

Vurdering af Ateas pålidelighed efter udbudslovens § 138

Indhold

1.	INDLEDNING	3
1.1	Baggrund og opdrag	3
1.2	Grundlaget for vores vurdering	3
1.3	Vurderingens opbygning	5
2.	SAMMENFATTENDE VURDERING	6
3.	HÅNTERING AF ATEA VED KOMMENDE UDBUD	10
4.	BAGGRUND	11
4.1	Forløbet fra juni 2015 til juni 2018.....	11
4.2	Hovedsagen	13
4.2.1	De begåede forhold.....	13
4.2.2	Domfældelsen af Atea	14
4.2.3	De øvrige dømte	16
4.2.4	Øvrige medarbejders indblanding	17
4.2.5	Særligt om konto 2840.....	18
4.3	IT-udstyrssagen	19
4.3.1	De begåede forhold.....	19
4.3.2	Atea	19
4.3.3	De øvrige tiltalte	20
5.	UDBUDSLOVENS BESTEMMELSER OM UDELUKKELSE OG DOKUMENTATION FOR PÅLIDELIGHED.....	20
5.1	Udbudslovens regler om udelukkelse	20
5.1.1	Endelig dom for bestikkelse medfører obligatorisk udelukkelse, jf. § 135, stk. 1, nr. 2	21
5.1.2	Muligheden for at dokumentere pålidelighed, jf. § 138.....	22

5.1.3	Udelukkelsens varighed, jf. § 138, stk. 5	24
6.	VURDERING – INDLEDENDE BEMÆRKNINGER	24
7.	HAR ATEA YDET ELLER PÅTAGET SIG AT YDE ERSTATNING FOR EVENTUELLE TAB SOM FØLGE AF SINE HANDLINGER, JF. § 138, STK. 3, NR. 1?	25
8.	HAR ATEA SAMARBEJDET MED DE RELEVANTE UNDERSØGELSESMYNDIGHEDER, JF. § 138, STK. 3, NR. 2?	25
9.	HAR ATEA TRUFFET PASSENDE KONKRETE TEKNISKE, ORGANISATORISKE OG PERSONALEMÆSSIGE FORANSTALTNINGER FOR AT FOREBYGGE YDERLIGERE OVERTRÆDELSER, JF. § 138, STK. 3, NR. 3?	26
9.1	Generelt om rammen for vurderingen af Ateas tekniske, organisatoriske og personalemæssige foranstaltninger	26
9.2	Særligt om forholdets grovhed	27
9.3	Særligt om betydningen af tredjeparters vurdering af Ateas foranstaltninger	29
9.3.1	Betydningen af Ateas ISO-certificering	29
9.3.2	Betydningen af Deloittes vurdering af Ateas Compliance-program	30
9.3.3	Betydningen af at Atea er inviteret til at deltage i udbud afholdt af FN	32
9.4	UK Bribery Act og “Adequate procedures”	33
9.4.1	Princip 1 ”Proportionate procedures”	34
9.4.2	Princip 2 “Top-level commitment”	34
9.4.3	Princip 3 ”Risk Assessment”	35
9.4.4	Princip 4 ”Due diligence”	36
9.4.5	Princip 5 ”Communication (including training)”	36
9.4.6	Princip 6 “Monitoring and review”	37
9.5	Vurdering af Ateas organisatoriske foranstaltninger	37
9.5.1	Risikovurdering og proportionalitet	38
9.5.2	Procedurer og oplæring	43
9.5.3	Forhold til tredjeparter	63
9.5.4	Ledelsesforankring (Top-Level Commitment)	70
9.5.5	Monitorering og rapportering	84
9.6	Vurdering af øvrige foranstaltninger	93
9.6.1	Øvrige foranstaltninger af teknisk karakter	94
9.6.2	Øvrige foranstaltninger af personalemæssig karakter	97
10.	AFSLUTTENDE BEMÆRKNINGER	99
11.	BILAG	100

1. INDLEDNING

1.1 Baggrund og opdrag

Ved Retten i Glostrups dom af 27. juni 2018 blev Atea A/S (herefter "Atea") kendt skyldig i overtrædelse af straffelovens § 122 om aktiv bestikkelse samt straffelovens § 278, stk. 1, nr. 3, jf. § 286, stk. 2, om underslæb af særlig grov beskaffenhed. Som følge af overtrædelserne er Atea blevet idømt en bøde på 10 millioner kroner. Da hverken Atea eller anklagemyndigheden har anket dommen inden ankefristens udløb den 11. juli 2018, er dommen endelig.

Sagen omfattede udover Atea som virksomhed fire tidligere medarbejdere fra virksomheden samt tre tidligere chefer fra Region Sjælland, hvoraf to på tidspunktet for sagens begyndelse var ansat i Rigspolitiet, der også blev dømt. I det følgende vil denne sag blive benævnt "hovedsagen".

Udover hovedsagen blev Atea og syv tidligere medarbejdere hos Atea ved anklageskrifter af 3. juli 2018 tiltalt for overtrædelse af straffelovens § 122 om aktiv bestikkelse. Den 12. juli 2018 erklærede Atea sig skyldig i overtrædelsen og vedtog bødeforlæg på tre millioner kroner. I det følgende vil denne sag blive benævnt "IT-udstyrssagen".

Dommen og bødeforlægget betyder, at Atea er omfattet af de obligatoriske udelukkelsesgrunde i udbudsloven. Ordregivende myndigheder er derfor som udgangspunkt forpligtet til at udelukke Atea fra at deltage i udbudsprocedurer i fire år fra datoen for anklagemyndighedens modtagelse af vedtagelsen af bødeforlægget, dvs. 12. juli 2018.

Udbudsloven giver imidlertid Atea en ret til at dokumentere i forbindelse med konkrete udbud, at virksomheden, trods dommen og vedtagelsen af bødeforlægget, er pålidelig. Er dette tilfældet, vil ordregivende myndigheder være afskåret fra at udelukke Atea fra det pågældende udbud. Ved vurderingen af pålideligheden skal indgå, 1) om Atea har ydet erstatning for eventuelle tab som følge af sine handlinger, 2) om Atea har samarbejdet med de relevante undersøgelsesmyndigheder samt 3) om Atea har truffet passende konkrete personalemæssige, tekniske og organisatoriske foranstaltninger, jf. udbudslovens § 138, stk. 3, nr. 1, 2 og 3.

Staten og Kommunernes Indkøbs Service A/S (herefter "SKI") og Moderniseringsstyrelsen (herefter "styrelsen") har på denne baggrund anmodet os om at vurdere de udbudsretlige konsekvenser af dommen og bødeforlægget, herunder om Atea – på nuværende tidspunkt – må anses for at have dokumenteret sin pålidelighed i udbudslovens forstand.¹

1.2 Grundlaget for vores vurdering

Udgangspunktet for vores vurdering er dommen af 27. juni 2018 samt bødeforlægget af 12. juli 2018. Begge dele er vedlagt i anonymiseret udgave som Bilag A og Bilag B.

¹ Nærværende vurdering er af generel karakter og udarbejdet på foranledning af SKI og Moderniseringsstyrelsen. I det omfang andre ordregivere vælger at tage afsæt i denne vurdering, sker dette på eget ansvar.

Derudover er vores vurdering baseret på det materiale, som vi løbende har modtaget og efterspurgt fra Atea, herunder:

- Ateas egen redegørelse benævnt ”Dokumentation af pålidelighed i medfør af udbudslovens § 138” samt bilag 1-23 fremsendt den 2. juli 2018. En oversigt over det samlede materiale fremgår af Bilag C.
- Atea og Deloitte's svar af 12. og 13. juli 2018 på vores anmodning af 5. juli 2018 om yderligere dokumentation og materiale vedrørende en række af de forhold, som var beskrevet i materialet af 2. juli 2018. Vores anmodning af 5. juli 2018 er vedlagt som Bilag D, ligesom det materiale, vi modtog ved disse lejligheder fremgår af Bilag E, Bilag F og Bilag G.
- Tillæg af 16. juli 2018 til redegørelsen af 2. juli 2018 i anledning af bødeforlægget samt bilag 24-29. En oversigt over det materiale, som vi modtog den 16. juli 2018, fremgår af Bilag H.
- Yderligere materiale og dokumentation af 19. juli 2018 fra Atea som svar på vores anmodning herom den 17. juli 2017. Vores anmodning af 17. juli 2018 er vedlagt som Bilag I, ligesom en oversigt over det materiale, som vi modtog den 19. juli 2018, fremgår af Bilag J.
- Yderligere materiale og dokumentation af 20. juli 2018 fra Atea som supplement til vores anmodning af 5. juli 2018. En oversigt over det materiale, som vi modtog den 20. juli 2018, fremgår af Bilag K.
- Yderligere materiale og dokumentation af 24. juli 2018 fra Atea som svar på vores anmodning herom af 24. juli 2018. Vores anmodning af 24. juli 2018 er vedlagt som Bilag L, ligesom en oversigt over det materiale, som vi modtog den 2. august 2018, fremgår af Bilag M.
- Bekræftelse af visse forhold af 5. august 2018 fra Ateas advokat. Bekræftelsen er vedlagt som Bilag N.
- Bekræftelse af visse forhold af 6. august 2018 fra Ateas advokat. Bekræftelsen er vedlagt som Bilag O.
- Yderligere materiale og dokumentation af 9. august 2018 fra Atea som svar på vores anmodning herom af 7. august 2018. Vores anmodning af 7. august 2018 er vedlagt som Bilag P, ligesom en oversigt over det materiale, som vi modtog den 9. august 2018 fra Atea, fremgår af Bilag Q.
- Yderligere materiale og dokumentation af 13. august 2018 fra Atea som svar på vores anmodning herom af 10. august 2018. Vores anmodning af 10. august 2018 er vedlagt som Bilag R, ligesom en oversigt over det materiale, som vi modtog den 13. august 2018 fra Atea, fremgår af Bilag S.
- Bekræftelse af visse forhold af 15. august 2018 fra Ateas advokat. Bekræftelsen er vedlagt som Bilag T.

- Bekræftelse på ændringer af visse forhold af 17. august 2018 fra Atea ASA's koncernchef. Bekræftelsen er vedlagt som Bilag U.

Det bemærkes, at i det omfang at dette måtte vise sig, at Atea har forsømt at fremsende relevante oplysninger til brug for vores vurdering, eller at de oplysninger, som vi har modtaget, er mangelfulde eller misvisende, kan grundlaget for vores vurdering forrykke sig.

1.3 Vurderingens opbygning

I afsnit 3 vil rammen for den fremadrettede håndtering af Atea ved kommende udbud blive beskrevet.

I afsnit 4 vil der blive gjort rede for sagens indhold og den dialog, der har været mellem SKI og Atea siden sagens begyndelse i 2015. Dernæst vil indholdet af dommen af 27. juni 2018 og bødeforlægget af 12. juli 2018 blive beskrevet.

I afsnit 5 beskrives de bestemmelser i udbudsloven, som er styrende for vurderingen af de udbudsretlige konsekvenser, som dommen af 27. juni 2018 og bødeforlægget af 12. juni 2018 måtte have.

I afsnit 6 følger en kort introduktion til vurderingen af Ateas pålidelighed.

I afsnit 7 vurderes det, om Atea har ydet eller påtaget sig at yde erstatning for eventuelle tab som følge af sine handlinger, jf. § 138, stk. 3, nr. 1.

I afsnit 8 vurderes det, om Atea har samarbejdet med de relevante undersøgelsesmyndigheder, jf. § 138, stk. 3, nr. 2.

I afsnit 9 vurderes det, om Atea har truffet passende konkrete tekniske, organisatoriske og personalemæssige foranstaltninger for at forebygge yderligere overtrædelser, jf. § 138, stk. 3, nr. 3. Indledningsvis i dette afsnit foretages der en nærmere beskrivelse af den generelle ramme, som vores vurdering af Ateas pålidelighed vil blive foretaget inden for. I denne ramme indgår blandt andet den britiske anti-korruptionslovgivning, UK Bribery Act (herefter "UKBA"), der, som uddybet nedenfor, er valgt som det metodiske udgangspunkt for vores vurdering. Dernæst følger vores konkrete vurdering af de tekniske, organisatoriske og personalemæssige foranstaltninger, som Atea siden juni 2018 og frem til i dag har implementeret.

Endelig knyttes der i afsnit 10 en række afsluttende bemærkninger, ligesom afsnit 11 indeholder en oplistning af de bilag, som er vedlagt denne redegørelse.

Indledningsvis sammenfattes vores vurdering i afsnit 2.

2. SAMMENFATTENDE VURDERING

Det er sammenfattende vores vurdering, at Atea har fremlagt tilstrækkelig dokumentation for, at virksomheden er pålidelig, og at der derfor ikke er grundlag for at udelukke Atea fra at deltage i fremtidige udbudsforretninger.

Dette baserer vi på følgende:

Vi finder det dokumenteret, at Atea har ydet eller påtaget sig at yde *erstatning for eventuelle tab* som følge af sine handlinger, og at Atea har *samarbejdet med de relevante undersøgelsesmyndigheder*, jf. udbudslovens § 138, stk. 3, nr. 1 og 2.

Vi finder det endvidere efter en samlet vurdering dokumenteret, at Atea har truffet *passende konkrete personalemæssige, tekniske og organisatoriske foranstaltninger*, jf. udbudslovens § 138, stk. 3, nr. 3.

Rammen for vores vurdering af Ateas personalemæssige, tekniske og organisatoriske foranstaltninger er karakteriseret ved følgende fire forhold:

- Vi har foretaget en konkret vurdering af Ateas foranstaltninger i lyset af overtrædernes grovhed og omstændighederne i øvrigt i de to sager. Grovheden af de overtrædelser, Atea er dømt for og har erklæret sig skyldig i, medfører efter vores vurdering en skærpet bedømmelse af Ateas foranstaltninger.
- Vi har alene fokuseret på de foranstaltninger, Atea har iværksat efter juni 2015. Dommen og bødeforlægget skaber efter vores vurdering en klar formodning for, at Ateas foranstaltninger før dette tidspunkt ikke var ”passende” i § 138, stk. 3, nr. 3’s forstand.
- Vi har foretaget en selvstændig vurdering af Ateas foranstaltninger. Vurderinger foretaget af samme foranstaltninger af tredjeparter, f.eks. Deloitte, FN samt i forbindelse med Ateas ISO-certificering, har vi efter en konkret vurdering valgt alene at tillægge begrænset betydning i forhold til vores vurdering.
- Vi har taget udgangspunkt i god international praksis på området Corporate Compliance, navnlig i forhold til anti-korruption. Den systematik, som følger af den britiske anti-korruptionslovgivning, UKBA udgør efter vores vurdering et hensigtsmæssigt metodisk udgangspunkt.

Under hensyn til denne ramme har vi vurderet, at Atea siden juni 2015 og til i dag har arbejdet kontinuerligt med implementeringen af række forskellige Compliance-foranstaltninger med det formål at undgå, at overtrædelser som dem, der fandt sted i hovedsagen og IT-udstyrssagen, sker igen. Vores vurdering af, at Atea har truffet *passende konkrete personalemæssige, tekniske og organisatoriske foranstaltninger*, er navnlig foretaget under hensyn til følgende:

- **Foranstaltninger af personalemæssig karakter:** Atea har i tilstrækkelig grad dokumenteret, at virksomheden har truffet passende konkrete personalemæssige foranstaltninger, da ingen af de dømte i hovedsagen samt de tiltalte i IT-udstyrssagen læn- gere er ansat hos Atea.

Ateas administrerende direktør, Morten Felding, blev sigtet i forbindelse med hoved- sagen i juni 2015. Sigtelsen blev dog efterfølgende frafaldet den 2. marts 2017. Det forhold, at Morten Felding fortsat er administrerende direktør for Atea, afskærer efter vores vurdering ikke, at Atea kan siges at have truffet passende konkrete personale- mæssige foranstaltninger. Ikke desto mindre kan Morten Felding efter vores opfat- telse og på baggrund af de oplysninger, som vi er i besiddelse af, med rette kritiseres for ikke tidligere og mere effektivt at have grebet ind overfor og stoppet ordningen mellem Region Sjælland og Atea.

Efter vores opfattelse må dette, så meget desto mere, skærpe kravene til graden af ”Top-Level Commitment”, som efterfølgende har kunnet forventes udvist af ledelsen i kølvandet på sagernes opståen, jf. nærmere herom nedenfor vedrørende ledelsesfor- ankring.

- **Foranstaltninger af teknisk karakter:** Atea har i tilstrækkelig grad dokumenteret, at de ændringer, som Atea har foretaget i virksomhedens interne rutiner, er egnet til at forebygge overtrædelser af den karakter, som lå til grund for hovedsagen og IT- udstyrssagen. Vi har i den forbindelse navnlig tillagt det vægt og fundet det doku- menteret, at:
 - Atea har implementeret en mere transparent udlånsproces, som inddrager Compliance-funktionen og som i højere grad sikrer tilbagelevering af udlånt udstyr.
 - Atea har implementeret en række forskellige finansielle kontroller med hen- blik på at reducere risikoen for bestikkelse, herunder blandt andet implemen- tering af passende niveauer for prokura til godkendelse af betalinger (så større transaktioner kræver ledelsens godkendelse), implementering af funktionsad- skillelse, så samme person ikke kan påbegynde og godkende en betaling, pe- riodiske gennemgange af væsentlige transaktioner fortaget af ledelsen, perio- disk og uafhængig revision samt regelmæssig ændring af hvem, der udfører revisionen, og verificering af, at modtagerens udførte arbejde eller services er blevet godkendt af organisationens relevante godkendelsesmekanismer.
- **Foranstaltninger af organisatorisk karakter, herunder Ateas Compliance-tiltag:** Med afsæt i systematikken i UKBA har vi vurderet Ateas organisatoriske foranstalt- ninger, herunder virksomhedens Compliance-tiltag, inden for følgende fem områder:

.....

Risikovurdering og proportionalitet: Ved denne vurdering har vi navnlig tillagt det vægt og fundet det dokumenteret, at:

- Atea løbende i perioden juni 2015 til i dag har arbejdet med at vurdere relevante risikoområder.
- Atea har udarbejdet konkrete planer for, hvordan disse risikoområder kontrolleres, monitoreres og elimineres.
- Atea pr. 1. august 2018 har udarbejdet 14 risikovurderinger, som efter vores vurdering dækker de mest relevante risici for Atea.²
- Ledelsen i Atea har været inddraget i arbejdet med identificering af de mest relevante risici.

Procedurer og oplæring: Ved denne vurdering har vi navnlig tillagt det vægt og fundet det dokumenteret, at:

- Atea har udarbejdet procedurer for den overvejende del af de identificerede risikoområder.
- Atea generelt har udarbejdet i alt otte forskellige retningslinjer og politikker, hvori der blandt andet opstilles adækvate regler for Ateas interaktion med offentlige kunder inden for områder som gaver, repræsentation samt arrangementer i ind- og udland.
- Navnlig Ateas Code of Conduct og Compliance-politik rent indholdsmæssigt er på niveau med dét, der kan forventes af en virksomhed i samme særlige situation som Atea.
- Atea løbende uddanner og tester sine medarbejdere i virksomhedens retningslinjer og politikker.
- Langt den overvejende del af virksomhedens ansatte i dag har været testet i deres kendskab til de regler, som findes i Ateas politikker og retningslinjer.
- Atea har implementeret en whistleblower-ordning.

Forhold til tredjeparter: Ved denne vurdering har vi navnlig tillagt det vægt og fundet det dokumenteret, at:

- Atea har processer internt i virksomheden til at håndtere tredjeparter, herunder afdække og mindske risici forbundet med tredjeparter.
- Atea har udarbejdet en ”Supplier Code of Conduct”, som alle større leverandører til Atea er forpligtet til at underskrive.
- Atea har ændret standardleverandøraftalen, som stiller krav om, at leverandøren skal leve op til Ateas ”Supplier Code of Conduct”, virksomhedens

.....

² Oplyst af Atea den 2. august 2018.

Compliance-politik generelt samt giver Atea mulighed for at foretage revision af, om overholdelse sker.

Ledelsesforankring: Ved denne vurdering har vi navnlig tillagt det vægt og fundet det dokumenteret, at:

- Atea har etableret en tilstrækkelig Compliance-funktion, samt at der hvert kvartal gøres status over arbejdet med Compliance.
- Der på koncernniveau i Atea ASA er sket en styrkelse af tilsynet med Atea-koncernens Compliance-funktioner på tværs af alle selskaber i koncernen samt at der hvert kvartal følges op på arbejdet med Compliance i koncernen.
- Ledelsen i Atea, herunder navnlig administrerende direktør, Morten Felding, såvel internt som eksternt gentagne gange har taget klart afstand fra de kriminelle handlinger i hovedsagen og IT-udstyrssagen.
- Ledelsen i Atea, herunder Morten Felding, internt har gennemført en lang række aktiviteter med henblik på at skabe bevidsthed blandt medarbejderne om, at bestikkelse er uacceptabelt.

Monitorering og rapportering: Ved denne vurdering har vi navnlig tillagt det vægt og fundet det dokumenteret, at:

- Atea har udarbejdet en systemiseret proces med klare retningslinjer og processer for, hvor ofte de enkelte risikoområder bør monitoreres, og hvilke skridt der skal tages i processen.
- Atea løbende foretager monitorering indenfor i hvert fald den overvejende del af de områder, hvor virksomheden har identificeret et behov for monitorering.
- Monitoreringsarbejdet løbende er med til at identificere afvigelser, som undersøges og eventuelt påtales af Ateas Compliance-funktion.

Undervejs i vores vurdering af Ateas organisatoriske foranstaltninger har vi endvidere løbende konstateret en række svagheder. Disse svagheder er der løbende redegjort for under vores vurdering nedenfor. Efter at være blevet præsenteret for de pågældende punkter på et møde den 17. august 2018, har Atea ASA's koncernchef efterfølgende uforbeholdent bekræftet, at selskabet umiddelbart vil gennemføre og implementere de konkrete forhold, som ikke er fundet fuldt ud tilfredsstillende. Atea har i forlængelse heraf fremsendt dokumentation for, at samtlige anbefalinger er blevet gennemført.

Det er på baggrund af ovenstående vores samlede vurdering, at Atea har truffet passende foranstaltninger af organisatorisk karakter, jf. kravet herom § 138. Vi vurderer, at Atea har implementeret adækvate procedurer og arbejdsgange for arbejdet med Compliance. Vi vurderer ligeledes, at Compliance-funktionen i Atea har arbejdet og løbende arbejder aktivt med

at sikre Compliance i virksomheden, samt at Atea har implementeret de politikker og retningslinjer, som er nødvendige for at forebygge nye ulovligheder. Endelig vurderer vi, at ledelsen i Atea siden juni 2015 i forhold til medarbejderne og omverdenen utvetydigt i en række forskellige sammenhænge internt og eksternt har tilkendegivet, at bestikkelse er uacceptabelt og i strid med de værdier, Atea ønsker at bygge på.

3. HÅNTERING AF ATEA VED KOMMENDE UDBUD

Vurderingen af, om en ansøger eller tilbudsgiver er omfattet af en udelukkelsesgrund, jf. udbudslovens §§ 135-137, og – i bekræftende fald – om denne på tilstrækkelig vis har dokumenteret sin pålidelighed, jf. udbudslovens § 138, skal foretages af den ansvarlige ordregivende myndighed som led i gennemførelsen af et konkret udbud.

Den ansvarlige ordregivende myndighed kan dog inddrage andre ordregiveres vurderinger af ansøgerens eller tilbudsgiverens pålidelighed som led i en samlet vurdering heraf. Endvidere kan sådanne vurderinger være en indikation på ansøgerens eller tilbudsgiverens pålidelighed. Der skal dog i alle tilfælde foretages en konkret vurdering af den ordregivende myndighed på baggrund af den fremlagte dokumentation.³

Det forhold, at vurderingen skal være konkret, må ligeledes antages at indebære, at en tidligere vurdering af pålidelighed foretaget i forbindelse med et udbud ikke blot kan lægges til grund ved fremtidige udbud. Samtidig må en tidligere vurdering dog, på linje med andre ordregiveres vurderinger, kunne indgå som et væsentligt moment i en (fornyet) vurdering.

Som led i at smidiggøre og forenkle den vurdering, som SKI's og styrelsens kunder skal foretage, anbefaler vi, at der udarbejdes en tro- og loveerklæring, som brugerne af aftalerne kan benytte sig af. Formålet med en sådan erklæring vil være at få Atea til på tro og love at erklære, at der ikke er sket ændringer i de foranstaltninger, som er vurderet nedenfor, eller i øvrigt foreligger nye oplysninger af betydning for vurderingen af Ateas pålidelighed. Herved forpligtes Atea til på tro og love at erklære, om der er sket ændringer eller fremkommet nye oplysninger i forhold til grundlaget for denne vurdering. Efter at have modtaget en udfyldt og underskrevet erklæring fra Atea, vil brugerne på den baggrund kunne foretage deres egen vurdering af Ateas pålidelighed og eventuelt stille supplerende spørgsmål til de oplysninger, Atea fremkommer med, såfremt dette vurderes at være nødvendigt.

For fremadrettet at sikre at de igangsatte tiltag fastholdes og efterleves i praksis, er det endvidere vores anbefaling, at SKI og styrelsen i de kommende 4 år, mindst én gang årligt, opdaterer vurderingen af Ateas pålidelighed, og at resultatet af en sådan opdatering efterfølgende meldes ud til brugerne af SKI og styrelsens eventuelle aftaler med Atea. I forbindelse

³ Jf. forarbejderne til udbudslovens § 138.

med en sådan opdatering bør der efter vores vurdering som minimum anmodes om dokumentation for følgende:

- At Compliance-tiltagene reelt efterleves af medarbejderne i Atea, så det bliver klart, om Ateas Compliance-tiltag er tilstrækkelig forankret i virksomheden.
- At whistleblower-ordningen udgør en effektiv indberetningskanal, som anvendes af medarbejderne.
- At der løbende gøres brug af revisionsrettighederne i forhold til tredjeparter, f.eks. underleverandører.
- At ledelsen kontinuerligt, aktivt og gennem egne handlinger, internt som eksternt, tager klar og utvetydig afstand fra enhver form for bestikkelse.
- 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.

4. BAGGRUND

4.1 Forløbet fra juni 2015 til juni 2018

I juni 2015 blev en række personer med tilknytning til Atea og den nystartede IT-virksomhed 3A-it samt Region Sjælland og Rigspolitiet anholdt og sigtet for korruption. Blandt de sigtede var Ateas direktør, Morten Felding, der blev sigtet for ikke at have grebet rettidigt ind over for de formodede ulovlige forhold.

Sigtelsen mod Morten Felding blev efterfølgende frafaldet, mens fire tidligere medarbejdere i Atea og tre tidligere chefer i Region Sjælland, hvoraf to på tidspunktet for sagens begyndelse var ansat i Rigspolitiet, samt Atea som juridisk person, endte med at blive tiltalt og senere dømt. Dommen omtales nærmere i afsnit 4.2.2 nedenfor.

Umiddelbart efter at SKI, der på daværende tidspunkt stod overfor at skulle tildele en større kontrakt til Atea, blev opmærksom på sigtelserne mod de tidligere ansatte hos Atea, anmodede SKI Atea om at iværksætte de nødvendige tiltag for at sikre, at et lignende forhold ikke ville kunne opstå igen. SKI valgte dette ud fra forsigtighedshensyn, idet ingen på daværende tidspunkt var blevet dømt.

Moderniseringsstyrelsen fremsatte under henvisning til bestemmelserne om anti-korruption i styrelsens rammeaftaler med Atea en tilsvarende anmodning over for Atea.

For så angår dialogen mellem SKI og Atea i perioden juni 2015 til juni 2018 kan denne sammenfattes således:

Juni 2015: Før tildelingen af rammeaftale 50.40, delaftale 1 og 2, til Atea i juni 2015, anmodede SKI Atea om at fremsende en redegørelse for, hvilke konkrete tekniske, organisatoriske

og personalemæssige foranstaltninger Atea havde iværksat med henblik på generelt og konkret at forebygge eventuelle uberettigede økonomiske dispositioner i forhold til indgåelse af aftaler med det offentlige. SKI anmodede derudover om en bekræftelse på, at Atea til fulde ville samarbejde med de relevante undersøgelsesmyndigheder med henblik på at få sagen afdækket bedst og hurtigst muligt. De forhold, som Atea blev bedt om at forholde sig til, svarer til de krav, der i dag følger af udbudslovens § 138 om self-cleaning, jf. nedenfor. SKI pålagde med andre ord allerede på dette tidspunkt Atea at igangsætte en self-cleaning-proces svarende til, hvis Atea havde været endeligt dømt. Atea blev ligeledes bedt om at bekræfte, at ingen af de sigtede i sagen havde været involveret i tilbudsafgivelsen i udbud hos SKI.

Juni og juli 2015: Atea fremsendte den ønskede redegørelse til SKI i slutningen af juni 2015 samt en yderligere uddybning i starten af juli 2015. Af redegørelsen fremgik bl.a., at Atea havde iværksat en række organisatoriske foranstaltninger til imødegåelse af de forhold, som sigtelserne omfattede. Endvidere blev det oplyst, at selskabet ville igangsætte udvikling og implementering af et effektivt og tidssvarende Compliance-regime af høj international standard, ligesom Atea oplyste, at samtlige sigtede i sagen, med undtagelse af direktør Morten Felding, var ophørt med at arbejde hos Atea. Mere konkret havde Atea tilknyttet Nielsen Nørager Advokatpartnerselskab og Deloitte som ekstern rådgiver til at bistå dem med udvikling og implementering af et Compliance-regime, implementering af nødvendige politikker, herunder Code of Conduct, etablering af monitorerings-, godkendelses- og kontrolprocedurer til sikring af, at regler og politikker overholdes og etablering af e-learningprogram for de ansatte med kontrolspørgsmål relateret til Code of Conduct.

Juli 2015: På den baggrund foretog SKI en betinget tildeling af rammeaftale 50.40 til Atea den 8. juli 2015. Tildelingen var navnlig betinget af, at Atea gennemførte en række gennemgribende Compliance-tiltag, samt at de oplysninger, SKI modtog fra Atea, ikke senere måtte vise sig at være mangelfulde. Derudover var tildelingen betinget af, at Atea ved Deloitte løbende skulle fremsende statusrapporteringer til SKI. I modsat fald betingede SKI sig retten til at bringe aftalen til ophør med øjeblikkelig virkning.

Juli 2015 til oktober 2017: I perioden fra juli 2015 til oktober 2017 afgav Deloitte ni statusrapporteringer til Atea, som beskrev fremdriften i implementeringen af de forskellige tekniske, organisatoriske og personalemæssige foranstaltninger, som Atea havde givet tilsagn om. Disse rapporteringer blev som aftalt videresendt til SKI's orientering.

SKI's efterfølgende tildelinger har ligeledes været betingede.⁴

⁴ Det bemærkes, at den tildeling, som SKI foretog til Atea i marts 2017 ligeledes var betinget og i sin helhed henviste til ordlyden af tildelingen fra 2015 og de i den efterfølgende korrespondance opstillede krav og betingelser, idet vilkårene dog blev bragt ajour i forhold til sagens udvikling. Tilsvarende betingede SKI i december 2017 sit samtykke til overdragelsen af rammeaftale 02.07 fra Ateas datterselskab, Axxess A/S, til Atea.

Styrelsen pålagde på tilsvarende vis Atea at iværksætte ovennævnte foranstaltninger. Dialogen mellem styrelsen og Atea kan kort sammenfattes således:

Juni og juli 2015: Styrelsen anmodede den 18. juni 2015 i henhold til bestemmelserne om anti-korruption i styrelsens rammeaftaler med Atea virksomheden om en redegørelse. Atea fremsendte den ønskede redegørelse til styrelsen i slutningen af juni 2015. Atea tilkendegav, at Atea løbende ville give styrelsen meddelelse, når der var nyt i sagen.

Juli 2015-oktober 2017: I perioden fra juli 2015 til oktober 2017 har styrelsen på samme måde som SKI modtaget rapporteringer fra Atea. Styrelsen har i den forbindelse blandt andet påpeget elementer i Ateas Compliance-initiativer, som med fordel kunne forbedres.

December 2016: Den 21. december 2016 tildelte styrelsen en rammekontrakt om netværkskomponenter til tre leverandører, herunder Axxcess A/S, der dengang var et selskab i Atea-koncernen. I forbindelse med ansøgning om prækvalifikation havde Axxcess A/S angivet i ESPD'et, at virksomheden var omfattet af den frivillige udelukkelsesgrund "Skyldig i alvorlige forsømmelser i forbindelse med udøvelsen af erhvervet", jf. udbudslovens § 137, stk. 1, nr. 3, men at der var truffet foranstaltninger med henblik på self-cleaning i forhold til denne udelukkelsesgrund. På baggrund af oplysningerne om disse foranstaltninger vurderede styrelsen, at Axxcess A/S på det foreliggende grundlag havde dokumenteret dennes pålidelighed.⁵

Styrelsen valgte imidlertid at betinge tildelingen til Axxcess A/S af, at virksomheden fortsat løbende redegjorde for enhver udvikling i Atea-sagen, herunder fx nye sigtelser, tiltaler, domfældelser mv. Tildelingen var endvidere betinget af, at virksomheden fulgte op på implementeringen af Compliance-programmet med henblik på at forebygge yderligere forsømmelser og fremsendte dokumentation for dette på styrelsens forlangende. Endelig var tildelingen betinget af, at virksomheden samarbejdede loyalt med politi- og anklagemyndigheden, herunder Statsadvokaten for Særlig Økonomisk og International Kriminalitet. Axxcess A/S er pr. 1. januar 2018 fusioneret med Atea, der i dag er leverandør på aftalen sammen med de to øvrige oprindelige leverandører. I forbindelse med fusionen blev det i et tillæg til netværkskomponentaftalen krævet, at Atea skulle fortsætte arbejdet med initiativer til hindring af korruption og samarbejdet med anklagemyndigheden.

