

# Politik og procedure for interessekonflikter



## Indhold

---

|    |                                      |   |
|----|--------------------------------------|---|
| 1. | Indledning.....                      | 3 |
| 2. | Krav.....                            | 4 |
| 3. | Derfor er det vigtigt.....           | 4 |
| 4. | Hvad skal jeg gøre og ikke gøre..... | 4 |

## 1. Indledning

---

Stelrad Group plc ("koncernen"), som Hudevad er en del af, er forpligtet til altid at handle etisk og med integritet i alle aspekter af vores selskabsdrift i hele verden. For at sikre dette ønsker bestyrelsen at fremme effektiv og ærlig kommunikation. Forretningsaktiviteter og relationer, der skaber eller kan fremstå som en interessekonflikt mellem koncernens forretningsmæssige interesser og en medarbejders personlige interesser, skal håndteres på en passende måde.

En interessekonflikt opstår, når en situation skaber en risiko for, at en persons dømmekraft påvirkes eller kan påvirkes af en indirekte interesse. Disse interesser kan enten være i direkte konflikt med koncernens eller blot afvige fra dem – i visse tilfælde kan de endda være sammenfaldende. Interessekonflikter omfatter både situationer, hvor der reelt foreligger en interessekonflikt, hvor en sådan potentielt kan opstå, og hvor der kan opstå en opfattelse af interessekonflikt.

Denne politik fastlægger vores retningslinjer for håndtering af faktiske eller potentielle interessekonflikter. Formålet er både at opretholde koncernens integritet og at beskytte medarbejdere mod de negative konsekvenser, som en uoplyst interessekonflikt kan medføre

Trevor Harvey  
Koncerndirektør  
September 2021

## 2. Krav

---

Alle medarbejdere i koncernen (herunder midlertidigt ansatte) skal oplyse deres leder om enhver eksisterende eller potentiel interessekonflikt. Enhver leder, der modtager en sådan oplysning, skal informere Koncerncompliance på [compliance@srgl.com](mailto:compliance@srgl.com), som vil registrere oplysningen samt eventuelle efterfølgende handlinger i koncernens register.

## 3. Derfor er det vigtigt

---

Det er vigtigt at håndtere enhver reel eller potentiel interessekonflikt for at opretholde tillid til de forretningsbeslutninger, vi træffer. Hvis en interessekonflikt ikke håndteres korrekt, kan det svække beslutningsprocessen og potentielt føre til et resultat, der ikke er optimalt for koncernen. Fra et personligt perspektiv kan det desuden underminere tilliden og troværdigheden. Et sådant tab af tillid kan opstå, selv hvis medarbejderens og koncernens interesser er sammenfaldende, men hvor en konflikt ikke er blevet oplyst. For din egen beskyttelse er det derfor vigtigt at oplyse om enhver reel, potentiel eller opfattet interessekonflikt.

Koncernen er forpligtet til at skabe et arbejdsmiljø, der afspejler vores værdier. Alle medarbejdere forventes at støtte og efterleve disse værdier i deres daglige arbejde.

## 4. Det skal jeg gøre og ikke gøre?

---

Vi er afhængige af, at alle medarbejdere i koncernen i hele verden handler ansvarligt og korrekt. Det kræver nogle få, enkle forpligtelser:

### **Ledelse**

Ledere har ansvaret for at fremme en kultur, hvor medarbejdere opmuntres til at rapportere enhver reel eller potentiel interessekonflikt – både når det vedrører deres egne forhold, eller hvis de har identificeret en mulig interessekonflikt hos en kollega. Ledelsen skal videregive alle rapporter i henhold til nærværende Politik og procedure for interessekonflikter.

### **Alle medarbejdere**

Medarbejdere har et løbende ansvar for at identificere potentielle interessekonflikter.

Medarbejdere skal:

- Straks oplyse om enhver reel eller potentiel interessekonflikt og under alle omstændigheder gøre det, før konflikten påvirker koncernens aktiviteter.
- Undgå situationer, der kan føre til en reel eller potentiel interessekonflikt.
- Fjerne dig fra enhver situation, der kan give anledning til en reel eller potentiel interessekonflikt, indtil konflikten er løst.
- Overholde eventuelt formulerede foranstaltninger, som angår en oplyst interessekonflikt.
- Løbende føre tilsyn med eventuelle reelle eller potentielle interessekonflikter og orientere deres leder, som derefter vil informere Koncerncompliance.

## Politikgennemgang

---

Ansvar for dokumentet: Koncerncompliance  
Ikrafttrædelse: September 2021  
Frekvens: Hvert andet år  
Næste gennemgang: Oktober 2025

## Versionskontrol

---

| Dato           | Version | Årsag til opdatering | Forfatter         |
|----------------|---------|----------------------|-------------------|
| September 2021 | 1.0     | Første udgivelse     | Koncerncompliance |
| Oktober 2023   | 2.0     | Periodisk gennemgang | Koncerncompliance |