

## **Antikorruptionspolitik og retningslinjer for antikorruption**

### **1. Indledning**

Dette dokument redegør for de retningslinjer, som Sund & Bælts medarbejdere skal følge i det daglige arbejde.

Arbejdet med antikorruption er en del af koncernens CSR-arbejde og er initieret af selskabets medlemskab af FN's Global Compact, hvor vi forpligter os til at bekæmpe korruption i alle dens former. Retningslinjerne skal derfor ses som et værktøj og en udmøntning af allerede gældende principper og måder at arbejde på.

### **2. Antikorruptionspolitik**

- Sund & Bælt har en nultolerance politik over for korruption i alle dens former, herunder:
  - Bestikkelse
  - Smøringspenge
  - Nepotisme/interessekonflikter
  - Underslæb
  - Bedrageri
  - Afpresning

### **3. Retningslinjer til Sund & Bælts medarbejdere**

Bestikkelse som defineret i afsnit to efterlader sjældent tvivl om, at der er tale om korruption. Der kan i det daglige arbejde være gråzoner, hvor medarbejdere er i tvivl om, hvad der er det rigtige at gøre.

Derfor er nedenstående punkter udvalgt som særligt relevante at give retningslinjer for til ansatte og andre, som måtte agere på vegne af Sund & Bælt.

#### **3.1. Politiske donationer**

Det er Sund og Bælts holdning, at politiske donationer ikke må gives direkte eller indirekte som forsøg på at påvirke en politisk proces til egen fordel. Sund & Bælt giver derfor ikke nogen form for politiske donationer.

#### **3.2. Sponsorater**

Mindre bidrag til velgørende formål og eller mindre sponsorater ses hos Sund & Bælt som en naturlig del af at være en ansvarlig virksomhed. Fælles for vores sponsorater er dog, at de bliver givet i fuld åbenhed og udelukkende til velgørende formål, som ikke har noget kommercielt formål. Vores bidrag er også normalt direkte relateret til Sund & Bælts forretningsaktiviteter. For yderligere detaljer refereres til Sund & Bælts sponsorpolitik.

#### **3.3. Gaver, middage og repræsentation**

Gaver, middage og arrangementer må kun gives og modtages i en form og et omfang, som ikke er med til at påvirke nogen beslutningsproces, og de skal altid accepteres på virksomhedens vegne og tage udgangspunkt i en forretningsmæssig relation.

Herudover skal der være tale om rimelige beløb set i forhold til forretningsrelationens art. For at undgå tvivlstilfælde har Sund & Bælt fastsat et vejledende beløb på 1.200 kr. for middage og 600 kr. for gaver. Væsentlig afvigelse fra disse beløbsgrænser kan kun ske efter forudgående tilladelse fra en overordnet.

Der kan aldrig blive tale om at give eller modtage ekstravagante gaver, middage, eller arrangementer. Herudover vil pengegaver til eller fra en leverandør eller anden interessant aldrig være passende.

#### **3.4. Smøringspenge (facilitation payments)**

Smøringspenge er en form for bestikkelse, som handler om at fremme en adfærd hos en person. Smøringspenge er forbudt i de fleste lande, men benyttes ofte i udviklingslande, hvor det tit er lavtlønnede offentligt ansatte, som forlanger en lille sum penge for at fremskynde eller sikre, at en rutinetjeneste udføres – en tjeneste som ellers ikke er forbundet med udgifter eller allerede er betalt via anden vej.

Betaling af *smøringspenge* er ikke i strid med den danske straffelov, hvis betalingen foregår i udlandet, hvor det er normal kutyme at betale smøringspenge. Men i kraft af Sund & Bælts nultolerance politik i henhold til korruption, har selskabet også en nultolerance over for smøringspenge.

Sund & Bælt opererer primært i lande, hvor det ikke er kutyme at bruge smøringspenge. Hvis en ansat undtagelsesvist skulle stå i en situation, hvor en sådan betaling ikke med rimelighed kan undgås, skal den nærmeste overordnede informeres på forhånd, beløbet skal holdes så lavt som muligt, og der skal føres en registrering af betalingen. Sund & Bælt vil efterfølgende benytte alle rimelige midler for, at en tilsvarende situation ikke skal opstå i fremtiden.

#### **3.5. Nepotisme/Interessekonflikter**

Som ansat har man pligt til at sikre, at egne personlige økonomiske interesser ikke er i strid med rollen som medarbejder og virksomhedens interesser i det hele taget.

Hvis en ansat kommer i en situation, hvor den ansatte selv, et familiemedlem, eller en nær ven har en betydelig økonomisk interesse, som er i modstrid med Sund & Bælts interesser, har den ansatte pligt til at informere sin chef.

Sund & Bælt accepterer ikke nepotisme under nogen form.

#### **3.6. Efterlevelse af politik**

Det er altafgørende for selskabets arbejde med antikorruption, at man som ansat reagerer, hvis man får kendskab til eller begrundet mistanke om uregelmæssigheder i forhold til efterlevelsen af nærværende politik eller i det hele taget adfærd i modstrid med koncernens interesser.

I sådanne tilfælde skal man som ansat henvende sig til sin nærmeste overordnede, alternativt til HR-chefen eller anden person, som man har tillid til. Der er også mulighed for at benytte whistleblowerordningen via intranet eller [www.sundogbaelt.dk](http://www.sundogbaelt.dk)