

Ateas redegørelse af 17. maj 2021

Indledning:

Atea A/S (Atea Danmark) har udformet en opdateret redegørelse, således at det for SKI og Økonomistyrelsen fremgår, hvilke ændringer Atea har foretaget i henhold til Compliance-årshjulet og øvrige opdaterede processer siden Ateas Self-cleaning redegørelse af 3. juli 2018, med efterfølgende redegørelser i 2019 og 2020.

Organisatoriske ændringer:

I perioden 1. april 2020 til 1. april 2021 har der været to udskiftninger i topledelsen.

Malene Rhode Carstensen valgte at stoppe i Atea ultimo februar 2021. Malene fratrådte sin CFO-stilling og sin position i bestyrelsen. Malene blev afløst af Henrik Aamann Nielsen d. 1. marts 2021, som tiltrådte rollen som CFO og bestyrelsesmedlem, se **bilag 0.1_Serviceattest_april 2021**. Ændringen er noteret og kommenteret i **Bilag 0.2_Markant ændring af forretningsgangen - internt og eksternt_2021.05.05**. Som en del af opstarten for den nye CFO er der d. 2. marts 2021 afholdt et 1 times 1:1 intro-møde mellem CFO og Compliance Officer, hvor alle regler og forventninger i forhold til forretningssetisk adfærd og Ateas Code of Conduct, Compliance Politikker mv. er gennemgået. Den organisatoriske ændring er kommunikeret til SKI d. 12. marts 2021, se **Bilag 0.3_Atea_ændring i bestyrelsen_brev til SKI**.

Som led i Kathrine Forsbergs skifte fra SVP Enterprise til CEO har Atea pr. 1. juni 2020 ansat Henrik Gjerulff Jensen som ny SVP Enterprise. Henrik har ligeledes deltaget i 1 times 1:1 intro-møde med Compliance Officer.

Den 1. marts 2021 fik marketing-afdelingen ny direktør – Nicolai P. Elken. Compliance har tilsikret, at den nye marketingdirektør (tidligere Atea-ansat – periode 2008-2019), fik en grundig gennemgang af marketing-afdelingens historik (d. 2.-3. marts 2021), se mere i **Litra F**.

Covid-19:

Det fortsatte udbrud af Corona-virussen har bl.a. medført ændringer i arbejdsgange hos Ateas-ansatte, idet en stor del af medarbejderne har arbejdet hjemmefra det meste af de seneste 12 måneder. Der har dermed været et andet fokus de seneste 12 måneder, i forhold til ”The New Way of Working”. Det er en situation, hvor den tætte kontakt, fysiske møder, udlandsrejser og events er udelukket. Det medfører en lav grad af risiko for overtrædelser indenfor repræsentation, gaver mv, da disse har været begrænset, virtuelle eller helt fravalgt. Som en del af disse markante ændringer i arbejdsgange har Atea sat fokus på risikoområder i forhold hertil for at sikre en kontinuert Compliance, se **Bilag 0.4_Markant ændring af forretningsgangen - internt og eksternt_2020** og **Bilag 0.2_Markant ændring af forretningsgangen - internt og eksternt_2021.05.05**. Compliance har vurderet, om der ligger udfordringer i, at eventuelle nye mønstre kan give andre risici og dermed andre tilgange til monitoreringsmulighederne. Atea har øget opmærksomheden på, at risici løbende kan ændre sig som en konsekvens/eftervirkning af Corona. Fx har vi set ændringer i måden, hvorpå markedet udbyder virtuelle arrangementer. Med baggrund i disse ændringer har Atea udarbejdet guidelines i forhold til virtuelle møder, da vi har modtaget forespørgsler omkring, hvad en medarbejder må modtage fra producenterne, og hvad Atea må arrangere/give til kunder i forbindelse med virtuelle møder og events, se **Bilag 0.5_Retningslinjer for virtuelle møder**.

Compliance 2.0 version:

I december 2020 udløb Ateas ISO 37001-certificering, hvilket medførte, at Atea satte fokus på, at selve Compliance-programmet skulle opdateres til ”version 2.0”, inden re-certificeringen startede. Version 2.0 er gældende for den nye ISO 37001-certificeringsperiode, der løber fra december 2020 – december 2023.

I den forbindelse gennemgik Compliance ISO 37001-standarden op imod Ateas nuværende Anti-bribery management system. Samtlige dokumenter er kigget igennem og relevante er opdateret, så de passer med Atea strategier, organisationen samt markedsudviklingen. Dette har medført, at bl.a. Compliance-programmet, Risk

Assessment, årshjul mv. er opdateret, så det afspejler Ateas hverdag og tager højde for fx "New Way of Working" (Covid 19/hjemmearbejde), Se **Tillæg 4 til redegørelse om dokumentation af pålidelighed i medfør af udbudsloven § 138** (bilag 64, Bilag 65 og bilag 66). Det skal hertil nævnes, at intet i programmet er opdateret, således at krav og/eller regler er blevet lempet eller fjernet. Der er udelukkende tale om opdatering af beskrivelser mv.

ISO 37001 re-certificering

Atea Danmark blev auditeret i Q1, og efterfølgende re-certificeret af ISO 37001, se **Bilag 0.6_Atea_ISO37001 certifikat_26-03-2021**. Årets Audit-rapport indeholdt følgende afvigelser

- 1) Det kan ikke dokumenteres, at der inden for de sidste 3 år er gennemført intern audit på Compliance funktionens ansvarsområder (5.3.2) og Intern audit(9.2)
- 2) Audit rapport fra 2020 kunne ikke fremvises (it problem, remote audit)

Alle afvigelser er redegjort for og udbedret, se **Bilag 0.7_Audit Report ATEA_2021**. Atea har opdateret processen for intern audit, således at de korrigerende handlinger kunne accepteres af Bureau Veritas, se **Bilag 0.8_Afvigelsesrapport_Atea_2021**.

Det kan i øvrigt oplyses, at Atea Finland pt. er i gang med ISO 37001-certificering og Atea Norge forventes at skulle certificeres ultimo 2021.

Dette vil medføre, at Atea Groups selskaber i alle lande, som koncernen opererer i, vil være certificeret op mod Anti-bestikkelsesstandard ISO 37001. Dette medfører og tilsikrer, at der er det nødvendige fokus, i alle grene af Atea-forretningen på at modvirke bestikkelse og deraf afledt uetisk forretningsførelse.

Status på sager:

Atea er fra dagspressen bekendt med, at Højesteret har hjemvist dommene over to af de dømte, nemlig Peter Trans og en tidligere ansat i Region Sjælland, Michael Mølkjær Jensen, til fornyet behandling i Landsretten. Atea er ikke bekendt med yderligere status herpå. Atea informerede SKI om den verserende sag d. 14. august 2020 se **Bilag 0.9_Info fra Atea vedr. Højesteret sag**.

Atea er fra dagspressen bekendt med, at en tidligere medarbejder hos Rudersdal Kommune i februar 2021 er blevet dømt for bestikkelse for forhold begået i 2012-2014. Der er Atea bekendt ikke i den forbindelse sket strafferetlig forfølgning af nogen tidligere Atea-medarbejdere. Atea bekendt er sagen derved afsluttet.

A. At Ateas ledelse kontinuerligt, aktivt og gennem egne handlinger, internt som eksternt, tager klar og utvetydig afstand fra enhver form for bestikkelse. Dokumentation kan eksempelvis angå:

Ateas overordnede strategiske mål er at være "The Place to be" for kunder, leverandører og medarbejdere indenfor Information Management, Digital Workplace og Hybrid Platforms,. Derfor skal Atea bibringe kunder, leverandører og medarbejdere tryghed i forhold til etisk forretningsførelse. Compliance-funktionen og Ateas ledelse arbejder derfor proaktivt i forhold til indførelse og efterlevelse af Compliance-programmet. Forankret fra topledelsen, og styret og kontrolleret af Compliance. Compliance-programmet skal til enhver tid tage udgangspunkt i og respektere de markedsforudsætninger samt den eksisterende og ønskede kultur i Atea. Dette medfører, at Compliance-funktionen skal støtte og sikre dette forudsatte grundlag. Atea arbejder ud fra grundsætningen 'den rigtige adfærd i Atea', hvilket samtidig medfører, at Atea i forhold til samarbejdet med vore partnere og leverandører sætter dagsordenen for, hvad "det gode samarbejde" med Atea indebærer. Det nye Compliance-program 2.0 er bygget op omkring denne grundforudsætning.

Kommunikation og transparens i forhold til at agere etisk korrekt er fortsat på ledernes dagsorden ud imod medarbejderne. Det er vigtigt for Ateas ledelse, at "den rigtige adfærd" lever og ånder i medarbejderne og dermed er en naturlig del af hverdagen. Italesættelse af Compliance er derfor fortsat en del af Tone at the Top, og gennem den daglige adfærd viser ledelsen, at der tages klar og utvetydig afstand fra bestikkelse.

Typisk foregår disse italesættelser i dagligdagen, og derfor ikke som en del af en fastlagt agenda, men en konstant reminder om, hvad man må i forhold til sine kunder. I Ateas Public-afdeling bliver det løbende præciseret, at Atea har en 0-tolerance over for korruption. Dette præciseres på trods af, at der ikke har været sager, der har givet anledning til en ”vejledning”. Se **Bilag A.0_Compliance på afdelingsmøder**.

- i) Interne forhold: Vi har samlet nogle konkrete eksempler på, hvordan medlemmer af direktionen i Atea i perioden 1. april 2020 til 1. april 2021 overfor de ansatte via italesættelse af Compliance og den rigtige adfærd har taget klar afstand fra bestikkelse. Herunder konkrete eksempler herpå:

A.1.1: Introforløb for nye medarbejdere

Som led i introforløbet for alle nye medarbejdere i Atea afholdes der fortsat hver måned en introdag. Her samles månedens nye medarbejdere på vores lokation i Ballerup til en dagsseance, hvor Topmanagement fortæller om Atea. De seneste måneder med Covid19 har dog gjort, at introdagen har været afholdt virtuelt. I april åbnede vi for første gang op, med en fysisk dag.

For at sikre den rigtige adfærd indgår Compliance som en naturlig del af programmet flere gange i løbet af dagen, idet både CEO, CFO og SVP for People, Brand & Sustainability, bl.a. har Compliance, Code of Conduct og angivelse af den rigtige adfærd som en del af deres indlæg. Se uddrag af præsentationen fra CFO **Bilag A.1.1_Uddrag af Introdag - CFO**

Derudover modtager alle nye medarbejdere fortsat en ”Ny medarbejder”-test og træning i hhv. vores Code of Conduct, Compliance-politik og GDPR. Alle nye medarbejdere oplever således fra starten af ansættelsesforholdet, at Atea tager afstand fra bestikkelse, samt hvad der menes med ”den rigtige adfærd”. I år er der optaget trænings-seance med Compliance-teamet, så alle får en introduktionsvideo af reglerne, inden testen skal tages. På denne måde tilsikrer vi, at reglerne er kendt for alle.

For de nye medlemmer af topledelsen indgår særskilt gennemgang af Compliance og den rigtige adfærd som en del af introduktionsplanen, se **Bilag A.1.1.2_Uddrag af Introduktionsplan - Henrik Gjerulff Jensen** samt beskrivelsen i **indledningen**. Der er således afholdt særskilte Compliance-sessioner med den nye CFO og SVP Enterprise, hvor den rigtige adfærd bliver gennemgået samt vigtigheden af, at en SVP kan ”walk the talk” som en del af vores ”tone from the top”.

A.1.2: Intern uddannelse af Atea-medarbejdere

For at sikre den fornødne opmærksomhed i organisationen og italesættelse af, at vi i Atea tager klar afstand fra bestikkelse, har vi prioriteret, at årets Compliance-roadshow blev optaget som en træningsseance, således at det blev sikret, at alle medarbejdere fik den fornødne træning i en tid, hvor det ikke var muligt at samles til en fysisk seance. For at fortsætte sidste års erfaring med at opdele træningen i afdelingsspecifikke seancer, valgte Compliance at optage én seance for medarbejdere og én for ledere, for derigennem at blive mere målrettet og relevant. På den virtuelle Roadshow satte vi blandt andet fokus på begreberne ”den rigtige adfærd”, ”tone from the top”, ”integritet” og ”Dit ansvar”.

Inden udsendelse af træningen fik alle ledere en mail fra Compliance, der sikrede alle lederes awareness omkring testen, ansvaret og vigtigheden af vores ISO-certificering, se **Bilag A.1.2_Årets Compliance test**. I denne mail fik lederne at vide, at det er deres ansvar, at deres medarbejdere og kolleger får taget testen til tiden, samt at det er en forudsætning for vores fastholdelse af ISO 37001-certificeringen.

A.1.3: Deltagelse på afdelingsmøder.

Som nævnt i sidste års redegørelse var der booket møder i de forskellige divisioner, for at udbrede lederens viden om Compliance, samt hvordan det kan italesættes på deres afdelingsmøder og ”walk the talk”. Møderne blev afholdt i henhold til det tidligere fremsendte, og der blev taget udgangspunkt i bilaget fra sidste år ”**Bilag A.1.3.3_Speaking points til ledere**”. Lederne afholdte herefter møder med deres egne medarbejdere, se eksempel Connect-afdelingen, hvor de har sendt info retur efter mødet var afholdt, se **Bilag A.1.3_Compliance i Connect**. Det skal hertil nævnes, at Compliance ikke har et krav om, at lederne skal kunne dokumentere dette, men derimod et krav om ”walk the talk”, og at kulturen skal leve blandt medarbejderne.

A.1.4 Kommunikation til medarbejderne

Flere gange i løbet af året får medarbejderne info, kommunikation, og mails, hvor Compliance-relaterede emner indgår.

Koncerndirektør Steinar Sønsteby opdaterer samtlige koncernens medarbejdere (7.000) via sin videokanal. Her taler han om de emner, som er vigtige for Atea. I Q1 talte han blandt andet om Atea Danmarks transformation, og d. 26. februar 2021 var der et eksklusivt interview med Kathrine Forsberg ”Please meet Kathrine – making Atea Denmark humming again”.

Da SKI og ØS fremsendte sidste års brev om, at Ateas selv-cleaning fortsat var godkendt, skrev Kathrine straks ud til alle medarbejdere om denne gode nyhed. Her skrev Kathrine:

”...jeg er stolt af den adfærdscændring, vi har været igennem i Atea. Compliance er et konstant fokus, som er forankret alle steder i organisationen. Det er en del af vores DNA, at vi gør tingene ordentligt og transparent...”

Denne udmelding blev ligeledes fulgt op af artikler eksternt.

Hvert kvartal afholdes der roadshows, hvor CEO og én eller to øvrige fra topledelsen på skift afgiver status og informationer på alle Atea-lokationer, hvor Compliance og tillid er en naturlig og sædvanlig del af indholdet. I Q3 2020 informerede ledelsen om Kammeradvokatens godkendelse af Atea og gav et brush-up af hele forløbet, som Atea har været igennem de sidste 6 år. I særdeleshed var dette brush-up et vigtigt element, da flere nye medarbejdere kun kender baggrunden fra de nyheder, som de har set i tv og i avisen. I Q2 2021 fortalte ledelsen, at Atea er blevet re-certificeret af Bureau Veritas i ISO 37001, se udsnit fra Roadshow-slide i **Bilag A.1.4.1_ Uddrag af Roadshow Q3 2020_Q2 2021**.

I forlængelse af, at Malene Rhode Carstensen havde opsagt sin stilling, skrev Kathrine Forsberg en mail til alle medarbejdere, hvori Malene blev krediteret for sit store arbejde omkring retssagen og ligeledes for sin medvirken til opbygningen af vores compliance-kultur, se **Bilag A.1.4.2_Malene Rhode Carstensen**

I forbindelse med opdatering af Code of Conduct, politikker mv. eller blot som en reminder om reglerne modtager lederne eller alle medarbejdere en e-mail fra Compliance for at tilsikre, at alle har modtaget den fornødne viden om ændringerne, se **Bilag A.1.4.3_dokumentation for offentliggørelse af nye dokumenter**.

A.1.5 Øvrig kommunikation

Kommunikationen omkring Compliance anses fortsat for yderst vigtig, og der gøres stadig brug af de forskellige medier, som vi tidligere har gennemgået. Formålet er at nå ud med det klare budskab til alle kolleger. Vi benytter ofte Outlook, med direkte mail til alle medarbejdere, vores Intranet Atea Today, hvor al relevant intern kommunikation deles med hele organisationen, eller informationsskærme, som er placeret i kantiner, på gangarealer, i medarbejder-caféerne og andre centrale steder på lokationerne. Men det kan også være via videoer med klare budskaber, som kan ses på mobilen eller på PC'en, fra Kathrine Forsberg eller Steinar Sønsteby.

På intranettet, under Compliance, er der fortsat direkte adgang til eksempelvis vores Code of Conduct og Compliance-politikker, Whistleblower-ordningen, godkendelsesformularer og præsentationer overfor kunderne, hvor det klart er angivet, at Atea og topmanagement tager klar afstand fra bestikkelse. Compliance-siden holdes konstant opdateret med de dokumenter og processer, som forretningen har brug for. Se overblik på **bilag A.1.5 Compliance-site på intranet**. Et yderligere medie er personalehåndbogen, hvor alle medarbejdere kan hente relevant information omkring arbejdsforhold, regler og retningslinjer. Det er et krav til den enkelte medarbejder at holde sig opdateret på forhold i personalehåndbogen og efterleve de angivne regler og retningslinjer

- ii) Eksterne forhold: Vi har samlet konkrete eksempler på, hvordan medlemmer af direktionen i Atea i perioden 1. april 2020 til 1. april 2021 overfor omverdenen via italesættelse af Compliance og den rigtige adfærd har taget klar afstand fra bestikkelse. Herunder konkrete eksempler herpå:

A.2.1: Kommunikation fra medlemmer af direktionen

Kathrine Forsberg og resten af CLT har en klar holdning til, hvad der bliver kommunikeret ud i forhold til den rigtig adfærd. For Kathrine er det vigtigt at understrege, at Compliance, forstået som anti-bestikkelse, regelefterlevelse og understøttelse af god adfærd i det offentlige, fortsat står højt på Ateas dagsorden. Fokus er på, at Atea har den rigtige adfærd, da vi vedblivende ønsker at være frontløber og Best-in-Class inden for Compliance, se **Bilag A.2.1.1_ Brev fra Kathrine_tiltrædelse**. Men samtidig er det også ledelsen håb, at Atea med tiden kan lægge yderligere distance til sagen, Se **Bilag A.2.1.2_ Uddrag af artikel: Ny Atea-direktør om bestikkelsessag**. Det vil sige, at Atea ikke længere kommunikerer om sagen, medmindre vi bliver adspurgt om redegørelser fra vores kunder.

A.2.2 Atea.dk og CSR-rapportering

Atea har bibeholdt skrivelsen på hjemmesiden, hvor der tages klart afstand fra bestikkelse. Her angives bl.a. vores ansvar indenfor Compliance, God adfærd i det offentlige, vores Management Systemer, Code of Conduct, Supplier Code of Conduct og Whistleblower-ordningen. Se meget mere under: <https://www.atea.dk/om-atea/vores-ansvar/compliance/>.

I Ateas CSR-rapport tager Atea ligeledes afstand fra bestikkelse på et globalt niveau: [atea-csr-report-2020.pdf](#)

Atea takes a zero-tolerance approach to bribery and corruption and we are committed to conducting business in an honest and ethical manner. Atea has an anti-bribery and corruption program and we aim at ensuring ISO 37001-compliance (global anti-bribery management system) within all countries where we operate, including key elements from U.S. Sentencing Guidelines and the UK Bribery Act Adequate Procedures.

På hjemmesiden fremgår endvidere det nye certifikat i ISO 37001, hvor re-certificeringen er opnået. Se [atea-as-iso-37001-dk-cert-26-03-2021.pdf](#)

Det er også på Atea.dk, at man kan læse vores nyheder og presse. Her findes pressemeddelelser og nyheder om Atea Danmark, Atea Group, forretningen, vores partnere, certificeringer, rammeaftaler og meget mere. I sommeren 2020 offentliggjorde Atea en artikel på baggrund af SKI's og ØS' godkendelse af Ateas self-cleaning, [SKI og Kammeradvokaten godkender igen Ateas self-cleaning | Atea](#)

I artikler og signaturer mv. fortæller vi, at vi er ISO37001-certificeret i Danmark:

Om Atea – Vi bygger Danmark med it

Sammen med vores kunder og samarbejdspartnere bygger vi et digitalt Danmark, vi kan være stolte af. Vi leverer skræddersyede it-løsninger, der fremtidssikrer og skaber værdi for vores kunders forretning. Vi gør det, fordi vi tror på, at it er og bliver den væsentligste drivkraft bag Danmarks succes. Med vores mere end 1.400 medarbejdere har vi en stærk lokal tilstedeværelse med afdelinger fordelt over hele Danmark. Atea Danmark har den højeste internationale anti-bestikkelsescertificering; ISO 37001. Atea-koncernen er repræsenteret i hele Norden og Baltikum og noteret på Oslo Børs. www.atea.dk

A.2.3 Eksterne møder og indlæg

Der har tidligere været stor efterspørgsel fra kunderne omkring mødedeltagelse og gennemgang af Ateas Compliance-regime, self-cleaning proces og en generel dialog omkring sagen. Denne efterspørgsel opleves ikke længere på samme vis, dog forekommer det stadig, at ledelsen har møder, hvor Compliance indgår som et punkt på dagsordenen, hvilket blandt andet også har medført, at øvrige kunder åbner op for handlen med Atea, da vores omfattende arbejde med Compliance har fået positiv effekt hos vores kunder, se **Bilag A.2.1.2_Kathrine Forsberg kundemøder med Compliance på agendaen**. SVP Public, Brian Borella Wulf, har også løbende haft møder, hvor SKI & ØS-redegørelser af blåstemplingen har været gennemgået, herunder møder med Regionerne.

I perioden har der ikke været eksterne invitationer som oplægsholdere inden for Compliance til diverse konferencer, hvilket skyldes, at der i denne Covid19-tid ikke har været samme fokus som tidligere, men derimod en større efterspørgsel omkring emnet hjemmearbejdspladser. Atea har fokuseret på dette emne - ”The New Way of Working”, og det som læserne efterspørger. Vi har vedhæftet et uddrag af de artikler, som Atea har været bidragsydere til sammen med en godkendt samarbejdspart. Læs mere om samarbejdet i **Litra F**.

For øvrig kommunikation eksternt og artikler i pressen, har vi samlet en oversigt, se **Bilag A.2.3_Ekstern kommunikationsoversigt**

A.2.4: Auditeringer og kommunikation med samarbejdspartnere

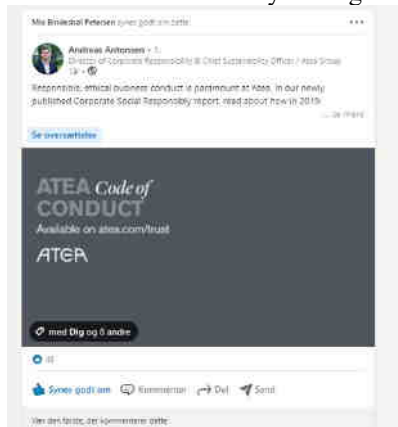
Vore eksterne samarbejdspartnere benytter sig, ligesom Atea gør, af deres audit-rettigheder, der er indlejret i vore kontraktforhold. I perioden har Microsoft afholdt virtuelt audit af Atea d. 14. oktober 2020, hvor Atea dels skulle fremsende materiale vedrørende en række audit-punkter og dels skulle stå til rådighed ved en gennemgang af det fremsendte materiale og uddybe i forhold til auditørernes eventuelle spørgsmål.

Udover auditeringer har der været løbende korrespondance med samarbejdspartnere, hvor der er fokus på Compliance og den rigtige adfærd, se også **Litra F og M**.

A.2.5: Kommunikation via de sociale medier

Et andet kommunikationsværktøj er de sociale medier, som i stadig højere grad benyttes i erhvervsmæssig sammenhæng. Ledelsen har således også gjort brug af dette medie til at kommunikere afstandtagen fra bestikkelse. Af konkrete eksempler kan henvises til LinkedIn og

Facebook, hvor medarbejderne deler de gode budskaber, såsom videredeling af re-certificeringer og artikler, hvor Atea har udtalt sig herom. Senest har der været deling af ny Code of Conduct, som Atea ASAs Sustainability Manager har publiceret på LinkedIn,



- iii) I perioden 1. april 2019 til 1. april 2020 har ingen medlemmer af Ateas ledelse været involveret i nogen af de handlinger, som er omfattet af de afvigelser, der er blevet identificeret som led i monitoreringsarbejdet.

B. At compliancetiltagene reelt efterleves af medarbejderne i Atea, så det bliver klart, om Ateas compliancetiltag er tilstrækkelig forankret i virksomheden, herunder følgende oplysninger:

Atea har i de tidligere besvarelser beskrevet, hvordan reglerne lever i organisation, og hvordan medarbejdernes Awareness omkring etisk korrekt adfærd opretholdes. Kulturen tager som nævnt udgangspunkt i det strategiske mål om, at Atea er TP2B (The Place To Be), som gentagne gange bliver fremhævet overfor medarbejderne. Alle medarbejdere arbejder derfor ud fra ”den rigtige adfærd” i Atea, da det er en kultur, der lever i os alle.

Efter den seneste Audit i forbindelse med vores Re-certificering af ISO 37001, kom Bureau Veritas med følgende kommentarer, som Atea gerne vil fremhæve, da den understøtter medarbejdernes proaktive arbejde i forhold til Compliance:

”Der er under audit set god bevidsthed omkring brug af system hos alle medarbejder. Audit gav en klar indikation af, at systemet har været implementeret i praksis i flere år. Adskillige interviews med medarbejdere giver indtryk af, at man har tillid til Compliance funktionen og gerne henvender sig til funktionen for råd og vejledning.

Blandt Partner Managerne & Product Managerne (Device-teamet) har der været et fortsat fokus på at udbrede viden omkring vores regler og det gode samarbejde, ved at aktivere partnerne og invitere dem til Compliance-møder inden opstart af fx kampagne eller udlån af prototyper mv.

I forhold til antallet af afvigelser, er det vigtigt for Atea at pointere, at Covid19-situationen har haft betydning for rejseafregninger generelt. Mange firmaer har forbudt fysiske møder, events har været annulleret, kunder og samarbejdspartnere har ikke afholdt receptioner mv. Selv almindelige besøg fra vores producenter har været på et minimum det seneste år og ikke eksisterende i Q1 2021, mens kontoret var lukket helt ned. Compliance har derfor været yderst opmærksom på, om vi kunne monitorere medarbejderne anderledes, men finder niveauet af afvigelser acceptabelt. Ufuldstændig dokumentationen kan aldrig helt undgås, og det må derfor forventes, at Compliance-afdelingen fortsat vil møde rejseafregninger/repræsentationsudgifter, som ikke lever 100% op til de formelle krav.

Bureau Veritas kommenterede følgende omkring vores afvigelser

”Gennemgang af korrigerende handlinger viser stor awareness og action på findings/hændelser.

Der er i forbindelse med Compliance funktionens gennemgang af data Q3 2020 givet 9 vejledninger (alle i kategorien "Manglende transparens i forhold til rejseafregninger"), ingen reprimander og ingen advarsler. De konstaterede findings er i genren "sjuske fejl" og drejer sig om mindre beløb, men behandles seriøst (besked til nærmeste leder, rettelse af fejlen etc. og opgradering af sanktion ved gentagelser). Kategorien "Manglende transparens vedrørende rejseafregninger" er i risikovurderingen tildelt summen 5,2 hvilket matcher findings.

- i) I perioden 1. april 2020 til 1. april 2021 har der været 13 afvigelser. Se **Bilag B.1_Opgørelse over afvigelser 1. april 2020 til 1 april 2021_redacted**.
- ii) Afvigelse har i perioden alene vedrørt mangelfuld dokumentation tilknyttet repræsentationsudgifter, dvs. at der mangler informationer, når medarbejderen har udført sin rejseafregning, samt at lederen har godkendt disse. Det er således et udtryk for formelle dokumentationsmangler, og ikke et reelt brud på Compliance, **se gennemgangen af afvigelse efter punkt iv)**
- iii) Afvigelser har alene medført en vejledning til medarbejderen og dennes leder, idet der alene har været tale om mindre, faktuelle fejl og ikke nogen overtrædelser af compliance-reglerne.
- iv) I december 2020 udsendte Compliance den årlige træning i Code of Conduct. Inden for deadline d. 25. januar opnåede Atea Danmark 100% fuldførelse af træning og test hos samtlige aktive medarbejdere, se **Bilag B.2_Resultater d 25 januar 2021**. Se også i punktet intern kommunikation vedr. informationsmail til lederne.

Afvigelse 1 – repræsentation januar 2020: vedrører en rejseafregning, hvori medarbejderen (Enterprise) manglede formål, og hvor deltagerne kom fra. Antallet af oplyste deltagere stemte overens med rejseafregningen, og selve rejseafregningsbilaget overholdt beløbsgrænsen. Der blev derfor sendt en vejledning til medarbejderen om, at vedkommende i fremtiden skal tilsikre (evt. i form af vedhæftet bilag), at formål og deltagerliste fremstår klart. Der blev ikke sendt en vejledning til medarbejderens leder, da lederen ikke længere var ansat i Atea.

Afvigelse 2 – repræsentation januar 2020: vedrører en rejseafregning, hvori medarbejderen (Enterprise) manglede fuldt navn på deltagerne. Antallet af oplyste deltagere stemte overens med rejseafregningen, og selve rejseafregningsbilaget overholdt beløbsgrænsen. Der blev derfor sendt en vejledning til medarbejdere om, at vedkommende i fremtiden skal tilsikre (evt. i form af vedhæftet bilag), at formål og deltagerliste fremstår klart.

Afvigelse 3 – der blev endvidere sendt en vejledning til lederen om, at vedkommende som godkender skal sikre, at rejseafregninger ikke godkendes, såfremt der mangler kvittering, formål og/eller deltagerliste, og at vedkommende er forpligtet til at afvise rejseafregningen, indtil medarbejderen har udført afregningen i henhold til reglerne.

Afvigelse 4 – Repræsentation april 2020: vedrører en rejseafregning, hvori medarbejderen (Business Management) manglede at angive den sidste deltagers navn. Antallet af oplyste deltagere stemte ikke overens med rejseafregningen. Selve rejseafregningsbilaget overholdt beløbsgrænsen ud fra det antal deltagere, som var på kvitteringen. Der blev derfor sendt en vejledning til medarbejderen om, at vedkommende i fremtiden skal tilsikre (evt. i form af vedhæftet bilag), at formål og deltagerliste fremstår klart. Medarbejderen fremsendte navnet på den manglende deltager efterfølgende. **Afvigelse 5** – der blev endvidere sendt en vejledning til lederen om, at vedkommende som godkender skal sikre, at rejseafregninger ikke godkendes, såfremt der mangler kvittering, formål og/eller deltagerliste, og at vedkommende er forpligtet til at afvise rejseafregningen, indtil medarbejderen har udført afregningen i henhold til reglerne.

Afvigelse 6 – Repræsentation juni 2020: vedrører en rejseafregning, hvori medarbejderen (Information Management) manglede at angive deltagerens fulde navn, og antallet af oplyste deltagere stemte ikke overens med rejseafregningen. Selve rejseafregningsbilaget overholdt beløbsgrænsen ud fra det antal deltagere, som var på kvitteringen. Det er dog almindelig kendt for Compliance, at hele teksten fra rejseafregningsfeltet ikke kommer

med ud i rejseafregningen, hvorfor vi altid anbefaler medarbejderne at vedlægge deltagerlisten som bilag. Der blev derfor sendt en vejledning til medarbejderen om, at vedkommende i fremtiden skal tilsikre (evt. i form af vedhæftet bilag), at formål og deltagerliste fremstår klart. Medarbejderen fremsendte de fulde navne på deltagerne efterfølgende. **Afvigelse 7** – der blev endvidere sendt en vejledning til lederen om, at vedkommende som godkender skal sikre, at rejseafregninger ikke godkendes, såfremt der mangler kvittering, formål og/eller deltagerliste, og at vedkommende er forpligtet til at afvise rejseafregningen, indtil medarbejderen har udført afregningen i henhold til reglerne.

Afvigelse 8 – repræsentation juni 2020: vedrører en rejseafregning, hvori medarbejderen (Enterprise) manglede navn på deltagerne, virksomhedens navn var angivet i stedet. Antallet af oplyste deltagere stemte overens med rejseafregningen, og selve rejseafregningsbilaget overholdt beløbsgrænsen. Der blev derfor sendt en vejledning til medarbejderen om, at vedkommende i fremtiden skal tilsikre (evt. i form af vedhæftet bilag), at formål og deltagerliste fremstår klart. **Afvigelse 9** – der blev endvidere sendt en vejledning til godkenderen, (som ikke var vedkommendes leder, men en medarbejder fra HR, da medarbejderen var uden leder i perioden) om, at vedkommende som godkender altid skal sikre, at rejseafregninger ikke godkendes, såfremt der mangler kvittering, formål og/eller deltagerliste, og at vedkommende er forpligtet til at afvise rejseafregningen, indtil medarbejderen har udført afregningen i henhold til reglerne.

Afvigelse 10 – repræsentation oktober 2020: vedrører en rejseafregning, hvori medarbejderen (Enterprise) manglede navn på deltageren. Antallet af deltagere stemte overens med rejseafregningen, og selve rejseafregningsbilaget overholdt beløbsgrænsen. Der blev derfor sendt en vejledning til medarbejderen om, at vedkommende i fremtiden skal tilsikre (evt. i form af vedhæftet bilag), at formål og deltagerliste fremstår klart. **Afvigelse 11** – der blev endvidere sendt en vejledning til lederen om, at vedkommende som godkender skal sikre, at rejseafregninger ikke godkendes, såfremt der mangler kvittering, formål og/eller deltagerliste og at vedkommende er forpligtet til at afvise rejseafregningen, indtil medarbejderen har udført afregningen i henhold til reglerne.

Afvigelse 12 – repræsentation oktober 2020: vedrører en rejseafregning, hvori medarbejderen (Business Management) havde rejseafregnet fortæring, når vedkommende spiste i kundernes kantine. Rejseafregningen blev sendt som en repræsentationsudgift og ikke en intern forplejning, hvorfor vedkommende fik en vejledning om, at vedkommende i fremtiden skal tilsikre brugen af den rigtige konteringskonto. **Afvigelse 13** – der blev endvidere sendt en vejledning til lederen om, at vedkommende som godkender skal sikre, at rejseafregninger ikke godkendes, såfremt der mangler kvittering, formål og/eller deltagerliste og at vedkommende er forpligtet til at afvise rejseafregningen, indtil medarbejderen har udført afregningen i henhold til reglerne.

Ingen af de medarbejdere og ledere, der er nævnt i forbindelse med de 13 afvigelser, har før modtaget en vejledning for forkerte rejseafregninger.

C. At whistleblowerordningen udgør en effektiv indberetningskanal, som anvendes af medarbejderne, herunder:

- i) Oplysninger om, hvor mange indberetninger, der har været i perioden 1. april 2020 til 1. april 2021. Der har i perioden 1. april 2020 til 1. april 2021 alene været 1 henvendelse i Atea Danmarks Whistleblower-ordning. Se advokatfirmaet Delphis memorandum herom i **Bilag C. 1_Delphi Whistleblower report 2020**

Oplysninger om, hvad indberetningen har medført.

Henvendelsen til Ateas whistleblower-ordning var en henvendelse fra Bureau Veritas i forbindelse med audit af Ateas ISO 37001 Anti-bribery management system. Dette med det formål at teste ordningen. Den henvendelse er derfor alene blevet registreret af advokaten, der modtager henvendelsen i whistleblower-systemet. Henvendelsen har ikke givet anledning til anden håndtering.

ii) **Kommentarer om niveauet for antallet af henvendelser.**

Det er ikke Ateas opfattelse, at det lave antal henvendelser i sig selv afspejler en forøget risiko. Årsagen hertil vurderes at være, at der er et væsentligt aktivitetsniveau i andre kanaler for henvendelse til Compliance-funktionen. Der er således stadig et meget højt aktivitetsniveau i antallet af henvendelser via mails, telefon og direkte personhenvendelser via telefon eller Teams-opkald.

Compliance Officer er opmærksom på den diskussion, der foregår i diverse fora omkring, hvad antallet af henvendelser i en Whistleblower-ordning kan være udtryk for, herunder om der er en stærk eller svag adoption af virksomhedens Code of Conduct. Compliance Officer har, blandt andet på baggrund af Ateas implementering af en Whistleblower-ordning, der tager højde for alle regulatoriske krav og forskrifter for Best Practice, drøftelser med Compliance Officers i andre selskaber. Disse har vist, at hos de fleste af disse er Whistleblower-ordningen den primære kanal for registrering af henvendelser omkring bekymring, Compliance-forhold og adfærd, hvilket ikke er tilfældet hos Atea. Hos Atea foregår dette i stedet primært via telefoniske henvendelser, enkelte fysiske møder og samtaler af mere uformel karakter, samt sidst men absolut ikke mindst, via henvendelser på mail til compliance@atea.dk.

Det skal samtidig understreges, at dialog med eksterne Compliance-funktioner bekræfter, at en væsentlig del af de registreringer i Whistleblower-ordninger, der forefindes hos andre aktører, er egne registreringer af henvendelser via andre kanaler (telefoniske eller mail-henvendelser).

Atea har valgt ikke at dobbeltregistrere, dvs. at der ikke skal registreres henvendelser om Compliance via mail, telefon og fremmøde i vort Whistleblower-system. Hvis henvendelsen ad anden vej end Whistleblower-systemet fordrer beskyttelse af medarbejderen, der henvender sig, vil det blive registreret via mail fra Compliance Officer til vedkommende og et uvildigt CLT-medlem.

Da det løbende er hensigtsmæssigt at informere alle medarbejdere i Atea om muligheden for anvendelse af en Whistleblower-ordning, har Atea valgt også at fremhæve muligheden på forsiden af Ateas Compliance-politik, ligesom Atea, i seneste version, har understreget frivilligheden i, hvilken fremgangsmåde man ønsker at benytte i forbindelse med en eventuel bekymring.

Som Atea tidligere har kommenteret, vurderes det, at kendskabet til Whistleblower-funktionen samlet set er til stede i organisationen i tilfredsstillende grad. Når der henover tid har været en række henvendelser direkte til Ateas Compliance-afdeling og DPO-funktionen i stedet for via Whistleblower-ordningen, vurderes det endvidere af Ateas Compliance Officer, at det er udtryk for en stor tillid i organisationen til de pågældende afdelinger og funktioners integritet.

D. At der løbende gøres brug af revisionsrettighederne i forhold til tredjeparter, fx underleverandører, herunder:

Dette spørgsmål skal ligesom sidst opdeles i de revisionsrettigheder, som Atea ASA benytter sig af (på tværs af Atea-landene), og de revisionsrettigheder, der benyttes af Atea Danmark.

Del 1 – Atea ASA:

- i) Atea ASA har i perioden 1. april 2020 til 1. april 2021 auditeret producenter/underleverandører ud fra samme tilgang som nævnt i besvarelsen af 15. maj 2019, litra D.

Atea ASA, repræsenteret ved Director of Corporate Responsibility Andreas Antonsen, beskriver Atea-koncernens indsats i forhold til auditering af tredjeparter, partnere og underleverandører således:

Key results and activities for 2020

- 95% of our suppliers were assessed on their social and environmental impacts in the supply chain.
- 24 in-depth assessments of suppliers performed, either because of specific allegations on how they manage social impacts or issues with transparency and management systems
- During this period, there were 0 pauses or termination in our commercial relationship following suppliers' investigations.
- Atea remained an active member of the Responsible Business Alliance (RBA): the world's largest industry coalition dedicated to corporate social responsibility in global supply chains.
- Working within the RBA, Atea joined forces with others to implement a major change in its member Code of Conduct that will take effect in 2021. This means all members and their suppliers must set reduction targets for greenhouse gas emissions at both corporate and factory level and to be accountable for them."

Atea do as part of the above audit some of our strategic Partners Microsoft, Cisco; IBM, HP, Lenovo, DellEMC, WMWare, Citrix & Apple. Anti-bribery is included in our assessment for suppliers and their supply chains relating to both hardware and software.

Atea ASA established in 2019 an 2year action plan with an overall purpose to ensure that a selected group of existing suppliers initiated the process of harmonizing their documentation against RBA (RBA Code of Conduct, conflict minerals policy, risk assessment in place relating of their supply chain etc.) – and ultimately become members of the RBA.

Atea uses the the RBA Code of Conduct in relation to suppliers and is presented to the supplier as part of Ateas agreement with the suppliers, please see **Bilag D.1.1_RBA Code of Conduct_v7**

Atea ASA have seen progress in these 2y action plan's, although there has been some delays due to Covid-19.

For further information se **Bilag D.1.2_ATEA CSR report 2020**

Se også **Litra M**, der afdækker, hvorledes Atea Danmark nu også har direkte dialog med vore strategiske partnere om Compliance. Dette er nyt, og det har ikke været sædvanligt, at partnerne har åbnet op for denne type dialog. Denne åbning ses også som en accept fra vore strategiske partnere af, at Ateas tilgang vedrørende compliance er sund og en del af "den rette medicin for branchen".

Del 2 – Atea Danmark

- ii) Atea Danmark gennemfører, i henhold til Årshjulet, monitorering af tredjeparter fire gange årligt, i henhold til den beskrevne proces i redegørelsen af 15. maj 2019 samt de efterfølgende redegørelser og opfølgninger i 2020.

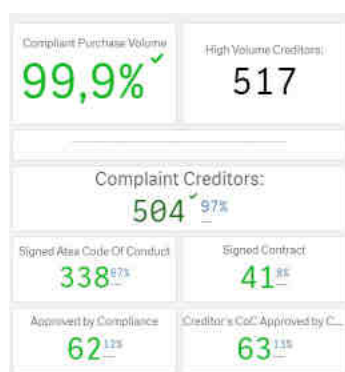
I marts 2020 (marts-monitoreringen var ikke lavet færdig ved sidste års gennemgang) og september 2020 blev Atea tredjeparter i Marketing-afdelingen monitoreret. I marts 2020 blev der auditeret 5 tredjeparter, hvoraf den ene efterfølgende er ophørt som leverandør til Atea og 2 har tidligere været udtaget til off-site audit. Der er derfor udelukkende? lavet baggrundstjek på de 2 leverandører. Compliance fandt det ikke nødvendigt at gennemføre on-site audits på disse to leverandører, da den ene var IDG media, som vi ikke har brugt i perioden (ej heller siden), men var blevet udtaget grundet julegaven nævnt i sidste års redegørelse. Den anden er et eventbureau/stand leverandør, som benyttes til at udvikle og levere standkoncepter ved interne og eksterne messer og udstillinger, bl.a. IT EXPO. De er ikke tilstede ved messerne, men leverer udstyret og har derfor ingen kundekontakt med kunder mv, der gør dem interessante i forhold til et on-site audit, se **Bilag D.2.1_Rapport Tredjeparter Marts 2020**.

I september 2020 blev der auditeret 6 tredjeparter, hvoraf 2 er nye, én er lukket grundet opsagt samarbejde, de 3 resterende har tidligere fået foretaget baggrundstjek. Af de 2 nye er den ene ikke længere benyttet i Marketing, da kontrakten er udløbet og indtil videre ikke genforhandlet, den anden er benyttet til analyse. Sidstnævnte kan der læses mere om i **Litra F**. Ingen af de nævnte tredjeparter har kundekontakt, og det er derfor ikke **interessant** at lave on-site audit. Compliance fandt 3 opfølgingspunkter i forhold til faktura/krediteringer i forbindelse med aflyste arrangementer. Der er efterfølgende redegjort for alle, Se **Bilag D.2.2. Rapport Tredjeparter September 2020**

Pt. er Compliance i gang med at monitorere marts 2021-tredjeparterne. Der er i perioden benyttet 8 leverandører, hvoraf 5 er nye. Alle 5 har underskrevet vores Supplier Code of Conduct samt modtaget 'Det gode samarbejde'.

I juni 2020 og december 2020 blev de øvrige tredjeparter monitoreret i henhold til tidligere fremsendte plan for udvælgelse af leverandører. Vi har taget udgangspunkt i de leverandører, hvor vi har godkendt deres Code of Conduct, dvs. de leverandører hvor vi ingen revisionsrettigheder har. Compliance ønsker, set fra et Compliance-risikoperspektiv, at udtage de leverandører af ovenstående, som vi benytter mest i Atea. Her menes de leverandører, som enten deltager på vores EXPO, evt. deltager i kundemøder, eller laver konkurrencer ud mod vores medarbejdere i samarbejde med vores anvendte distributører. Det vil eksempelvis være de traditionelle fragtfirmaer, software-leverandører eller anden soft-/hardware tier2-producent. Da Atea ikke havde revisionsrettigheder til de udvalgte leverandører, valgte vi den tilgang, at vi laver on-site audit med de leverandører, hvor dette var muligt. Heldigvis krævede det ikke en revisionsret til få gennemført/d off-site og on-site audit. Så i henhold til auditeringsprocesplanen for 2020 har der været afholdt 17 off-site auditeringer (inkl. baggrundstjek), hvoraf 4 leverandører har været udtaget til on-site audits og 1 leverandør er blevet "compliance-blocked" (da producenten ikke havde ressourcer til at svare på spørgeskemaet og ikke mente, at vi havde et samarbejde mere).

