

Code of Conduct and Compliance Organization

Executive Summary

Robert Giori, CFO

Atea launched a new compliance organization in 2015

- New compliance organization implemented, with continuity from Board of Directors of Atea ASA to management and personnel of local companies.
- Central guiding document is the updated Code of Conduct, which covers personal conduct, internal control and corporate social responsibility
- All employees must demonstrate knowledge of the Code and sign a document that they will abide by the Code of Conduct
- Compliance organization routinely follows up on matters pertaining to the Code of Conduct, and its effectiveness in promoting ethical behavior, internal control, and corporate social responsibility.

Code of Conduct is “overall” compliance document

1. Code of Conduct – Employee responsibilities

2. PERSONAL CONDUCT	3. INTERNAL CONTROL	4. SOCIAL RESPONSIBILITY
2.1. Equal treatment	3.1. Authorization of transactions	4.1. Human rights
2.2. Conflicts of interest	3.2. Reporting and disclosure	4.2. Labor
2.3. Corruption and bribery	3.3. Confidentiality	4.3. Environment
2.4. Gifts and business courtesies	3.4. Insider trading	4.4. Anti-corruption
2.5. Private interests in other businesses		
2.6. Compliance with laws and regulations	3.5. Public communications	

Supporting documents:

- Local personal handbooks (developed in accordance with local law)

Supporting documents:

- Accounting manual
- Authorization matrix
- Primary insider forms
- Communications guidelines

Supporting documents:

- Corporate sustainability report
- UNGC reporting

Implementation of the Code of Conduct (1)

Policy toward employees

- All employees must review, sign and follow the Code of Conduct
- To demonstrate that they have understood the Code of Conduct, all employees must successfully complete an online examination on the CoC before signing
- Any violation of the Code of Conduct will not be tolerated, and may lead to internal disciplinary measures, notice, dismissal, or – in the event of illegal behavior – criminal prosecution.
- Failure by an employee to report a violation of the Code of Conduct is itself a breach of the Code.
- An anonymous “whistleblower” system has been launched to ensure that employees can feel safe in reporting concerns about violations of the Code of Conduct without fear of damaging their career or relations with other employees at Atea.

Implementation of the Code of Conduct (2)

Control organization



- Overall responsible for corporate governance
- Annual review of compliance function
- Approves changes to «Code of Conduct»
- Oversees group compliance function, on behalf of the Board
- Receives reports from Compliance Committee on compliance events and «whistleblower» cases
- Reviews reports from local compliance officers on compliance events, and reports to Audit Committee
- Recommends changes to «Code of Conduct» (to Board)
- Responsible for ongoing assessment of compliance programs and their communication / effectiveness
- Final line of guidance to employees
- Reviews reports from local compliance officers on compliance events, and reports to Audit Committee
- Follows up on «Whistleblower» events and reports to Audit Comm
- Responsible for following up that local organizations (country BU + service centers) are acting in compliance with Code of Conduct
- Second line of guidance to employees with questions on Code
- Reports ongoing compliance events and risk factors to the group (quarterly report)
- First line of guidance to employees with questions on the Code of Conduct, and how it applies to specific situations

Sent: 19. juli 2018 12:37
To: Malene Rhode Carstensen; Palle Skaarup
Cc: Steinar Sønsteby; Malene Rhode Carstensen
Subject: VS: Organisationsdiagrammer og evt. undersøgelser [KA-Active.FID735754]
Attachments: Log modtagne og sendte mails 20180718.xlsx; Organisationsdiagram 2012_2015 SØIK.pdf; Organisationsdiagram 2017.pdf; Organisationsdiagram 2018.pdf

Mit svar til orientering.

