

Politik for antikorruption og bestikkelse

Senest behandlet af InterMails bestyrelse november 2022

RETNINGSLINJER OG GOD ADFÆRD

InterMails politik mod korruption og bestikkelse samt de tilhørende retningslinjer skitserer den måde, vi driver virksomhed på. Den beskriver også, hvorledes vi bør opføre os som ansatte i InterMail og forholde os til eventuelle etiske problemstillinger, som vi kan møde i vores daglige arbejde.

Politikken og de tilhørende retningslinjer gælder for alle medarbejdere i InterMail og virksomhedens forretningsenheder samt øvrige underliggende enheder.

Når InterMail vokser yderligere og bliver etableret i andre lande end de nuværende - og de lokale love og bestemmelser i det pågældende land er strammere end dem - som er beskrevet i denne politik, og de tilhørende retningslinjer, skal du både overholde lokale bestemmelser og de regler, der er fastsat af InterMail.

Det er vigtigt at følge de instruktioner, som beskrives i politikken og retningslinjerne, da forkerte beslutninger risikerer at påvirke vores omdømme negativt. I værste fald kan overtrædelser medføre retsforfølgelse eller bøder for InterMail.

Det er den enkelte leders ansvar at:

- Fremme sunde forretningsprincipper og god adfærd inden for eget ansvarsområde og til enhver tid foregå med et godt eksempel.
- Sørge for, at dine medarbejdere forstår deres ansvar.
- Skabe et miljø, hvor medarbejdere føler sig trygge ved at komme med deres betænkeligheder.
- Sørge for, at alle nye medarbejdere introduceres til og forstår politikken mod korruption og bestikkelse og de tilhørende retningslinjer.

Det er den enkelte medarbejders ansvar at:

- Læse, forstå og overholde InterMails politik mod korruption og bestikkelse og de tilhørende retningslinjer.
- Forstå hvilke kanaler du skal gå igennem, hvis du vil rapportere betænkeligheder om overtrædelser.
- Rapportere, hvis du støder på et problem med manglende overholdelse af politikker og retningslinjer.

Tjekliste for god adfærd:

- Er adfærd i overensstemmelse med politikken mod korruption og bestikkelse?
- Er det lovligt?

- Har jeg beføjelser til at gøre dette?
- Vil omverdenen se på dig og InterMail i et positivt lys, hvis du foretager handlingen?

Hvis svaret er 'nej' til et af disse spørgsmål, så lad være at gøre det.

Vigtigt:

Som medarbejder i InterMail skal du altid rådføre dig med din nærmeste leder, hvis du er i tvivl om, hvordan du skal agere i forhold til InterMails politik for antikorrupktion.

BESTIKKELSE

Det er InterMails forretningspolitik at drive en sund og ansvarlig forretning uden brug af bestikkelse og andre tilsvarende former, der kan skabe unfair konkurrence.

InterMail er stærkt på vej til at blive en international virksomhed, hvor vi i fremtiden måske kommer til at drive forretning på markeder, hvor bestikkelse eller facilitation payment ("smørelse") forekommer.

Det ændrer ikke på, at InterMail anser begge dele som uacceptable metoder, der anvendes af en virksomhed for på uetisk vis at bringe sig i en uretmæssig fordelagtig position – fx ved at give en kunde penge under bordet eller returkommission.

InterMail derfor hverken giver eller modtager bestikkelse, returkommission eller andre tilsvarende former.

Vi ønsker med den klare holdning at medvirke til at sikre en sund og værdiskabende konkurrence – også selvom manglende betaling kan føre til gener for virksomheden eller medarbejderne.

Kunder skal have størst værdi

Vores politik bygger på en grundlæggende holdning om, at vores kunder skal købe vores ydelser og produkter, fordi de skaber størst værdi for kunden – ikke, fordi vi betaler kunder eller andre samarbejdspartnere for at handle med os.

Leverandør med bedste ydelser

Samme princip gælder, når InterMail er kunde. Når vi køber ind, så vælger vi de leverandører, der leverer den bedste og mest bæredygtige ydelse eller produkt til den mest konkurrencedygtige pris.

Det betyder, at InterMail ikke handler med personer eller virksomheder, der forsøger at bestikke os ved fx at tilbyde penge under bordet, gaver eller returkommission mv.

Rettesnor for god adfærd

Grænserne for god adfærd ændrer sig og kan nogle gange virke flydende. Typisk er man dog sjældent i tvivl, når man møder bestikkelse eller andre tilsvarende former for uetisk adfærd. Afgørende er det, at InterMail altid skal kunne forsvare sine handlinger og adfærd over for offentligheden. Derfor er det altid en god rettesnor at spørge sig selv, om man åbent vil kunne fortælle en kollega eller en journalist om sin adfærd. Er svaret nej, er der risiko for, at adfærden er kritisabel og udtryk for, at der er tale om bestikkelse eller 'smørelsespenge'.

