

Antikorrupsions- og bestikkelsespolitik



Indhold

1.	Indledning.....	3
2.	Anvendelsesområde.....	3
3.	Principper og formål.....	4
4.	Hvad er bestikkelse?.....	4
5.	Gaver og gæstfrihed.....	4
6.	Hvad er ikke acceptabelt?.....	5
7.	Faciliteringsbetalinger og bestikkelse.....	5
8.	Donationer.....	6
9.	Dine ansvarsområder.....	6
10.	Optagelse af oplysninger.....	6
11.	Sådan rejser du bekymring.....	7
12.	Det skal du gøre, hvis du er genstand for bestikkelse eller korrupcion.....	7
13.	Beskyttelse.....	8
14.	Uddannelse og Kommunikation.....	8
15.	Hvem er ansvarlig for politikken?.....	9
16.	Gennemgang af politik.....	9
	Bilag.....	10

1. Indledning

Denne politik definerer ansvaret for Stelrad Group plc, som Hudevad er en del af, og dets koncernselskaber [»Koncernen«] med hensyn til at overholde og opretholde en nultolerancepolitik over for bestikkelse og korrupsion. Politikken beskriver Koncernens holdning til forebyggelse og forbud mod bestikkelse i overensstemmelse med den europæiske antikorrupsionslov af 2010.

Koncernen vil ikke tolerere nogen form for bestikkelse begået af dets ansatte, repræsentanter, konsulenter eller nogen anden person eller enhed, der handler på Koncernens vegne. Koncernen forpligter sig til at implementere effektive foranstaltninger til at forebygge, overvåge og eliminere bestikkelse. Denne politik eksisterer også som en kilde til information og vejledning og for at hjælpe alle, der arbejder for Koncernen, med at genkende og håndtere problemer med bestikkelse og korrupsion samt forstå deres egne ansvarsområder.

Koncernen forbeholder sig retten til at ændre denne politik når som helst efter behov. Formålet med denne politik er at:

- (i) Bestemme ansvar for politikken samt ansvar for at overholde og opretholde Koncernens holdning til bestikkelse og korrupsion for alle, der arbejder for Koncernen; og
- (ii) give information og vejledning til dem, der arbejder for os, om hvordan man genkender og håndterer problemer med bestikkelse og korrupsion.

2. Anvendelsesområde

Denne politik gælder for alle Koncernens medarbejdere og repræsentanter, samt midlertidigt ansatte medarbejdere, konsulenter, entreprenører, vikarer og øvrige repræsentanter, der handler for eller på vegne af Koncernen i Storbritannien og i udlandet. Enhver medarbejder og repræsentant, der handler på vegne af Koncernen, er ansvarlig for at opretholde de højeste standarder for forretningsmæssig adfærd.

I denne politik betyder tredjepart enhver person eller organisation, du kommer i kontakt med i løbet af din ansættelse hos eller arbejde for os, og inkluderer faktiske og potentielle kunder, leverandører, distributører, forretningsforbindelser, repræsentanter, rådgivere samt regerings- og statsorganer, herunder deres rådgivere, repræsentanter, embedsmænd, politikere og politiske partier.

Enhver overtrædelse af denne politik kan udgøre en alvorlig disciplinær-, kontraktlig- og strafferetlig sag for den pågældende person og kan forårsage alvorlig skade på Koncernens omdømme og status.

Koncernen kan også strafferetligt ansvarligholdes for ulovlige handlinger begået af dens ansatte eller repræsentanter i overensstemmelse med den europæiske antikorrupsionslov af 2010. Bestikkelse og korrupsion straffes for enkeltpersoner med op til 10 års fængsel, og hvis det konstateres, at vi har deltaget i korrupsion, kan vi pådrage os en bøde uden loft, blive udelukket fra at byde på offentlige kontrakter samt lide tab af omdømme. Derfor tager vi vores juridiske ansvar meget alvorligt.