4.2 Hovedsagen

4.2.1 De begåede forhold

Hovedsagen vedrørte i alt 38 forhold.

Centralt i forhold til hovedparten af de begåede forhold var konto 2840, en balancekonto hos Atea. På denne konto opstod der løbende tilgodehavender til Region Sjælland som følge af

⁵ Det bemærkes for god ordens skyld, at vurderingen af Axxcess A/S' pålidelighed ikke har betydning for vurderingen af Ateas pålidelighed. At sidstnævnte foretages nu skyldes således, at Atea nu, som følge af dommen af 27. juni 2018 samt bødeforlægget af 12. juli 2018, er omfattet af udelukkelsesgrunden i § 135, stk. 1, nr. 2.

Ateas løbende tilbagekøb af brugt IT-udstyr samt regionens forudbetalinger for bestillinger af IT-udstyr.

Midlerne på konto 2840 blev herefter anvendt til at finansiere en række rejser til udlandet med deltagelse af de nu dømte personer fra både Region Sjælland og Atea. Udgifterne til blandt andet flybilletter og hoteller oversteg grænserne for, hvad offentligt ansatte må modtage, ligesom det faglige niveau på turene fyldte for lidt eller i nogle tilfælde var ikke-eksisterende.

Udover at finansiere rejser til udlandet anvendte de dømte ligeledes midlerne på konto 2840 på en række dyre middage på forskellige restauranter i Danmark, hvor kuvertpriserne også langt oversteg det tilladte niveau for offentligt ansatte.

For ovenstående forhold havde anklagemyndigheden påstået straf for overtrædelse af straffelovens regler om bestikkelse og underslæb af særlig grov karakter. I det omfang finansieringen alene skete over Ateas repræsentationskonto, havde anklagemyndigheden påstået straf for overtrædelse af straffelovens regler om bestikkelse.

Endelig vedrørte et enkelt forhold salg af et fladskærms-tv til en ansat i Region Sjælland med en for stor rabat. For dette forhold havde anklagemyndigheden påstået straf for overtrædelse af straffelovens regler om bestikkelse.

4.2.2 Domfældelsen af Atea

I hovedsagen var Atea som virksomhed tiltalt for overtrædelse af straffelovens § 122 om aktiv bestikkelse og samme lovs § 278, stk. 1, nr. 3, jf. § 286, stk. 2, om underslæb af særlig grov beskaffenhed, ved:

” i perioden fra januar 2009 til december 2014 som juridisk person at være ansvarlig for, at selskabets ansatte koncernchef [...], koncerndirektør [...], salgsdirektør [...] og salgschef [...] på vegne af Atea A/S ydede aktiv bestikkelse og begik underslæb som anført i forholdene 2, 4, 6, 8, 10, 12, 14, 16, 18, 20, 22, 26, 28, 30, 31, 33, 35 og 37.”

Straffelovens § 122 om aktiv bestikkelse har følgende ordlyd:

” Den, som uberettiget yder, lover eller tilbyder nogen, der virker i dansk, udenlandsk eller international offentlig tjeneste eller hverv, gave eller anden fordel for at formål den pågældende til at gøre eller undlade noget i tjenesten, straffes med bøde eller fængsel indtil 6 år.”

Hvad angår § 278, stk. 1, nr. 3, jf. § 286, stk. 2, om underslæb af særlig grov beskaffenhed, har bestemmelserne følgende ordlyd:

”§ 278. For underslæb straffes den, som for derigennem at skaffe sig eller andre urettiget vinding [...]

3) uretmæssig forbruger ham betroede penge, selv om han ikke var forpligtet til at holde disse afsondrede fra sin egen formue. [...]

§ 286. [...]

Stk. 2. Straffen kan stige til fængsel indtil 8 år, når de i §§ 278-280 og 283 nævnte forbrydelser er af særligt grov beskaffenhed navnlig på grund af udførelsesmåden, eller fordi forbrydelsen er udført af flere i forening, eller som følge af omfanget af den opnåede eller tilsigtede vinding, eller når et større antal forbrydelser er begået.”

Bestemmelserne ovenfor gælder begge efter deres ordlyd alene for fysiske personer. Det følger imidlertid af straffelovens § 306, at juridiske personer kan pålægges strafansvar for overtrædelse af loven efter reglerne i 5. kapitel. Betingelserne for at pålægge en juridisk person strafansvar for overtrædelse af straffeloven fremgår af § 27, stk. 1, hvorefter:

”Strafansvar for en juridisk person forudsætter, at der inden for dens virksomhed er begået en overtrædelse, der kan tilregnes en eller flere til den juridiske person knyttede personer eller den juridiske person som sådan. For så vidt angår straf for forsøg, finder § 21, stk. 3, tilsvarende anvendelse.”

Efter § 27, stk. 1, var følgende to forhold således afgørende for byrettens vurdering af, om Atea kunne kendes skyldig i tiltalen: For det første skulle der være tale om en overtrædelse begået indenfor Ateas virksomhed. For det andet skulle denne overtrædelse kunne tilregnes enten en eller flere personer tilknyttet Atea eller Atea som sådan.

Med undtagelse af forhold 35, der angik turen til Dubai i 2014, fandt retten efter en samlet vurdering, at de strafbare forhold, som de fire tidligere medarbejdere hos Atea, der ligeledes var tiltalt i sagen, var dømt for, var begået indenfor Ateas virksomhed. Retten fandt ligeledes, at overtrædelserne var begået på tidspunkter, hvor de pågældende var ansat hos Atea og dermed tilknyttet virksomheden.

Hvad angår turen til Dubai (forhold 35) fandt retten omvendt ikke, at de fire tidligere medarbejders handlinger begået under dette forhold kunne anses for begået inden for Ateas virksomhed. Atea var derfor ikke strafansvarlig for de tiltaltes handlinger i dette forhold.

Som følge af disse overtrædelser blev Atea straffet med en bøde på 10 millioner kr. Som begrundelse for strafudmålingen anførte byretten følgende i dommen:

”Bøden er fastsat skønsmæssigt efter en samlet vurdering. Retten har herved - ud over selskabets økonomiske forhold - på den ene side lagt vægt forholdenes karakter, grovhed og omfang, herunder at selskabet er ansvarlig for aktiv systematisk bestikkelse og underslæb begået af flere medarbejdere, herunder ledende medarbejdere, over en lang årrække, og at den aktive bestikkelse er en samfundsskadelig kriminalitet, der er med til at undergrave borgernes tillid til, at offentligt ansatte varetager deres opgaver sagligt og uden at uvedkommende hensyn til egen vinding eller fordel får indflydelse på embedsførelsen, samt at den aktive bestikkelse potentielt har kunnet forstyrre den fri konkurrence. Retten har på den anden side lagt vægt på, at selskabet har medvirket aktivt til sagens opklaring, og at selskabet efterfølgende har igangsat et ISO certificeret compliance program.”

4.2.3 De øvrige dømte

Udover Atea blev i alt syv personer ligeledes dømt.

Af de syv var fire tidligere ansatte hos Atea, som alle blev dømt for overtrædelse af straffelovens § 122 om aktiv bestikkelse og samme lovs § 278, stk. 1, nr. 3, jf. § 286, stk. 2, om underslæb af særlig grov beskaffenhed.

Af de fire tidligere ansatte blev en tidligere salgschef samt en tidligere koncernchef i Atea ASA, Ateas moderselskab, og administrerende direktør i Atea begge idømt fængsel i 8 måneder. En tredje af de tidligere ansatte – ligeledes en tidligere koncernchef i Atea ASA og administrerende direktør i Atea – blev idømt fængsel i 10 måneder. For alle tre personer gjaldt, at 3 måneder af straffen skulle fuldbyrdes straks.

Den sidste af de fire tidligere ansatte, en tidligere Account Manager med ansvar for Region Sjælland, blev idømt fængsel i 1 år. Henset til karakteren, grovheden og antallet af forhold, som denne person var dømt for, fandt retten ikke grundlag for at gøre straffen hel eller delvis betinget.

Af de resterende tre, som alle havde indtaget forskellige ledende stillinger i det offentlige, blev en tidligere koncern it-direktør i Region Sjælland idømt 10 måneders fængsel for overtrædelse af straffelovens § 144 om passiv bestikkelse samt samme lovs § 285, stk. 1, jf. § 278, stk. 1, nr. 3, jf. til dels § 23, om underslæb, til dels medvirken til underslæb. Retten fandt det bevist, at der i alt var modtaget bestikkelse for 151.377,09 kr. og begået underslæb for i alt 368.007,89 kr. En tidligere it-udviklingschef samt konstitueret it-direktør i Region Sjælland blev idømt 40 dages fængsel for overtrædelse af § 144 om passiv bestikkelse. Retten fandt det bevist, at der i alt var modtaget bestikkelse for 18.512 kr.

Af de syv dømte var det dog en tidligere it-driftschef i Region Sjælland, som blev idømt den strengeste straf for overtrædelse af straffelovens § 144 om passiv bestikkelse samt samme lovs § 285, stk. 1, jf. § 278, stk. 1, nr. 3, om underslæb. Retten fandt det bevist, at der i alt var modtaget bestikkelse for i alt 320.917,16 kr. og begået underslæb af særlig grov beskaffenhed for i alt 746.693,80 kr. Straffen herfor blev udmålt til ubetinget fængsel i 1 år og 6 måneder.

I forbindelse med strafudmålingen betonedede retten den centrale rolle, som den tidligere it-driftschef havde haft i forhold til den begåede kriminalitet. Konkret fremgår af dommen, at:

”Retten har ved strafudmålingen på den ene side lagt vægt på forholdenes karakter, grovhed og omfang, herunder det store antal forhold, der er begået kontinuerligt og systematisk over en lang periode, hvor [navn udeladt] har opnået uberettigede fordele til en værdi af ca. 320.000 kr. i forbindelse med modtagelse bestikkelse og har begået underslæb for ca. 746.000 kr., at [navn udeladt] har haft en central og særdeles aktiv rolle i den forbindelse og må betragtes om hovedmanden bag den begåede kriminalitet og idemanden ved udnyttelsen af det særlige set-up med regionens pulje 1 hos Atea, og at [navn udeladt] indtog en ledende stilling som it-driftschef i Region Sjælland. Retten har på den anden side lagt vægt på, at det ikke er påvist, at [navn udeladt] i øvrigt har handlet pligtstridigt.

Under hensyn til omfanget af den opnåede vinding, antallet af underslæbsforhold og [navn udeladt] centrale og særdeles aktive rolle i forbindelse med underslæbsforholdene finder retten, at der er tale om underslæb af særlig grov beskaffenhed, der skal henføres under straffelovens § 286, stk. 2.” (vores understregninger)

4.2.4 Øvrige medarbejderes indblanding

Endelig fremgår det af dommen, at også øvrige medarbejdere hos Atea – udover de fire tidligere ansatte hos Atea, som var tiltalt i sagen – i et vist omfang var indblandet i de forhold, som Atea blev dømt for. I forbindelse med rettens gennemgang af forhold 15 og 16, hvoraf Atea blev fundet skyldig i sidstnævnte, fremgår således af dommen, at:

”Det fremgår mail af 21. marts 10.45 2012 fra [Tiltalte, IT-driftschef i Region Sjælland] til [Tiltalte, koncernchef i Atea ASA] og [Tiltalte, koncerndirektør i Atea ASA] om hotel med emnet: Dette er vel indenfor en rimelig grænse....: ”Hej her er 4 værelser og badeværelser [link til Palm-Jumeirah- villas]....”, hvortil [Tiltalte, koncerndirektør i Atea ASA] ved mail af 21. marts 2012 kl. 11.14 svarede [Tiltalte, IT-driftschef i Region Sjælland], at [Direktionssekretær i Atea] havde lavet en lang liste over hoteller, som [Tiltalte, IT-driftschef i Region Sjælland] kunne sætte kryds ved eller vælge fra. Det fremgår af mail af 10. maj 2012 kl. 11.09 fra [Tiltalte, IT-driftschef i Region Sjælland] til [Direktionssekretær i Atea] med emnet: SV: Dubai: ” Hej [...].

Et godt spisested til vores inspirationstur i november... <http://www.atmosphereburjkhalfifa.com>", og det fremgår af mail af 5. juli 2012 kl. 12.01 fra [Direktionssekretær i Atea] til [Tiltalte, IT-driftschef i Region Sjælland] med emnet: RE. Dubai: "Hej [...]. Jeg har fået bekræftelse på den restaurant du ønskede..."

[...]

"Med hensyn til et program for rejsen kan det på baggrund af bevisførelsen, herunder den fremlagte e-mailkorrespondance lægges til grund, at [Tiltalte, IT-driftschef i Region Sjælland] efterlyste et program for rejsen, og at [Direktionssekretær i Atea] fra juli 2012 og frem med hjælp fra [Marketingdirektør i Atea] for [Tiltalte, koncernchef i Atea ASA] arbejdede på at sammensætte et program for rejsen.

[...]

"Ved mail af 6. juli 2012 kl. 22.46 skrev [Direktionssekretær i Atea] til marketingdirektør [Marketingdirektør i Atea]: "Hej [...], Er du ikke sød at hjælpe mig med at sætte et tungere program sammen?...". Det fremgår af mail af 13. juli 2012 kl. 9.13 fra [Tiltalte, IT-driftschef i Region Sjælland] til [Direktionssekretær i Atea] med emnet: Dubai: "Hej [...]. Jeg ved ikke lige om det er dig som styrer dette, men min boss forventer jo også en form for arbejdsrelateret udflugt....Jeg tænker en hospital eller et LAB hos en af de større IT selskaber eller lign....", hvortil [Direktionssekretær i Atea] den 13. juli 2012 kl. 10.09 svarede: "Hej [...]. Denne er jeg inde over, og der er ved at blive udarbejdet et arbejdsrelateret program for jeres strategitur, blandt andet med besøg hos Samsung i Dubai." [Tiltalte, IT-driftschef i Region Sjælland] skrev i mail af 13. juli 2012 til [Marketingdirektør i Atea] og [Direktionssekretær i Atea], at programmet godt måtte være lidt tungere." (Vores understregninger)

Det er vigtigt at understrege, at ingen af de øvrige medarbejdere, som udover de tiltalte, er nævnt i uddraget ovenfor, på noget tidspunkt har været sigtet og dermed tiltalt i sagen.

4.2.5 Særligt om konto 2840

Et andet centralt element, som retten tog stilling til, var den opsparingsordning mellem Region Sjælland og Atea, som finansierede overtrædelserne, herunder den såkaldte "konto 2840", hvorpå de anvendte midler stod. Om formålet med opsparingsordningen samt karakteren af konto 2840 udtalte retten, at:

"Efter bevisførelsen, herunder de af [Tiltalte, IT-driftschef i Region Sjælland], [Tiltalte, koncernchef i Atea ASA] og vidnet [navn udeladt] afgivne forklaringer, må det lægges til grund, at det på tidspunktet for ordningens etablering var aftalt, at opsparingen skulle benyttes af regionen til indkøb af it-udstyr og konsulentytelser hos Atea.

Der er efter bevisførelsen ikke grundlag for at fastslå, at det fra ordningens etablering var hensigten, at opsparringen fra bonusordningen skulle anvendes til andet, herunder restaurationsbesøg og rejser.

I Atea havde man en konto 2840. Efter bevisførelsen, herunder [vidne] og [Tiltalte, accountmanager i Atea] forklaringer, må det lægges til grund, at konto 2840 var en balancekonto i Ateas kontoplan, som omfattede beløb, som Atea skyldte en række forskellige kunder.” (vores understregning)

Retten fandt det således ikke bevist, at opsparingsordningen oprindeligt var etableret med den hensigt at blive anvendt til andet end indkøb af it-udstyr og konsulentytelser hos Atea, herunder til restaurationsbesøg og rejser, ligesom retten heller ikke fandt det bevist, at konto 2840 var andet og mere end en balancekonto, som blev anvendt af Atea i forbindelse med mellemværende til forskellige kunder.

4.3 IT-udstyrssagen

4.3.1 De begåede forhold

IT-udstyrssagen vedrørte i alt 27 forhold.

Sagen udsprang af undersøgelser, som blev foretaget af SØIK i forbindelse med hovedsagen. I forbindelse med ransagninger fandt politiet e-mail-korrespondance, som gav mistanke om, at ansatte i Atea havde foræret eller solgt IT-udstyr med for store rabatter og dermed gjort sig skyldig i overtrædelse af straffelovens regler om aktiv bestikkelse.

Bestikkelsen blev ydet til en række ansatte, som alle havde indflydelse på indkøb af IT-udstyr hos forskellige offentlige myndigheder og virksomheder. Konkret var der tale om ansatte hos Københavns Kommune, Udenrigsministeriet, Forsvaret, DSB, Rigspolitiet og Rigsadvokaten.

SØIK valgte i forlængelse heraf i sommeren 2016 at sigte både et større antal nuværende og tidligere offentligt ansatte for modtagelse af bestikkelse og de syv tidligere Atea-medarbejdere for ydelse af bestikkelse. Alle disse er nu tiltalt.

Forholdene strækker sig over en samlet periode på lidt mere end fem år, nemlig fra marts 2010 til juni 2015.

4.3.2 Atea

Atea blev som virksomhed den 3. juli 2018 tiltalt for overtrædelse af straffelovens § 122 om aktiv bestikkelse, ved:

” i perioden fra januar 2009 til december 2014 som juridisk person at være ansvarlig for, at selskabets ansatte salgsdirektør A; salgschef B, og Key Account Managerne

.....
C, D, E, F og g på vegne af Atea NS ydede aktiv bestikkelse, som anført i forholdene 1-27.”

Modsat hovedsagen var der således tale om, at Atea, sammen med syv af virksomhedens tidligere ansatte, alene var tiltalt for overtrædelse af straffelovens § 122 om aktiv bestikkelse, men ikke både bestikkelse og underslæb af særlig grov karakter.

Den 12. juli 2018 valgte Atea, i overensstemmelse med bødeforlæg af samme dato, at erklære sig skyldig i overtrædelsen samt villig til at betale en bøde på i alt 3 millioner kr. Bøden blev fastsat som en tillægsstraf til den bøde, virksomheden var blevet idømt ved dommen af 27. juni 2018, jf. straffelovens § 89.

4.3.3 De øvrige tiltalte

En af de syv tiltalte, nemlig den tidligere salgschef, er blandt de dømte i hovedsagen, mens de resterende 6 tiltalte medarbejdere ikke var en del af denne sag.

De resterende seks tiltalte i IT-udstyrssagen havde arbejdet som salgschef (1) og Key Account Managers (5) i Atea. Atea har oplyst, at ingen af de tiltalte længere er ansat i virksomheden. Af en oversigt, som vi har modtaget fra Atea, fremgår, at ansættelsesforholdet for fire af de syv tiltalte ophørte ved udgangen af august 2016, mens ansættelsesforholdet for de resterende 3 ophørte i 2014 og 2015.

Alt i alt er der rejst tiltale mod 10 af Ateas tidligere medarbejdere. 4 af disse er indtil nu blevet domfældt, mens de øvrige sager endnu ikke er blevet afgjort. 3 af de domfældte har dog valgt at anke afgørelsen.

På ”modtagersiden” er der rejst tiltale over for 23 personer fordelt på 6 forskellige offentlige myndigheder og virksomheder. Ud fra de oplysninger, vi har haft til rådighed, kan vi konstatere, at i hvert fald 15 personer indtil videre er blevet endelig dømt, mens to personer er blevet endeligt frifundet.

5. UDBUDSLOVENS BESTEMMELSER OM UDELUKKELSE OG DOKUMENTATION FOR PÅLIDELIGHED

5.1 Udbudslovens regler om udelukkelse

De mulige udbudsretlige konsekvenser, som dommen og bødeforlægget kan få for Atea, skal vurderes med afsæt i reglerne om obligatorisk udelukkelse, jf. § 135, samt muligheden for at dokumentere pålidelighed, jf. § 138.

5.1.1 **Endelig dom for bestikkelse medfører obligatorisk udelukkelse, jf. § 135, stk. 1, nr. 2**

I udbudsloven sondres der mellem obligatoriske og frivillige udelukkelsesgrunde. Ordregiver er forpligtet til at håndhæve de obligatoriske udelukkelsesgrunde i §§ 135-136, mens ordregiver kan vælge, om de frivillige udelukkelsesgrunde i § 137 skal gælde for det pågældende udbud ved at anføre det i udbudsbekendtgørelsen.

Det følger af udbudslovens § 135, stk. 1, nr. 2, at:

”En ordregiver skal udelukke en ansøger eller tilbudsgiver fra deltagelse i en udbudsprocedure, hvis ansøgeren eller tilbudsgiveren ved endelig dom er dømt eller har vedtaget bødeforlæg for

[...]

- 1. bestikkelse som defineret i artikel 3 i konventionen om bekæmpelse af bestikkelse, som involverer tjenestemænd ved De Europæiske Fællesskaber eller i Den Europæiske Unions medlemsstater, og artikel 2, stk. 1, i Rådets rammeafgørelse 2003/568/RIA af 22. juli 2003 om bekæmpelse af bestikkelse i den private sektor (EU-Tidende 2003, nr. L 192, side 54) og bestikkelse som defineret i den nationale ret i ansøgerens eller tilbudsgiverens medlemsstat eller hjemland eller i det land, hvor ansøgeren eller tilbudsgiveren er etableret”*

Det fremgår således af udbudsloven, at en ordregiver er forpligtet til at udelukke en ansøger eller tilbudsgiver fra at deltage i en udbudsprocedure, såfremt denne har modtaget en endelig dom eller har vedtaget bødeforlæg for bestikkelse. Ved endelig dom forstås, at en dom ikke længere kan ankes.

Endvidere er der grund til at være opmærksom på udbudslovens § 177, stk. 5, angående brugen af underleverandører, hvorefter:

”En ordregiver kan kræve, at tilbudsgivere og ansøgere skal erklære i ansøgningen eller tilbuddet, at underleverandører ikke er omfattet af en af de situationer, der medfører udelukkelse i henhold til §§ 135-137. Er en underleverandør omfattet af en eller flere af udelukkelsesgrundene i henhold til §§ 135-137, skal ordregiveren kræve, at underleverandøren erstattes.”

Det følger således af bestemmelsen, at såfremt en underleverandør på tildelingstidspunktet er omfattet af en udelukkelsesgrund, skal denne erstattes med en anden underleverandør. Videre fremgår det af forarbejderne til § 177, stk. 5, at:

.....

”Såfremt underleverandører først udpeges efter kontrakten tildeles, fremlægger underleverandøren det fælles europæiske udbudsdokument eller anden dokumentation uden ubegrundet ophold, efter at underleverandøren er blevet udpeget. Ordregiveren kan alene kræve, at en leverandør erstatter en underleverandør i kontraktens varighed, hvis ordregiveren har fastsat en klausul i den udbudte kontrakt herom.”

Ifølge forarbejderne synes der således også at være mulighed for i løbet af kontraktens varighed at kræve en underleverandør erstattet i forbindelse med, at denne ”udpeges”, såfremt ordregiver har fastsat en klausul herom.

5.1.2 Muligheden for at dokumentere pålidelighed, jf. § 138

Det fremgår af udbudslovens § 138, stk. 1, at

”En ordregiver kan ikke udelukke en ansøger eller en tilbudsgiver, der har fremlagt tilstrækkelig dokumentation for, at ansøgeren eller tilbudsgiveren er pålidelig, selv om den pågældende er omfattet af en eller flere af udelukkelsesgrundene i §§ 135-137”

Bestemmelsen giver således en tilbudsgiver, som er omfattet af en eller flere udelukkelsesgrunde, muligheden for at foretage en såkaldt ”self-cleaning”, som, hvis denne kan dokumenteres tilstrækkeligt, afskærer ordregiveren fra at skride til udelukkelse.

§ 138, stk. 2-4, fastsætter den nærmere ramme for den procedure, der kan føre til self-cleaning.

Efter § 138, stk. 2, er ordregiveren forpligtet til at foretage en høring af en ansøger eller tilbudsgiver forud for, at der træffes beslutning om udelukkelse, således at ansøger eller tilbudsgiver får lejlighed til at forelægge tilstrækkelig dokumentation for sin pålidelighed. Konkret betyder dette, at ordregiveren først skal give meddelelse til ansøgeren eller tilbudsgiveren om, at denne påtænker at skride til udelukkelse. Ansøgeren eller tilbudsgiveren skal dernæst ifølge forarbejderne indrømmes en ”passende frist” til at dokumentere dennes pålidelighed.

Efter udbudslovens § 138, stk. 3, anses en ansøgers eller tilbudsgivers dokumentation for dennes pålidelighed for ”tilstrækkelig”, når ansøgeren eller tilbudsgiveren:

1. i fornødent omfang har dokumenteret, at ansøgeren eller tilbudsgiveren har ydet erstatning, denne er blevet pålagt, eller har påtaget sig at yde erstatning for eventuelle tab som følge af sine handlinger omfattet af udelukkelsesgrundene, jf. §§ 135-137,
2. i fornødent omfang har gjort indgående rede for forholdene og omstændighederne gennem et aktivt samarbejde med undersøgelsesmyndighederne, og

3. har truffet passende konkrete personalemæssige, tekniske og organisatoriske foranstaltninger for at forebygge yderligere overtrædelser af straffeloven eller øvrige forøommelser omfattet af udelukkelsesgrundene.

For så vidt angår *den første betingelse*, er denne alene relevant, såfremt ansøgeren eller tilbudsgiveren er blevet pålagt at yde erstatning eller har påtaget sig at yde erstatning for eventuelle tab som følge af sine handlinger omfattet af den konkrete udelukkelsesgrund.

For så vidt angår *den anden betingelse*, er denne alene relevant, såfremt handlingen omfattet af udelukkelsesgrunden har været genstand for en undersøgelse af en undersøgelsesmyndighed. Ifølge forarbejderne til bestemmelsen karakteriseres det aktive samarbejde ved, at ansøgeren eller tilbudsgiveren skal udlevere relevante informationer og dokumentation og på andre måder gøre indgående rede for forhold og omstændigheder angående den konkrete udelukkelsesgrund. Det er dog ikke et krav, at ansøgeren eller tilbudsgiveren fremlægger belastende dokumentation af egen drift. Det antages endvidere, at det aktive samarbejde primært drejer sig om oplysning af sagens faktum. Samarbejdet kan dokumenteres ved f.eks. at fremlægge en erklæring fra myndigheden eller virksomheden selv.

For så vidt angår *den tredje betingelse*, nævner ordlyden af bestemmelsen blot, at de foranstaltninger, som er gennemført, skal være *passende*. Heri må antages at ligge et krav om, at foranstaltningerne dels skal stå i et rimeligt forhold til den overtrædelse, de søger at forebygge, dels at foranstaltningerne skal være egnede til at forhindre yderligere overtrædelser.

Af forarbejderne fremgår en ikke-udtømmende opstilling af foranstaltninger, som en ansøger eller tilbudsgiver kan iværksætte med henblik på at dokumentere sin pålidelighed:

”Dette kan navnlig omfatte personalemæssige og organisatoriske foranstaltninger, f.eks. afbrydelse af alle forbindelser med personer eller organisationer involveret i denne illoyale adfærd, relevant re-organisering af medarbejdere, gennemførelse af afrapporterings- og kontrolsystemer, oprettelse af en intern revisionsstruktur til at overvåge overholdelse samt vedtagelsen af interne regler for ansvar og kompensation.”

Det præciseres således til en vis grad i § 138, stk. 3, nr. 1-3, og forarbejderne, hvad der skal til for, at den fremlagte dokumentation kan anses for tilstrækkelig. Bestemmelsen efterlader dog samtidig ordregiveren med et skøn ved den konkrete vurdering af, om den fremlagte dokumentation kan anses for tilstrækkelig.

Forarbejderne gør det endvidere klart, at der er tale om en konkret vurdering, og at ansøgeren eller tilbudsgiveren alene skal dokumentere sin pålidelighed i forhold til den relevante udelukkelsesgrund. Ved vurderingen kan der endvidere tages hensyn til grovheden af og

omstændighederne i øvrigt vedrørende den konkrete situation, ligesom hensynet til de konkrete forhold ved den omhandlede kontrakttildeling kan inddrages.

Endelig følger det af § 138, stk. 4, at ordregiveren skal begrunde sin beslutning, hvis det vurderes, at ansøgeren eller tilbudsgiverens dokumentation for pålidelighed er utilstrækkelig.

5.1.3 Udelukkelsens varighed, jf. § 138, stk. 5

Såfremt ansøgeren eller tilbudsgiveren ikke er i stand til at dokumentere sin pålidelighed i medfør af § 138, stk. 3, vil virksomheden være omfattet af udelukkelsesgrunden i § 135, stk. 1, nr. 2. I så fald følger det af § 138, stk. 5, at:

”Ordregiveren skal udelukke en ansøger eller en tilbudsgiver fra at deltage i udbudsprocedurer i 4 år fra datoen for endelig dom eller vedtaget bødeforlæg for handlinger omfattet af § 135, stk. 1 [...]”

Varigheden af udelukkelsen efter § 135, stk. 1, nr. 2, er således fire år regnet fra den dato, hvor dommen og/eller bødeforlægget er endeligt.

I Ateas tilfælde vil det for så vidt angår dommen sige ved udløbet af ankefristen, dvs. den 11. juli 2018, mens fristen for bødeforlægget regnes fra dagen, hvor det blev meddelt anklagemyndigheden, at det blev accepteret, dvs. den 12. juli 2018.

6. VURDERING – INDLEDENDE BEMÆRKNINGER

Dommen af 27. juni 2018 og vedtagelsen af bødeforlægget af 12. juli 2018 betyder, at Atea er omfattet af de obligatoriske udelukkelsesgrunde i udbudsloven, jf. § 135, stk. 1, nr. 2. SKI og styrelsen er derfor som udgangspunkt forpligtet til at udelukke Atea fra at deltage i udbudsprocedurer i 4 år fra den 12. juli 2018, hvor Atea overfor anklagemyndigheden accepterede bødeforlægget.

Atea har imidlertid med fremsendelsen af sin § 138-redegørelse oplyst, at virksomheden siden juni 2015 og frem til i dag har gennemført en række forskellige tiltag med det formål at forebygge situationer som dem, der førte til dommen og bødeforlægget.

Spørgsmålet er derfor, om Atea, som følge af disse tiltag, i tilstrækkelig grad har dokumenteret, at selskabet er pålideligt, jf. § 138, stk. 1.

Med afsæt i udbudslovens § 138, stk. 3, nr. 1-3, vil det derfor i det følgende blive vurderet, om Atea, på grundlag af den fremlagte dokumentation, på tilstrækkelig vis har dokumenteret, at selskabet på nuværende tidspunkt er pålideligt.

7. **HAR ATEA YDET ELLER PÅTAGET SIG AT YDE ERSTATNING FOR EVENTUELLE TAB SOM FØLGE AF SINE HANDLINGER, JF. § 138, STK. 3, NR. 1?**

Bestemmelsen angår efter sin ordlyd erstatning, som en virksomhed er blevet pålagt eller har påtaget sig at yde. Atea er os bekendt ikke i en situation, hvor virksomheden er blevet pålagt eller har påtaget sig at yde erstatning.

Ud fra ordlyden af bestemmelsen sammenholdt med ordlyden af udbudsdirektivets artikel 57, stk. 6, er der ikke grundlag for at antage, at bestemmelsen ligeledes gælder for økonomiske sanktioner af pønalt karakter, herunder bøder, som en virksomhed er blevet idømt.

Selv hvis § 138, stk. 3, nr. 1, trods sin ordlyd, måtte finde anvendelse på bøder, har Atea fremlagt dokumentation for, at virksomheden har betalt de pålagte bøder på henholdsvis 10 millioner kroner og 3 millioner kroner.

Betingelsen må på ovenstående baggrund anses for opfyldt.

8. **HAR ATEA SAMARBEJDET MED DE RELEVANTE UNDERSØGELSESMYNDIGHEDER, JF. § 138, STK. 3, NR. 2?**

Af § 138-rapporten fremgår, at Atea siden sagens begyndelse aktivt har samarbejdet med Statsadvokaten for Økonomisk og International Kriminalitet (herefter "SØIK") ved at fremsende det materiale, Ateas egne interne undersøgelser har afdækket. Atea har derudover oplyst, at selskabets ledelse og medarbejdere løbende har deltaget i møder med SØIK med henblik på at besvare spørgsmål og afgive detaljerede forklaringer om sagerne, Atea A/S' forhold, forretningsgange, administration og økonomistyring. Endelig har Atea i øvrigt fremfundet og givet SØIK adgang til og indsigt i det materiale, de analyser og den dokumentation, som SØIK løbende har anmodet om.

Udover det anførte i § 138-rapporten har Ateas advokat ved e-mail af 19. juli 2018 overfor os oplyst, at "*Atea har modtaget i alt mails 365 stk. mails med spørgsmål, anmodninger om redegørelser, anmodninger om gennemgange og anmodninger om fremfindelse af bevismateriale mv. Samtlige disse anmodninger og spørgsmål er besvaret ved i alt 294 stk. sendte e-mails [...]*". Som dokumentation herfor har Atea endvidere fremsendt en log, der viser de udvekslede mails med tilhørende datoer.

Endelig kan vi konstatere, at retten i dommen af 27. juni 2017 tillagde det vægt ved strafudmålingen som en formildende omstændighed, at "*[...] selskabet har medvirket aktivt til sagens opklaring.*".

Under hensyn til det anførte fra anklagemyndigheden og retten har Atea efter vores vurdering i tilstrækkelig grad dokumenteret, at selskabet har samarbejdet aktivt med de relevante undersøgelsesmyndigheder, jf. § 138, stk. 3, nr. 2.