GAVER

Gaver eller tilbud om underholdning er en normal og udbredt måde at sikre sig et godt forhold til potentielle eller nuværende samarbejdspartnere. Inden for rimelighedens grænser er der derfor heller ikke noget forkert i at give eller modtage gaver. Bliver gaverne for store, risikerer de imidlertid at påvirke dømmekraften hos os selv og vores eksisterende eller potentielle samarbejdspartnere.

Hos InterMail hverken giver eller modtager vi derfor store gaver – og aldrig kontanter. Det er vigtigt at være opmærksom på, at ikke blot fysiske ting opfattes som gaver. Betalte tjenester, større kulturelle begivenheder eller større arrangementer såsom rejser eller store underholdningsarrangementer betragtes også som gaver.

Ingen luksusoplevelser

Medarbejdere i InterMail kan selvfølgelig deltage i såvel faglige som sociale arrangementer, som – ud fra en samlet og forretningsmæssig vurdering – fx kan bidrage til at styrke kompetencer eller relationer til kunder eller samarbejdspartnere.

Som medarbejder er det derfor også fuldt legitimt at deltage i sports- eller kulturelle begivenheder, receptioner, frokostmøder mv. Dette forudsat, at begivenheder ikke finder sted så ofte, at det antyder, at det ikke har en forretningsmæssig karakter. Omvendt afviser vi som medarbejdere i InterMail tilbud om luksusrejser, betalte ferieophold, gentagne, usædvanlige og dyre middagsinvitationer og lign. til medarbejdere (og deres ægtefæller) fra fx en leverandør.

Tilsvarende tilbyder og inviterer vi heller ikke selv til lignende arrangementer.

Interne gaver

I InterMail anerkender og belønner vi gerne medarbejdere for deres indsats, ligesom vi gerne fejrer personlige begivenheder. For at sikre at anerkendelse, belønning og fejring af medarbejdere sker på lige vilkår, og der er åbenhed og gennemsigtighed i måden, vi fejrer medarbejdere på, er der udarbejdet klare retningslinjer for gaver til og mellem medarbejdere. Retningslinjerne beskriver blandt andet reglerne for gaver i forbindelse med jubilæer, runde fødselsdage, fratrædelser og endt uddannelse. Disse retningslinjer er tilgængelige på InterMails intranet og kan også rekvireres hos HR.

Grænser for gaver

InterMail har ikke en fast grænse for, hvornår en gave er af passende størrelse, men alle medarbejdere skal bruge deres sunde fornuft. Generelt vurderer vi, at de lokale skattemæssige grænser for en gave er en fair og generelt accepteret øvre grænse for størrelsen og værdien af en gave. Som udgangspunkt har medarbejdere i InterMail derfor mulighed for at give og modtage gaver til en værdi, der maksimalt kan svare til grænsen for modtagelse af skattefrie gaver.

Rådfør dig med din leder

Hvis du ønsker at give eller modtage en gave, der overstiger den skattemæssige grænse for skattefri modtagelse af gaver, skal du indhente godkendelse af din nærmeste leder.

Acceptable gaver:

- Beskedne og lejlighedsvis måltider med forretningsforbindelser.
- Gaver af begrænset værdi som virksomheders reklameprodukter eller en flaske vin/en buket blomster ved særlige lejligheder, fx et jubilæum.

Uacceptable gaver:

- Større gaver, der gives med forventning om at få noget til gengæld ('noget for noget').
- Gaver i form af kontanter, gavekort eller lign.

Personlige ydelser eller tjenester.

- Lån.
- Repræsentation i form af ydelser af seksuel karakter eller lign.
- Værdifulde ting som iPads, iPhones, weekendophold, smykker eller andre luksusdinge.

SAMARBEJDE OG SPONSORATER

Religiøse og politiske formål

InterMail deltager gerne i samfundsdebatten og herunder også den politiske debat, men det sker altid ud fra et princip om, at argumenter vejer tungere end penge. InterMail yder derfor ikke økonomisk støtte til hverken politiske partier eller religiøse formål og herunder deres eventuelle tilknyttede organisationer eller enkeltpersoner.

Det betyder også, at InterMail som virksomhed ikke er involveret i partipolitik gennem fx partipolitiske medlemskaber, politiske græsrodsbevægelser mv.

InterMail deltager gerne aktivt i aktiviteter som ud fra en forretningsmæssig kontekst, understøtter og tager udgangspunkt i InterMails vision

"Vi hjælper med målrettet kommunikation, der skaber leads, salg og kundeloyalitet".

