

Harboe

Politik for anti-korruption, bestikkelse og smørelse

Vi har nultolerance overfor alle former for brug af korruption, bestikkelse og misbrug af magt og viden. Vi hverken tilbyder eller giver gaver eller betalinger, som er eller kan opfattes som værende bestikkelse. Vi afviser straks ethvert krav eller tilbud om bestikkelse.

Formål og indhold

Formålet med denne politik er at hjælpe Harboes medarbejdere til at agere etisk korrekt i dagligdagen og give afklaring på, hvad Harboe mener, når vi taler om etik. Dette skal styrke koncernens forpligtelse til at drive forretning med det højeste niveau af ærlighed og integritet. Overtrædelse af politikken kan potentielt udsætte Harboe og medarbejdere for betydeligt strafferetligt og civilretligt ansvar, bøder og sanktioner. Denne politik udgør derfor, sammen med vores Code of Conduct, et adfærdskodeks for alle medarbejdere i Harboe, og gælder uanset hvor medarbejderen er i verden.

Denne politik er i overensstemmelse med De Forenede Nationers konvention mod korruption.

Omfang og kritiske medarbejdergrupper

Denne politik gælder for alle medarbejdere.

Grundlæggende er viden om anti-korruption relevant for alle medarbejdere, hvorfor dette er indarbejdet i koncernens Code of Conduct.

Særligt medarbejdere med ekstern kontakt, vurderes som særligt udsatte. I Harboe vurderes følgende grupper som særligt kritiske:

- Direktionen
- Directors og managers
- Salg, herunder kundeservice
- Supply chain, herunder logistik, teknik, sourcing, kvalitet, produktudvikling
- HR
- Finance
- IT
- Marketing

Det betyder ikke at det ikke er relevant for øvrige medarbejdergrupper.

Afgrænsning og definitioner for korruption, bestikkelse og 'smørelse'

Harboe vil ikke acceptere brugen af korruption, bestikkelse eller 'smørelse'. Dette gælder uanset om betaling sker direkte eller indirekte gennem en tredjepart eller mellemand. Harboe anser korruption, bestikkelse og 'smørelse' således:

Korruption

Korruption dækker over den type handlinger, hvor betroet magt eller indflydelse bliver misbrugt, og hvor der opnås en uberettiget fordel på bekostning af andre – "misbrug af magt eller indflydelse for egen vindings skyld".

Bestikkelse

Bestikkelse er en betaling, der har til formål at få nogen til at gøre noget, der er uærligt, ulovligt eller i strid med vedkommendes pligter udelukkende med det formål at opnå en uberettiget fordel. Uanset om betalingen sker i form

af penge, gaver, middage, rejser eller andre fordele, der kommer modtageren eller dennes nærmeste personligt til gode, er det bestikkelse.

Harboe accepterer ikke bestikkelse af nogen art, herunder (listen er ikke udtømmende og skal ses som eksempler):

- Betalinger af større eller mindre karakter der har til formål at få en myndighed til at se igennem fingrene med, at et dokument/godkendelse/licens m.v. mangler/er udløbet eller for at få tilsvarende dokumenter hurtigt eller uberettiget udstedt
- Modtagelse af gaver eller kommission fra en kunde eller leverandør for at tilvælge denne til en ordre eller anden uberettiget fordel
- Afpresning af leverandører eller kunder til at agere på en bestemt måde

'Smørelse'

Smørelse dækker over mindre betalinger, hvor en person frivilligt mod betaling af en lille sum penge kan fremskynde eller sikre sig, at en rutinetjeneste udføres. Dette kan f.eks. gøre sig gældende i forbindelse med henvendelse til lokale myndigheder vedr. udstedelse af nødvendige certifikater.

Medarbejdere i Harboe, der er blevet bedt om at udøve eller tage del i korrupsion, bestikkelse eller 'smørelse' eller er blevet det tilbudt, skal straks meddele det til den nærmeste leder. Den nærmeste leder har ansvaret for at bringe dette videre til direktionen i Harboe, som tager stilling til, hvordan sagen videre skal håndteres. Dette skal ske med tanke på beskyttelse af både medarbejderen og koncernen.