9. HAR ATEA TRUFFET PASSENDE KONKRETE TEKNISKE, ORGANISATORISKE OG PERSONALEMÆSSIGE FORANSTALTNINGER FOR AT FOREBYGGE YDERLIGERE OVERTRÆDELSER, JF. § 138, STK. 3, NR. 3?

9.1 Generelt om rammen for vurderingen af Ateas tekniske, organisatoriske og personalemæssige foranstaltninger

Efter § 138, stk. 1, jf. § 138, stk. 3, nr. 3, påhviler det Atea at fremlægge tilstrækkelig dokumentation for, at virksomheden har truffet passende konkrete personalemæssige, tekniske og organisatoriske foranstaltninger.

Atea har i den forbindelse redegjort for, hvilke forskellige foranstaltninger af personalemæssig, teknisk og organisatorisk karakter, der er blevet implementeret siden juni 2015. Ifølge Atea er dette sket for at ”forebygge og minimere risikoen for, at koncernens medarbejdere under udførelsen af deres arbejde for virksomheden begår overtrædelser af straffeloven, herunder i form af bestikkelse og underslæb, eller andre overtrædelser, som er omfattet af udelukkelsesgrundende i udbudsdirektivets artikel 57[...]”.⁶

Grundlaget for vores vurdering er som nævnt i afsnit 1.2 Ateas to redegørelser og en række dokumenter fremsendt som svar på vores løbende anmodninger om behov for supplerende oplysninger.

Rammen for vores vurdering er navnlig karakteriseret ved følgende:

For det første foretager vi en *konkret* vurdering af Ateas tiltag. Deri ligger, at karakteren og omfanget af de tiltag, som Atea har implementeret, skal vurderes i forhold til overtrædelsens grovhed og omstændighederne i øvrigt vedrørende den konkrete situation, jf. det anførte i forarbejderne til § 138. Med andre ord gælder, at jo grovere en overtrædelse, der er tale om, desto mere omfattende foranstaltninger må der kræves for at dokumentere pålidelighed efter § 138. Vores vurdering af forholdets grovhed følger nedenfor i afsnit 9.2.

For det andet vil vores vurdering alene fokusere på de foranstaltninger, Atea har iværksat *efter* juni 2015. Foranstaltninger, som allerede var på plads i juni 2015, vil således ikke blive vurderet, da hovedsagen og IT-udstyrssagen efter vores vurdering skaber en klar formodning for, at sådanne tidligere gennemførte foranstaltninger ikke kan anses for passende i § 138, stk. 3, nr. 3's forstand.

⁶ § 138-redegørelsen, s. 4.

.....
For det tredje vil vi i overensstemmelse med § 138 foretage en *selvstændig* vurdering af Ateas foranstaltninger. Betydningen af relevante tredjeparters vurdering af de samme foranstaltninger hos Atea vil blive overvejet nedenfor i afsnit 9.3.

For det fjerde vil vores vurdering tage udgangspunkt i god international praksis på området Corporate Compliance, navnlig i forhold til anti-korruption.

Både Atea og Deloitte har valgt at anvende den systematik, som følger af den britiske anti-korruptionslovgivning, UKBA. Dette udgør efter vores vurdering et hensigtsmæssigt metodisk udgangspunkt, dels fordi Atea selv har angivet denne som værende referencerammen for virksomhedens Compliance-program,⁷ dels fordi principperne heri efter vores vurdering er udtryk for god international praksis, når det gælder implementeringen af et Compliance-program hos større virksomheder.

Samtidig er det dog vigtigt at understrege, at den beskrevne anvendelse af UKBA ikke er ensbetydende med, at Atea som sådan er under en retlig forpligtelse til at overholde UKBA.⁸ UKBA og indholdet af de ”adequate procedures”, som nævnes heri, er nærmere beskrevet nedenfor i afsnit 9.4.

Under hensyn til ovenstående vil vi med afsæt i systematikken fra UKBA nedenfor i afsnit 9.5 foretage en vurdering af Ateas *organisatoriske* foranstaltninger, navnlig Ateas Compliance-program. Vurderingen i disse afsnit vil dog ligeledes omhandle visse foranstaltninger, som, uanset at de isoleret set synes at være af personalemæssig og teknisk karakter, falder indenfor rammerne af systematikken i UKBA.

Herefter vil vi i afsnit 9.6.1 og afsnit 9.6.2 foretage en vurdering af de øvrige foranstaltninger af personalemæssig og teknisk karakter, som efter vores vurdering falder udenfor rammerne af UKBA – og som derfor ikke er behandlet i de foregående afsnit – men som Atea ikke desto mindre har iværksat, og som derfor må trækkes ind i en helhedsvurdering af Ateas pålidelighed efter § 138.

9.2 Særligt om forholdets grovhed

Med dommen af 27. juni 2018 ligger det fast, at Atea i hovedsagen er blevet dømt for overtrædelse af både straffelovens bestemmelse om aktiv bestikkelse samt underslæb af *særlig grov* beskaffenhed, svarende til det anførte i tiltalen, med undtagelse af forhold 35.

.....
⁷ Deloittes redegørelse af 21. februar 2018, s. 2.

⁸ Der følger dog en retlig forpligtelse for bestyrelsen til at påse, at der er etableret de fornødne procedurer for risikostyring og interne kontroller, jf. selskabslovens § 115, stk. 1, litra 2).

Det ligger ligeledes fast, at Atea med dommen blev idømt en bøde på 10 millioner kr. Dette er, os bekendt, én af de største bøder, en dansk domstol hidtil har pålagt en juridisk person.⁹

Endelig ligger det fast, at fire tidligere medarbejdere hos Atea (tre ledende og en ikke-ledende) alle blev idømt fængselsstraffe, ligeledes for overtrædelse af straffelovens § 122 om aktiv bestikkelse, og samme lovs § 278, stk. 1, nr. 3, jf. § 286, stk. 2, om underslæb af særlig grov beskaffenhed, hvoraf i hvert fald en del af straffen var gjort ubetinget.

Det må derudover tillægges vægt, at forholdene i dommen ikke blev gennemført udelukkende af ledelsen, men med involvering af flere stabsfunktioner hos Atea, derunder bogholderi, kommunikationsafdeling og direktionsekretariat. Forholdene var dermed bredt forankret i virksomheden. Dette taler efter vores vurdering for at anse overtrædelserne som en konsekvens af en uheldig kultur hos Atea, som har været præget af et utilstrækkeligt fokus på integritet og anti-korruption.

Endelig må det tillægges vægt, at dommen af 27. juni 2018 vedrørte en lang række forhold begået over en periode på mere end fem år. Desuagtet blev der ikke i løbet af denne periode grebet ind fra nogen i Atea. Selv efter at den nuværende ledelse havde kendskab til den ulovlige håndtering af konto 2840, gik der nærmere et år, før kontoen og misbruget heraf blev effektivt stoppet.¹⁰

Hvad angår IT-udstyrssagen, ligger det med vedtagelsen af bødeforlægget af 12. juli 2018 fast, at Atea har erklæret sig skyldig i 27 forhold af aktiv bestikkelse, jf. straffelovens § 122. Det ligger endvidere fast, at de 27 forhold er begået af syv tidligere ansatte, hvoraf seks er nye i forhold til hovedsagen. Det ligger ligeledes fast, at forholdene vedrører bestikkelse ydet til ansatte hos i alt seks forskellige offentlige myndigheder og virksomheder. Endelig ligger det fast, at Atea ved bødeforlægget accepterede en tillægsbøde på tre millioner kr.

Samlet set taler disse forhold for at anse overtrædelserne som særdeles grove, uagtet at både Atea og de fire tidligere ansatte, jf. ovenfor, i hvert fald hvad angår dommen, blev idømt mildere straffe end det, der var nedlagt påstand om. Dette bekræftes da også af byrettens bemærkninger vedrørende forholdenes karakter, grovhed og omfang i forbindelse med

⁹ Som et nyere eksempel på niveauet for bødeansvar for juridiske personer for formueforbrydelser kan nævnes U.2017.558H, hvor et aktieselskab blev idømt bødestraf på 5 millioner kr. for overtrædelse af straffelovens § 299d, stk. 1, nr. 1. Af Statsadvokaten for Særlig Økonomisk Kriminalitet (det daværende SØK) årsberetning fra 2011 fremgår ligeledes, at der i en sag vedrørende bestikkelse i forhold til en kontrakt om salg af medicinalvarer til Den Demokratiske Republik Congo blev afgjort med en bøde på 2,5 millioner kr. Det er dog ikke klart ud fra beskrivelsen i beretningen, om sagen vedrørte en juridisk person. En sammenligning med bødeniveauet på området for overtrædelse af konkurrenceloven viser, at der i perioden 2006 til 2016 heller ikke findes eksempler på højere bøder end den, Atea blev idømt med dommen af 27. juni 2018, jf. <https://www.kfst.dk/konkurrenceforhold/om-konkurrencesager/sanktioner-for-at-overtraede-konkurrenceloven/boeder-i-konkurrencesager/>.

¹⁰ Det bemærkes i den forbindelse, at Atea har oplyst, at SØIK ved brev af 2. marts 2017 valgte at fratage sigtelsen mod Ateas nuværende administrerende direktør, Morten Felding.

.....

strafudmålingen, som gengivet ovenfor i afsnit 4.2.2. Vi lægger i den forbindelse særlig vægt på ledelsens rolle i hovedsagen.

Samlet set er det derfor vores vurdering, at grovheden af de overtrædelser, som Atea ved dommen er dømt for og ved accepten af bødeforlægget har erkendt samt omstændighederne omkring disse overtrædelser, medfører en skærpet bedømmelse af Ateas foranstaltninger. Vi vurderer således, at der i overensstemmelse med § 138 skal stilles særligt strenge krav til de tiltag, Atea har iværksat siden juni 2015 med henblik på at forebygge, at lignende situationer opstår.

9.3 Særligt om betydningen af tredjeparters vurdering af Ateas foranstaltninger

9.3.1 Betydningen af Ateas ISO-certificering

Af det certifikat, som Atea har fremsendt og som er udstedt af Bureau Veritas Certification Denmark A/S, fremgår, at ledelsessystemet hos Atea den 8. december 2017 er vurderet og fundet i overensstemmelse med ISO 370001:2016.

Af det bilag 20, som vi modtog fra Atea den 2. juli 2018, fremgår følgende beskrivelse af ISO 370001:2016:

“ISO 37001 is an anti-bribery management system standard published in October 2016.

It is designed to help an organization establish, implement, maintain, and improve an anti-bribery compliance programme.

It includes a series of measures and controls that represent global anti-bribery good practice.”

Af samme bilag fremgår ligeledes følgende beskrivelse af, hvad standarden kræver:

”The organization must implement a series of measures and controls in a reasonable and proportionate manner to help prevent, detect, and deal with bribery, including:

- *Anti-bribery policy*
- *Management leadership, commitment and responsibility*
- *Personnel controls and training*
- *Risk assessments*
- *Due diligence on projects and business associates*
- *Financial, commercial and contractual controls*
- *Reporting, monitoring, investigation and review*
- *Corrective action and continual improvement”*

Endelig fremgår følgende beskrivelse af fordelene ved at implementere standarden:

” *The Standard benefits an organization by providing:*

- *Minimum requirements and supporting guidance for implementing or benchmarking an anti-bribery management system*
- *Assurance to management, investors, employees, customers, and other stakeholders that an organization is taking reasonable steps to prevent bribery*
- *Evidence in the event of an investigation that an organization has taken reasonable steps to prevent bribery.*”

Af selve certifikatet fremgår, at certificeringen er gyldig indtil den 7. december 2020.

I forhold til vurderingen under § 138, stk. 3, nr. 3, må det utvivlsomt tillægges vægt, at Atea har opnået denne ISO-certificering.

Ved bedømmelsen af certificeringens betydning for vurderingen, bør det samtidig tillægges vægt, at ISO 37001:2016 navnlig, jf. beskrivelsen ovenfor i bilag 20, indebærer et krav om implementering af visse politikker og kontroller. Uanset, at sådanne politikker og kontroller udgør en væsentlig del af den samlede Compliance-infrastruktur, dokumenterer de ikke kvaliteten i disse processer eller, i hvilket omfang et Compliance-program *reelt* efterleveres af en virksomheds ansatte.

Efter vores vurdering taler dette for at tillægge Ateas ISO-certificering begrænset vægt ved denne del af vurderingen, jf. afsnit 9.5.4 nedenfor om ledelsesforankring, om virksomheden er pålidelig efter udbudslovens § 138.

Det forhold, at byretten i forbindelse med strafudmålingen tillagde det vægt, at Atea ”[.../ *efterfølgende har igangsat et ISO certificeret compliance program.*” og anførte dette som en formildende omstændighed, ændrer ikke herved. Byrettens inddragelse af certificeringen skete i forbindelse med udmålingen af straffen til Atea efter straffelovens regler, ligesom byretten i dommen ikke forholdt sig til, hvilken betydning certificeringen konkret havde haft for Ateas Compliance-program.

9.3.2 Betydningen af Deloitte's vurdering af Ateas Compliance-program

Atea fremhæver i sin redegørelse Deloitte's vurdering af Ateas Compliance-arbejde.

I redegørelsen af 21. februar 2018 har Deloitte, med udgangspunkt i de statusredegørelser afgivet til Atea i perioden juni 2015 til oktober 2017, foretaget en sammenfattende

gennemgang og vurdering af Ateas tiltag. Det fremgår af redegørelsen, at det er Deloittes samlede vurdering af Ateas Compliance-program, at:

”Atea i perioden har designet og implementeret et robust compliance-program. Vi vurderer også, at Atea har designet og implementeret kontroller og monitoreringstiltag, som er proportionale med compliance-risikoen. Det bør endvidere fremhæves, at Atea ultimo 2017 som den første organisation i Danmark opnåede en certificering i henhold til ISO 37001, ”Anti-bribery management systems – Requirements with guidance for use”.”

Det må indledningsvis bemærkes, at Deloittes faglige vurdering utvivlsomt er relevant ved vurderingen af Ateas pålidelighed efter udbudslovens § 138.

Deloitte har efter det oplyste bistået Atea med udarbejdelsen af Compliance-programmet siden sagens begyndelse i juni 2015. Deloitte har således oplyst, at der i perioden fra juli 2015 til februar 2018 har været anvendt ca. ti specialister og medarbejdere til løsning af opgaverne for Atea. Deloitte har oplyst, at dette svarer til et samlet ressourceforbrug på 1.582 timers konsulentarbejde. Henset til disse oplysninger må det tillægges positiv vægt, at Atea i et så stort omfang har valgt at benytte eksternt bistand med specialistviden ved opbygningen og implementeringen af virksomhedens Compliance-program.

Samtidig giver omfanget af Deloittes involvering grundlag for en antagelse om, at vurderingerne i redegørelsen af 21. februar 2018 i overvejende grad vedrører foranstaltninger, som Deloitte løbende har ydet rådgivning om. Endvidere bør det tillægges betydning, at Deloitte er Ateas faste revisor.¹¹

Det er ligeledes væsentligt at være opmærksom på følgende beskrivelse af karakteren af Deloittes arbejde, som ligeledes fremgår af redegørelsen:

”Vi skal ligeledes anføre, at vores arbejde hverken er revision eller review i overensstemmelse med danske revisionsstandarder herom, og således er vores arbejde behæftet med større usikkerhed end ved en revision eller et review.”

Disse forhold taler efter vores vurdering for at begrænse betydningen af vurderingerne i Deloittes redegørelse.

Det forhold, at Deloitte i forbindelse med redegørelsen til FN blev udpeget som ”Independent Ethics and Compliance Expert” (herefter ”IE”) ændrer efter vores vurdering ikke afgørende herved.

¹¹ Af CVR-registeret fremgår, at Deloitte har udarbejdet de seneste fire års årsrapporter for Atea A/S.

Af det brev fra FN, som beskriver kriterierne for udpegningen af en IE, fremgår således, at der blandt andet skal fremvises informationer, som demonstrerer den udpegedes uafhængighed. Det fremgår, at dette kan demonstreres ved:

”confirmation and undertaking that the Expert has not been engaged by the Company for at least one year prior to commencing the Review and will not be engaged by the Company for any other matter or purpose for at least one year after completing the Review; (ii) confirmation that the Expert shall not have an obligation of confidentiality to the Company vis-a-vis the UN, whether under the attorney-client privilege or otherwise.”

Henset til at Deloitte, herunder de samme personer, både før og efter afgivelsen af rapporten til FN, fungerede som Ateas rådgiver i forbindelse med opbygningen og implementeringen af virksomhedens Compliance-program, er det tvivlsomt, om kravet ovenfor kan siges at være opfyldt. At FN desuagtet valgte at godkende Ateas udpegning af Deloitte som IE ændrer ikke herved.

9.3.3 Betydningen af at Atea er inviteret til at deltage i udbud afholdt af FN

Endelig har Atea oplyst, at virksomheden, som følge af straffesagen, har været suspenderet fra at deltage i udbud afholdt af FN (UN Procurement Division).

Det fremgår, at FN, for at kunne vurdere om suspenderingen skulle ophæves, stillede krav om udarbejdelse af en uafhængig ekspertrapport. Med henblik på at udarbejde denne rapport, blev Deloitte ifølge redegørelsen godkendt af FN som ”Independent Ethics and Compliance Expert”.

I den endelige rapport til FN beskrev Deloitte de ovenfor anførte Compliance-tiltag, som Atea havde implementeret. Ved brev af 22. januar 2018 bekræftede FN overfor Atea, at selskabet igen var inviteret til at lade sig registrere hos FN med henblik på at afgive tilbud ved kommende udbud afholdt af organisationen.

Ved bedømmelsen af betydningen af FN’s invitation til Atea til igen at deltage i organisationens udbud, er der efter vores vurdering særligt to forhold, som bør tillægges vægt.

For det første bør det forhold, at Deloitte blev udpeget som IE i forbindelse med rapporteringen til FN tillægges begrænset vægt. Som redegjort ovenfor i afsnit 9.3.2 må det på baggrund af de krav, som FN opstillede til en IE, anses for tvivlsomt, om Deloitte opfyldte kravene hertil.

For det andet – og endnu vigtigere – blev FN’s vurdering af Atea foretaget før både dommen af 27. juni 2017 og bødeforlægget af 12. juli 2018 forelå. Den endelige bedømmelse af de

forhold, som Atea var tiltalt for, var således ikke en del af det grundlag, som FN traf sin beslutning på.

Disse omstændigheder taler efter vores vurdering for at begrænse betydningen af FN's vurdering.

9.4 UK Bribery Act og "Adequate procedures"

UK Bribery Act blev vedtaget i 2010 med det formål at modernisere og skærpe britisk lovgivning vedrørende anti-korruption. Baggrunden herfor var især et vedvarende pres fra OECD vedrørende Storbritanniens manglende opfyldelse af forpligtelserne efter OECD Anti-Corruption Convention 1997. Resultatet blev en af verdens strengeste og mest moderne anti-korruptionslovgivninger.

Lovgivningen finder fuld anvendelse på alle virksomheder, som har en registreret tilstedeværelse (gennem f.eks. et datterselskab) i Storbritannien, uagtet om den påståede korrupte handling har tilknytning til Storbritannien eller den britiske enhed af virksomheden. Dette indebærer, at alle større danske virksomheder, forudsat at de har en eller anden tilstedeværelse i UK, vil være fuldt ud underlagt UK Bribery Act for samtlige af virksomhedens aktiviteter, uanset hvor disse finder sted og uanset korruptionens tilknytning til UK. Ud fra de oplysninger, vi har til rådighed, har vi dog ikke grundlag for at antage, at Atea er direkte underlagt UKBA, da selskabet ikke har nogen registreret tilstedeværelse i UK.

Denne meget omfattende jurisdiktion har medført, at UK Bribery Act *de facto* er den gængse standard for større virksomheders Compliance-arbejde.

I henhold til loven er en virksomhed direkte ansvarlig for korruption begået af en "associated person". Dette begreb skal forstås meget vidt og omfatter alle, som kan siges at handle på vegne af virksomheden, herunder agenter og repræsentanter som *faktisk* handler på vegne af virksomheden, også selv om der ikke foreligger noget dokumenteret opdrag for repræsentanten. Ved vedtagelsen af loven, og i lyset af lovens vidtgående jurisdiktion, indebærer dette en væsentlig udvidelse af strafbarheden for virksomheder med tilknytning til Storbritannien.

Den eneste tilgængelige undskyldning for virksomheden vil være, at den har demonstreret, at den forud for den korrupte handling havde implementeret såkaldte "Adequate procedures", dvs. at den havde iværksat dét, som med rimelighed kunne forventes for at undgå den strafbare handling (korruptionen). "Adequate Procedures" vil således være retningsgivende for større virksomheders Compliance-arbejde."

Vurderingen af, om en virksomhed har implementeret "Adequate Procedures" foretages med afsæt i de seks principper som kort beskrevet nedenfor. Denne beskrivelse er hovedsageligt

..... baseret på Serious Fraud Office's vejledning af marts 2011 (med senere tillæg), herefter "Vejledningen".¹²

9.4.1 Princip 1 "Proportionate procedures"

Princip 1, "Proportionate procedures", har følgende ordlyd:

"A commercial organisation's procedures to prevent bribery by persons associated with it are proportionate to the bribery risks it faces and to the nature, scale and complexity of the commercial organisation's activities. They are also clear, practical, accessible, effectively implemented and enforced."

Procedurer omfatter både politikker og faktiske processer og procedurer, som implementerer politikkerne (samlet "Compliance-programmet").

Princippet slår fast, at Compliance-programmet, dvs. de indsatser, som etableres, skal være proportionale i forhold til den konkrete korrupsionsrisiko, der er forbundet med virksomheden. Dette indebærer for det første, at der ikke kan etableres noget "standard Compliance-program". Det afgørende vil derimod være den aktuelle virksomheds risikoprofil set i lyset af bl.a. virksomhedens art, omfang, hvor den befinder sig osv. Det er imidlertid særligt fremhævet, at der ikke nødvendigvis er nogen direkte sammenhæng mellem virksomhedens størrelse og risikoeksponering.

For det andet indebærer princippet, at der må gennemføres en konkret risikovurdering, se princip 3 nedenfor.

9.4.2 Princip 2 "Top-level commitment"

Princip 2, "Top-level commitment", har følgende ordlyd:

"The top-level management of a commercial organisation (be it a board of directors, the owners or any other equivalent body or person) are committed to preventing bribery by persons associated with it. They foster a culture within the organisation in which bribery is never acceptable."

Princippet indebærer, at topledelsen i en organisation, herunder f.eks. ejere eller ledelsesmedlemmer, aktivt skal engagere sig i at sikre, at bestikkelse ikke finder sted inden for organisationens rammer samt at udbrede budskabet herom. Grundtanken bag princippet er, at topledelsen skal gå forrest, når det kommer til bekæmpelse af bestikkelse, idet dette vil bidrage til at skabe en kultur i organisationen, hvor bestikkelse er uacceptabelt. Princippet benævnes også "tone from the top".

.....
¹² Section 9 of the Bribery Act 2010, Ministry of Justice 2011.

Princippet omfatter, at topledelsen i hvert fald skal fokusere på to hovedopgaver:

- (1) Intern samt eksternt kommunikation af organisationens holdning til bestikkelse, f.eks. i form af officielle erklæringer, mere uformelle tilkendegivelser og faktiske handlinger, samt
- (2) En fyldestgørende grad af involvering i arbejdet med at fastlægge de nødvendige procedurer for at undgå, at bestikkelse finder sted

9.4.3 Princip 3 ”Risk Assessment”

Princip 3, ”Risk Assessment”, har følgende ordlyd:

”The commercial organisation assesses the nature and extent of its exposure to potential external and internal risks of bribery on its behalf by persons associated with it. The assessment is periodic, informed and documented.”

En risikovurdering er afgørende for at identificere og dernæst prioritere de interne og eksterne risici, som en organisation er eksponeret over for. Formålet med det tredje princip er således at fremme etableringen af procedurer, der fastlægger, hvorledes risikovurderinger håndteres og gennemføres. Procedurene skal være proportionelle i forhold til den enkelte organisations størrelse og struktur, geografiske arbejdsområde, aktiviteter mv.

Procedurene vil sædvanligvis – uanset størrelse, aktiviteter, kunder eller markeder – indeholde en række grundlæggende karakteristika, herunder blandt andet:

- i. Tilsyn med processen for risikovurderinger fra ledelsens side,
- ii. Passende ressourcer dedikeret til processen i forhold til den enkelte organisation, samt
- iii. Præcis og tilstrækkelig dokumentation for processen.

Vejledningen indeholder endvidere en beskrivelse af fem brede kategorier af eksterne risici. De er inddelt i følgende:¹³

- i. Country risks,
- ii. Sectoral risks,
- iii. Transaction risks,
- iv. Business opportunity risks,
- v. Business partnership risks.

¹³ Vejledningen, s. 26.

9.4.4 Princip 4 "Due diligence"

Princip 4, "Due diligence", har følgende ordlyd:

"The commercial organisation applies due diligence procedures, taking a proportionate and risk based approach, in respect of persons who perform or will perform services for or on behalf of the organisation, in order to mitigate identified bribery risks."

I medfør af princippet anbefales det, at en organisation foretager due diligence-undersøgelser af aktører, som udfører services for eller på vegne af organisationen med henblik på at sikre, at risikoen for bestikkelse ikke forøges ved at anvende eller samarbejde med de pågældende aktører.

Undersøgelserne skal være proportionelle i forhold til de identificerede risici, og omfanget af den enkelte due diligence vil variere afhængig af det enkelte tilfælde. I højrisikosituationer vil der således være et større behov for at foretage større konkrete undersøgelser, mens der i lavrisikosituationer ikke nødvendigvis er samme behov.

En due diligence-undersøgelse er relevant, når der indgås samarbejde med nye partnere, men det kan efter omstændighederne også være relevant at foretage i forhold til eksisterende samarbejdspartnere. Dette vil afhænge af den konkrete situation.

9.4.5 Princip 5 "Communication (including training)"

Princip 5, "Communication (including training)", har følgende ordlyd:

"The commercial organisation seeks to ensure that its bribery prevention policies and procedures are embedded and understood throughout the organisation through internal and external communication, including training, that is proportionate to the risks it faces."

Det femte princip omfatter kommunikation og træning vedrørende en organisations procedurer samt politikker imod bestikkelse. Kommunikation og træning er vigtigt for at sikre, at de relevante aktører i en organisation er opmærksomme på og har en forståelse for organisationens procedurer.

Kommunikation omfatter først og fremmest lettilgængelig information om alle relevante procedurer og politikker. Det er i den forbindelse vigtigt, at princip 2 ("Top-level commitment") iagttages, da dette som anført bidrager til at fastlægge organisationens kultur. Der er imidlertid også behov for mere detaljerede og konkrete informationer, som målrettes de relevante medarbejdergrupper, således at kommunikationen er aktuel og vedkommende.

Vejledningen indeholder desuden en opfordring til at etablere såkaldte ”speak-up”-ordninger, dvs. whistleblower-ordninger¹⁴. Formålet herved er at sikre, at medarbejdere, der oplever mistænkelige forhold eller konkrete brud på procedurer, på fortrolig og anonym vis kan gøre opmærksom herpå.

Træning er ligeledes vigtig for at sikre, at de relevante aktører i en organisation har en forståelse for procedurerne og øvrige kontrolforanstaltninger. Træning bidrager endvidere til at skabe en kultur, hvor bestikkelse er uacceptabelt. Omfanget og karakteren af træningen vil afhænge af den enkelte organisation, herunder blandt andet det konkrete risikobillede, ligesom at træningen vil kunne variere fra medarbejdergruppe til medarbejdergruppe. For nogle medarbejdere kan en generel undervisning være tilstrækkelig, mens der for øvrige kan være behov for et skræddersyet program.

9.4.6 Princip 6 “Monitoring and review”

Princip 6, “Monitoring and review”, har følgende ordlyd:

“The commercial organisation monitors and reviews procedures designed to prevent bribery by persons associated with it and makes improvements where necessary.”

Det sjette princip vedrører monitorering og evaluering af ens procedurer og politikker. Det er vigtigt generelt at følge op på, om ens Compliance-program fungerer hensigtsmæssigt og effektivt for hele tiden at være i stand til at foretage justeringer, såfremt det måtte være nødvendigt.

De fleste organisationer udvikler sig over tid, og det kan i den forbindelse ligeledes være nødvendigt at tilpasse organisationens processer og procedurer til f.eks. nye risici. Et sådant behov kan endvidere opstå på baggrund af eksterne faktorer såsom ny lovgivning eller øvrige samfundsmæssige forhold.

Monitorering og evaluering kan udøves internt på baggrund af f.eks. spørgeskemaundersøgelser, resultater fra undervisning samt interviews med konkrete relevante medarbejdere. Der kan endvidere indhentes ekstern bistand til at forestå et verifikationstjek af den enkelte organisations processer og procedurer.

9.5 Vurdering af Ateas organisatoriske foranstaltninger

Som anført ovenfor vil vi i vores vurdering af Ateas organisatoriske foranstaltninger anvende samme *systematik* som Atea, dvs. som den systematik, som følger af UKBA og ”Adequate Procedures”.

¹⁴ Vejledningen, s. 29.

Vi har dog valgt at lægge princip 1 og 3 under UKBA sammen og give principperne danske navne; hhv. ”Risikovurdering og proportionalitet”, ”Ledelsesforankring”, ”Politikker og oplæring”, ”Forhold til tredjeparter” og ”Monitorering og rapportering”.

9.5.1 Risikovurdering og proportionalitet

Dette princip indebærer, at en virksomheds procedurer til at undgå bestikkelse skal være proportionale med de risici, virksomheden står over for. Princippet forudsætter derfor, at der er gennemført en tilstrækkelig risikovurdering, herunder en risikovurdering der tager højde for såvel eksterne som interne risici. Virksomheden skal i den sammenhæng både kunne dokumentere de *konklusioner*, vurderingerne har tilvejebragt, samt *processen* omkring risikovurderingerne.

Atea har oplyst, at der siden 2015 løbende og kontinuerligt har været foretaget risikovurderinger. Det oplyses, at risikovurderingen blandt andet omfatter ”*en vurdering af sandsynlighed og konsekvens samt beskrivelse af indsatser til risikoeliminering, herunder kontroller, residualrisici, monitoreringsindsatser og sanktionsmuligheder*”.

Atea har ligeledes oplyst, at virksomheden, på baggrund af de foretagne risikovurderinger, har implementeret forskellige politikker, procedurer og kontroller med det formål at minimere de identificerede risici.

De oprindeligt identificerede risikoområder¹⁵ er i henhold til Compliance-programmet, version 4.1, som følger:¹⁶

1. Sponsorater
2. Gaver
3. Repræsentation
4. Kundeevents
5. Udlandsrejser
6. Offentlige udbud
7. Koncepter
8. Udtalelser og referencer
9. Konferencetalere
10. Donationer
11. Netværksgrupper og ERFA-grupper
12. Cykelevents og lignende sportsevents
13. Leverandørarrangementer
14. Rabatter og særlige prismodeller

¹⁵ Den oprindelige vurdering omfattede risikoområdet ”egenbetaling”, der i 2017 blev erstattet med ”leverandørarrangementer”, jf. bilag ”2.3a_20171113_Compliance Programmet 4.1”, s. 5.

¹⁶ Jf. bilag ”2.3a_20171113_Compliance Programmet 4.1” (dateret 11.07.2018).

- 15. Vareprøver / demovarer
- 16. Tredjeparter
- 17. Ansættelsesprocedurer

Atea har oplyst, at visse af de oprindelige risikoområder efterfølgende er blevet vurderet til at udgøre underområder til et andet risikoområde, og at der senest i november 2017, som led i det løbende arbejde med risikovurderingerne, blev identificeret 13 risikoområder.¹⁷ Sammen med risikoområder *Leverancer i udlandet*, som ifølge Atea først blev identificeret i forbindelse med audit i ISO¹⁸, indgår disse 14 områder nu i det løbende Compliance-arbejde.

Den aktuelle liste over Ateas risikoområder ser pr. 1 august 2018 derfor således ud:

- 1. Sponsorater
- 2. Gaver
- 3. Repræsentation
- 4. Kundeevents, herunder bl.a.:
 - a. Netværksgrupper og ERFA-grupper
 - b. Cykevents og lignende sportsevents
- 5. Udlandsrejser
- 6. Offentlige udbud
- 7. Konferencetalere, herunder bl.a.:
 - a. Udtalelser og referencer
- 8. Donationer
- 9. Leverandørarrangementer
- 10. Rabatter og særlige prismodeller, herunder bl.a.:
 - a. Koncepter
- 11. Vareprøver / demovarer
- 12. Tredjeparter
- 13. Ansættelsesprocedurer
- 14. Leverancer i udlandet

Baseret på vores vurdering af dette område er det relevant at fremhæve følgende:¹⁹

I forhold til dokumentation af de konklusioner risikovurderingerne har tilvejebragt, viser den modtagne dokumentation, at der, i overensstemmelse med hvad Atea har oplyst, løbende er identificeret en række risikoområder, hvilket må anses for tilfredsstillende.²⁰

¹⁷ Jf. bilag ”Dokumentation af pålidelighed i medfør af Udbudslovens § 138”, s. 31-32.

¹⁸ Jf. bilag ”2.2e 20180202 Evaluering af Compliance 2018”.

¹⁹ Det bemærkes, at risikovurdering af tredjeparter gennemgås under afsnit 9.5.3, ”Forhold til tredjeparter (due diligence)”.

²⁰ Jf. bl.a. bilag ”2.3a_20171113_Compliance-programmet 4.1”, ”14 Årshjul med beskrivelse af Compliance-aktiviteter”, ”2.2e 20180202 Evaluering af Compliance 2018”.