Arbejdet med at indhente underskrevet Supplier Code of Conduct, hvori revisionsrettighederne fremgår, følger den i tidligere redegørelser nævnte proces og er til stadighed en del af arbejdsprocesserne i Atea. Procenten for vores indkøbsvolumen i "high volumen" svinger et sted mellem 99,1% og 100% i løbet af året. Dette skyldes, at der altid er nye leverandører, hvis omsætning medfører, at de havner i High volumen i løbet af året. Der vil i samme ombæring også være leverandører, der udgår af High volumen, af den ene eller anden årsag. I april 2021 havde vi en Compliance på 99,9% for vores indkøbsvolumen i "High volumen", hvilket udgør 504 "high-volumen" leverandører,



E. At Atea har afsat tilstrækkelige ressourcer til monitoreringsarbejdet, herunder navnlig i form af et tilstrækkeligt antal medarbejdere med de fornødne kompetencer, så de udfordringer, Atea har oplevet på dette område, til fulde overkommes, herunder:

- i) Ateas ledelse har valgt ikke at foretage ændringer i antallet af ressourcer, der arbejder med monitoreringsarbejdet, da det er vurderet som værende passende. Det fremsendte skema fra 2018 er derfor stadig gældende, hvor der henvises til redegørelsen d. 15. juli 2018 **bilag 2.1.1 Compliance team** samt redegørelsen af 15. maj 2019 **bilag E_ Sekundære ressourcer**.

Alle i Atea arbejder proaktivt med Compliance, dvs. at Compliance-funktionen til stadighed arbejder med at inddrage afdelinger og tilsikre, at diverse processer mv. stemmer overens og dækker den hverdag, som medarbejderne agerer i.

IT-branchen står ikke stille, og derfor skal Compliance hele tiden følge med i tendenser. Covid19 og den pludselige efterspørgsel på hjemmearbejdspladser, virtuelle møder og events mv. viser, at der konstant er nye tendenser.

I FORLÆNGELSE AF REVURDERINGEN I 2019, HAR ATEA UDDYBET FØLGENDE:

F. Om Atea i tilstrækkelig grad har dokumenteret tiltag, som virksomheden måtte have iværksat med henblik på at undgå, at noget lignende sker (gavekort i forbindelse med deltagelse i interview). Der bør navnlig være fokus på tiltag, som er specifikt målrettet marketingsafdelingen, fx i form af undervisning eller tests, som er særlig målrettet de ansatte i denne afdeling.

Som nævnt sidste år har Compliance-funktionen fokuseret på et proaktivt samarbejde med blandt andet marketingafdelingen, partner managere, kommunikation, produktspecialisterne mv.

Compliance har tidligere fremvist den udarbejdede og godkendte procesbeskrivelse, som skal sikre overholdelse og guidelines inden, under og efter afholdelse af arrangementer mv, se **Bilag F.1_Proces håndtering af markedsføringstiltag i Atea**. Denne procesbeskrivelse er fuldt implementeret i Atea, og de berørte afdelinger er alle blevet trænet og testet i denne proces. Mere om denne proces i **Litra G**. Marketingsafdelingen har igennem det seneste år været yderligere bevidst om deres rolle og det Compliance-ansvar, det indebærer. Det betyder fx, at en tredjepartsaftale nu kommer forbi Compliance-afdelingen til godkendelse inden underskrift. Her er det vigtigt, at de følger de 4 hovedtrin: Kontraktgennemgang, Supplier Code of Conduct, det gode samarbejde og korrekt arkivering.

Fx har kommunikationsafdelingen taget fat i Compliance-afdelingen for at tilsikre korrekt Compliance, før de benyttede et analysefirma, som skulle analysere og gennemføre en spørgeskemaundersøgelse om hjemmearbejde under Corona-pandemien. Her blev der sikret, at de rette dokumenter, taleskrift, pointuddeling mv. blev overholdt, samt at undersøgelsen blev foretaget i analysefirmaets egen database, og ikke via et træk på Ateas kunder. Firmaet underskrev Supplier Code of Conduct med det gode samarbejde, samt udfyldte vores due diligence-skema, hvorefter kontrakten blev arkiveret i vores arkiveringssystem. Efterfølgende har Compliance-afdelingen, som en del af tredjepartsmonitoreringen, foretaget baggrundstjek og stikprøve på analysefirmaet, se **Bilag F.2_Godkendelse af aftaledokument med XX**.

Det skal hertil nævnes, at det ikke kun er for analysevirksomheder, at denne due diligence-proces kører, men at det gælder alle nye samarbejder. Det er vigtigt, at den relevante afdeling tager fat i Compliance-afdelingen og tilsikrer, at dokumenter mv er på plads, inden arbejdet begyndes.

Et andet eksempel er et firma, der sælger infoskærme/mødeskærme. Dette firma har startet en demoproces sammen med Atea. Her har der været afholdt opstartsmøder, hvor Atea gennemgik Ateas Compliance-regler, og der blev sikret Supplier Code of Conduct, det gode samarbejde mv., inden samarbejdet blev opstartet, se **Bilag F.3_Leverandør_demo program**.

Som tidligere nævnt, fik marketing-afdelingen ny direktør den 1. marts 2021 – Nicolai P. Elken. Compliance-afdelingen har tilsikret, at den nye marketingdirektør (tidligere ansat i Atea - perioden 2008-2019), fik en grundig gennemgang af marketingafdelingens historik (d. 2./3. marts 2021) samt blev koblet på træningen af proceshåndteringen af markedsføringstiltag i Atea. Træning og test er fuldført og bestået.

G. Om Atea har udarbejdet den procesbeskrivelse til marketingsafdelingen, der er nævnt i dokumentationen fremsendt til brug for revurderingen, og som skal tydeliggøre, hvilke dele af complianceprocessen de ansatte i denne afdeling skal være opmærksomme på.

I **Litra F**, nævner vi kort, at procesbeskrivelsen er udarbejdet og implementeret i Atea. Atea valgte ikke blot at udsende denne proces, men i stedet at opbygge et træningsprogram til medarbejderne i denne proces, for at tilsikre kontinuert Compliance og oplæring, for herigennem at medvirke til at være på forkant, således at kunderne er sikret, at vores events/arrangementer følger alle retningslinjer.

Grundet Covid19 og den manglende sandsynlighed for fysisk træning valgte Atea at filme træningsseancen som en del af testen/træningen. Træningen indeholder derfor en træningsvideo, dokumentet samt en test af indholdet, Se **Bilag G.1_dokumentation for test og træning**.

Denne virtuelle træningsmetodik, som er udsendt i vores Atea Academy, har vist sig at være rigtig godt, for på denne måde kan vi med lethed tilføje de nye medarbejdere, der starter i henholdsvis Partner Management, Marketing og Category Management, således at alle, der arbejder med disse former for tredjeparter, altid har den korrekte træning og forståelse for processen, på samme vis som vi altid træner nye medarbejdere i Code of Conduct, Compliance-politik og GDPR.

Der henvises ligeledes til **Litra F** for yderligere beskrivelse af arbejdet med marketingafdelingen og øvrige afdelinger, der er i berøring med tredjeparter, der agerer på Ateas vegne.

H. Om Atea løbende gennemfører stikprøvekontroller vedrørende marketingsafdelingen som led i at sikre, at de målrettede tiltag får effekt.

Marketingafdelingen indgår i flere af årets stikprøver jf. Årshjulet, herunder fx Sponsorater og donationer i juli 2020, Kundeevents i maj og november 2020, Udlandsrejser i maj og november 2020, Konferencetalere i januar 2021 og Tredjeparter i marts og september 2020. Herudover indgår de også indirekte i forhold til den enkeltes aktiviteter i henholdsvis repræsentation og leverandørrangementer. Jf. arket status for monitorering 2020, ses det, at Årshjulet er gennemført i 2020, se **Bilag H.1_status for monitorering 2020**.

I forhold til nye indgåede eller eksisterende partnerskaber foretages der, som nævnt i **Litra D**, stikprøver på de tredjeparter, der benyttes i marketing- og kommunikationsafdelingen, i henholdsvis marts 2020 og september 2020. Her blev de tredjeparter, som marketingafdelingen benytter, gennemgået og monitoreret, og de, som var nye, fik udleveret vores due diligence-skema med dertilhørende baggrundstjek. Vi er lige nu i gang med at monitorere marts 2021, hvor der benyttes 5 nye leverandører. Alle leverandører har underskrevet Supplier Code of Conduct og vil få tilsendt due diligence-skema og udarbejdet et baggrundstjek.

Som nævnt i **Litra F**, ser Atea, at tiltagene har effekt, da marketingafdelingen følger den trin-for-trin guide, som Atea har udarbejdet til dette formål.

I. Om antallet af afvigelser, jf. litra h, er ukritisk.

Som nævnt i punkt B vurderes antallet af afvigelser ikke at være kritisk. Covid19 har sat sine spor, og specielt en afdeling som Marketing, har været mærket heraf, da alle fysiske kunderelaterede aktiviteter har været aflyst eller sat på hold. Marketing-/Compliance-afdelingen har i stedet haft fokus på det virtuelle miljø. Bl.a. Ateas nyoprettede fotostudie, hvor Atea selv kan broadcaste relevant info, optage træningssæsoner, invitere samarbejdspartnere ind til dialog omkring et specifikt emne mv. Ret hurtigt efter Pandemiens start i 2020 valgte marketingafdelingen at ændre planerne for Atea IT Expo og i stedet bygge et studie i Ateas forhal. På denne måde ændredes Ateas virtuelle verden, og det er netop nu godkendt, at Expo skal foregå virtuelt igen i 2021 – se **bilag I.1_godkendelse af ”kundearrangement” IT Expo**. Denne gang skal det optages i Fotostudie men med virtuelle partnermøder, så vores partnere vil stadig møde ind i teltet på vores parkeringsplads, som det tidligere har været tilfældet, dog som et virtuelt møde med kunderne.

I denne virtuelle tid har Compliance-afdelingen også tænkt ”The New Way of Working” ind i et Compliance risk-perspektiv, hvorfor Compliance-afdelingen har publiceret retningslinjer for virtuelle arrangementer, se **Bilag I.2_retningslinjer for virtuelle møder**.

I FORLÆNGELSE AF REVURDERINGEN I 2020, HAR ATEA UDDYBET FØLGENDE:

J. At Atea fastholder fokus på ”tone at the top”, således at ledelsen fortsat aktivt italesætter compliance og den rigtige adfærd og klart tager afstand fra bestikkelse både internt og eksternt. (Kan underbygges af oplysninger afgivet i forbindelse med litra a)

Som nævnt i **Litra A** har topledelsen en klar holdning om, at betydningen af ’den rigtige adfærd’ skal kommunikeres løbende. For Kathrine Forsberg er det vigtigt, at Compliance, forstået som anti-bestikkelse, regelefterlevelse og understøttelse af god adfærd i det offentlige, fortsat står højt på Ateas dagsorden. Fokus er på, at Atea har den rigtige adfærd, da vi vedblivende ønsker at være frontløber og Best-in-Class inden for Compliance.

Ateas medarbejdere er heller ikke i tvivl om, at Kathrine Forsberg prioriterer vigtigheden af, at SKI og ØS finder Ateas arbejde tilfredsstillende, samt at Atea bibeholder den største standard indenfor Anti-bribery nemlig ISO 37001-certificeringen. Det er beskeder som ” *at jeg er stolt af den adfærdsændring, vi har været igennem i Atea. Compliance er et konstant fokus, som er forankret alle steder i organisationen. Det er en del af vores DNA, at vi gør tingene ordentligt og transparent...* ”^[1]

Vigtigheden af Compliance bliver bl.a. italesat på vores Roadshows, det seneste i Q2 2021, hvor selve re-certificeringen blev oplistet som et aktuelt punkt for Q1 2021, se **Bilag A.1.4.1_Uddrag af Roadshow Q3 2020_Q2 2021**. Her italesatte Kathrine Forsberg Compliance og den Compliance-kultur som lever i Atea. Kathrine tildelte stor ros til medarbejderne for, at Bureau Veritas havde givet os grønt lys, med en tilknyttet bemærkning om, at det var bureau Veritas’ klare opfattelse, at de igennem de sidste 4 år har mærket, hvordan medarbejdernes awareness voksede og kulturen levede i medarbejderne.

Kathrine Forsbergs afholdte møder med kunder mv bevidner også, at vi til stadighed taler eksternt om, at vi tager klar afstand fra bestikkelse. Vi oplever også, at store private virksomheder anerkender Compliance-arbejdet, og fornylig har en større virksomhed erklæret os for self-cleanet og åbnet handlen igen.

Ateas nye CFO, Henrik Aamann Nielsen, er et godt eksempel på, hvordan vigtigheden af, at den rigtige adfærd lever i Atea, kommunikerer via tone at the top. På Introdagen står Topledelsen selv for at udarbejde de slides, som er centrale for de nye medarbejders kendskab til de respektive afdelinger i Atea. Med baggrund i Malene Rhode Carstensens slides til Introdagen har Henrik opbygget sine egne, ud fra hvordan han vurderer kulturen i Atea, se **Bilag A.1.1_Introdag – CFO**.

Direktøren for Marketing har i juni 2021 inviteret en netværksgruppe til Atea for at høre om Compliance og det arbejde, som Atea har lagt i at skabe en stærk compliance-kultur.

Det at Atea tager afstand fra bestikkelse, fremgår i så vid udstrækning som muligt, og man kan læse om det, i medarbejderguiden, Compliance-politikken, Code of Conduct, intranettet, Atea.dk, Atea.com, CSR-rapporten, diverse artikler med disclaimer, vores autosignatur, det gode samarbejde, dialogmøder og meget mere. Compliance-afdelingen deltager derudover gerne, hvis kunder vil høre om vores Compliance-rejse og om, hvordan man bygger et Anti-bribery management system.

^[1] [SKI og Kammeradvokaten godkender igen Ateas self-cleaning | Atea](#)

- K. At Atea tilretter ordlyden af sin code of conduct, således at det også heraf klart fremgår, at det ikke er et krav, at en medarbejder først drøfter situationen med sin nærmeste leder, såfremt medarbejderen har bekymringer vedrørende andre Atea-medarbejderes mulige brud på Ateas code of conduct, lovgivningen eller Ateas forretningsetiske principper og regler. Det bør således også af Ateas code of conduct klart fremgå, at de forskellige kanaler for indberetning af brud på compliance er ligestillet, og at whistleblowerordningen altid kan anvendes direkte, uden at det pågældende forhold forudgående er drøftet med nærmeste leder.**

Atea har tilrettet ordlyden i sin Code of Conduct, således at det fremgår tydeligt, at hvis medarbejderen søger rådgivning, juridisk eller etisk råd, bør medarbejderen drøfte dette med sin leder, eller hvis medarbejderen ikke er tryk ved dette, rette henvendelse til Compliance-afdelingen via Ateas hjemmeside.

Samtidig står der også at

” Hvis en medarbejder har mistanke om eventuelt brud på adfærdskodekset eller lovbrud og ønsker at anmelde disse anonymt, kan medarbejderen foretage anmeldelse via vores Whistleblower Hotline.”

Men vigtigst af alt fremgår det af Compliance-politikken, som er det dokument, medarbejderne bruger mest, at man kan rette henvendelse til Compliance-afdelingen eller whistleblower hotline. Kathrine Forsberg nævner det i sin introduktion til den rigtig adfærd

”Såfremt den enkelte medarbejder eller afdeling er i tvivl eller har brug for at få uddybet forhold i henhold til denne politik eller Code of Conduct, kan der rettes henvendelse til compliance@atea.dk eller til whistleblower hotlinen”

Samt i punkt 7 om ansvar og overholdelse

... sådanne tilfælde skal du indberette dette til Compliance eller benytte Ateas whistleblower-ordning. Atea vil ikke sanktionere en indberetning, der efterfølgende måtte vise sig at være uberettiget.

- L. At Atea sikrer, at der sker en effektiv opfølgning på de handle-/opmærksomhedspunkter i forhold til leverandører eller samarbejdspartnere, som gennemførte audits af tredjeparter, munder ud i, herunder at compliancefunktionen følger aktivt op over for den enkelte medarbejder, som er ansvarlig for at agere på de fastsatte handlepunkter.**

For at sikre korrekt opfølgning har Compliance-afdelingen og Category Management udarbejdet en proces for opfølgning. Processen er i korte træk, at Compliance-afdelingen skal følge op på, at udestående fund fra monitoreringen indarbejdes i samarbejdet med samarbejdspartnerne. Det er den partneransvarlige, der skal sikre, at opgaven fuldføres. Compliance-afdelingen har udarbejdet et opfølgningsskema, som kigges igennem hvert kvartal. Opfølgningen er lagt i Teams Planner, som automatisk påmindrer Compliance-afdelingen om, at listen skal gennemgås. På denne måde tilsikres det, at der systematisk bliver fulgt op på opgaven i henhold til de udestående, der måtte være fra de gennemførte audits.

Der er pt. ingen udestående opgaver, dog er der en enkelt ongoing opgave i forhold til at tjekke, om den blokerede leverandør fortsat er blokeret i vores økonomisystem, se **Bilag L.1_Opfølgningsskema**.

- M. At indsatsen for at udbrede kendskabet til Ateas compliancepolitikker hos de strategiske partnere fastholdes.**

Atea har fastholdt indsatsen for at udbrede kendskabet til Ateas Compliance-regler hos vores strategiske partnere. Det er klart, at vores fokus ligger hos samarbejdet med HP, Lenovo og Dell, eftersom det er de strategiske partnere, som under normale omstændigheder har flest konkurrencer, events mv. Compliance-afdelingen har i perioden afholdt møder med HP, Dell og Microsoft. Møderne har været med til at give hinanden en indgående forståelse for hinandens regler.

- 14. oktober 2020 – Microsoft

- 8. marts 2021 – Dell
- 11. marts 2021 – HP

Fra mødet med HP Inc blev der lagt vægt på, at Ateas regler var med til at influere hele branchen. HP inc har altid haft et lignende compliance set-up, men de oplever at flere på markedet begynder at have lignede set-up efter at Atea har formidlet deres regler til alle samarbejdspartner, se **Bilag M.1_Dokumentation for møder med de strategiske partnere**

Som nævnt har vi tidligere haft gennemgang af vores Compliance-regler med Cisco og Apple i forbindelse med 2019/2020 audits af os. Her gør vi meget ud af at fortælle om vores regler og hele Atea Compliance-regimet, således at "det gode samarbejde" er gennemgået og udleveret.

Det er vores målsætning, at vores partners Compliance-afdelinger bliver velinformeret om, hvorledes vores Compliance-regler medfører en forpligtelse hos dem, men ligeledes giver dem en forståelse af, at Atea har valgt et regelsæt, der er over det gængse brancheniveau.

Fremtidige møder med Lenovo og Cisco forventes planlagt i Q3 2021.

Selvom alle vores partnere efterhånden har modtaget "det gode samarbejde" én eller flere gange, udleverer vi det stadig hver gang et arrangement skal afholdes, så vi sikrer, at vores partnere altid kender reglerne og er opmærksomme herpå. Dette er en vigtig fremgangsmåde, da der kan være situationer, hvor vores partnere får nye sælgere eller andet nyt personale, og her er det vigtigt for Atea, at det ikke kun er de partneransvarlige, der kender Ateas regler, men ALLE de sælgere, produktspecialister med flere, som kommer i kontakt med Ateas medarbejdere og/eller kunder.

Vi oplever, at de strategiske partnere og mindre samarbejdspartnere sender indhold til godkendelse hos Ateas Compliance-afdeling, før de aktiveres eksternt.

SERVICEATTEST

for

ATEA A/S

CVR-nr:25511484, Lautrupvang 6, 2750 Ballerup, Danmark (DK)

Som kompetente myndigheder i henhold til Europa-parlamentets og Rådets direktiv 2014/24/EU af 26. februar 2014 om offentlige udbud og om ophævelse af direktiv 2004/18/EF, erklærer, attesterer og bekræfter Erhvervsstyrelsen, Skifteretten, Politi, ATP og Skatteforvaltningen følgende om ATEA A/S i henhold til ovennævnte rådsdirektiv 2014/24/EU:



at virksomheden er registreret i overensstemmelse med dansk lovgivning, og har status "normal" eller "aktiv" i Det Centrale Virksomhedsregister (CVR).



at virksomheden hverken er erklæret konkurs, er under rekonstruktion, eller er taget under likvidation som følge af forudgående tvangsopløsning ved nærværende ret.



at virksomheden og/eller én eller flere ledelsesmedlemmer og/eller repræsentanter for virksomhedens bestyrelse, direktion eller tilsynsråd ved endelig dom er dømt for, eller har vedtaget bødeforlæg for, et eller flere forhold omfattet af udbudslovens § 135, stk. 1, i henhold til dansk lovgivning og/eller at virksomheden og/eller én eller flere ledelsesmedlemmer og/eller repræsentanter for virksomhedens bestyrelse, direktion eller tilsynsråd i medfør af udbudslovens § 153, stk. 2, ikke har afgivet erklæring på tro og love, at virksomheden og/eller én eller flere ledelsesmedlemmer og/eller repræsentanter for virksomhedens bestyrelse, direktion eller tilsynsråd ikke inden for de seneste 4 år ved endelig dom er dømt for, eller har vedtaget bødeforlæg for, et eller flere forhold omfattet af udbudslovens § 135, stk. 1, som ikke indeholdes i straffeattesten til privat brug, jf. § 11 i BEK nr. 881 af 4. juli 2014 om behandling af personoplysninger i Det Centrale Kriminalregister (Kriminalregisteret).



at virksomheden har opfyldt sine forpligtelser for så vidt angår betaling af sociale sikringsordninger i henhold til lovgivningen i Danmark.



at virksomheden har opfyldt sine forpligtelser for så vidt angår betaling af skatter og afgifter i henhold til lovgivningen i Danmark.

København, den 22-04-2021

Pia Rasmussen



Risikovurdering i forbindelse med ”markant ændring af forretningsgangen” - internt/ekstern

Jf. årshjulet foretages der løbende vurderinger i forbindelse med markante ændringer af forretningsgangene der kan have indvirkninger på risikovurderingen af de enkelte risikoområder.

Seneste opdatering 15.04.2021: Director Compliance & Legal Palle Skaarup

1. UDSKIFTNING AF CFO – SVP FINANCE Q1 2021

Malene Rhode Carstensen valgte at stoppe i Atea i udgangen af februar 2021. Malene udtrådte derfor af sin CFO stilling og hendes position i bestyrelsen grundet jobskifte. Malene blev afløst af Henrik Aamann Nielsen d. 1 marts 2021, som ligeledes indtrådte rollen som CFO og bestyrelsesmedlem. General Service har ikke været overladt til egen drift, da udskiftningen har været 1:1.

Den 1 marts 2021, fik Marketing afdelingen ny direktør – Nicolai P. Elken. Compliance har tilsikret at den nye marketing direktør (tidligere ansat i Ateas - perioden 2008-2019), fik en grundig gennemgang af marketingafdelingens historik (d. 2/3 marts 2021), se mere i Litra X. Marketing har ikke været overladt til egen vilkårlig drift, uden fokus på Compliance regler. Området har i perioden, haft deres SVP til at stå i front for forretningsenheden, været i reference, af SVP Anette Otto. Det er dermed vores vurdering, at der i perioden, har været afdækket med en senior leder med fuldt indblik i og forståelse for behov for god Compliance.

Som en del af opstarten for den nye SVP samt Marketing direktør er der afholdt et 1 times 1:1 intro møde mellem SVP og Compliance Officer hvor alle regler og forventninger i forhold til forretningsetisk adfærd og Ateas Code of Conduct, Compliance Politikker mv. gennemgås.

2. ORGANISATIONSJUSTERING JANUAR 2021

[Redacted content]

3. COVID19 FORTSAT FRA 2020 NOTAT

Der foregår i det væsentligste hjemmearbejde fra alle funktioner, hvor tilstedeværelse på kontorerne ikke er en forudsætning for arbejdet. Det medfører at det meste af kontakthfladerne mellem medarbejdere, kunder, leverandører og interessenter i det hele taget primært foretages via Teams eller andre video/telekonference enheder og programmer. Fysiske møder har siden 11. marts 2020 været væsentligt minimereret og i perioder med nedlukning været tæt på ikke eksisterende.

[Redacted content]

[Redacted content]

From: [REDACTED]
Subject: FW: Atea A/S - ændring i bestyrelsen
Date: 12. marts 2021 09:59:54
Attachments: [REDACTED]

Hej Kathrine og Compliance

Hermed kopi af Kathrines mail netop sendt til SKI vedr. ændringen i Atea A/S' bestyrelse.

Vh/Lisa

This e-mail (including any attached documents) is proprietary and confidential and may contain legally privileged information. It is intended for the named recipient(s) only.
If you are not the intended recipient, you may not review, retain, copy or distribute this message, and we kindly ask you to notify the sender by reply e-mail immediately and delete this message from your system.

From: Kathrine Forsberg
Sent: 12. marts 2021 09:59
To: [REDACTED]@ski.dk; [REDACTED]@ski.dk; [REDACTED]@ski.dk
Subject: Atea A/S - ændring i bestyrelsen

Kære SKI

Vi skriver for at meddele jer, at Malene Rhode Carstensen er udtrådt af Atea A/S' bestyrelse, grundet jobskifte fra Atea.

I stedet er Henrik Aamann Nielsen ansat pr. 1. marts 2021 som SVP Finance, CFO, samt indtrådt i bestyrelsen.

Ændringen er slået igennem på Cvr.dk jf vedhæftede, og vi afventer nu en ny serviceattest, som vil blive tilsendt jer snarest.

Med venlig hilsen / Best regards

ATEA

Kathrine Forsberg
Adm. Direktør



Atea A/S
Lautrupvang 6
2750 Ballerup
Denmark
Telefon / Phone: +45 7025 2550
www.atea.dk

Vi bygger Danmark med it

Sammen med vores kunder og samarbejdspartnere bygger vi et digitalt Danmark, vi kan være stolte af. Vi leverer skræddersyede it-løsninger, der fremtidssikrer og skaber værdi for vores kunders forretning. Vi gør det, fordi vi tror på, at it er og bliver den væsentligste drivkraft bag Danmarks succes. Med vores mere end 1450 medarbejdere har vi en stærk lokal tilstedeværelse med afdelinger fordelt over hele Danmark. Atea Danmark har den højeste internationale antibestikkelsescertificering; ISO 37001. Atea-koncernen er repræsenteret i hele Norden og Baltikum og noteret på Oslo Børs.

This e-mail (including any attached documents) is proprietary and confidential and may contain legally privileged information. It is intended for the named recipient(s) only.
If you are not the intended recipient, you may not review, retain, copy or distribute this message, and we kindly ask you to notify the sender by reply e-mail immediately and delete this message from your system.

Risikovurdering i forbindelse med ”markant ændring af forretningsgangen” - internt/ekstern

Jf. årshjulet foretages der løbende vurderinger i forbindelse med markante ændringer af forretningsgangene der kan have indvirkninger på risikovurderingen af de enkelte risikoområder.

Seneste opdatering 17.01.2021: Director Compliance & Legal Palle Skaarup

1. UDSKIFTNING AF PUBLIC SVP Q3 2019 SAMT CONSULTING SVP Q1 2020

I forbindelse med fratrædelse af hhv. SVP for Public og SVP for Consulting er der lavet følgende vurderinger:

[Redacted]

[Redacted]

[Redacted] intro møde mellem SVP og Compliance Officer hvor alle regler og forventninger i forhold til forretningsetisk adfærd og Ateas Code of Conduct, Compliance Politikker mv. gennemgås.

2. ORGANISATIONSÆNDRING JANUAR 2020

Ifølge årshjulet skal alle risikoområder evalueres på ny i tilfælde af markant ændring af forretningsgangen, såsom intern organisationsændring, ændrede konkurrenceforhold eller lignende.

[Redacted]

[Redacted]

[Redacted]

[Redacted]

Kathrine Forsberg og SVP, Public Brian Wulf afholdt sammen med Compliance afdelingen og CFO Malene Rhode Carstensen et fuldt status møde d. 17/3-2020 omkring Compliance programmet, monitoreringen og risikoområderne relateret til og i forhold til Ateas selfcleanings proces. Dermed er der tilsikret viden og fuld opbakning hertil fra top-management fortsat.

3. UDSKIFTNING AF ENTERPRISE SVP

Som led i Kathrines skifte til CEO, har Atea Ansat Henrik Gjerulff Jensen, SVP Enterprise. Med start 1. juni 2020



4. ORGANISATIONSJUSTERING JANUAR 2021

Ifølge årshjulet skal alle risikoområder evalueres på ny i tilfælde af markant ændring af forretningsgangen, såsom intern organisationsændring, ændrede konkurrenceforhold eller lignende. Det understreges at der er foretaget en samlet vurdering af, at organisationsjusteringen af 8.1.2021 ikke vurderes at være markant, da der ikke foretages tilpasninger (afskedigelse og heller ikke rokeres på en sådan måde at der på medarbejder og mellemlider niveau etableres nye referencepunkter.

5. CORONA VIRUS (COVID-19)

Udbruddet af Corona virussen, har medført ændringer i arbejdsgange hos medarbejderne, idet en stor del af medarbejderne arbejder hjemmefra, der er et andet fokus og dermed en risiko for en anden bevågenhed i forhold til risikoområderne. Det er samtidig en situation hvor den tætte kontakt og fysiske møder er udelukket. Dette medfører derfor en lav grad af risiko for overtrædelser indenfor repræsentation, gaver mv.



SENESTE OPDATERING vinter 2020/Januar 2021:

Der foregår i det væsentligste hjemmearbejde fra alle funktioner, hvor tilstedeværelse på kontorerne ikke er en forudsætning for arbejdet. Det medfører at det meste af kontaktfladerne mellem medarbejdere, kunder, leverandører og interessenter i det hele taget primært foretages via Teams eller andre video/telekonference enheder og programmer. Fysiske møder har siden 11. marts 2020 været væsentligt minimereret og i perioder med nedlukning været tæt på ikke eksisterende.

Træning af medarbejdere er nu henlagt til videokommunikation.

6. ØVRIGT

Marketing relateret aktiviteter er grundet Covid19 situation aflyst resten af 2020. Det vil sige, at der for resten af året, ikke vil være fysiske Kundeevents samt øvrige fysiske arrangementer. Arrangementer der kan, vil blive afholdt som virtuelle. Udenlandsrejser er helt aflyste.

Risici vurderes derfor at være uændrede eller lavere end sædvanligt.

Årshjulet er ligeledes gennemgået, der er ikke fundet årsag til at opdatere årshjulet. Årshjulet vurderes til fortsat at understøtte risikoafdækning af alle identificerede risikoområder i sin nuværende form.

Vejledning til forplejning, goodiebags mv. til virtuelle møder

Arrangementer afholdt af Atea ud mod Ateas egne medarbejder:

- Hvis der afholdes virtuelle arrangementer, kan der arrangeres forplejning indenfor rammerne af sædvanlig mødeforplejning. Sådanne forplejninger vil være forhånd godkendt af Compliance inden det sendes til medarbejderne
- Hvis Personaleforeningen arrangerer et event, med forplejning, gavekurv mv. skal det foregå i henhold til skattereglerne her om. Disse arrangementer vil altid være forhåndsgodkendt af Compliance.

Leverandørarrangementer, ifbm. træningsarrangement:

- Det er forhåndsgodkendt at man må modtage Just Eat gavekort til maksimalt 150kr. Dette gavekort er kun ok, hvis og såfremt, der ikke kan købes andet på gavekortet.
- Du må som medarbejder **ikke** modtage gaver, gavekort, mødeforplejning, goodiebags mv. på din hjemmeadresse fra leverandører.
- Alle leverandørarrangementer og "gaver" skal forhåndsgodkendes, og afleveres på Ateas lokationer, hvorfra det kan udleveres til medarbejderne, så længe det følger de overordnet Compliance regler.

Partner manager:

- Møde-goodiebags, forplejning, event-pakker mv. skal altid forhåndsgodkendes af compliance. Så længe det overholder øvrige Compliance regler, tillades dette ud mod vores medarbejder, dog kræves det at alt bliver indleveret på Atea lokation, hvorfra partner manageren kan uddele samt føre liste over hvem der har modtaget event-pakken.
- Leverandører der ønsker at afgive event-pakker må ikke få udleveret medarbejderes hjemmeadresser jf. GDPR.

Kundearrangementer

- Hvis der deltager kunder, eller kunderepræsentanter – må der således ikke gives noget.
- Såfremt det er i forbindelse med udelukkende private kunder – så er det væsentligt at det fremgår af tilmeldingen til det pågældende seminar, at der vil være en lille møde-goodiebag der sendes hjem til medarbejderen. Og at man kan frabede sig denne, såfremt det måtte stride mod egne regler.



Atea A/S

Lautrupvang 6, 2750 Ballerup

Dette er et multisite-certifikat. Oplysninger om de øvrige afdelinger forefindes i det vedlagte bilag.

Bureau Veritas Certification Denmark A/S dokumenterer hermed, at ledelsessystemet for ovennævnte virksomhed er vurderet og fundet i overensstemmelse med kravene i:

Standard

ISO 37001:2016

Gyldighedsområde

Salg, rådgivning, implementering, service og drift af udstyr inden for IT-infrastrukturløsninger og produkter til danske virksomheder nationalt og globalt.

Oprindelig startdato for certificeringscyklus:	08. december 2017
Udløbsdato for forrige certificeringscyklus:	07. December 2020
Dato for certificerings-/recertificeringsaudit:	09. februar 2021
Startdato for certificerings-/recertificeringscyklus:	22. februar 2021

Under forudsætning af tilfredsstillende opretholdelse af virksomhedens ledelsessystem er dette certifikat gyldigt indtil: **07. december 2023**

Certifikat nr.: DK013906 Version: 1 Revisionsdato: **22. februar 2021**

Certificeringskontor: Bureau Veritas Certification Denmark A/S
Oldenborggade 25-31, 7000 Fredericia



**BUREAU
VERITAS**

Yderligere information vedrørende certifikatets gyldighedsområde og omfang kan fås ved henvendelse til virksomheden. For oplysninger om dette certifikats gyldighed, venligst kontakt: **(+45) 77 311 000**.





Atea A/S

Standard

ISO 37001:2016

Gyldighedsområde

Salg, rådgivning, implementering, service og drift af udstyr inden for IT-infrastrukturløsninger og produkter til danske virksomheder nationalt og globalt.

<u>Afdeling:</u>	<u>Afdelingens tilføjesdato:</u>	<u>Adresse:</u>	<u>Gyldighedsområde:</u>
Atea A/S (Hovedkontor)	08-12-2017	Lautrupvang 6, 2750 Ballerup	Salg, rådgivning, implementering, service og drift af udstyr inden for IT-infrastrukturløsninger og produkter til danske virksomheder nationalt og globalt.
Atea A/S	08-12-2017	N.O. Hansens Vej 4, 7470 Karup J	Salg, rådgivning, implementering, service og drift af udstyr inden for IT-infrastrukturløsninger og produkter til danske virksomheder nationalt og globalt.
Atea A/S	08-12-2017	Roskildevej 325 A, 2630 Taastrup	Salg, rådgivning, implementering, service og drift af udstyr inden for IT-infrastrukturløsninger og produkter til danske virksomheder nationalt og globalt.

Certifikat nr.: **DK013906**

Version: 1

Revisionsdato: **22. februar 2021**

Certificeringskontor:

Bureau Veritas Certification Denmark A/S
Oldenborggade 25-31, 7000 Fredericia



Yderligere information vedrørende certifikatets gyldighedsområde og omfang kan fås ved henvendelse til virksomheden. For oplysninger om dette certifikats gyldighed, venligst kontakt: **(+45) 77 311 000.**



Atea A/S

Standard

ISO 37001:2016

Gyldighedsområde

<u>Afdeling:</u>	<u>Afdelingens tilføjesdato:</u>	<u>Adresse:</u>	<u>Gyldighedsområde:</u>
Atea A/S	08-12-2017	Tangen 4, 8200 Aarhus N	Salg, rådgivning, implementering, service og drift af udstyr inden for IT-infrastrukturløsninger og produkter til danske virksomheder nationalt og globalt.
Atea A/S	08-12-2017	Venusvej 6, 6000 Kolding	Salg, rådgivning, implementering, service og drift af udstyr inden for IT-infrastrukturløsninger og produkter til danske virksomheder nationalt og globalt.
Atea A/S	08-12-2017	Toldbodvej 1, 6700 Esbjerg	Salg, rådgivning, implementering, service og drift af udstyr inden for IT-infrastrukturløsninger og produkter til danske virksomheder nationalt og globalt.
Atea A/S	17-12-2019	Hjulumagervej 55, 9000 Aalborg	Salg, rådgivning, implementering, service og drift af udstyr inden for IT-infrastrukturløsninger og produkter til danske virksomheder nationalt og globalt.

Certifikat nr.: **DK013906**

Version: 1

Revisionsdato: **22. februar 2021**

Certificeringskontor:

Bureau Veritas Certification Denmark A/S
Oldenborggade 25-31, 7000 Fredericia



Yderligere information vedrørende certifikatets gyldighedsområde og omfang kan fås ved henvendelse til virksomheden. For oplysninger om dette certifikats gyldighed, venligst kontakt: (+45) 77 311 000.



Bureau Veritas Certification

ISO 37001:2016

**Management System Certification
Audit Report for the Recertification
of**

ATEA A/S

	ISO 37001:2016 Certification Audit Report	Date:	8-9/02/2021
		Page:	2 of 22
Company Name:	ATEA A/S	Zig #:	11207640

1. Company Information

Head Office Information

Company Name:	ATEA A/S				
HO Address:	Lautrupvang 6,	Place:	Ballerup		
Postal code:	2750	Country:	Denmark		
No. of Employees:	1198	No. of Shifts:	NA	Shift Patterns:	NA
Phone Number:	7025 2550		Fax Number:	NA	
Web Address:	www.Atea.dk				

Number of Sites within the Audit Scope:	7
---	---

a. Contact Information

Contact Name:	Palle Skaarup	Phone No.:	3078 0619
E-mail Address:	Palle.Skaarup@atea.dk		

b. Audit Information

Audit Standard(s):	ISO 37001:2016	Audit Type:	
ZIG Contract No(s):	11207640	Industry Code(s):	AB
Audit Start Date:	08.02.2021	Audit End Date:	09.02.2021
		Duration: (man-days)	5 man-days
Next Audit Date:	TBA	Next Audit Type:	Vedligeholdses besøg 1

Auditor Information	
Team Leader:	Stine Josefsen
Team Member(s):	Michael Poulsen / (Observatør Mia Walde)
Distribution of the Report:	Client Contact / Audit Team /BV Certification office

	ISO 37001:2016 Certification Audit Report	Date:	8-9/02/2021
		Page:	3 of 22
Company Name:	ATEA A/S	Zig #:	11207640

Summary of Audit Findings

Number of Non Conformities recorded:	1	Major:	0	Minor:	1
--------------------------------------	---	--------	---	--------	---

Is a follow up audit required?	Nej				
Follow up Audit Start Date:	NA	Follow up Audit End Date:	NA	Duration: (man-days)	NA
Follow up Audit Remarks					
NA					

Team Leader Recommendation			
Recommendation			
Virksomheden indstilles til certificering, efter fremsendelse af en korrigerende handling som kan lukke afvigelsen,			
Team Leader:	Stine Josefsen	Date:	11.02.2021

Scope of Certification	
(Scope statement must be verified and documented in the space below. For multi-site organisations, site specific scope to be listed)	
Site	Scope
HO Lautrupvang 6, 2750 Ballerup	Salg, rådgivning, implementering, service og drift af udstyr inden for IT- infrastrukturløsninger og produkter til danske virksomheder nationalt og globalt.
Site 1 N.O. Hansens Vej 4, 7470 Karup J	Salg, rådgivning, implementering, service og drift af udstyr inden for IT- infrastrukturløsninger og produkter til danske virksomheder nationalt og globalt.
Site 2 Tangen 4, 8200 Aarhus N	Salg, rådgivning, implementering, service og drift af udstyr inden for IT- infrastrukturløsninger og produkter til danske virksomheder nationalt og globalt.
Site 3 Venusvej 6, 6000 Kolding	Salg, rådgivning, implementering, service og drift af udstyr inden for IT- infrastrukturløsninger og produkter til danske virksomheder nationalt og globalt.
Site 4 Toldbodvej 1, 6700 Esbjerg	Salg, rådgivning, implementering, service og drift af udstyr inden for IT- infrastrukturløsninger og produkter til danske virksomheder nationalt og globalt.
Site 5 Roskildevej 325 A, 2630 Taastrup	Salg, rådgivning, implementering, service og drift af udstyr inden for IT- infrastrukturløsninger og produkter til danske virksomheder nationalt og globalt.
Site 6 Hjulmagervej 55, 9000 Aalborg	Salg, rådgivning, implementering, service og drift af udstyr inden for IT- infrastrukturløsninger og produkter til danske virksomheder nationalt og globalt.

	ISO 37001:2016 Certification Audit Report	Date:	8-9/02/2021
		Page:	4 of 22
Company Name:	ATEA A/S	Zig #:	11207640

No. of Certs required	1				
Languages	DANSK				
Reason for Issue of Certificate	Main Audit				
Further Instructions (additional certificate instruction or information for the office)					
NA					

	ISO 37001:2016 Certification Audit Report	Date:	8-9/02/2021
		Page:	5 of 22
Company Name:	ATEA A/S	Zig #:	11207640

2. Audit Report

2.1 Audit Objectives

The objectives of this audit are :

1. to confirm that the management system conforms with all the requirements of the audit standard;
2. to confirm that the organization has effectively implemented its planned arrangements;
3. to confirm that the management system is capable of achieving the organization's policies objectives.
4. To confirm that the certified management system(s) conforms with requirements of to the standard, including, but not limited to :
 - a. internal audits and management review,
 - b. a review of actions taken on nonconformities identified during the previous audit,
 - c. treatment of complaints,
 - d. effectiveness of the management system with regard to achieving the certified client's objectives,
 - e. progress of planned activities aimed at continual improvement,
 - f. continuing operational control,
 - g. review of any changes, and
 - h. use of marks and/or any other reference to certification.
 - i. the determination of the effectiveness of the management system to ensure that the client has implemented applicable anti bribery controls and achieved the established ABMS objectives.

For Stage 1:

1. to validate the scope and the output of the application review, due diligence and initial planning processes.
2. to confirm that the management system adequately covers all the requirements of the audit standard.
3. to confirm that the fundametal elements of the mangagement system are implemented including at least one cycle of internal audit and management review.
4. to confirm the readiness of the organization for a complete system (Stage 2) audit.
5. to collect the relevant information for effectively planning of complete system (Stage 2) audit including the business associates and country engagements that need to be covered.

2.2 Previous Audit Results

Virksomheden arbejder meget systematisk med deres Compliance system, hvilket resulterer i få afvigelser i seneste periode, der ses godt arbejde med løbende forbedringer på tværs af organisationen.

No. of nonconformities from previous audit	Major	-	Minor	-
No. of nonconformities closed	Major	-	Minor	-
No. of nonconformities re-raised	Major	-	Minor	-

Performance of the ABMS over the previous period of certification (include at least the last cycle)

Der fremkom ikke bemærkning på systemgennemgang inden denne hovedafprøvning.
Virksomheden arbejder meget systematisk med deres Compliance system, hvilket har resulteret i få afvigelser i seneste kontrakt periode. Der arbejdes godt med løbende forbedringer på tværs af organisationen.

	ISO 37001:2016 Certification Audit Report	Date:	8-9/02/2021
		Page:	6 of 22
Company Name:	ATEA A/S	Zig #:	11207640

2.3 Basic Inputs and Initial Planning

Organisationens aktiviteter / placeringer / processer / funktioner er blevet auditeret i henhold til den fremsendte auditplan. Audit er gennemført som remote audit.

2.4 Key People Interviewed

No.	Name	Process/Department	Position
1	Palle Skaarup	Legal	Legal & Compliance Director
2	Malene Rhode Carstensen	Finance	CFO
3	Kathrine Forsberg	Management	CEO
4	Annette Otto	HR	HR Manager
5	Mia Petersen	Compliance	Legal & Compliance Consultant

2.4.1 Summary Evaluation of the Organizations Context and Stakeholders Description

Organisationens rammer og vilkår og risiko bevidsthed er i overensstemmelse med kravene i ISO 37001, samt gyldighedsområdet der er defineret i forhold til organisationens forretning.

2.4.2 Scope Validation

Scope Validated:	JA	Remarks:	Gyldighedsområdet er defineret i forhold til organisationens forretning.
------------------	----	----------	--

2.4.3 Summary of the Adequacy of the ABMS Documentation

Ledelsessystemets dokumentation er i overensstemmelse med kravene i ISO 37001, ledelsessystemets kompleksitet passer fint med Atea A/S's størrelse og forretning.

2.4.4 Summary of the Adequacy of the Bribery Risk Assessment & Risk Treatment Processes and Results

Risikovurderinger og risikobehandlingsprocesser og -resultater er tilstrækkelige og udføres i samarbejde mellem Toplevelsen og Legal & Compliance afdelingen. Vurderings- og risikobehandlingsprocesserne er i overensstemmelse med risikoelementer inden for branchen, leverandører og kundebasen.

2.4.5 Comment on the extent of Achievement of Anti-bribery Policy Commitments and Objectives

	ISO 37001:2016 Certification Audit Report	Date:	8-9/02/2021
		Page:	7 of 22
Company Name:	ATEA A/S	Zig #:	11207640

Der arbejdes seriøst med opfyldelse af virksomhedens mål i relation til anti-bribery. Målene er relevante i forhold til Ateas forretning og forretningsbetingelser i øvrigt.