Harboe kan acceptere forespørgsler vedr. afholdelse af arrangementer fra myndigheder eller organisationer eller om at være vært for arrangementer i forbindelse med uddannelse eller andre forretningsrelaterede formål. Dette kan også ske i forbindelse med arrangementer der generelt støtter op omkring lokalsamfundet uden at have et direkte forretningsmæssigt indhold for Harboe.

Interessekonflikt og vernetjenester

I Harboe skal beslutninger altid træffes og aktiviteter gennemføres på baggrund af Harboes behov og ikke enkelte medarbejders personlige interesser - for egen vindings skyld eller for personlige relationer.

Interessekonflikter opstår, der hvor en medarbejder har en privat eller personlig interesse i en beslutning eller aktivitet, som kan have indflydelse på, hvordan denne træffer beslutninger eller udfører sit arbejde. En medarbejder, der måske har en interessekonflikt, skal straks informere den nærmeste leder, som sørger for at beslutninger træffes på et objektivt grundlag i den pågældende situation. Der er intet i vejen med at indgå aftaler og gennemføre aktiviteter med personlige relationer, så længe beslutningen herom sker på baggrund af objektive kriterier, f.eks. kvalifikationer, kvalitet, tidsperspektiv og pris samt at dette kan dokumenteres.

Gaver

Harboe har en gavepolitik, der omfatter både det at give og modtage gaver. Harboe tager afstand fra alle former for gaver, der er af en sådan art eller værdi, at der kan stilles spørgsmål ved intentionen bag gaven, herunder at have til formål at påvirke en beslutning og give afsenderen uberettigede fordele.

Der er ikke sat et fast beløb for værdien af en gave. I stedet skal medarbejderen, eventuelt sammen med den nærmeste leder, bruge sin sunde fornuft og vurdere gavens formål.

Det er i orden at give og modtage mindre erkendtligheder og gaver med firmalogo på, uden nærmere overvejelse eller rapportering til nærmeste leder.

Det er aldrig i orden at give eller modtage store gaver som penge, dyr elektronik, dyre mærkevarer, rejser eller lignende.

Modtagelse af gaver og erkendtligheder

Modtagne gaver skal være af symbolsk værdi og ikke af en sådan art, at det kan påvirke modtagerens adfærd eller

beslutningsprocesser. Gaver må aldrig have karakter af penge, være ekstravagante eller sendes direkte til medarbejderens bopæl. Større gaver accepteres helt undtagelsesvist, hvis det anses som udtryk for manglende respekt og i konflikt med lokal sædvane at afvise gaven. Gaven skal i sådanne tilfælde modtages i fuld offentlighed, og herefter rapporteres til nærmeste leder.

Det anerkendes, at modtagelse af gaver og erkendtligheder kan være almindelig praksis ved bl.a.:

- Virksomhedsbesøg, hvor en medarbejder f.eks. får vareprøver eller merchandise
- Fødselsdage, jubilæum o. lign., hvor Harboes medarbejder får gaver af samarbejdspartnere
- Arrangementer, hvor en medarbejder får et par flasker vin, chokolade e. lign som erkendtlighed
- Indsamlinger ved særlige anledninger til Harboes medarbejdere

Gaver, der modtages op til jul, skal uanset størrelse eller karakter afleveres i receptionen. Sådanne gaver indgår i en fælles gavepulje, hvor gaverne fordeles mellem alle medarbejdere i Harboe ved lodtrækning.

Det er i orden at modtage en frokost eller middag fra en kunde eller leverandør i forbindelse med besøg. Der skal være et betydeligt professionelt formål med besøget.

Repræsentation, underholdning og gaver

Harboe giver gaver til forretningsforbindelser ved særlige anledninger eller i forbindelse med besøg fra kunder eller leverandører. Alle gaver gives i fuld offentlighed og er af symbolsk værdi, og ikke af en sådan art, at der kan sættes spørgsmålstegn ved intentionen med gaven. Harboe giver aldrig penge eller ekstravagante gaver.