Dette sker udover ovennævnte, gennem en række interesse- og brancheorganisationer inden for blandt andet Marketing, SoMe, Grakom, Dansk Industri osv.

Gennem branchepolitiske samarbejder ønsker vi at samle kræfterne med andre virksomheder, som har fælles interesser, og som understøtter InterMails og branchens forretningsmæssige interesser. Ved deltagelse i branchesamarbejder skal InterMails medarbejdere til enhver tid være opmærksomme på eventuelle initiativer, som kan medvirke til at begrænse konkurrencen mellem de deltagende virksomheder (kartelvirksomhed).

Fastlagt sponsorpolitik

Gennem en sponsorpolitik, der tager udgangspunkt i InterMails vision, yder InterMail alene støtte til aktiviteter, der er tæt forbundet med vores aktiviteter.

Der kan ikke indgås sponsorater uden forudgående godkendelse af InterMails CEO.

Interessekonflikter

Det er naturligt for InterMail at handle med samarbejdspartnere, som vi har tillid til og gode erfaringer med.

Mangeårige forretningsforbindelser kan over tid blive gode bekendte eller ligefrem venner. Derfor er der som udgangspunkt heller ikke noget forkert i at handle med gode bekendte, venner eller sågar familie. Fordi der er en særlig og tæt relation, er det imidlertid ekstra vigtigt at være særligt

opmærksom og forsigtig. Det gælder opmærksomhed over for gaver, bestikkelse eller andre former for "smørelse", men det er også afgørende at sikre, at aftaler altid indgås på konkurrencemæssige vilkår og herunder, at aftaler altid varetager InterMails interesser.

Medarbejdere i InterMail må derfor ikke være engageret i aktiviteter eller have finansielle interesser, der er i konflikt med deres arbejde som ansat i InterMail. Medarbejderes beslutninger skal altid tages ud fra InterMails behov og interesser og ikke på basis af personlige interesser eller egne forhold. Der opstår en interessekonflikt, hvis en medarbejder forsøger at påvirke udfaldet af en beslutning for egen vindings skyld. Det er ikke muligt at opremse alle situationer, der kunne udgøre eller give indtryk af at være en potentiel interessekonflikt, så den enkelte situation skal vurderes nøje.

Samarbejde med nærtstående

Før der kan indgås aftaler med gode bekendte, nære venner eller familie, skal der altid indhentes tilbud fra mindst en konkurrerende virksomhed. Ligesom nærmeste chef skal være underrettet om de personlige forbindelser.

GIV UDTRYK FOR DIN BEKYMRING

Som medarbejder skal du følge de principper, der er nævnt i denne politik. Det er en betingelse for din ansættelse. Ved at følge de principper beskytter du samtidig ikke blot dit eget omdømme, men samtidig også dine kollegers og InterMails som en helhed.

Pligt til at melde overtrædelser

Vi forventer, at vores medarbejdere og samarbejdspartnere er opmærksomme på uregelmæssigheder og ikke forholder sig tavse, hvis de har betænkeligheder ved aspekter i InterMails måde at drive sin forretning. På den måde har ledelsen bedre mulighed for at skride ind over for potentielle problemer på et tidligt tidspunkt.

Vi har fuld forståelse for, at nogle medarbejdere kan være tilbageholdende med at udtrykke deres betænkeligheder af frygt for repressalier.

InterMail tolererer dog ikke chikane eller repressalier fra nogens side.

Det gælder uanset niveau og stilling.

InterMail vil altid tage passende tiltag til beskyttelse af de medarbejdere, som i god tro giver udtryk for bekymringer.

Selvom InterMail ikke forventer, at en medarbejder fuldt ud kan bevise rigtigheden af en påstand, er det dog afgørende, at det er muligt at påvise, at der er rimelig grund til bekymringen.

I tilfælde af betænkeligheder kan der tages udgangspunkt i følgende:

- Hvis du har spørgsmål, eller hvis du er i tvivl om, hvordan du skal opføre dig i en given situation, skal du slå op i politikken mod korrupsion og bestikkelse og de tilhørende retningslinjer.
- Hvis du er bekymret for, at en korrump handling overvejes eller har fundet sted – enten i InterMail eller hos nogen af vores samarbejdspartnere – skal du rapportere det til din leder.

Hvis det af en eller anden grund ikke er muligt at tale med din leder, bedes du rapportere det til en anden overordnet leder.

- Hvis du har mistanke om, at din nærmeste chef er involveret, skal du henvende dig til hans eller hendes overordnede.
- Hvis du tror, at InterMails direktion eller ledelsesteam er involveret, kan du henvende dig til InterMails bestyrelse