- 1) 100% har gennemgået og bestået den årlige interne anti-bribery træning og test: 100% opfyldelse.
- 2) Recertificering (Atea kan indstilles til nyt certifikat når den rejste NC er tilfredsstillende korrigeret).
- 3) Løbende udvikling af systemet (f.eks. Udarbejdelse af Compliance program version 2.0: final version dateret 12.01.2021)

Derudover arbejdes der tillige med de opmærksomhedspunkter Kammeradvokaten har udstukket: Tone of the Top, fungerende whistleblower system samt leverandørers efterlevelse af samme anti-bribery krav som Atea skal efterleve.

2.4.6 Comment on the Adequacy of the Internal Audit Processes, Findings and Subsequent Actions

Der udarbejdes årlige audit planer med udgangspunkt i afdelinger (eks.v. Infrastructure). Auditplan for 2020 og 2021 er set. Det var ikke muligt at se auditrapporten for 2020, angiveligt pga. it problemer (auditten er gennemført som en remote audit, hvilket gav problemer med adgangen til dele af Atea's arkiver). Det kunne ikke dokumenteres, at der i løbet af en 3 årsperiode er gennemført intern audit på Compliance funktionen samt området "Intern audit". Der er rejst en afvigelse på området.

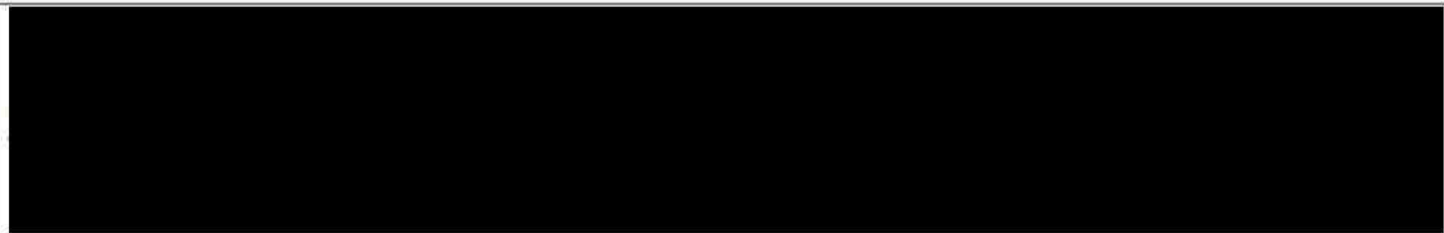
2.4.7 Comment on the Adequacy of the Management Review

Der er gennemført ledelses evaluering (10. August 2020)

2.4.8 Comment on the Client's Evaluation of Compliance to Anti-bribery related legal and regulatory requirements

Der gennemføres grundig evaluering af overensstemmelse med anti-bribery lovgivning. Lovlisten opdateres efter behov og information tilgår relevante funktioner.

2.4.9 Summary of the System Conformance & Capability including the Corrective Action Process



2.4.10 System Strengths

Der er under audit set god bevidsthed omkring brug af system hos alle medarbejder. Audit gav en klar indikation af, at systemet har været implementeret i praksis i flere år. Adskillige interviews med medarbejdere giver indtryk af, at man har tillid til Compliance funktionen og gerne henvender sig til funktionen for råd og vejledning. Gennemgang af relevant dokumentation og interviews giver et klart indtryk om at systemet overholder kravene i ISO 37001.

	ISO 37001:2016 Certification Audit Report	Date:	8-9/02/2021
		Page:	8 of 22
Company Name:	ATEA A/S	Zig #:	11207640

2.4.11 Observations Identified

2.4.12 Opportunities for Improvement Identified

2.4.13 Comment on the Areas where the Certification Logo is used, in printed and virtual media, and whether it's appropriate.

Bureau Veritas logo bliver brugt på Atea A/S hjemmeside.

	ISO 37001:2016 Certification Audit Report	Date:	8-9/02/2021
		Page:	9 of 22
Company Name:	ATEA A/S	Zig #:	11207640

AUDIT SUMMARY REPORT FOR ISO 37001:2016												
Company / Site:		ATEA A/S										
Auditors:		Process or Department or Activity										
1. Stine Josefsen 2. Michael Poulsen		Top Ledelsen	Salg offentligt	Lager og teknik	Partner management	Salg Enterprise	Intern audit	HR	Teknikkerre/konsulenter	Indkøb Global delivery	Finance Aarhus/Ballerup	Total NCRs
Remarks:												
Date (from):	08.02.2021	to	09.02.2021									
Auditor number:												
4.1	Understanding the organisation and its context	X									X	
4.2	Understanding the needs and expectations of stakeholders	X								X	X	
4.3	Determining the scope of anti-bribery management system	X										
4.4	Anti-bribery management system	X					x	X	X	X		
4.5	Bribery risk assessment	X									X	
5.1	Leadership and commitment	X										
5.2	Anti-bribery policy	X		X				X	X	X		
5.3	Organisational roles, responsibilities and authorities	X	X	X		X	x	X	X	X	X	
6.1	Actions to address risks and opportunities	X					X	X		X	X	
6.2	Anti-bribery objectives and planning to achieve them	X										
7.1	Resources		X			X	X	X	X		X	
7.2	Competence		X			X	X	X			X	
7.3	Awareness and training		X	X		X	X	X	X	X	X	
7.4	Communication		X	X		X		X	X	X	X	
7.5	Documented information		X	x		X	x	X	X	X	X	
8.1	Operation planning and control		X	X		X					X	
8.2	Due diligence										X	
8.3	Financial controls		X	X		X		X	X	X	X	
8.4	Non-financial controls		X	X		X		X	X	X	X	
8.5	Implementation of anti-bribery controls by controlled organisations and by business associates										X	
8.6	Anti-bribery commitment		X	X		X						
8.7	Gifts, hospitality, donations and similar benefits		X	X		X		X	X	X	X	
8.8	Managing inadequacy of anti-bribery controls		X			X					X	
8.9	Raising concerns		X	X		X		X	X	X		
8.10	Investigating and dealing with bribery		X			X						
9.1	Monitoring, measurement, analysis and evaluation										X	
9.2	Internal audit						1					
9.3	Management review	X										
9.4	Review by anti-bribery function											
10.1	Nonconformity and corrective action			X		X	X					
10.2	Continual improvement	X										
	Use of logo	X										
	Review of previous audit findings											
Totals							1					

	ISO 37001:2016 Certification Audit Report	Date:	8-9/02/2021
		Page:	10 of 22
Company Name:	ATEA A/S	Zig #:	11207640

AUDIT SUMMARY REPORT FOR ISO 37001:2016										
Company / Site:		ATEA A/S								
Auditors:		Process or Department or Activity								
1. Stine Josefsen 2. Michael Poulsen		Finans Balleup	BM (produktansvarlig)	Marketing	Compliance	Afslutningsmøde				Total NCRs
Remarks:										
Date (from):	08.02.2021	to	09.02.2021							
Auditor number:										
4.1	Understanding the organisation and its context		X		X					
4.2	Understanding the needs and expectations of stakeholders		X		X					
4.3	Determining the scope of anti-bribery management system				X					
4.4	Anti-bribery management system		X	X	X					
4.5	Bribery risk assessment	X	X		X					
5.1	Leadership and commitment		X							
5.2	Anti-bribery policy		X	X	X					
5.3	Organisational roles, responsibilities and authorities	X	X	X	X					
6.1	Actions to address risks and opportunities	X	X	X	X					
6.2	Anti-bribery objectives and planning to achieve them	X			X					
7.1	Resources	X	X	X	X					
7.2	Competence	X	X	X	X					
7.3	Awareness and training	X	X	X	X					
7.4	Communication	X	X	X	X					
7.5	Documented information		X	X	X					
8.1	Operation planning and control	X		X	X					
8.2	Due diligence	X								
8.3	Financial controls	X		X	X					
8.4	Non-financial controls	X		X	X					
8.5	Implementation of anti-bribery controls by controlled organisations and by business associates	X	X		X					
8.6	Anti-bribery commitment				X					
8.7	Gifts, hospitality, donations and similar benefits	X	X	X	X					
8.8	Managing inadequacy of anti-bribery controls		X		X					
8.9	Raising concerns		X	X	X					
8.10	Investigating and dealing with bribery		X		X					
9.1	Monitoring, measurement, analysis and evaluation	X	X		X					
9.2	Internal audit									
9.3	Management review									
9.4	Review by anti-bribery function				X					
10.1	Nonconformity and corrective action				X					
10.2	Continual improvement									
	Use of logo				X					
	Review of previous audit findings									
Totals										

	ISO 37001:2016 Certification Audit Report	Date:	8-9/02/2021
		Page:	11 of 22
Company Name:	ATEA A/S	Zig #:	11207640

Auditors' Notes

Site:	HO	Process / Department / Activity:	Top Ledelsen
Auditor:	Stine Josefsen / Michael Poulsen	Date(s):	08.02.2021
Auditee(s):	Kathrine Foorsberg – CEO, Marlene Rhode Carstensen – CFO, Annette Otto - HR , Palle Skaarup – Legal og Compliance, Mia Petersen - Compliance		

Documented Information Reviewed:

- Ref [1] Ledelseevaluering. (10. August 2020)
- Ref [2] Risiko vurdering (Anit-Bribery Risk Assessment 2020-2021)
- Ref [3] Context of the organization
- Ref [4] Status fra Kammeradvokaten, juli 2020
- Ref (5) Compliance politik, ver. 3.5 April 2020
- Ref (6) Compliance program ver 2.0
- Ref (7) Deep Dive – workshop 2021
- Ref (8) Compliance risici, Deloitte 2019

Auditor's Notes (including Verifiable Objective Evidences)	Finding
---	----------------

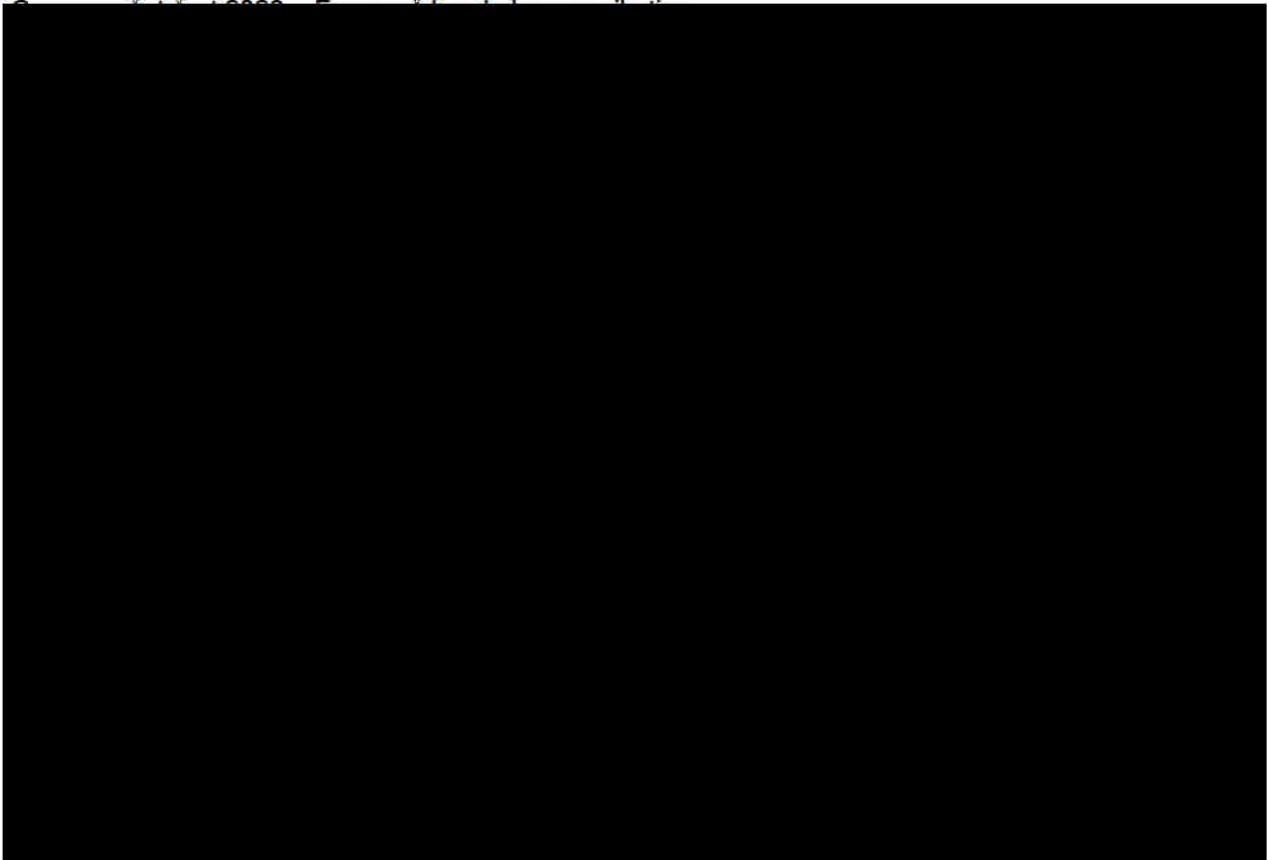
Via interview og gennemgang af dokumentation:
 Gennemgået status for ATEA siden sidste besøg.
 Kort præsentation af status fra direktøren for året der er gået. (medarbejder status, opkøb af virksomhed)
 Gennemgået risiko bevidsthed for ATEA compliance.
 Gennemgået fokus områder fra Kammeradvokaten (Tone of the Top, Underleverandør og whistleblowerordning for medarbejdere)
 Set og gennemgået strategi plan (The Place To Be (TP2B)) – med fokus på kunder, leverandører og medarbejder i forhold til etisk forretningsførelse.
 Set og gennemgået ledelseevalueringen fra 10. August 2020.
 Gennemgået ressource overblik og bevidsthed.
 Gennemgået intern audit resultat med ledelse.
 Gennemgået bevidsthed omkring korrigerede handlinger i forhold til ISO 37001
 Gennemgået Compliance politik ver. 3.5 April 2020
 Gennemgået Compliance program ver. 2.0 (mål, politik, organisering samt risiko vurdering og action)
 Gennemgået Deep Dive – workshop 2021 (risiko vurdering)


Overall Conclusion in this area

Top ledelsen er meget bevidst omkring vedligeholdelse af ledelsessystemet, i form af ressource tildeling og kommunikation "Top of the Tone".
 Der ses god fokus på at skabe løbende forbedringer i organisationen.

Site:	Ballerup/Aarhus/Kolding og Aalborg	Process / Department / Activity:	Salg offentlig
Auditor:	Michael Poulsen	Date(s):	08.02.2021
Auditee(s):	[REDACTED]		

	ISO 37001:2016 Certification Audit Report	Date:	8-9/02/2021
		Page:	12 of 22
Company Name:	ATEA A/S	Zig #:	11207640

Documented Information Reviewed:	
Ref [1] Bit management proceduren Ref [2] dokumentation for SKI 50.43 ordre Ref [3] Compliance politikken Ref [4] Ekstern Udlånsaftale Ref [5] Godkendelseoversigt.	
Auditor's Notes (including Verifiable Objective Evidences)	Finding
	OBS 1
Overall Conclusion in this area	
God bevidsthed omkring risiko og kundekrav. Generel god forståelse af anti-bribery ledelsessystemet	

Site:	Tåstrup	Process / Department / Activity:	Lager og Teknik
Auditor:	Stine Josefsen	Date(s):	09.02.2021
Auditee(s):			
Documented Information Reviewed:			

	ISO 37001:2016 Certification Audit Report	Date:	8-9/02/2021
		Page:	13 of 22
Company Name:	ATEA A/S	Zig #:	11207640

Ref [1] Compliance politik ver 3.5 April 2020
 Ref [2] Prokuraregler ver. 01.05.2018
 Ref [3] Whistleblower ver. 2.2.
 Ref [4] Procedure 7 Support ver. 15.09.2020

Auditor's Notes (including Verifiable Objective Evidences)	Finding
	OFI 4
Overall Conclusion in this area	
God awareness i relation til anti-bribery. Stærke prokura systemer der medvirker til at forebygge bestikkelse.	

Site:	Ballerup	Process / Department / Activity:	Partner Management
Auditor:	Stine Josefsen	Date(s):	08.02.2021
Auditee(s):			

Documented Information Reviewed:

Ref [1] Compliance politik ver 3.5 April 2020
 Ref [2] Prokuraregler ver. 01.05.2018
 Ref [3] Whistleblower ver. 2.2.
 Ref [4] Procedure 7 Support ver. 15.09.2020
 Ref (5) Supplier Code of Conduct ver 1.2

Auditor's Notes (including Verifiable Objective Evidences)	Finding
Overall Conclusion in this area	
God awareness i relation til anti-bribery. Stærke prokura systemer der medvirker til at forebygge bestikkelse.	

	ISO 37001:2016 Certification Audit Report	Date:	8-9/02/2021
		Page:	14 of 22
Company Name:	ATEA A/S	Zig #:	11207640

Site:	Ballerup/Aarhus/Kolding og Aalborg	Process / Department / Activity:	Salg Enterprise
Auditor:	Michael Poulsen	Date(s):	08.02.2021
Auditee(s):	[REDACTED]		

Documented Information Reviewed:

- Ref [1] Authority matrix – Atea Danmark (2018.05.01)
- Ref [2] Compliance Politikken
- Ref [3] Whistleblower politikken
- Ref [4] Udbudsdokumentation fra kunde.
- Ref [5] Tilbud og PO på ARLA projekt

Auditor's Notes (including Verifiable Objective Evidences)	Finding
[REDACTED]	Forb. 1

Overall Conclusion in this area

Set god bevidsthed omkring risiko minimering.
 Good forståelse ved brugen af systemet.
 Der arbejdes godt med træning af medarbejder.

Site:	Ballerup	Process / Department / Activity:	Intern Audit
Auditor:	Stine Josefsen	Date(s):	08.02.2021
Auditee(s):	[REDACTED]		
Documented Information Reviewed:			



ISO 37001:2016 Certification Audit Report

Date: 8-9/02/2021

Page: 15 of 22

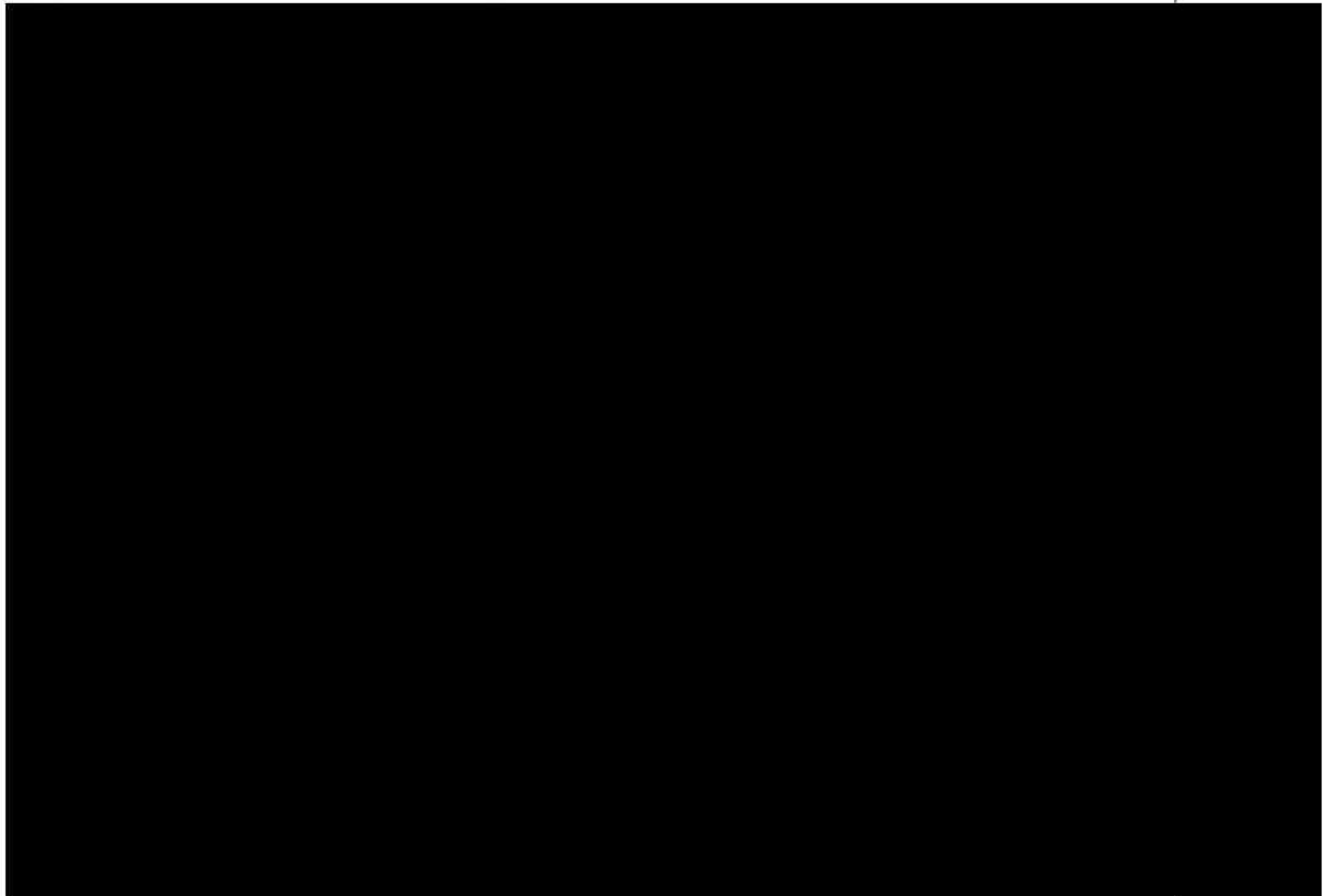
Company Name: ATEA A/S

Zig #: 11207640

Ref [1] Audit plan 2020 og 2021
Ref [2] Compliance program Ver 2.0

Auditor's Notes (including Verifiable Objective Evidences)

Finding



Overall Conclusion in this area

Audit tager bl.a. udgangspunkt i resultater fra risikovurderingerne.
Der er rejst 1 afvigelse og 2 forbedringsforslag på området.

Site:	Ballerup	Process / Department / Activity:	HR
Auditor:	Stine Josefsen	Date(s):	08.02.2021
Auditee(s):			

Documented Information Reviewed:

	ISO 37001:2016 Certification Audit Report	Date:	8-9/02/2021
		Page:	16 of 22
Company Name:	ATEA A/S	Zig #:	11207640

Ref [1] Compliance politik ver 3.5 April 2020
 Ref [2] Prokuraregler ver. 01.05.2018
 Ref [3] Whistleblower ver. 2.2.
 Ref [4] Procedure 7 Support ver. 15.09.2020

Auditor's Notes (including Verifiable Objective Evidences)	Finding
Overall Conclusion in this area	
God awareness i relation til anti-bribery. HR systematikker er med til at forebygge ansættelse af potentielle "problem medarbejdere". Stærke prokura systemer, der medvirker til at forebygge bestikkelse.	

Site:	Karup, Esbjerg, Ballerup, Tåstrup, Kolding, Aalborg	Process / Department / Activity:	Teknikker/konsulenter
Auditor:	Stine Josefsen	Date(s):	08 og 09.02.2021
Auditee(s):			

Documented Information Reviewed:

Ref [1] Compliance politik ver 3.5 April 2020
 Ref [2] Prokuraregler ver. 01.05.2018
 Ref [3] Whistleblower ver. 2.2.
 Ref (4) Procedure 7 Support ver 15.09.2020

Auditor's Notes (including Verifiable Objective Evidences)	Finding
Overall Conclusion in this area	



ISO 37001:2016 Certification Audit Report

Date: 8-9/02/2021

Page: 17 of 22

Company Name: ATEA A/S

Zig #: 11207640

God awareness i relation til anti-bribery.
Gode systemer der forebygger bribery

Site:	Aarhus	Process / Department / Activity:	Finance
Auditor:	Michael Poulsen	Date(s):	09.02.2021
Auditee(s):	[REDACTED]		

Documented Information Reviewed:

- Ref [1] Check liste for måneds lukning (set December)
- Ref [2] ARM Dokument (Prokuragrænser)
- Ref [3] Delloitte Group report annually report 2020
- Ref [4] Medarbejder guide (Rejseafregnings procedure)
- Ref [5] Sale Detail – Financial Controlling (rabat og DB overblik)
- Ref [6] Credit memo for existing invoice
- Ref [7] Navision Registering
- Ref [8] Due Dilligence process reviewed in Navision

Auditor's Notes (including Verifiable Objective Evidences)

Finding

[REDACTED]	[REDACTED]
------------	------------

Overall Conclusion in this area

Interviews og gennemgang af relevant dokumentation dokumenterer efterlevelse af ISO 37001, set et godt kendskab til compliance politikken og systemet i øvrigt.
God bevidsthed omkring brug af Due Diligence kontrolsystemet.

Site:	Ballerup, Tåstrup	Process / Department / Activity:	Indkøb og Global Delivery
Auditor:	Stine Josefsen	Date(s):	09.02.2021
Auditee(s):	[REDACTED]		

	ISO 37001:2016 Certification Audit Report	Date:	8-9/02/2021
		Page:	18 of 22
Company Name:	ATEA A/S	Zig #:	11207640

Documented Information Reviewed:	
Ref [1] Compliance politik ver 3.5 April 2020 Ref [2] Prokuraregler ver. 01.05.2018 Ref [3] Whistleblower ver. 2.2. Ref (4) Procedure 7 Support ver 15.09.2020	
Auditor's Notes (including Verifiable Objective Evidences)	Finding
Overall Conclusion in this area	
God awareness i relation til anti-bribery. Gode systemer der forebygger bribery God fokus på at leverandører har implementerer anti-bribery politikker	

Site:	Ballerup	Process / Department / Activity:	Atea Finans
Auditor:	Michael Poulsen	Date(s):	09.02.2021
Auditee(s):			

Documented Information Reviewed:	
Ref [1] Organisation diagram Ref [2] Gate FLEX – struktur (5 gate system)	
Auditor's Notes (including Verifiable Objective Evidences)	Finding
	NA
Overall Conclusion in this area	

	ISO 37001:2016 Certification Audit Report	Date:	8-9/02/2021
		Page:	19 of 22
Company Name:	ATEA A/S	Zig #:	11207640

Der er god bevidsthed omkring risiko og stakeholder forståelse (Kunder, Banker m.fl)
Der er stor gennemsigtighed på produktniveau med styring på S/N

Site:	Ballerup (HO)	Process / Department / Activity:	BM (produktansvarlig)
Auditor:	Michael Poulsen	Date(s):	09.02.2021
Auditee(s):	[REDACTED]		

Documented Information Reviewed:

Ref [1] Organisation diagram
Ref [2] Medarbejder guide (Rejseafregnings procedure)
Ref [3] Compliance Politiken

Auditor's Notes (including Verifiable Objective Evidences)	Finding
--	---------

[REDACTED]	
------------	--

Overall Conclusion in this area

Der er set god bevidsthed omkring compliance politikken.
Alle de interviewede medarbejder var meget bevidste omkring risiko/fare for bestikkelse.

Site:	Ballerup	Process / Department / Activity:	Marketing
Auditor:	Stine Josefsen	Date(s):	09.02.2021
Auditee(s):	[REDACTED] marketing.		

Documented Information Reviewed:

Ref [1] Compliance politik ver 3.5 April 2020
Ref [2] Prokuraregler ver. 01.05.2018
Ref [3] Whistleblower ver. 2.2.
Ref (4) Compliance Programmet ver 2.0
Ref (5) Organisation og beføjelser

Auditor's Notes (including Verifiable Objective Evidences)	Finding
--	---------

[REDACTED]	
------------	--



ISO 37001:2016 Certification Audit Report

Date: 8-9/02/2021

Page: 20 of 22

Company Name: ATEA A/S

Zig #: 11207640



Overall Conclusion in this area

God awareness i relation til anti-bribery.
Gode systemer der forebygger bribery

Site:	Ballerup	Process / Department / Activity:	Compliance
Auditor:	Stine Josefsen	Date(s):	09.02.2021
Auditee(s):	Palle Skårup		

Documented Information Reviewed:

- Ref [1] Atea Organisations Diagram Feb. 2021
- Ref [2] Compliance program ver 2.0
- Ref [3] Deep Dive Workshop 2021
- Ref [4] 4. Context of the organization ver 01.01.2021
- Ref [5] 5. Leadership ver 01.01.2021
- Ref [6] Whistleblower ver 2.2
- Ref [7] Atea's Compliance team, ver. 12. Juli 2018.
- Ref [8] Årshjul, ver 2010 v 5.4
- Ref [9] Ressource beskrivelse Compliance Ver 01
- Ref [10] Deep Dive – workshop 2021
- Ref [11] Evaluering af compliance området, ver 10.08.2020
- Ref [12] indput til topledelse og Governing body

Auditor's Notes (including Verifiable Objective Evidences)

Finding

	ISO 37001:2016 Certification Audit Report	Date:	8-9/02/2021
		Page:	21 of 22
Company Name:	ATEA A/S	Zig #:	11207640

<p>Via interview og gennemgang af dokumentation: Test af whistleblower systemet: afsendt test mail søndag den 7. jan. Svar den 8. jan. kl 08:28 fra Advokatfirma Delphi, Malmø (håndterer eksterne henvendelser der vedrører Atea Danmark.). Gennemgang af forskellige risikovurderinger og konklusion herpå: eks.v. rejseafregninger, udsendelse af varer ud af EU, tredjeparter yder en kunde repræsentation udover Ateas grænser etc. Gennemgang af metoder til risikovurdering. Gennemgang af Compliance funktionens indput til Topleddelse og Governing Body (kaldet Compliance Comity set referat dateret dec. 2020) . Gennemgang af Evaluering af compliance Gennemgang af årshjulet og findings fra Compliance´s gennemgang af data Q3: 9 vejledninger, 0 reprimander, 0 advarsler. Findings angår mangelfuld registrering af rejseudgifter samt manglende deltaer lister på møder. Findings bærer præg af "sjuskefejl" og ikke bestikkelse. Gennemgang af noter fra audit hos Blue Water Shipping (audit gennemført 28/1 2021, referat endnu ikke skrevet). Lovoversigt er på plads og opdateres efter behov. Set fuldmagt på ordre hvor beløbet er over 75.000.000 DKK</p>	
Overall Conclusion in this area	
God awareness i relation til anti-bribery. Grundig risikovurdering. Grundig efterprøvning af compliance med systemet.	

Opening and Closing Meeting List of Participants

Opening Meeting			Date	08.02.2021	Time	08:00
No:	Name and Surname	Position	Open	Close		
	Kathrine Forsberg	CEO	X	X		
	Malene Rhode Carstensen	CFO	X	X		
	Annette Otto	People Brand and Sustainability	X	X		
	Palle Skaarup	Legal og Compliance	X	X		
	Mia Petersen	Compliance	X	X		
Closing Meeting			Date	09.02.2021	Time	17.30

	ISO 37001:2016 Certification Audit Report	Date:	8-9/02/2021
		Page:	22 of 22
Company Name:	ATEA A/S	Zig #:	11207640



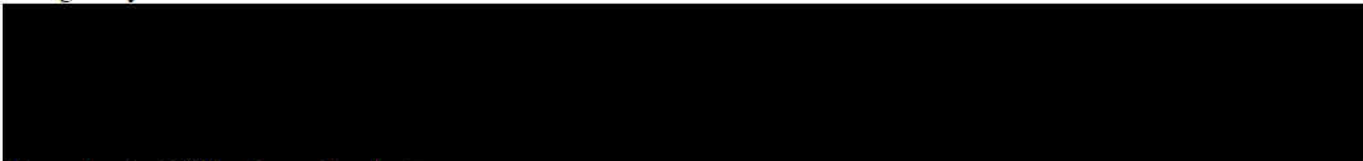
Afvigelsesrapport



Dato	Navn og adresse:		
09.02.2021	Atea A/S, Denmark		STJ/01
Afvigelse observeret i forbindelse med:	Hovedefterprøvning		
Arbejdsgang/proces:	Intern audit		
Standard:	ISO 37001		
Kriterie:	9.2 Internal audit		
Kravet i standarden:			
Intern audit skal over tid omfatte intern audit af om ISO 37001 standardens krav er efterlevet.			
Beskrivelse af afvigelsen:			
<ol style="list-style-type: none">1) Det kan ikke dokumenteres, at der inden for de sidste 3 år er gennemført intern audit på Compliance funktionens ansvarsområder (5.3.2) og Intern audit(9.2)2) Audit rapport fra 2020 kunne ikke fremvises (it problem, remote audit) <p>Det forventes at intern audit over max 3 år omfatter alle standardens punkter. Både compliance funktionens arbejdsområder og redskabet "Intern audit" er væsentlige for vurdering og action på implementeringsmangler og systemets effektivitet.</p>			
Objektiv bevis for afvigelsen:			
<p>I forbindelse med interviews og gennemgang af dokumentation for området Intern audit kunne det ikke dokumenteres</p> <ol style="list-style-type: none">1) at der inden for de sidste 3 år er gennemført intern audit på Compliance funktionens ansvarsområder (5.3.2) og Intern audit(9.2)2) Audit rapporten for 2020 (Infrastructure) kunne ikke fremvises (audit er gennemført som remote audit og planlagt gennemført juni 2020) - formentlig et it problem			
Graduering	Ledende Auditor	Auditor der rejser afvigelsen	Repræsentant fra organisationen
Major / minor	Minor	STJ, LA	
Skal korrigeres før den:	7. maj 2021		
Årsagsanalyse og korrigerende handling (skal udfyldes af organisationen)			

Korrigerende handling:

Atea har i forbindelse med afvigelsen opdateret, årshjul, proces for intern audit, og audit plan for den nye periode 2021-2023. Ateas interne auditor team har udført audit i Q1 2021 af Compliance og Internal auditor funktionen. Samt fremsendt audit rapport for 2020.

Arsagsanalyse:

Rapporten fra 2020 er hermed vedlagt.

Korrigerende handling:

Implementering af den korrigerende handling	Dato for implementering :		22. February 2021		
	Repræsentant fra organisationen:		Mia Petersen		
Clearing af afvigelsen (udfyldes af Bureau Veritas Certification)					
Verification af den korrigerende handling / opfølgings kommentarer:					
Korrigerende handling accepteret	Ja	<input type="checkbox"/>	Nej	<input type="checkbox"/>	
Afvigelsen nedgraderet	Ja	<input type="checkbox"/>	Nej	<input type="checkbox"/>	
Auditor:				Dato:	

From: [REDACTED]
To: [Mia Petersen](#)
Subject: FW: Info fra Atea
Date: [REDACTED]

Med venlig hilsen / Best regards

ATEA

[REDACTED]
[REDACTED]

Atea A/S
Lautrupvang 6
2750 Ballerup
Denmark
Telefon / Phone: +45 7025 2550
www.atea.dk

Vi bygger Danmark med it

Sammen med vores kunder og samarbejdspartnere bygger vi et digitalt Danmark, vi kan være stolte af. Vi leverer skræddersyede it-løsninger, der fremtidssikrer og skaber værdi for vores kunders forretning. Vi gør det, fordi vi tror på, at it er og bliver den væsentligste drivkraft bag Danmarks succes. Med vores mere end 1450 medarbejdere har vi en stærk lokal tilstedeværelse med afdelinger fordelt over hele Danmark. Atea Danmark har den højeste internationale antibestikkelsescertificering; ISO 37001. Atea-koncernen er repræsenteret i hele Norden og Baltikum og noteret på Oslo Børs.

This e-mail (including any attached documents) is proprietary and confidential and may contain legally privileged information. It is intended for the named recipient(s) only.
If you are not the intended recipient, you may not review, retain, copy or distribute this message, and we kindly ask you to notify the sender by reply e-mail immediately and delete this message from your system.

Sensitivity: Internal

From: Kathrine Forsberg
Sent: 14. august 2020 09:57
To: Poul Taankvist [REDACTED]
Subject: Info fra Atea

Til SKI/Økonomistyrelsen,

I forlængelse af de informationer Atea A/S fremkom med i vor redegørelse af 6. maj 2020, kan selskabet oplyse, at vi via pressen er blevet bekendt med, at højesteretssagen i Peter Trans anke starter på mandag.

Computerworld:

<https://www.computerworld.dk/art/252925/nu-begynder-sidste-kapitel-i-atea-sagen-tidligere-atea-direktoer-peter-trans-skal-for-hoejesteret-jeg-render-ikke-rundt-og-piver-jeg-fortryder-ikke-noget>

Venlig hilsen

Kathrine Forsberg

Med venlig hilsen / Best regards

ATEA

Kathrine Forsberg
Adm. Direktør



Atea A/S
Lautrupvang 6
2750 Ballerup
Denmark
Telefon / Phone: +45 7025 2550
www.atea.dk

Vi bygger Danmark med it

Sammen med vores kunder og samarbejdspartnere bygger vi et digitalt Danmark, vi kan være stolte af. Vi leverer skræddersyede it-løsninger, der fremtidssikrer og skaber værdi for vores kunders forretning. Vi gør det, fordi vi tror på, at it er og bliver den væsentligste drivkraft bag Danmarks succes. Med vores mere end 1600 medarbejdere har vi en stærk lokal tilstedeværelse med afdelinger fordelt over hele Danmark. Atea Danmark har den højeste internationale antibestikkelsescertificering; ISO 37001. Atea-koncernen er repræsenteret i hele Norden og Baltikum og noteret på Oslo Børs.

This e-mail (including any attached documents) is proprietary and confidential and may contain legally privileged information. It is intended for the named recipient(s) only.
If you are not the intended recipient, you may not review, retain, copy or distribute this message, and we kindly ask you to notify the sender by reply e-mail immediately and delete this message from your system.

Sensitivity: Internal

From: [REDACTED]
To: Mia [REDACTED]
Subject: Compliance
Date: 28. april 2021 09:47:19

Hej Mia

Til din orientering så havde vi Compliance som et punkt på vores PLT (Public ledermøde) uge møde den 27/4 kl 09.00.

Vi talte bl.a. om vores nul tolerance politik – hvad status er på denne og vores ISO 370001.

Med venlig hilsen / Best regards

ATEA

Trine Skotte
Project Manager, Public



Atea A/S
Lautrupvang 6
2750 Ballerup
Denmark
Telefon / Phone: +45 7025 2550
www.atea.dk

Vi bygger Danmark med it

Sammen med vores kunder og samarbejdspartnere bygger vi et digitalt Danmark, vi kan være stolte af. Vi leverer skræddersyede it-løsninger, der fremtidssikrer og skaber værdi for vores kunders forretning. Vi gør det, fordi vi tror på, at it er og bliver den væsentligste drivkraft bag Danmarks succes. Med vores mere end 1450 medarbejdere har vi en stærk lokal tilstedeværelse med afdelinger fordelt over hele Danmark. Atea Danmark har den højeste internationale antibestikkelsescertificering; ISO 37001. Atea-koncernen er repræsenteret i hele Norden og Baltikum og noteret på Oslo Børs.

This e-mail (including any attached documents) is proprietary and confidential and may contain legally privileged information. It is intended for the named recipient(s) only.
If you are not the intended recipient, you may not review, retain, copy or distribute this message, and we kindly ask you to notify the sender by reply e-mail immediately and delete this message from your system.

Sensitivity: Internal

From: [REDACTED]
To: [Mia](#)
Cc: [REDACTED]
Subject: RE: Tone from the Top - Svar til Kammeradvokaten
Date: 28. april 2021 09:56:37

Hej Mia

Vi taler løbende om dette, når der er relevante emner på agendaen.

Ellers har vi senest haft nogle [REDACTED] om self-cleaning.

Flemming – kan du sende et par mødedatoer og agendaer til Mia fra jeres møderække [REDACTED]
[REDACTED]

Vh
Henrik

Med venlig hilsen / Best regards

ATEA

Henrik Gjerulff Jensen
SVP, Enterprise

Atea A/S
Lautrupvang 6
2750 Ballerup
Denmark
Telefon / Phone: +45 7025 2550
www.atea.dk

This e-mail (including any attached documents) is proprietary and confidential and may contain legally privileged information. It is intended for the named recipient(s) only.
If you are not the intended recipient, you may not review, retain, copy or distribute this message, and we kindly ask you to notify the sender by reply e-mail immediately and delete this message from your system.

Sensitivity: Internal

From: Mia Petersen [REDACTED]
[REDACTED] april 2021 09:13
To: [REDACTED]
[REDACTED]
Subject: Tone from the Top - Svar til Kammeradvokaten

Hej Alle

[REDACTED]
[REDACTED]

Torsdag d. 11. juni			
Fredag d. 12. juni			
12.30-13.30	Compliance	A2.14	Palle Skaarup
Mandag d. 15. juni			
Tirsdag d. 16. juni			
Onsdag d. 17. juni			
Torsdag d. 18. juni			
9.00-16.00	Introdag	Auditoriet	CLT og nye medarbejdere
Fredag d. 19. juni			
Mandag d. 22. juni			
Tirsdag d. 23. juni			
Onsdag d. 24. juni			
Torsdag d. 25. juni			

General Services

v. Henrik Aamann Nielsen

ATERA

**Vores rolle i
General Services**

ATERA

Vores Ambition...

Operational
Excellence

De optimale
rammer

Kvalitet og
Compliance



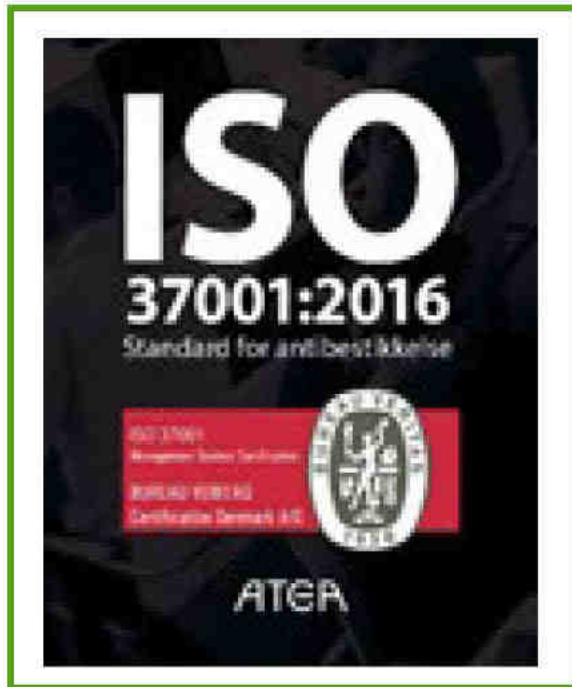
Trusted
advisor

Validt
beslutnings-
grundlag

Den stærkeste
økonomiske platform

ATEA

HVORDAN UNDERSTØTTER VI KUNDERNES, PARTNERNES OG MEDARBEJDERNES TRYGHED VIA COMPLIANCE?



Fastholdelse af
ISO 37001



GDPR en del af
hverdagen



Information til
kunder og partnere



Intern
kommunikation

*Vi stræber efter en
sund forretning...*



Kørsel, lånebil og
samkørsel



BroBizz
til bro og færge



Rejseomkostninger
holdes på et
minimum



Videomøder
i videst mulig
udstrækning

Den gode adfærd i Atea

("investor" pengene...som var det dine egne!)



Arrangementer
holdes internt



Restaurantbesøg
overholder
Compliance regler



Hotellovernatning
via FM Travel



Gaver
overholder
Compliance regler

ATEA

Vores Ambition

Sådan lever vi

Rigtigt
første
gang

Den
gode
adfærd

From: [Compliance](#)
To: [REDACTED]
Subject: Arets Compliance test
Date: 18. december 2020 14:36:00
Attachments: [REDACTED]

Kære leder i Atea

I dag, Fredag d. 17 December 2020 udsendes en e-mail til alle medarbejdere med link til den årlige Compliance test.

Mailen fremsendes fra Atea Academy.

Som leder er du ansvarlig for, at dine medarbejdere og kolleger får taget testen til tiden. Du bedes derfor venligst sørge for at dine medarbejdere har bestået testen senest d. 18 Januar 2021.

Vi fremsender testen til dine medarbejdere – du skal blot tilsikre de tager testen rettidigt.

Vi er klar over, at i står i den aller travleste tid og så med en Corona udfordring ligeså. Der bliver derfor ikke sendt automatiske reminders før om 14 dage, til alle der ikke har færdiggjort testen, dette sker automatisk via Atea Academy. Når deadline for testene er overskredet – så rykker vi dig, for at få de sidste kolleger til at få taget testen.

Lad os nu prøve at nå én 100 % Compliance for aktive medarbejdere i Atea. Vi gjorde det sidste år, så kan vi også igen

Du kan selv følge med i hvor langt alle i dit team er i forhold til at få taget testen. Du følger med inde i Atea Academy, samme sted som du selv tager testen under fanen "side for ledere – mit team".

Inaktive medarbejdere (barsel, orlov, sygemeldt eller af anden årsag ikke arbejder pt), er ikke en del af testen i første omgang, og vil derfor ikke få tilsendt en mail. Skulle det alligevel være tilfældet, så send meget gerne en mail med navnet til compliance@atea.dk.

Det er ikke en undskyldning, hvis medarbejderen er på almindelig ferie, eller har travlt med øvrigt arbejde.

- Husk ligeså at informere de medarbejdere som er udstationeret hos fx kunder.

I stedet for vores traditionelle Roadshow, har vi valgt at starte testen med et virtuelt Roadshow, optaget i vores nye tv studie.

- Husk at medarbejdere vil blive registreret for deres deltagelse på Roadshow, så husk at promoverer vigtigheden at medarbejderens ser videoen til ende.

Vi forventer at Atea skal have besøg af Bureau Veritas, for at indhente ny ISO certifikat, d. 18 januar samt 3 dage i februar.

