dig til og bedst undgår situationer, der kan give anledning til mistanke om korrupsion eller bestikkelse? Så er her en lille guide!

## Selverkendelse

Hvis du får tilbudt eller vil give en gave, eller kommer i en beslutningssituation, hvor der kan sås tvivl om din uvildighed, så stil dig selv følgende spørgsmål:

- Følger handlingen Forenede Koncernens regler?
- Er den etisk forsvarlig?
- Er den lovlig?
- Kan handlingen stille Forenede Koncernen, eller mig selv, i et dårligt lys?

Er svaret nej på et af disse spørgsmål, så hold dig tilbage og søg vejledning hos din nærmeste chef.

## Du må gerne

- Deltage i forretningsmæssige arrangementer – fx middage, sportsarrangementer eller receptioner. Formålet skal dog altid være at styrke kontakten, og værdien skal være ubetydelig.
- Tilbyde og modtage tilbud om repræsentation og forplejning, når det er forbundet med et forretningsmæssigt formål. Det er en betingelse, at samarbejdspartneren er til stede, og værdien af det samlede arrangement bør være så beskeden, at det ikke skaber forventninger om modydelse eller kompromitterer din objektivitet.
- Modtage og give gaver af ubetydelig værdi, når det sker uden forventninger om modydelse.

## Og husk altid

- Spørg din nærmeste chef hvis du er i tvivl.
- Rapportér til din nærmeste chef eller anden chef, som du føler dig tryk ved, hvis du bliver opmærksom på uønsket adfærd der strider mod Forenede Koncernens retningslinjer.

## Du må ikke

- Give eller modtage bestikkelse - uanset størrelse.
- Give eller modtage en gave, hvor giveren forventer en modydelse.
- Give eller modtage gaver af væsentlig værdi eller i et omfang, der kan så tvivl om uvildighed og etik.
- Deltage i beslutninger eller handlinger, hvor der kan være risiko for interessekonflikt.