3. Principper og formål

Det er vores politik at drive forretning på en ærlig og etisk forsvarlig måde. Koncernen har en nultolerancetilgang til bestikkelse og korruption og forpligter sig til at handle professionelt, retfærdigt og med integritet i alle vores forretningsmæssige transaktioner og relationer, uanset hvor vi opererer, og til at implementere og håndhæve effektive systemer til at bekæmpe bestikkelse.

Koncernen vil overholde alle love vedrørende bekæmpelse af bestikkelse og korruption i alle de jurisdiktioner, hvor vi opererer. Dog er vi bundet af Storbritanniens love, herunder den europæiske antikorrupsionslov af 2010, i forhold til vores adfærd både i Storbritannien og i udlandet.

4. Hvad er bestikkelse?

Bestikkelse kan være en gave, belønning eller fordel, der tilbydes, loves, gives eller ydes for uretmæssigt at opnå enhver kommerciel, kontraktlig, lovgivningsmæssig eller personlig fordel, hvilket kan udgøre en overtrædelse i henhold til loven, herunder:

- (i) at give eller tilbyde bestikkelse; eller
- (ii) at modtage eller anmode om bestikkelse. Koncernen kan også være ansvarlig i henhold til loven, hvis den ikke forhindrer bestikkelse begået af en medarbejder eller en repræsentant til Koncernens fordel.

Eksempler på bestikkelse findes i Bilag 1.

5. Gaver og gæstfrihed

Denne politik forbyder ikke normale og passende gaver og gæstfrihed (givet og modtaget) til eller fra tredjepart. Vi vejleder imidlertid Koncernens medarbejdere og repræsentanter om, hvad der skal betragtes som normale og passende gaver og gæstfrihed i forhold til økonomiske grænser, underlagt nedenstående principper, nemlig at enhver gave eller gæstfrihed:

- (i) ikke har til hensigt at påvirke en tredjepart til at opnå eller fastholde et samarbejde eller en forretningsmæssig fordel, eller som belønning for ydelse eller fastholdelse af et samarbejde eller en forretningsmæssig fordel i bytte for services eller fordele, uanset om det er direkte eller underforstået;
- (ii) overholder lokal lovgivning i alle relevante lande;
- (iii) gives i organisationens navn, ikke i enkeltpersoners navn;
- (iv) ikke indeholder kontanter eller noget, der kan sidestilles med kontanter (såsom gavekort eller vouchers);
- (v) er passende under de givne omstændigheder. For eksempel er det i Storbritannien sædvanligt at give små gaver ved juletid;

(vi) med hensyn til gaver, er de så af en passende type og værdi og givet på et passende tidspunkt;

(vii) gives åbent, ikke hemmeligt. Det er fx ikke passende at tilrette fakturaer eller betalingsbetingelser for at inkludere en rabat for en gave, underholdning eller gæstfrihed; og

(viii) gaver bør ikke tilbydes til eller accepteres fra embedsmænd eller repræsentanter for regeringen, politikere eller politiske partier.

Koncernen forstår, at det at udveksle gaver med forretningsforbindelser og medarbejdere varierer mellem lande og regioner, og hvad der måske er normalt og acceptabelt i én region, kan være anderledes i en anden. Den prøve, der skal anvendes, er, om gaven eller gæstfriheden i alle omstændigheder er rimelig og berettiget både i Storbritannien og eventuelt i andre relevante lande. Intentionen bag gaven bør altid overvejes.

6. Hvad er ikke acceptabelt?

Det er ikke acceptabelt for medarbejdere i Koncernen og dennes repræsentanter (eller nogen på deres vegne) at:

(i) give, love at give eller tilbyde betaling, gave eller gæstfrihed med forventningen eller i håbet om, at der opnås en forretningsmæssig fordel, eller for at belønne en allerede givet forretningsmæssig fordel;

(ii) give, love at give eller tilbyde betaling, gave eller gæstfrihed til en regeringsemedsmand, repræsentant eller anden for at »facilitere« eller fremskynde en rutinemæssig proces;

(iii) acceptere betaling fra tredjepart, som du ved eller mistænker gives med forventning om, at det vil opnå en forretningsmæssig fordel for dem;

(iv) acceptere en gave eller gæstfrihed fra tredjepart, hvis du ved eller mistænker, at den tilbydes eller gives med forventningen om, at der ydes en forretningsmæssig fordel fra os som modydelse;

(v) true eller tage hævn mod en anden medarbejder eller repræsentant, der har nægtet at begå en bestikkelsesforseelse eller har rejst bekymringer i henhold til denne politik; eller

(vi) deltage i aktiviteter, der kan føre til overtrædelse af denne politik.