Det er desuden vores vurdering, at Atea har indkredset de mest relevante risici, ligesom det må anses for positivt, at der i den forbindelse er udarbejdet konkrete planer for, hvordan disse risikoområder elimineres, kontrolleres og monitoreres.²¹

Det er dog vanskeligt for os fuldt ud at kunne vurdere dette, da der kun i begrænset omfang foreligger dokumentation for de konkrete overvejelser bag indkredsningen af de relevante risici.

I brev af 5. juli 2018 anmodede vi Atea om yderligere dokumentation for risikovurderingerne, og påpegede i den forbindelse, at:

”Det er af særlig interesse at få dokumenteret processen omkring de foretagne risikovurderinger, herunder topledelsens og bestyrelsens inddragelse og engagement i forbindelse med dette arbejde” (vores understregning)

Om processen har Atea i sit svar på vores anmodning bl.a. selv beskrevet, at:²²

”Risikoområderne er identificeret på baggrund af diskussioner, brainstorm-møder, workshops, tavle-analyser, interne forespørgsler, input fra eksterne interessenter og de eksterne repræsentanternes erfaringer.”

Ligeledes har Atea beskrevet i sit Compliance-program, at:²³

”Atea nedsatte en arbejdsgruppe bestående af repræsentanter fra Atea’s direktion, relevante salgsdirektører samt medarbejdere fra de juridiske og økonomiske faggrupper. Herudover deltog eksterne relevante repræsentanter fra henholdsvis Advokatfirmaet Nielsen og Nørager, Deloitte og kommunikationsrådgivere fra MorsingPR.

Arbejdsgruppens formål var at identificere hvilke områder i Atea’s forretning, der kan eksponere enten Atea’s kunder, Atea’s eksterne partnere og leverandører, Atea’s medarbejdere eller Atea som virksomhed, for risiko for compliance-brud. Udgangspunktet var at afdække risici bedst muligt i forhold til Atea’s forretningsområde og forretningsmetoder.

På baggrund af diskussioner, brainstorm-møder, workshops, tavle-analyser, interne forespørgsler, input fra eksterne interessenter og de eksterne repræsentanternes erfaringer og input fra andre brancher, blev der identificeret 17 hændelses-områder, der gennem den beskrevne analysefase og evaluering blev udvalgt af arbejdsgruppen som

²¹ Jf. bilag ”2.3a_20171113_Compliance-programmet 4.1” og ”14 Årshjul med beskrivelse af Compliance-aktiviteter”.

²² Jf. bilag ”Følgrebrev til pkt. 2.2 Foretagne risikovurderinger”, s. 2.

²³ Jf. bilag ”2.3a_20171113_Compliance-programmet 4.1”, s. 5.

.....

værende de risikoområder, der skulle gennemarbejdes og sikres en beskrivelse af hvorledes risikoen kan håndteres i forhold til, at der ikke kommer til at indtræde hændelser på disse risiko-områder der kan skade Atea's kunder, partnere, medarbejdere eller Atea selv."

At topledelsen har været inddraget i arbejdet med risikovurderingerne understøttes af de mødeindkaldelser til de indledende risikovurderinger, vi har modtaget.²⁴ Dette må vurderes som naturligt og derfor tilfredsstillende. Ligeledes må det vurderes positivt, at Atea arbejder løbende med risikovurderingerne.²⁵

I modsat retning må det anses for en svaghed, at selve processen omkring risikovurderingerne kun er overfladisk beskrevet og ikke er understøttet af underliggende dokumentation. Vi mangler således konkret dokumentation for, hvordan risikovurderingerne er foretaget, eksempelvis via referater, der beskriver indholdet af de nævnte diskussioner, workshops, brainstormer mv. Tilsvarende mangler vi konkret dokumentation for de nævnte interne forespørgsler og inputs fra eksterne interessenter og repræsentanter, herunder hvem disse er.

Vi har den 5. juli 2018 konkret anmodet om dokumentation for afholdelse af heldagsworkshops samt indholdet heraf. Som svar på denne anmodning har vi modtaget en beskrivelse af, hvad der foregik på disse workshops. Beskrivelsen er udarbejdet den 12. juli 2018, og der er ikke medsendt underliggende dokumentation.²⁶ Som dokumentation er der derimod alene fremsendt "output" fra de afholdte workshops i form af bl.a. en liste over identificerede risici og de ovenfor omtalte Compliance-programmer. Igen er der således tale om dokumentation for konklusionerne frem for den underliggende proces.

Vi har ligeledes den 5. juli 2018 anmodet om dokumentation for, at der er gennemført interviews med ledende medarbejdere i forbindelse med risikovurderingerne. Det eneste, vi har modtaget i den forbindelse, er en kort beskrivelse udarbejdet den 12. juli 2018 af, at dette er sket,²⁷ samt en henvisning til en oversigt over mødeindkaldelser til møder mellem Atea og Deloitte i august og september 2015.²⁸ Denne dokumentation viser imidlertid intet om, hvorvidt ledende medarbejdere er blevet interviewet, eller hvad disse interviews måtte have indeholdt.

Derudover har vi anmodet om at få udleveret Ateas indledningsvise risikovurdering. Som svar på denne anmodning har vi modtaget en række dokumenter, der angår vurderingens konklusioner og de tiltag, som konklusionerne har givet anledning til.²⁹ Materialet dokumenterer

.....

²⁴ Jf. bilag "2.2b 20180709 Afholdte workshops om risikovurdering".

²⁵ Jf. bilag "2.3a_20171113_Compliance-programmet 4.1", "2.2e 20180202 Evaluering af Compliance 2018", "14 Årshjul med beskrivelse af complianceaktiviteter" samt "2.2e 20180202 Organisationsændring".

²⁶ Jf. bilag "Deloitte Notat sektion 2.2 12-07-18".

²⁷ Jf. bilag "Følgrebrev til punkt 2.2 Foretagne risikovurderinger", s. 5.

²⁸ Jf. bilag "2.2b 20180709 Afholdte workshops om risikovurdering".

²⁹ Jf. bilag "Følgrebrev til punkt 2.2 Foretagne risikovurderinger", s. 2.

.....

ikke selve processen omkring de foretagne risikovurderinger. Som dokumentation for den indledningsvise risikovurdering har Atea ligeledes henvist til den netop omtalte oversigt over mødeindkaldelser. Denne dokumentation viser, som nævnt ovenfor, ikke noget om, hvad der reelt er diskuteret på møderne.

Med andre ord angiver den modtagne dokumentation navnlig konklusionerne på risikovurderingerne, hvorimod selve processen, herunder mellemregningerne i form af selve vurderingen, der belyser kvaliteten heraf, mangler.

Vi har derfor ikke kunnet efterprøve, eksempelvis hvorvidt Atea har søgt inputs fra henholdsvis interne og eksterne informationskilder i tilstrækkeligt omfang, ligesom vi ikke har kunnet vurdere indholdet og kvaliteten af de interne forespørgsler eller input fra eksterne interessenter, eksterne repræsentanter samt andre forretningsområder og brancher, som Atea har angivet er indgået i risikovurderingerne.

Den manglende dokumentation for selve processen omkring risikovurderingerne har ligeledes medført, at det ikke har været muligt for os i tilstrækkelig betryggende grad at vurdere de overvejelser, der er blevet foretaget i afgørelsen af, hvilke områder der er – og ikke er – forbundet med særlige risici for Atea.

Sammenfattende er det vores vurdering, at Atea i tilstrækkeligt omfang har dokumenteret de *konklusioner*, risikovurderingerne har tilvejebragt, og at disse konklusioner har medført konkrete eliminerings- og kontrolinitiativer. Ligeledes er det vores vurdering, at Atea arbejder løbende med risikovurderingerne. Atea har imidlertid ikke i tilstrækkeligt omfang dokumenteret selve processen omkring de gennemførte risikovurderinger.

På baggrund af den modtagne dokumentation er det vores vurdering, at de konkrete risici, som er identificeret og adresseret af Atea i de løbende risikoprocesser, samlet set fremstår som forsvarlige og i overensstemmelse med det, som vil kunne forventes af en virksomhed i samme særlige situation som Atea.

Det må imidlertid anses som en svaghed ved Ateas risikovurderinger, at der, tilsyneladende, ikke har været foretaget en grundlæggende vurdering af virksomhedens helt overordnede risikobillede i form af f.eks. hvem der er aftager af produkterne (det offentlige eller det private), karakteren og placeringen af underleverandøren samt Ateas interne organisering af salgsarbejdet.

En sådan vurdering ville, formentlig, have afdækket, at de betydelige salg gennem *få markedsansvarlige* udgør et særligt risikoelement for Atea og videre, at denne risiko forstærkes af det forhold, at størstedelen af virksomhedens omsætning er til den *offentlige sektor*. Selv om disse forhold eventuelt er medtaget i vurderingen af det overordnede risikobillede, skulle

.....

de have været tydeligere beskrevet og adresseret i risikovurderingerne. Det er derfor vores vurdering, at en sådan vurdering af virksomhedens helt overordnede risikobillede bør foretages.

Atea har den 17. august 2018 skriftligt bekræftet, at virksomheden fremadrettet vil foretage en grundlæggende vurdering af det helt overordnede risikobillede som grundlag for det videre arbejde med risikoafdækning.

Dernæst savner vi en grundlæggende analyse af risikobilledet i lyset af den helt konkrete situation, som Atea befandt sig i i sommeren 2015. Uagtet tidspunktet for den efterfølgende dom var det allerede på dette tidspunkt afdækket, at Atea som organisation, herunder virksomhedens øverste ledelse, over lang tid havde været involveret i alvorlige uetiske og potentielt strafbare forhold. Tilliden til virksomheden og dens ledelse var berettiget stærkt svækket, og det måtte stå klart for ledelsen, at den overskyggende risiko for virksomheden var af ledelsesmæssig og kulturel karakter, og i mindre grad bestod af svigt i politikker og underliggende forretningsgange. Selv om en sådan overordnet ledelses- og kulturel risiko må deles op i mindre, operationelle elementer, må det anses som en klar mangel ved Ateas risikovurderinger, at disse overordnede forhold ikke er adresseret i stærkere grad i de fremlagte risikovurderinger.

Samlet set vurderer vi dog, at de konklusioner omkring Ateas risici, såvel som den proces, som ligger til grund for disse, er af en sådan art, at de må anses tilfredsstillende i forhold til kravet om pålidelighed i udbudslovens § 138.

9.5.2 Procedurer og oplæring

Dette princip indebærer, at en virksomhed skal udarbejde og implementere forebyggende procedurer, og disse skal være proportionale med den risiko, virksomheden står over for. Princippet forudsætter derfor, at der forudgående er lavet en tilfredsstillende risikovurdering, jf. vores bemærkninger ovenfor.

Eftersom indholdet af procedurerne vil afhænge af den enkelte virksomheds unikke risiko-profil og individuelle forudsætninger i øvrigt, findes der ingen fast "skabelon" for sådanne procedurer, hverken med hensyn til form eller indhold.

Procedurerne vil navnlig bestå af dokumenter i form af bl.a. politikker, retningslinjer og procesbeskrivelser, samt faktiske processer og procedurer, som beskriver, hvordan de respektive politikker og retningslinjer m.v. skal udmøntes i praksis. Det er således afgørende, at procedurerne implementeres og forankres i virksomheden på en sådan måde, at de i praksis er effektive. Der skal i overensstemmelse hermed skabes bevidsthed omkring og forståelse for procedurerne, hvilket bl.a. sker via kommunikation af virksomhedens Compliance-tiltag og via oplæring af medarbejderne. En effektiv oplæring forudsætter, at medarbejderne får

.....

forståelse for, hvad de relevante politikker og procedurer betyder for dem i praksis. Endelig er det afgørende, at virksomheden har indberetningskanaler såsom en whistleblower-ordning, der tillader fortrolig rapportering af mistanke om uregelmæssigheder, og at overtrædelser af virksomhedens Compliance-tiltag håndhæves.

Atea har oplyst, at virksomheden, med henblik på at have procedurer, der er proportionale med Compliance-risikoen, har etableret en række politikker og procedurer. Det er oplyst i redegørelsen, at disse politikker og procedurer senest er opdateret i december 2017.

Atea har ligeledes oplyst, at alle eksisterende og nye medarbejdere gennemgår en træning, som blandt andet indeholder tests, der har til hensigt at sikre, at alle har læst og forstået Code of Conduct samt de øvrige interne politikker.

Atea har endvidere oplyst, at selskabet har etableret en såkaldt "Compliance-postkasse", som drives af virksomhedens Compliance-funktion. Ved at skrive til en særlig e-mailadresse kan medarbejderne få svar på spørgsmål vedrørende virksomhedens Compliance-program, Code of Conduct og de øvrige interne politikker samt anmode om godkendelse hos Compliance Officer til f.eks. deltagelse i arrangementer i udlandet.

Atea har derudover oplyst, at virksomheden har etableret en whistleblower-ordning (i form af en hotline), som ansatte anonymt kan benytte til at informere om potentielle overtrædelser af Code of Conduct, love og forretningsetiske aspekter. Indberetninger via ordningen håndteres af Ateas whistleblower-team, som i Atea består af Compliance-enheden. Det er oplyst, at enhver indberetning via ordningen går til Group CFO.

Endelig har Atea oplyst, at virksomheden anser overtrædelse af Code of Conduct, de specifikke politikker vedrørende gaver og repræsentation samt EU og nationale konkurrenceregler begået af en medarbejder for at udgøre grov misligholdelse, som berettiger Atea til at skride til opsigelse uden varsel. Videre er det oplyst, at der i alle nye ansættelseskontrakter samt i en væsentlig del af de eksisterende er medtaget en sektion om overholdelse af disse regler og politikker, således at medarbejderne ved deres underskrift forpligter sig hertil.

Af Deloitte's redegørelse fremgår, at Deloitte pr. 2. maj 2017 kunne konstatere, at 99 % af medarbejderne havde været igennem træningen.

Det fremgår ligeledes af Deloitte's redegørelse, at:³⁰

"Det er vores samlede vurdering, at der er udarbejdet politikker og procedurer, der er proportionale med compliance-risikoen."

.....

³⁰ Jf. bilag 3 -Afsluttende redegørelse", s. 7.

Endelig fremgår det ligeledes af Deloittes redegørelse, at:³¹

”Det er vores vurdering, at Atea har implementeret gode tiltag for kommunikation og træning.”

[...]

”Samlet set vurderer vi, at der er udarbejdet en struktureret procedure for formidling af og træning i gældende politikker og procedurer.”

Baseret på vores vurdering af dette område er det relevant at fremhæve følgende:

I vores vurdering af dette område har vi *for det første* vurderet, om Atea har udarbejdet tilfredsstillende procedurer. Her har vi dels fokuseret på, om der er udarbejdet procedurer inden for de relevante områder, herunder de identificerede risikoområder, og dels fokuseret på selve indholdet af disse. *For det andet* har vi vurderet selve implementeringen af procedurerne. Her har vi navnlig fokuseret på, om procedurerne er blevet kommunikeret ud til medarbejderne, og om der sker tilstrækkelig oplæring af medarbejderne. Ligeledes har vi angående implementeringen fokuseret på, om medarbejderne har mulighed for i fortrolighed og uden frygt for repressalier at indberette mistanke om uregelmæssigheder, og om der er implementeret tiltag til håndhævelse af overtrædelser.³² På baggrund heraf er det relevant at fremhæve følgende:

Politikker m.v. og risikoområder

Vi har samlet set modtaget følgende politikker, retningslinjer, procesbeskrivelser mv. fra Atea:

- Code of Conduct
- Code of Conduct for leverandører
- Code of Conduct for nye leverandører
- Corporate Governance
- Compliance-program
- Compliance-politik (før ”Politik for gaver, repræsentation, rejser, kundearrangementer og sponsorater”³³)
- Årshjul
- Retningslinjer for udenlandsarrangementer

³¹ Jf. bilag ”Bilag 3 -Afsluttende redegørelse”, s. 7-8.

³² Det bemærkes, at vurderingen af, hvorvidt der i tilstrækkeligt omfang sker håndhævelse i praksis, vurderes nærmere under afsnit 9.5.5 ”Monitorering og rapportering”.

³³ ”Politik for gaver, repræsentation, rejser, kundearrangementer og sponsorater” blev omdøbt til ”Compliance-politik” i forbindelse med certificeringen i ISO 37001, jf. bilag ”2.2e 20180202 Evaluering af Compliance 2018”, s. 3.

- Retningslinjer for udenlandsarrangementer små grupper
- Retningslinjer for indlandsarrangementer
- Retningslinjer for deltagelse i leverandørarrangementer
- Vejledning tredjeparter
- Standardleverandøraftale
- Standard konsulentrammeaftale
- Supplier Creation and Maintenance
- Whistleblower-ordning
- Procesbeskrivelse for monitorering
- Procesbeskrivelse for Compliance-test
- Procesbeskrivelse for udlånsaftaler
- Håndtering af indberetninger
- Investigation plan

I vores vurdering af om Atea har udarbejdet procedurer inden for de relevante områder, har vi undersøgt, om der er udarbejdet procedurer inden for de af Atea identificerede risikoområder, som de ser ud pr. 1. august 2018, jf. opstillingen heraf ovenfor i afsnit 9.5.1.

Risikoområderne *sponsorater, gaver, repræsentation, kundeevents, udlandsrejser, netværks- og ERFA-grupper, offentlige udbud, rabatter og særlige prismodeller* samt *vareprøver/demovarer* er dækket af Ateas ”Compliance-Politik”. Risikoområdet *cykelevents* er ifølge det oplyste ligeledes dækket af denne politik,³⁴ idet der dog ikke i politikken fremgår noget om de særlige karakteristika ved disse events, der ellers er fremhævet i Ateas risikovurdering. Risikoområderne *udlandsrejser* samt *kundeevents* afholdt i udlandet er ligeledes dækket af Ateas ”Retningslinjer for udlandsarrangementer” og ”Retningslinjer for udlandsarrangementer små grupper”, og *kundeevents* afholdt i Danmark er ligeledes dækket af ”Retningslinjer for indlandsarrangementer”.

Risikoområdet *leverandørarrangementer* er dækket af Ateas ”Compliance-politik” og, for så vidt angår udlandsarrangementer, ligeledes dækket af Ateas ”Retningslinjer for deltagelse i leverandørarrangementer”.³⁵

Risikoområderne *koncepter, udtalelser og referencer, konferencetalere* samt *donationer* er håndteret via tekniske/processuelle foranstaltninger.³⁶

Risikoområdet *tredjeparter* er dækket af Ateas ”Standardleverandøraftale”, ”Code of Conduct for leverandører”, ”Code of Conduct for nye leverandører”, ”Vejledning tredjeparter” samt ”Supplier Creation and Maintenance”. Risikoområdet *ansættelsesprocedurer* er

³⁴ Jf. bilag ”2.3a_20171113_Compliance-programmet 4.1”, s. 18.

³⁵ Jf. bilag ”2.3a_20171113_Compliance-programmet 4.1”, s. 19.

³⁶ Jf. bilag ”2.3a_20171113_Compliance-programmet 4.1”, s. 13-16.

dækket ved dokumentet ”*Rekrutteringsprocessen i HR*”, herunder at ansættelser foretages af HR på baggrund af kvalifikationer og tests,³⁷ og risikoområdet *leverancer i udlandet* dækkes via stikprøver af digitale fakturaer.³⁸

Området *leverancer i udlandet* er i henhold til Compliance-programmet alene dækket ved monitorering³⁹ og suppleres ikke af en egentlig politik eller retningslinje. Det er vores opfattelse, at Atea bør implementere sådanne skriftlige procedurer for at formidle viden om risikoområdet. Atea har den 17. august 2018 skriftligt bekræftet, at der fremadrettet vil blive fastlagt en politik og/eller retningslinjer for dette område.

Derudover bør der efter vores opfattelse udarbejdes retningslinjer for bonusordninger, der imødegår risikoen for et motivere til overtrædelse af Ateas øvrige retningslinjer. Atea har den 17. august 2018 skriftligt bekræftet, at der fremadrettet vil blive fastlagt retningslinjer for bonusordninger, der i rimeligt omfang begrænser incitamentet til overtrædelse af Ateas øvrige retningslinjer.

Overordnet set er det dog vores vurdering, at der er udarbejdet procedurer på de områder, Atea har identificeret som værende risikofyldte.

Indholdsmæssig vurdering

Vi har derfor efterfølgende vurderet, om Ateas skriftlige procedurer er indholdsmæssigt tilfredsstillende. Vi har ved denne vurdering fokuseret på Ateas Code of Conduct samt forskellige politikker og retningslinjer, idet det bemærkes, at de øvrige dokumenter og processer i vidt omfang er vurderet i forbindelse med de øvrige afsnit.⁴⁰

- *Code of Conduct*

Ateas Code of Conduct indeholder følgende overordnede afsnit: ”*Introduction*”, ”*Personal conduct*”, ”*Internal control*” samt ”*Social Responsibility*”.

Dokumentet indledes med en angivelse af Ateas vision og værdier, herunder bl.a. at:⁴¹

“This collaboration between employees, customers, technology partners, and investors cannot succeed however without trusting relationships that bind people together.

³⁷ Jf. bilag ”2.3a_20171113_Compliance-programmet 4.1”, s. 23 og ”2.3h ISO 37001 report Tåstrup og Ballerup ver 21.11.2017 rev. 1”.

³⁸ Jf. bilag ”2.3a_20171113_Compliance-programmet 4.1”, s. 24.

³⁹ Det forekommer ligeledes uklart, om denne monitorering reelt praktiseres, men dette forhold behandles under afsnit XX, ”Monitorering og rapportering”.

⁴⁰ Det bemærkes, at en vurdering af en organisations politikker og procedurer altid skal tage udgangspunkt i den enkelte organisations individuelle risikovurdering og unikke situation i øvrigt. Gennemgangen nedenunder er foretaget ud fra en konkret vurdering af, hvad der må anses for tilstrækkelig til at dokumentere Ateas pålidelighed efter udbudsloven. Der er i den forbindelse taget hensyn til den særlige situation, Atea aktuelt befinder sig i samt god international praksis på området.

⁴¹ Jf. bilag ”09 Code of Conduct”, s. 3.

.....

For this reason, a strong code of ethical and professional conduct must be the foundation upon which Atea is built.”

Introduktionen indeholder ligeledes et afsnit om medarbejderansvar, hvor det anføres, at:⁴²

“It is the personal responsibility of every employee of the Atea group and each of its subsidiaries to review, sign and follow the Code of Conduct. This responsibility also pertains to all who act on behalf of the company, including contracted consultants.

Any violation of the Code of Conduct will not be tolerated, and may lead to internal disciplinary measures, notice, dismissal, or – in the event of illegal behavior – criminal prosecution. Failure by an employee to report a violation of the Code of Conduct is itself a breach of the Code.”

Derudover fremgår det, at alle ansatte skal gennemføre en online-test i Ateas Code of Conduct med det formål at sikre, at alle har forstået dokumentets indhold, hvorefter dokumentet skal underskrives, således at HR kan føre et register. Endvidere er det specificeret, hvorledes en medarbejder kan og skal indberette mistanke om uregelmæssigheder.

I afsnittet ”Personal conduct” behandles bl.a. korrupsion, bestikkelse, gaver og ”business courtesies”. Det fremgår bl.a., at:⁴³

“Atea believes in fair competition, and is firmly opposed to all forms of corruption. Employees should never offer or provide improper benefits to business contacts, government agencies or other third parties in order to influence a business decision or facilitate a legal/regulatory process. Nor should employees solicit improper benefits as the basis for transactions with Atea.”

Om gaver og ”business courtesies” fremgår det bl.a., at:⁴⁴

“Atea employees must always exercise caution when offering or accepting gifts and business courtesies. Gifts and business courtesies should only be offered or accepted when they are of modest value and with limited frequency, and are in accordance with local practice and national guidelines within the Atea organization. Gifts and business courtesies should never be given or accepted if they can be perceived that they are for the specific purpose of influencing a business decision.”

.....

⁴² Jf. bilag ”09 Code of Conduct”, s. 3.

⁴³ Jf. bilag ”09 Code of Conduct”, s. 4.

⁴⁴ Jf. bilag ”09 Code of Conduct”, s. 4.

Ligeledes fremgår det, at i tilfælde af, at der er modtaget eller givet gaver ud over, hvad der anses for sædvanligt, skal dette straks meddeles til vedkommendes nærmeste leder.

En Code of Conduct udgør en virksomheds etiske kodeks, der skal formidle virksomhedens værdier, regelsæt og standarder for, hvad der anses for god opførsel. Det er således positivt og i overensstemmelse med standarderne for en Code of Conduct, at den indledes med en angivelse af Ateas vision og værdier. Dog bør det tydeliggøres, at der er tale om et budskab fra ledelsen. Atea har den 17. august 2018 skriftligt bekræftet, at dette vil blive tydeliggjort.

Det må fremhæves som positivt, at Code of Conduct'ens introduktion indeholder et afsnit om medarbejderansvar samt afsnittet "*Personal conduct*", idet det er essentielt, at en Code of Conduct tydeligt informerer ansatte om virksomhedens forventninger til deres opførsel samt konsekvenserne af, at disse ikke opfyldes.

Videre er det positivt, at der i afsnittet "*Personal conduct*" er medtaget underafsnit vedrørende korrupsion og bestikkelse samt gaver og "*business courtesies*", idet dette understreger over for de ansatte, at der er tale om essentielle områder, og at overholdelse af disse regler er helt afgørende for ansatte i Atea. Ligeledes vurderes dokumentets enkle og præcise sprog positivt.

Det er positivt, at det i dokumentet angives, hvem der skal rettes henvendelse til, såvel ved spørgsmål om de konkrete krav og retningslinjer, samt ved mistanke eller bekymring om uregelmæssigheder. Dog bør det understreges i selve Code of Conduct, at indberetninger, f.eks. via whistleblowerordningen, ikke vil blive efterfulgt af repressalier, uanset at dette allerede fremgår af Ateas whistleblower-ordning. Atea har den 17. august 2018 skriftligt bekræftet, at dette vil blive tydeliggjort i selve Code of Conduct.

Samlet set, og under hensyn til den særlige situation, Atea befinder sig i, finder vi dog, at Ateas Code of Conduct er på niveau med det, man må kunne forvente.

- *Compliance-politik*

Det fremgår af introduktionen til Ateas Compliance-politik, at:⁴⁵

"Politikken indeholder konkrete retningslinjer til forebyggelse af korrupsion, bestikkelse og returkommission i forbindelse med gaver, repræsentation, rejser, kundearrangementer, sponsorater og lignende aktiviteter"

"Compliance-politikken" er således retningslinjer om anti-korrupsion, og ikke Compliance generelt. Dette kunne med fordel have været reflekteret i titlen på dokumentet.

⁴⁵ Jf. bilag "11 Compliance-politik", s. 2.

Gaver og repræsentation m.v.

Om gaver og repræsentation generelt fremgår det bl.a., at gaver omfatter alt, der udgør en værdi for modtageren eller andre, og at Atea ikke tillader dyre gaver, overdrevne arrangementer eller ekstravagant repræsentation. Ligeledes fremgår det, at en gave eller andre fordele under ingen omstændigheder må gives eller modtages til gengæld for et løfte om handlinger eller som en del af en udbudsprocedure eller kontrakt, og at enhver situation, der kan opfattes som utilbørlig indflydelse, skal undgås, uanset om arrangementet kun har beskeden økonomisk værdi. Således fremgår det også, at en frokost eller middag kan være i strid med reglerne, selvom værdien ligger under gældende grænser.

Derudover fremgår det, at regelstridige handlinger heller ikke må foretages gennem tredje- mand, og at en modtagers Code of Conduct, hvis den indeholder strengere regler, vil have forrang, i det omfang modtagerens regler er strengere.⁴⁶ Det fremhæves således, at *”det er derfor vigtigt, at modtagers regelsæt bliver undersøgt, inden gaver bliver givet, og invitation til arrangementer bliver sendt ud”*⁴⁷.

At modtagerens ”Code of Conduct” og/eller særlige regler for repræsentation og gaver har forrang samt at Ateas medarbejdere forventes at undersøge sådanne regler, inden gaver gives eller repræsentation gennemføres, vurderer vi som tilfredsstillende. Navnlig for så vidt angår undersøgelserne savner vi dog en beskrivelse af samt dokumentation for, hvad Atea konkret gør for at sikre, at disse gennemføres, inden gaver og repræsentation gives og gennemføres.

For så vidt angår repræsentation og gaver i den offentlige sektor bør Atea efter vores vurdering henvise direkte til de retningslinjer, som det offentlige selv har udarbejdet og som er styrende i dag i den offentlige sektor, navnlig om ”God adfærd i det offentlige” samt understrege, at hver enkelt myndighed i princippet kan have sine egne (skrappere) interne regler.⁴⁸ Atea har den 17. august 2018 skriftligt bekræftet, at dette vil blive indarbejdet i Compliance-politikkens afsnit om gaver og repræsentation.

Politikkens afsnit om gaver og repræsentation er hernæst opdelt i et afsnit for henholdsvis den private sektor, den offentlige sektor og for Ateas egne ansatte (som modtager).

- *Den private sektor*

I afsnittet defineres både gaver og repræsentation, således at ansatte forstår, at der er tale om brede begreber. Dette vurderes positivt.

⁴⁶ Jf. bilag ”11 Compliance-politik”, s. 3.

⁴⁷ Jf. bilag ”11 Compliance-politik”, s. 3.

⁴⁸ https://modst.dk/media/17886/god-adfaerd-i-det-offentlige_web.pdf.

Om *repræsentation* fremgår det endvidere, at:⁴⁹

”Repræsentation omfatter arrangementer og ydelser, som Atea tilbyder eksisterende eller potentielle kunder og samarbejdspartnere med henblik på at etablere eller styrke sine forretningsforbindelser.”

I politikken fastsættes et beløbsmaksimum på kr. 1.500 pr. gæst, og det er bestemt, at al repræsentation skal indberettes til nærmeste leder. Ligeledes fremgår det, at Atea som hovedregel ikke må bære omkostningerne for gæsters transport eller overnatning, og at invitation af ”påhæng” betragtes som en gave.

Om *gaver* fremgår det, at store rabatter givet uden grund også vil kunne anses som en gave. Derudover fremgår det, at der aldrig må gives gaver eller repræsentation, som modtageren derved bliver eller synes at blive forpligtet til at gengælde tjenesten. Der er indført forbud mod at give eller modtage pengegaver, gavekort eller lignende. Politikken angiver maksimumbeløb for *lejlighedsgaver* (kr. 500).

Ovenstående politikker for repræsentation og gaver vurderes tilfredsstillende, idet der samtidig, som nævnt ovenfor, gælder et princip om forrang for modtagerens retningslinjer/politikker, hvis disse er strengere, ligesom dette jo altid beror på inddragelse af lederen af Compliance.

- *Den offentlige sektor*

Om *repræsentation* i den offentlige sektor fremgår det, at disse skal være strengt faglige eller forretningsrelaterede, men at betaling for en frokost eller middag i forbindelse med et sådant arrangement som hovedregel er tilladt. Det vurderes positivt, at det tydeligt fremgår, at arrangementer med offentligt ansatte skal være af faglig karakter.

Der er her fastsat et beløbsmaksimum på kr. 1.000 pr. gæst, og at stedet, hvor et arrangement eller middag afholdes, aldrig må blive en attraktion i sig selv. Det fremgår ligeledes, at repræsentationer under maksimumbeløbet kan være i strid med retningslinjerne, hvis det på anden måde kan opfattes som utilbørlig indflydelse. Der er forbud mod at afholde omkostninger for offentlige ansattes transport og overnatning, og det fremgår, at invitation af ”påhæng” anses for en gave. Endelig fremgår det, at ved repræsentation, hvor både den private og offentlige sektor er repræsenteret, gælder reglerne for den offentlige sektor.

Det vurderes tilfredsstillende, at politikken indeholder regler, som forbyder omkostninger til transport, overnatning samt at invitation af ”påhæng” anses for en gave, og at det er reglerne for den offentlige sektor, der gælder, når både private og offentlige ansatte deltager. Efter

⁴⁹ Jf. bilag ”11 Compliance-politik”, s. 3.

vores vurdering kan beløbsgrænsen på 1.000 kr. i flere tilfælde vise sig at være for høj, f.eks. i forbindelse med frokoster, og ikke i overensstemmelse med de retningslinjer, som det offentlige selv opererer efter.⁵⁰

Dette beløbsmaksimum bør derfor – sammen med muligheden for generelt at betale for repræsentation for offentligt ansatte – fjernes, og i stedet erstattes med et princip om, at hver part bærer sin del af omkostningerne, i hvert fald når det gælder frokost- og middagsarrangementer, der ikke indgår som et integreret element i et fagligt arrangement.⁵¹ En sådan fremgangsmåde ville efter vores vurdering være egnet til at mindske tvivlen om, hvorvidt betaling for repræsentation er tilladt. Henset til den helt særlige situation, som Atea befinder sig i, synes dette formålstjenligt. Atea har den 17. august 2018 skriftligt bekræftet, at disse ændringer for så vidt angår betaling af repræsentation for offentligt ansatte vil blive indarbejdet i Compliance-politikken.

Om *gaver* fremgår det, at der som udgangspunkt ikke må gives gaver til offentligt ansatte, men at sædvanlige beskedne lejlighedsgaver eller mindre gaver i forbindelse med højtider er tilladt. Det fremgår i den forbindelse ikke, hvad beløbsgrænsen er, blot at gaverne skal være henholdsvis ”beskedne” eller ”meget beskedne”.