Husk at det er en forudsætning for fastholdelse af vores ISO37001 certificering at vi alle har gennemgået og bestået testen.

God fornøjelse, god aften og 1000 tak for opbakningen

// Mia, Palle & Malene

Med venlig hilsen / Best regards



Mia Petersen
Legal & Compliance Consultant

From: [REDACTED]
To: [Compliance](#)
Cc: [REDACTED]
Subject: Compliance i Connect
Date: 8. oktober 2020 12:22:03
Attachments: [Compliance i Connect.pptx](#)

Hej

Iflg. aftale med [REDACTED] fremsendes vedhæftede som er udfyldt i dag på vores ledermøde.

Med venlig hilsen / Best regards

ATEA



Atea A/S
Venusvej 6
6000 Kolding
Denmark
Telefon / Phone: +45 7025 2550
www.atea.dk

Vi bygger Danmark med it

Sammen med vores kunder og samarbejdspartnere bygger vi et digitalt Danmark, vi kan være stolte af. Vi leverer skræddersyede it-løsninger, der fremtidssikrer og skaber værdi for vores kunders forretning. Vi gør det, fordi vi tror på, at it er og bliver den væsentligste drivkraft bag Danmarks succes. Med vores mere end 1600 medarbejdere har vi en stærk lokal tilstedeværelse med afdelinger fordelt over hele Danmark. Atea Danmark har den højeste internationale antibestikkelsescertificering; ISO 37001. Atea-koncernen er repræsenteret i hele Norden og Baltikum og noteret på Oslo Børs.

This e-mail (including any attached documents) is proprietary and confidential and may contain legally privileged information. It is intended for the named recipient(s) only.
If you are not the intended recipient, you may not review, retain, copy or distribute this message, and we kindly ask you to notify the sender by reply e-mail immediately and delete this message from your system.

Dagens agenda

- Q2 status
- Q3 fokus
- The Atea way of working
- Consulting
- En af alle os – Carina Rich Thomsen
- Spørgsmål

ATEA

Gode historier i Q2

Outstanding
KTU resultat

Microsoft Data
Center Migration
(DCM) aftale

Gode
referencer

Kammeradvokaten
godkender igen
Atea



”Sagen” - et tidsoverblik

I Q2 fik vi også endnu engang **Kammeradvokatens godkendelse** af vores Self Cleaning

Mange af jer har måske **mistet overblikket** over, hvornår dette ender, eller har måske aldrig rigtig helt forstået forløbet, fordi I ikke har været i Atea i hele perioden.

Og hvorfor er det at vi er så glade for at vores self cleaning bliver godkendt?

18. juli 2018:

Som juridisk ansvarlig idømmes Atea en bøde på 10 mio. samt udelukkelse for handel med det offentlige marked i 4 år.

2019-2021:

Årlig audit og godkendelse af self cleaning fortsætter som en forudsætning for samhandel med det offentlige.

September 2018:

Kammeradvokaten godkender Ateas self cleaning, og Atea kan herefter genoptage handel med det offentlige.

Juli 2022:

Udelukkelsesperioden er ovre, overholdelse af compliance og løbende recertificering af ISO 37001 fortsætter uændret.

Hele Sagen startede jo helt tilbage i **sommeren 2015**,

I juli 2018 faldt dommen, og selv om ingen daværende eller nuværende ansatte i Atea havde noget som helst med dette at gøre, så bliver man iflg. dansk lov holdt juridisk ansvarlig som selskab, for det nuværende eller tidligere ansatte begår.

Udover de **10 mio i bøde** fik vi også den straf, at vi blev udelukket for handel med det **offentlige marked i 4 år**.

Men p.g.a. vores **self cleaning proces**, som allerede var igangsat, blev vi godkendt af kammeradvokaten til at genoptage handel med det offentlige, under forudsætning af 100% overholdelse af self cleaning.

Derfor har vi i Atea så **stor fokus på vores self cleaning proces** – og i Q2 fik vi endnu engang Kammeradvokatens ord for at der er stor tilfredshed med hele den måde vi kører compliance i Atea.

// VI BYGGER DANMARK MED IT





Velkommen til Roadshow Q2 2021

ATERA

Status på forretningen

ups & downs

- 
- Q1 – vi holder hvad vi lover
 - Fire kvartaler i træk med positiv udvikling
 - Recertificering ISO 37001
 - Henrik Aamann er startet godt op
 - Fremgang i AMS forretningen
 - Komplet procesbeskrivelse og ansvarsfordeling vedr. beredskabsaftaler
 - Cisco Partner status og auditering

- 
- Leverancesituationen
 - Corona driller stadig
 - Strategiske partnere



Atea først i Danmark



2021:
Recertificeret
igen!

ISO 37001:2016

Standard for anti-bestikkelse

else

ATEA

From: [Kathrine](#) [redacted]
To: [redacted]
Subject: Malene Rhode Carstensen
Date: 3. december 2020 12:29:16

Kære alle

Det er med meget stor beklagelse, at jeg har modtaget en opsigelse fra Malene Rhode. Malene har med sine 20 år i Atea ydet en kæmpe stor og ihærdig indsats for Atea og i særdeleshed for General Services. Malene har været på en personlig udviklingsrejse i Atea siden år 2000, hvor Malene startede som kreditorchef i regnskabsafdelingen til i dag, hvor hun som CFO har det meget brede ansvar for hele General Services. Malene har desuden været helt uundværlig omkring retssagen og ligeledes under opbygningen af vores compliance-kultur.

Jeg er naturligvis ærgerlig over Malenes beslutning, men det er dog også en beslutning, som jeg har fuld forståelse for. Malenes job som både leder for General Services og som medlem af Ateas Country Leadership Team, er et meget tidskrævende job. Malene har nu valgt per 1. marts at takke ja til en stilling som koncern CFO hos AS3 med hovedkontor i Aarhus, hvilket betyder, at hun skal bruge mindre tid væk fra familien.

Jeg vil gerne benytte lejligheden til at takke Malene for hendes store og helt uvurderlige indsats for Atea samt ønske Malene al mulig held og lykke med fremtiden.

Jeg vil nu påbegynde processen med at finde den rette afløser for Malene.

Såfremt du har spørgsmål, er du naturligvis velkommen til at kontakte mig.

De bedste hilsner
Kathrine

Med venlig hilsen / Best regards

ATEA

Kathrine Forsberg
Adm. Direktør

[redacted]
Atea A/S
Lautrupvang 6
2750 Ballerup
Denmark
Telefon / Phone: +45 7025 2550
www.atea.dk

Vi bygger Danmark med it

Sammen med vores kunder og samarbejdspartnere bygger vi et digitalt Danmark, vi kan være stolte af. Vi leverer skræddersyede it-løsninger, der fremtidssikrer og skaber værdi for vores kunders forretning. Vi gør det, fordi vi tror på, at it er og bliver den væsentligste drivkraft bag Danmarks succes. Med vores mere end 1450 medarbejdere har vi en stærk lokal tilstedeværelse med afdelinger fordelt over hele Danmark. Atea Danmark har den højeste internationale antibestikkelsescertificering; ISO 37001. Atea-koncernen er repræsenteret i hele Norden og Baltikum og noteret på Oslo Børs.

From: [Palle](#) [redacted]
To: [redacted]
Subject: Opdateret Compliance politik
Date: 4. maj 2020 11:04:59
Attachments: [Compliance Politik 3.5 - april 2020.pdf](#)

Kære alle

Vedlagt denne mail er Ateas nye og opdaterede Compliance politik, som du bedes læse. I Atea efterleves ændringerne fra i dag.

Som du kan læse i introduktionen afspejler Compliance Politikken den rigtige adfærd i Atea.

Alle, uden undtagelse, skal efterleve vedlagte regler og retningslinjer fra dags dato.

Med venlig hilsen / Best regards

ATEA

Palle Skaarup
Director, Compliance & Legal



Atea A/S
Lautrupvang 6
2750 Ballerup
Denmark
Telefon / Phone: +45 7025 2550
www.atea.dk

Vi bygger Danmark med it

Sammen med vores kunder og samarbejdspartnere bygger vi et digitalt Danmark, vi kan være stolte af. Vi leverer skræddersyede it-løsninger, der fremtidssikrer og skaber værdi for vores kunders forretning. Vi gør det, fordi vi tror på, at it er og bliver den væsentligste drivkraft bag Danmarks succes. Med vores mere end 1600 medarbejdere har vi en stærk lokal tilstedeværelse med afdelinger fordelt over hele Danmark. Atea Danmark har den højeste internationale antibestikkelsescertificering; ISO 37001. Atea-koncernen er repræsenteret i hele Norden og Baltikum og noteret på Oslo Børs.

This e-mail (including any attached documents) is proprietary and confidential and may contain legally privileged information. It is intended for the named recipient(s) only. If you are not the intended recipient, you may not review, retain, copy or distribute this message, and we kindly ask you to notify the sender by reply e-mail immediately and delete this message from your system.

Sensitivity: Internal

From: [Palle S](#)
To: [Redacted]
Subject: Julehygge, Julekurve og julegaver
Date: 30. november 2020 17:26:28

Kære Leder-kollega.

Da julen nu nærmer sig, kommer her en række bud på, hvad der er i overensstemmelse med god Compliance

Det er alene i orden at modtage beskedne gaver fra leverandører – gerne og allerhelst i form af en hel masse slik og søde sager til afdelingen (Corona-venligt indpakket og med ske i kurven!) eller et par flasker vin til et afdelingsarrangement.

Beskedne gaver, der har karakter af personlige gaver og derfor ikke umiddelbart kan deles i afdelingen, modtages stadig – men indsamles af lederen, der afgør, med hjælp fra Compliance, hvorledes sådanne gaver skal håndteres.

Er der tale om gaver af en størrelse, der er tydeligt ude af proportioner med vore regler, er det bedst at møde gaven med et tak, men nej tak. Er gaven, der måtte være ude af proportioner allerede modtaget, så hjælper vi i Compliance gerne med at returnere denne til giveren på en pæn måde.

Husk, du skal som leder hjælpe dine medarbejdere med at efterleve Ateas Compliance Politikker

Husk vores gavepolitik er tilgængelig på Intranettet, sammen med øvrige Compliance regler:

[Redacted]
Gavepolitikken er en del af Ateas [Redacted]

Vores gavepolitik giver ikke mulighed for at modtage personlig gaver fra leverandører, udover gaver til særlige lejligheder som f.eks. rund fødselsdag, jubilæum eller lignende der kan accepteres, når gaven maksimalt har en værdi af DKK 500,- for modtageren. Jul er i denne sammenhæng ikke er en særlig lejlighed

Deciderede julekonkurrencer og lignende om præmier er alene i orden, såfremt Ateas compliance regler efterleves i forbindelse hermed. Husk du modtager gaven/præmien på baggrund af dit ansættelsesforhold. Tjek altid op med din leder inden du gør noget. Lederen kan hvis der er tvivl spørge i Compliance-mailboxen.

Salgskonkurrence skal etableres fra centralt hold, og godkendes, for at tilsikre at Ateas regler overholdes.

[Redacted]
[Redacted]
[Redacted]

Husk at Atea sender elektroniske julekort til vore kunder – men Atea giver ikke julegaver til kunderne.

Ha' en super hyggelig juletid

Hilsen

From: [REDACTED]
To: [REDACTED]
Subject: FW: Brev om revurdering af Ateas selfcleaninginitiativer
Date: [REDACTED]
Attachments: [Opdateret Compliance politik.pdf](#)
[image004.png](#)

Sensitivity: Internal

From: [REDACTED]
Sent: 2. juni 2020 14:22
To: Compliance [REDACTED] Brian Borella Wulf [REDACTED]
Subject: FW: Brev om revurdering af Ateas selfcleaninginitiativer

Hermed kopi af Kathrines email til SKI/ØS i dag.
Vh/Lisa

Med venlig hilsen / Best regards

ATEA

Lisa Vinther Nielsen
Executive Assistant

[REDACTED]

Atea A/S
Lautrupvang 6
2750 Ballerup
Denmark
Telefon / Phone: +45 7025 2550
www.atea.dk

This e-mail (including any attached documents) is proprietary and confidential and may contain legally privileged information. It is intended for the named recipient(s) only.
If you are not the intended recipient, you may not review, retain, copy or distribute this message, and we kindly ask you to notify the sender by reply e-mail immediately and delete this message from your system.

Sensitivity: Internal

From: Kathrine Forsberg
Sent: 2. juni 2020 14:19
To: [REDACTED] ski.dk; [REDACTED] oes.dk
Subject: RE: Brev om revurdering af Ateas selfcleaninginitiativer

Kære Signe Lynggaard Madsen og Poul Taankvist

Som I nok er bekendt med, er jeg tiltrådt rollen som Ateas administrerede direktør pr. 1. februar 2020. I den forbindelse er det vigtigt for mig helt overordnet at understrege, at Compliance, forstået som anti-bestikkelse, regelefterlevelse og understøttelse af god adfærd i det offentlige, fortsat står højt på Ateas og min dagsorden. Mit fokus er på, at vi har den rigtige adfærd i Atea, da vi vedblivende ønsker at være frontløber og Best-in-Class inden for Compliance, og naturligvis håber jeg samtidig, at vi herigennem med tiden kan lægge yderligere distance til sagen.

Jeg har derfor stor interesse i, at Atea forbliver ISO 37001-certificeret, og at vores medarbejdere fortsætter med at udvise den rette adfærd i relation til vores regler og procedurer. Af samme grund har jeg netop afholdt møde med vores Compliance-afdeling og Brian Borella Wulf, vores SVP for Public. På mødet diskuterede vi vores fremtidige strategi for Compliance, og helt konkret er der nu udarbejdet en strategiplan for 2020/2021. Her er vores fokus blandt andet den kommende re-certificering samt en plan for ledelses- og kommunikationsopgaven i forhold til den fortsatte forankring af Compliance via "Tone from the Top".

[Redacted]

[Redacted]

Jeg ser frem til vores fremtidige samarbejde.

Venlig hilsen

Kathrine

Med venlig hilsen / Best regards

ATEA

Kathrine Forsberg
Adm. Direktør

[Redacted]

Atea A/S
Lautrupvang 6
2750 Ballerup
Denmark
Telefon / Phone: +45 7025 2550
www.atea.dk

Vi bygger Danmark med it

Sammen med vores kunder og samarbejdspartnere bygger vi et digitalt Danmark, vi kan være stolte af. Vi leverer skræddersyede it-løsninger, der fremtidssikrer og skaber værdi for vores kunders forretning. Vi gør det, fordi vi tror på, at it er og bliver den væsentligste drivkraft bag Danmarks succes. Med vores mere end 1600 medarbejdere har vi en stærk lokal tilstedeværelse med afdelinger fordelt over hele Danmark. Atea Danmark har den højeste internationale antibestikkelsescertificering; ISO 37001. Atea-koncernen er repræsenteret i hele Norden og Baltikum og noteret på Oslo Børs.

This e-mail (including any attached documents) is proprietary and confidential and may contain legally privileged information. It is intended for the named recipient(s) only.
If you are not the intended recipient, you may not review, retain, copy or distribute this message, and we kindly ask you to notify the sender by reply e-mail immediately and delete this message from your system.

Fra: Hans [Redacted]

Sendt: 15. april 2020 11:45

Til: Kathrine [Redacted]

Cc: Brian [Redacted]

From: [REDACTED]
Subject: Kathrine Forsberg kundemøder mellem 1. april 2020 og 31. marts 2021
Date: 28. april 2021 11:29:01

Hej Mia

Nedenfor er eksempler på kundemøder fra 1. april 2020 med deltagelse af Kathrine, hvor compliance/self-cleaning har indgået/været drøftet.

- april Managementmøde [REDACTED]
- 30. april Partner Executive-møde [REDACTED]
- 10. juni Strategimøde [REDACTED]
- 17. august Introduktionsmøde [REDACTED]
- 25. september Statusmøde [REDACTED]
- 11. november Managementmøde [REDACTED]
- 26. november Managementmøde [REDACTED] af Steinar Sønsteby
- 27. november Kundemøde [REDACTED]
- 30. november Deltagelse på ledermøde i [REDACTED]
- 25. februar 2021 Møde [REDACTED]

Med venlig hilsen / Best regards

ATEA

Lisa Vinther Nielsen
Executive Assistant

[REDACTED]

Atea A/S
Lautrupvang 6
2750 Ballerup
Denmark
Telefon / Phone: +45 7025 2550
www.atea.dk

Vi bygger Danmark med it

Sammen med vores kunder og samarbejdspartnere bygger vi et digitalt Danmark, vi kan være stolte af. Vi leverer skræddersyede it-løsninger, der fremtidssikrer og skaber værdi for vores kunders forretning. Vi gør det, fordi vi tror på, at it er og bliver den væsentligste drivkraft bag Danmarks succes. Med vores mere end 1450 medarbejdere har vi en stærk lokal tilstedeværelse med afdelinger fordelt over hele Danmark. Atea Danmark har den højeste internationale antibestikkelsescertificering; ISO 37001. Atea-koncernen er repræsenteret i hele Norden og Baltikum og noteret på Oslo Børs.

This e-mail (including any attached documents) is proprietary and confidential and may contain legally privileged information. It is intended for the named recipient(s) only.
If you are not the intended recipient, you may not review, retain, copy or distribute this message, and we kindly ask you to notify the sender by reply e-mail immediately and delete this message from your system.

Sensitivity: Internal

ITwatch

Ny Atea-direktør om bestikkelsessag: "Dette er forhåbentlig sidste gang jeg svarer på noget om den sag"

Ny direktør og nye tider. Ateas landechef Kathrine Forsberg lægger bestikkelsessagen, der har martret selskabet i mange år, bag sig.



"Fremadrettet taler jeg kun om fremtiden, for det er en sag fra for fem-seks år siden," siger direktør i Atea, Kathrine Forsberg. | Foto: Jens Berthelsen

Læs artiklen gratis

Registrer med din E-mail.
Det kræver intet kreditkort.

Få fri adgang

EKSTERN KOMMUNIKATION:

Atea.dk

<https://www.atea.dk/om-atea/vores-ansvar/compliance/>
<https://www.atea.dk/om-atea/vores-ansvar/compliance/whistleblower/>
<https://www.atea.dk/om-atea/vores-ansvar/compliance/code-of-conduct/>
<https://www.atea.dk/om-atea/vores-ansvar/compliance/supplier-code-of-conduct/>
<https://www.atea.dk/om-atea/vores-ansvar/compliance/iso-37001/>
<https://www.atea.dk/om-atea/vores-ansvar/compliance/god-adfaerd-i-det-offentlige/>
<https://www.atea.dk/om-atea/vores-ansvar/management-systemer/>
<https://www.atea.dk/media/5892/bilag-2-bureau-veritas-certificering.pdf>

Nyheder på Atea.dk

2020-07-03: SKI og Kammeradvokaten godkender igen Ateas self-cleaning

<https://www.atea.dk/om-atea/presse/nyheder/2020/ski-og-kammeradvokaten-godkender-igen-ateas-self-cleaning/>

Andre publikationer

- Atea CSR-rapport 2020 - <https://www.atea.com/media/2809/atea-csr-report-2020.pdf>
- SKI website: [Atea-selfcleaning - SKI](#)

Tone from the top /ledelseskommunikation omkring Ateas forretning inden for det offentlige:

- 15. april 2020: PM - Atea skal varetage Region Hovedstadens telefonidrft <https://www.atea.dk/om-atea/presse/pressemeddelelser/2020/atea-skal-varetage-region-hovedstadens-telefonidrft/>
- 26. juni 2020: PM - Ateas CSR-indsats belønnes med platin <https://www.atea.dk/om-atea/presse/nyheder/2020/ateas-csr-indsats-belonnes-med-platin/>
- 4. januar 2021: PM - Atea skal levere it-services til SKAT på stor SKI-aftale <https://www.atea.dk/om-atea/presse/pressemeddelelser/2021/atea-skal-levere-it-services-til-skat-pa-stor-ski-aftale/>
- 3. juli 2020: NYHED - SKI og Kammeradvokaten godkender igen Ateas self-cleaning <https://www.atea.dk/om-atea/presse/nyheder/2020/ski-og-kammeradvokaten-godkender-igen-ateas-self-cleaning/>
- Budskabsmanual udarbejdet til Kathrine Forsberg vedrørende compliance ifm interviews (vedhæftet som word-dokument)
- Sociale medier (vedhæftet er et par eksempler fra LinkedIn)

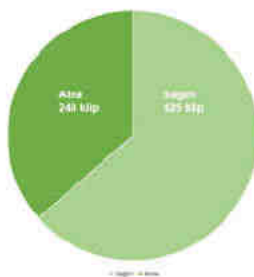
Atea i pressen

Presseomtale – bagud for omtalen ligger et stort PR-arbejde med udarbejdelse af pitches, pressemeddelelser og dialog med journalister.

Henover perioden fra 2019 til i dag fylder Atea-sagen mindre og mindre i medie billedet i Danmark. Vi lykkedes rent PR- og kommunikationsmæssigt med at få flere historie placeret om Atea som forretning i medierne.

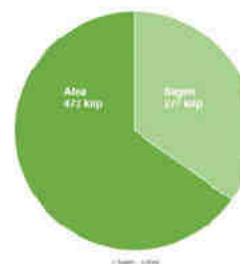
Overblik 2019

• Presseklip i alt: 673



Overblik 2020

• Presseklip i alt: 749



Uddrag af presseklip som bl.a. synliggører vores forretning i den offentlige sektor, vores strategiske retning samt vores kultur og adfærd i Atea (Ledelsesadfærd, compliance).

- 15. april 2020: [Atea overtager telefoni-driften i hele Region Hovedstaden fra TDC - Computerworld](#)
- 16. april 2020: [Atea vinder million-udbud i Aarhus: Skal levere næsten 24.000 pc'er til aarhusianske folkeskole-elever - Computerworld](#)
- 22. april 2020: [Ny Atea-direktør om bestikkelsessag: "Dette er forhåbentlig sidste gang jeg svarer på noget om den sag" \(itwatch.dk\)](#)
- 6. juli 2020: [SKI stadfæster afgørelse: Atea må fortsat deltage i offentlige udbud - Computerworld](#)
- 10. juli 2020: ITWatch [Atea-ansatte fik vinkoleskab i gave og alarmerede intern vagthund \(itwatch.dk\)](#)
- 21. juli 2020: Computerworld: [Atea kommer til at spille helt central rolle i Københavns Kommunes overgang til public cloud: Bliver vigtigste leverandør - Computerworld](#)
- 21. oktober 2020: [Atea-topchef: Det er ingen hemmelighed at det har været en kæmpe udfordring \(itwatch.dk\)](#)
- 4. januar 2021: ITWatch "Atea vinder millionudbud" (pdf)
- 9. februar 2021: Computerworld "Kathrine Forsberg og Atea styrer mod et overskudsgivende 2021 "Vi er lykkedes med at vende forretningen" (pdf)
- Februar 2021: Dansk HRs Ledelse i Udvikling bringer en artikel om Sara Amini omkring lederskab i Atea (Pdf)
- 18. februar 2021: Børsen "Hun sagde ja til det værst tænkelige topjob i en skandaleombrust virksomhed" (pdf)
- 3. marts 2021: ITWatch "Atea-topchef efter jobtilbud: "Min puls røg et øjeblik helt op på 180" <https://itwatch.dk/ITNyt/Profiler/article12799575.ece>
- 3. marts 2021: Jyllandsposten "Det har været 12 måneder uden ret meget andet end arbejde og søvn"(Pdf)
- 23. april 2021: Computerworld "Kunderne tilgiver så småt Atea efter korruptionssagen" (Pdf)
- 28. april 2021: [Kunderne har tilgivet Atea efter korruptionssagen: Flytter 12 pladser op i imageundersøgelse - Computerworld](#)

Uddrag af presseklip "Atea-sagen" fortsætter i medierne (uddrag af presseklip):

- 18. august 2020 - [Højesteretssag: Atea-retssag i Østre Landsret behæftet med fejl - Computerworld](#)
- 13. august 2020 - [Nu begynder sidste kapitel i Atea-sagen: Tidligere Atea-direktør Peter Trans skal for Højesteret: "Jeg render ikke rundt og piver. Jeg fortryder ikke noget" - Computerworld](#)
- 13. august 2020: [Tidligere Atea-chef går efter frifindelse i Højesteret \(itwatch.dk\)](#)
- 28. august 2020 - [Overblik: På mandag sætter Højesteret det endelige punktum i Atea-bestikkelsessagen - Computerworld](#)

31. august 2020 - [Peter Trans efter succes i Højesteret: "Jeg har det princip, at hvis jeg fortjener en røvfuld, så tager jeg den, og hvis jeg ikke fortjener det, så tager jeg den ikke" - Computerworld](#)
 11.12.20 - [Centrale aktører fra Atea-sagen udtænkte plan for at lægge luft til bestikkelses-omdømme \(itwatch.dk\)](#)

02-02-2021 | ITWATCH.DK

Tidligere kommunal chef får samfundstjeneste i Atea-sag

Dommen faldt i et retsmøde i Lyngby mandag, hvor den tidligere chef i hovedtræk erkendte anklagerne om at have været på golfbaner i Thailand, hvor en del af udgifterne blev betalt af it-firmaet **Atea** eller kommunens konto hos **Atea**. ... I hovedsagen er flere tidligere **Atea**-chefer og chefer i Region Sjælland dømt.

01-02-2021 | ITWATCH.DK

Kommunal it-chef tog på golfrejser med Atea-salgsschef

"Jeg tænkte, at der kom tilskud fra **Atea**," siger den 63-årige tidligere it-chef. ... Den tidligere it-chef afviser dog at vide, om udgifterne blev betalt af **Atea** selv eller med penge, som kommunen havde til gode på en konto hos **Atea**.

01-02-2021 | ITWATCH.DK

Anklage i Atea-sagen: Kommunal chef fik Thailand-ferier

Hovedsagen i **Atea**-komplekset mod tidligere chefer fra it-firmaet **Atea** og Region Sjælland har været for både by-, lands- og Højesteret. ... Han fik angiveligt tre ferier til Thailand, hvor udgifterne var dækket af **Atea** og penge, som kommunen havde til gode hos **Atea**.

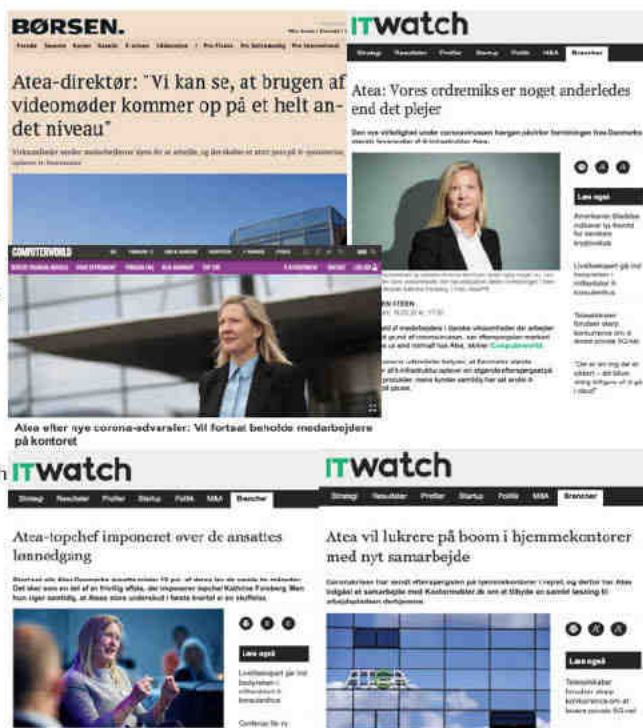
Atea New way of working-kommunikation ifm Corona. Baseret på YouGov analyse i maj 2020 (Vox-meter analyse). Uddrag af presseklip nedenfor.

Tema: Corona

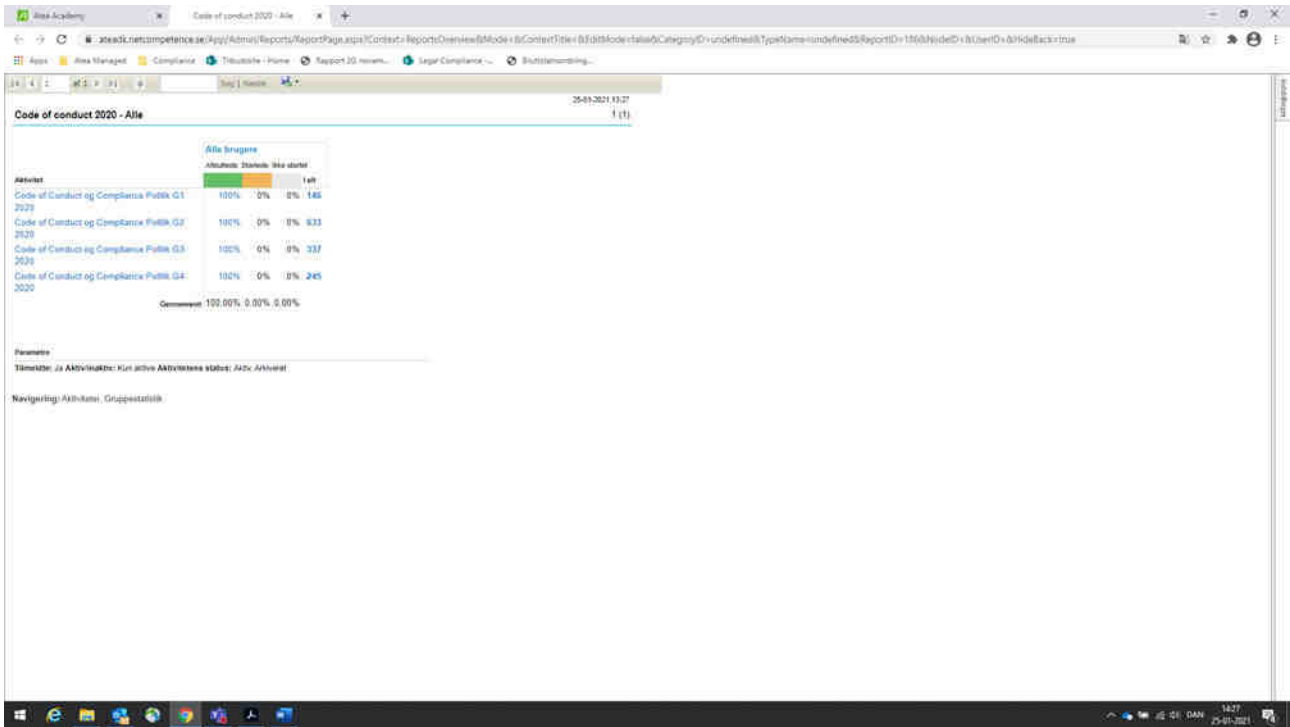
Antal tags: 64

Udvalgte klip

- **Marts:** Atea-direktør: Vi kan se, at brugen af videomøder kommer op på et helt andet niveau, Børsen
- **Marts:** Atea: Vores ordremix er noget anderledes end det plejer, ITWatch
- **April:** Atea-topchef imponeret over de ansattes lønnedgang, ITWatch
- **September:** Atea efter nye corona-advarstler: Vil fortsat beholde medarbejdere på kontoret, Computerworld
- **Oktober:** Atea vil lukkere på boom i hjemmekontorer med nyt samarbejde, ITWatch



Resultat 25 januar 2021



MEMORANDUM

To: Palle Skaarup, Compliance & Legal, ATEA Denmark
From: [REDACTED] Delphi
Date: 21 April 2021
Subject: ATEA Denmark whistleblowing reports for Q2 2020 – Q1 2021

During Q2 2020 – Q1 2021 only one whistleblowing notification related to ATEA Denmark have been received through ATEA's whistleblowing system provided by WhistleB. This single notification was a test by Bureau Veritas. Delphi, with [REDACTED] as responsible lawyer, is as from September 2018 external receiver of ATEA's whistleblowing notifications and responsible also for the whistleblowing investigations in cooperation with ATEA.



Version 7.0 (2021)

RESPONSIBLE BUSINESS ALLIANCE CODE OF CONDUCT

The Responsible Business Alliance (RBA), formerly the Electronic Industry Citizenship Coalition (EICC), Code of Conduct establishes standards to ensure that working conditions in the electronics industry, or industries in which electronics are a key component, and its supply chains are safe, that workers are treated with respect and dignity, and that business operations are environmentally responsible and conducted ethically.

Considered as part of the electronics industry for purposes of this Code are all organizations that may design, market, manufacture, or provide goods and services that are used to produce electronic goods. The Code may be voluntarily adopted by any business in the electronics sector and subsequently applied by that business to its supply chain and subcontractors, including providers of contract labor.

To adopt the Code and become a participant (“Participant”), a business shall declare its support for the Code and actively pursue conformance to the Code and its standards in accordance with a management system as herein.

Participants must regard the Code as a total supply chain initiative. At a minimum, Participants shall also require its next tier suppliers to acknowledge and implement the Code.

Fundamental to adopting the Code is the understanding that a business, in all of its activities, must operate in full compliance with the laws, rules, and regulations of the countries in which it operates.¹ The Code also encourages Participants to go beyond legal compliance, drawing upon internationally recognized standards, in order to advance social and environmental responsibility and business ethics. In no case can complying with the Code violate local laws. If, however, there are differing standards between the RBA Code and local law, the RBA defines conformance as meeting the strictest requirements. In alignment with the UN Guiding Principles on Business and Human Rights, the provisions in this Code are derived from and respect internationally recognized standards including the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and the UN Universal Declaration of Human Rights.

The RBA is committed to obtaining regular input from stakeholders in the continued development and implementation of the Code of Conduct.

The Code is made up of five sections. Sections A, B, and C outline standards for Labor, Health and Safety, and the Environment, respectively. Section D adds standards relating to business ethics. Section E outlines the elements of an acceptable system to manage conformity to this Code.

¹ The Code is not intended to create new and additional third-party rights, including for workers.



A. LABOR

Participants are committed to uphold the human rights of workers, and to treat them with dignity and respect as understood by the international community. This applies to all workers including temporary, migrant, student, contract, direct employees, and any other type of worker. The recognized standards, as set out in the References, were used in preparing the Code and may be useful sources of additional information.

The labor standards are:

1) Freely Chosen Employment

Forced, bonded (including debt bondage) or indentured labor, involuntary or exploitative prison labor, slavery or trafficking of persons is not permitted. This includes transporting, harboring, recruiting, transferring, or receiving persons by means of threat, force, coercion, abduction or fraud for labor or services. There shall be no unreasonable restrictions on workers' freedom of movement in the facility in addition to unreasonable restrictions on entering or exiting company-provided facilities including, if applicable, workers' dormitories or living quarters. As part of the hiring process, all workers must be provided with a written employment agreement in their native language that contains a description of terms and conditions of employment. Foreign migrant workers must receive the employment agreement prior to the worker departing from his or her country of origin and there shall be no substitution or change(s) allowed in the employment agreement upon arrival in the receiving country unless these changes are made to meet local law and provide equal or better terms. All work must be voluntary, and workers shall be free to leave work at any time or terminate their employment without penalty if reasonable notice is given as per worker's contract. Employers, agents, and sub-agents' may not hold or otherwise destroy, conceal, or confiscate identity or immigration documents, such as government-issued identification, passports, or work permits. Employers can only hold documentation if such holdings are required by law. In this case, at no time should workers be denied access to their documents. Workers shall not be required to pay employers' agents or sub-agents' recruitment fees or other related fees for their employment. If any such fees are found to have been paid by workers, such fees shall be repaid to the worker.

2) Young Workers

Child labor is not to be used in any stage of manufacturing. The term "child" refers to any person under the age of 15, or under the age for completing compulsory education, or under the minimum age for employment in the country, whichever is greatest. Participants shall implement an appropriate mechanism to verify the age of workers. The use of legitimate workplace learning programs, which comply with all laws and regulations, is supported. Workers under the age of 18 (Young Workers) shall not perform work that is likely to jeopardize their health or safety, including night shifts and overtime. Participants shall ensure proper management of



student workers through proper maintenance of student records, rigorous due diligence of educational partners, and protection of students' rights in accordance with applicable laws and regulations. Participants shall provide appropriate support and training to all student workers. In the absence of local law, the wage rate for student workers, interns, and apprentices shall be at least the same wage rate as other entry-level workers performing equal or similar tasks. If child labor is identified, assistance/remediation is provided.

3) Working Hours

Studies of business practices clearly link worker strain to reduced productivity, increased turnover, and increased injury and illness. Working hours are not to exceed the maximum set by local law. Further, a workweek should not be more than 60 hours per week, including overtime, except in emergency or unusual situations. All overtime must be voluntary. Workers shall be allowed at least one day off every seven days.

4) Wages and Benefits

Compensation paid to workers shall comply with all applicable wage laws, including those relating to minimum wages, overtime hours and legally mandated benefits. In compliance with local laws, workers shall be compensated for overtime at pay rates greater than regular hourly rates. Deductions from wages as a disciplinary measure shall not be permitted. For each pay period, workers shall be provided with a timely and understandable wage statement that includes sufficient information to verify accurate compensation for work performed. All use of temporary, dispatch and outsourced labor will be within the limits of the local law.

5) Humane Treatment

There is to be no harsh or inhumane treatment including violence, gender-based violence, sexual harassment, sexual abuse, corporal punishment, mental or physical coercion, bullying, public shaming, or verbal abuse of workers; nor is there to be the threat of any such treatment. Disciplinary policies and procedures in support of these requirements shall be clearly defined and communicated to workers.

6) Non-Discrimination/Non-Harassment

Participants should be committed to a workplace free of harassment and unlawful discrimination. Companies shall not engage in discrimination or harassment based on race, color, age, gender, sexual orientation, gender identity and expression, ethnicity or national origin, disability, pregnancy, religion, political affiliation, union membership, covered veteran status, protected genetic information or marital status in hiring and employment practices such as wages, promotions, rewards, and access to training. Workers shall be provided with reasonable accommodation for religious practices. In addition, workers or potential workers should not be subjected to medical tests, including pregnancy or virginity tests, or physical exams that could be used in a discriminatory way. This was drafted in consideration of ILO Discrimination (Employment and Occupation) Convention (No.111).



7) Freedom of Association

In conformance with local law, participants shall respect the right of all workers to form and join trade unions of their own choosing, to bargain collectively, and to engage in peaceful assembly as well as respect the right of workers to refrain from such activities. Workers and/or their representatives shall be able to openly communicate and share ideas and concerns with management regarding working conditions and management practices without fear of discrimination, reprisal, intimidation, or harassment.



B. HEALTH AND SAFETY

Participants recognize that in addition to minimizing the incidence of work-related injury and illness, a safe and healthy work environment enhances the quality of products and services, consistency of production and worker retention and morale. Participants also recognize that ongoing worker input and education are essential to identifying and solving health and safety issues in the workplace.

Recognized management systems such as ISO 45001 and ILO Guidelines on Occupational Safety and Health were used as references in preparing the Code and may be useful sources of additional information.

The health and safety standards are:

1) Occupational Safety

Worker potential for exposure to health and safety hazards (chemical, electrical and other energy sources, fire, vehicles, and fall hazards, etc.) are to be identified and assessed, mitigated using the Hierarchy of Controls, which includes eliminating the hazard, substituting processes or materials, controlling through proper design, implementing engineering and administrative controls, preventative maintenance and safe work procedures (including lockout/tagout), and providing ongoing occupational health and safety training. Where hazards cannot be adequately controlled by these means, workers are to be provided with appropriate, well-maintained, personal protective equipment, and educational materials about risks to them associated with these hazards. Reasonable steps must also be taken to remove pregnant women and 'nursing mothers from working conditions with high hazards, remove or reduce any workplace health and safety risks to pregnant women and nursing mothers, including those associated with their work assignments, and provide reasonable accommodations for nursing mothers.

2) Emergency Preparedness

Potential emergency situations and events are to be identified and assessed, and their impact minimized by implementing emergency plans and response procedures including emergency reporting, employee notification and evacuation procedures, worker training, and drills. Emergency drills must be executed at least annually or as required by local law, whichever is more stringent. Emergency plans should also include appropriate fire detection and suppression equipment, clear and unobstructed egress, adequate exit facilities, contact information for emergency responders, and recovery plans. Such plans and procedures shall focus on minimizing harm to life, the environment, and property.



3) Occupational Injury and Illness

Procedures and systems are to be in place to prevent, manage, track and report occupational injury and illness, including provisions to encourage worker reporting, classify and record injury and illness cases, provide necessary medical treatment, investigate cases and implement corrective actions to eliminate their causes, and facilitate the return of workers to work.

4) Industrial Hygiene

Worker exposure to chemical, biological, and physical agents is to be identified, evaluated, and controlled according to the Hierarchy of Controls. If any potential hazards were identified, participants shall look for opportunities to eliminate and/or reduce the potential hazards. If elimination or reduction of the hazards is not feasible, potential hazards are to be controlled through proper design, engineering, and administrative controls. When hazards cannot be adequately controlled by such means, workers are to be provided with and use appropriate, well-maintained, personal protective equipment free of charge. Protective programs shall be ongoing and include educational materials about the risks associated with these hazards.

5) Physically Demanding Work

Worker exposure to the hazards of physically demanding tasks, including manual material handling and heavy or repetitive lifting, prolonged standing, and highly repetitive or forceful assembly tasks is to be identified, evaluated, and controlled.

6) Machine Safeguarding

Production and other machinery shall be evaluated for safety hazards. Physical guards, interlocks, and barriers are to be provided and properly maintained where machinery presents an injury hazard to workers.

7) Sanitation, Food, and Housing

Workers are to be provided with ready access to clean toilet facilities, potable water and sanitary food preparation, storage, and eating facilities. Worker dormitories provided by the Participant or a labor agent are to be maintained to be clean and safe, and provided with appropriate emergency egress, hot water for bathing and showering, adequate lighting and heat and ventilation, individually secured accommodations for storing personal and valuable items, and reasonable personal space along with reasonable entry and exit privileges.

8) Health and Safety Communication

Participants shall provide workers with appropriate workplace health and safety information and training in the language of the worker or in a language the worker can understand for all identified workplace hazards that workers are exposed to, including but not limited to



mechanical, electrical, chemical, fire, and physical hazards. Health and safety related information shall be clearly posted in the facility or placed in a location identifiable and accessible by workers. Training is provided to all workers prior to the beginning of work and regularly thereafter. Workers shall be encouraged to raise any health and safety concerns without retaliation.



C. ENVIRONMENT

Participants recognize that environmental responsibility is integral to producing world-class products. Participants shall identify the environmental impacts and minimize adverse effects on the community, environment, and natural resources within their manufacturing operations, while safeguarding the health and safety of the public. Recognized management systems such as ISO 14001 and the Eco Management and Audit System (EMAS) were used as references in preparing the Code and may be a useful source of additional information.

The environmental standards are:

1) Environmental Permits and Reporting

All required environmental permits (e.g. discharge monitoring), approvals, and registrations are to be obtained, maintained, and kept current and their operational and reporting requirements are to be followed.

2) Pollution Prevention and Resource Reduction

Emissions and discharges of pollutants and generation of waste are to be minimized or eliminated at the source or by practices such as adding pollution control equipment; modifying production, maintenance, and facility processes; or by other means. The use of natural resources, including water, fossil fuels, minerals, and virgin forest products, is to be conserved by practices such as modifying production, maintenance and facility processes, materials substitution, re-use, conservation, recycling, or other means.

3) Hazardous Substances

Chemicals, waste, and other materials posing a hazard to humans or the environment are to be identified, labeled, and managed to ensure their safe handling, movement, storage, use, recycling or reuse, and disposal.

4) Solid Waste

Participants shall implement a systematic approach to identify, manage, reduce, and responsibly dispose of or recycle solid waste (non-hazardous).

5) Air Emissions

Air emissions of volatile organic chemicals, aerosols, corrosives, particulates, ozone depleting substances, and combustion byproducts generated from operations are to be characterized,



routinely monitored, controlled, and treated as required prior to discharge. Ozone-depleting substances are to be effectively managed in accordance with the Montreal Protocol and applicable regulations. Participants shall conduct routine monitoring of the performance of its air emission control systems.

6) **Materials Restrictions**

Participants are to adhere to all applicable laws, regulations, and customer requirements regarding the prohibition or restriction of specific substances in products and manufacturing, including labeling for recycling and disposal.

7) **Water Management**

Participants shall implement a water management program that documents, characterizes, and monitors water sources, use and discharge; seeks opportunities to conserve water; and controls channels of contamination. All wastewater is to be characterized, monitored, controlled, and treated as required prior to discharge or disposal. Participants shall conduct routine monitoring of the performance of its wastewater treatment and containment systems to ensure optimal performance and regulatory compliance.

8) **Energy Consumption and Greenhouse Gas Emissions**

Participants are to establish a corporate-wide greenhouse gas reduction goal. Energy consumption and all relevant Scopes 1 and 2 greenhouse gas emissions are to be tracked, documented, and publicly reported against the greenhouse gas reduction goal. Participants are to look for methods to improve energy efficiency and to minimize their energy consumption and greenhouse gas emissions.



D. ETHICS

To meet social responsibilities and to achieve success in the marketplace, Participants and their agents are to uphold the highest standards of ethics including:

1) Business Integrity

The highest standards of integrity are to be upheld in all business interactions. Participants shall have a zero-tolerance policy to prohibit any and all forms of bribery, corruption, extortion and embezzlement.

2) No Improper Advantage

Bribes or other means of obtaining undue or improper advantage are not to be promised, offered, authorized, given, or accepted. This prohibition covers promising, offering, authorizing, giving or accepting anything of value, either directly or indirectly through a third party, in order to obtain or retain business, direct business to any person, or otherwise gain an improper advantage. Monitoring, record keeping, and enforcement procedures shall be implemented to ensure compliance with anti-corruption laws.