MED VENLIG HILSEN

CLAUDE WINTHNER NIELSEN
ADVOKAT (L)

D 33 47 70 52

NIELSEN NØRAGER

Fra: Claude Winther Nielsen
Sendt: 19. juli 2018 06:34
Til: 'Mads Peder Brøchner Jespersen'
Cc: Lotte Hummelshøj; Jens Bødtcher-Hansen; Tormod Tingstad; Helene Qvist Petersen
Emne: SV: Organisationsdiagrammer og evt. undersøgelser [KA-Active.FID735754]

Kære Mads

Jeg fremsender for Atea A/S:

- Organisationsdiagrammer 2012 – 2015 med overordnet struktur samt salgsorganisationen, som også er indgået i SØIK's undersøgelser og efterforskning
- Organisationsdiagram 2017 med overordnet struktur samt salgsorganisationen
- Organisationsdiagram 2018 – for hele Atea, hvoraf den mere kundeorienterede organisation fremgår

Med hensyn til spørgsmål nr. 2 foreligger der ikke, i tillæg til SØIKS efterforskning, særskilte interne undersøgelser, som forholder sig til "hvem der vidste hvad hvornår" vedrørende forholdene omfattet af dommen i Region Sjælland sagen eller forholdene omfattet af bødeforlægget.

Hele sagskomplekset, herunder rollerne for de muligt tilknyttede/involverede personer i Ateas organisation, er som beskrevet omfattende og grundigt efterforsket af SØIK mv. i en periode, der for forholdene omfattet af dommen af 27. juni 2018, strækker sig fra juni/juli 2015 og indtil hovedforhandlingen blev afsluttet i maj 2018 og for forholdene omfattet af bødeforlægget i hvert fald fra sidst på året 2015, hvor Atea første gang blev involveret i denne efterforskning, (med et pålæg om dengang ikke at meddele dette til nogen tredjemand – herunder heller ikke de involverede personer) og indtil her i juli 2018, hvor SØIK på baggrund af den omfattende efterforskning valgte at rejse tiltalerne mod de i alt 7 tidligere Atea-ansatte. Tidligere [REDACTED] er som nævnt genganger i en lang række af forholdene, fordi transaktionerne er godkendt af ham.

Atea har, som beskrevet, samarbejdet med undersøgelsesmyndighederne og gjort rede for forholdene under hele denne omfattende efterforskning. Det fremgår af vedlagte log over udvekslede mails med tilhørende datoer, at Atea har modtaget i alt mails 365 stk. mails med spørgsmål, anmodninger om redegørelser, anmodninger om gennemgange og anmodninger om fremfindelse af bevismateriale mv. Samtlige disse anmodninger og spørgsmål er besvaret ved i alt 294 stk. sendte e-mails. SØIK har derudover modtaget USB-nøgler med dokumentationsmateriale, Atea har fremfundet, da omfanget af materiale var for omfattende til at fremsende i e-mails. Derudover har der været afholdt møder mellem SØIK og Atea. Endelig er et antal tidligere og nuværende Atea medarbejdere afhørt som vidner i forbindelse med sagerne både under efterforskningen, inden der blev rejst tiltaler og efterfølgende i retten, når sagerne har været behandlet der.

MED VENLIG HILSEN

CLAUDE WINTHNER NIELSEN
ADVOKAT (L)

D 33 47 70 52

NIELSEN NØRAGER

Fra: Mads Peder Brøchner Jespersen, Familieansvar@kammeradvokaten.dk

Såfremt det foreligger, vil vi gerne anmode om at få fremsendt følgende:

1. Organisationsdiagrammer, som viser Ateas organisation i perioden 1/1/2012 til i dag. Særligt vil vi gerne se diagrammer, som er udarbejdet i forbindelse med/eller som i hvert fald viser væsentlige ændringer i Ateas organisation.
2. Interne undersøgelser foretaget af Atea eller for Atea af tredjemand, og som vedrører alle personer (ikke begrænset til de tiltalte i sagerne) i Ateas organisation, som måtte have været involveret i de forhold, som er omfattet af dommen af 27. juni 2018 og bødeforelægget af 12. juli 2018. Det er særligt undersøgelser, som forholder sig til "hvem, der vidste hvad, hvornår", som er vi interesseret i, hvis sådanne foreligger.

Hvis der er behov en uddybning af denne anmodning, må du endelig ringe.

Med venlig hilsen

Mads Peder Brøchner Jespersen
Advokat 

Direkte +45 72 30 74 38
Mobil +45 25 10 05 80
mpj@kammeradvokaten.dk
www.kammeradvokaten.dk

.....
Kammeradvokaten
Advokatfirmaet Poul Schmith