Reglerne om gaver og repræsentation i den offentlige sektor skærpes i forbindelse med offentlige udbud, idet der som udgangspunkt er forbud mod ydelse heraf i sådanne perioder.⁵²

Henset til den helt særlige situation, som Atea befinder sig i, bør virksomheden dog efter vores vurdering helt afstå fra at give gaver til offentligt ansatte – i hvert fald for en periode. Atea har den 17. august 2018 skriftligt bekræftet, at virksomheden vil indføre et forbud mod gaver til offentligt ansatte i 2 år.

- *Ateas egne ansatte*

For Ateas egne ansattes deltagelse i eksterne arrangementer er der fastsat regler, der i al væsentlighed svarer til reglerne for gaver og repræsentation i den private sektor. Det fremgår blandt andet, at medarbejderne ikke må modtage dyre gaver eller deltage i ”overdrevne arrangementer eller ekstravagant repræsentation”, ligesom det ikke er tilladt, at medarbejdere modtager pengegaver, gavekort eller lignende. Niveaue i reglerne for Ateas egne ansatte vurderes som værende passende, ligesom reglerne forekommer dækkende.

- *Demovarer, vareprøver og konkurrencer*

⁵⁰ Jf. ”God adfærd i det offentlige”, s. 31-32.

⁵¹ Jf. ”God adfærd i det offentlige”, s. 32.

⁵² Jf. bilag ”11 Compliance-politik”, s. 4.

Ligeledes fremgår regler om *vareprøver og demovarer*, herunder maksimalværdier i den forbindelse, og at der skal ske udfyldelse af dokumentet "*Udlånsaftale*" ved udlån af produkter.⁵³

I lyset af omstændighederne i hovedsagen, hvor blandt andet udlån af udstyr var et tema, vurderes det positivt, at Atea i dag som udgangspunkt i henhold til retningslinjerne ikke låner udstyr ud, og at der i tilfælde af udlån dels skal underskrives en udlånsaftale, dels indhentes godkendelse hos den nærmeste chef.

I forhold til *konkurrencer* fremgår, at konkurrencer med deltagelse af offentlige kunder ikke er acceptabelt. Dette vurderes tilfredsstillende.

Om kundearrangementer

Om *kundearrangementer* afholdt såvel i ind- som udland fremgår det, at arrangementer skal godkendes af nærmeste leder samt Compliance Officer, og at den ansvarlige afdeling for arrangementet skal være i besiddelse af en deltagerliste. Særligt om udlandsarrangementer og arrangementer med offentlige kunder gælder det i henhold til politikken, at en særlig formular skal udfyldes og sendes til Compliance Officer til godkendelse. Ligeledes fremgår det, at kunder altid selv skal afholde omkostninger til rejsen, hotel, delvis forplejning og deltagerfee. Der henvises i den forbindelse til Ateas yderligere retningslinjer. De nærmere regler følger således af disse retningslinjer og vurderes derfor i forbindelse hermed. Om ERFA- og netværksarrangementer fremgår det, at disse skal godkendes af Compliance Officer. Reglerne om kunde-, ERFA- og netværksarrangementer gælder ligeledes for offentligt ansatte.⁵⁴

Om *rejse- og repræsentationsudlæg* fremgår det, at udlæg hertil altid skal godkendes af den ansattes nærmeste leder, inden udlæg refunderes. Det er en betingelse for lederens godkendelse, at anmodningen er vedlagt kvitteringer for hele udlægget, en beskrivelse af formålet, angivelse af samtlige deltageres navn og virksomhed/organisation, samt at rejser er købt gennem det af Atea anviste rejsebureau. Såfremt lederen konstaterer, at kravene ikke er opfyldt, eller der i øvrigt er mistanke om udlæg afholdt i strid med Ateas retningslinjer, skal lederen indberette dette til Compliance Officer.⁵⁵

Det vurderes positivt, at Atea har en kontrolleret proces for godkendelse af udlæg, herunder at dokumentations- og indberetningskravet gøres klart over for lederne.

Om *sponsorater* fremgår det, at disse aldrig må gives betinget af f.eks. noget køb, en aftale eller lignende. Derudover skal der altid opnås godkendelse hos Chief Marketing Officer og Compliance Officer inden sponsorater tilbydes, og donationer skal godkendes af direktionen

⁵³ Jf. bilag "11 Compliance-politik", s. 4.

⁵⁴ Jf. bilag "11 Compliance-politik", s. 6.

⁵⁵ Jf. bilag "11 Compliance-politik", s. 7.

og Compliance, inden de overføres. Alle sponsorater og donationer skal indberettes til Chief Marketing Officer, der i den forbindelse fører en opdateret oversigt over alle sponsorater. Ligeledes skal sponsorater gives i henhold til skriftlig aftale, hvor modtageren skal bekræfte, at beløbet er anvendt til formålet.⁵⁶

Det anføres i politikken, at hvis en medarbejder er i tvivl om et forhold, skal vedkommende altid spørge Compliance. Det vurderes positivt, at dette fremhæves i politikken, idet det understreger, at medarbejderne skal være opmærksomme på deres ansvar for overholdelsen og således ikke kan undskylde sig med, at de ikke var klar over, hvad reglerne konkret indebar.

I forhold til sponsorater bør det dog tydeliggøres, at indgåelse af et sponsorat efter omstændighederne kan udgøre bestikkelse, og at det derfor må sikres, at sponsoratet ikke indebærer en fordel for modtageren i overensstemmelse med bestikkelsesreglerne. Tilsvarende bør Atea efter vores vurdering indføre et forbud mod sponsorater ydet til enkeltpersoner ansat i det offentlige – i hvert fald for en periode. Endelig bør det tydeliggøres, at sponsorater til det offentlige skal gives i overensstemmelse med budgetvejledningen. Atea har den 17. august 2018 skriftligt bekræftet, at ovenstående vil blive tydeliggjort, ligesom virksomheden har oplyst, at der vil blive indført et forbud mod sponsorater ydet til enkeltpersoner ansat i det offentlige for en periode på 2 år.

Samlet set, og under hensyn til den særlige situation, Atea befinder sig i, er det dog vores vurdering, at Atea har udarbejdet en politik, der på de omhandlede områder er på niveau med det, man må forvente, idet vi forstår det sådan, at niveauet følger Ateas øvrige retningslinjer, jf. ovenfor.

- *Retningslinjer for udenlandsarrangementer, Retningslinjer for udenlandsarrangementer små grupper, Retningslinjer for indlandsarrangementer og Retningslinjer for deltagelse i leverandørarrangementer*

”Retningslinjer for udlandsarrangementer” finder i henhold til dokumentet anvendelse på:⁵⁷

”Tur-arrangementer hvor det kan dokumenteres, at et bredt udsnit af Ateas kunde-base inviteres til at deltage, såfremt de har tilkendegivet interesse i det fagområde arrangementet omhandler.”

Retningslinjerne indeholder krav om en høj grad af faglighed – ca. 70 % – og fagligheden skal kunne dokumenteres, både ved en forudgående dagsagenda og ved efterfølgende dokumentation for deltagelse i de angivne faglige aktiviteter. Underholdningsaktiviteter skal i henhold til retningslinjerne holdes på et minimum – ét arrangement på en uge-tur – må ikke

⁵⁶ Jf. bilag ”11 Compliance-politik”, s. 8.

⁵⁷ Jf. bilag ”15a Retningslinjer for udenlandsarrangementer”, s. 1.

overskygge det faglige formål, og udgifterne skal fortsat kunne indeholdes i Ateas sædvanlige politikker og således være af beskeden værdi. Derudover skal der ske egenbetaling af transportudgifter, hotel, delvis forplejning og adgangs-fee til konference (enten ved inklusion i deltager-fee eller særskilt meddelelse om, at disse udgifter ikke er inkluderet), og der stilles krav til fakturaer. Kreditering eller anden form for rabat må ikke finde sted efter turen, og deltagerne skal erklære, at turen er i overensstemmelse med deres egen Code of Conduct. Ligeledes indeholder retningslinjerne krav om udspecificering af udgifter ved benyttelse af eksternt bureau, og endelig fremgår det, at reglerne ikke kan bøjes ved at lade sponsorer afholde dele af udgifterne til arrangementer.

”Retningslinjer for udlandsarrangementer for små grupper” finder i henhold til dokumentet anvendelse på:⁵⁸

”Tur-arrangementer hvor alene en lukket kreds inviteres til at deltage (eksempelvis en Erfa-gruppe), således at turen alene understøttes af de faglige interesser denne gruppe har til formål at forfølge.”

Indholdet af disse retningslinjer er i det store tilsvarende ”Retningslinjer for udlandsarrangementer”. Som eksempel på en mindre forskel kan nævnes, at deltagerne, i stedet for at erklære, at deres deltagelse er i overensstemmelse med egen Code of Conduct, skal dokumentere skriftligt, at deres deltagelse er godkendt på direktionsniveau.⁵⁹ Efter vores opfattelse bør der gælde et tilsvarende krav i Ateas retningslinjer for indlandsarrangementer for så vidt angår lukkede arrangementer. Atea har den 17. august 2018 skriftligt bekræftet, at et sådant krav vil blive indskrevet.

”Retningslinjer for indlandsarrangementer” finder i henhold til dokumentet anvendelse på både åbne og lukkede arrangementer, og defineres som følger:⁶⁰

”Åbne – arrangementer, er arrangementer hvor det kan dokumenteres, at et bredt udsnit af Ateas kundebase inviteres til at deltage, såfremt de har tilkendegivet interesse i det fagområde arrangementet omhandler.”

”Lukkede-arrangementer, er arrangementer hvor alene en lukket kreds inviteres til at deltage (eksempelvis en Erfa-gruppe), således at arrangementet alene understøttes af de faglige interesser denne gruppe har til formål at forfølge.”

Sådanne arrangementer skal i henhold til retningslinjerne godkendes af nærmeste leder og Compliance Officer.

⁵⁸ Jf. bilag ”15b Retningslinjer for udenlandsarrangementer små grupper”, s. 1.

⁵⁹ Jf. bilag ”15b Retningslinjer for udenlandsarrangementer små grupper”, s. 2.

⁶⁰ Jf. bilag ”15 Retningslinjer for indlandsarrangementer”, s. 1.

Indholdet af disse retningslinjer er i øvrigt ligeledes i det store tilsvarende ”Retningslinjer for udlandsarrangementer”. Som eksempel på en mindre forskel kan nævnes, at der i forbindelse med kravet om, at deltagerne skal erklære, at deres deltagelse er i overensstemmelse med egen Code of Conduct, er indsat en undtagelse i tilfælde af, at det grundet arrangementets karakter vurderes, at det vil være usædvanligt og administrativt tungt at bede om en sådan erklæring. Dog er det alene Compliance Officer, der har bemyndigelse til at foretage en sådan vurdering. Undtagelsen bør efter vores opfattelse slettes, så der altid gælder et krav om en erklæring. Atea har den 17. august 2018 skriftligt bekræftet, at undtagelsen vil blive slettet fra retningslinjerne.

”Retningslinjer for leverandørarrangementer” finder i henhold til dokumentet anvendelse på følgende arrangementer:⁶¹

”Leverandør-arrangementer. Arrangementer hvortil Ateas leverandører inviterer Ateas medarbejdere til at deltage. Leverandør-arrangementer opdeles i en række typer, der gennemgås enkeltvis herunder. For god ordens skyld skal det præciseres at leverandører skal forstås som leverandører hvor Atea indkøber varer eller tjenesteydelser.

Dagsarrangementer i udlandet. Er af 1 – 8 timers varighed, hvor arrangementet foregår enten hos leverandøren eller på et konferencested valgt af leverandøren. Leverandørbesøg/arrangementer i forbindelse med rejser/arrangementer med andre formål (Eks. Besøg hos Microsoft i Seattle, hvor der efterfølgende er et selvstændigt stop hos Tesla af en dags varighed).

Arrangementer af flere dages varighed afholdt i udlandet. (1 – 7 dages varighed), hvor arrangementet foregår enten hos leverandøren, på flere lokationer valgt af leverandøren eller på et konferencested valgt af leverandøren. (1 – 7 dages varighed), hvor arrangementet foregår på en messe eller konference, hvor leverandøren er en af flere repræsentanter på stedet (Eks. CES messen i Las Vegas).

Kombinations – arrangementer til udlandet. Leverandøren har inviteret både slutkunder og forhandlere (Atea). Kombinations- arrangementer skal som hovedregel undgås. Hvis et kombinations-arrangement skal være muligt, skal det være tilsikret at der er tale om et åbent arrangement, hvor ”slut-kunder” der deltager på turen ikke er eksklusivt inviteret til at deltage på turen af leverandøren.”

Retningslinjerne foreskriver, at sådanne arrangementer skal godkendes af både nærmeste leder og Compliance Officer. Der skal forinden godkendelsen udarbejdes en businessplan, der

⁶¹ Jf. bilag ”2.3a_Guidelines for events abroad”.

.....

skal forelægges nærmeste leder, som ikke deltager i arrangementet. Udgifter til ansattes transport og logi skal afholdes af Atea selv, hvorimod det accepteres, at leverandøren beværter Ateas ansatte ud fra hvad der er sædvanligt (herunder kuvertpriser på maksimum kr. 1.500).

Der skal kunne dokumenteres en høj grad af faglighed, mindst 70 %, og adgangsbilletter til konferencer og lignende skal betales af Atea selv. Ligeledes skal der være udarbejdet en dags-agenda for arrangementet, og hvert enkelt agendapunkt skal kunne dokumenteres afholdt. Underholdningsaktiviteter skal være på et minimum – et enkelt arrangement på en uge-tur – må ikke overskygge turens faglige formål, og udgifterne skal kunne indeholdes i Ateas sædvanlige politikker og således være af beskeden karakter. Ligeledes indeholder retningslinjerne krav om udspecificering af udgifter ved benyttelse af eksternt bureau, og endelig fremgår det af retningslinjerne, at reglerne ikke kan bøjes ved at lade sponsorer afholde dele af udgifterne til arrangementer.

Det vurderes positivt, at Atea har fastsat klare krav om arrangementers faglighed, tydeliggjort at underholdningsaktiviteter skal være af meget begrænset omfang samt indført detaljerede godkendelseskrav der skal sikre, at disse retningslinjer overholdes. Ligeledes vurderes det positivt, at der er klare retningslinjer om egenbetaling. Da retningslinjerne i øvrigt skal læses i sammenhæng med Ateas Compliance-politik mv., er det vores vurdering, at retningslinjerne er indholdsmæssigt tilfredsstillende.

Samlet set, og under hensyn til den særlige situation, Atea befinder sig i, er det vores vurdering, at indholdet af de skriftlige procedurer er på niveau med det, som kan forventes af en virksomhed i Ateas situation.

Implementering af politikkerne

Da Ateas skriftlige procedurer vurderes indholdsmæssigt tilfredsstillende, har vi efterfølgende undersøgt, hvorvidt disse ligeledes er implementeret i virksomheden på tilstrækkelig vis. Deloitte har i sin sammenfattende redegørelse, s. 6, beskrevet, at:

”Der er således sket implementering og forankring af væsentlige elementer såsom politikker, træning, risikovurdering mv., og det vurderes, at disse er godt forankret i Atea.”

Vi anmodede den 5. juli 2018 om dokumentation for, hvad dette udsagn baserer sig på. I sit svar på denne anmodning henviste Atea til det af Deloitte udarbejdede notat af 11. juli 2018. Her anførte Deloitte navnlig, at deres 10 statusrapporteringer redegør for, hvad deres udsagn er baseret på. Som det fremgår oven for, taler forholdene imidlertid for at begrænse betydningen af Deloittes vurderinger. Vores vurdering af, om Atea opfylder kravene for self-cleaning, er således baseret på konkret dokumentation frem for tredjeparters vurderinger.

.....

Årshjulet

Det fremgår af Ateas Årshjul, at der løbende og kontinuerligt arbejdes med Compliance. Således fremgår det af Årshjulet, at der månedligt afholdes et direktionsmøde, hvor Compliance Officer redegør for udvikling, igangværende processer, monitorering og kontroller. Ligeledes fremgår det af Årshjulet, at Ateas risikoområder løbende kontrolleres og monitoreres,⁶² og at Compliance-programmet i det hele taget vurderes.⁶³ Årshjulet understøtter således, at Atea har fokus på implementering af procedureerne.

Kommunikation

Ligeledes kan vi konstatere, at Atea har udarbejdet en kommunikationsstrategi vedrørende kommunikation af virksomhedens Code of Conduct og holdning til bestikkelse, herunder tilfælde af brud på reglerne, såvel internt som eksternt. Selve indholdet af Ateas interne og eksterne kommunikation gennemgås nærmere under afsnit 9.5.4, ”Ledelsesforankring (Top-Level Commitment)”, og her skal derfor blot bemærkes følgende:

For så vidt angår ekstern kommunikation fremgår det, at oplysningerne skal gøres tilgængelige på Ateas hjemmeside, og at det er topledelsen i samarbejde med Compliance-funktionen, der skal have ansvaret for denne kommunikation. Vi kan konstatere, at dette er tilfældet,⁶⁴ og dette må anses for positivt, idet det bidrager til, at Ateas politikker og procedurer forankres i virksomheden, og at der skabes bevidsthed omkring dem. For så vidt angår intern kommunikation fremgår det af kommunikationsstrategien, at oplysningerne kan tilgås via Ateas intranet. Vi kan konstatere, at dette er tilfældet,⁶⁵ og dette må anses for positivt, idet lettilgængelige informationer om Ateas politikker og procedurer ligeledes bidrager til, at de forankres i virksomheden og skaber bevidsthed omkring disse. Ligeledes kan vi i positiv retning konstatere, at alle Ateas medarbejdere i juli 2015 er blevet tilsendt virksomhedens Code of Conduct og Politik for gaver, repræsentation, rejser, kundearrangementer og sponsorater (nu omdøbt til ”Compliance-politik”).⁶⁶ Efter vores opfattelse bør alle Ateas relevante politikker og retningslinjer løbende udsendes direkte til medarbejderne, eksempelvis i forbindelse med revisioner. Atea har den 17. august 2018 skriftligt bekræftet, at samtlige af virksomhedens interne politikker løbende vil blive udsendt til medarbejderne, f.eks. i forbindelse med revisioner heraf.

Uddannelse/oplæring, tests og Compliance-postkasse

Om oplæring fremgår det af Ateas Compliance-program, at Ateas operationelle mål på området *uddannelse* er, at 95 % af alle medarbejdere har gennemført uddannelsen, og at baggrunden for dette mål er, at:

⁶² Det bemærkes, at monitorering vurderes i afsnit 9.4.6, ”Monitorering og rapportering”.

⁶³ Jf. bilag ”2.3a_Deloitte_Annual wheel”.

⁶⁴ <https://www.atea.dk/om-atea/vores-ansvar/compliance/>.

⁶⁵ Jf. bilag ”10 skærmbillede af Ateas intranet vedrørende Legal Compliance”, ”2.2d 20180711 Mapestruktur for Atea intranet” og ”2.1.2.8 Intern kommunikation - Forside Ateas intranet med info om antikorrupsionsprocesser og -politikker”.

⁶⁶ Jf. bilag ”2.2b Atea Code of Conduct 20150715” og ”2.2b Politik for gaver repræsentation og rejser etc. 20150710”.

.....
"Organisationen skal have en grundlæggende viden om compliance og håndtering af de mest gængse problemstillinger som medarbejderne kan blive mødt med".⁶⁷

Atea har ligeledes en procesbeskrivelse vedrørende Compliance-oplæring. Her fremgår det, at der årligt afholdes Compliance Roadshows på alle Ateas lokationer, hvor formålet og baggrunden for Compliance-programmet præsenteres. Roadshowet bliver video-optaget, således at eventuelle ikke-deltagende medarbejdere kan se roadshowet efterfølgende. Ligeledes fremgår det, at der kort tid efter dette roadshow fremsendes Compliance-tests til alle medarbejdere. Endelig fremgår det af procesbeskrivelsen, at nye medarbejdere modtager både uddannelse, test og en introduktions-e-mail vedrørende Compliance.⁶⁸

Tilsvarende fremgår det af Ateas Compliance-program, at implementeringen af Compliance-programmet understøttes af et uddannelsesprogram bestående af en test i Ateas Code of Conduct og Compliance-politik.⁶⁹ Endelig fremgår det af Ateas Code of Conduct, at alle medarbejdere har pligt til at tage en online-test vedrørende de mest centrale bestemmelser heri, og at medarbejderen kan underskrive dokumentet, efter testen er gennemført.⁷⁰

Det kan således konstateres, at Atea har fokus på oplæring af medarbejderne, og at oplæringen foretages løbende og prioriteres højt, hvilket må fremhæves som positivt.

Atea har fremsendt undervisningsmateriale til det årlige roadshow, herunder i form af Power-Point-præsentationer. Vi kan konstatere, at der her gennemgås en række relevante emner, bl.a. Ateas Compliance-program, monitorering, Code of Conduct, politikker og retningslinjer. Det er efter vores vurdering positivt, at denne undervisning gennemgås årligt, således at der skabes bevidsthed omkring procedureerne, og at medarbejderne opnår forståelse for disse. Det må ligeledes anses for positivt, at medarbejderne får tilsendt tests i forlængelse af roadshow-undervisningen,⁷¹ idet sådanne tests bidrager til og sikrer, at medarbejderne får forståelse for, hvad de relevante politikker og procedurer betyder for dem i praksis.

Atea har ligeledes fremsendt det træningsmateriale, medarbejdere og ledere har gennemført, herunder i form af spørgsmål relateret til Compliance, som medarbejderne har skullet besvare. Der er fremsendt en test i Ateas Code of Conduct,⁷² en test i Ateas Compliance-politik, der omhandler gaver, repræsentation osv.,⁷³ samt fire tests med spørgsmål, der er rettet mod henholdsvis sælgere, teknikere og konsulenter, administrativt personale samt ledere.⁷⁴ Vi kan

.....
⁶⁷ Jf. bilag Jf. bilag "2.3a_20171113_Compliance-programmet 4.1", s. 3.

⁶⁸ Jf. bilag "2.3b_20180607_Procesbeskrivelse – Compliance test".

⁶⁹ Jf. bilag "2.3a_20171113_Compliance-programmet 4.1", s. 4.

⁷⁰ Jf. bilag "09 Code of Conduct", s. 3.

⁷¹ Jf. bilag "2.3b_20180607_Procesbeskrivelse – Compliance test".

⁷² Jf. bilag "2.3b_20172205_Spørgsmål – Code of Conduct".

⁷³ Jf. bilag "2.3a_Deloitte_Atea Spørgsmål til politikker mv. vFINAL 2015".

⁷⁴ Jf. bilag "2.3b_20172205_Spørgsmål – Gruppe 1 ledere", "2.3b_20172205_Spørgsmål – Gruppe 2 Billable", "2.3b_20172205_Spørgsmål – Gruppe 3 Salg" og "2.3b_20172205_Spørgsmål – Gruppe 4 General Management + Non Billable".

konstatere, at det er testen i Ateas Compliance-politik, der fra juni 2017 blev målrettet de fire stillingskategorier.⁷⁵

På vores forespørgsel har Atea oplyst, at der én gang om året i forbindelse med det årlige ”Roadshow” gennemføres tests af alle medarbejdere i Atea i Code of Conduct samt i Compliance-politikkerne. Atea har endvidere oplyst, at disse tests er en tilbagevendende begivenhed, således at alle medarbejdere i Atea fremadrettet skal gennemføre testene én gang årligt. Vi anser det for positivt, at der gælder en sådan tilbagevendende forpligtelse for medarbejderne til at gennemføre de forskellige tests.

En gennemgang af de fremsendte tests viser, at de indeholder en række relevante spørgsmål, herunder spørgsmål med konkrete scenarier, der bidrager til den praktiske forståelse af indholdet af Ateas Code of Conduct. Det er efter vores vurdering ligeledes positivt, at der er udarbejdet stillingsspecifikke tests, idet der herved er taget højde for, at forskellige grader af risici er tilknyttet til de forskellige stillinger. Det bemærkes dog, at spørgsmålene i disse tests i relativt stort omfang overlapper. Ligeledes kan vi konstatere, at Atea har haft systemmæssige udfordringer med opdelingen af testen i de fire stillingskategorier, og at alle således ikke har haft adgang til disse tests. Således blev det i oktober 2017 konkluderet, at man skulle anvende et andet system i juni 2018, hvis ikke Compliance fik tilført flere ressourcer til at afhjælpe de systemmæssige udfordringer.⁷⁶

Det vurderes positivt, at der følges op hos de ledere, hvis medarbejdere ikke har taget tests inden for fristen,⁷⁷ og at der tilsyneladende både for testen vedrørende Code of Conduct og testene vedrørende Ateas politikker er en høj gennemførelsesprocent. Dog kan vi ikke bekræfte, at gennemførelsesprocenten er 99 % som oplyst af Deloitte. Den dokumentation, vi har modtaget fra Atea, viser i stedet, at testen i Ateas Code of Conduct har en gennemførelsesprocent på 96 %, mens gennemførelsesprocenten for testene vedrørende Ateas politikker er på henholdsvis 99 % for ledere, 92 % for konsulenter, 95 % for salg og 93 % for general management.

Det vurderes positivt, at Atea sørger for, at nytilkomne medarbejdere modtager undervisning, og at de derudover får en e-mail, hvor de instrueres i at læse Ateas Code of Conduct samt Compliance-politik, hvorefter de skal gennemføre tests inden for disse emner.⁷⁸

Endelig kan vi om oplæring konstatere, at Atea har oprettet den oplyste Compliance-postkasse, der har til formål, at medarbejdere kan få svar på spørgsmål vedrørende virksomhedens

⁷⁵ Jf. bilag ”2.2e 20180202 Evaluering af Compliance 2018”, s. 3.

⁷⁶ Jf. bilag ”2.2e 20180202 Evaluering af Compliance 2018”, s. 3.

⁷⁷ Jf. bilag ”2.3b 20170817 Compliance-henvendelse – rykker på Compliance test”.

⁷⁸ Jf. bilag ”2.3b 20180607 Procesbeskrivelse - Compliance test”, ”2.1.2.4 Introdag indkaldelse til 20180613”, ”2.1.2.4 Introdag opfølgende mail til nye medarbejdere”, ”2.1.2.4 Introdag præsentation CEO 20180613 – uddrag” og ”2.1.2.4 Introdag præsentation CFO 20180613 – uddrag”.

Compliance-program.⁷⁹ Vi har i den forbindelse modtaget en række eksempler på henvendelser til og svar fra Compliance-postkassen, der viser, at den fungerer som et godt og brugbart redskab for medarbejderne.⁸⁰ Compliance-postkassen vurderes som en positiv faktor, der bidrager til, at medarbejderne kan opnå forståelse for den praktiske betydning af Ateas politikker mv., og således supplerer oplæringen af medarbejderne. Samtidig sender postkassen et signal til medarbejderne om, at Atea tager overholdelsen heraf alvorligt.

En gennemgang af Ateas monitoreringsrapporter⁸¹ viser, at der fortsat jævnligt sker overtrædelser af Ateas retningslinjer mv., hvilket kan indikere, at Ateas Compliance-tiltag fortsat ikke er forankret i virksomheden i en sådan grad, som er ønskelig. Samtidig viser rapporterne dog, at monitoreringsobservationerne medfører konkrete anbefalinger og tiltag både for den enkelte medarbejder og for virksomheden som helhed, hvilket må vægtes positivt.

Whistleblower-ordning

Vi kan dernæst konstatere, at Atea har etableret en whistleblower-ordning. I Ateas beskrivelse af ordningen fremgår det, at der i fuld fortrolighed kan indberettes mistanke om ureglementeret adfærd, og der gives en række eksempler på, hvilke emner indberetninger kan og ikke kan angå. Ligeledes fremgår det, at både eksterne og interne personer kan foretage indberetninger, at Atea ikke vil sanktionere en indberetning, der efterfølgende måtte vise sig at være uberettiget, at det kun er Ateas whistleblower-team, bestående af Atea Compliance, der har adgang til whistleblower-indberetningerne, og at alle accepterede indberetninger vil blive behandlet. Videre forklares det, hvilke alternative indberetningsmåder, der eksisterer.

Ifølge vores vurdering er Ateas whistleblower-ordning ud fra denne beskrivelse i teknisk forstand tilfredsstillende, og det vurderes positivt, at en sådan ordning er etableret. Det må ligeledes anses for positivt, at alle medarbejdere i Atea den 15. november 2017 modtog en e-mail, hvor der blev informeret om den nyoprettede whistleblower-ordning,⁸² og at det er blevet testet, at systemet virker.⁸³ Det er således vores vurdering, at der er implementeret en

⁷⁹ Jf. bilag ”2.3c 20180607 screendump fra Compliance-postkasse” og ”2.3c Compliance henvendelser 20180709”.

⁸⁰ Jf. bilag ”Compliance-henvendelse – afslag på modtagelse af billetter 20180627”, ”Compliance-henvendelse – forespørgsel compliance test 20171120”, ”Compliance-henvendelse – Forespørgsel på Gavekøb 20171113”, ”Compliance-henvendelse – forespørgsel repræsentation 20171117”, ”Compliance-henvendelse – Forespørgsel til gave regler 20180621”, ”Compliance-henvendelse – Fremsendt Udlånsskema 20180531”, ”Compliance-henvendelse – Godkendelse af arrangement 20180503”, ”Compliance-henvendelse – Godkendelse af arrangement 20180705”, ”Compliance-henvendelse – Godkendelse af fagligt arrangement (offentlig) 20180628”, ”Compliance-henvendelse – Godkendelse af Kundearrangement 20180531”, ”Compliance-henvendelse – Godkendelse af Sponsorat 20180628”.

⁸¹ Jf. bilag ”2.3g_Deloitte_Bilag 11_Rapport Ansættelsesprocedurer og bonus Sep 17”, ”2.3g_Deloitte_Bilag 12_Cykelevent Rapport – August 2017”, ”2.3g_Deloitte_Bilag 13_Egenbetaling Rapport”, ”2.3g_Deloitte_Bilag 14_ERFA- og Netværksgrupper Rapport – Februar 17”, ”2.3g_Deloitte_Bilag 15_Gaver Rapport Juni 2017”, ”2.3g_Deloitte_Bilag 16_Rapport Koncepter marts 2017”, ”2.3g_Deloitte_Bilag 18_Kundeevents Rapport – Maj 2017”, ”2.3g_Deloitte_Bilag 19_Leverandørrangementer Rapport – September 2017”, ”2.3g_Deloitte_Bilag 20_Rapport – Offentlige udbud Februar 2017”, ”2.3g_Deloitte_Bilag 21_Rabatter og Særlige Rabatter Rapport Oktober 2017”, ”2.3g_Deloitte_Bilag 22_Repræsentation Rapport – Oktober 2017”, ”2.3g_Deloitte_Bilag 23_Sponsorater Rapport Juli 2017”, ”2.3g_Deloitte_Bilag 24_Rapport Tredjeparter Juni 2017”, ”2.3g_Deloitte_Bilag 25_Udlandsrejser Rapport Maj 2017”, ”2.3g_Deloitte_Bilag 26_Udtalelser og Referencer September 2016”, ”2.3g_Deloitte_Bilag 27_Demovarer og Vareprøver Rapport Oktober 17”.

⁸² Jf. bilag ”2.1.2.7 Mail fra CO omkring ny whistleblower-ordning 20171115”.

⁸³ Jf. bilag ”2.3c Compliance-henvendelse – whistleblower-test 20171120”.

indberetningskanal, hvor medarbejdere i fortrolighed kan indberette mistanke om uregelmæssigheder.

Det må imidlertid bemærkes som opsigtsvækkende, at der, som oplyst af Deloitte, pr. den 29. april 2016, endnu ikke hos Atea var modtaget nogen henvendelser gennem tjenesten indtil denne dato, og at der, så vidt vi kan se ud fra den dokumentation, Atea har fremsendt, i 2017-2018 alene blev modtaget 3 henvendelser.⁸⁴ Dette er erfaringsmæssigt et meget lavt antal henvendelser set i forhold til det samlede antal ansatte i Atea. Dertil kommer, at der erfaringsmæssigt desuden kommer et opsving af indberetninger efter en Compliance-hændelse. Manglende eller meget få indberetninger kan være et tegn på tilfældigheder såvel som faktisk lav forekomst af uetiske og ulovlige handlinger i organisationen, men ses normalt enten som en konsekvens af en dårlig Compliance-kultur; at whistleblower-ordningen ikke fungerer tilfredsstillende; eller som konsekvens af frygt for repressalier for den, som varsler. Det sidste gælder også, hvor selve den tekniske løsning skal sikre anonymitet, eftersom identiteten af whistleblowere ofte bliver kendt i løbet af en undersøgelsesproces. Det kan heller ikke udelukkes, at de få indberetninger har sin årsag i, at ansatte anvender andre kommunikationsformer, f.eks. den nævnte ”Compliance-postkasse”, eller direkte henvendelse til Compliance-afdelingen.

Da det ikke vil være muligt endeligt at fastslå grunden til de meget få indberetninger hidtil, bør Atea, som led i at sikre fuld tillid til whistleblower-ordningen blandt medarbejderne, forankre ordningen hos en ekstern modtager, f.eks. en advokat, i en periode. Atea har den 17. august 2018 skriftligt bekræftet, at ordningen i de kommende fire år vil blive forankret hos en ekstern modtager.

Om håndhævelse bør det i øvrigt fremhæves som positivt, at det fremgår af Ateas Code of Conduct, at overtrædelse af denne ikke vil blive tolereret og kan medføre disciplinære foranstaltninger, herunder afskedigelse.⁸⁵ Ligeledes fremgår det af Ateas Compliance-politik, at manglende overholdelse betragtes som væsentlig misligholdelse af ansættelsesforholdet, som bl.a. kan føre til bortvisning,⁸⁶ ligesom vi har set dokumentation for, at det af nye ansættelseskontrakter fremgår, at ansættelsesforholdet reguleres af bl.a. Code of Conduct samt Ateas øvrige interne retningslinjer og politikker. Begge dele signalerer over for medarbejderne, at Atea tager overholdelsen alvorligt.