3) Disclosure of Information

All business dealings should be transparently performed and accurately reflected on the Participant's business books and records. Information regarding participant's labor, health and safety, environmental practices, business activities, structure, financial situation, and performance is to be disclosed in accordance with applicable regulations and prevailing industry practices. Falsification of records or misrepresentation of conditions or practices in the supply chain are unacceptable.

4) Intellectual Property

Intellectual property rights are to be respected, transfer of technology and know-how is to be done in a manner that protects intellectual property rights, and customer and supplier information is to be safeguarded.

5) Fair Business, Advertising and Competition

Standards of fair business, advertising, and competition are to be upheld.



6) Protection of Identity and Non-Retaliation

Programs that ensure the confidentiality, anonymity, and protection of supplier and employee whistleblowers² are to be maintained, unless prohibited by law. Participants should have a communicated process for their personnel to be able to raise any concerns without fear of retaliation.

7) Responsible Sourcing of Minerals

Participants shall adopt a policy and exercise due diligence on the source and chain of custody of the tantalum, tin, tungsten, and gold in the products they manufacture to reasonably assure that they are sourced in a way consistent with the Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) Guidance for Responsible Supply Chains of Minerals from Conflict-Affected and High-Risk Areas or an equivalent and recognized due diligence framework.

8) Privacy

Participants are to commit to protecting the reasonable privacy expectations of personal information of everyone they do business with, including suppliers, customers, consumers, and employees. Participants are to comply with privacy and information security laws and regulatory requirements when personal information is collected, stored, processed, transmitted, and shared.

² Whistleblower definition: Any person who makes a disclosure about improper conduct by an employee or officer of a company, or by a public official or official body.



E. MANAGEMENT SYSTEMS

Participants shall adopt or establish a management system with a scope that is related to the content of this Code. The management system shall be designed to ensure: (a) compliance with applicable laws, regulations and customer requirements related to the participant's operations and products; (b) conformance with this Code; and (c) identification and mitigation of operational risks related to this Code. It should also facilitate continual improvement.

The management system should contain the following elements:

1) Company Commitment

Corporate social and environmental responsibility policy statements affirming Participant's commitment to compliance and continual improvement, endorsed by executive management, and posted in the facility in the local language.

2) Management Accountability and Responsibility

The Participant clearly identifies senior executive and company representative(s) responsible for ensuring implementation of the management systems and associated programs. Senior management reviews the status of the management systems on a regular basis.

3) Legal and Customer Requirements

A process to identify, monitor and understand applicable laws, regulations, and customer requirements, including the requirements of this Code.

4) Risk Assessment and Risk Management

A process to identify the legal compliance, environmental, health and safety³ and labor practice and ethics risks associated with Participant's operations. Determination of the relative significance for each risk and implementation of appropriate procedural and physical controls to control the identified risks and ensure regulatory compliance.

³ Areas to be included in a risk assessment for environmental health and safety are production areas, warehouse and storage facilities, plant/facilities support equipment, laboratories and test areas, sanitation facilities (bathrooms), kitchen/cafeteria and worker housing/dormitories.



5) Improvement Objectives

Written performance objectives, targets and implementation plans to improve the Participant's social, environmental, and health and safety performance, including a periodic assessment of Participant's performance in achieving those objectives.

6) Training

Programs for training managers and workers to implement Participant's policies, procedures, and improvement objectives and to meet applicable legal and regulatory requirements.

7) Communication

A process for communicating clear and accurate information about Participant's policies, practices, expectations, and performance to workers, suppliers, and customers.

8) Worker Feedback, Participation and Grievance

Ongoing processes, including an effective grievance mechanism, to assess workers' understanding of and obtain feedback on or violations against practices and conditions covered by this Code and to foster continuous improvement. Workers must be given a safe environment to provide grievance and feedback without fear of reprisal or retaliation.

9) Audits and Assessments

Periodic self-evaluations to ensure conformity to legal and regulatory requirements, the content of the Code, and customer contractual requirements related to social and environmental responsibility.

10) Corrective Action Process

A process for timely correction of deficiencies identified by internal or external assessments, inspections, investigations, and reviews.

11) Documentation and Records

Creation and maintenance of documents and records to ensure regulatory compliance and conformity to company requirements along with appropriate confidentiality to protect privacy.

12) Supplier Responsibility

A process to communicate Code requirements to suppliers and to monitor supplier compliance



Responsible Business Alliance

Advancing Sustainability Globally

to the Code.



REFERENCES

The following standards were used in preparing this Code and may be useful sources of additional information. The following standards may or may not be endorsed by each Participant.

Dodd-Frank Wall Street Reform and Consumer Protection Act

<http://www.sec.gov/about/laws/wallstreetreform-cpa.pdf>

Eco Management & Audit System http://ec.europa.eu/environment/emas/index_en.htm

Ethical Trading Initiative www.ethicaltrade.org/

ILO Code of Practice in Safety and Health

www.ilo.org/public/english/protection/safework/cops/english/download/e000013.pdf

ILO International Labor Standards

www.ilo.org/public/english/standards/norm/whatare/fundam/index.htm

ISO 14001 www.iso.org

National Fire Protection Association www.nfpa.org

OECD Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains of Minerals from Conflict-Affected and High-Risk Areas <https://www.oecd.org/daf/inv/mne/OECD-Due-Diligence-Guidance-Minerals-Edition3.pdf>

OECD Guidelines for Multinational Enterprises

<http://www.oecd.org/investment/mne/1903291.pdf>

Universal Declaration of Human Rights <https://www.un.org/en/universal-declaration-human-rights/>

United Nations Convention Against Corruption <https://www.unodc.org/unodc/en/treaties/CAC/>

United Nations Convention on the Rights of the Child

<https://www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/crc.aspx>

United Nations Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women

<https://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/CEDAW.aspx>

United Nations Global Compact www.unglobalcompact.org

United States Federal Acquisition Regulation www.acquisition.gov/far/

SA 8000 <https://sa-intl.org/programs/sa8000/>

Social Accountability International (SAI) www.sa-intl.org



DOCUMENT HISTORY

Version 1.0 – Released October 2004.

Version 1.1 – Released May 2005. Converted document to RBA format, minor page layout revisions; no content changes.

Version 2.0 – Released October 2005 with revisions to multiple provisions.

Version 3.0 – Released June 2009 with revisions to multiple provisions.

Version 4.0 – Released April 2012 with revisions to multiple provisions.

Version 5.0 – Released November 2014 with revisions to multiple provisions.

Version 5.1 – Released March 2015 with revision to A1 to take effect January 1, 2016.

Version 6.0 – Released January 2018 with revisions to multiple provisions.

Version 7.0 – Released January 2021 with revisions to multiple provisions.

The RBA Code of Conduct was initially developed by a number of companies engaged in the manufacture of electronics products between June and October 2004. Companies are invited and encouraged to adopt this Code. You may obtain additional information from:

<http://www.responsiblebusiness.org>

**Corporate
Responsibility
& Sustainability
Report 2020**

1) CONTEXT	
Message from the CEO	4
About Atea	5
Highlights	7
2) APPROACH	
Governance	10
Stakeholder dialogue and Materiality Assessment	14
Process overview of the Atea Sustainability Focus	17
Sustainable Development Goals	19
3) PROGRESS	
The 2030 plan	21
1:1	22
50%	23
TP2B	24
1M+	25
100:1	26
4) RESPONSIBLE SOURCING	
A responsible supply chain	28
Risk assessment	30
5) AHEAD	
6) DATA	
GRI content index	34
Communication on progress	38
Key figures group (2016-2020)	39

What this report is about

This is Atea's annual Corporate Social Responsibility (CSR) report. It identifies the sustainability and responsible business-development initiatives our company undertook throughout 2020. This document is also a progress report, presenting our performance in relation to Atea's 2030 plan and the targets we have set for ourselves. The report shows how we look at the complete value chain in our operation, including how social, ethical and environmental risks are managed. Our sustainability report covers the entire Atea Group. All data and activities reported occurred between January 1, 2020 and December 31, 2020, unless stated otherwise. Atea reports according to GRI Standards, Level Core and the criteria as set by UN Global Compact. In addition, we have integrated the Sustainable Development Goals (SDGs) in this report.





CONTEXT

Message from the CEO	4
About Atea	5
Highlights	7



Message from the CEO

Among the many lessons learned from today's global pandemic is that humanity's choices today determine our future outcomes. In the area of sustainability (and elsewhere), we can always make better choices. And with technology, we have a powerful lever to make those better choices feasible. Thus, we must all show willingness to embrace this kind of change. Starting in 2020 — and building on 10 years of sustainability work — we have embarked on a bold journey that will provide year-on-year momentum towards a circular, carbon neutral and healthy future with the help of IT. We do this because we should and because we can. Our position in the ecosystem — at the intersection between Nordic buyers and the global IT industry — entails both an opportunity and a responsibility to take the lead. Leveraging the combined purchasing power of our market on the one hand, and the solutions of the global industry on the other.

You see proof in our sustainability-focused accomplishments highlighted in this report, all in alignment with our short-, medium- and long-term strategies.

In 2020, that includes:

- having earned platinum status (top 1% of all companies) by EcoVadis
- recognition by the Government of Latvia as recipient of its prestigious Sustainability Index Fair Trade Award
- significant year-over-year reductions in carbon emissions within our operations since 2018
- achieving a record 453,210 units reused/recycled using Atea's Goitloop concept
- ongoing implementation of our ambitious 2030 plan, which includes making Atea one of the first companies worldwide to report on avoided emissions

By sharing this report, we continue our ongoing work of engaging in meaningful dialogue with our stakeholders and promoting a transparent process for steady improvement. Our sustainability goals are ambitious and our resolve is deep, because this is where we excel consistently: building the future with IT.



Steinar Sønsteby, CEO of Atea ASA



Steinar Sønsteby
CEO of Atea ASA

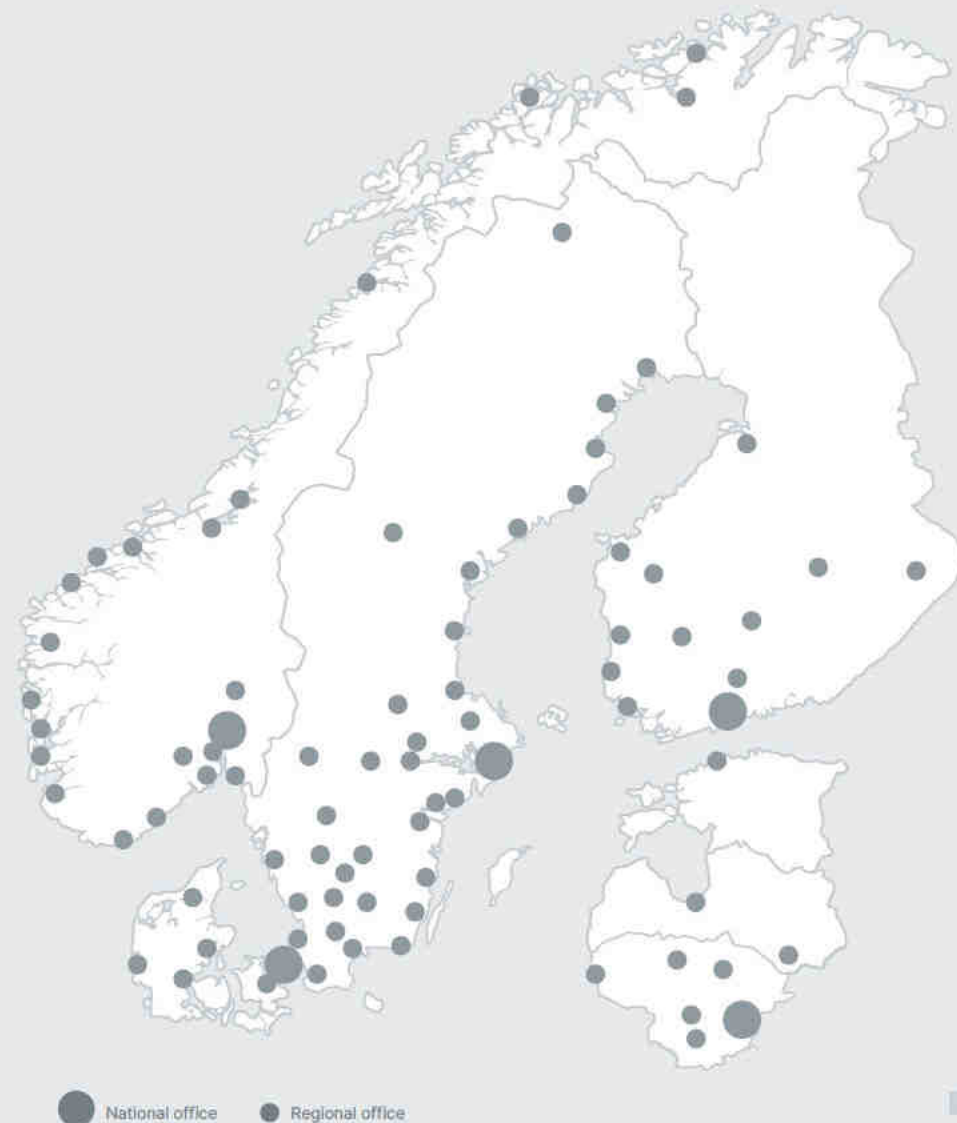
Steinar Sønsteby joined Atea in 1997 and was managing director of Atea in Norway in 1997-2000 and for Atea in Sweden in 2000-2002. After moving back to Norway, Sønsteby was CEO of Atea Norway until 2012, when he became Executive Senior Vice President of Atea ASA. In January of 2014, Sønsteby was appointed CEO of Atea ASA. Before joining Atea, he was the CEO of Skrivervik Data AS.

Steinar Sønsteby holds a degree in Mechanical Design from Oslo College of Engineering and a Bachelor of Science in Mechanical Engineering from University of Utah (USA). He also has a finance degree from Norwegian School of Management (BI) and Training in Management and Human Relations from Dale Carnegie Institute.

About Atea

Atea is the leading supplier of IT infrastructure and system integration in the Nordic and Baltic regions. We deliver IT products from leading vendors and help our customers with specialist competencies within IT infrastructure services. Since 2010, Atea has been a reporting member of the UN's Global Compact Initiative. As part of that work, we support and uphold the eight Core Conventions of International Labor Organization, the UN Guiding Principles on Business and Human Rights, and the guidelines of the OECD. Atea's *Code of Conduct* is aligned with the Global Compact's *Code of Conduct*.

Atea is also a member of the Responsible Business Alliance. With over 7,000 employees located in 84 cities in seven European countries — Norway, Sweden, Finland, Denmark, Lithuania, Latvia and Estonia — Atea combines a unique breadth of competence in IT infrastructure with a powerful local presence in each market we serve. In 2020, Atea had revenue of 40 billion (NOK). We are listed on the Oslo Stock Exchange (ticker: ATEA) and submit all reports as required under the *Norwegian Accounting Act*.



1st

market leader in
IT infrastructure in the
Nordic and Baltic regions

3rd

largest IT infrastructure
company in Europe

20% 

share of the Nordic
and Baltic market



7,337
employees (FTE)



30,000

customers (public & private)

84  offices

+130

countries served

39.5 billion in
revenue
for 2020



Highlights

In brief, here are Atea's Corporate Social Responsibility achievements for 2020:

- Atea launched our new 2030 plan, which will provide guidance for the coming decade in the area of sustainability.
- Atea was awarded the highest rating in environmental and social performance by EcoVadis (**Platinum**), a highly respected evaluator of supplier sustainability, including ethics in that assessment. This achievement ranks Atea in the top 1% of all suppliers evaluated under a collaborative platform used by more than 65,000 companies today
- Atea retained its certificates within ISO ensuring Atea is in full compliance with best practices and business standards in the IT industry. All ISO certificates are posted on [atea.com](https://www.atea.com).
- Recognized by the Government of Latvia as recipient of its prestigious Sustainability Index Fair Trade Award.
- Won the award "best data cleaner in the industry" by IT-Branschen in Denmark, a competition with the aim of reducing CO₂ emissions.
- Certified as a Nasdaq ESG Transparency Partner.



* The definition of "green" or "clean" revenue varies between different stakeholders. Atea has chosen to adopt the methodology provided by Corporate Knights. Based on this taxonomy, a conservative estimate is that 71% of our revenue can be considered to be clean.





APPROACH

How Atea embraces the challenge of sustainability in terms of governing its operations, mitigating risks and engaging in stakeholder dialogue.

Governance	10
Stakeholder dialogue and Materiality Assessment	14
Process overview of the Atea Sustainability Focus	17
Sustainable Development Goals	19



Governance

Sustainability is deeply integrated into the way Atea governs its operations. It's a vital part of running a responsible business and being a good corporate citizen. As the source of governance for all decision making across the company, Atea's *Code of Conduct* sets the principles with which personnel work together and with outside stakeholders. It provides guidelines for our business practices, which must be followed by all Atea personnel.

The Group Function Corporate Responsibility is accountable for developing and deploying strategies, policies, directives, targets, processes and tools for sustainability and corporate responsibility. Atea has sustainability and corporate responsibility related Group policies and directives. These include the *Code of Conduct* and group steering documents concerning sustainability, information security, diversity and equality, non-discrimination, privacy, climate, anti-corruption and the *Code of Conduct for Suppliers* – all of which reflect Atea's commitments to and requirements on its stakeholders, reinforced by awareness and training programs.

The Atea *Code of Conduct* summarizes fundamental group policies and directives and includes requirements to ensure that business is conducted with a strong sense of integrity. The *Code* is applicable to the company's workforce and it reflects its commitment to the UN Global

Compact's Ten Principles and the UN Guiding Principles on Business and Human Rights. Furthermore, the *Code* is reviewed on a regular basis by the Compliance Committee and employees and others performing work for Atea must comply to it and acknowledge that they have read and understood it. Everyone working for Atea has an individual responsibility to ensure that business practices adhere to the *Code*. The *Code* is available in all languages where Atea conduct business to ensure that it is understood across the entire workforce.

During 2020, we took an important step in further integrating sustainability into our business by adding a sustainability committee. This has strengthened our corporate governance. The sustainability committee will provide assistance to the Board of Directors (the Board) as well as the senior management in fulfilling its responsibility for oversight of relevant sustainability and corporate social responsibility policies, risks, strategies and programs within Atea. The sustainability committee reports to the Board annually (or more often if needed).

Furthermore, Atea has chosen to adopt a standard methodology when assessing and mitigating risks — enterprise risk management. During 2020, we also performed a risk analysis to better understand our climate-related risks and opportunities.



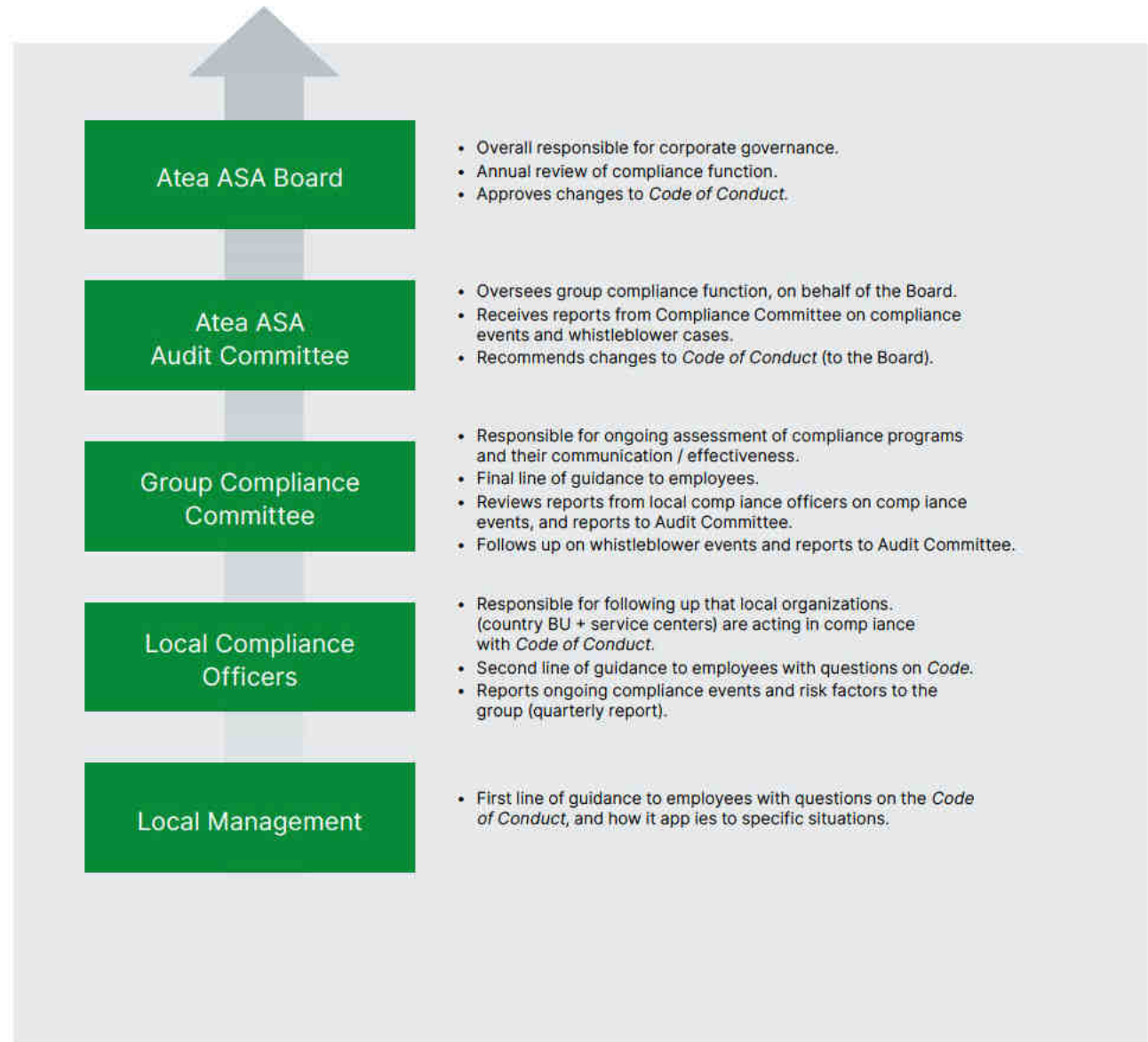
Compliance

At Atea, our vision is to be a place where employees, customers and technology partners collaborate to build the future with IT. This collaboration can only succeed if we have a trusted relationship with the people who bind us together with a commitment to social responsibility.

Our compliance organization was established back in 2015, and the overall structure is as shown in the illustration to the right.

Atea's employees, suppliers and other external parties are encouraged to report suspected violations of law, according to the *Atea Code of Conduct* or *Code of Conduct for Suppliers* (collectively "compliance concerns"). Compliance concerns may relate to corruption, fraud, questionable accounting, deficiencies in the internal controls, auditing, environmental, occupational health and safety, human rights matters, or other matters that could constitute a breach of law, seriously affect vital interests of the Company or personal health and safety. Employees are encouraged to report compliance concerns directly to their manager, manager's manager or the Chief Compliance Officer. Compliance concerns can also be reported via the Atea Whistleblower Hotline. Any report sent through the hotline is handled by a third-party law firm which handles all reports discretely and confidentially, giving the reporter total anonymity. The Whistleblower Hotline is available 24/7 and 365 days a year.

Reported compliance concerns are handled and monitored by the Atea Compliance Committee, which consists of the Chief Compliance Officer (Group CFO), the Director of Corporate Responsibility (Group) and the Compliance Officers from Sweden and Denmark.



Anti-bribery

Atea takes a zero-tolerance approach to bribery and corruption and we are committed to conducting business in an honest and ethical manner. Atea has an anti-bribery and corruption program and we aim at ensuring ISO 37001-compliance (global anti-bribery management system) within all countries where we operate, including key elements from U.S. *Sentencing Guidelines* and the UK *Bribery Act Adequate Procedures*.

Data privacy

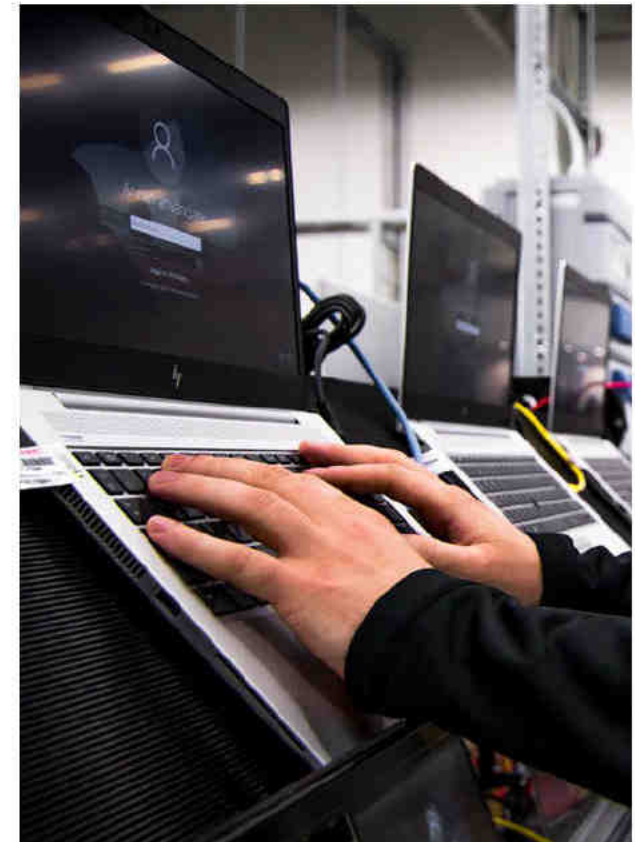
At Atea, we value the privacy of our customers and our privacy specialists are devoted to maintaining our internal procedures and processes to protect the privacy of the people who use our products. As a responsible IT company, we are aware that we have a direct impact on our customer's privacy and we have therefore developed a robust program that will be further improved in 2021.

We work in compliance with national laws of the countries in which we operate, as well as with EU *General Data Protection Regulation*, which came into effect during the spring of 2018. The overall responsibility for the data security is the CISO (Chief Information Security Officer) at the Atea Group.

Atea monitors both our own infrastructure and the internet regularly for possible breaches and works organized with employee security education to improve awareness and to minimize incidents.

Security is another challenge and is the cornerstone of technical infrastructure in a digitized world. Today, cyber defense is protecting valued properties. Since the European *General Data Protection Regulation* (GDPR) has taken effect, Atea has taken a leadership position in explaining how it applies to our work and why such initiatives help protect people. By being on the frontline for our customers in the digital realm on a daily basis, we also regularly participate in governmental advisory boards in regard to supporting national cyber security.

Did you know: Atea Denmark, Sweden and the Baltics have attained the highest international anti-bribery certification, ISO 37001:2016. This relates to and covers both the UK *Bribery Act* and the American *FCPA*.



Outcomes in 2020

- Atea was awarded the highest rating in environmental and social performance by EcoVadis; a highly respected evaluator of supplier sustainability, including ethics in that assessment. This achievement ranks Atea in the top 1% of all suppliers evaluated under a collaborative platform used by more than 65,000 companies today.
- Atea Norway and Finland conducted work to prepare for the certification of its anti-bribery management system according to ISO 37001 (Denmark, Sweden and the Baltics have already completed this certification).
- Atea's *Code of Conduct* was reviewed during 2020 and updates will be made during 2021.
- Atea had five reports to the whistleblower system, of which zero were considered to be actual whistleblower cases.
- 99% of Atea's workforce has completed new training in support of the *Code of Conduct*.
- Our company developed an all-new Sustainability Committee for its governance structure, helping fortify informed decision making. This group provides assistance to the Board, as well as the senior management in fulfilling its responsibility for oversight of relevant sustainability and corporate social responsibility policies, risks, strategies and programs within Atea.
- Atea retained its certificates within ISO ensuring Atea is in full compliance with best practices and business standards in the IT industry. All ISO certificates are posted on [atea.com](https://www.atea.com).
- In 2021, we will ensure Atea is in alignment with the new EU taxonomy. That is a classification system with a list of environmentally sustainable economic activities: an important enabler to scale-up sustainable investment and implement the European Green Deal.
- Atea has implemented an environmental and quality management system, accredited according to ISO 14001 and 9001: an efficient process-oriented way of working together. We are also certified for ISO 20000-1 and ISO 27001, ensuring compliance with best practices and business standards in the IT industry.



Elisabeth Eide,
Head of Sustainability
Atea Norway



Stakeholder dialogue and Materiality Assessment

At Atea, we believe that continuous dialogue with our stakeholders in the IT sector — and beyond — is crucial for enabling inclusive and sustainable growth. Without the feedback of our stakeholders, we risk missing out on valuable insights and opportunities for improvement. We interact with our stakeholders as often as we can: through customer and partner meetings, employee- and customer-satisfaction surveys, as well as at company events, job fairs, joint audits and on social media. During 2020, we implemented several initiatives, such as interactive events and customer dialogues to stay in contact with our stakeholders, despite the COVID-19 pandemic.

Find out more

Visit us at atea.com/corporate-responsibility to find all previous sustainability reports, carbon footprint reports, ISO certificates and more.

One process in which our stakeholders play a crucial part is in the development of Atea's sustainability strategy and reporting. To prioritize sustainability topics, Atea regularly conducts a stakeholder dialogue and materiality assessment in which we capture perspectives and opinions of various stakeholders in relation to our operations.

Atea's most important stakeholders are:

- Customers
- Employees
- Investors
- Media
- NGOs
- Society
- Suppliers

During the fall of 2020, Atea's Materiality Assessment was updated. Sustainability topics included in the process were selected based on previous assessments, current industry and reporting trends, benchmarks and the reporting framework GRI Standards. The results of employee surveys for several markets were analyzed, along with the latest Atea Sustainability Focus report, in which a wide range of customers are represented.

To further gain insight into the views and opinions of our stakeholders, a number of interviews were conducted,

including with investors and Atea management. Based on the findings, internal workshops were held which resulted in the identification of Atea's material sustainability focus areas, which can be seen in the materiality graph. These topics will be at the core of Atea's sustainability reporting moving forward, and are closely connected to the Atea 2030 plan and to our five overarching sustainability targets.

Outcomes

- Data security and customer privacy were found to be an increasing priority from both Atea's and our stakeholders' perspective.
- Other sustainability topics which were emphasized by our stakeholders include Atea's impact on climate change, which is closely connected to the matter of circularity.
- Identified material topics: Business Ethics (1), Climate Change (2), Circularity (4), Handprint (6), Responsible Sourcing (7), Customer Privacy (11) and Technology in Society (13).

These material topics relate to our overall 2030 plan and constitute the scope for this report. To ensure the relevance of our sustainability strategy and reporting, Atea aims to update the materiality assessment every second year.



Collaboration

Through collaboration and partnerships we aim to create innovative solutions — with lasting results — to the pressing issues of our time. Our membership in the Responsible Business Alliance (RBA) gives us a tool to improve the social conditions throughout our value chain, in which we know human rights are at risk of violation ([read more on p. 27](#)). Atea Sustainability Focus is a platform where we can connect with customers and peers to improve sustainability within the IT industry ([read more on p. 17](#)). We are also members of the UN Global Compact Nordic Network.

We also base our work on international frameworks, such as the UN Global Compact, the UN Guiding Principles on Business and Human Rights, ISO 26000 and the UN Sustainable Development Goals. Read more about our approach to the SDGs on [page 19](#).

Atea Sustainability Focus

Atea Sustainability Focus (ASF) was established in 2017. Featuring a report produced annually, ASF provides the RBA and fellow members with an annual focus and a set of recommendations. The focus is agreed on by a large group of IT buyers throughout Nordic countries. The recommendations are assembled by an advisory board that collects examples of sustainability and IT excellence from across the region. The specific recommendations provide a balance between deep ambition and what's achievable. This annual approach helps the RBA to focus its resources and progress faster to close that gap.



Chiara Selvetti,
Head of Sustainability
Atea Sweden



Process overview of the Atea Sustainability Focus

Stakeholder dialogue

- Nordic IT buyers identify key sustainability aspects through an online survey and dialogues.

Industry analysis

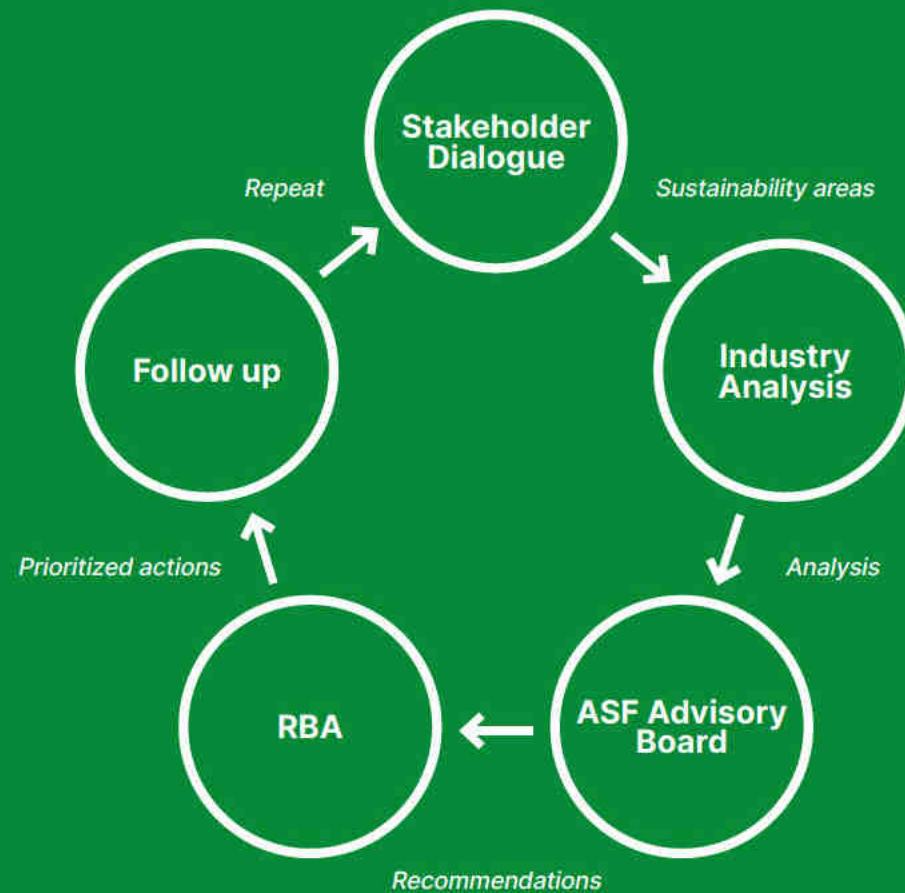
- Sustainability experts conduct an industry analysis of the top three areas selected. The analysis covers risk and opportunities, including the business potential that lies within each area, and is performed on the full value chain with the brands operations as Scope 1 in definition.

Recommendations

- The ASF Advisory Board, comprising leading IT and sustainability professionals from Nordic companies, municipalities and organizations selects a focus area and formulates recommendations.

Handover to industry

- RBA and its member companies decide on specific activities to implement the recommendations from the ASF Advisory Board.





Atea Leadership for Change

During 2020 Atea launched ASF Leadership for Change. The initiative brings together leading IT buyers who are committed to driving change through the way they procure IT. Members adopt a manifesto with a set of principles that guide how sustainability can guide their procurement practices and create a market for sustainable IT solutions.

Sustainable Development Goals

Agenda 2030 was established by the United Nations in 2015 as a universal call to action to end poverty and set the world on a path of peace, prosperity and opportunity for all on a healthy planet. The agenda consists of 17 Sustainable Development Goals (SDGs) and 169 underlying targets to be achieved by the end of this decade. It has been adopted by all UN member states.

At Atea, we are committed to leverage our knowledge and business to contribute to the transformations needed in order to achieve the SDGs. We have identified six primary goals where our efforts have the greatest potential for impact. These are based on an assessment of the underlying targets to each SDG and their link to our identified material sustainability topics.





PROGRESS TOWARD 2030

The 2030 plan	21
1:1	22
50%	23
TP2B	24
1M+	25
100:1	26



The 2030 plan

The global challenges we face require a bold vision, clear commitments and meaningful action. IT will play a vital role in addressing the potentially irreversible impact of climate change and the massive social shifts of the next decade. To be a force for good, the IT industry needs to address social, environmental and ethical challenges of its own.

This is why we launched Atea's 2030 long term sustainability plan. At the intersection between the Nordic buyers and the global IT industry, we choose to leverage Nordic buying power and the transformative solutions of the global industry to achieve three sustainable transitions:

- the transition toward sustainably produced IT;
- the transition toward IT circularity; and
- the transition to a carbon-neutral future through IT.

We are confident that this plan, **with its five overarching targets**, will allow us to be a step ahead and lead the change. In doing so, we hope to fully embrace what we do best — building the future with IT.



1:1

Achieve a 1:1 ratio between IT units sold vs recovered. For each one we put on the market, we'll take back at least one unit — extending IT lifespan and preserving resources.

↓ 50 %

Achieve at minimum a 50 % reduction in CO₂ emissions at Atea. This includes phasing out fossil fuels, reducing air travel, halving transport emissions and using 100 % renewable energy.

TP2B

Achieve Atea's vision as The Place to Be. This entails being an industry leader by continuing to build a diverse, gender-equal workforce where we build the future with IT together.

1M+

Educate and inspire more than 1 million people on the role of IT meeting local and global challenges.

100:1

Make our innovation handprint 100 times larger than our carbon footprint, by leveraging the power of IT, especially in the areas of Digital Workplace, Hybrid Cloud and Information Management.

1:1



Atea is on-track to achieve a 1:1 ratio between IT units sold vs those that are recovered. Doing so extends the lifespan of products and preserves resources. The solution powering this undertaking is Atea's Goitloop concept, the cornerstone of our approach on circularity. In over a decade, it's grown to become the largest reuse-and-recycle program in Northern Europe. Recycling initiatives are now in effect in all the countries Atea serves.

Outcomes in 2020

- Today, 77% of all client or mobile devices collected through Goitloop gained a prolonged lifecycle.
- Atea created a "100% club," currently being rolled out in the countries where we operate, to recognize 1:1 compliance.
- There were 453,210 units reused/recycled using Atea's Goitloop in 2020.
- Program updates were done to ensure compliance with EU regulations relating to e-waste.



453,210

Units handled within Goitloop

NEW RECORD

77%

of all client or mobile devices gained a prolonged lifecycle.

30%+

Units taken back in relationship with units sold

60,836

saved tCO₂e emissions



Total amount of units handled since 2015

2,335,130

Atea and our recycling partner has investigated the CO₂e savings per WEEE unit within IT. The analysis is conducted at product level, and the products are expected to be representative of the average product handled during 2020. The calculated CO₂e savings is the positive difference by material recycling versus virgin material production. The products have been weighed and dismantled by authorized personnel in a lab environment.

↓ **50%**

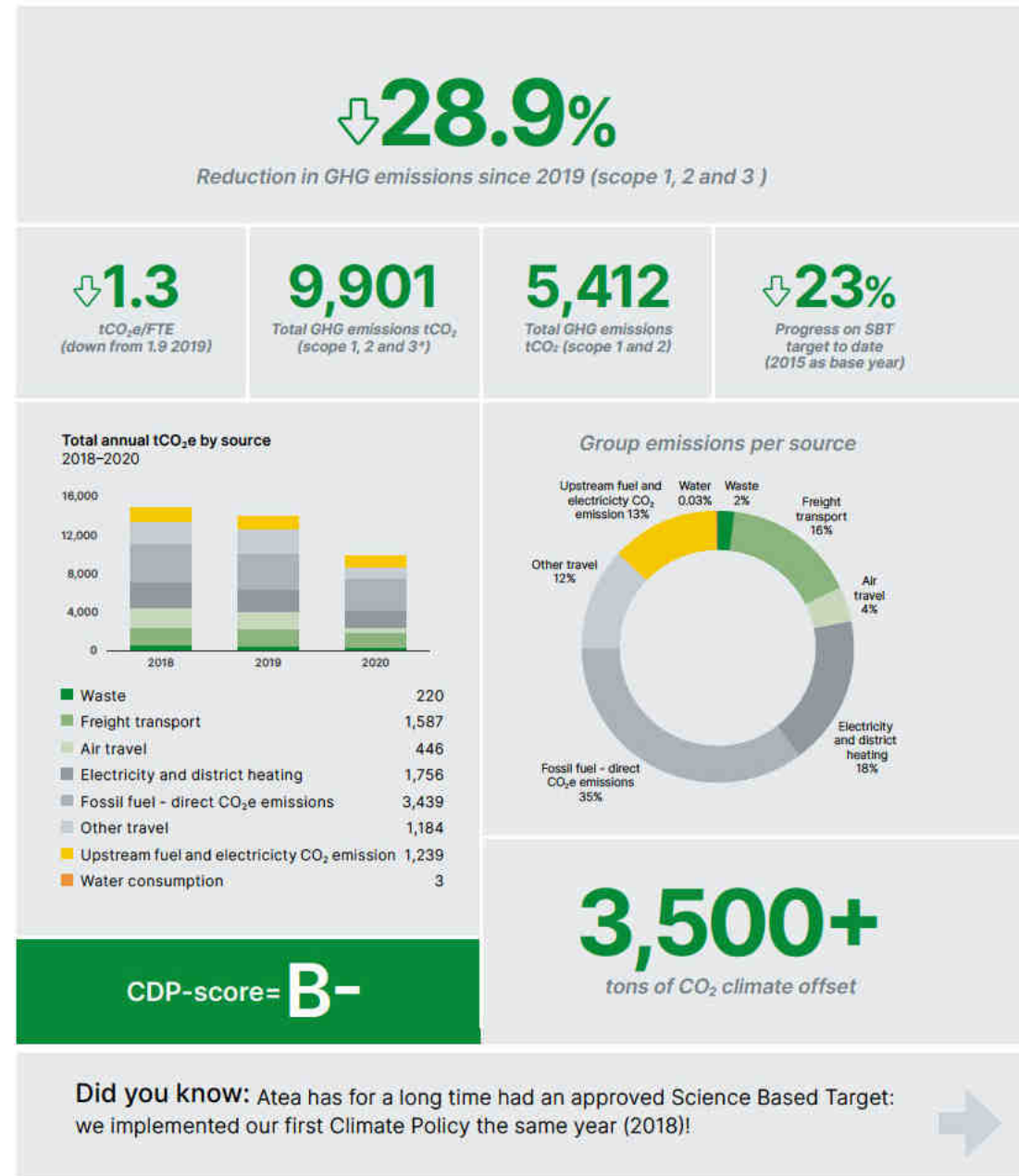


We aim to achieve—at minimum—a 50 % reduction in CO₂ emissions at Atea. This includes phasing-out fossil fuels, reducing air travel, halving transport emissions and using 100 % renewable energy. That is reflected in our climate policy, first published in 2018 and updated during 2020. Atea recognizes the impact our operations have on the environment and we are determined to take the necessary actions to reduce our impact.

Outcomes in 2020

- Atea attained a 28.9 % CO₂ reduction in 2020 (and has done so consistently since 2018).
- We have reported our company's annual carbon emissions since 2008 — visit atea.com/corporate-responsibility to see our latest carbon footprint report.
- We intentionally chose strict targets designed to decrease emissions, not taking into account ongoing investments in various climate projects globally.
- 3,500 tons of CO₂ were offset within company operations, all climate projects we engage in are certified by an external third party.
- Atea published the second version of its climate policy.

* During 2021, we will continue to assess and analyze our scope 3 emissions.



TP2B



People are central to Atea’s vision of being “The Place to Be” for employees, customers and vendors. We strive to attract the best to create remarkable solutions. To get there, Atea ensures that it provides healthy, safe conditions in the workplace, and that it gives everyone an equal opportunity to succeed and thrive within its corporate culture. We actively seek to promote gender balance in our staffing, along with greater empowerment and wellness for all our people.

Outcomes in 2020

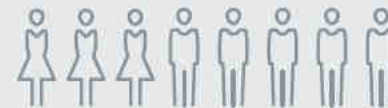
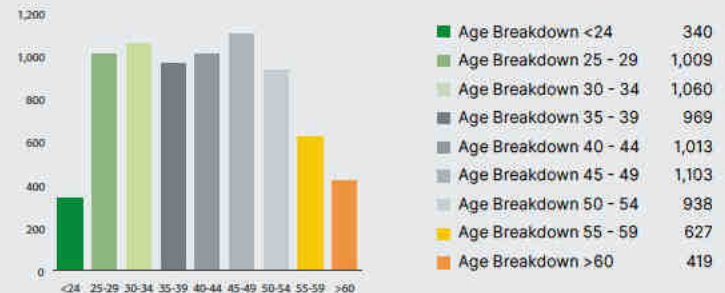
- Atea prevents discrimination as prescribed in the *Anti-Discrimination Act* and it is our policy not to discriminate against any employee because of age, national origin, religion, sexual orientation or disability.
- We follow Norwegian law, ensuring women comprise at least 40% of our company’s board.
- We continue to encourage more women to work in the IT industry by arranging activities to promote gender balance.
- We continued our integration and inclusivity projects in 2020, such as job-matching for people who have attained asylum status.
- Approximately 90% of Atea employees are covered by collective bargaining agreements and/or universally binding collective agreements.