7. Faciliteringsbetalinger og bestikkelse

Koncernen foretager ikke og vil ikke acceptere nogen form for faciliteringsbetalinger eller »kick-backs«. Faciliteringsbetalinger er typisk små, uofficielle betalinger foretaget for at sikre eller fremskynde en rutinemæssig handling fra en regeringsemedsmand eller betalinger som modtjeneste for en forretningsmæssig service eller fordel.

Hvis du bliver bedt om at foretage en betaling på Koncernens vegne, skal du altid være opmærksom på, hvad betalingen er til, og om det anmodede beløb er proportionalt med de leverede varer eller services. Du bør altid bede om en kvittering, der detaljerer årsagen til betalingen.

Hvis du har mistanke, bekymringer eller spørgsmål vedrørende en betaling, bør du rejse disse over for din leder eller via Koncernens Whistleblowerpolitik compliance@srgl.com eller +44 191 261 3306). Koncernens whistleblowerpolitik finder du på Koncernens hjemmeside www.stelradplc.com.

8. Donationer

Koncernen yder ikke bidrag til politiske partier. Koncernen anser velgørehedsgaver som en del af sit bredere engagement og ansvar over for samfundet. Koncernen støtter flere velgørehedsorganisationer og kan også støtte fundraisingevents med deltagelse af medarbejdere. Koncernen foretager kun velgørende donationer, der er lovlige og etiske i henhold til lokale love og praksisser. Donationer skal være proportionerede, rimelige og givet i god tro. Donationer må aldrig bruges til at lette og skjule handlinger af bestikkelse. Der skal opbevares klare og fuldstændige optegnelser over alle foretagne donationer.

9. Dine ansvarsområder

Du skal sikre, at du læser, forstår og overholder denne politik. Forebyggelse, opdagelse og indberetning af bestikkelse og andre former for korrupsion, har vi alle et ansvar for, herunder alle, der arbejder for os eller er underlagt vores kontrol.

Alle medarbejdere og repræsentanter skal undlade enhver handling og aktivitet, der kan føre til eller antyde en overtrædelse af denne politik. Du skal underrette din leder eller bruge Koncernens Whistleblowerpolitik (compliance@srgl.com eller +44 191 261 3306) så hurtigt som muligt, hvis du tror eller mistænker, at der er opstået en konflikt med denne politik, eller at det kan ske i fremtiden, eller hvis du bliver tilbudt en bestikkelse, bliver bedt om at give en, mistænker, at dette kan ske i fremtiden, eller tror, at du er genstand for en anden form for ulovlig aktivitet. For eksempel, hvis en kunde eller potentiel kunde tilbyder dig noget for at opnå en forretningsmæssig fordel hos os eller antyder, at en gave eller betaling er nødvendig for at sikre deres forretning.

Andre »røde flag«, der kan indikere bestikkelse eller korrupsion, er angivet i Bilag 2, som vedhæftet denne politik. Enhver medarbejder eller repræsentanter, der overtræder denne politik, vil blive mødt med disciplinære foranstaltninger, hvor grov forsømmelse kan resultere i afskedigelse. Koncernen forbeholder sig retten til at afslutte det kontraktlige forhold til andre arbejdstagere, hvis de overtræder denne politik.

Hvis tredjepart er bekendt med enhver aktivitet fra en medarbejder eller repræsentant i Koncernen, der kan føre til eller antyde en overtrædelse af denne politik, skal de rejse deres bekymringer ved hjælp af Koncernens Whistleblowerpolitik. Kontaktoplysningerne er: compliance@srgl.com eller +44 191 261 3306. Koncernens whistleblowerpolitik finder du på vores hjemmeside www.stelradplc.com.