Samlet set er det vores vurdering, at Atea på tilfredsstillende vis har *udarbejdet og implementeret* forebyggende procedurer, der er proportionale med virksomhedens risiko. Atea skaber i den forbindelse bevidsthed omkring og forståelse for procedurerne på tilfredsstillende vis, herunder ved hjælp af medarbejderoplæring. Ligeledes har Atea teknisk set etableret

⁸⁴ Jf. bilag ”2.1c Investigation reports 2017-2018”.

⁸⁵ Jf. bilag ”09 Code of Conduct”, s. 3.

⁸⁶ Jf. bilag ”11 Compliance-politik”, s. 9.

nødvendige indberetningskanaler samt tiltag til håndhævelse af overtrædelser. Vi har dog ikke været i stand til fuldt ud at verificere *effektiviteten* af disse procedurer, herunder for Ateas whistleblower-tjeneste. Derfor bør det efter vores opfattelse fremadrettet fortsat overvåges, i hvilket omfang whistleblower-ordningen udgør en effektiv indberetningskanal for medarbejderne. Konkret kan der ved fremadrettede "self-cleaning" anmodes om dokumentation for, hvor mange henvendelser, der er modtaget via ordningen.

9.5.3 Forhold til tredjeparter

Under dette princip skal det vurderes, om Atea har foretaget passende skridt i forhold til tredjeparter for dermed at sikre, at risikoen for bestikkelse og underslæb ikke forøges ved at anvende eller samarbejde med de pågældende aktører. Baggrunden er den retlige risiko for, at samarbejdspartners eventuelle korrupte handlinger skal anses som begået af Atea selv, hvilket bl.a. er hovedreglen under UKBA.

Med tredjeparter sigtes til alle former for formelle og uformelle samarbejdsrelationer, men forholdet til underleverandører vil stå særlig centralt for en forhandlervirksomhed som Atea. Forholdet til kunder falder derimod udenfor tredjepartsbegrebet i denne sammenhæng.

Forholdet til tredjeparter ("third party management") kan systematisk opdeles i følgende krav til virksomheden:

- (i) Der skal gennemføres en konkret kortlægning og vurdering af virksomhedens tredjeparter (tredjepartsunivers) i form af en overordnet tredjeparts-risikovurdering.
- (ii) Baseret på denne risikovurdering skal der fastlægges adækvate politikker og procedurer for de ulige kategorier af tredjeparter, f.eks. i forhold til krav om, at der gennemføres due diligence (dvs. en konkret gennemgang) af den enkelte leverandørs virksomhed, udarbejdes mindstekrav til leverandørens eget Compliance-program, indarbejdes relevante bestemmelser om revision og hævelsesadgang mv. i leverandørkontrakten.
- (iii) De fastlagte politikker og procedurer skal aktivt følges op gennem løbende diligence (baggrundsundersøgelser), monitorering og konkrete revisioner, og dette arbejdet skal dokumenteres.

Baseret på vores vurdering af dette område er det relevant at fremhæve følgende:

Tredjeparts-risikovurdering

Af Ateas Compliance-program fremgår en generel risikovurdering af tredjeparter. Risikoen i forhold til tredjeparter er beskrevet således:⁸⁷

”Risikoen er at en tredjepart foretager handlinger, som Atea’s egne medarbejdere ikke må foretage med henblik på, at fremme Atea’s interesser på en uberettiget måde, og dermed bliver strider kundeevents og kundearrangementer imod Atea’s regler og retningslinjer.

Benyttelsen af tredjemænd i denne forbindelse er dog meget begrænset”

Det refererede kan ikke betragtes som en overordnet risikovurdering af forholdet til Ateas tredjeparter (”tredjepartsunivers”, punkt (i) ovenfor).

I vores anmodning af 5. juli 2018 anmodede vi derfor Atea om at fremsende dokumentation for eventuelle risikovurderinger, som måtte være foretaget også i forhold til konkrete tredjeparter.

Vi anmodede ligeledes om – såfremt sådanne vurderinger/undersøgelser var foretaget – en nærmere beskrivelse af, hvordan disse konkret var blevet gennemført, herunder de politikker og processer, som har været lagt til grund samt dokumentation for, i hvilken udstrækning eksterne konsulenter eller ressourcer har været anvendt i forbindelse med vurderinger af tredjeparter.

Ved besvarelsen af denne anmodning henviste Atea til førømtalte undersøgelse af de 32 største leverandører foretaget af Atea Sverige.⁸⁸ Af den dokumentation, vi har modtaget, som beskriver denne undersøgelse, fremgår blandt andet følgende:

”

- *In 2017, 32 of the largest vendors measured in procurement volume were investigated by Atea ASA using the revision clause in the standard Procurement agreement.*
- *The purpose of these investigations centered around compliance with the EICC standard, in which commitment to anti-bribery and thereby adherence to Atea’s Code of Conduct was analyzed.*
- *The vendors are used by all countries in the Atea Asa group and thus these investigations cover the primary vendors for Atea Denmark as well.* ”⁸⁹

⁸⁷ Bilag 12.

⁸⁸ Følgrebrev til punkt 2.2 Foretagne Risikovurdering af 12. juli 2018 fra Atea.

⁸⁹ Bilag 2.3e 20180907 Atea ASA vendor assessment.pdf.

I forlængelse heraf oplyste Atea, at der i ”forbindelse med at Compliance organisationen i Danmark gennemførte en stakeholder analyse af relevante interessenter, indgik også risikovurdering af leverandørerne”.⁹⁰

Endvidere henviste Atea til en beskrivelse i dokumentet ”Håndtering af 3. parter”. Det fremgår blandt andet heraf, at:

*”Formålet med nærværende dokument er todelt, hvor det i første omgang tilsigtes at definere de for Compliance programmet relevante 3. parter, som ved implementering af Anti-bribery management systemet er identificeret af Compliance funktionen. Herpå følger en detaljeret procesbeskrivelse for, hvordan de førnævnte risikoområder håndteres i overensstemmelse med de i ISO 37001 standarden angivne retningslinjer.”*⁹¹

I forlængelse heraf fremgik, at Atea ved håndteringen af tredjeparter sonderer mellem strategiske leverandører (Group), ikke-strategiske leverandører (Group) og lokale leverandører, idet risikoprofilen for de tre typer af leverandører håndteres forskelligt i koncernen.

For så vidt angår de strategiske leverandører (Group) har Atea oplyst, at de 10 strategiske partnere, som Atea samarbejder med på tværs af koncernen, alle har været genstand for en særlig proces for identificering af potentielle risici. Disse 10 strategiske partnere har alle indledningsvis skullet besvare et spørgeskema for derved at afdække den potentielle samarbejdspartners egen håndtering af risikoområder som underleverandører, interne kontroller m.v. Det er endvidere oplyst, at det er et krav fra Ateas side, at disse leverandører overholder EICC eller en tilsvarende standard, hvori blandt andet anti-bribery management skal være integreret. Endelig er det oplyst, at leverandørerne vurderes ud fra parametrene ”Management system” og ”Transparency” i en risikoanalyse, hvori parterne scores ud fra modenheden af deres interne ledelsessystemer og transparenser heraf.

For så vidt angår de ikke-strategiske leverandører (Group), har Atea oplyst, at disse leverandører som udgangspunkt undergår samme proces som de strategiske leverandører, dog med den modifikation, at alene de større samarbejdspartnere vurderes ud fra parametrene ”Management system” og ”Transparency”.

For så vidt angår de lokale leverandører, har Atea oplyst, at disse ikke har været genstand for samme proces for identificering af potentielle risici, som ovenfor er beskrevet, herunder den selvstændige risikoanalyse. I stedet stilles der krav om, at disse skriver under på at overholde EICC Code of Conduct eller en tilsvarende standard. Som allerede nævnt giver Ateas

⁹⁰ Følgrebrev til punkt 2.2 Foretagne Risikovurdering af 12. juli 2018 fra Atea.

⁹¹ Bilag 2.2g 20171017 Håndtering af 3. parter.

standardleverandøraftale mulighed for, at det efterfølgende kan kontrolleres af Atea, om leverandører, herunder de lokale leverandører, overholder disse regler og standarder.

Derudover er der i den beskrivelse af Ateas samlede Compliance-program, som vi har modtaget, foretaget en generel risikovurdering i forhold til tredjeparter. Beskrivelsen indeholder blandt andet en beskrivelse samt konkrete eksempler på elementer i Ateas risikoeliminering og kontroller samt monitoreringsindsatser i forhold til tredjeparter som risikogruppe.

Endelig kan vi konstatere, at følgende fremgår af Ateas egen evaluering af Compliance-programmet i 2017 under overskriften ”risikoområder”:

”Leverancer i udlandet er et risikoområde der opstod i forbindelse med audit i 37 001. Dette område skal genbesøges samt en dybere og bredere risikoanalyse af dette område bliver foretaget. Derudover bør risikovurderingen indeholde leverancer i EU.”⁹²

Videre fremgår følgende under overskriften ”udfordringer”:

”Tredjeparter

Det var tydeligt at gennem audit-processen ang. ISO 37 001, fik vi et indblik i at Atea ikke 100% har afdækket bribery-risiko på de tredjeparter der anvendes, herunder specielt vikarer og konsulenter. Dette område dækker bredt og der er behov for en risikovurdering af tredjeparter, når forbruget bliver analyseret.

[...]

Leverandører i udlandet

I forbindelse med ISO-auditeringen blev vi udfordret af auditøren fra Bureau Veritas ang. leverancer i udlandet og hvordan vi har styr på, at der f.eks. ikke sker facility payments i forbindelse med leverancer i lande, som ligger højt på korruptions index (Corruption Perceptions Index). I samarbejde med afdelingen ”Global delivery” er risikoen ved leverancer i udlandet blevet analyseret. Der er ingen tvivl om, at det er et risikoområde, som nu er blevet tilføjet i Compliance Programmet. Risikoområdet er blevet vurderet til at være ”below low risk”, hvorfor det ikke bliver monitoreret pt. Dog bør risikovurderingen udvides til at omfatte leverancer i alle dele af verdenen og ikke kun 3. lande.”⁹³

Efter vores vurdering kan det på baggrund af ovenstående konstateres, at Atea har dokumentation for de processer, som virksomheden anvender til at afdække og mindske risici

⁹² 2.2e 20180202 Evaluering af Compliance 2018.

⁹³ Ibid.

forbundet med tredjeparter. Særligt i forhold til beskrivelsen af håndteringen af tredjeparter samt den generelle risikovurdering i beskrivelsen af Ateas samlede Compliance-program vurderer vi, under hensyn til den særlige situation, Atea befinder sig i, at disse er på niveau med det, som kan forventes, og derfor tilfredsstillende

Det kan dog samtidig konstateres, at Atea selv har identificeret visse områder af virksomhedens indsats i forhold til håndteringen af tredjeparter, hvor yderligere risikovurderinger er nødvendige. Selvom det må anses for en svaghed ved den nuværende håndtering af tredjeparter, at disse risikovurderinger ikke er foretaget, mener vi omvendt, at det er positivt, at Atea har fået identificeret disse mangler, og at virksomheden har til hensigt at sætte ind overfor disse. Det anbefales, at der følges op på, at dette rent faktisk sker, herunder at risikovurderingen for risikoområdet *leverancer i udlandet* udvides til at omfatte leverancer i alle dele af verden, og ikke kun tredjeverdenslande. Atea har den 17. august 2018 skriftligt bekræftet, at en sådan udvidelse af risikoområdet vil blive foretaget.

Politikker og procedurer for håndtering af tredjeparter

Hvad angår politikker og procedurer for håndtering af tredjeparter, har Atea for det første udarbejdet en "Supplier Code of Conduct"⁹⁴ samt det førnævnte dokument "Håndtering af 3. parter".

Dokumentet "Supplier Code of Conduct" "*intends to set concrete expectations of Atea's core-business suppliers and in turn of their contractors, sub-suppliers and other business associates at any level in the supply chain*", og henviser videre til Responsible Business Alliance's Code of Conduct⁹⁵. Dette er en international standard for elektronikindustrien, som må anses relevant og hensigtsmæssig i forhold til Ateas arbejde med håndtering af tredjepartsrisiko.

Videre har Atea oplyst, at man i juli 2017 har introduceret en ændret standardleverandøraftale, hvori der stilles krav om, at virksomhedens aftaler med tredjeparter overholder "Supplier Code of Conduct", samt at samarbejdspartnerne afholder sig fra bl.a. bestikkelse.

Vi kan konstatere, at standardleverandøraftalen stiller krav om, at leverandøren skal leve op til Ateas "Supplier Code of Conduct" samt virksomhedens Compliance-politik generelt, ligesom leverandøren forpligter sig til "*implement necessary routines to avoid any form of bribe or corruption*", jf. aftalens afsnit 4.⁹⁶

Det fremgår af samme afsnit, at et brud på denne forpligtelse udgør misligholdelse af aftalen. Da det samtidig fremgår af aftalen, jf. afsnit 3.2.2, at parterne alene kan hæve aftalen i

⁹⁴ Supplier Code of Conduct dateret 1. november 2017.

⁹⁵ Se <http://www.responsiblebusiness.org/standards/code-of-conduct/>.

⁹⁶ Bilag 18.

anledning af væsentlig misligholdelse ("material breach"), må det dog antages, at brud på forpligtelserne i afsnit 4 ikke i sig selv giver Atea en umiddelbar ret til at hæve aftalen. Efter vores opfattelse bør Atea ændre standardleverandøraftalen, så det fremadrettet bliver muligt at hæve aftalen i tilfælde af en leverandørs manglende efterlevelse af forpligtelserne i afsnit 4. Atea har den 17. august 2018 skriftligt bekræftet, at en sådan ændring af standardleverandøraftalen vil blive foretaget.

Derudover indeholder standardleverandøraftalen revisionsrettigheder, som giver Atea mulighed for at auditere de leverandører, som virksomheden foretager indkøb hos i henhold til standardleverandøraftalen, herunder adgang til dokumentation til brug for verificering af leverandørens overholdelse af "Supplier Code of Conduct" samt øvrige politikker. Atea har oplyst, at implementeringen af disse bestemmelser sker løbende, herunder når nye aftaler indgås, og når eksisterende aftaler genforhandles.

Atea har oplyst, at i alt 420 leverandører svarende til 70 % af det samlede antal leverandører, som Atea har foretaget indkøb hos for mere end 250.000 kr. over 12 måneder, eller til hvem antallet af fremsendte fakturaer i samme periode overstiger fem, er underlagt krav om underskrivelse af virksomhedens "Supplier Code of Conduct" som betingelse for fortsat samhandel.

Om disse tiltag fremgår det af Deloitte's redegørelse, at Deloitte samlet set vurderer, at ovenstående tiltag i forhold til tredjeparter er implementeret, og at de er proportionale med Compliance-risikoen.

Efter vores vurdering må det vurderes positivt og i tråd med god praksis, at Atea har implementeret disse bestemmelser i virksomhedens standardleverandøraftale. Udover at stille krav til leverandøren, gør bestemmelserne om revision det muligt for Atea efterfølgende at sikre, at leverandørerne rent faktisk lever op til selskabets standarder for Compliance og anti-korruption.

I forlængelse heraf mener vi ligeledes, at det må vurderes tilfredsstillende og i tråd med god praksis, at Atea har udarbejdet en særskilt "Supplier Code of Conduct".⁹⁷ Indholdet og detaljeringsgraden af de forpligtelser, som formuleres heri, svarer, efter vores vurdering, til hvad der kan forventes af en virksomhed, som befinder sig i samme situation som Atea. Det samme gælder for beskrivelsen af metoden til evaluering af leverandørernes overholdelse af "Supplier Code of Conduct", som fremgår af dokumentet "Systematic approach: evaluating Compliance with Atea's Supplier Code of Conduct".⁹⁸ Endelig må det ligeledes vurderes

⁹⁷ Bilag 19.

⁹⁸ Bilag 2.3e Supply Chain Sustainability Systematic Approach 20171611.

tilfredsstillende, at størstedelen af Ateas leverandører på nuværende tidspunkt har underskrevet ”Supplier Code of Conduct” og dermed forpligtet sig til at efterleve kravene heri.⁹⁹

Løbende due diligence (baggrundsundersøgelse) og revisioner

Vi kan konstatere, at den dokumentation, vi har modtaget, ikke indeholder eksempler på konkrete *due diligence-undersøgelser* af tredjeparter. Det er ud fra dokumentationen ikke muligt at vurdere, i hvilket omfang Atea i Danmark reelt har foretaget, eller burde have foretaget, *konkrete due diligence-undersøgelser* af relevante tredjeparter, som er proportionelle med de risici, som måtte være forbundet med den pågældende. Vi har heller ikke modtaget anden dokumentation, som gør det muligt at foretage en sådan vurdering. Dette må betragtes som en svaghed i dokumentationen modtaget fra Atea.

Hvad angår gennemførte *leverandørrevisioner*, kan vi konstatere, at det af Deloitte's redegørelse fremgår, at:¹⁰⁰

”Atea har anvendt revisionsrettighederne til at afdække kontroller i henhold til de enkelte monitoreringspunkter, hvor der er anmodet om dokumentation for begivenheder samt involvering af Ateas medarbejdere.”

I vores anmodning af 5. juli 2018 anmodede vi om yderligere dokumentation for den beskrevne anvendelse af revisionsrettighederne, samt dokumentation for den underliggende revision.

Til besvarelse af denne anmodning oplyste Atea blandt andet, at:

*”Til støtte herfor er vedlagt ”undersøgelsesmetodikken og resultaterne af den analyse, som i 2017 blev udført af Atea Sverige på vegne af Atea ASA-koncernen, hvor koncernens 32 største leverandører, herunder også leverandører til Atea A/S blev auditeret [...] I denne undersøgelse indgår de ti strategiske partnere, som på koncernniveau dækker den største del af den indkøbte volumen, hvorfor de i Danmark benyttede leverandørers overholdelse af Code of Conduct dækkes heraf.”*¹⁰¹

Udover det ovenfor anførte er Atea dog ikke fremkommet med yderligere dokumentation, der belyser den konkrete anvendelse af revisionsrettighederne som beskrevet af Deloitte, ligesom vi heller ikke har modtaget dokumentation for den underliggende revision.¹⁰²

⁹⁹ Bilag 2.3e Underskrevne Code of Conduct 20180907.

¹⁰⁰ Bilag 3.

¹⁰¹ Følgrebrev til punkt 2.3 Compliance-infrastruktur af 11. juli 2018 fra Atea.

¹⁰² Sådanne oplysninger fremgår heller ikke af den yderligere beskrivelse af analysen af de 32 største leverandører, som blev foretaget af Atea Sverige, og som findes i bilaget 2.3e 20180907 Atea ASA vendor assessment.pdf.

På baggrund af ovenstående er det vores samlede vurdering, at Atea i tilstrækkelig grad har dokumenteret, at virksomheden har foretaget, eller er i færd med at foretage, passende skridt i forhold til tredjeparter for dermed at mindske risikoen for bestikkelse og underslæb ved samarbejde med relevante tredjeparter. Vi anser det dog som en svaghed, at Atea ikke har fremlagt konkret dokumentation for due diligence-undersøgelser og revisioner, som måtte være foretaget i relation til relevante tredjeparter, ligesom det fulde risikobillede fortsat ikke er fuldt afdækket. Det bør derfor efter vores opfattelse fremadrettet fortsat overvåges, i hvilket omfang Atea løbende gør brug af revisionsrettighederne i forhold til tredjeparter, f.eks. underleverandører. Konkret kan der ved fremadrettede ”self-cleaninger” anmodes om dokumentation for, hvor stort et antal revisioner – hvis nogen – Atea har foretaget.

9.5.4 Ledelsesforankring (Top-Level Commitment)

Med ledelsesforankring sigtes *dels* til, at Compliance-arbejdet er givet tilstrækkelige ressourcer, synlighed og prioritet i organisationen fra ledelsens side, *dels* til at topledelsen igennem den formelle og uformelle kommunikation og ageren klart signalerer en troværdig afstandtagen fra korruption og anden uetisk og ulovlig adfærd.

Mens det første element, *ressourcer, synlighed og prioritet*, med betydelig grad af præcision kan dokumenteres og vurderes, er det andet element, *ledelsens troværdighed*, langt vanskeligere at vurdere på baggrund af skriftlig dokumentation og som set udefra. Ikke desto mindre er ledelsens troværdighed og daglige kommunikation af etik og integritet en meget vigtig forudsætning for, at Compliance-arbejdet kan blive en realitet i virksomheden. Af samme grund er ledelsens troværdighed af central betydning for vurderingen af Ateas pålidelighed i medfør af udbudsloven § 138.

Atea har oplyst, at der i virksomheden er blevet udnævnt en Compliance Officer med det (lokale) ansvar for Compliance. Compliance Officer rapporterer mindst fire gange årligt til Ateas Group Compliance Committee, som er etableret af koncernselskabet Atea ASA med Group CFO som formand samt andre medlemmer med juridisk og forretningsmæssig indsigt. Group Compliance Committee har blandt andet ansvaret for at udvikle, revidere og overvåge Ateas Compliance-program, herunder Code of Conduct, samt evaluere dets effektivitet. Endelig er Group Compliance Committee under tilsyn af en såkaldt Audit Committee, som ligeledes er etableret af Atea ASA.

Atea har endvidere oplyst, at den danske Compliance-funktion, som er blevet etableret som en del af Atea Legal, dækker alle Ateas danske selskaber. Compliance-funktionen i Danmark rapporterer til den danske direktion og har direkte reference til CFO. Hvert kvartal redegør den danske Compliance Officer på et direktionsmøde for status på udvikling, igangværende processer, monitoreringer og kontroller. Derudover har Compliance Officer navnlig ansvaret for at besvare spørgsmål fra medarbejdere om overholdelsen af de interne politikker for gaver, repræsentation, rejser, kundearrangementer, samt for overholdelsen af Code of Conduct.

.....

Atea har derudover oplyst, at virksomhedens ledelse har gennemført en række forskellige tiltag med det formål at kommunikere virksomhedens tiltag relateret til Compliance-programmet ud til medarbejderne samt skabe opbakning til disse tiltag. Af disse tiltag kan navnlig følgende fremhæves:

- Gennemførelse af såkaldte ”Road Shows” på alle Ateas lokationer, hvor den øverste ledelse holder oplæg for virksomhedens medarbejdere om blandt andet Compliance-programmet.
- Gennemførelse af årlige lederdage, hvor Compliance-programmet gennemgås for ledere i Atea.
- Gennemførelse af intro-dag for nye medarbejdere, hvor Compliance indgår som en del af den præsentation, der gives af den administrerende direktør.
- Udsendelse af e-mail til nye medarbejdere, hvor der henvises til relevant materiale – herunder Code of Conduct og henvisning til det interne Compliance site på Ateas intranet.
- Løbende afholdelse af såkaldte ”fredagsmorgenmøder” rundt omkring på alle Ateas lokationer hver fredag morgen for alle medarbejdere, hvor der blandt andet har været sat fokus på Compliance.
- Udsendelse af Atea Today, Ateas interne nyhedsbrev, hvori der løbende er blevet informeret om Compliance-programmet.
- Løbende orientering af medarbejdere ved e-mails fra den administrerende direktør om status i hovedsagen og i forlængelse heraf Compliance-programmet.
- Løbende orientering af ledere i Atea ved e-mails fra direktionen med beskrivelse af hvilket ansvar og forventninger, der påhviler ledere i Atea som følge af Compliance-programmet.
- Oprettelse af et såkaldt ”Compliance Advisory Board”, hvor repræsentanter fra salg- og marketingafdelingen deltager med henblik på at agere som ambassadører for Compliance-programmet i resten af Ateas forretning, og hvor der f.eks. er blevet diskuteret, hvilken indvirkning arbejdet med Compliance har haft på medarbejderne.

Udover disse initiativer, for så vidt angår den interne kommunikation, har Atea oplyst, at der ligeledes er gennemført en række forskellige tiltag med det formål at kommunikere virksomhedens tiltag relateret til Compliance-programmet eksternt. Af disse tiltag kan navnlig følgende fremhæves:

- Beskrivelser af Compliance-programmet, herunder Code of Conduct og interne processer vedrørende Compliance, er gjort tilgængelige for offentligheden på Ateas hjemmeside.
 - Løbende udsendelse af børs- og pressemeddelelser, hvori der er blevet kommunikeret om arbejdet med implementeringen af Compliance-programmet.
-

- Interviews til danske medier.
- Møder med kunder, hvor Ateas administrerende direktør og økonomidirektør har redegjort for implementeringen af Compliance-programmet.

Endelig har Atea oplyst, at Compliance indgår som et fokusområde i Ateas overordnede strategi frem mod 2021.

Det fremgår af Deloittes redegørelse, at Deloitte, baseret på en redegørelse af de specifikke aktiviteter, ledelsen har været involveret i for at demonstrere Top-Level Commitment, fik opfattelsen af ”*et meget stærkt Top-Level Commitment og mandat til compliance-organisationen*” hos Atea. Deloittes samlede vurdering er således, at Ateas arbejde indenfor dette område er på omdrejningshøjde med de aktiviteter, som er foreskrevet i Årshjulet.

Deloitte har supplerende oplyst, at man er af den opfattelse, at Atea *de facto* har gennemført de rigtige strukturelle initiativer, og at initiativerne er understøttet af et oprigtigt ønske om og vilje til også kulturelt at forankre dette i virksomheden, ligesom at ledelsen i Atea fuldt ud er bevidst om, at dette kun sker, hvis ledelsen går forrest.¹⁰³

Baseret på vores vurdering af dette område er det relevant at fremhæve følgende:

I vores vurdering under dette princip har vores fokus været på alle former for dokumentation, der viser, at Compliance og antikorruption har været højt på Ateas ledelsesagenda og konkret italesat af virksomhedens topledelse. Vi har derudover haft fokus på dokumentation, som viser, at Compliance afspejles i daglige arbejdsgange, som f.eks. relevante HR-processer. Endelig har vi skelet til, om der har været lignende hændelsesforløb i andre dele af koncernen. Dette skyldes, at flere af de konkrete tiltag, som Atea har iværksat, har et ophæng i koncernen.

På den baggrund har vores vurdering under dette punkt konkret fokuseret på følgende områder:

- Etablering af dansk Compliance-funktion
- Compliance Committee og Audit Committee
- Intern kommunikation
- Ekstern kommunikation
- Compliance afspejlet i de daglige arbejdsgange
- Koncernens øvrige arbejde med Compliance
- Ledelsens rolle i arbejdet med Compliance

¹⁰³ Bilag Deloitte Notat sektion 2.1_12-07-18.pdf.

Mens de seks første punkter primært er relateret til spørgsmålet om *ressourcer, synlighed og prioritet*, er det sidste punkt primært knyttet til spørgsmålet om *ledelsens troværdighed* i forhold til Compliance-arbejdet. Vores vurdering af disse områder følger nedenfor.

Etablering af dansk Compliance-funktion

På baggrund af det materiale vi har modtaget, kan det konstateres, at Atea har etableret en dansk Compliance-funktion, som efter det oplyste på nuværende tidspunkt består af fire medarbejdere.¹⁰⁴ Etablering af en stabsfunktion med ressourcer dedikeret til arbejdet med Compliance må i sig selv antages at være en afgørende forudsætning for, at en virksomhed kan opretholde et velfungerende Compliance-program.

Af den ressourcebeskrivelse for Compliance-funktionen, vi har modtaget, fremgår blandt andet at ”*Compliance-funktionen skal til enhver tid have tilstrækkelige ressourcer tildelt af Top Management*”, at ”*Ressourcerne skal have den nødvendige kompetence, status, autoritet samt uafhængighed*”, og at ”*Compliance-funktionen skal til enhver tid have juridiske og økonomiske ressourcer til rådighed – enten i form af Compliance Officer/Compliance Consultant(s) eller eksterne ressourcer tæt tilknyttet funktionen* ”.¹⁰⁵

Baseret på de oplysninger om sammensætningen af medarbejdere i Ateas Compliance-funktion, herunder medarbejdernes kvalifikationer, samt den involvering af eksterne ressourcer i opbygningen af Ateas Compliance-program, som vi er bekendt med, er disse krav til Compliance-funktionen efter vores vurdering opfyldt.¹⁰⁶

Det fremgår endvidere af ressourcebeskrivelsen, at ”*Compliance-funktionen refererer direkte op til direktionen og til bestyrelsen gennem Compliance Committee, der består af repræsentanter fra bestyrelsen, en lokal CEO samt en lokal Compliance Officer*”, og at denne ”*Skal i samarbejde med direktionen forestå den interne kommunikation*”. Af den dokumentation, vi har modtaget fra Atea, fremgår, at Compliance er blevet drøftet på de direktionsmøder, som finder sted hvert kvartal, fra 2. kvartal 2016 og senest til den 28. juni 2018.¹⁰⁷ Vi har ligeledes set flere eksempler på, at Compliance-funktionen forestår (dele af) den interne kommunikation i Atea vedrørende Compliance-programmet.¹⁰⁸

¹⁰⁴ Bilag 2.1.1 Compliance Team.

¹⁰⁵ Bilag 13.

¹⁰⁶ Bilag 2.1.1 Compliance Team.

¹⁰⁷ Bilag 2.1e 20160518 Beslutningsreferat - Direktionsmøde.pdf, 2.1e 20160823 Beslutningsreferat - Direktionsmøde.pdf, 2.1e 20161220 Beslutningsreferat - Direktionsmøde.pdf, 2.1e 20170227 Beslutningsreferat - Direktionsmøde.pdf, 2.1e 20170704 Beslutningsreferat - Direktionsmøde.pdf, 2.1e 20170921 Beslutningsreferat - Direktionsmøde.pdf, 2.1e 20171221 Beslutningsreferat - Direktionsmøde.pdf, 2.1e 20180404 Beslutningsreferat - Driftsledelsesmøde.pdf, 2.1e 20180628 Beslutningsreferat - Driftsledelsesmøde.pdf.

¹⁰⁸ Bilag 2.1.2.7 Mail fra CO omkring ISO 37001 og forventninger til ledere 20171116.pdf, 2.1.2.7 Mail fra CO omkring julegaver 20171110.pdf, 2.1.2.7 Mail fra CO omkring ny whistleblower-ordning 20171115.pdf.

Derudover fremgår det af ressourcebeskrivelsen, at ”Compliance-funktionen har til enhver tid mandat fra Top Management til at forestå undersøgelsen af mulige brud på interne og eksterne regler og retningslinjer, der er meldt ind via Whistleblower-ordning eller mundtlig/skriftlig besked fra forretningen”. Vi har set dokumentation for, at Compliance-funktionen har foretaget sådanne undersøgelser.¹⁰⁹

Endelig fremgår det af ressourcebeskrivelsen, at ”Ingen i Compliance-funktionen har i deres lønftale indlagt en bonusaftale eller er på anden måde provisionsaflønet i direkte forbindelse til compliance, for at tilsikre funktionens uafhængighed af forretningsgangen”. Af den dokumentation, vi har modtaget fra Atea, kan vi konstatere, at dette krav overholdes.

Herudover har vi modtaget dokumentation for, at Compliance-funktionen, som oplyst af Atea, bestyrer den såkaldte ”Compliance-postkasse” og således løbende besvarer spørgsmål fra Ateas medarbejdere om overholdelsen af virksomhedens interne politikker vedrørende gaver, repræsentation, rejser, kundearrangementer og sponsorater, om forståelsen af Ateas Code of Conduct samt virksomhedens Compliance-politik generelt.¹¹⁰

Under hensyn til ovenstående er det vores vurdering, at Atea må anses for at have etableret en tilstrækkelig effektiv Compliance-funktion. Vi er imidlertid af den opfattelse, at lederen af Compliance-funktionen til enhver tid burde have adgang til at rapportere direkte til lederen af Audit Committee i Atea ASA, der i dag er et eksternt bestyrelsesmedlem, og/eller formanden for bestyrelsen i koncernselskabet (Atea ASA). Derudover bør der efter vores opfattelse gives mulighed for, at lederen af Compliance-funktionen ligeledes kan rapportere direkte til ethvert medlem af bestyrelsen i Atea A/S. Hvis dette skal have en reel effekt, kræver det dog en ændring af den nuværende sammensætning af bestyrelsen. Ikke desto mindre bør denne ændring efter vores opfattelse gennemføres. Vores opfattelse er dels begrundet i international god praksis, herunder hensynet til de Compliance-ansvarliges uafhængighed, dels i den særlige situation, som Atea befinder sig i for nærværende. Atea har den 17. august 2018 skriftligt bekræftet, at disse ændringer i Compliance-funktionens muligheder for rapportering opad i Atea og i koncernen vil blive gennemført.

Vi finder derudover grund til at fremhæve væsentligheden af, at Atea løbende forholder sig til, om Compliance-funktionen har behov for yderligere tilførsel af ressourcer. At Atea har tilkendegivet, at man fortsat vil være opmærksom på ressource-situationen i Compliance-funktionen, er dog i vores øjne positivt.

¹⁰⁹ Bilag 2.1c Investigation reports 2017-2018.pdf.

¹¹⁰ Bilag 2.3c Compliance-henvendelse - afslag på modtagelse af billetter 20180627.pdf, 2.3c Compliance-henvendelse - Forspørgsel på Gavekøb 20171113.pdf, 2.3c Compliance-henvendelse - Godkendelse af arrangement 20180503.pdf.