7,337
Total number of full-time employees

23%
female employees

77%
male employees

Age Breakdown Atea Group



40% women
60% men

Gender distribution of Board of Directors

2.1%

Sick leave in per cent of employees

0

occupational health injuries

1M+



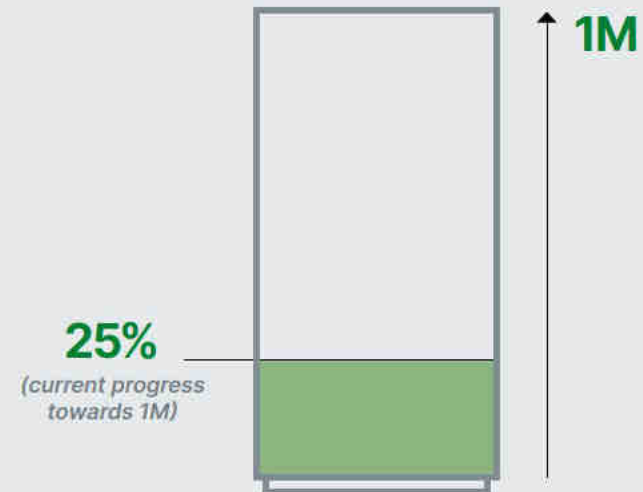
Our position in the ecosystem — as the intersection point between Nordic buyers and the global IT industry — entails both an opportunity and a responsibility to take the lead on sustainability. We help IT buyers own their digitalization journey and navigate millions of possibilities, maximizing the value they generate. For this to be a force for good in society, we take on the responsibility to help them understand the full impact of their IT choices, both locally and globally.

Outcomes in 2020

- More than 500 organizations responded to Atea Sustainability Focus stakeholder dialogue and engaged in ASF Forum, the platform through which we gather the voices of IT buyers and engage in meaningful buyers-industry dialogue on sustainable IT. This means we already today have the potential to reach 250,000 IT users through this platform.
- We launched ASF Leadership for Change, with the objective of creating an hotspot for sustainable IT procurement practices and thus increase the reach and the effect of the sustainable IT message.

250K

engaged Nordic and Baltic IT users



500+

organizations engaged in ASF forum

40%

of the organizations has set advanced sustainability requirements

Atea Sustainability Focus will engage 2000 organizations, each representing on average 500+, thus leveraging the buying power of 1 million IT users toward accelerating the sustainability transition of the industry. Approximately 40% of these organizations are advanced in their sustainability choices.

100:1



We will make our handprint larger than our carbon footprint, reaching a 100:1 ratio by 2030, by leveraging the exponential force of IT to support a positive transformation of our society. While accelerating our efforts to spearhead the digitalization of the society, we will also make it our job to help customers drastically reduce their emissions of their IT infrastructure and help them harness the potential of IT to avoid emissions in their business.

Outcomes in 2020

- Atea adopted a conservative approach in calculating this handprint-to-footprint ratio, focusing on services and products within Digital Workplace, Information Management and Hybrid Cloud.
- Sparked by the global pandemic in 2020, Atea saw massive growth in demand of services within its Digital Workplace. This has opened new discussions on how IT solutions contribute to solving both public health and sustainability challenges.
- During 2021, Atea will continue to develop the assessment and analysis of its scope 3 emissions.
- 71% of Atea's revenue can be considered to be clean, according to a conservative estimate done in 2020 with the Corporate Knights methodology.

* The definition of "green" or "clean" revenue varies between different stakeholders. Atea has chosen to adopt the methodology provided by Corporate Knights. Based on this taxonomy, a conservative estimate is that 71% of our revenue can be considered to be clean.

1,524,041

tons CO₂ emissions were avoided during 2020

↑
DW
(Digital Workplace)

↑
HC
Hybrid cloud

↑
IM
Information management

↑
X
Other services and products, such as the Golloop concept.

71%

of our revenue is considered to be clean*

5.2B+

Amount of meeting minutes (billions) powered by Atea Digital Workplace

125M+

Amount of virtual meetings done through Atea Digital Workplace

1,300,000+

Amount of virtual conferences through Atea Anywhere



Our solutions

The range of solutions Atea provides to its customers can be categorized in three major areas, "Hybrid Platforms," "Digital Workplace" and "Information Management."

"Hybrid Platforms" are the data center and network infrastructure through which organizations process, store, and distribute information from applications and databases.

"Digital Workplace" consists of all the devices and software through which users conduct work, access data and applications, and interact with each other. Examples include PCs, mobile phones and tablets, audio/video and conferencing solutions, smart displays, printers, and more.

"Information management" consists of all the tools through which organizations collect data, and then extract intelligence or automate processes from this information. This is a relatively new growth area for Atea.

By offering a range of solutions across these three areas, Atea can help customers significantly improve their productivity and redefine how work is completed in their organizations.

Responsible Sourcing



Atea respects and supports internationally proclaimed human rights, including the *Universal Declaration of Human Rights* adopted by the United Nations. We do not condone nor conduct business with organizations that are complicit in human rights abuses. Furthermore, we ensure that Atea's *Code of Conduct* applies to our workforce and that it reflects fully our commitment to the UN Global Compact's Ten Principles and the UN Guiding Principles on Business and Human Rights.

Responsible Business Alliance

Ensuring responsible sourcing of IT components is a core value at Atea. Not only does that entail having a deep understanding of the social and environmental impact of our supply choices, it also means building meaningful relationships with others who are linkage points in that supply chain.

Atea is an active member of the Responsible Business Alliance: the world's largest industry coalition dedicated to corporate social responsibility in global supply chains. Since continuous dialogue with our suppliers is important to us, we've made it a priority to ensure our prioritized suppliers have RBA membership—or demonstrate equivalency—by the end of 2021.

Outcomes in 2020

- Working within the RBA, Atea joined forces with others to implement a major change in its member *Code of Conduct* that will take effect in 2021. This means all members and their suppliers must set reduction targets for greenhouse gas emissions at both corporate and factory level and to be accountable for them.

Assurance Program

Atea's Assurance Program is the core of our management system. Through this program, we focus on continuous improvement, industry engagement and partnerships, as well as engagement with our customers. All these steps combined have a ripple effect that influences the whole IT ecosystem in which we operate.

- Atea actively monitored its supply chain for the use of "conflict minerals" from areas where human rights violations may occur.
- Atea's employees, suppliers and other external parties are encouraged to report suspected violations of law, the *Atea Code of Conduct* or *Code of Conduct for Suppliers*. Such compliance concerns can be related to corruption, fraud, accounting, deficiencies in the internal controls, auditing, environmental, occupational health and safety, human rights, or other matters that could constitute a breach of law, seriously affect Atea's vital interests or personal health and safety.
- 95% of our suppliers were assessed on their social and environmental impacts in the supply chain.
- 24 in-depth assessments of suppliers performed, either because of specific allegations on how they manage social impacts or issues with transparency and management systems.
- During this period, there were 0 pauses or termination in our commercial relationship following suppliers' investigations.

Our suppliers operate in some of the highest risk countries in the world, we therefore work to continuously improve conditions in these locations. Our supply chain is complex and involves many steps. It is a challenge to have full control of working conditions, including excessive working hours, violations of freely-chosen employment, the existence of child labor, environmental pollution and business ethics. Nevertheless, we remain committed to being at the forefront of ethical and sustainable production. Responsible sourcing of minerals remains one of the key challenges for the electronics and other industries—as increasing global demand, coupled with poor governance, poverty and sometimes outright conflict in the regions where minerals are extracted, exacerbate the potential for human rights abuses.

Due diligence on conflict minerals is an integral part of Atea supply chain sustainability program, although we recognize the challenges involved in assessing how impacts are handled several layers into the supply chain. In line with the OECD guidelines for responsible mining from conflict affected areas, we have identified the Original Equipment manufacturers—our suppliers—as the key point in our supply chain where we should focus our traceability and due diligence activities.

Our strategy is embedded in Atea's *Code of Conduct*, which sets out that our suppliers shall deliver goods manufactured in accordance with the RBA *Code of Conduct*—the industry

standard supported by more than 110 member companies and over 6,000 suppliers. We have adopted the RBA code as our *Supplier Code of Conduct*. All new suppliers and existing suppliers of commercial relevance are assessed on their compliance with and adherence to the *Code*. When joining the RBA, we also joined the Conflict Free Sourcing Initiative—which is dedicated to auditing and certifying smelters that work with conflict minerals, to strengthen our due diligence and keep abreast progress upstream in our supply chain.

We assess our partners against their commitment to uphold the RBA Code in their own operations and supply chain; against the maturity of their management system; and against the level of transparency reached in documenting their efforts. We leverage the tools and processes developed by RBA, of which Atea became a member in 2016, to facilitate the assessment. Where specific risks are found, suppliers are followed-up through dialogue and documentation gathering. This may involve an assessment of relevant sub-suppliers' documentation as well as site-visits and audits. A corrective action plan is formulated depending on the severity of eventual issues found. If risk reduction measures were to be found inadequate, or if major breaches against social and ethical demands occur and are not addressed within agreed timeframes, the business relation could be terminated completely.



Did you know: Atea has been a member of the UN Global Compact since 2010, Responsible Business Alliance since 2016, and Responsible Minerals Initiative since 2017.



HIGH-IMPACT AREAS

Where sustainability aspects have an elevated impact on our supply chain

Risk assessment

During 2019, audit and consultancy firm KMPG performed an overall supply chain risk assessment, which was updated in 2020. The assessment included both hardware and software and provides Atea with valuable insights on an aggregated level and a base for developing our processes. A renewed risk assessment is done by a third party every three years.

Increase positive impact

General aspect
Governance: Transparency and traceability

Conflict minerals:
 • Increase the supply of sustainable minerals

Working conditions:
 • Freedom of association and collective bargaining

Working conditions:
 • Freedom of association and collective bargaining

Product:
 • Sustainable design

Resource extraction

Smelters

Simple components

Complex components

Assembly

Brands

ATEA

Conflict minerals:
 • Conflict financing and impact on local communities

Environment:
 • Reduced CO₂ emissions

Working conditions:
 • Forced labor (highest risk)
 • Fair working conditions for migrant workers and people with uncertain forms of employment (highest risk)

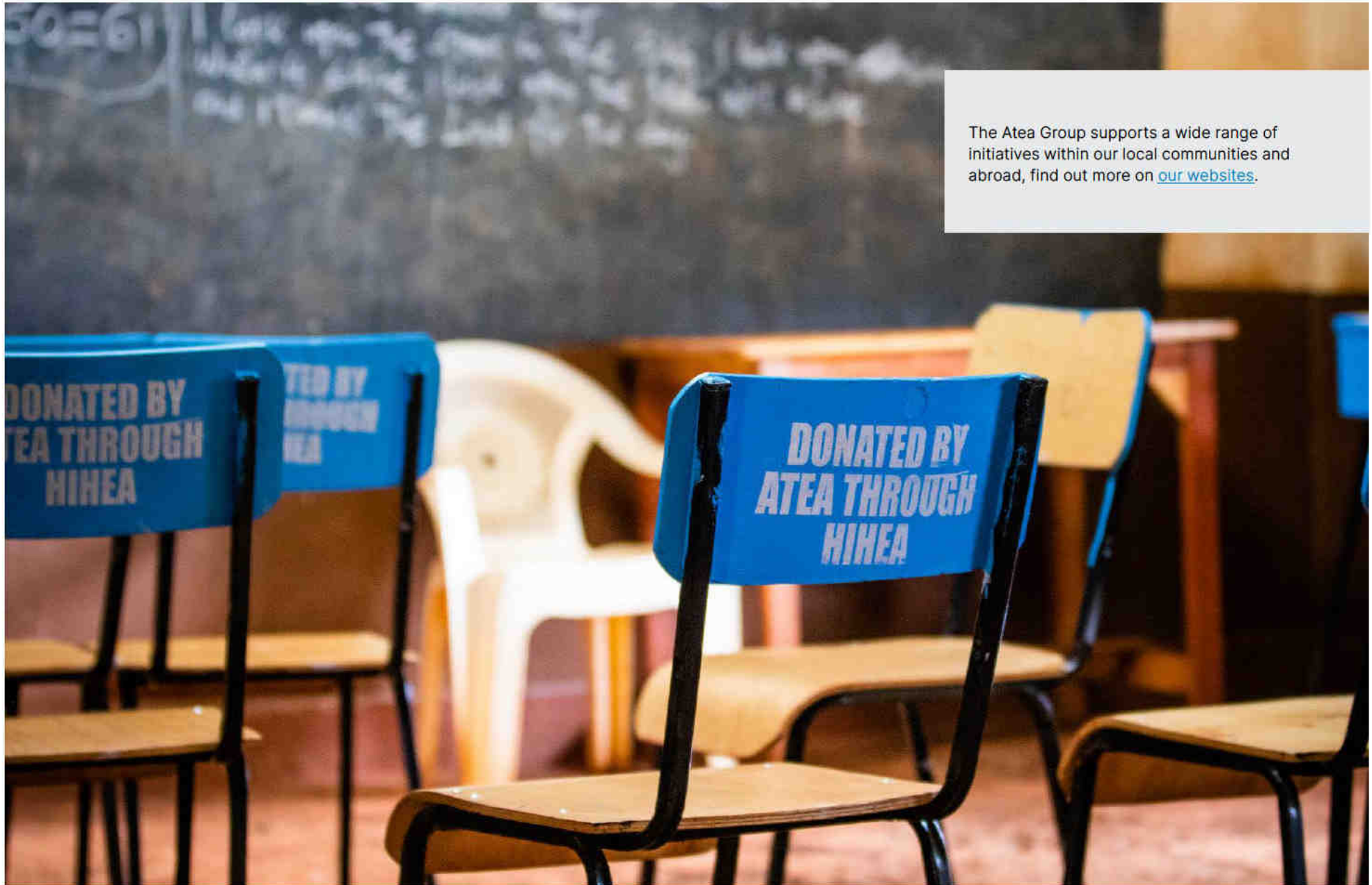
Working conditions:
 • Forced labor
 • Fair working conditions for migrant workers and people with uncertain forms of employment

Environment:
 • Reduced CO₂ emissions
 • Reduced water usage

Working conditions:
 • Forced labor
 • Fair working conditions for migrant workers and people with uncertain forms of employment

Product:
 • Minimization of hazardous substances and chemicals in products

Minimize negative impact



The Atea Group supports a wide range of initiatives within our local communities and abroad, find out more on [our websites](#).



Ahead

How are we going to cut CO₂ emissions in half within a decade? Simply put: by using the tools we have on hand and not wait for new ones that may (or may not) appear in the future.

I adopt the same approach at a personal level when solving for the future. I ask: is this path forward the right one? Will my choice yield multiple benefits? We apply that thinking to Atea's 2030 sustainability plan for the coming decade: one that's partly emerged against the backdrop of scientific consensus that all must be done to limit global warming to less than 2 degrees Celsius.

I'm confident this is the right way forward. It addresses our key issues, including circularity and climate change. It recognizes we must do all we can to cut emissions with the goal of getting to zero as soon as possible.

To achieve all of this, we must deploy the fastest possible climate solutions. For Atea, this means ensuring our customers both understand and choose the products and services that make a difference—both in terms of increased productivity and improved sustainability performance. There is no contradiction here.

Efforts to improve our carbon "handprint" (the 100:1 target) will most likely be our largest and most important contribution in the coming decade.

At the same time, we will continue to reduce our own emissions and work relentlessly toward a more sustainable supply chain, ensuring the products we sell are produced in a responsible way. We also will continue to develop Gotilooop, which has now been operational for a decade and scored a new, all-time high recycling goal in 2020.

Given our track record to date, I'm fully confident we will succeed.



Andreas Antonsen Director of Corporate Responsibility, Atea ASA, and Acting Head of Sustainability, Atea Denmark. Andreas joined Atea Sweden AB in 2012 as Head of Quality and Environment. He holds MSc and BSc degrees from Luleå University of Technology.



DATA

GRI content index	34
Communication on progress	38
Key figures group (2016-2020)	39



GRI content index

GRI Standard	Disclosure	Omission	Page number	Relevant SDG	Comment
General Disclosures					
GRI 102: General Disclosures 2016	102-1	Name of the organization		2	
	102-2	Activities, brands, products, and services		5, 27	
	102-3	Location of headquarters		Corporate website	
	102-4	Location of operations		5	
	102-5	Ownership and legal form		5	
	102-6	Markets served		5	
	102-7	Scale of the organization		5, 24	
	102-8	Information on employees and other workers		24	
	102-9	Supply chain		28, 29	
	102-10	Significant changes to the organization and its supply chain			No significant changes during 2020
	102-11	Precautionary Principle or approach		Annual Report	
	102-12	External initiatives		16, 19, 28, 29	
	102-13	Membership of associations		16, 37	
	102-14	Statement from senior decision-maker		4	
	102-16	Values, principles, standards, and norms of behavior		5, 10, Annual Report	
	102-18	Governance structure		11	
	102-40	List of stakeholder groups		14	
	102-41	Collective bargaining agreements		24	
	102-42	Identifying and selecting stakeholders		14	
	102-43	Approach to stakeholder engagement		14	
	102-44	Key topics and concerns raised		15	
	102-45	Entities included in the consolidated financial statements		Annual report	
	102-46	Defining report content and topic Boundaries		2	
	102-47	List of material topics		14	
	102-48	Restatements of information			No restatements of information
102-49	Changes in reporting		14	We calibrated our materiality assessment and the structure of the report has been aligned with the 2030 plan.	
102-50	Reporting period		2		
102-51	Date of most recent report			15.03.2020	
102-52	Reporting cycle		2	Calendar year	
102-53	Contact point for questions regarding the report		31	Andreas Antonsen, Director of Corporate Responsibility andreas.antonsen@atea.com	
102-54	Claims of reporting in accordance with the GRI Standards		2	This report has been prepared in accordance with the GRI Standards: Core option	
102-55	GRI content index		34		

GRI Standard	Disclosure	Omission	Page number	Relevant SDG	Comment
Material Topics					
Business Ethics					
GRI 103: Management Approach 2016	103-1	Explanation of the material topic and its Boundary		12	Code of Conduct
	103-2	The management approach and its components		10, 11	Code of Conduct
	103-3	Evaluation of the management approach		10	Atea Sweden and the Baltics were awarded the ISO 37001 certificate during 2019. Atea Denmark attained this in 2017
GRI 205: Anti-corruption 2016	205-1	Operations assessed for risks related to corruption		28	
	205-2	Communication and training about anti-corruption policies and procedures		13	Mandatory training for all employees.
	205-3	Confirmed incidents of corruption and actions taken		28	
Climate change					
GRI 103: Management Approach 2016	103-1	Explanation of the material topic and its Boundary		23	
	103-2	The management approach and its components		10, 11	
	103-3	Evaluation of the management approach		10	
GRI 305: Emissions 2016	305-1	Direct (Scope 1) GHG emissions		Carbon Footprint Report	
	305-2	Energy indirect (Scope 2) GHG emissions		Carbon Footprint Report	
	305-3	Other indirect (Scope 3) GHG emissions		Carbon Footprint Report	
	305-5	Reduction of GHG emissions		23	



GRI Standard	Disclosure	Omission	Page number	Relevant SDG	Comment
Circularity					
GRI 103: Management Approach 2016	103-1	Explanation of the material topic and its Boundary		22	
	103-2	The management approach and its components		10, 11	
	103-3	Evaluation of the management approach		10	
GRI 306: Topic-specific Management approach disclosures 2020	306-1	Waste generation and significant waste-related impacts		22	
	306-2	Management of significant waste-related impacts		22	
GRI 306: Waste 2020	306-3	Waste generated		Carbon Footprint Report	
<i>Atea Specific Disclosure: Circularity</i>	ASD-1	Number of units recycled within Goitloop		22	
Handprint					
GRI 103: Management Approach 2016	103-1	Explanation of the material topic and its Boundary		26, 32	
	103-2	The management approach and its components		26	
	103-3	Evaluation of the management approach		26	
<i>Atea Specific Disclosure: Handprint</i>	ASD-2	Avoided emissions (scope 4)		26, 32	
Responsible sourcing					
GRI 103: Management Approach 2016	103-1	Explanation of the material topic and its Boundary		28	
	103-2	The management approach and its components		10, 11	
	103-3	Evaluation of the management approach		10	
GRI 308: Supplier environmental assessment 2016	308-1	New suppliers that were screened using environmental criteria		28	
	308-2	Negative environmental impacts in the supply chain and actions taken		29	
GRI 414: Supplier social assessment 2016	414-1	New suppliers that were screened using social criteria		28	
	414-2	Negative social impacts in the supply chain and actions taken		29	



GRI Standard	Disclosure	Omission	Page number	Relevant SDG	Comment
Customer privacy & data security					
GRI 103: Management Approach 2016	103-1		12		
	103-2		10, 11		
	103-3		10		
GRI 418: Customer privacy 2016	418-1				In 2020, Atea did not receive complaints from outside partners or from regulatory bodies concerning breaches of customer data. There were no identified leaks of customer data or privacy data during the review period.
Technology in society					
GRI 103: Management Approach 2016	103-1		19		
	103-2		19, 21		
	103-3		25, 26		



Communication on progress

This 2020 Corporate Sustainability & Responsibility Report, signed by our CEO — together with the information about sustainability found on Atea’s webpages — serves as our **Communication on Progress**. Our self-assessment work to that end has been submitted on the UN Global Compact website.

Area	Principle	In this report	Atea Policies & Guidelines
Human Rights	1. Businesses should support and respect the protection of internationally proclaimed human rights.	Page 14-16	<ul style="list-style-type: none"> • Code of Conduct • Supplier Code of Conduct
	2. Businesses should make sure that they are not complicit in human rights abuses.	Page 28-29	
Labor Rights	3. Businesses should uphold the freedom of association and the effective recognition of the right to collective bargaining.	Page 19, 24, 28-30	<ul style="list-style-type: none"> • Code of Conduct • Supplier Code of Conduct
	4. Businesses should uphold the elimination of all forms of forced and compulsory labor.	Page 28-30	
	5. Businesses should uphold the effective abolition of child labor.	Page 28-30	
	6. Businesses should uphold the elimination of discrimination in respect of employment and occupation.	Page 19, 24, 28-30	
Environment	7. Businesses should support a precautionary approach to environmental challenges.	Page 19, 21-27	<ul style="list-style-type: none"> • Code of Conduct • Environmental policies
	8. Businesses should undertake initiatives to promote greater environmental responsibility.	Page 19, 21-27	
	9. Businesses should encourage the development and diffusion of environmentally friendly technologies.	Page 19, 21-27	
Anti-corruption	10. Businesses should work against corruption in all forms, including extortion and bribery.	Page 12-13	<ul style="list-style-type: none"> • Code of Conduct • Governance documents for the companies in the Atea Group (including Ethical Guidelines)

Atea supports the UN Global Compact and its 10 principles in the areas of human rights, labor rights, environment and anti-corruption. We operationalize the principles through guide lines, policies, reporting and internal/external trainings and seminars.



Key figures group (2016-2020)

Atea's objective is to provide a competitive long-term return for shareholders, relative to the underlying risk of the company's operations.

NOK in million (unless stated otherwise)	2016	2017	2018	2019	2020
Revenue	31,188	32,438	34,708	36,655	39,503
Gross profit	6,939	7,218	7,534	7,758	8,236
Gross margin (%)	22.2	22.3	21.7	21.2	20.8
Operating profit (EBIT)	677	799	690	747	854
EBIT margin (%)	2.2	2.5	2.0	2.0	2.2
Earnings per share (NOK)	4.87	5.10	4.33	4.84	5.37
Diluted earnings per share (NOK)	4.80	5.00	4.26	4.78	5.32
Dividend per share (NOK)	6.50	6.50	6.50	6.50	5.00
Net financial position	-350	102	-17	657	1,067
Cash flow from operations	1,404	1,238	946	1,897	1,388
Liquidity reserve	2,362	3,065	2,669	3,995	4,808
Adjusted equity ratio (%)	23.8	22.6	22.0	22.4	22.4
Number of full-time employees at the year end	6,882	6,904	7,385	7,585	7,337

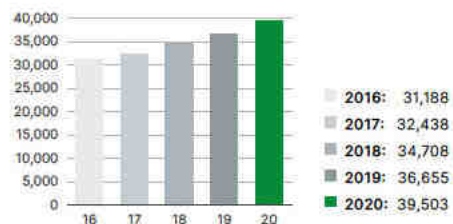


Robert Giori
CFO of Atea ASA

Robert Giori joined Atea as Chief Financial Officer in 2014. He has extensive experience in financial management for public companies within the IT industry. Prior to joining Atea, Robert spent over five years as Chief Financial Officer of Nordic Semiconductor ASA. He has also worked as Chief Financial Officer of TeleComputing ASA and as Finance Director for Dell's operations in Norway. In addition, he has previously been a consultant with McKinsey & Company.

Robert Giori has an MBA from Harvard University and a Bachelor degree from Stanford University. He has completed the Certified Public Accountant (CPA), Certified Management Accountant (CMA) and Chartered Financial Analyst (CFA) examinations in the United States.

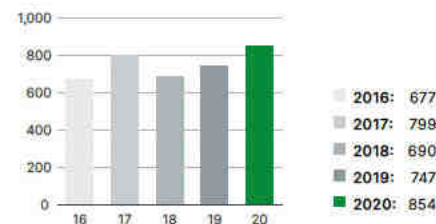
Revenue
2016-2020 (NOK in million)



Revenue per country
2020



EBIT
2016-2020 (NOK in million)



TP2B

THE PLACE TO BE

This document is provided as is. Information and views expressed in this document may change without notice. You may copy and use this document for your internal reference process.

Consider the environment before printing this report.

Holding

Atea ASA

Karvesvingen 5
Box 6472 Etterstad
NO-0605 Oslo
Tel: +47 22 09 50 00
Org.no 920 237 126
investor@atea.com
atea.com

Finland

Atea Oy

Jaakonkatu 2
PL 39
FI-01621 Vantaa
Tel: +358 (0)10 613 611
Org.no 091 9156-0
customer care@atea.fi
atea.fi

Group Logistics

Atea Logistics AB

Nylandavägen 8A
Box 159
SE-351 04 Växjö
Tel: +46 (0)470 77 16 00
Org.no 556354-4690
customer.care@atea.se

Norway

Atea AS

Karvesvingen 5
Box 6472 Etterstad
NO-0605 Oslo
Tel: +47 22 09 50 00
Org.no 976 239 997
info@atea.no
atea.no

Lithuania

Atea UAB

J. Rutkauskos st. 6
LT-05132 Vilnius
Tel: +370 5 239 7899
Org.no 122 588 443
info@atea.lt
atea.lt

Group Shared Services

Atea Global Services SIA

Mukusalas st. 15
LV-1004 Riga
Org.no 50203101431
rigainfo@atea.com
ateaglobal.com

Sweden

Atea AB

Kronborgsgränd 1
Box 18
SE-164 93 Kista
Tel: +46 (0)8 477 47 00
Org.no 556448-0282
info@atea.se
atea.se

Latvia

Atea SIA

Unijas iela 15
LV-1039 Riga
Tel: +371 67 819050
Org.no 40003312822
info@atea.lv
atea.lv

Group Functions

Atea Group Functions A/S

Lautrupvang st. 6
DK-2750 Ballerup
Org.no 39097060
info@atea.dk

Denmark

Atea A/S

Lautrupvang st. 6
DK-2750 Ballerup
Tel: +45 70 25 25 50
Org.no 25511484
info@atea.dk
atea.dk

Estonia

Atea AS

Pärnu mnt. 139C, 1
EE-1317 Tallinn
Tel: +372 610 5920
Org.no 10088390
info@atea.ee
atea.ee

AppXite

AppXite SIA

Matrozu st. 15
LV-1048 Riga
Org.no 40003843899
info@appxite.com
appxite.com

Tredjeparter

Overordnet rating		
Kritiske observationer	Væsentlige observationer	Øvrige observationer

Ansvarlig for gennemførelse af monitoreringen

Udført af: Mia Petersen Påbegyndt: 4. marts 2020 Afsluttet:

Godkendt af: Palle Skaarup Dato: 27-9-2020

Periode for monitoreringen

- 1. september 2019 – 28. Februar 2020

Risici

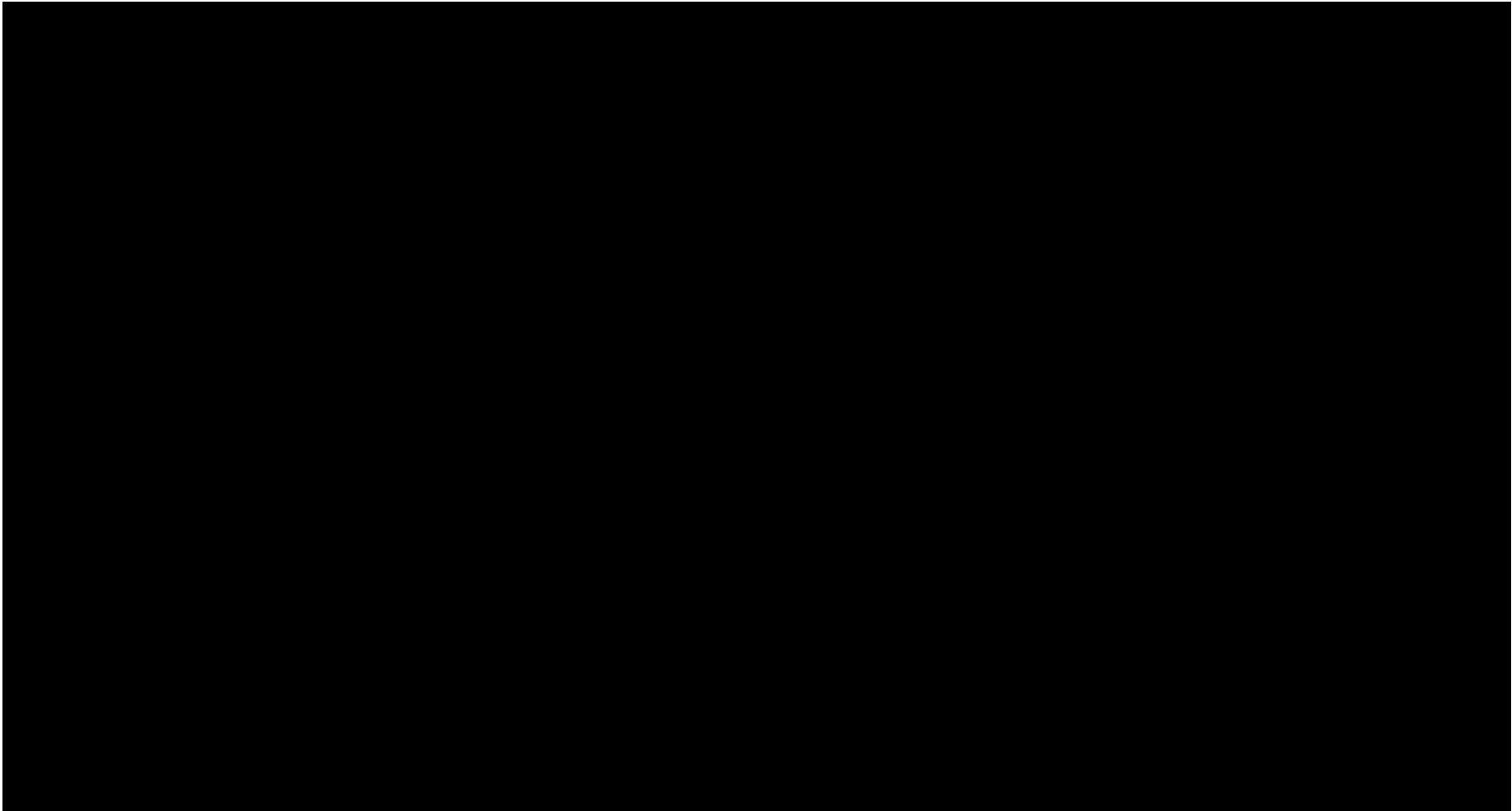
- At en 3. part foretager handlinger, som Ateas egne medarbejdere ikke må foretage med henblik på, at fremme Ateas interesser på en uberettiget måde. (Dog er benyttelsen af 3. mænd meget begrænset. Benyttes ikke i salgsøjemed)

Grundlag for monitoreringen

- Grundlaget for monitoreringen er liste over tredjeparter, hvor der heraf adspørges omkring total overblik over alle transaktioner/fakturaer modtaget fra kunden og herefter stikprøvevis udvælgelse. Listen er Digital Marketing der vedligeholder listen på deres OneNote-site.

Udvælgelse af stikprøver

- Digital Market oplyser at der har været brugt 5 forskellige 3. parter, der agerer i Atea's navn. Hvoraf den ene ophører som leverandør
- Der er modtaget udtræk fra Finance over fakturaer/transaktioner mod de tredjeparter, se "Tredjeparter 01092019-28022020". Der er heraf foretaget Interview med Kim Traulsen, herfra er der udvalgt stikprøver på to af leverandørerne ud fra en risikobaseret tilgang, samtlige leverandøre fremgår på listen herunder.



Tredjeparter

Overordnet rating		
Kritiske observationer	Væsentlige observationer	Øvrige observationer

Ansvarlig for gennemførelse af monitoreringen

Udført af:

Mia Petersen

Påbegyndt:

18. November 2020

Afsluttet:

Godkendt af:

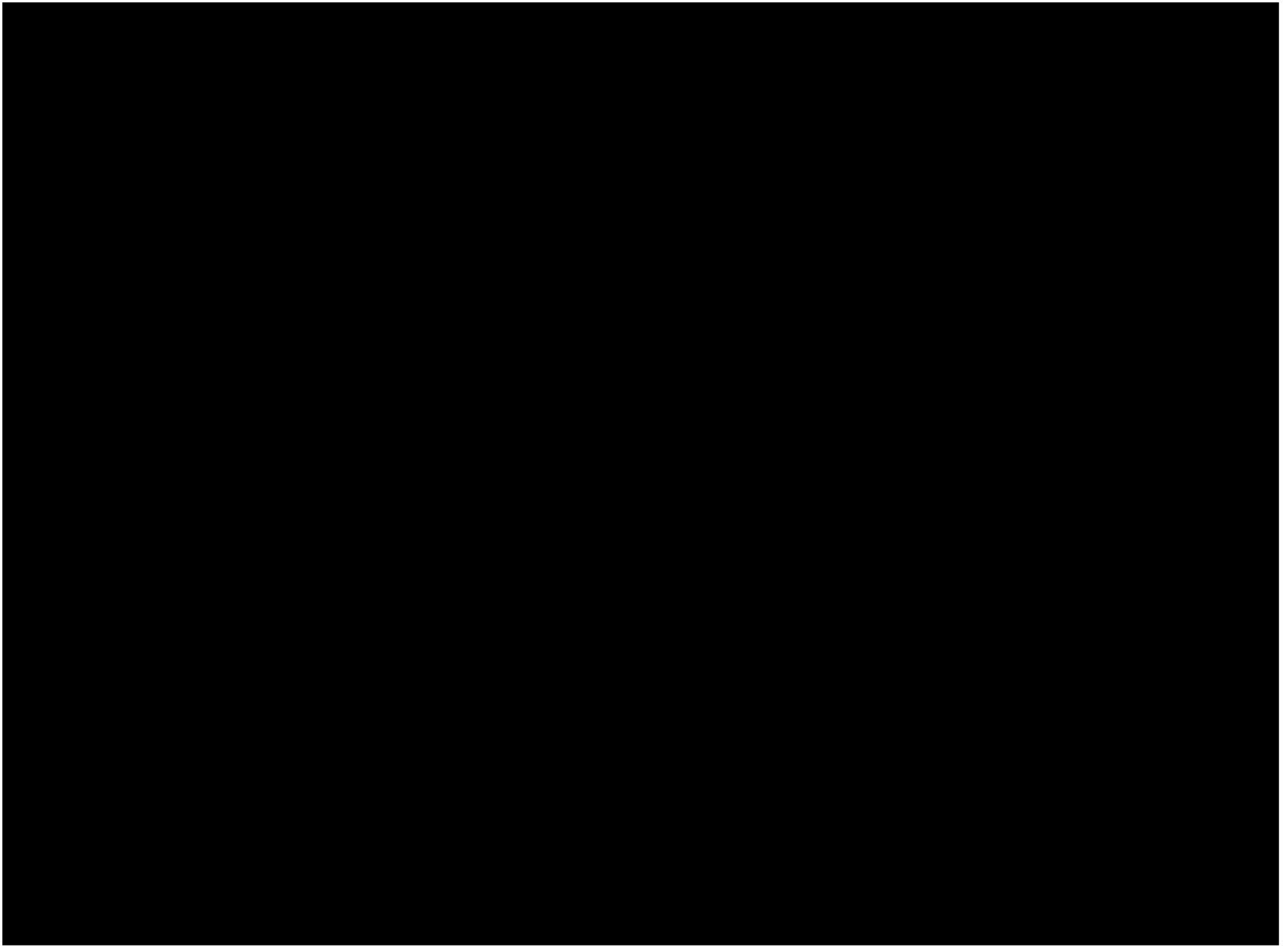
Palle Skaarup

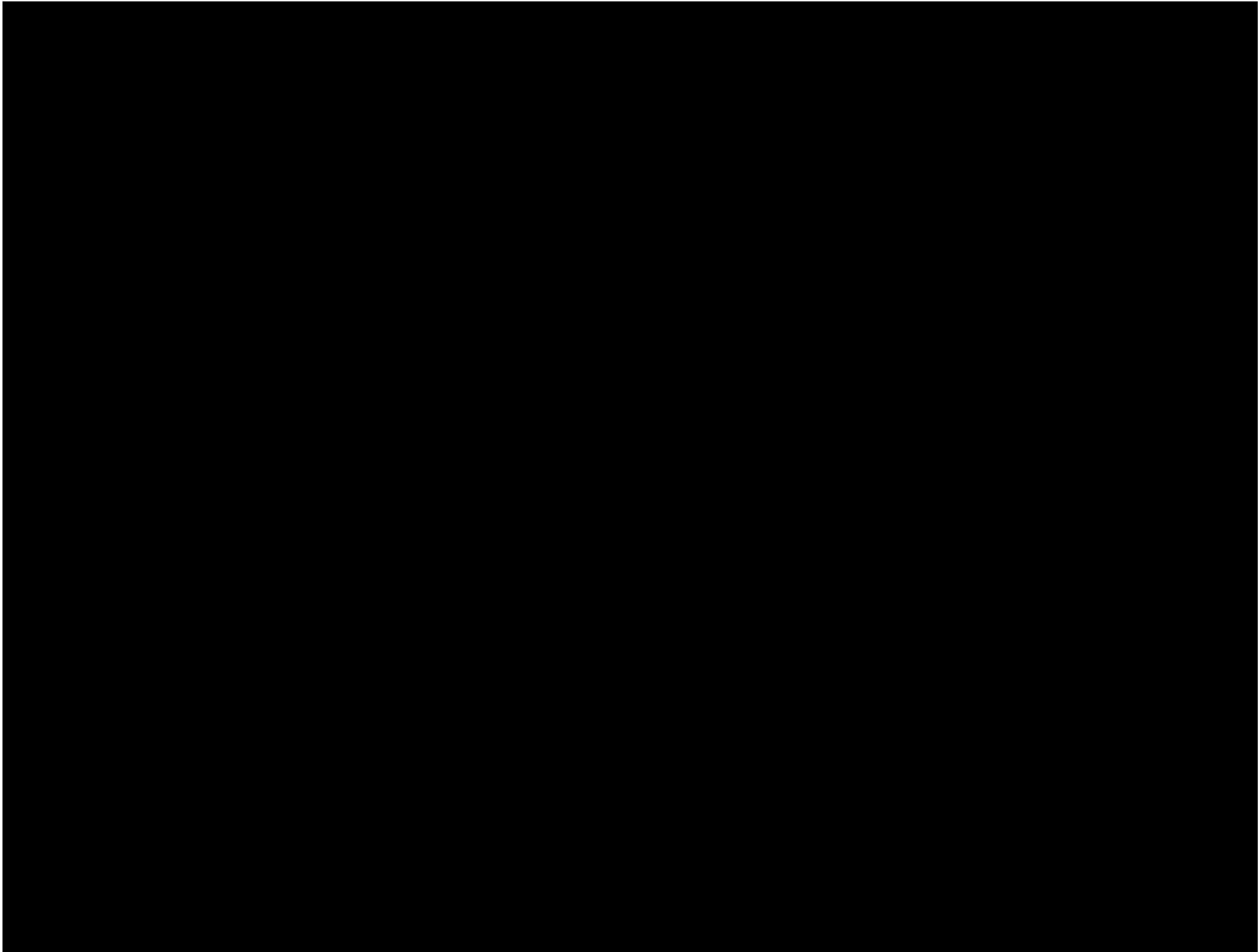
Dato:

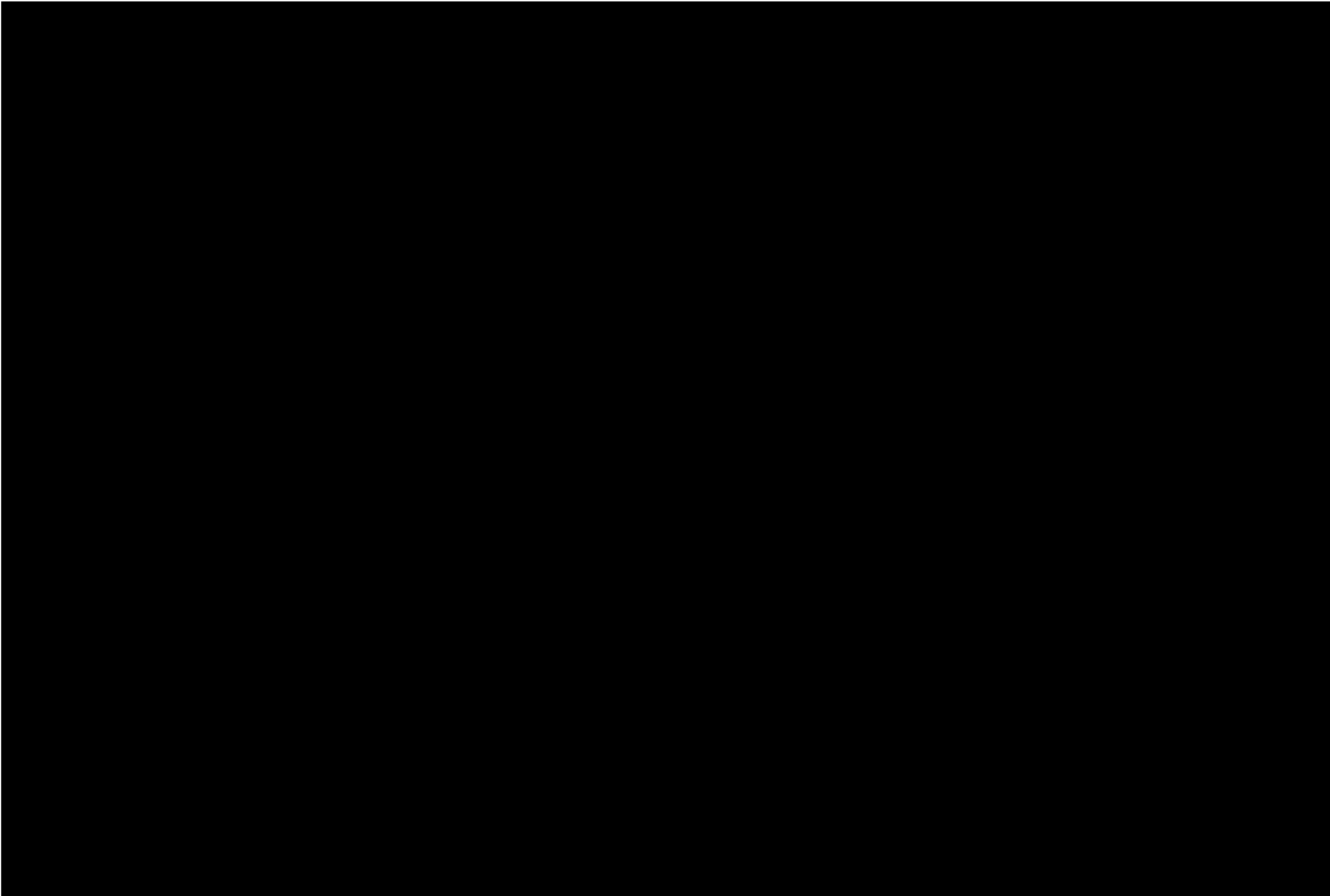
6.3.2021

Periode for monitoreringen

• 1. marts 2020 – 31. august 2020









Date: April 2020
Confidential

Table of Contents

Proces håndtering af samarbejdspartnere i Atea.....	2
1 Kontrakter (Tredjeparter).....	2
1.1 Håndtering af tredjeparter (red= Partnere) i Marketing	2
1.2 Håndtering af Ateas samarbejdspartnere.....	3
2 Arrangementer i Atea.....	3
2.1 Arrangementer ved samarbejde med 3. part til afvikling.....	5
3 Sponsorater	5
4 konkurrencer	5
5 Håndtering af Sociale medier.....	5
Trin-til trin guide	6
1 Kontrakter	6
1.1 Kontrakter der indgås af Marketing.....	6
1.2 Kontrakter der indgås af øvrige i Supply Chain Management.....	7
2 Arrangementer	7
2.1 Leverandør arrangementer (uddannelsesture og konferencer).....	7
2.2 Kunde events i Danmark	8
2.3 kundeture til udlandet.....	10
3 Sponsorater	11
4 Konkurrencer	12
4.1 Konkurrencer fra leverandør til Atea medarbejdere.....	12
5 Sociale medier ("Shitstorms")	12



Confidential

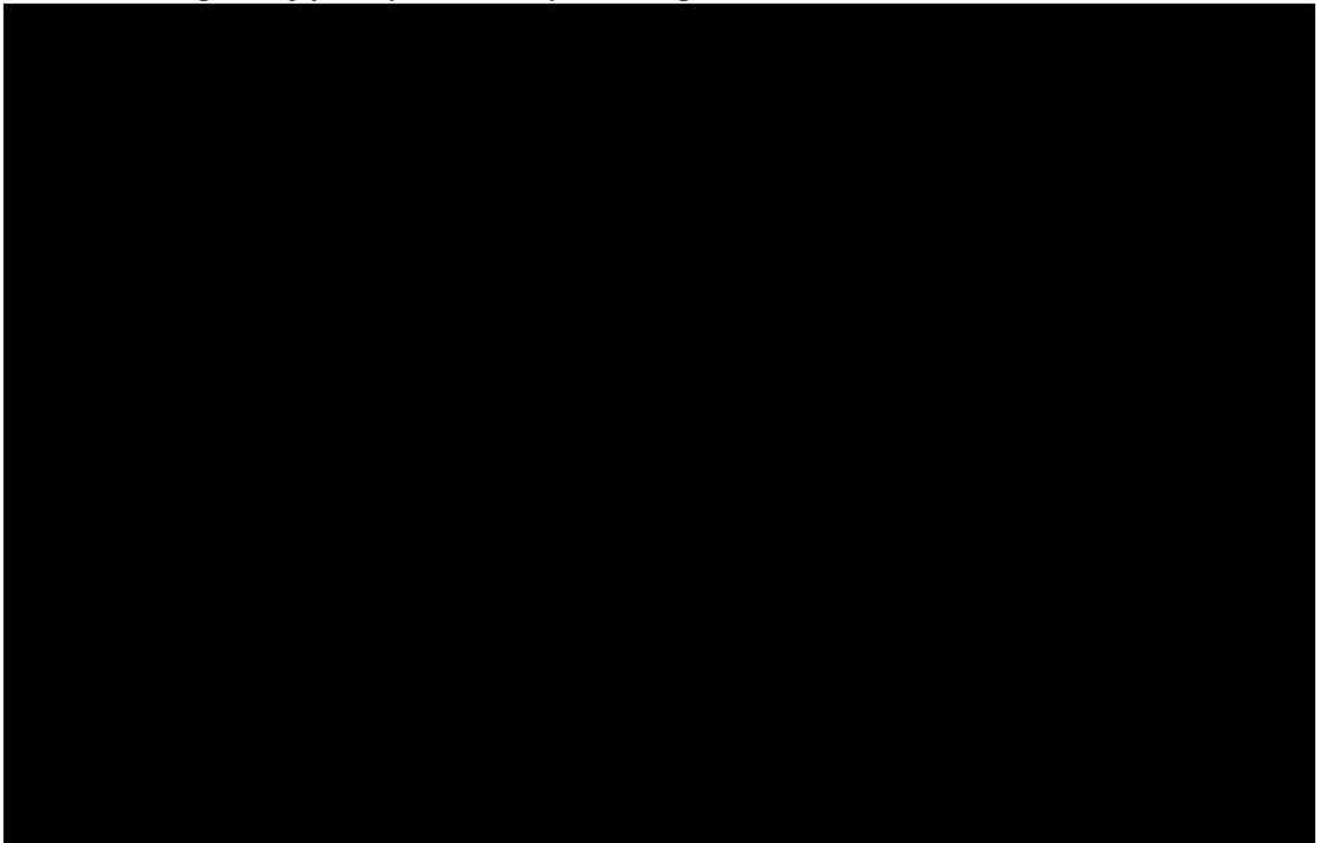
Proces håndtering af markedsføringstiltag i Atea

Som led i Compliance afdelingens håndtering af tredjeparter, der agerer på Ateas vegne i dagligdagen, har Compliance skitseret et regelsæt for de afdelinger, der kommer i berøring med tredjeparterne. Denne proces håndtering, beskriver i detaljen, hvad du som medarbejder skal være opmærksom på, hvorfor tredjeparten udgør en risiko, og hvordan vi i samarbejde holder øje med, om tredjeparten overholder Ateas Compliance regler.