Gaver kan have karakter af egne produkter, Harboe-merchandise, en skål eller vase, blomster, vin, en frokost/middag e. lign.

Det anerkendes, at der kan gives gaver ved bl.a.:

- Kunde- og leverandørbesøg
- Jubilæum o. lign., hos en samarbejdspartner
- Mærkedage, hvor der gives en symbolsk gave til en samarbejdspartner eller forretningsforbindelse

Det er i orden at give en frokost eller middag til en samarbejdspartner i forbindelse med kunde- eller leverandørbesøg. Der skal være et professionelt formål med besøget og bispisningen skal være tilpasset mødets karakter.

Rapportering af hændelser eller bekymringer

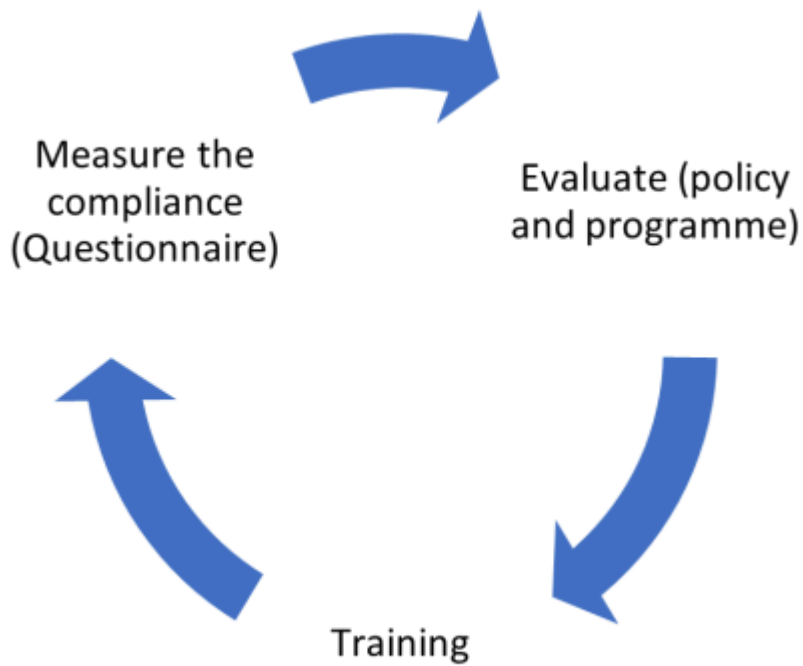
Enhver, der bliver opmærksom på en faktisk eller potentiel overtrædelse af Harboes adfærdskodeks, kan og bør sige fra. Hvis du føler dig godt tilpas, så tal med din leder om det. En sådan samtale kan nemt afhjælpe mange problemer. Hvis du ikke er fortrolig med dette, eller der ikke bliver truffet passende foranstaltninger for at løse et problem, bedes du kontakte:

- Din juridiske funktion
- Code of Conduct Team
- Harboes Whistleblower ordning

Alle indberetninger behandles fortroligt, og du har mulighed for at indberette anonymt.

Kommunikation, træning og korrigerende handlinger

Hvert år gennemføres der i Harboe evaluering og træning med kritiske medarbejdere samt opfølgning på disse medarbejdernes oplevelser fra dagligdagen. På baggrund af det vurderes det, hvorvidt der skal iværksættes yderligere tiltag og overfor hvilken gruppe medarbejdere.



Træningen gennemføres i forsommeren med afsæt i UN Global Compacts antikorrupsions-træningsmateriale. Harboe vil kommunikere eksternt om status i bæredygtighedsrapporten.

Politikken vil være tilgængelig på Harboe hjemmeside og intranet.

Denne politik er en integreret del af medarbejdernes ansættelsesaftale og overtrædelse kan få både ansættelses- og strafferetlige konsekvenser.

Godkendelse

Denne politik er godkendt af bestyrelse på bestyrelsesmødet 27. marts 2025.