Compliance Committee og Audit Committee

Vi har modtaget og gennemgået både charteret for Compliance Committee og Audit Committee.¹¹¹ Det er vores vurdering, at sammensætningen og organiseringen af begge organer samt deres opgaver, ansvar og beføjelser svarer til det, man kan forvente af en virksomhed i samme særlige situation som Atea. Vi kan endvidere konstatere, som oplyst af Atea, at Audit Committee i medfør af pkt. 3.7 i dennes charter har til ansvar at føre tilsyn med Atea koncernens Compliance-funktion.

Vi har modtaget dokumentation i form af mødereferater, som viser, at der i perioden 2. februar 2017 til 10. juli 2017 er afholdt tre møder i Compliance Committee.¹¹² Henset til at Deloitte i forhold til den generelle mødeaktivitet ligeledes har oplyst, at man har ”*gennemgået kvartalsrapporter og mødereferater fra Compliance Committee-møderne og verificeret, at disse har fundet sted i overensstemmelse med governance-strukturen*” finder vi det ubetænkeligt at lægge til grund, at møderne i Compliance Committee er blevet afholdt i overensstemmelse med bestemmelsen om mødeaktivitet i charteret for komiteen. Vi finder endvidere, at det bør fremhæves som tilfredsstillende i forhold til vurderingen under dette princip, at Ateas administrerende direktør har deltaget i alle tre møder i Compliance Committee i den pågældende periode sammen med Ateas Director for Legal og Compliance.

Vi har derudover modtaget dokumentation i form af dagsordener, mødereferater og præsentationer, som viser, at der i perioden 3. februar 2017 til 11. juli 2018 har været afholdt otte møder i Audit Committee.¹¹³ Vi kan konstatere, at afrapportering fra formanden for Compliance Committee, som oplyst af Atea, har været et fast punkt på alle disse møder.

Sammenfattende bør navnlig etableringen af Compliance Committee samt de tilbagevendende drøftelser heri samt i Audit Committee i forhold i Atea-koncernen, herunder også i Atea, vedrørende Compliance vurderes som tilfredsstillende. Disse tiltag indikerer efter vores vurdering et kontinuerligt fokus hos ledelsen i Atea-koncernen og i Atea på Compliance samt den løbende udvikling i de tiltag, som virksomheden etablerer.

Intern kommunikation

For så vidt angår intern kommunikation, har vi modtaget dokumentation, som viser, at de tiltag, som er oplyst ovenfor, er gennemført som oplyst af Atea. Der er, som det fremgår, tale om en lang række forskellige aktiviteter, som er foregået rundt omkring på alle Ateas lokationer i Danmark, og hvor direktionen, herunder den administrerende direktør, i et væsentligt omfang har været involveret. Der har endvidere været tale om generelle tiltag, som har været målrettet alle Ateas medarbejdere samt særlige tiltag, som har været målrettet specifikke medarbejdergrupper, f.eks. ledere og nye medarbejdere.

¹¹¹ Bilag 7.

¹¹² Bilag 2.1c Audit Committee.pdf.

¹¹³ Ibid.

.....

Gennemførelsen af så mange forskelligartede tiltag må efter vores vurdering anses for tilfredsstillende. Det må særligt vurderes positivt, at information vedrørende den løbende implementering af Compliance-programmet samt budskabet om medarbejdernes forpligtelse til at overholde dette er blevet kommunikeret internt i Atea i så mange forskellige sammenhænge, som det er tilfældet.

Endelig kan vi på baggrund af den modtagne skriftlige dokumentation konstatere, at ledelsens budskab entydigt peger i retning af en klar og kontinuerlig afstandtagen til forhold svarende til dem, som fandt sted i hovedsagen og IT-udstyrssagen. Vi tillægger det særlig vægt, at Ateas administrerende direktør ad flere omgange har orienteret alle medarbejdere om udviklingen i disse sager og i samme forbindelse taget klar afstand fra de kriminelle handlinger i sagerne. Følgende eksempler illustrerer dette:

E-mail af 21. juni 2016 fra den administrerende direktør:¹¹⁴

”I Atea har vi nul tolerance over for bestikkelse.”

E-mail af 28. november 2016 den administrerende direktør:¹¹⁵

”Det er godt, at sagen nu rykker fremad og kommer til bunds i det, der er foregået. Vi afventer dom, før vi eventuelt udtaler os, idet det er en sag for myndighederne, som vi bakker op om. Uanset myndighedernes afgørelse er der sket brud på Ateas retningslinjer og værdier, og vi har – som I alle har opdage – gjort en stor indsats for at sikre, at det ikke kan ske igen.”

E-mail af 5. oktober 2017 den administrerende direktør:¹¹⁶

” Uanset udfaldet af dommen er det vigtigt for mig at understrege, hvad I allerede ved, nemlig at vi i Atea tager klar afstand fra enhver form for bestikkelse og andre ulovligheder, og at vi har gjort alt tænkeligt for at forhindre, at enkeltpersoner fremadrettet kan forbryde sig mod vores retningslinjer.”

Sammenfattende vurderer vi, at de tiltag vedrørende intern kommunikation, som er blevet implementeret i Atea, må anses for tilfredsstillende. Det samme gælder ledelsens klare afstandtagen fra bestikkelse og øvrige kriminelle forhold.

.....

¹¹⁴ Bilag 2.1.2.7 Mail fra CEO omkring sigtelser 20160621.pdf

¹¹⁵ Bilag 2.1.2.7 Mail fra CEO omkring retssager 20161128.pdf.

¹¹⁶ Bilag 2.1.2.7 mail fra CEO omkring kommende retssag 20171005.pdf.

Ekstern kommunikation

For så vidt angår ekstern kommunikation har vi ligeledes modtaget dokumentation, som viser, at de tiltag, som er oplyst ovenfor, er gennemført som oplyst af Atea. Vi har endvidere modtaget en oversigt, som demonstrerer omfanget af den eksterne kommunikation, hvori Atea har omtalt hovedsagen og IT-udstyrssagen samt virksomhedens Compliance-program. Omfattet af oversigten er navnlig udsendte pressemeddelelser, interviews givet af direktion i Atea samt børsmeddelelser fra børsen i Oslo.

Det er på baggrund af oversigten vores indtryk, at navnlig omfanget af den eksterne kommunikation, som Atea har været afsender af fra sagens opstart og til i dag vidner om, at virksomheden aktivt og kontinuerligt har kommunikeret til offentligheden om status i sagerne. Dette må efter vores vurdering anses for tilfredsstillende.

Det kan på baggrund heraf konstateres, at ledelsens budskab også her entydigt peger i retning af en klar og kontinuerlig afstandtagen til forhold svarende til dem, som fandt sted i hovedsagen og IT-udstyrssagen. Følgende eksempler illustrerer dette:

Pressemeddelelse af 10. juni 2015:¹¹⁷

”Det er afgørende for Atea at udvise ordentlig forretningsførelse, og vi accepterer ikke bestikkelse. I Atea gør vi alt tænkeligt for at hjælpe Region Sjælland og det danske politi med opklaringen og stiller os til rådighed med alle oplysninger, vi måtte ligge inde med.”

Pressemeddelelse af 21. juni 2016:¹¹⁸

”Atea har multolerance over for bestikkelse. Virksomhedens interne etiske retningslinjer er blevet opdaterede, og alle medarbejdere er blevet eksamineret i dem. Atea har også skærpet kontrolrutiner for udgifter til kundearrangementer og gaver, samt forbedret varslingsystemet, så det er nemt for medarbejdere at rapportere eventuelle brud på Ateas etiske retningslinjer.”

Kronik af Steinar Sønsterby, Group CEO, bragt i Berlingske den 27. juni 2018:¹¹⁹

”Lige siden sommeren 2015 har Atea arbejdet ud fra en strategi, der handler om samarbejde, transparens og forandring. Vi har taget sagen meget alvorligt og sat ind med en maksimal indsats. Bestikkelse eller andre ulovligheder har ingen gang på jord i det Atea, jeg står i spidsen for, og som har over 7.000 medarbejdere i syv lande.”

¹¹⁷ <https://www.atea.dk/om-atea/presse/pressemeddelelser/2015/atea-danmark-undersogt-af-politiet/>.

¹¹⁸ <https://www.atea.dk/om-atea/presse/pressemeddelelser/2016/vedrorende-dagens-politiaktion/>.

¹¹⁹ <https://www.business.dk/debat/atea-chef-foer-dom-jeg-tager-ansvaret>.

I forhold til vurderingen af Ateas eksterne kommunikation om sagerne kan vi dog samtidig konstatere, at bestyrelsesformanden i Ateas moderselskab, Atea ASA, Ib Kunøe i en artikel fra juni 2015, som blev bragt i umiddelbar forbindelse med sagens opståen, er citeret for følgende:

”Det er en million kroner. Og en million kroner over syv år ... Så er vi altså nede i de små træskostørrelser.”¹²⁰

Efter vores vurdering må enkeltstående udtalelser fra ansatte generelt tillægges begrænset vægt. Hvad angår udtalelsen ovenfor gælder imidlertid, at denne stammer fra bestyrelsesformanden i Atea ASA, hvilket taler for at tillægge udtalelsen betydelig vægt. Det forhold, at udtalelsen indikerer en negligering af de kriminelle forhold, som Atea senere blev dømt for i hovedsagen, må tillægges betydelig negativ vægt. Det er foruroligende, at Ateas øverste ”tilidsmand” udtrykker et synspunkt, som kan vidne om/demonstrerer, at han ikke til fulde forstår alvoren i de pågældende og nu pådømte forhold.

Det forhold, at udtalelsen er tre år gammel, og at Atea sidenhen, jf. citaterne ovenfor, utvetydigt har taget afstand fra forholdene i hovedsagen og præsumtivt også har tilegnet sig ny indsigt med hensyn til vigtigheden af anti-korruption, taler dog for ikke at tillægge udtalelsen afgørende vægt. Udtalelsen er dog med til at understrege behovet for, at ledelsen i alle henseender går foran i sin afstandtagen til enhver form for bestikkelse; bagudrettet som fremadrettet, internt som eksternt. Det samme gør sig gældende i forhold til ledelsens sene indgriben i sagen, jf. nærmere herom afsnit 9.6.2 nedenfor.

Sammenfattende vurderer vi derfor, at Ateas aktive kommunikation om de to sager udadtil samt ledelsens klare afstandtagen fra bestikkelse og øvrige kriminelle forhold må anses for tilfredsstillende. Henset til Morten Feldings sene ageren i sagen og det forhold, at denne fortsat er direktør for virksomheden, samt bestyrelsesformanden, Ib Kunøes, tidligere udtalelser i sagen, er det dog samtidig vores vurdering, at der er et fortsat behov for fra ledelsens side vedvarende aktivt og gennem egne handlinger, internt som eksternt, at kommunikere klar og utvetydig afstandtagen fra enhver form for bestikkelse. Samarbejdspartnere, herunder offentlige ordregivere, vil med fordel kunne stille krav om fortløbende dokumentation for, at det er tilfældet, i det omfang Atea står for at blive tildelt konkrete offentlige kontrakter/rammeaftaler.

Compliance afspejlet i de daglige arbejdsgange

Vi har modtaget forskellig dokumentation, som ifølge Atea viser, at Compliance ligeledes afspejles i de daglige arbejdsgange i virksomheden.

¹²⁰ <https://www.b.dk/nationalt/rigspolitiet-kigger-indsad-efter-bestikkelsessag>.

Vi har således modtaget dokumentation, som viser, at medarbejdere, når de foretager køb af gaver til kunder i en særlig "Facility Management App", ved købet heraf forpligter sig til at overholde Ateas regler for gaver.¹²¹ Af samme dokumentation fremgår, at medarbejderen oplyses om, at der kan rettes henvendelse til Ateas Compliance-funktion, hvis denne er tvivl om, hvorvidt gaven er i overensstemmelse med Ateas retningslinjer.

Vi har ligeledes modtaget dokumentation, som beskriver, at alle udlånsaftaler, som efter Ateas interne retningslinjer skal udfyldes og underskrives både ved udlån og tilbagelevering, endvidere skal sendes til Compliance-funktionen.¹²²

Efter vores vurdering indikerer begge disse eksempler, at Compliance indtænkes i de daglige arbejdsgange hos Atea, ligesom eksemplet med udlånsaftaler viser, at Compliance-funktionen involveres i et ellers risikofyldt område. Dette må efter vores vurdering anses for tilfredsstillende.

Hvad angår Ateas HR-processer, har vi modtaget dokumentation, som indeholder følgende beskrivelse af blandt andet Ateas HR-funktion i forbindelse med ISO-certificeringen:¹²³

"Interview og gennemgang af interne procedurer vedr. rekruttering/ansættelsesproces, lønrammer og provisionsordninger dokumenterer en pålidelig og systematisk håndtering af rekruttering (alle anmodninger om rekruttering skal forbi HR og godkendes af direktionen, løn niveau og evt. provisionsordning kontrolleres af HR, der tages systematisk referencer på potentielle relevante nye medarbejdere, der kræves blank straffeattest for udkørende teknisk personale og vikarer (udkørende og lager). Provisions systemet er blevet forenklet, så der er ensartede niveauer på tværs af organisatorisk placering og muligheden for special aftaler minimeres. Der er fastsat et indeks-max på provisions optjening."

Efter vores vurdering tyder beskrivelsen ovenfor på, at Atea har implementeret HR-processer, som understøtter virksomhedens fokus på Compliance, hvilket må anses for tilfredsstillende.

Af samme dokumentation fremgår, at Atea selv har vurderet, at ansættelse af medarbejdere er et område, hvor der består "more than a low bribery risk".

¹²¹ Bilag 2.1.1.1 20181107 Køb af vingaver på Facility Management app.pdf

¹²² Bilag 2.1.1.3 Procesbeskrivelse for udlånsaftaler 2.0.pdf

¹²³ Bilag 2.3h ISO 37001 report Tåstrup og Ballerup ver 21.11.2017 rev. 1

..... Vi kan dog, på baggrund af anden dokumentation, som vi ligeledes har modtaget, konstatere, at Atea i februar 2018 modtog en henvendelse via sin whistleblower-ordning, der advarede mod ansættelsen af en specifik medarbejder.¹²⁴

Ifølge den rapport, som blev oprettet i forbindelse med henvendelsen, havde den pågældende person tidligere været ansat i Atea og i den forbindelse været involveret i uddelingen af såkaldte ”nulvarer”, dvs. varer vedrørende salg, som er angivet til 0 kr. - til kunder. Det fremgår videre af rapporten, at ansættelsen blev stoppet, da ledelsen ligeledes, via andre kanaler, havde modtaget en henvendelse om den pågældende. Endelig fremgår det af rapporten, at:

”Der kan ikke notere i HR systemet om gl. medarbejdere der ikke ønskes ansat. Det vil være i strid med persondatalovgivningen. VI må derfor foranledige os på medarbejdernes hukkommelse og det er samtidig besluttet at medarbejdere der er rejst i perioden 2012-2016 skal foreligges Malene Rhode Carstensen og undertegnede da vi ssv. Vil have en historik i vores hukkommelse på medarbejdere der har været involveret i sager eller processer i forhold til den gamle ledelse!”

Under hensyn til den beskrevne episode, bør der efter vores opfattelse i Ateas HR-processer indarbejdes (mere) formaliserede procedurer, som sikrer, at tidligere medarbejdere, der har været involveret i forhold, som er fundet uacceptable, ikke på et senere tidspunkt genansættes. Atea har den 17. august 2018 skriftligt bekræftet, at sådanne procedurer vil blive indført.

Uanset dette, er det dog sammenfattende vores vurdering, ud fra den dokumentation vi har modtaget, at Atea arbejder aktivt med at lade Compliance afspejle i de interne arbejdsgange i virksomheden, hvilket må anses for tilfredsstillende.

Koncernens øvrige arbejde med Compliance

I forbindelse med vores vurdering af Ateas pålidelighed, jf. § 138, blev vi undervejs opmærksomme på, at øvrige selskaber i Atea-koncernen ligeledes har været og fortsat er involveret i sager vedrørende forhold, som har visse lighedspunkter med de forhold, der var tale om i hovedsagen og i IT-udstyrssagen.

For det første blev vi opmærksomme på, at Atea AB i Sverige har været involveret i en sag, der omhandlede en offentlig ansats pligtstridige deltagelse i IT-konferencer arrangeret af blandt andet af Atea AB.

For det andet blev vi opmærksomme på, at Atea Baltic i Litauen har været involveret i en sag, der omhandlede to ansattes mulige tilsagn om donationer til et hospital, som i øjeblikket undersøges af den litauiske anklagemyndighed.

.....
¹²⁴ Bilag 2.1c Investigation reports 2017-2018.pdf.

På denne baggrund anmodede vi den 10. august 2018 Atea (A/S) om yderligere information vedrørende disse sager samt oplysninger om moderselskabet, Ateas ASA's, ageren i relation hertil. Denne anmodning blev besvaret af Atea den 13. august 2018.

For så vidt angår sagen vedrørende Atea AB har Atea navnlig oplyst, at Gøteborg Stad, hvor den pågældende medarbejder var ansat, har gennemført to interne undersøgelser i 2017 og 2018 med ekstern bistand, men at resultaterne af disse undersøgelser ikke har haft nogen konsekvenser for indgåede eksisterende aftaler mellem Atea AB og Gøteborg Stad, eller for den fremtidige samhandel mellem parterne. Atea har endvidere oplyst, at den svenske anklagemyndighed i juni 2017 har vurderet, at der ikke var grundlag for at indlede nogen straffesag, og at ingen medarbejdere hos Atea AB eller selskabet selv har været sigtet for eller tiltalt for overtrædelse af den svenske straffelovgivning. For så vidt angår den pågældende medarbejder har Atea oplyst, at denne, som følge af sagen, blev omplaceret og i dag ikke beskæftiger sig med salg til offentlige kunder, og at sagen ikke derudover har haft konsekvenser for øvrige ansatte. Endelige har Atea oplyst, at Atea AB i perioden 2010 til i dag ikke har afdækket andre lignende forhold, ligesom Atea AB i samme periode heller ikke, så vidt selskabet er bekendt, har været genstand for andre undersøgelser vedrørende korrupsion gennemført af hverken politiet, andre offentlige myndigheder eller private virksomheder, f.eks. leverandører.

For så vidt angår sagen vedrørende Atea Baltic, har Atea navnlig oplyst, at to ansatte hos Atea Baltic i februar 2018 blev afhørt og efterfølgende sigtet. Ud fra de begrænsede oplysninger, som ifølge Atea på nuværende tidspunkt foreligger i sagen, vedrører sigtelsen mulige aftaler om donationer drøftet mellem de to ansatte hos Atea Baltic og hospitalets ledelse, som strider mod litauisk ret. Atea har dog oplyst, at Atea Baltic aldrig har ydet nogen donationer til det pågældende hospital. Ifølge Atea undersøges sagen stadig af politiet, men det er dog fortsat kun de to medarbejdere, som er sigtet i sagen. De to medarbejdere er, ifølge Ateas oplysninger, fortsat ansat i Atea Baltic, idet det er vurderet, at der ikke på nuværende tidspunkt er grundlag for nogen ansættelsesretlige konsekvenser. Endelige har Atea oplyst, at Atea Baltic i perioden 2010 til i dag ikke har afdækket andre lignende forhold, ligesom Atea Baltic i samme periode heller ikke, så vidt selskabet er bekendt, har været genstand for andre undersøgelser vedrørende korrupsion gennemført af hverken politiet, andre offentlige myndigheder eller private virksomheder, f.eks. leverandører.

Endelig for så vidt angår Atea ASA's ageren i relation til disse to sager har Atea oplyst, at der ikke som følge af sagerne i Sverige eller Litauen er implementeret særlige foranstaltninger, da det ikke er vurderet, at sagerne har afdækket behov for yderligere foranstaltninger på koncernniveau udover dét, som er blevet gennemført som følge af sagerne i Danmark. Atea har i den forbindelse oplyst, at koncernledelsen, siden sagernes opståen i Danmark, har været involveret i arbejdet med at implementere forskellige Compliance-tiltag i koncernen,

herunder udpegning af lokale "Compliance Officers" i alle lande, hvor Atea opererer, krav om viden om Code of Conduct hos alle ansatte, krav om at alle ansatte overholder Code of Conduct, online tests af alle ansatte i Code of Conduct, implementering af et whistleblower-system på tværs af koncernen samt endelig beslutning på koncernniveau om, at alle selskaber i koncernen skal certificeres i overensstemmelse med den ISO 37.001 Anti Bribery Management standard, Atea i Danmark i dag er certificeret efter. Endelig har Atea oplyst, at der ikke, selskaberne i Atea-koncernen bekendt, er andre selskaber, som i perioden 2010 til i dag har været genstand for andre undersøgelser vedrørende korrupsion gennemført af hverken politiet, andre offentlige myndigheder eller private virksomheder, f.eks. leverandører.

Selvom det efter vores opfattelse er kritisabelt, at Atea ikke i første omgang af egen drift informerede SKI og styrelsen om forholdene i Sverige og Litauen, giver de oplysninger, som vi modtog fra Atea den 13. august 2018, ikke grundlag for at forrykke vores samlede vurdering af forankringen af Compliance-tiltagene hos ledelsen i Atea, idet det samtidig bemærkes, at forholdene relaterer sig til søster-selskaber i Atea-koncernen.

Ledelsens rolle i arbejdet med Compliance

Selvom det kan være vanskeligt at "måle" graden af involvering fra ledelsen i en virksomhed, er der flere forhold i den modtagne dokumentation, som efter vores vurdering vidner om en tilfredsstillende grad af involvering fra ledelsen i Atea.

Der er ovenfor allerede gjort rede for karakteren og omfanget af ledelsens involvering i både den interne og eksterne kommunikation om Compliance-programmet samt nul-tolerancen overfor forhold som dem, der blev begået i hovedsagen og IT-udstyrssagen. Tilsvarende er der redegjort for, hvordan ledelsen kvartalsvis modtager opdateringer vedrørende Compliance-programmet, herunder status for implementeringen af de forskellige tiltag.

Vi har endvidere modtaget dokumentation, som viser, at Ateas administrerende direktør og økonomidirektør har deltaget i et kundemøde sammen med bl.a. en kundeansvarlig med henblik på blandt andet at redegøre for Ateas tiltag indenfor Compliance.¹²⁵ Der er i den forbindelse grund til at fremhæve følgende, som fremgik af Ateas præsentation på mødet:

*"Most important thing is Tone at the Top to obtain a strong corporate culture
– Top Management focus on communication and behavior
– Willingness to sacrifice business opportunities or contracts that would require unethical Behavior*

We aim for a strong corporate culture based on integrity

¹²⁵ Bilag 2.1.3.2 20170915 Invitation Meeting with ROCKWOOL.pdf.

– *Underlying values, beliefs, attitudes and expectations are shared by Top Management [...]”*

Endelig har vi modtaget dokumentation, som viser, at et led i Ateas samlede 2021-strategi er at give ” [...] *kunden den bedste oplevelse med fokus på en tillidsfuld og compliant kundere-lation*”, ligesom vi har modtaget dokumentation, der viser, at planen for realiseringen af 2021-strategien ligeledes har fokus på Compliance, herunder ved fortsat opretholdelse af ISO-37001-certificeringen.¹²⁶

Vi har altså konstateret, at ledelsen i Atea har været involveret i en række aktiviteter i forbindelse med Compliance-arbejdet siden 2015, hvilket også er helt naturligt i lyset af Ateas særlige situation.

Særligt for så vidt angår ledelsens involvering i arbejdet med den løbende monitorering kan vi dog også konstatere, at der i meget begrænset omfang blev modtaget respons fra ledelsen i forbindelse med monitoreringsarbejdet i perioden fra starten af 2016 til maj 2017, jf. nærmere herom nedenfor i afsnit 9.5.5. Denne manglende opfølgning fra ledelsens side på de væsentlige og kritiske observationer, som blev gjort i forbindelse med monitoreringen, anser vi for utilfredsstillende. I lyset af de omstændigheder, som i sidste ende førte til dommen i hovedsagen og bødeforlægget i IT-udstyrssagen, og som nødvendiggjorde det allerstærkeste fokus på Compliance fra ledelsens side, burde ledelsen fra starten i videst muligt omfang have involveret sig aktivt i implementeringen af forebyggende foranstaltninger. Denne manglende opfølgning fra ledelsens side på de væsentlige og kritiske observationer over en så lang periode vidner om, at dette ikke har været tilfældet på området for monitorering.

I lyset heraf er det tilfredsstillende, at Atea har fremlagt dokumentation, som viser, at ledelsen sidenhen er blevet mere involveret i monitoreringsarbejdet.¹²⁷

Når det konkret gælder ledelsens *troværdighed* med hensyn til Compliance-arbejdet, har vi ikke dokumentation, som understøtter denne i den ene eller anden retning, f.eks. i form af en uvildig medarbejderundersøgelse, udtalelser fra uvildige tredjeparter eller lignende.

Sammenfattende er det på baggrund af ovenstående gennemgang af de seks punkter under dette princip vores samlede vurdering, at Atea i tilstrækkelig grad har dokumenteret, at arbejdet med Compliance er forankret hos ledelsen i virksomheden. Tilsvarende er det vores samlede vurdering, at Atea på baggrund af den fremlagte dokumentation har dokumenteret den nødvendige grad af ”Top-Level Commitment”, som kan forventes af en virksomhed i samme særlige situation som Atea. Når det gælder ”*Ledelsens troværdighed*” har vi ikke været i stand til at tage stilling til dette forhold ud fra den fremlagte dokumentation.

¹²⁶ Bilag 2.1.2.1 Atea 2021 Strategy - P2W.pdf, 2.1.2.1 Atea Strategy brief og plan mod 2021 - uddrag.pdf.

¹²⁷ Dokumentationen består af de monitoreringsrapporter, som er udført efter maj 2017, og som er oplyst i fodnote 151.

Under hensyn til vigtigheden af, at ledelsen kontinuerligt udviser den nødvendige "Top Level Commitment", bør det dog efter vores opfattelse fremadrettet fortsat overvåges, i hvilket omfang ledelsen vedvarende aktivt og gennem egne handlinger, internt som eksternt, tager klar og utvetydig afstand fra enhver form for bestikkelse. Konkret kan der ved fremadrettede "self-cleaninger" anmodes om dokumentation for ledelsens fortsatte "Top Level Commitment".

9.5.5 Monitorering og rapportering

Dette princip indebærer, at virksomheden skal monitorere og evaluere effektiviteten af sine procedurer, samt implementere ændringer og forbedringer, når dette viser sig nødvendigt.

Atea har oplyst, at virksomheden i samarbejde med Deloitte har udarbejdet og implementeret konkrete planer for monitorering for hvert af de identificerede risikoområder. Ateas strategi har efter det oplyste været at underlægge de mest risikofyldte områder den mest omfattende monitorering.

Atea har endvidere oplyst, at det som led i monitoreringen udføres gennem stikprøvekontroller af bilagsmateriale, herunder rejseafregninger samt gaver og sponsorater relateret til rejseafregning samt opfølgning på observationer og modtagne henvendelser gennem whistleblower-ordning.

Det fremgår af Deloitte's redegørelse, at Deloitte ved en gennemgang pr. maj 2017 konstaterede, at Atea endnu ikke havde foretaget en systematisk udarbejdelse og gennemgang af stikprøver. Ifølge Deloitte medførte dette begrænset udarbejdelse af monitoreringsrapporter. Ligeledes fremgår, at Deloitte bemærkede, at ledelsen endnu ikke havde tilføjet et felt med Management Response i de færdigudarbejdede rapporter. Efter det oplyste har Deloitte efterfølgende påset, at de nævnte anbefalinger er implementeret, og at Atea gennemfører monitoreringsindsatserne i henhold til Årshjulet.

Det fremgår videre af Deloitte's redegørelse, at det samlet set er Deloitte's indtryk, at processen er acceptabel for de områder, hvor monitoreringen er foretaget, og hvor der er udarbejdet en monitoreringsrapport. Videre er det Deloitte's vurdering, at Atea har arbejdet målrettet med monitoreringen, og at selskabet er på omdrejningshøjde med Årshjulet. Det fremgår ligeledes af redegørelsen, at Deloitte i en periode assisterede Atea med at skabe et bedre grundlag for processen og derigennem sikre en god kvalitet i monitoreringen.

I vores vurdering har vi dels fokuseret på, om Ateas planlagte monitoreringsprocesser er tilstrækkelige, og dels fokuseret på, om de på tilfredsstillende vis gennemføres i praksis. Baseret på vores vurdering heraf er det relevant at fremhæve følgende:

.....

De planlagte monitoreringsprocesser

Atea har oplyst, at virksomhedens monitoreringsplan fremgår af Compliance-programmet, hvor de identificerede risikoområder fremgår. Det er i den forbindelse oplyst, at Deloitte bidrog med en template for arbejdsprogrammer til monitorering af de enkelte risikoområder i perioden efter, at risikoområderne oprindeligt blev fastsat.¹²⁸

Af Compliance-programmet fremgår det, at:¹²⁹

”For at sikre overholdelse af Compliance Programmet, vil de til enhver tid gældende risikoområder, defineret i nærværende dokument, blive evalueret og monitoreret”.

Ligeledes fremgår det af Compliance-programmet, at risikoområderne bliver monitoreret 1-4 gange årligt afhængigt af risikoens omfang, og at monitoreringen følger Årshjulet.¹³⁰ Vi kan konstatere, at risikoområdet *repræsentationer* i henhold til Årshjulet monitoreres fire gange årligt og således er vurderet som det mest risikofyldte område af Atea. Derudover monitoreres de fleste områder to gange årligt, herunder bl.a. gaver, tredjeparter og kundeevents.

I Årshjulet er Ateas 17 oprindeligt identificerede risikoområder oplyst (det i 2018 identificerede risikoområde *Leverancer i udlandet* fremgår ikke af Årshjulet). Det angives for hvert risikoområde i Årshjulet, hvilke(n) måned(er) der skal foretages monitorering og kontrol, og ud for hvert risikoområde fremgår endvidere følgende:¹³¹

Beskrivelse:

”Kontrolprocedure i værksættes i henhold til udarbejdet proces og skema herfor”

Form:

”Der benyttes skema udarbejdet til dokumentation af at monitorering har fundet sted.”

Resultat:

”Gennemført kontrol som foreskrevet resulterer i opsamling og evaluering af resultatet”

Monitoreringen er primært baseret på stikprøvekontroller.¹³² Om monitoreringsprocessen fremgår det videre af Compliance-programmet, at:¹³³

.....

¹²⁸ Jf. bilag ”Deloitte Notat sektion 2.2C 12-07-18”, s. 2

¹²⁹ Jf. bilag ”2.3a_20171113_Compliance-programmet 4.1”, s. 3

¹³⁰ Jf. bilag ”2.3a_20171113_Compliance-programmet 4.1”, s. 3 og 25

¹³¹ Jf. bilag ”14 Årshjul med beskrivelse af Compliance-aktiviteter”

¹³² Jf. bilag ”2.3a_20171113_Compliance-programmet 4.1”, s. 6-24

¹³³ Jf. bilag ”2.3a_20171113_Compliance-programmet 4.1”, s. 3 og 25

.....

”Monitoreringen foregår ved at der udvælges et givent antal posteringer, personer, event mm. til stikprøven. Finance udfylder kontrolskema, hvorefter Compliance skriver en rapport til ledelsen ud fra kontrolskemaet. Ledelsen vil udfylde management respons og indgå i en evt. dialog med HR, såfremt der er dokumenteret hændelser i strid med Code of Conduct og/eller interne politikker og retningslinjer.

Såfremt Compliance identificerer en afvigelse på anden måde end ved monitorering eller whistleblow, af en sådan karakter, at personen bør sanktioneres med en mundtlig eller skriftlig advarsel, skal der omgående foretages en dybere undersøgelse af bagvedliggende mønster.

Denne monitoreringsproces skal være afsluttet indenfor 3 måneder efter området ifølge Årshjulet skal monitoreres.”

Derudover har Atea oplyst, at Compliance Officer udfører monitoreringen ud fra Compliance-programmets støttende vejledning samt dokumentet ”Fokus i stikprøver”.¹³⁴ Dokumentet ”Fokus i stikprøver” indeholder opmærksomhedspunkter i forbindelse med monitoreringen af 6 af de identificerede risikoområder.¹³⁵

Dokumentet ”Proces for udarbejdelse af rapport i forbindelse med monitorering” anvendes af Atea i forbindelse med afslutning af de monitoreringer, der følger af Årshjulet. Dokumentet beskriver procesfaserne, som er følgende:¹³⁶

1. Oprettelse af rapport
2. Observationer
3. Konsekvenser
4. Management Respons
5. Opdatering af Rapporterede afvigelser – konsekvenser
6. Opdatering/ændring af Compliance-programmet

Når udfyldt kontrolskema er modtaget fra Finance, opretter og udarbejder Compliance Consultant monitoreringsrapporten i fase 1 og 2. Rapporten skal bl.a. indeholde observationer om forhold, hvor Ateas regler og retningslinjer ikke efterleves, herunder hvem der har brudt reglerne og i hvilken forbindelse.

I fase 3 afgiver Compliance Consultant en anbefaling til, hvilken af de i dokument 5 oplistede konsekvenser overtrædelsen skal have. Den mindst alvorlige konsekvens er vejledning, og den mest alvorlige er afskedigelse.

.....

¹³⁴ Jf. bilag ”Følgrebrev til punkt 2.2 Foretagne risikovurderinger”

¹³⁵ Jf. bilag ” 2.2a 20160627 Fokus i stikprøver”

¹³⁶ Jf. bilag ”2.3g – Proces Rapport Monitorering 2.0”

I fase 4 sendes rapporten til Compliance Officer, som agerer på baggrund af anbefalingerne, og i fornødent omfang involverer HR og Top Management. Derudover dokumenteres processen.

I fase 5 noteres alle faktiske konsekvenser i dokumentet ”Rapporterede afvigelser – konsekvenser”, og dette dokument giver et fuldt overblik over hvilke konsekvenser, der har været udført.