10. Optagelse af oplysninger

Koncernen skal føre regnskab og indføre passende interne kontrolforanstaltninger, der dokumenterer den forretningsmæssige årsag til betalinger til tredjepart.

Medarbejdere og, hvor det er relevant, repræsentanter skal udvise særlig omhu for at sikre, at al bogføring udføres med stor nøjagtighed og fuldstændighed i henhold til enhver kontrakt, forretningsaktivitet og i forhold til eventuel tredjepart. Dette inkluderer fakturaer, alle betalingstransaktioner, notater og andre dokumenter med kunder, leverandører og offentlige embedsmænd. Der må ikke føres noget »uden om« regnskabet for at lette eller skjule uretmæssige betalinger. Due diligence bør udføres af medarbejdere og repræsentanter, forud for indgåelse af enhver kontrakt, aftale eller forhold til en potentiel leverandør af services, repræsentant eller konsulent.

Medarbejdere og repræsentanter skal føre nøjagtige, detaljerede og opdaterede optegnelser over alle accepterede eller tilbudte erhvervsgaver, gæstfrihed og/eller underholdning. Der skal desuden føres protokol over gaver og gæstfrihed af hver driftsenhed i Koncernen.

11. Sådan rejser du bekymring

Du opfordres til at rejse bekymringer om enhver form for uregelmæssighed eller mistanke om samme på det tidligst mulige tidspunkt. Hvis du er usikker på, om en bestemt handling udgør bestikkelse eller korrupsion, eller hvis du har andre spørgsmål, skal disse rejse med din leder eller ved hjælp af Koncernens Whistleblowerpolitik. Kontaktoplysningerne er: compliance@srgl.com eller +44 191 261 3306.

Koncernens Whistleblowerpolitik kan findes på Koncernens hjemmeside www.stelradplc.com.

12. Det skal du gøre, hvis du er genstand for bestikkelse eller korrupsion

Koncernen er afhængig af, at dennes medarbejdere og repræsentanter sikrer, at de højeste standarder for etisk adfærd opretholdes i alle dens forretningsmæssige transaktioner. Medarbejdere og repræsentanter opfordres til at hjælpe Koncernen ved altid at være opmærksomme på at forebygge, opdage og indberette bestikkelse.

Medarbejdere og repræsentanter opfordres ydermere til at rapportere eventuelle bekymringer, de måtte have, til deres leder eller via Koncernens Whistleblowerpolitik (compliance@srgl.com eller på +44 191 261 3306) så hurtigt som muligt, hvis de tilbydes en bestikkelse af en tredjepart, bliver bedt om at give en, mistænker, at dette kan ske i fremtiden, eller tror, at de er genstand for en anden form for ulovlig aktivitet. Anliggender, der skal indberettes, omfatter:

- (i) ethvert mistænkt eller faktisk forsøg på bestikkelse;
- (ii) bekymringer om, at andre medarbejdere eller repræsentanter muligvis bestikkes; eller
- (iii) bekymring om, at andre medarbejdere eller repræsentanter muligvis bestikker tredjepart, såsom kunder eller offentligt ansatte embedsmænd.

Medarbejdere skal registrere enhver hændelse eller bekymring om bestikkelse eller korrupsion og indberette disse til deres leder. Der kan dog være situationer, hvor det er uhensigtsmæssigt at rejse en bekymring gennem ledelseslinjen. I sådanne tilfælde bør medarbejdere bruge Koncernens Whistleblowerpolitik (compliance@srgl.com eller på +44 191 261 3306). Eventuelle sådanne indrapporteringer vil blive grundigt og hurtigt undersøgt i streng fortrolighed. Medarbejdere og repræsentanter vil blive pålagt at bistå i enhver undersøgelse af mulig eller mistænkt bestikkelse.

Hvis man får at vide, at man ikke skal rejse eller forfølge en bekymring, selv af en person i autoritet som fx en leder, skal medarbejdere og repræsentanter ikke acceptere at forholde sig tavse. De bør indberette sagen via Koncernens Whistleblowerpolitik (compliance@srgl.com eller på +44 191 261 3306).