Det er endvidere vigtigt at understrege, at alle tredjeparter monitoreres i henhold til Compliance årshjul, Compliance programmet samt Compliance proces beskrivelse for auditering af tredjeparter.

1 Kontrakter (Tredjeparter)

1.1 Håndtering af tredjeparter (red= Partnere) i Marketing.



From: [REDACTED]
Cc: [REDACTED]
Subject: RE: Godkendelse af aftaledokument med [REDACTED]
Date: 13. maj 2020 14:57:42
Attachments: [Atea Supplier signage.pdf](#)
[image004.png](#)
[atea_supplier_code_of_conduct_2019.pdf](#)
[Det gode samarbejde v1.2 August 2019.pdf](#)
[image001.jpg](#)

Hej [REDACTED]

Som nævnt [REDACTED]
[REDACTED]

Det er derfor vigtigt at vi får tilsendt deres e-mail template, de bruger til deres kunder når de sender ud på vores vegne.

Jeg noterer her, at vi har snakket om
at der er tale om point i en værdi under 50 kr.
At det ikke sendes ud til vores kunder, men til deres panel.

Du må ligeledes gerne sende vores Supplier Code of Conduct samt folderen "det gode samarbejde" til dem.
Beklager at det er lidt omstændeligt.

Med venlig hilsen / Best regards



Mia Petersen
Legal & Compliance Consultant



Atea A/S
Lautrupvang 6
2750 Ballerup
Denmark
Telefon / Phone: +45 7025 2550
www.atea.dk

This e-mail (including any attached documents) is proprietary and confidential and may contain legally privileged information. It is intended for the named recipient(s) only.
If you are not the intended recipient, you may not review, retain, copy or distribute this message, and we kindly ask you to notify the sender by reply e-mail immediately and delete this message from your system.

Sensitivity: Internal

From: [REDACTED]
Sent: 13. maj 2020 12:23
To: Compliance [REDACTED]

Cc: [REDACTED]

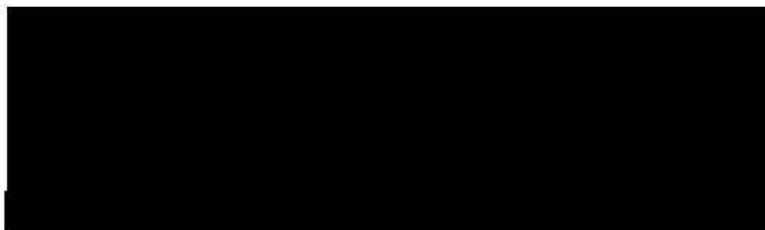
Subject: Godkendelse af aftaledokument med [REDACTED]

Hej compliance

Vi er i proces med analysebureauet [REDACTED] gennemførelse af en spørgeskemaundersøgelse om hjemmearbejde under corona-pandemien. Kan I hjælpe mig med at compliance-tjekke vedhæftede tilbud?

På forhånd mange tak.

Med venlig hilsen / Best regards



Atea A/S

Lautrupvang 6

2750 Ballerup

DANMARK

Telefon / Phone: +45 7025 2550

www.atea.dk

Vi bygger Danmark med it

Sammen med vores kunder og samarbejdspartnere bygger vi et digitalt Danmark, vi kan være stolte af. Som Nordens største leverandør af it-infrastruktur gør vi det nemt for vores kunder. Vi leverer skræddersyede it-løsninger, der fremtidssikrer og skaber værdi for vores kunders forretning. Vi gør det, fordi vi tror på, at it er og bliver den væsentligste drivkraft bag Danmarks succes. Med vores 1400 medarbejdere har vi en stærk lokal tilstedeværelse med afdelinger fordelt over hele Danmark. Atea-koncernen er repræsenteret i hele Norden og Baltikum og noteret på Oslo Børs.

From: Compliance
To: [REDACTED]
Subject: RE: [REDACTED] demo program
Date: 10. marts 2021 09:20:00

Hej [REDACTED]

Ok herfra, projektet er i overensstemmelse med vores regler, og der kan gives godkendelse for [REDACTED]
[REDACTED]

Det gode samarbejde og Supplier code of conduct - **SKAL SENDES.**

Det er vigtigt at vi får indhentet en supplier code of conduct, samt føre kontrol over dokumentationen i forbindelse med udlånet. Jeg ser gerne at alle 3 parter underskriver, hvis det kan lade sig gøre.

Med venlig hilsen / Best regards

ATEA

Mia Petersen
Legal & Compliance Consultant

[REDACTED]

Atea A/S
Lautrupvang 6
2750 Ballerup
Denmark
Telefon / Phone: +45 7025 2550
www.atea.dk

This e-mail (including any attached documents) is proprietary and confidential and may contain legally privileged information. It is intended for the named recipient(s) only.
If you are not the intended recipient, you may not review, retain, copy or distribute this message, and we kindly ask you to notify the sender by reply e-mail immediately and delete this message from your system.

Sensitivity: Internal

From: [REDACTED]
Sent: 9. marts 2021 12:38
To: Compliance [REDACTED]
Subject: [REDACTED] demo program

Hej Mia

Tak for din tid og her som aftalt.

[REDACTED] ønsker at hjælpe Atea med at sælge [REDACTED] i Danmark – hovedsageligt i erkendelse af, at konkurrencen er stor og udlån af produkter er almen praksis hos vores konkurrenter.

Derfor introducerer [REDACTED] et skræddersyet demoprogram som beskrives herunder.

[REDACTED]

[REDACTED]

Efter endt udlån kommer produktet altid tilbage og indgår igen i demopoljen – kunden kan ikke købe demoenheden.

Processen step by step:

- [REDACTED]
- [REDACTED]
- [REDACTED]
- [REDACTED]
- [REDACTED]
- [REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

Hvis du skal bruge yderligere information, så sig til.

Tak.

Med venlig hilsen / Best regards

ATEA

[REDACTED]

[REDACTED]

Atea A/S
Lautrupvang 6
2750 Ballerup
Denmark
Telefon / Phone: +45 7025 2550
www.atea.dk

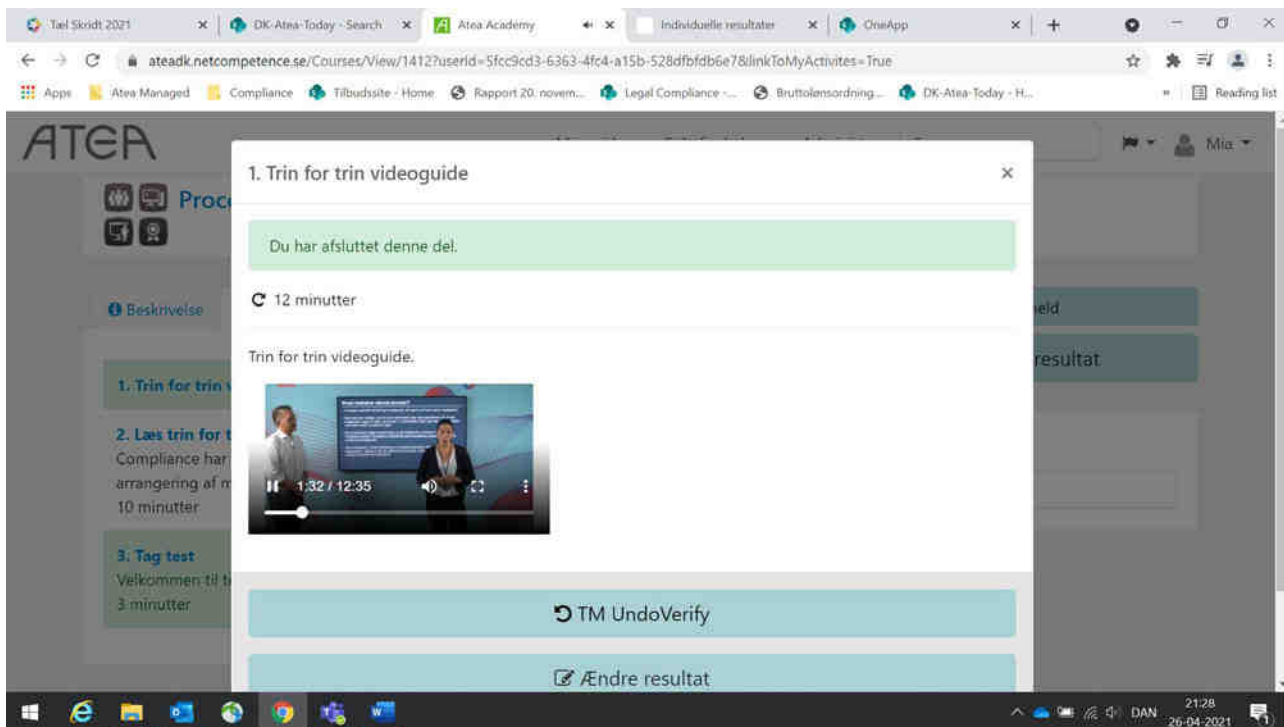
Vi bygger Danmark med it

Sammen med vores kunder og samarbejdspartnere bygger vi et digitalt Danmark, vi kan være stolte af. Vi leverer skræddersyede it-løsninger, der fremtidssikrer og skaber værdi for vores kunders forretning. Vi gør det, fordi vi tror på, at it er og bliver den væsentligste drivkraft bag Danmarks succes. Med vores mere end 1450 medarbejdere har vi en stærk lokal tilstedeværelse med afdelinger fordelt over hele Danmark. Atea Danmark har den højeste internationale antibestikkelsescertificering; ISO 37001. Atea-koncernen er repræsenteret i hele Norden og Baltikum og noteret på Oslo Børs.

This e-mail (including any attached documents) is proprietary and confidential and may contain legally privileged information. It is intended for the named recipient(s) only. If you are not the intended recipient, you may not review, retain, copy or distribute this message, and we kindly ask you to notify the sender by reply e-mail immediately and delete this message from your system.

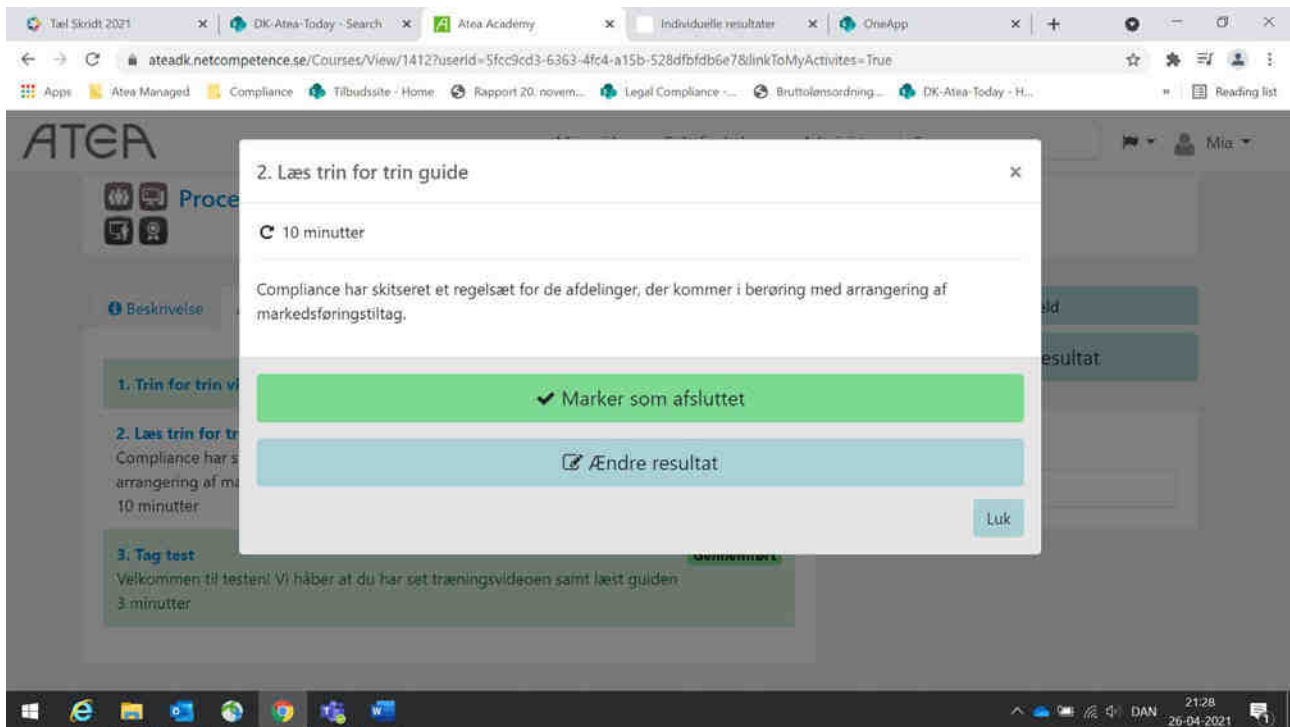
Bilag G.1_dokumentation for test og træning.

Trænings video

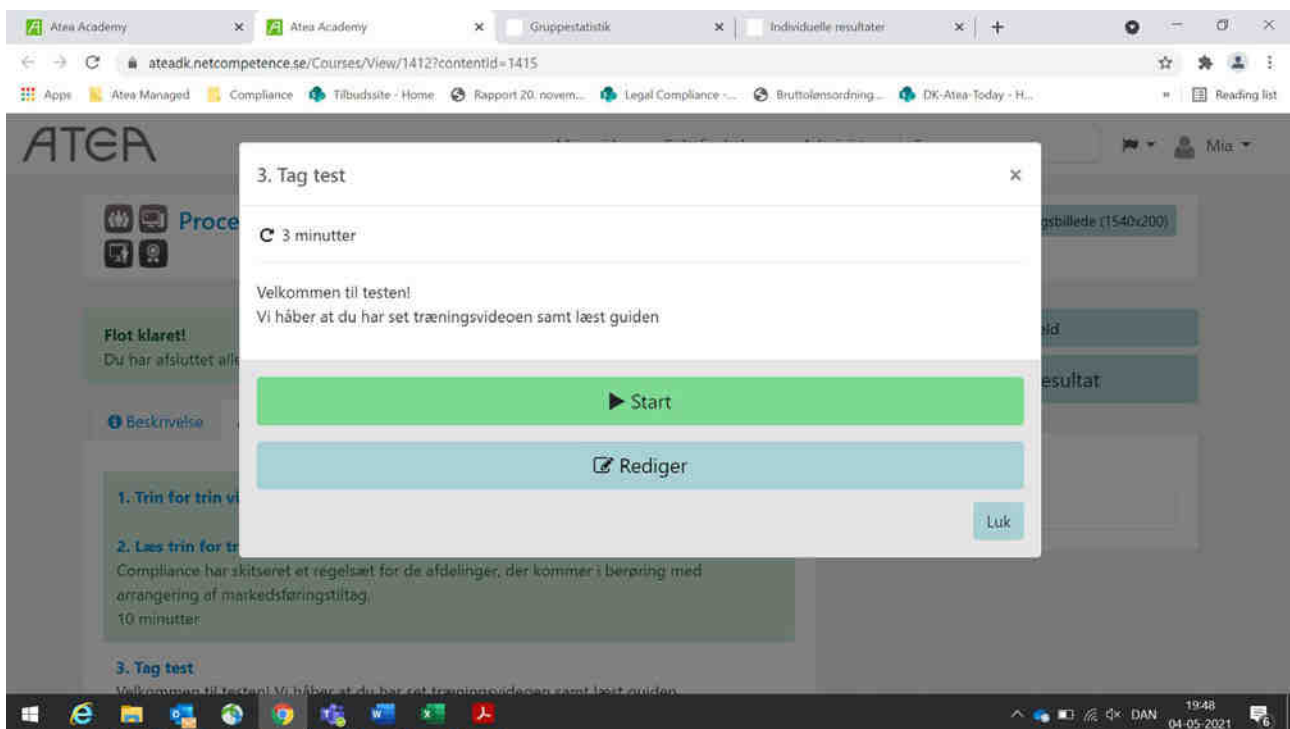


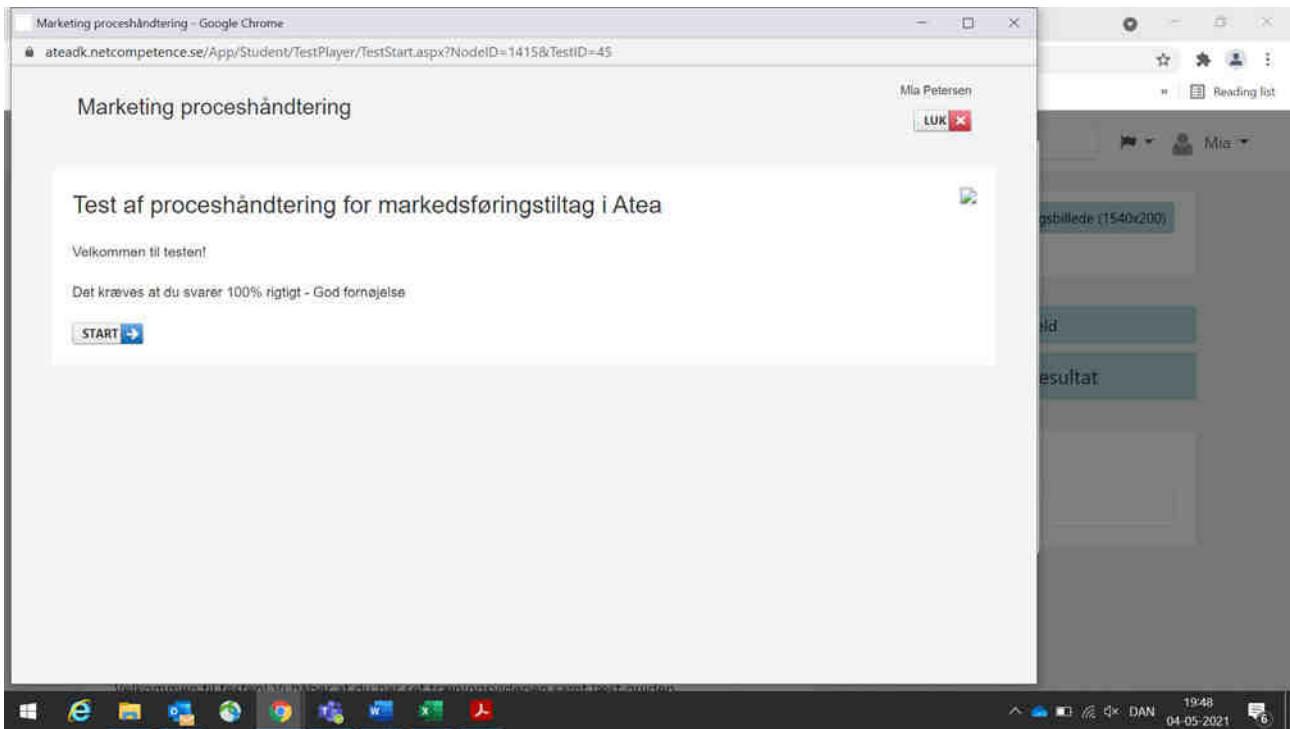
The screenshot shows a web browser window with several tabs open, including 'Tæl Skridt 2021', 'DK-Atea-Today - Search', 'Atea Academy', 'Individuelle resultater', and 'OneApp'. The active tab is 'Individuelle resultater' and the URL is 'ateadk.netcompetence.se/Courses/View/1412?userId=5fcc9cd3-6363-4fc4-a15b-528dfb6e78&linkToMyActivites=True'. The browser's address bar shows the URL and navigation icons. The page content is partially obscured by a modal window titled '1. Trin for trin videoguide'. The modal window has a close button in the top right corner. Inside the modal, there is a green bar with the text 'Du har afsluttet denne del.' and a clock icon indicating '12 minutter'. Below this, the text 'Trin for trin videoguide:' is followed by a video player. The video player shows a man and a woman in a professional setting, with a video progress bar at the bottom indicating '1:32 / 12:35'. Below the video player, there are two buttons: 'TM UndoVerify' and 'Ændre resultat'. The browser's taskbar at the bottom shows the Windows logo, several application icons, and system tray icons including the date '26-04-2021' and time '21:28'.

Dokumentet - Trin for trin guide

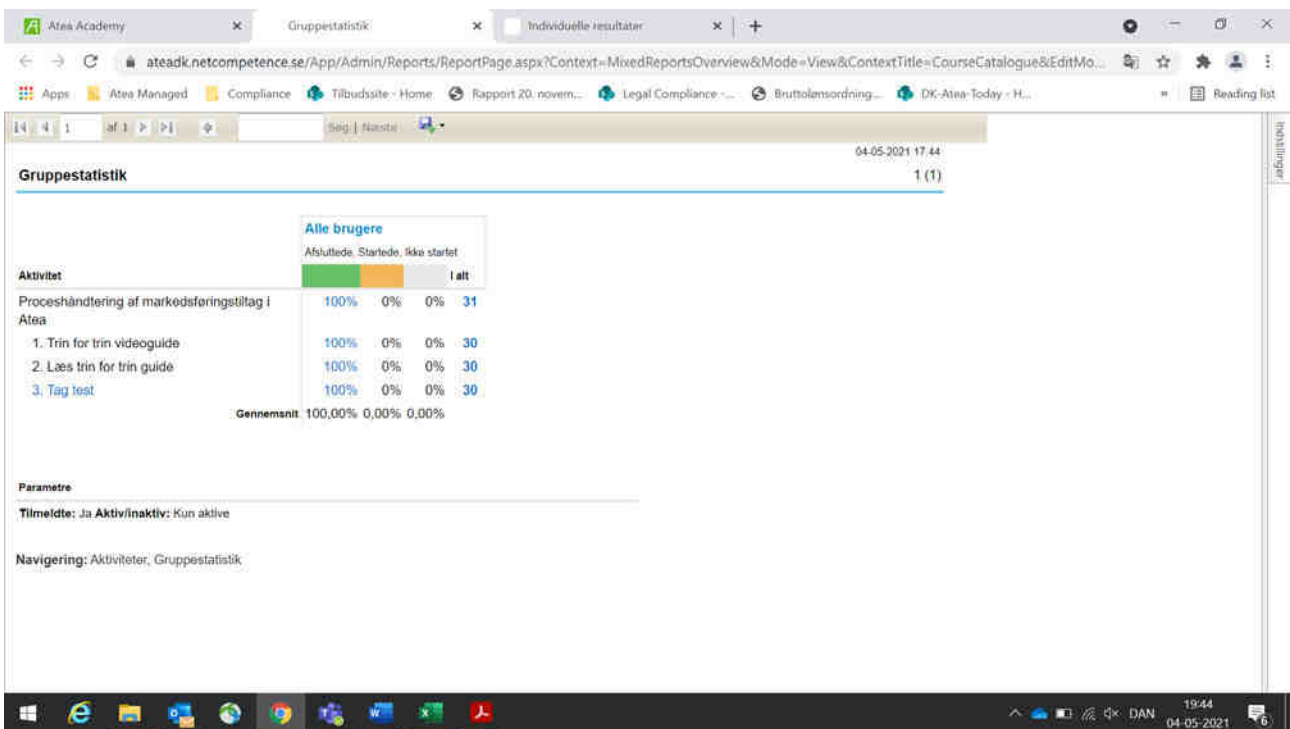


Test – med 8 spørgsmål





Testresultater:



Risiko nr.	Monitorering og kontrol	Jan	Feb	Mar	Apr	Maj	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt	Nov	Dec	Kvartal 1	Kvartal 2	Kvartal 3	Kvartal 4	Kommentar
1	Sponsorater						x							n/a	n/a	yes	n/a	
2	Gaver						x					x		n/a	yes	n/a	yes	
3	Repræsentation	x			x			x			x			yes	yes	yes	Yes	
4	Kunde-events					x						x		n/a	yes	n/a	yes	ønsket bilag fra Jacob 22/2
5	Udlandsrejser					x						x		n/a	yes	n/a	yes	
6	Offentlige udbud		x						x					Yes	n/a	yes	n/a	
9	Konference talere	x												yes	n/a	n/a	n/a	
10	Donationer							x						n/a	n/a	Yes	n/a	
13	Leverandørrangementer			x						x				Yes	n/a	yes	n/a	
14	Rabatter og særlige prismodeller				x						x			n/a	yes	n/a	yes	
15	Vareprøver – demovarer				x						x			n/a	Yes	n/a	yes	
16	Tredjeparter som kan agere på vegne af Atea			x			x						x	yes	yes	Yes	yes	onsite audit er booket
17	Ansættelsesprocedurer			x			x			x			x	yes	yes	yes	yes	
18	Leverancer i udlandet	x												yes	n/a	n/a	n/a	
	Afsluttet	2	1	3	3	2	3	3	1	3	3	3	3	yes	yes	yes	yes	

Overskrift	Årshjul	Jan	Feb	Mar	Apr	Maj	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt	Nov	Dec	Q1	Q2	Q3	Q4	Kommentarer
Udvikling af Compliance programmet	Evaluering af risikopunkter	x												yes	n/a	n/a	n/a	
	Markant ændring af forretningsgangen - internt/ekstern	(x)	(x)	(x)	(x)	(x)	(x)	(x)	(x)	(x)	(x)	(x)	(x)	yes				
	Compliance Advisory Board		x							x				N/A	n/a	n/a	n/a	rykket grundet fyrringsrunder og derfor ny struktur - se endvidere beskrivelse af markante ændringer
	ISO certificering											x		n/a	n/a	n/a	(yes)	Rykket til Q1 2021 efter aftale med Bureau Veritas
Evaluering af Compliance funktion	Risikobeskrivelser	x												yes	n/a	n/a	n/a	
	Evaluering af Compliance Officer rolle af Top Management (CFO)						x							n/a	yes	n/a	n/a	
Compliance i organisationen	Audit af organisationens Anti-Bribery Management System			x										yes	n/a	n/a	n/a	Audit er ændret til 1 gang årligt
	Uddannelse af medarbejdere i organisationen									x				n/a	n/a	n/a	yes	Bliver sendt ud slut december
	Kommunikation vedr. process ændringer	(X)	(X)	(X)	(X)	(X)	(X)	(X)	(X)	(X)	(X)	(X)	(X)	n/a	n/a	n/a	n/a	
	Status møde med procurement	(X)	(X)	(X)	(X)	(X)	(X)	(X)	(X)	(X)	(X)	(X)	(X)	(X)	n/a	n/a	n/a	n/a
	Status møde med Finance	(X)	(X)	(X)	(X)	(X)	(X)	(X)	(X)	(X)	(X)	(X)	(X)	n/a	n/a	n/a	n/a	
	Afsluttet													yes	yes	yes	yes	

From: [REDACTED]
To: [REDACTED]
Subject: RE: New response for Godkendelse af kundearrangement
Date: 4. maj 2021 07:22:00
Attachments: [IT EXPO 2021.pdf](#)
[image005.png](#)
[image003.png](#)

Hej Kim

IT Expo 2021 er hermed godkendt.
Kommer der væsentlige ændringer i forhold til vedhæftet, skal du informere Compliance

Med venlig hilsen / Best regards

ATEA

Mia Petersen
Legal & Compliance Consultant

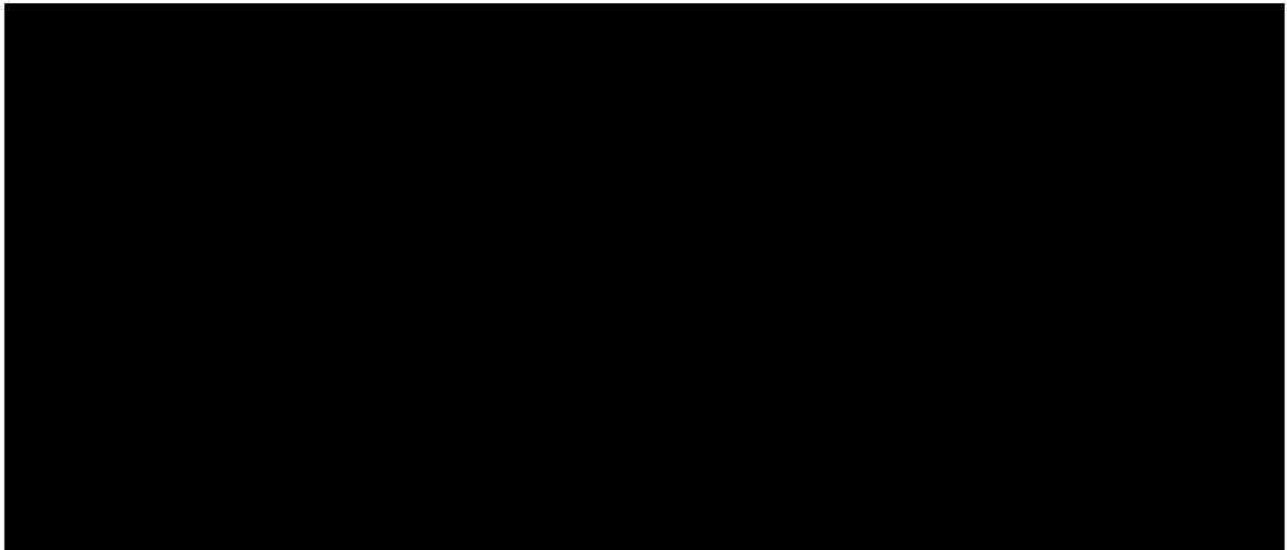


Atea A/S
Lautrupvang 6
2750 Ballerup
Denmark
Telefon / Phone: +45 7025 2550
www.atea.dk

This e-mail (including any attached documents) is proprietary and confidential and may contain legally privileged information. It is intended for the named recipient(s) only.
If you are not the intended recipient, you may not review, retain, copy or distribute this message, and we kindly ask you to notify the sender by reply e-mail immediately and delete this message from your system.

Sensitivity: Internal

From: Mia Petersen [REDACTED]
Sent: 28. april 2021 14:51
To: Compliance [REDACTED]
Subject: VS: New response for Godkendelse af kundearrangement



Vejledning til forplejning, goodiebags mv. til virtuelle møder

Arrangementer afholdt af Atea ud mod Ateas egne medarbejder:

- Hvis der afholdes virtuelle arrangementer, kan der arrangeres forplejning indenfor rammerne af sædvanlig mødeforplejning. Sådanne forplejninger vil være forhånd godkendt af Compliance inden det sendes til medarbejderne
- Hvis Personaleforeningen arrangerer et event, med forplejning, gavekurv mv. skal det foregå i henhold til skattereglerne her om. Disse arrangementer vil altid være forhåndsgodkendt af Compliance.

Leverandørarrangementer, ifbm. træningsarrangement:

- Det er forhåndsgodkendt at man må modtage Just Eat gavekort til maksimalt 150kr. Dette gavekort er kun ok, hvis og såfremt, der ikke kan købes andet på gavekortet.
- Du må som medarbejder **ikke** modtage gaver, gavekort, mødeforplejning, goodiebags mv. på din hjemmeadresse fra leverandører.
- Alle leverandørarrangementer og "gaver" skal forhåndsgodkendes, og afleveres på Ateas lokationer, hvorfra det kan udleveres til medarbejderne, så længe det følger de overordnet Compliance regler.

Partner manager:

- Møde-goodiebags, forplejning, event-pakker mv. skal altid forhåndsgodkendes af compliance. Så længe det overholder øvrige Compliance regler, tillades dette ud mod vores medarbejder, dog kræves det at alt bliver indleveret på Atea lokation, hvorfra partner manageren kan uddele samt føre liste over hvem der har modtaget event-pakken.
- Leverandører der ønsker at afgive event-pakker må ikke få udleveret medarbejderes hjemmeadresser jf. GDPR.

Kundearrangementer

- Hvis der deltager kunder, eller kunderepræsentanter – må der således ikke gives noget.
- Såfremt det er i forbindelse med udelukkende private kunder – så er det væsentligt at det fremgår af tilmeldingen til det pågældende seminar, at der vil være en lille møde-goodiebag der sendes hjem til medarbejderen. Og at man kan frabede sig denne, såfremt det måtte stride mod egne regler.

CODE OF CONDUCT

FORMERE INFORMATION – SE [ATEA.COM/TRUST](https://www.atea.com/trust)

MEDDELELSE FRA SELSKABETS CEO: VORES FORRETNING BYGGER PÅ TILLID

Atea er en af de største leverandør af it-infrastruktur med en klar vision og mission for branchen. Selskabet blev grundlagt i 1968 i begyndelsen af den informationsteknologiske revolution. I dag har vi mere end 7.000 medarbejdere i 87 byer i Norden og Baltikum, og vi sætter nye rekorder for vores vækst hvert år.

Hos Atea er vores vision at være "The Place to Be" – mødestedet for it-fagfolk, hvor vores kunder, medarbejdere og partnere samarbejder omkring de største it-udfordringer i vores område.

Vores mission er at "Build the Future with IT". Vi tror på, at informationsteknologi kombineret med viden og kreativitet kan omsættes til større produktivitet og bedre levestandarder i samfundet. Det er med dette formål, at vi satte os for at skabe en virksomhed, der er den største leverandør af it-infrastruktur i Norden og Baltikum.

Atea udvikler, implementerer og leverer it-infrastrukturløsninger til de største og vigtigste organisationer i vores område. Vi handler primært med nationale og lokale myndigheder, herunder sikkerhedsfølsomme kunder som f.eks. militæret og politiet. Vi tilbyder også forretningskritiske it-løsninger til nogle af de største virksomheder i vores område.

Vi har haft stor succes med at nå ud til disse kunder på baggrund af vores kompetencer og faglighed på tværs af organisationen. Ateas medarbejdere tager ansvar for deres arbejdsopgaver og opbygger tillidsfulde relationer med vores kunder og teknologipartnere. De

udviser adfærd, der opfylder strenge krav til integritet og respekt for andre.

Vores forretningsform betyder, at Atea er meget synlige og stilles til ansvar for de handlinger og beslutninger, som hver enkelt medarbejder foretager og træffer. Derfor afhænger vores fortsatte succes af, at alle medarbejdere følger strenge retningslinjer for etik og professionel adfærd.

Kort sagt bygger Ateas forretning vigtigst af alt på tillid.

Tillid hos Atea dækker over en bred vifte af handlinger. Tillid betyder, at vi er åbne og ærlige i vores måde at kommunikere på, samtidig med at vi værner om privatlivets fred og sikrer fortrolighed, når situationen kræver det. Tillid betyder, at vi handler i overensstemmelse med vores virksomhedspolitikker og overholder gældende love og regler. Tillid betyder, at vi behandler hinanden med respekt, så alle kan bidrage efter bedste evne. Tillid betyder, at vi forsøger at have en positiv indvirkning på samfundet og miljøet, når der træffes beslutninger eller handles på vegne af Atea. Tillid betyder, at vi stiller spørgsmål, giver udtryk for mistanke om ureglementerede forhold og søger råd og vejledning, når vi står over for en vanskelig situation og er i tvivl om, hvordan vi skal gribe den an.

For Atea går tillid begge veje. Som medarbejder hos Atea kan du trygt stole på, at din tillid bliver gengældt, og at vi lytter til dig, hvis du opdager mistænkelige forhold eller adfærd på arbejdspladsen.



Steinar Sønsteby
CEO

Du kan være sikker på, at du vil være sikret mod repressalier, hvis du anmelder mistænkelige forhold i god tro. Hvis du står over for en udfordrende situation på arbejdspladsen, der vedrører adfærd, forretningsetik eller compliance, vil vi gerne underrettes og bistå med at finde en løsning. Vi lover at lytte og træffe nødvendige foranstaltninger for at efterleve vores adfærdskodeks.

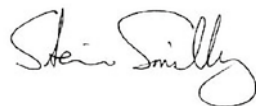
Adfærdskodekset fastsætter standarder for korrekt forretningsadfærd i Atea og omfatter retningslinjer for vores adfærd og beslutninger, som alle Ateas medarbejdere skal efterleve. Adfærdskodekset er ikke udtømmende, og der kan være situationer, hvor du ønsker at drøfte eller anmelde mistænkelige forhold på arbejdspladsen. Hvis du står over for en udfordrende situation på arbejdspladsen, bør du først rette henvendelse til din nærmeste overordnede eller HR-chefen for det område, hvor du er ansat. Det er dem, der bedst kan sætte sig ind i problematikken, og som bedst er i stand til at give råd og vejledning.

Hvis du ikke føler dig tryk ved at drøfte forholdet med den lokale ledelse, eller hvis du ønsker yderligere råd og vejledning, kan du rette henvendelse til Ateas Compliance-afdeling omkring eventuel mistanke om ureglementerede forhold eller andre spørgsmål, som du måtte have. På Ateas hjemmeside - atea.com/trust - finder du alle kontaktoplysninger, hvis du ønsker at foretage anmeldelse af mistænkelige forhold til dine lokale eller koncernens Compliance Officers. På hjemmesiden findes også informationer, der er relevante for vores adfærdskodeks.

Hvis du har mistanke om ureglementerede forhold, som du ønsker at anmelde anonymt, kan du indsende anmeldelsen via vores Whistleblower Hotline. Du finder også link til whistleblower-ordningen på Ateas hjemmeside under Compliance. Anmeldelser, der foretages via vores whistleblower-ordning, videresendes til et advokatfirma, der sammenfatter og indberetter din mistanke om ureglementerede forhold til rette vedkommende i Ateas organisation.

I over 50 år har Atea bygget sin forretning på tillid fra kunder og samarbejdspartnere og på at skabe et miljø, hvor dygtige medarbejdere kan samarbejde, lære og udvikle sig. Hvis alle bakker op om vores adfærdskodeks, kan vi fortsætte med at bygge vores forretning på dette grundlag i de næste 50 år.

Tak for dit bidrag til Atea og for at gøre vores virksomhed til "The Place to Be".



Adfærdskodeks

1. Indledning	5
2. Personlig adfærd	6
3. Bekæmpelse af korruption	8
4. Intern kontrol	10

Tillæg

a. Krisestyringsplan	12
b. Godkendelsesoversigt	15

1. INDLEDNING

Måden vi arbejder på i Atea tager afsæt i vores adfærdskodeks. Adfærdskodekset beskriver vores principper og retningslinjer for de værdier, etiske principper og grundregler, der danner rammerne for vores adfærd og beslutninger. Af vores adfærdskodeks fremgår de principper, som Ateas medarbejdere skal følge ved ageren med hinanden og med eksterne samarbejdspartnere.

1.1. Medarbejderansvar

Den enkelte medarbejder og det enkelte selskab i Atea-koncernen skal gennemgå, underskrive og følge vores adfærdskodeks. Ansvar for at overholde vores adfærdskodeks gælder også for alle, der handler på vores vegne, herunder eksterne konsulenter.

Overtrædelse af vores adfærdskodeks accepteres ikke og kan få konsekvenser i form af interne disciplinære foranstaltninger, advarsel, afskedigelse eller – i tilfælde af ulovligheder eller brud – strafforfølgelse. Hvis en medarbejder ikke anmelder et brud på vores adfærdskodeks, er det i sig selv et brud på kodekset.

Adfærdskodekset er ikke udtømmende, og der kan være situationer, hvor vores kodeks ikke giver udtrykkelig vejledning. F.eks. skal Ateas medarbejdere altid overholde gældende love og regler, også selvom de ikke udtrykkeligt fremgår af vores adfærdskodeks. I situationer, hvor vores adfærdskodeks eller loven ikke indeholder klare retningslinjer, skal medarbejderne bruge deres sunde fornuft og dømmekraft i overensstemmelse med de etiske principper, der fremgår af kodekset.

For at sikre at alle medarbejdere er bekendt med og forstår vores adfærdskodeks, skal de gennemføre en kort online-test omkring de vigtigste principper og retningslinjer for vores adfærdskodeks. Efter gennemførelse af testen kan medarbejderne underskrive vores adfærdskodeks elektronisk. Den elektroniske underskrift returneres til HR-afdelingen for det enkelte selskab i koncernen, hvor den bliver registreret og gemt. Det påhviler mellemledere at sikre, at deres medarbejdere gennemfører og afslutter testen og derefter underskriver vores adfærdskodeks.

1.2. Påkaldelse af opmærksomhed om eller bekymring over adfærd

Hvis en Atea-medarbejder søger yderligere rådgivning vedrørende en forretningsmæssig, juridisk eller etiske udfordrende situation eller har bekymringer vedrørende andre Atea-medarbejders mulige brud på vores code of conduct, lovgivningen eller vores forretningsetiske principper og regler, bør medarbejderen først drøfte situationen med vedkommendes nærmeste leder.

Hvis lederen ikke fremkommer med et tilfredsstillende svar, eller hvis medarbejderen

ikke er tryk ved at drøfte situationen med vedkommendes nærmeste leder, kan medarbejderen rette henvendelse til Ateas Compliance-afdeling omkring dennes mistanke via Ateas hjemmeside - atea.com/trust. Du finder et link til hjemmesiden under "Compliance" på atea.com og på Ateas intranet i de enkelte lande.

På Ateas hjemmeside under Compliance findes kontaktoplysninger til Compliance-afdelingen, herunder til Compliance Officer i de enkelte selskaber og hele koncernen. Det er Compliance Officers opgave at rådgive og vejlede medarbejderne, hvis de har spørgsmål til vores adfærdskodeks, gældende love og forretningsetiske principper og retningslinjer, og at sikre, at selskabet hele tiden overholder adfærdskodekset.

Hvis en medarbejder har mistanke om eventuelt brud på adfærdskodekset eller lovbrud og ønsker at anmelde disse anonymt, kan medarbejderen foretage anmeldelse via vores Whistleblower Hotline. Du finder link til whistleblower-ordningen på Ateas hjemmeside under Compliance. Formålet med whistleblower-ordningen er at give medarbejderne mulighed for at stille spørgsmål

til eller anmelde mistanke om brud på vores adfærdskodeks, loven eller vores forretningsetiske principper og retningslinjer anonymt til en uafhængig ekstern tredjepart (advokat/jurist).

Alle henvendelser via whistleblower-ordningen behandles diskret og fortroligt i samarbejde med det advokatfirma, Atea har indgået aftale med, og personen, der har rettet henvendelse, vil til enhver tid være anonym. Advokatfirmaet har ingen anden tilknytning til Atea end at varetage whistleblower-funktionen. Advokatfirmaet behandler anmeldelser foretaget via whistleblower-ordningen diskret og fortroligt i samarbejde med relevante personer i Ateas organisation.

