

## Koncernpolitik for antikorrupktion

Som international entreprenørkoncern samarbejder Aarsleff med partnere i mange lande og kulturer. For at sikre integritet og ansvarlighed i alle relationer har vi en klar politik for, hvordan medarbejdere og selskaber skal håndtere regler om antikorrupktion og interessekonflikter.

Aarsleff-koncernen er forpligtet til at overholde gældende lovgivning om antikorrupktion og har nultolerance over for alle former for korrupktion og korrupktionslignende forhold. Vi arbejder aktivt for at forebygge, opdage og eliminere korrupktion i enhver form.

### Korrupktion og bestikkelse

Vi tolererer ikke nogen form for korrupktion eller bestikkelse. Korrupktion omfatter misbrug af betroet magt, underslæb, returkommission, afpresning, svindel, nepotisme, begunstiggelse, bestikkelse og faciliteringsbetalinger. Korrupktion kan skade legitime forretningsaktiviteter, forvrænge konkurrence, underminere tillid og udsætte både virksomheder og enkeltpersoner for betydelig risiko.

Korrupktion behøver ikke at involvere penge. Den kan også bestå af tjenester eller fordele, der gives for at opnå særbehandling, beskyttelse, ekstra ydelser eller hurtigere sagsbehandling.

Medarbejdere må hverken tilbyde, modtage eller acceptere nogen form for bestikkelse. Det gælder alle former for værdioverførsel – herunder gaver, honorarer, donationer, rejseudgifter, varer, serviceydelser, overdreven underholdning og andre personlige eller økonomiske fordele. Returkommission betragtes også som bestikkelse.

Bestikkelse er forbudt, uanset om den sker direkte eller indirekte – fx via agenter, konsulenter, underleverandører eller andre mellemænd. Faciliteringsbetalinger er ligeledes ikke tilladt.

Forbuddet gælder i alle lande, hvor Aarsleff-koncernen opererer – uden undtagelser, også i tilfælde hvor konkurrenter måtte anvende sådanne metoder. Almindelig og passende gæstfrihed er dog tilladt, når den sker i overensstemmelse med de respektive Aarsleff-selskabers regler for repræsentation.

### Faciliteringsbetalinger

Aarsleff foretager ikke og accepterer ikke faciliteringsbetalinger. Disse er typisk små, uofficielle betalinger, der gives for at fremskynde en rutinemæssig eller nødvendig handling – fx fra en embedsmand.

Medarbejdere skal altid sikre, at betalinger på koncernens vegne er rimelige og dokumenterede. Der skal altid indhentes kvittering med angivelse af formål. Ved tvivl eller mistanke skal medarbejdere kontakte lederen af Koncernjura eller benytte whistleblowerordningen. Aarsleff støtter medarbejdere i at modstå pres for at deltage i aktiviteter, der involverer faciliteringsbetalinger.

### Gaver, repræsentation og arrangementer

Grænsen mellem acceptable og uacceptable handlinger går på, om en gestus har et klart arbejdsmæssigt formål, eller om den fremstår som en personlig fordel.

Vi ønsker at undgå enhver situation, hvor vores habilitet kan drages i tvivl. Alle beslutninger skal træffes loyalt og uafhængigt – med koncernens interesser for øje. Politikken for antikorrupktion gælder således både initiativer fra Aarsleff og fra eksterne samarbejdspartnere til Aarsleff-koncernens medarbejdere.

- **Gaver:** Det er som udgangspunkt ikke tilladt at give eller modtage gaver – herunder repræsentation. Undtagelser gælder kun beskedne gaver ved fx jubilæer og runde fødselsdage. Offentlige kunder kan have særlige og skærpede regler, som vi respekterer.
- **Frokoster og middage:** Deltagelse er kun tilladt, når der foreligger en skriftlig agenda med fagligt indhold, og når der efterfølgende samles op skriftligt over for deltagerne. Udgifter til restaurationsbesøg skal desuden være i overensstemmelse med de respektive Aarsleff-selskabers regler for repræsentation.
- **Seminarer, kurser og studieture:** Deltagelse kræver et klart fagligt formål. Ved invitationer betaler deltagerne som udgangspunkt selv for transport, ophold og forplejning. Familie og pårørende deltager ikke i kundearrangementer.

### Interesse- og habilitetskonflikter

Medarbejdere skal undgå reelle og potentielle konflikter mellem private interesser og koncernens interesser. Vi henviser til afsnittene om bibeskæftigelse og forebyggelse af interesse- og habilitetskonflikter, som findes i medarbejderhåndbøgerne og på koncernens intranet under Min ansættelse.

### Forebyggende foranstaltninger

- **Etisk regelsæt for samarbejdspartnere:** Indgår som bilag i leverance- og underentreprenøraftaler og indeholder krav om antikorrupition. Samarbejdspartnere, der ikke lever op til kravene, kan udelukkes fra fremtidigt samarbejde.
- **Etisk regelsæt for medarbejdere:** Alle medarbejdere er forpligtet til at følge koncernens etiske regelsæt, herunder nultolerance over for korrupition.
- **Uddannelse og træning:** Medarbejdere deltager løbende i e-learning og anden træning i antikorrupition.
- **Risikovurdering:** Koncernens største samarbejdspartnere evalueres løbende ud fra en række risikofaktorer – herunder risiko for korrupition.

### Opfølgning og overvågning

Alle medarbejdere har pligt til at indberette mistanke om korrupition til nærmeste leder eller via whistleblowerordningen. Koncernindkøb foretager løbende stikprøver for at sikre, at samarbejdspartnere lever op til koncernens politik og standarder.