Koncernen vil fuldt ud undersøge enhver påstand om eller mistanke om bestikkelse. Medarbejdere, der mistænkes for bestikkelse, kan blive suspenderet, mens undersøgelsen pågår. Koncernen vil iværksætte en disciplinærsag, hvor enhver medarbejder mistænkes for bestikkelse, og beviselige påstande kan føre til en afgørelse om grov forsømmelse og øjeblikkelig afskedigelse. Koncernen kan opsig kontrakter med enhver repræsentant, herunder konsulenter eller andre arbejdstagere, der handler for eller på vegne af Koncernen og som overtræder denne politik.

Koncernen kan også rapportere ethvert forhold til relevante myndigheder, herunder anklagemyndigheden, Det europæiske kontor for bekæmpelse af svig, Told- og Skattestyrelsen og/eller politiet. Koncernen vil yde al nødvendig bistand til relevante myndigheder i en eventuel efterfølgende retsforfølgning.

Koncernens Whistleblowerpolitik finder du på Koncernens hjemmeside: www.stelradplc.com.

13. Beskyttelse

Medarbejdere eller repræsentanter, der nægter at acceptere eller tilbyde bestikkelse, eller dem, der rejser bekymringer eller indberetter om andre, kan være bekymrede for mulige konsekvenser. Koncernen opfordrer til åbenhed, og medarbejdere eller repræsentanter, der indberetter tilfælde af bestikkelse i god tro, vil blive støttet, selvom det viser sig, at de tager fejl. Koncernen vil sikre, at personen ikke udsættes for dårlig behandling som følge af deres indberetning. Enhver form for skadelig behandling fra en kollega på grund af, at en medarbejder har indgivet en indberetning, vil blive betragtet som en disciplinær forseelse. En instruks om at dække over en misligholdelse er i sig selv en overtrædelse, der er genstand for disciplinær sanktion.

14. Uddannelse og Kommunikation

Koncernen sørger for at kommunikere sine nærværende foranstaltninger til medarbejdere og repræsentanter. Politikken vil være tilgængelig for alle medarbejdere, og på årlig basis vil Koncernens ledende chefer blive pålagt at læse/gennemgå politikken for at sikre løbende overholdelse. Medarbejdere og dem, der arbejder for eller på vegne af koncernen, opfordres til at kontakte Koncerncompliance (compliance@srgl.com eller på +44 191 261 3306) med eventuelle forslag, kommentarer eller feedback, de måtte have om, hvordan disse forretningsgange kan forbedres. Vores nultoleranceholdning til bestikkelse og korrupsion skal kommunikerer til alle

leverandører, entreprenører og forretningspartnere ved begyndelsen af vores samarbejde med dem og derefter efter behov. misligholdelse er i sig selv en overtrædelse, der er genstand for disciplinær sanktion.

15. Hvem er ansvarlig for politikken?

Koncernbestyrelsen har det overordnede ansvar for at sikre, at denne politik er i overensstemmelse med vores juridiske og etiske forpligtelser, og at alle underlagt vores kontrol, overholder den. Koncernbestyrelsen har gennemgået og godkendt politikken og vil gennemgå den hvert andet år.

Koncerncompliance har primært og dagligt ansvar for implementering af denne politik, samt overvågning af dens anvendelse og virkekraft og håndtering af eventuelle spørgsmål vedrørende fortolkningen af den. Ledelsen på alle niveauer er ansvarlig for at sikre, at de, der refererer til dem, er opmærksomme på og forstår denne politik og får tilstrækkelig og regelmæssig uddannelse i den.

Alle medarbejdere og repræsentanter har ansvar for politikens succes og bør sikre, at de bruger den til at afsløre enhver formodet fare eller uretmæssig handling.

Denne politik er ikke en del af ansættelseskontrakten for nogen medarbejder og kan ændres når som helst.