Atea accepterer ikke repressalier mod personer, der i god tro anmelder mistænkelige forhold eller adfærd i Atea. Ved anmeldelse i god tro forstås anmeldelse af mistænkelige forhold eller adfærd, som en medarbejder mener er velbegrundet, og som ikke har til formål at skade andre. Medarbejderen behøver ikke at have kendskab til alle fakta, før vedkommende anmelder mistænkelige forhold eller adfærd, så længe medarbejderen anmelder sin mistanke i god tro.

2. PERSONLIG ADFÆRD

Den personlige adfærd hos alle Ateas medarbejdere former vores arbejdskultur og omdømme som virksomhed. Vi er alle forpligtede til at sikre etisk adfærd, rummelighed og bæredygtighed for at opfylde vores vision om at være "The Place to Be".

Ved at vise konsekvens med hensyn til at opfylde de strengeste krav til etik og integritet kan vi opbygge tillidsfulde relationer - for hele Atea og hos vores kunder, samarbejdspartnere og investorer. Ved at drive vores virksomhed på en socialt ansvarlig måde vil vi få en positiv indflydelse på samfundet som helhed. Ved at anerkende mangfoldigheden blandt vores medarbejdere sikrer vi, at hele organisationen kan bidrage til at realisere dens fulde potentiale.

2.1. Integritet

Hos Atea er det vores mission at "Build the Future with IT". Ateas medarbejdere forventes at kunne bevise, at de opfylder de højeste krav til integritet og faglighed i deres daglige arbejde. Vi er forpligtede til at lytte til vores kunder og samarbejdspartnere og til at levere produkter og tjenesteydelser efter bedste evne.

Vores succes som virksomhed afhænger af åben og ærlig kommunikation samt engagement fra alle teammedlemmer med fokus på at gøre det rigtige.

Vi er forpligtede til at imødekomme den tillid, andre har til os. Vi accepterer ikke uetiske eller ulovlige forretningsmetoder.

Alle medarbejdere skal overholde gældende love og regler, når de agerer på Ateas vegne. Vi accepterer ikke overtrædelser af gældende love og regler.

2.2. Mangfoldighed

Hos Atea accepterer vi, at alle mennesker er forskellige og skal respekteres for deres individuelle talenter. Derfor bestræber vi os på at ansætte en bredt sammensat arbejdsstyrke og skabe et arbejdsmiljø, der giver alle mulighed for at bidrage. Ved at anerkende mangfoldigheden tilfører vi Atea en ny måde at tænke på, nye kompetencer og nye muligheder.

Vi accepterer ingen former for chikane, diskrimination eller anden adfærd, der kan opfattes som truende eller nedværdigende. Dette omfatter - men er ikke begrænset til - forskelsbehandling på grund af køn, race, religion, nationalitet eller etnisk oprindelse, kulturel baggrund, socialt tilhørsforhold, handicap, seksuel orientering, civilstand, alder eller politisk anskuelse.

Ateas medarbejdere er forpligtede til at behandle alle medarbejdere eller andre samarbejdspartnere, med hvem de agerer, retfærdigt og med respekt. Medarbejderne skal som udgangspunkt træffe personalemæssige beslutninger alene på baggrund af faglige og personlige kvalifikationer, såsom uddannelse, erfaring, resultater og andre faglige kriterier.

2.3. Fortrolighed

Alle Ateas medarbejdere er forpligtede til at beskytte følsomme oplysninger om Atea, deres kunder, samarbejdspartnere og interessenter. Fortrolighed er afgørende for at opbygge tillid og stærke relationer med eksterne parter og internt i Atea. Princippet om "need to know" gælder altid ved behandling af følsomme oplysninger.

Ateas medarbejdere skal være varsomme, når de drøfter eller behandler oplysninger, for at undgå at uvedkommende får kendskab til disse oplysninger. Hvis følsomme oplysninger skal deles med tredjeparter, skal en skriftlig fortrolighedserklæring være underskrevet. Fortrolighed gælder også efter ansættelsesforholdets eller aftalers ophør med Atea, så længe oplysningerne anses for at være af følsom karakter eller på anden måde fortrolige.

2.4. Beskyttelse af personlige oplysninger

Hos Atea mener vi, at alle har ret til respekt for privatlivets fred, og vi er forpligtede til at behandle personoplysninger med omhu. Ved personoplysninger forstås alle oplysninger, der kan føres tilbage til en specifik og identificerbar person.

Atea er underlagt strenge lovkrav i forbindelse med behandling af personoplysninger, som defineret i databeskyttelsesforordningen (EU's generelle forordning om databeskyttelse - også kaldet GDPR). Alle medarbejdere i Atea, som behandler personoplysninger på vegne af Atea, skal være bekendt med selskabets forpligtelser i henhold til GDPR-reglerne, herunder selskabets forpligtelse til at indhente samtykke ved indsamling af personoplysninger, samt dets forpligtelse til at give personer ret til at få indsigt i, ændre eller slette deres personoplysninger.

Ved behandling af personoplysninger skal Atea kunne dokumentere at have truffet sikkerhedsforanstaltninger til beskyttelse af personoplysninger. Selskabet skal underrette myndighederne om eventuelle brud på persondatasikkerheden og er underlagt strenge sanktioner, hvis selskabet ikke har behandlet personoplysninger forsvarligt.

Når Atea behandler personoplysninger på vegne af sine kunder - f.eks. når Atea leverer datacenter services til en kunde - skal Atea altid have indgået en databeskyttelsesaftale med kunden. Atea skal også have indgået en databeskyttelsesaftale med selskaber, der behandler personoplysninger på vegne af Atea – f.eks. når Atea benytter Cloud-baserede applikationer til behandling af personlysninger uden for Atea.

På grund af GDPR-kravene er det yderst vigtigt, at alle processer vedrørende personoplysninger er dokumenteret, og at alle interne systemer og aftaler, der omhandler personoplysninger, er identificeret. Disse oplysninger skal være tilgængelige for den databeskyttelsesansvarlige for hvert land. Det enkelte lands og koncernens databeskyttelsesansvarlige kan findes på Ateas hjemmeside under Persondatapolitik.

Eftersom databeskyttelse og it-sikkerhed er utrolig vigtigt for Atea, skal alle medarbejdere gennemføre og bestå et onlinekursus heri.

2.5. Bæredygtighed

Hos Atea er finansielle og forretningsmæssige bæredygtighedsmål ikke i modstrid med hinanden for en virksomhed i vækst. De supplerer hinanden. Samlet giver det os mulighed for at drive en lønsom forretning og samtidig bidrage positivt til samfundet.

Atea har tiltrådt FN's Global Compact-program og overholder de 10 generelle principper, som Global Compact-initiativet opstiller, om menneskerettigheder, arbejdstagerrettigheder, miljø og bekæmpelse af korruption. Atea opstiller bæredygtighedsmål i henhold til disse principper og rapporterer hvert år til Global Compact om indsatsen.

Ateas miljøinitiativer er en integreret del af selskabets aktiviteter. Ateas medarbejdere støtter aktivt bæredygtige it-løsninger til kunderne for at minimere it-løsningers negative aftryk på miljøet. En af disse løsninger er Ateas GoITLoop, som er et recycling program, der effektivt indsamler kundernes brugte it-udstyr og sørger for, at det bliver genanvendt og genbrugt.

Alle Ateas medarbejdere har ansvar for at støtte op om Ateas bæredygtighedsmål og opfordres til at komme med forslag til forbedring af miljøet til vores Compliance Officers. Ved at fremme genbrug af it og andre "Green IT" programmer eksternt kan vi tilbyde vores kunder løsninger, der imødekommer deres miljømæssige målsætninger. Samtidig bestræber vi os på at mindske omfanget af unødvendigt affald og udledninger internt i Atea.

3. BEKÆMPELSE AF KORRUPTION

Hos Atea går vi ind for loyal konkurrence og tager kraftigt afstand fra alle former for korruption. Ateas medarbejdere må aldrig give eller tilbyde forretningskontakter, offentlige instanser/organer eller andre uberettigede fordele i bytte for indflydelse på en forretningsmæssig beslutning eller for at lette en myndigheds-/juridisk proces. Medarbejdere må heller ikke anmode om uberettigede fordele i bytte for transaktioner med Atea.

Korruption og bestikkelse kan både bestå af direkte betaling eller indirekte fordele, hvis hensigten med at tilbyde disse sker i bytte for indflydelse på en forretningsmæssig beslutning eller en myndigheds-/juridisk proces. Eksempler på indirekte fordele er blandt andet sponsorater til udvalgte organisationer, donationer til politiske grupper samt overdrevne udgifter til rejser, hoteller og repræsentation. Dette gælder uanset om fordelene tilbydes af Atea eller gennem et mellemed.

Ateas medarbejdere skal også undgå interessekonflikter i forhold til deres arbejde for Atea og ageren med virksomheder, der konkurrerer med Atea.

3.1. Gaver og repræsentation

Ateas medarbejdere skal altid udvise forsigtighed, når de tilbyder eller modtager gaver og repræsentationer, herunder invitationer til middage eller arrangementer. Gaver og repræsentationer bør kun tilbydes eller modtages, hvis de er af beskeden værdi og i begrænset omfang, samt sker i henhold til lokal praksis og nationale retningslinjer inden for Ateas organisation.

De nationale retningslinjer kan variere mellem de enkelte selskaber i Atea-koncernen. Derfor skal alle Ateas medarbejdere læse, gøre sig bekendt med og forstå samt følge de nationale retningslinjer i det land, hvor de er ansat.

Når noget af værdi tilbydes, herunder en middag eller anden repræsentation, skal Ateas medarbejdere undersøge, om tilbuddet er i strid med modtagerens faglige og etiske regler. Hvis dette er tilfældet, gælder modtagerens regler, og tilbuddet skal ikke gives. Ateas medarbejdere bør være særligt varsomme i forhold til den offentlige sektor. Gaver, repræsentation eller erkendtligheder, uanset værdi, må aldrig tilbydes eller modtages,

hvis dette kan blive opfattet som fordele i bytte for indflydelse på en forretningsmæssig beslutning.

Hvis en af Ateas medarbejdere får tilbudt eller har taget imod gaver og erkendtligheder, der overstiger den normale beløbsgrænse herfor, skal vedkommende straks underrette sin nærmeste leder, der i samråd med den lokale Compliance Officer kan beslutte, om medarbejderens integritet og uvildighed kan opfattes som værende påvirket.

3.2. Arrangementer og konferencer

Alle arrangementer for kunder eller samarbejdspartnere skal have et åbenlyst forretningsmæssigt indhold og formål. Repræsentationer og erkendtligheder, som f.eks. middage og underholdning i forbindelse med en konference, skal være begrænsede og ikke overskygge det forretningsmæssige indhold og formål.

Ved afholdelse af eller deltagelse i arrangementer og konferencer skal Ateas medarbejdere vurdere værdien af de erkendtligheder, der tilbydes i forbindelse med arrangementet. Hvis disse erkendtligheder overstiger den tilladte beløbsgrænse,

der fremgår af retningslinjerne for Atea eller kunden, skal det overskydende beløb faktureres modtageren som deltagergebyr.

Landespecifikke regler vedrørende events, arrangementer og konferencer forefindes på de respektive landes Intranet.

3.3. Interessekonflikter

Ateas medarbejdere må ikke forsøge at opnå personlig vinding for sig selv (eller nærtstående personer), der kan opfattes som værende i konflikt med Ateas interesser. Situationer, der kan medføre en interessekonflikt, bør undgås. For at sikre upartiskhed må Ateas medarbejdere ikke tage del i at træffe beslutninger, hvor der kan være en interessekonflikt.

Interessekonflikter er ikke altid indlysende. Hvis en medarbejder bliver opmærksom på en potentiel interessekonflikt, eller har spørgsmål vedrørende en interessekonflikt, bør vedkommende straks underrette sin overordnede.

3.4. Private interesser i andre virksomheder

Ateas medarbejdere må ikke have personlige interesser - hverken direkte eller indirekte - i andre virksomheder eller organisationer, hvis disse kan opfattes som negativt for medarbejderens forhold til Atea.

Medarbejderen skal informere og indhente tilladelse fra sin nærmeste overordnede, før vedkommende påtager sig eksterne opgaver eller poster, der eventuelt kan påvirke medarbejderens arbejde for Atea (herunder bestyrelsesposter i et andet firma).

Medarbejderen skal informere og indhente tilladelse fra sin nærmeste overordnede, før vedkommende foretager en investering i en virksomhed, der konkurrerer eller gør forretning med Atea. (Investeringer på mindre end 5 %

af aktiekapitalen i et børsnoteret selskab er undtaget herfra).

3.5. Overholdelse af konkurrenceregler

Formålet med konkurrencereglerne er at sikre fri og ubegrænset konkurrence på markedet. Atea er forpligtet til at konkurrere på en fair og etisk måde i overensstemmelse med de love og regler, der gælder i de markeder, hvor vi opererer.

Konkurrencereglerne forbyder virksomheder at samarbejde med konkurrenter i modstrid med potentielle kunders interesser. Dette omfatter en række forbudte aktiviteter, herunder prisfastsættelse, udveksling af prisoplysninger med konkurrenter, begrænsning af forsyning af varer eller tjenesteydelser, indgivelse af uretmæssige eller urigtige tilbud eller bud samt opdeling af markeder eller områder.

Alle Ateas medarbejdere skal overholde konkurrencereglerne. Det betyder, at Ateas medarbejdere ikke må:

- deltage i nogen som helst former for aftaler, ordninger eller praksis, der har til formål eller følge at hindre, begrænse eller fordreje konkurrencen.
- drøfte prissætning eller andre konkurrencefølsomme oplysninger med konkurrenter, deltage i prisfastsættelser sammen med konkurrenter eller indgå andre aftaler med konkurrenter, der kan hindre den frie konkurrence.

Medarbejdere, der deltager i private eller offentlige udbud, skal altid overholde gældende udbudsregler og give korrekte, gennemsigtige og ikke-diskriminerende oplysninger.

4. INTERN KONTROL

Markedet for it-infrastruktur er i hastig udvikling, og Atea bliver hele tiden nødt til at tilpasse sig og være fleksibel for at kunne imødekomme kundernes behov. For at lykkes i dette dynamiske miljø anlægger Atea en decentraliseret strategi i forhold til beslutninger, der giver medarbejderne mulighed for at løse opgaver for kunder på lokalt plan.

Ateas interne kontrolprocedurer giver koncernen mulighed for at eksekvere strategien og koordinere sine aktiviteter, samtidig med at medarbejderne har fleksibilitet til at træffe beslutninger for kunderne på lokalt plan. Intern kontrol sikrer, at Ateas forretningsprocesser er effektive og fungerer inden for et acceptabelt risikoniveau, at Ateas aktiver sikres og anvendes forsvarligt, at finansielle oplysninger er korrekte og foreligger på det rigtige tidspunkt, samt at love og retningslinjer overholdes.

Intern kontrol varetages af ledelsen, men alle medarbejdere skal bidrage til at sikre, at disse kontrolprocedurer er effektive. De fleste kontrolprocedurer er særligt af operationel art, men vores adfærdskodeks udstikker retningslinjer for vigtige kontrolprocedurer vedrørende godkendelse og indberetning af transaktioner, kontraktstyring, kommunikation og insiderhandel.

4.1. Godkendelse af transaktioner

Alle nationale selskaber har et skriftligt dokument, hvoraf det fremgår, hvilke personer eller niveauer i organisationen der har mulighed for at godkende forskellige typer transaktioner vedrørende personale og ansættelser, kontrakter og udbetalinger af kontantbeløb.

Transaktioner over en bestemt størrelse skal godkendes af koncernledelsen eller af bestyrelsen. Tilladelse til godkendelse af disse maksimumbeløb på det enkelte niveau i organisationen er beskrevet i Godkendelsesoversigten for Atea-koncernen. Godkendelsesoversigten er vedhæftet som tillæg til vores Adfærdskodeks og kan findes på det lokale intranet.

4.2. Kontraktstyring

Alle kontrakter eller aftaler, som Ateas medarbejdere indgår på vegne af selskabet, skal registreres og opbevares i elektronisk format i kontrakt-databasen i det pågældende land eller forretnings-enhed. Dette omfatter alle kontrakter med kunder, leverandører og samarbejdspartnere.

Den enkelte medarbejder, som underskriver eller opretter aftalen på vegne af Atea, skal sikre,

at kontrakten/aftalen er korrekt registreret og opbevaret elektronisk i kontrakt-databasen. Oplysninger om adgangsrettigheder til kontrakt-databasen i det enkelte land kan findes på det lokale intranet.

Visse typer aftaler vil være forbundet med yderligere forpligtigelser. Aftaler vedrørende behandling af personoplysninger kræver en supplerende databehandlingsaftale, jf. adfærds-kodeksets afsnit 2.4. Andre kontrakter kan indeholde begrænsninger, som er relevante for andre interessenter.

Den enkelte medarbejder, som underskriver eller opretter aftalen, skal sikre, at alle bestemmelser er opfyldt eller på anden vis meddelt de berørte parter.

4.3. Aflæggelse af regnskab, indberetning og offentliggørelse

Ateas regnskaber og lovmæssige indberetninger skal udarbejdes i overensstemmelse med alle gældende love og regler og fremstå komplette, retvisende, nøjagtige, rettidige og forståelige. Det forudsætter, at alle transaktioner er indberettet korrekt i overensstemmelse med lokale regler og god regnskabsskik.

Alle Ateas medarbejdere bærer et ansvar for at registrere transaktioner korrekt og på veldokumenteret vis, således at Atea kan rapportere præcist om disse transaktioner i selskabets regnskaber og juridiske meddelelser. Hvis Ateas medarbejdere får kendskab til transaktioner, som ikke er rapporteret korrekt, skal de straks videregive disse oplysninger til deres overordnede og evt. til deres Compliance Officer.

4.4. "Kursfølsomme oplysninger" og insiderhandel

Som børsnoteret selskab er Atea ASA underlagt strenge regler for behandling af følsomme oplysninger, der kan påvirke aktiekursen for Atea ASA.

Ved "kursfølsomme oplysninger" forstås følsomme oplysninger, som ikke er almindeligt kendt i markedet, og som kan påvirke aktiekursen for Atea ASA. Medarbejdere, som er i besiddelse af kursfølsomme oplysninger, er underlagt særlige lovkrav vedrørende fortrolighed, dokumentation og restriktioner for handel med aktier i Atea. Overtrædelse af disse lovkrav er strafbart i henhold til den norske lov om værdipapirhandel.

Kursfølsomme oplysninger kan omfatte oplysninger om nye store kontrakter, som Atea er tildelt, men

som ikke er almindeligt kendt af offentligheden. Koncernen har vedtaget en politik om, at alle nye kontrakter med en forventet årlig omsætning på over NOK 350 mio. (ca. 1 % af koncernens indtægter) automatisk betragtes som kursfølsom information, hvis resultatet af kontrakten endnu ikke er offentliggjort. Koncernen kan vælge at offentliggøre oplysninger om nye kontrakter under denne størrelse via en fondsboersmeddelelse som information til investorer, uden at kontrakten betragtes som kursfølsom information.

Kursfølsomme oplysninger kan også omfatte oplysninger om Ateas lokale økonomiske resultater eller aktiviteter, som offentligheden ikke er oplyst om, men som kan få væsentlig betydning for koncernens samlede resultat. Desuden kan kursfølsomme oplysninger omfatte andre begivenheder eller forhold, som kan have betydning for Ateas økonomiske resultater og aktiekurs, som f.eks. opkøb af et selskab.

Det er ikke altid klart, om følsomme oplysninger er kursfølsomme oplysninger. Medarbejdere, der er i besiddelse af følsomme oplysninger (f.eks. om en stor kontrakt) og er usikre på, om der er tale om "kursfølsomme oplysninger", bør rette henvendelse til økonomidirektøren i deres lokale selskab med nærmere information om disse oplysninger, således at den konkrete situation kan vurderes.

Medarbejdere, der er i besiddelse af "kursfølsomme oplysninger" skal:

- Registrere sig som Atea "insider": dette indebærer at rette henvendelse til koncernens CFO med oplysning om (1) hvilke kursfølsomme oplysninger medarbejderen er i besiddelse af, (2) hvornår og hvordan vedkommende er kommet i besiddelse af de kursfølsomme oplysninger.

På baggrund af disse informationer registrerer Atea sagen i Computershare Insider Management System "CIMS". Når sagen er registreret, skal insideren bekræfte i systemet, at vedkommende overholder de interne regler, der er beskrevet i denne Adfærdskodeks. Atea ASA gemmer disse oplysninger i mindst fem år efter, sagen er oprettet eller opdateret og videregiver disse oplysninger til det norske Finanstilsyn efter anmodning.

- Fortrolig behandling af kursfølsomme oplysninger: Kursfølsomme oplysninger må ikke videregives til personer, som ikke er Atea insider uden udtrykkelig tilladelse fra koncernens CEO eller CFO. Hvis Ateas medarbejdere får kendskab til, at andre har modtaget kursfølsomme oplysninger uden at være registreret som insider, skal dette straks anmeldes til koncernens CFO.

- Afholdelse fra at handle finansielle instrumenter i Atea ASA: Medarbejdere, der er i besiddelse af kursfølsomme oplysninger, skal afholde sig fra at handle finansielle instrumenter i Atea ASA, herunder køb eller salg af Atea-aktier/obligationer samt udnyttelse af Ateas aktieoptioner. Sådant handelsforbud er ikke til hinder for normal udnyttelse af optioner eller futures, som tidligere er indgået efter udløb af sådanne aftaler.

En Atea insider er underlagt ovennævnte krav, indtil de kursfølsomme oplysninger er offentligt tilgængelige eller ikke længere anses for at have en indvirkning på kursen på Atea ASA-aktier. Alle medarbejdere, der har været registreret som Atea insider, skal modtage bekræftelse på, at de ikke længere anses for at være en insider i Atea, før det antages, at de ikke længere er omfattet af ovenstående krav.

Det påhviler alle medarbejdere at undersøge, hvorvidt de er i besiddelse af kursfølsomme oplysninger, før der handles med finansielle instrumenter i Atea ASA. Medarbejdere, som er i tvivl om, hvorvidt de er i besiddelse af kursfølsomme oplysninger, bør rette henvendelse til økonomidirektøren i deres lokale organisation.

4.5. Offentlig kommunikation

For at sikre at den offentlige kommunikation om Atea er korrekt, konsekvent og pålidelig, er kun et begrænset antal personer bemyndiget til at udtale sig til pressen. Alle henvendelser fra pressen skal rettes til den landeansvarlige eller lokale pressekontakt.

I princippet er det kun koncernens CEO, CFO og de landeansvarlige, der har tilladelse til at kommunikere med pressen. Det er alene koncernens CEO og CFO, der må kommentere finansielle forhold. Andre medarbejdere kan få tilladelse til at kommunikere med pressen i særlige tilfælde. Dette skal altid afklares på forhånd med den landeansvarlige.

Alle kursfølsomme oplysninger (jf. afsnit 4.4. ovenfor) skal først offentliggøres til Oslos Fondsboers i en fondsboersmeddelelse, før de kan meddeles eksternt eller internt til personer, som ikke er insider i selskabet. Koncernens CEO og CFO har ansvaret for samtlige meddelelser til Oslos Fondsboers.

I tilfælde af en nødsituation eller en alvorlig hændelse hos Atea har koncernen vedtaget en krisestyringsplan, der omfatter regler for kommunikation. Krisestyringsplanen er vedhæftet som tillæg til vores Adfærdskodeks på det lokale intranet.

KRISESTYRINGSPLAN

1. Indledning

Af Ateas *Adfærdskodeks* fremgår retningslinjer for adfærd som led i den normale forretningsgang. I tilfælde af en nødsituation eller en alvorlig hændelse hos Atea er det nødvendigt at have supplerende rutinemæssige metoder til rådighed, for at Ateas ledelse og medarbejdere har mulighed for at håndtere uforudsigelige situationer.

Beredskabsplanen danner grundlaget for Ateas kriseberedskab og krisestyring. I tilfælde af kritiske situationer angiver planen klare rutiner og procedurer, som gør det muligt for organisationen at reagere på effektiv og koordineret vis.

1.1 Definition på "kriser"

En krise er en alvorlig uønsket hændelse, som ikke er omfattet af den normale daglige drift.

Eksempler på scenarier, der kan føre til en "krise", omfatter, men er ikke begrænset til:

Fysisk krise

- Fysisk skade eller trusler mod medarbejdere, kunder, samarbejdspartnere eller eksterne konsulenter
- Brand eller andre ulykker, der medfører skader på Ateas faciliteter
- Indbrud eller it-kriminalitet

Andre kriser (f.eks. forretningsmæssige, juridiske)

- Lovbrud og brud på etiske regler (f.eks. korruption, bestikkelse og underslæb)
- Alvorlig forstyrrelse i driften (f.eks. datacenter)
- Strejker

En krise kan medføre konsekvenser i form af tab af menneskeliv, farer for menneskers helbred, værditab, tab af omdømme og/eller afbrydelse af den daglige drift.

Når en ulykke er så kritisk og alvorlig, at den ordinære ledelse i Atea ikke er i stand til at håndtere situationen, træder nødberedskabet til.

1.2 Beredskabsplan

Ateas beredskabsplan er tilgængelig for alle medarbejdere på Ateas intranet i hvert land, hvor Atea opererer.

Group Compliance-udvalget har ansvaret for at sikre, at beredskabsplanen er opdateret, og at den fornødne ekspertise i forhold til beredskabsplanen forefindes i alle lande, hvor vi opererer.

2. Fordeling af ansvar

Der findes tre beredskabsniveauer i Atea. Disse er:

1. **Koncernniveau - krisestyring:** Overordnet ansvar for al krisestyring hos Atea
2. **Landeniveau - kriseberedskab:** Håndtering af selve krisen
3. **Lokalt niveau - driftsberedskab:** Kontakt-/ulykkesstedsfunktion

Kritiske hændelser, som er af mere fysisk karakter, skal håndteres lokalt. Andre kriser, der vedrører forretnings- eller omdømmemæssige spørgsmål, skal indledningsvist håndteres på landeniveau med støtte fra lokale afdelinger.

2.1 Koncernniveau krisestyring

CEO har det strategiske ansvar for håndtering af kriser i Atea. Ved meddelelse om kriser har CEO ansvaret for mobilisering af et strategisk krisestyringsteam på koncernniveau.

CEO samarbejder med den landeansvarlige omkring beslutninger om, hvilke dele af organisationen der skal mobiliseres som reaktion på krisen.

CEO skal godkende alle oplysninger og strategien i forhold til pressen i tilfælde af krisesituationer. CEO er talsmand for Atea på koncern- eller landeplan, hvis det er nødvendigt som følge af situationen.

CEO udpeger en Assistant Crisis Manager, der fungerer som assistent for krisestyringslederen og håndterer krisestyringen på koncernniveau, når CEO ikke er til stede.

2.2 Landeniveau - kriseberedskab

Den landeansvarlige har det taktiske ansvar for håndtering af kriser hos Atea i de respektive regioner. Ved håndtering af en krise refererer den landeansvarlige direkte til CEO eller Assistant Crisis Manager i koncernledelsesteamet.

Alle alvorlige hændelser skal indberettes til den landeansvarlige. Ved modtagelse af meddelelse om en krise skal den landeansvarlige straks underrette CEO. På baggrund af hændelsens faktiske eller potentielle omfang samarbejder den landeansvarlige med CEO om at træffe beslutning om, hvilke funktioner og ressourcer der skal mobiliseres i forhold til kriseberedskabet.

Den landeansvarlige skal nedsætte følgende beredskabsteam i det enkelte land:

▪ **Assisterende kriseberedskabsleder:**

Den assisterende kriseberedskabsleder fungerer som ekstra ressource for den landeansvarlige. Den assisterende kriseberedskabsleder skal tage referat af møder vedrørende løsning af krisen og uddele referaterne efter behov, indtil krisen er løst.

▪ **Kommunikationschef:**

Kommunikationschefen skal udarbejde en informationsstrategi for at imødegå krisen i samarbejde med den landeansvarlige og beredskabsteamet. Informationsstrategien skal gennemgås og godkendes af CEO.

Kommunikationschefen skal sørge for videregivelse af information i samarbejde med HR og telefoncentralen.

▪ **HR:** Hvis krisen omfatter selskabets egne medarbejdere og deres pårørende, har HR ansvaret for den taktiske håndtering af kommunikationen med medarbejderne i samarbejde med den kommunikationschefen.

▪ **Andre supportfunktioner:** Den landeansvarlige tilføjer andre supportfunktioner (it, administration/juridisk) til beredskabsteamet efter behov.

2.3 Lokalt niveau - driftsberedskab

I hver af Ateas afdelinger har den lokale leder det operative ansvar for håndtering af kriser hos Atea. Ved håndtering af en krise refererer den lokale leder direkte til den landeansvarlige. Den lokale leder kan ligeledes udpege andre supportressourcer efter behov.

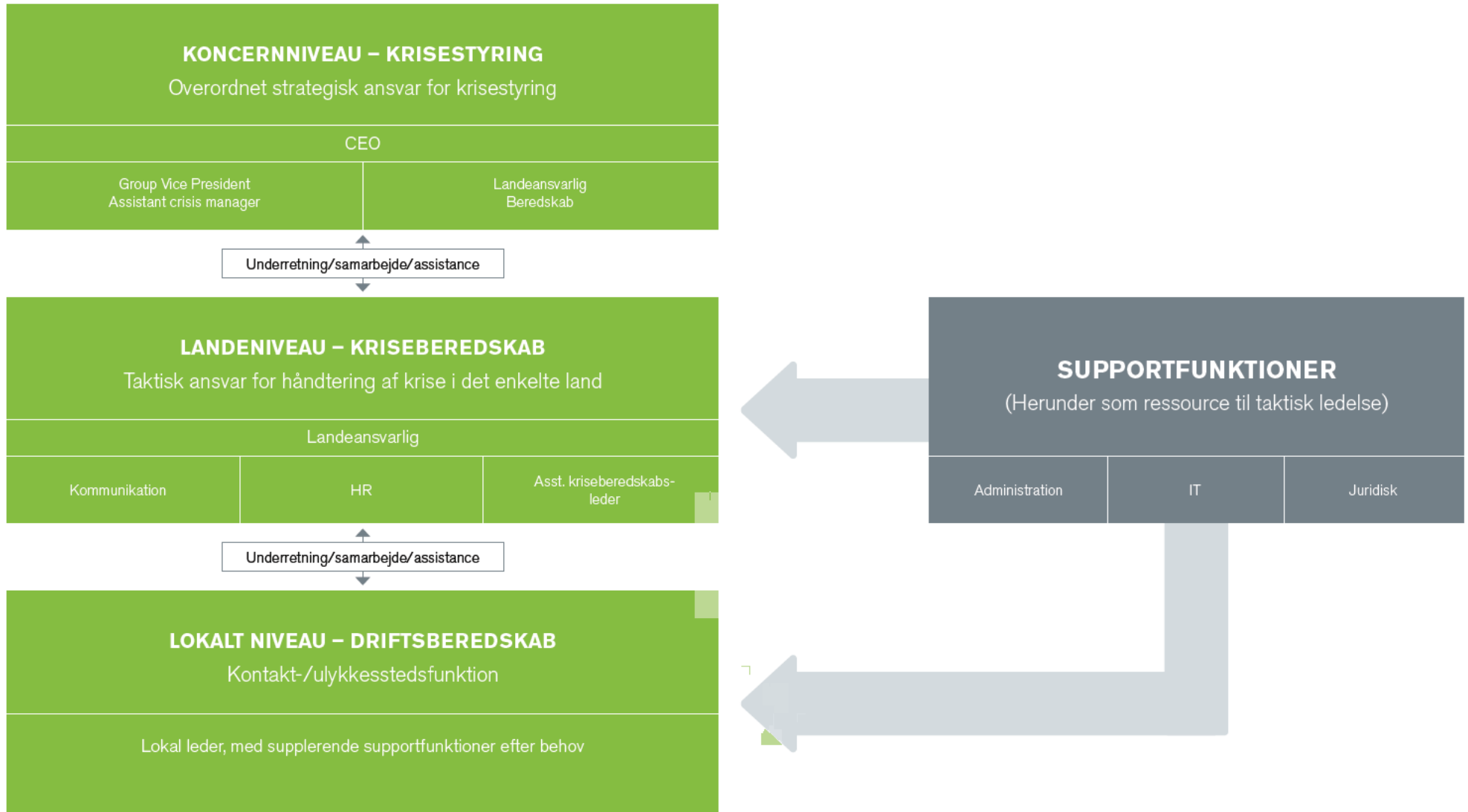
3. Kommunikationsansvar

Den landeansvarlige fungerer som talsmand over for pressen i tilfælde af en krise. Alle landeansvarlige skal gennemføre presse- og kommunikationskurser. Al offentlig kommunikation om krisen skal godkendes af CEO i samarbejde med den landeansvarlige.

Hvis det er nødvendigt som følge af situationen, kan CEO udtale sig til pressen på vegne af koncernen eller det lokale land. Der bør foretages strategiske overvejelser, hvis CEO skal fungere som talsmand. Tre muligheder:

- CEO holder sig i baggrunden under den indledende fase af krisen, indtil sagen er nærmere afklaret
- CEO kommenterer indledningsvis sagens alvor, og træder derefter et skridt tilbage
- CEO står frem som den primære kilde fra starten

Beredskabssystemet hos Atea kan illustreres som følger:



GODKENDELSESOVERSIGT - ATEA-KONCERNEN

Beløbsgrænserne udgør de maksimumbeløb, der skal godkendes af hver af nedenstående, jf. koncernens politik. De enkelte lande kan fastsætte lavere beløbsgrænser efter eget skøn, hvilket er tilfældet i Danmark. De anførte beløbsgrænser er betinget af bestyrelsens godkendelse. Nedenstående beløbsgrænser for kunderammeaftaler udgør den anslåede værdi pr. år, medmindre andet er angivet.

Godkendte beløbsgrænser (valuta i tusinde kroner ¹⁾)

Transaktioner	Bemærkning	Group CEO	Group CFO	Lokal CEO	Lokal CFO	CLT-medlem	Leder	Medarbejder/salgsmedarbejdere
Kundeaftaler ²⁾	Kundeaftaler:							
	Produkter	300.000	N/A	75.000	50.000	10.000	8.000	1.000
	IT as a Service (Data Center outsourcing)	300.000	N/A	75.000	50.000	10.000	8.000	-
	IT as a Service (Client outsourcing)	300.000	N/A	75.000	50.000	10.000	8.000	-
	Konsulentopgaver til fast pris	300.000	N/A	75.000	50.000	10.000	8.000	-
	Tid og materialer til konsulentopgaver	300.000	N/A	75.000	50.000	10.000	8.000	1.000
	Forlængede betalingsfrister (f.eks. >15/30 dage)	-	-	x	x	x	-	-
	Andre afvigelser fra standardvilkår	-	-	x	x	-	-	-
COGS	Køb direkte tilknyttet indtægter	-	-	-	-	-	-	-
	Afhængigt af ovennævnte indtægtsgodkendelse, samt specifik kontrol med aktiviteter med lav margin (defineres lokalt)							
Driftsudgifter/køb (i forbindelse med den ordinære drift)	Køb indenfor godkendte budgetter	40.000	-	15.000	1.000	250	100	-
	Køb udenfor godkendte budgetter	40.000	-	15.000	1.000	250	100	-
	Særlige køb:							
	Eksterne konsulenter	40.000	-	15.000	1.000	250	100	-
	Marketing/Repræsentation	40.000	-	5.000	1.000	250	100	-
	Større rejseudgifter (inkl. konferencere, kurser)	40.000	-	5.000	1.000	250	100	-
	Lager (reservelager for warehouse)	40.000	-	15.000	1.000	250	100	-
Personale	Personalegodkendelser (nye stillinger)	-	-	x	-	-	-	-
	Ændringer i løn og personalegoder	-	-	-	-	x	-	-
	Forfremmelser (med medarbejderansvar)	-	-	-	-	x	-	-
	Forfremmelser (uden medarbejderledelse)	-	-	-	-	x	-	-
Kapitaludgifter (investeringer)	Anlægsaktiver (IT-udstyr, kontorinventar)	40.000	-	10.000	1.000	250	100	-
	Systemer og udviklingsprojekter	40.000	-	10.000	1.000	250	100	-
	Kundespecifikke investeringer	40.000	-	10.000	1.000	250	100	-
M&A	Køb/salg af virksomhed	50.000	-	x	-	-	-	-
	Kræver godkendelse fra koncernchef eller bestyrelse. Frasalg af ikke-aktivt selskab skal godkendes af lokal CEO.							
Udbetalinger	Beføjelse til udbetaling af kontanter	-	-	-	30.000	-	-	-
	Udstedelse af kreditnota	100.000	-	20.000	1.000	250	100	-
Leasing af faciliteter	Leje af lokaler	x	-	-	-	-	-	-
	Skal godkendes af koncerndirektør, iht. bestyrelsens politik							
Finansiering	Lån/finansiering	-	x	-	-	-	-	-
	ATEA ASA CFO godkendelse + eksekvering af bestyrelse i datterselskaber.							
	Garantier	-	x	-	-	-	-	-
Salg af aktiver	Salg af aktiver (pr. salg)	15.000	-	5.000	1.000	-	-	-
	Salg af aktiver (pr. år)	50.000	-	10.000	1.000	-	-	-

1) Alle beløb kan omregnes til EUR ved at dividere med 10

Holding

Atea ASA

Atea ASA
Brynsalleen 2
Box 6472 Etterstad
NO-0605 Oslo
+47 22 09 50 00
Virkn.r. 920 237 126
investor@atea.com
atea.com

Finland

Atea Oy

Jaakonkatu 2
PL 39
FI-01621 Vantaa
+ 358 (0)10 613 611
Virkn.r. 091 9156-0
customer@atea.fi
atea.fi

Norge

Atea AS

Brynsalleen 2
Box 6472 Etterstad
NO-0605 Oslo
+47 22 09 50 00
Virkn.r. 976 239 997
Info@atea.no
atea.no

Litauen

Atea Baltic UAB

J. Rutkauskos st. 6
LT-05132 Vilnius
+370 5 239 7899
Virkn.r. 300125003
info@atea.lt
atea.lt

Sverige

Atea AB

Kronborgsgränd 1
Box 18
SE-164 93 Kista
+46 (0)8 477 47 00
Virkn.r. 556448-0282
info@atea.se
atea.se

Group Logistics

Atea Logistics AB

Nylandavägen 8A
Box 159
SE-351 04 Växjö
+46 (0)470 77 16 00
Org. No. 556354-4690
customer.care@atea.se

Danmark

Atea A/S

Lautrupvang 6
DK-2750 Ballerup
+45 70 25 25 50
Virkn.r. 25511484
info@atea.dk
atea.dk

Group Shared Services

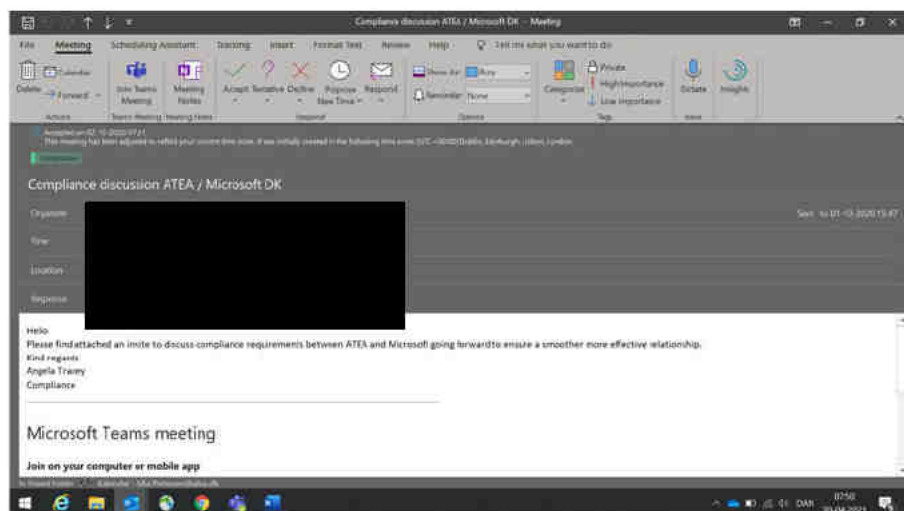
Atea Global Services SIA

Mukulālas Street 15
LV-1004 Riga
+371 67359600
Virkn.r. 50203101431
rigainfo@atea.com
ateaglobal.com

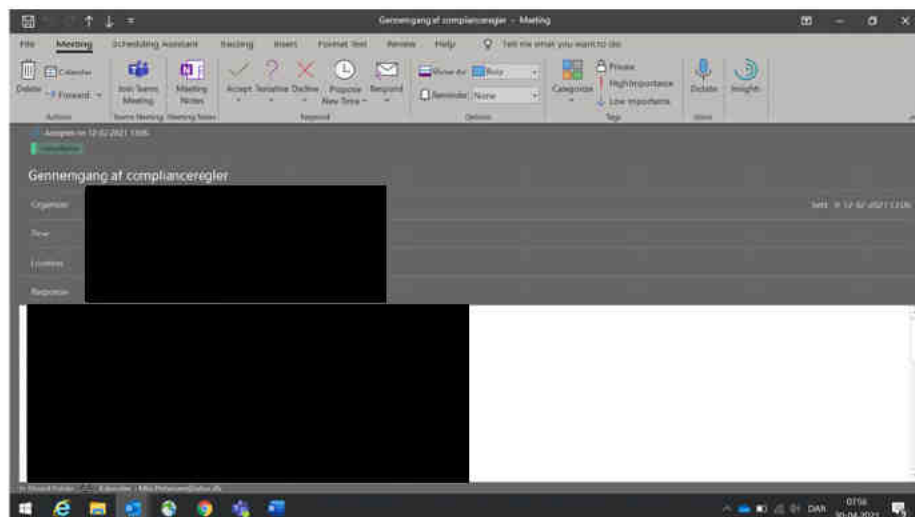
ATEA

Dokumentation for afholdelse af møder med de strategiske partnere

MICROSOFT



DELL



DELL – REFERAT

From: [REDACTED]
Subject: RE: Gennemgang af compliancereglere
Date: 8. marts 2021 13:43:00
Attachments: [Det gode samarbejde v1.2 August 2019.pdf](#)
[image001.jpg](#)
[image002.jpg](#)

Hej [REDACTED]

Tak for et rigtig fint møde, jeg har skrevet et lille referat, som du meget gerne må tilkendegive om du er enig i.

Overordnet formål med mødet er at udbrede viden omkring hinandens regler, samt tilsikre et godt samarbejde, begge veje.

Vigtigst for begge parter er at det er laveste fællesnævners regler der gælder, når vi agerer med hinanden eller med vores kunder.

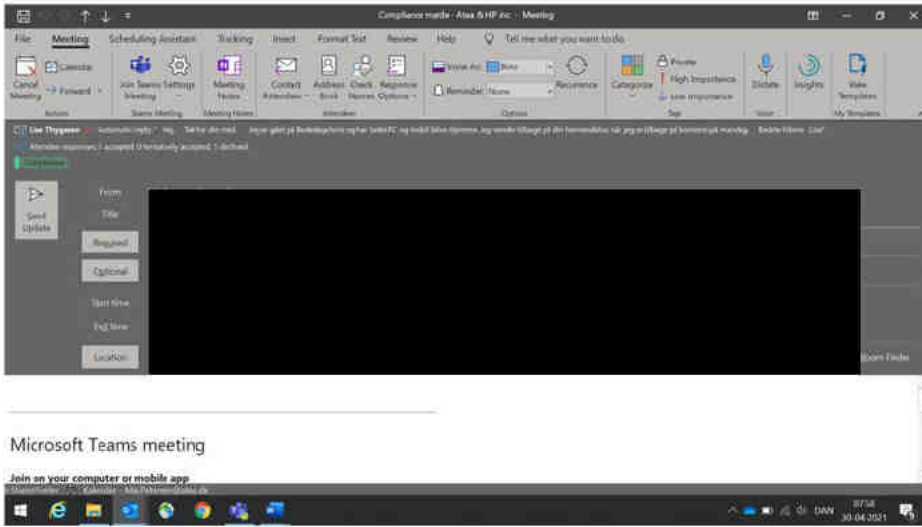
Generel orientering omkring Ateas regler (det gode samarbejde) og hvad skal Atea være opmærksom på ved Dells regelsæt

Mail til ledelsen vedr. non-compliance.

Det aftales at vi fremadrettet køre en åben dialog, hvis man opfanger en non-compliance.

[REDACTED]

HP



HP REFERAT

From: [Redacted]
Subject: RE: ATEA Compliance meeting
Date: 8. april 2021 10:31:00
Attachments: [image003.jpg](#)
[image005.png](#)

He [Redacted]

Tak for din mail
Jeg har lagt om længe fået skrevet referatet færdig, beklager vente tiden.
I må endelige kommenterer eller tilføje i en besvarelse til mig

I skal endnu engang have tusind tak for jeres tid, og den gode dialog. Vi sætter stor pris på det.

Resume:
Præsentation – ”bordet rundt”.

Atea fortalte lidt om baggrunden for mødet.

HP Inc gav et indblik i, hvordan de arbejder med deres Code og hvordan de arbejder med Code ud mod deres strategiske partnere.

[Redacted]

[Redacted]

[Redacted]

[Redacted]

Med venlig hilsen / Best regards



Mia Petersen
Legal & Compliance Consultant

[Redacted]