16. Gennemgang af politik

Koncerncompliance vil overvåge og gennemgå implementeringen af denne politik, hvor de regelmæssigt vurderer dens egnethed, tilstrækkelighed og virkekraft. Eventuelle identificerede forbedringer vil blive implementeret så hurtigt som muligt. Interne kontrolsystemer og arbejds-gange vil være genstand for regelmæssige revisioner for at sikre, at de er effektive i bekæmpelsen af bestikkelse og korrupsion.

Ansvar for dokumentet: Koncerncompliance

Ikrafttrædelse: Oktober 2023

Frekvens: Hvert andet år

Næste gennemgang: Oktober 2025

Versionskontrol

Dato	Version	Årsag til ændring	Forfatter
Oktober 2023	1.0	Original udgivelse	Koncerncompliance

Bilag 1: Eksempler på bestikkelse

Tilbud om bestikkelse

Du tilbyder billetter til en stor sportsbegivenhed, men kun på betingelse af, at modtageren indgår en forretningsaftale med os. Det vil være en lovovertrædelse, da tilbuddet gives for at opnå en kommerciel og kontraktmæssig fordel.

Modtagelse af bestikkelse

En leverandør giver din nevø et job, men gør det klart, at de til gengæld forventer, at du bruger din indflydelse i vores organisation til at sikre, at vi fortsat handler med dem. Det er ulovligt for en leverandør at fremsætte et sådant tilbud. Det vil også være ulovligt for dig at acceptere tilbuddet, da det ville indebære, at du opnår en personlig fordel.

Bilag 2: Potentielle risikoscenarier

Advarselssignaler

Nedenfor ser du en liste over potentielle advarselssignaler, som kan opstå i løbet af din ansættelse hos os, og som kan give anledning til bekymring i forhold til love om antibestikkelse og anti-korruption. Listen er ikke udtømmende og kun til eksempel.

Hvis du støder på nogle af disse advarselssignaler, mens du arbejder for os, skal du straks meddele det til din leder eller i henhold koncernens whistleblowerpolitik (compliance@srgl.com eller +44 191 261 3306).

Koncernens whistleblowerpolitik findes på koncernens hjemmeside: www.stelradplc.com.

- (i) Du bliver opmærksom på, at en tredjepart er involveret i eller er blevet beskyldt for at være involveret i uetiske forretningsmetoder.
- (ii) Du får kendskab til, at en tredjepart har et ry for at betale eller kræve bestikkelse eller har en særlig relation til udenlandske embedsmænd
- (iii) En tredjepart insisterer på at modtage en kommission eller et gebyr, før de forpligter sig til at underskrive en kontrakt med os eller udføre en offentlig funktion eller proces på vores vegne.
- (iv) En tredjepart anmoder om betaling i kontanter og/eller nægter at underskrive en formel aftale om kommission eller gebyr eller at udstede en faktura eller kvittering for en betaling.
- (v) En tredjepart beder om, at en betaling skal ske til et andet land eller en anden geografisk placering end der, hvor tredjeparten er bosat eller driver forretning.
- (vi) En tredjepart anmoder om et uventet ekstragebyr eller en kommission for at "fremme" en service.
- (vii) En tredjepart kræver ødsel underholdning eller gaver, før de vil påbegynde eller fortsætte kontraktforhandlinger eller levering af services.
- (viii) En tredjepart beder om betaling for at "se bort fra" potentielle lovovertrædelser.
- (ix) En tredjepart beder dig om at ansætte en ven eller slægtning eller give dem en anden fordel.
- (x) YDu modtager en faktura fra en tredjepart, som virker usædvanlig eller tilpasset.
- (xi) En tredjepart insisterer på tillæg til aftalen eller nægter at nedfælde aftalevilkår skriftligt..
- (xii) Du bemærker, at koncernen er blevet faktureret for en kommission eller et gebyr, der forekommer uforholdsmæssigt stort i forhold til den angivne service.
- (xiii) En tredjepart anmoder om eller kræver brugen af en agent, mellemmand, konsulent, distributør eller leverandør, som vi normalt ikke benytter eller kender til
- (xiv) Du bliver tilbudt en usædvanligt generøs gave eller overdådig gæstfrihed af en tredjepart.