Fase 6 fordrer, at det på baggrund af konstaterede afvigelser løbende skal vurderes, hvorvidt Compliance-programmet skal ændres eller der er behov for yderligere undervisning.

Atea har ligeledes udarbejdet et paradigme til brug for udarbejdelsen af monitoreringsrapporterne.¹³⁷ Dette paradigme bevirker, at monitoreringen og navnlig resultaterne heraf bliver gennemskuelige, overskuelige, ensrettede og let forståelige, hvilket vurderes positivt. Det kan herved fremhæves, at paradigmet indeholder afsnit for bl.a. perioden for monitorering, grundlaget for monitoreringen og en overskuelig oversigt over de observationer, der er blevet gjort, hvor både Compliance Officers anbefaling og ledelsens respons skal udfyldes. Dette bidrager ligeledes til, at der ikke er elementer, der glemmes under monitoreringen.

Om opfølgning på korrigerende handlinger, som antages at vedrøre ovenfor omtalte fase 5 og 6, fremgår det af Compliance-programmet, at:¹³⁸

”Med udgangspunkt i dokumentet ”Rapporterede afvigelser”, søges effekten af de korrigerende handlinger undersøgt for hvert enkelt risikoområde. For hvert risikoområde sammenholdes givne korrigerende handlinger med den periode, hvori monitoreringen foretages. Med udgangspunkt i antal givne korrigerende handlinger og medarbejdernes organisatoriske risikoprofil udtages en række medarbejdere til stikprøve. Såfremt der på hinanden følgende monitoreringsperioder, må foretages korrigerende handlinger overfor samme medarbejder pga. samme overtrædelse, har den korrigerende handling ikke haft den tilsigtede effekt. Processen for opfølgning på håndteringen af afvigelsen, følger ”Proces Rapport Monitorering”. På denne måde sikres et flow for de korrigerende handlinger, således at Atea til enhver tid kan tjekke op på hvorvidt de korrigerende handlinger har haft den tilsigtede effekt.”

Det er vores vurdering, at Ateas planlagte monitoreringsprocesser er tilfredsstillende og på niveau med det, der kan forventes af en virksomhed i samme særlige situation som Atea. Det er positivt, at der er udarbejdet en systemiseret proces med klare retningslinjer og processer

¹³⁷ Jf. bilag ”2.3g Monitorering Rapport Template”

¹³⁸ Jf. bilag ”2.3a_20171113_Compliance-programmet 4.1”, s. 25

for, hvor ofte de enkelte risikoområder bør monitoreres, og hvilke skridt der skal tages i processen. Det er i den forbindelse vores vurdering, at Atea har foretaget en tilfredsstillende afvejning af, hvor ofte de enkelte områder skal monitoreres, herunder at området *repræsentationer* er kategoriseret som det mest risikofyldte. Afhængig af, hvor ofte Atea afholder kundeevents, bør Atea dog overveje, om dette risikoområde ligeledes bør monitoreres fire gange årligt.

Ligeledes bidrager dokumentet "Fokus i Stikprøver" til at sikre, at den, der udfører monitoreringen, er opmærksom på relevante forhold, der skal undersøges. Efter vores opfattelse bør der udarbejdes sådanne opmærksomhedspunkter for alle Ateas risikoområder, og ikke kun de 6 områder, som fremgår i dag. Atea har den 17. august 2018 skriftligt bekræftet, at der fremadrettet vil blive udarbejdet opmærksomhedspunkter for alle risikoområder.

Derudover er det positivt, at monitoreringsprocessen fordrer, at der skal tages konkret stilling til hver enkel observation, hvorefter ledelsen inddrages i forholdene, og at monitoreringsprocesserne skal dokumenteres. Ressourcemæssigt er det endvidere positivt, at processen bistås af finansafdelingen, da finanskontrol – og tilstrækkelige kompetencer på dette område – er afgørende for monitorering. Ligeledes må det anses for tilfredsstillende, at det erkendes fra Ateas side, at der sideløbende med de planlagte monitoreringsprocesser kan konstateres forhold, der kræver opmærksomhed.

Endelig vurderes det positivt, at Ateas planlagte monitoreringsproces indeholder en vurdering af effekten af de korrigerende handlinger (fase 5 og 6), herunder at det overvåges, om samme medarbejder begår de samme overtrædelser flere gange.

Praktisk implementering

Da den planlagte monitoreringsproces således vurderes at være tilfredsstillende, har vi efterfølgende vurderet, hvorvidt de planlagte processer ligeledes gennemføres i praksis på tilfredsstillende vis.

Som ovenfor anført har Deloitte oplyst, at de ved deres gennemgang i maj 2017 konstaterede visse mangler i Ateas monitorering, herunder manglende systematisk udarbejdelse og gennemgang af stikprøver, hvilket medførte begrænset udarbejdelse af monitoreringsrapporter. Derudover manglede de færdigudarbejdede rapporter et felt med Management Respons. Vi anmodede den 5. juli om 1) dokumentation for gennemgangen i maj 2017, 2) de omtalte færdigudarbejdede rapporter samt 3) dokumentation for Deloitte's efterfølgende konstatering af, at anbefalingerne var implementeret.

Vi har i den forbindelse fået oplyst, at Deloitte i forbindelse med gennemgangen i maj 2017 foretog en stikprøvevis gennemgang af 15 risikoområder samt de dertilhørende rapporter, såfremt de var udfærdiget. Derudover har vi fået oplyst, at kontroller og

monitoreringsområder endnu ikke var fuldt ud designet for risikoområderne *tredjeparter* og *ansættelsesprocedurer*. Deloitte's konklusion var i den forbindelse, at processen generelt var acceptabel, om end der var monitoreringsområder, der fortsat var under udarbejdelse, at hovedparten af områderne afventede rapportering og ledelsens stillingtagen, og at Atea kun udleverede monitoreringsrapporter for seks ud af de daværende 17 risikoområder, hvorved de fleste af rapporterne afventede ledelsens respons.¹³⁹

Vi har modtaget de rapporter, Deloitte baserede denne konklusion på. Rapporterne er afgivet inden for følgende seks risikoområder:

1. Gaver (monitored i perioden 1. marts 2016 til 31. august 2016)¹⁴⁰
2. Repræsentation (monitored i perioden 1. juli 2016 til 30. september 2016 og 1. oktober 2016-31. december 2016)¹⁴¹
3. Udlandsrejser (monitored i perioden 1. januar 2016 til 30. april 2016)¹⁴²
4. ERFA- og netværksgrupper (monitored i perioden 1. februar 2016 til 31. juli 2016)¹⁴³
5. Demovarer og vareprøver (monitored i perioden 1. november 2015 til 30. april 2016)¹⁴⁴
6. Egenbetaling (løbende monitored)¹⁴⁵

Rapporterne viser, at der i perioden – på de seks risikoområder, der blev monitored – blev gjort en række observationer markeret som væsentlige og kritiske, herunder gaver og middage der overskred beløbsgrænserne, middage uden fyldstgørende angivelse af deltagerne, uoverensstemmende kvitteringer og godkendelser foretaget af personer, der ikke havde bemyndigelse hertil. Vi kan samtidig konstatere, at der i meget begrænset omfang er modtaget respons fra ledelsen, hvorved det må antages, at der ikke er fulgt op på observationerne i forbindelse med monitoreringen. Denne periode bærer altså præg af en overvejende ineffektiv og utilstrækkelig monitorering, dels grundet manglende monitorering af en række områder, dels grundet manglende opfølgning på de væsentlige og kritiske observationer, der alt andet lige blev gjort på det begrænsede antal risikoområder, der blev monitored.

Vi har ligeledes modtaget Ateas egen evaluering af virksomhedens monitoreringsarbejde udført i 2016. Evalueringen er dateret oktober 2017, og her fremgår det, at:¹⁴⁶

¹³⁹ Jf. bilag ”Deloitte Notat sektion 2.3 11.07.18”, s. 6

¹⁴⁰ Jf. bilag ”2.3g_Deloitte_Bilag 2_Gaver Rapport”

¹⁴¹ Jf. bilag ”2.3g_Deloitte_Bilag 3_Repræsentation Rapport Oktober 16” og ”2.3g_Deloitte_Bilag 4_Repræsentation Rapport – Januar 2017”

¹⁴² Jf. bilag ”2.3g_Deloitte_Bilag 5_Udlandsrejser Rapport 151216”

¹⁴³ Jf. bilag ”2.3g_Deloitte_Bilag 6_ERFA- og Netværksgrupper Rapport – August 16”

¹⁴⁴ Jf. bilag ”2.3g_Deloitte_Bilag 7_DemovarerVareprøver Rapport Maj 16 201216” og ”2.3g_Deloitte_Bilag 8_Demovarer-Vareprøver Maj 16 201216_PASK”

¹⁴⁵ Jf. bilag ”2.3g_Deloitte_Bilag 9_Egenbetaling Rapport”

¹⁴⁶ Jf. bilag ”2.2e 20171017 Opsamling Monitorering 2016”

.....

”Atea startede med at monitorere de 17 udvalgte risikoområder pr. 1. maj 2016. Omfanget af monitoreringen viste sig at være langt mere omfattende og ressourcekrævende end forventet. Monitoreringen i 2016 blev præget af store forsinkelser i udarbejdelsen af rapporter samt specielt opfølgningen og tilbagemeldingerne til organisationen på disse. Dette skyldes, at organisationen ikke har været gearret til at gennemføre stikprøverne af et sådant omfang.”

Videre beskrives det i evalueringen, at der efterfølgende er blevet afsat tilstrækkelige ressourcer til monitoreringsarbejdet, og at Atea siden juli 2017 har fulgt Årshjulet. I positiv retning bør det således fremhæves, at Atea selv har været opmærksom på, at monitoreringen ikke har været tilstrækkelig og har gjort en indsats for at rette op på forholdet.

Det fremgår også af evalueringen, at rapporter for alle risikoområder var gennemført for 2016 på tidspunktet for evalueringen. Den dokumentation, vi har modtaget, viser, at der for langt de fleste områder er foretaget monitorering i 2016 og 2017.¹⁴⁷ Dog kan vi konstatere, at det af rapporten for området *ansættelsesprocedurer* i 2016 fremgår, at:

”Der er ikke udvalgt stikprøver for ovennævnte perioder, da kontrolskemaerne ikke har været tilpasset de aktuelle processer hos Atea. Atea har derfor adspurgt Deloitte omkring rådgivning i forhold til at opdatere kontrolskemaerne. Kontrolskemaerne er blevet opdateret pr 5. september 2017. I og med der ikke har været designet passende kontrolskemaer før september 2017, er det vurderet at det ikke vil give mening at lave bagudrettet monitoring på dette specifikke område.”¹⁴⁸

Vi har endvidere modtaget Ateas evaluering af virksomhedens monitoreringsarbejde udført i 2017. Dokumentet er ikke dateret, men ud fra den elektroniske fils titel er det tilsyneladende udarbejdet den 2. februar 2018. Her fremgår det, at Årshjulet pr. 1. august 2017 er fuldt implementeret. Samtidig fremgår det, at:¹⁴⁹

¹⁴⁷ De rapporter vi har modtaget, hvor monitoreringen eller dele af denne er udført i 2016, er følgende: ”2.3g_Deloitte Bilag 2_Gaver Rapport”, ”2.3g_Deloitte Bilag 3_Repræsentation Rapport Oktober 16”, ”2.3g_Deloitte Bilag 4 Repræsentation Rapport – Januar 2017”, ”2.3g_Deloitte Bilag 5_Udlandsrejser Rapport 151216”, ”2.3g_Deloitte Bilag 6_ERFA- og Netværksgrupper Rapport – August 16 (002)”, ”2.3g_Deloitte Bilag 7_DemovarerVareprøver Rapport Maj 16 201216”, ”2.3g_Deloitte Bilag 8_DemovarerVareprøver Rapport Maj 16 201216_PASK”, ”2.3g_Deloitte Bilag 9_Egenbetaling Rapport”, ”2.3g_Deloitte Bilag 12_Cykelevent Rapport – August 2017”, ”2.3g_Deloitte Bilag 14_ERFA- og Netværksgrupper Rapport – Februar 2017”, ”2.3g_Deloitte Bilag 15_Gaver Rapport Juni 2017”, ”2.3g_Deloitte Bilag 16_Rapport Koncepter marts 2017”, ”2.3g_Deloitte Bilag 17_Rapport Konferencetalere December 2016”, ”2.3g_Deloitte Bilag 18_Kundeevents Rapport – Maj 2017”, ”2.3g_Deloitte Bilag 20_Rapport – Offentlige udbud Februar 2017”, ”2.3g_Deloitte Bilag 23_Sponsorater Rapport Juli 2017”, ”2.3g_Deloitte Bilag 24_Rapport Tredjeparter Juni 2017”, ”2.3g_Deloitte Bilag 25_Udlandsrejser Rapport Maj 2017”, ”2.3g_Deloitte Bilag 26_Udtalelser og Referencer Rapport September 2016” og ”2.5 Deloitte Bilag 27 DemovarerVareprøver og RabatterSærligeRabatter Rapport November16.pdf”. For så vidt angår området ”Leverandør arrangementer risiko nr. 13, har Atea oplyst, at området først et selvstændigt punkt i Årshjulet i januar 2017, og at punktet før dette tidspunkt var benævnt ”Egenbetaling (13)”, og løbende blev monitoreret som en del af udlandsrejser, kundeevents og ERFA/Netværksgrupper.

¹⁴⁸ Jf. bilag ”2.5 Rapport Ansættelsesprocedurer inkl bonus Sep 16.pdf”.

¹⁴⁹ Jf. bilag ”2.2e 20180202 Evaluering af Compliance 2018”

.....

”Processerne er stadig ikke optimale, da de indeholder mange manuelle processer og selve grundlaget for søgningerne er på flere område meget brede. Det er dog svært at snævre grundlaget ind, da konti-strukturen ikke er bygget op omkring risikoområderne. For at de 3 måneder kan overholdes er der behov for mere systemunderstøttelse, da det pt. ikke fungerer tilfredsstillende.”

Atea oplever altså fortsat udfordringer i monitoreringsarbejdet, men omvendt må det fremhæves som positivt, at der er fokus på disse udfordringer. Det må endvidere vurderes som tilfredsstillende, at monitoreringsplanerne i Årshjulet nu, ifølge det oplyste, følges.

For så vidt angår Deloittes konstatering primo 2018 af, at deres anbefalinger var implementeret, har vi fået oplyst, at Deloitte modtog et statusark¹⁵⁰ fra Atea, hvor det kunne konstateres, at monitoreringen fandt sted, og at Deloitte ved samme lejlighed modtog monitoreringsrapporter for alle 17 risikoområder, der også var forelagt ledelsen.¹⁵¹

Vi har modtaget seneste rapport for følgende risikoområder:

1. Sponsorater
2. Gaver
3. Repræsentation
4. Kundeevents
5. Udlandsrejser
6. Offentlige udbud
7. Koncepter
8. Udtalelser og referencer
9. Konferencetalere
10. ERFA- og netværksgrupper
11. Cykelevent
12. Leverandørarrangementer
13. Rabatter og særlige aftaler
14. Demovarer og vareprøver
15. Tredjeparter
16. Ansættelsesprocedurer og bonus
17. Egenbetaling

Vi kan konstatere, at der ikke er udarbejdet monitoreringsrapport for risikoområdet *leverancer i udlandet*, som er et 18. risikoområde. Risikoområdet *leverancer i udlandet* blev ifølge det oplyste identificeret i forbindelse med audit i ISO 37001,¹⁵² og forklaringen på den manglende monitoreringsrapport på dette område kan således være, at det først er identificeret

.....

¹⁵⁰ Jf. bilag ”2.3g_Deloitte_Bilag 10_Status Monitorering”

¹⁵¹ Jf. bilag ”Deloitte Notat sektion 2.3 11.07.18”

¹⁵² Jf. bilag ”2.2e 20180202 Evaluering af Compliance 2018”, s. 3

ultimo 2017. Dette understøttes af, at området fremgår af Ateas Årshjul for 2018. Af Årshjulet for 2018 fremgår således, at der efter planen skal udarbejdes monitoreringsrapport for *leverancer i udlandet* i november 2018.

Efter en gennemgang af de fremsendte rapporter kan vi konstatere, at feltet ”Management Respons” nu også – generelt set – udfyldes. Det bør dog bemærkes, at feltet ”Management Respons” ikke er udfyldt i monitoreringsrapporten for risikoområdet *konferencetalere*¹⁵³, og der er således for disse observationer ikke taget stilling til opfølgningen heraf. Dette bør Atea sørge for sker fremadrettet, idet monitorering, der ikke er ledsaget af opfølgning, ikke har den tilsigtede virkning. Derudover har vi konstateret, at der er nogle rapporter, hvor feltet ”Godkendt af” ikke er udfyldt,¹⁵⁴ hvilket Atea bør sørge for sker fremadrettet.

Desuagtet kan vi dog overordnet konstatere, at der nu også tages stilling til monitoreringsobservationerne fra ledelsens side, og monitoreringsobservationerne medfører således konkrete anbefalinger og (håndhævelses)tiltag både for den enkelte medarbejder og for virksomheden som helhed, hvilket er positivt. Som eksempler kan fremhæves, at der fremsendes e-mails med indskærpelser til medarbejdere, der har overtrådt retningslinjerne, og at der er sket fremsendelse af retningslinjer til ledelsen, når der er konstateret et mere systematisk problem.

Endelig kan vi på baggrund af dokumentet ”Rapporterede afvigelser – konsekvenser” konstatere, at de stikprøvekontroller, der foretages som led i monitoreringsarbejdet til stadighed viser en række forskellige afvigelser. Dokumentet viser således, at der som følge af de stikprøvekontroller, der blev foretaget i 2018 vedrørende repræsentation, blev konstateret 13 afvigelser. I 2017 blev der ved stikprøvekontroller indenfor kategorierne repræsentation, gaver, udlandsrejser, kundeevents, tredjeparter, sponsorater, ERFA, leverandørrangementer og demovarer i alt konstateret 72 afvigelser.

Antallet af afvigelser indikerer på den ene side, at monitoreringsarbejdet fungerer og fanger de afvigelser, som finder sted, hvilket er positivt. På den anden side vidner tallene også om, at der fortsat i Atea er behov for et målrettet og dedikeret arbejde med at implementere selskabets Compliance-program. Derfor bør det efter vores opfattelse fremadrettet fortsat overvåges, i hvilket omfang Compliance-tiltagene reelt efterleves af medarbejderne i Atea. Konkret kan der ved fremadrettede ”self-cleaninger” anmodes om dokumentation for det årlige antal afvigelser, som opdages i forbindelse med monitoreringerne.

Konsekvensen har i alle tilfælde for de afvigelser, som fandt sted i 2017 og 2018, været ”vejledning”. Alle afvigelser er således i overensstemmelse med procesbeskrivelsen for

¹⁵³ Jf. bilag ”2.3g_Deloitte_Bilag 17_Rapport Konferencetalere December 2016”

¹⁵⁴ Jf. bilag ”2.3g_Deloitte_Bilag 12_Cykelevent Rapport – August 2017”, ”2.3g_Deloitte_Bilag 15_Gaver Rapport Juni 2017”, ”2.3g_Deloitte_Bilag 17_Rapport Konferencetalere December 2016”, ”2.3g_Deloitte_Bilag 21_Rabatter og Særlige Rabatter Rapport Oktober 17” og ”2.3g_Deloitte_Bilag 27_Demovarer og Vareprøver Rapport Oktober 17”.

monitorering blevet bedømt som ”små overtrædelser”.¹⁵⁵ Ud fra dokumentet ”Rapporterede afvigelser – konsekvenser” kan vi konstatere, at flere af afvigelseerne blandt andet vedrører ”Godkendt gave i strid med retningslinjer”, ”Indkøbt gave, der strider mod retningslinjer”, ”Kundeevent ej godkendt af Compliance” og ”Givet gave uden angivet acceptabel anledning”. Henset til de faktiske omstændigheder i hovedsagen samt i IT-udstyrssagen mener vi, at Atea bør sanktionere sådanne afvigelser skrapere, så det står klart for medarbejderne, at dette ikke tolereres. Atea har den 17. august 2018 skriftligt bekræftet, at skrapere sanktioner vil blive indført, for så vidt angår sådanne afvigelser.

I vores gennemgang af dokumentet ”Rapporterede afvigelser – konsekvenser”, kan vi dog konstatere, at det i overensstemmelse med de planlagte processer overvåges, om samme medarbejder begår de samme overtrædelser flere gange.

For så vidt angår Ateas monitorering i forbindelse med whistleblower-ordningen, har vi modtaget en samlet rapport med håndtering af modtagne whistleblower-meddelelser, og vi kan således konstatere, at der konkret følges op på sådanne henvendelser, hvilket må anses for tilfredsstillende.¹⁵⁶

Samlet set er det vores vurdering, at Atea har udarbejdet monitoreringsplaner og omkringliggende processer, der er på niveau med det, man kan forvente af en virksomhed i samme særlige situation som Atea. Om selve gennemførelsen af planerne i praksis er det vores vurdering, at Atea fortsat i nogen grad oplever udfordringer, men at processen er forbedret betydeligt, siden den påbegyndtes. Da vi kan konstatere, at Atea overordnet set følger de planlagte monitoreringsprocesser, er det dog vores vurdering, at monitoreringen i praksis er tilstrækkelig. Det er i den forbindelse afgørende, at Atea har fokus på disse områder, og vores vurdering er derfor foretaget med forbehold for, at Atea fortsat dedikerer tilstrækkelige ressourcer til monitoreringsarbejdet, således at udfordringerne overkommes.

Derfor bør det efter vores opfattelse fremadrettet fortsat overvåges, i hvilket omfang Atea har dedikeret tilstrækkelige ressourcer til monitoreringsarbejdet, således at de udfordringer, som Atea i dag oplever på dette område, kan overkommes. Konkret kan ved fremadrettede ”self-cleaning” anmodes om dokumentation for, i hvilket omfang Atea har afsat ressourcer til monitorering.

9.6 Vurdering af øvrige foranstaltninger

Atea har ligeledes foretaget visse foranstaltninger af personalemæssig og teknisk karakter, som efter vores vurdering falder udenfor rammerne af UKBA – og som derfor ikke er behandlet i de foregående afsnit – men som ikke desto mindre må indgå i den samlede vurdering af Ateas pålidelighed efter § 138.

¹⁵⁵ Jf. Bilag ”2.3g – Proces Rapport Monitorering 2.0”.

¹⁵⁶ Jf. bilag ”2.1c Investigation reports 2017-2018.pdf”

9.6.1 Øvrige foranstaltninger af teknisk karakter

Atea har oplyst, at virksomheden, som følge af det misbrug internt i virksomheden, som blev afdækket i forbindelse med hovedsagen og IT-udstyrssagen, har foretaget en række ændringer af forskellige interne rutiner vedrørende kontering, prokura, udlån m.v. Formålet med disse ændringer er efter det oplyste at forebygge lignende misbrug samt styrke kontrollen af brugen af sådanne rutiner.

Atea har blandet andet oplyst, at følgende ændringer i virksomhedens rutiner er foretaget:

- Konto 2840, som var genstand for misbrug i sagen, er blevet afviklet.
- Ingen offentlige kunder har længere ordninger med Atea svarende til den, Region Sjælland havde, hvorefter en del af omsætningen blev indsat på en balancekonto som en form for bonus.
- Kunder faktureres altid for faktisk leverede produkter og tjenesteydelser, hvilket indebærer, at der ikke forekommer tilfælde, hvor der alene faktureres op mod et tilgodehavende hos Atea eller på anden måde til modregning uden, at kunden modtager en faktura.
- Ved tilbagekøb af IT-udstyr fra offentlige kunder udstedes en kreditnota i forbindelse med tilbagekøbet for at undgå, at der opstår løbende mellemværender mellem offentlige kunder og Atea.
- Forudbetalte klippekort kan af kunden kun bruges til køb af serviceydelser og timer hos Atea, og kunden modtager løbende oversigter over forbruget samt saldi.
- Kontantsalgskontoen er lukket. Derudover skal alle fakturaer, inkl. fakturaer på 0 kr. nu udstedes og sendes til en debitor, som er oprettet i systemet. Er der ikke oprettet en debitor, kan salg og leverancer ikke finde sted. Ateas sælger kan ikke ensidigt ændre i informationerne vedrørende debitor.
- Udlån fra Ateas demovarelager kan alene ske, såfremt udlånsprocessen følges. Denne proces sikrer, at der til enhver tid foreligger dokumentation for, hvem der har et demo-/udlånsprodukt til rådighed, samt at ingen kan have et sådant produkt til rådighed i mere end 30 dage.

I forhold til disse tiltags imødegåelse af risikoen for underslæb, som Atea blev dømt for i hovedsagen, er det oplyst, at udbredelsen af kundetilgodehavender er blevet stærkt begrænset, og at der nu altid er aftaler og transparens omkring sådanne tilgodehavender i forhold til kundens centrale bogholderifunktion i de særlige tilfælde, hvor de stadig forekommer.

Ligeledes i forhold til det misbrug, som fandt sted i hovedsagen, har Atea oplyst, at ”lukningen af konto 2840, afvikling af bonusaftalen og det forhold, at der ikke længere føres LOOP midler til offentlige kunder på mellemregningskonti, medfører, at et brug som nævnt ovenfor vedrørende Region Sjælland sagen, hvor Atea medarbejdere har faciliteret misbrug af

.....
tilgodehavender på vegne af kundens medarbejdere, ikke kan ske igen, fordi den type tilgodehavender ikke findes i dag”.

Endelig har Atea oplyst, at der er blevet implementeret visse finansielle kontroller, som blandt andet indebærer, at virksomhedens sælgere ikke har bemyndigelse til at godkende et fagligt arrangement eller et sponsorat, ligesom kundearrangementer med offentligt ansatte altid skal godkendes af virksomhedens Compliance-afdeling.

Af Deloitte's redegørelse fremgår følgende vurderinger af ændringerne i Ateas rutiner:

- **Kreditbalancekonti:** I redegørelsen vurderer Deloitte, at der er designet og implementeret gode forebyggende og opdagende kontroller omkring mellemværende/tilgodehavender og misbruget af den tidligere konto 2840.
- **Udlånsvarer:** I redegørelsen vurderer Deloitte, at Atea har designet og implementeret beskrivelser, processer og udlånsdokumenter til brug ved udlån af produkter og demovarer. Deloitte har dog anbefalet, at processen for udlån automatiseres for yderligere at sikre fuldstændigheden af information om udlån.
- **Kontantsalg:** I redegørelsen vurderer Deloitte, at en række procesforbedringer dokumenterer, at den løbende undervisning af sælgere samt monitorering har haft en forebyggende og opdagende effekt.
- **Nulvarer:** I redegørelsen vurderer Deloitte, at Atea har designet og implementeret forebyggende og opdagende kontroller i henhold til monitoreringen. Det fremgår dog ligeledes, at Deloitte har anbefalet Atea at øge gennemsigtigheden af det enkelte 0 kr.-salg.

På baggrund af det materiale, vi har modtaget, kan vi herudover konstatere, at ændringerne i Ateas interne rutiner ligeledes er beskrevet i Deloitte's statusrapport af 4. oktober 2017.¹⁵⁷ Det fremgår af statusrapporten, at Deloitte har gennemgået, verificeret og i et vist omfang testet de ændringer, som ovenfor er beskrevet.

Det fremgår endvidere af statusrapporten, at Deloitte samlet set vurderer, at der er designet og implementeret tilfredsstillende kontroller for de fire risikoområder, kreditbalancekonti, udlånsvarer, kontantsalg og nulvarer. Det fremgår samtidig, at Deloitte anbefaler en øget automatisering og tilgængelighed af dokumentation for yderligere at sikre fuldstændigheden og gennemsigtigheden i transaktioner.

.....
¹⁵⁷ 2.3a Statusrapport Deloitte Atea Redegørelse 04.10.17

.....

Vi har, som nævnt i afsnit 8.5.4, modtaget materiale fra Atea, som dokumenterer den udlånsproces, som ovenfor er beskrevet, herunder at alle udlånsaftaler, som efter Ateas interne retningslinjer skal udfyldes og underskrives både ved udlån og tilbagelevering, og som endvidere skal sendes til Compliance-funktionen.¹⁵⁸ Vi anser det på den baggrund dokumenteret, at Atea har implementeret en udlånsproces som beskrevet.

Endelig kan vi konstatere, at Atea har fremlagt dokumentation, som nærmere beskriver omfanget af de finansielle kontroller, virksomheden har implementeret med henblik på at reducere risikoen for bestikkelse.¹⁵⁹ Følgende finansielle kontroller er heri beskrevet:

- Implementering af funktionsadskillelse, så samme person ikke kan initiere og godkende en betaling.
- Implementering af passende niveauer for prokura til godkendelse af betalinger (så større transaktioner kræver Top Managements godkendelse).
- Verificering af, at modtagerens udførte arbejde eller services er blevet godkendt af organisationens relevante godkendelsesmekanismer.
- Kræver mindst to signaturer på betalingsgodkendelser.
- Kræver, at relevante dokumentation vedlægges betalingsgodkendelser.
- Begrænsning af brugen af likviditet og gennemførelse af effektive likviditetsmæssige kontrolmetoder.
- Kræver, at udgiftstype og beskrivelser i regnskabet er korrekte og klare.
- Implementering af periodiske Management Reviews af væsentlige finansielle transaktioner.
- Implementering af periodisk og uafhængig finansiell revision og regelmæssig ændring af den person eller organisation, der udfører revisionen.

Vi har gennemgået beskrivelserne af kontrollerne ovenfor, og efter vores vurdering må disse antages at være egnet til at nedbringe risikoen for, at forhold som dem i hovedsagen og IT-udstyrssagen gentages.

På baggrund af den dokumentation, som ovenfor er beskrevet, sammenholdt med vurderingerne i Deloitte's redegørelse og statusrapporten af 4. oktober 2017, finder vi ikke grundlag for at betvivle tilstrækkeligheden i de ændringer, som Atea har foretaget i virksomhedens interne rutiner.

Det er således vores vurdering, at de beskrevne ændringer må anses for at udgøre passende konkrete tekniske foranstaltninger, som er egnet til at forebygge overtrædelser af den karakter, som lå til grund for hovedsagen og IT-udstyrssagen.

¹⁵⁸ Bilag 26-29.

¹⁵⁹ Bilag 6.

9.6.2 Øvrige foranstaltninger af personalemæssig karakter

Atea har oplyst, at ingen af de personer, der med dommen af 27. juni 2018 blev dømt i hovedsagen samt af de personer, som på nuværende tidspunkt er tiltalt i IT-udstyrssagen, længere er ansat hos Atea. Endvidere har Atea oplyst, at ingen nuværende medarbejdere hos virksomheden er sigtet eller tiltalt i IT-udstyrssagen. Om den sag, som i øjeblikket efterforskes af Nordsjællands Politi, har Atea oplyst, at denne sag ikke omfatter nuværende medarbejdere hos virksomheden, men alene én af de personer, som blev dømt i hovedsagen. Ateas advokat har over for os indestået for, at disse oplysninger er korrekte, hvilket derfor er lagt til grund.

På baggrund af oplysningerne fra Atea lægger vi til grund, at ingen af de personer, som var tiltalt i hovedsagen og IT-udstyrssagen, længere er ansat hos Atea, ligesom vi lægger til grund, at ingen nuværende medarbejdere hos virksomheden er sigtet eller tiltalt i sager vedrørende forhold svarende til dem, der førte til dommen i hovedsagen og bødeforlægget i IT-udstyrssagen.

Som omtalt i afsnit 4.2.4 og afsnit 9.2 kan vi dog på baggrund af den bevisførelse, som fremgår af dommen, konstatere, at i hvert fald forholdene i hovedsagen har været gennemført med inddragelse af øvrige ansatte i Atea, herunder i hvert fald den daværende direktionssekretær og marketingdirektør.¹⁶⁰ Atea har oplyst, at der ikke på noget tidspunkt har været rejst sigtelse over for nogle af disse ansatte.

Atea har derudover oplyst, at den nuværende administrerende direktør, Morten Felding, blev sigtet i hovedsagen i juni 2015, men at SØIK efterfølgende ved brev af 2. marts 2017 valgte at frafalde sigtelsen mod Morten Felding.

Atea har ligeledes oplyst, at Morten Felding, efter sin tiltrædelse i maj 2014, på et møde i juni 2014 af én af de dømte (Account Manageren) blev gjort opmærksom på ordningen mellem Atea og Region Sjælland, og at Morten Felding vurderede, at denne var problematisk både i forhold til udbudsreglerne samt reglerne for offentligt ansatte.

Morten Felding har i et notat om mødet i juni 2014 med den nu dømte tidligere medarbejder, som vi har modtaget fra Atea, blandt andet beskrevet, at han på mødet blev orienteret om, at pengene på Regionens konto (284) hos Atea ”ud over at blive brugt til køb af konsulenter og IT-udstyr, også blev brugt til at betale særlige ydelser for [IT-driftschefen] (fx flybilletter på business class, dyrere hoteller, eksklusive middage”, samt at ordningen ikke måtte blive

¹⁶⁰ I dommen af 27. juni 2018 bemærkede retten endvidere, at ”at brugen af midlerne til uvedkommende formål har været muliggjort ved, at man i Atea fulgte [IT-driftschefens] ordrer vedrørende træk på kontoen også til formål, der ikke vedrørte de oprindeligt aftalte, og hvor brugen af midlerne kunne ske uden regionens viden, da der ikke blev udstedt faktura, og tilgodehavendet ikke indgik i regionens regnskab”. Rettens bemærkning kan efter vores opfattelse godt læses derhen, at (dele af) det daværende bogholderi ligeledes må have spillet en vis rolle i forhold til det passerede i hovedsagen.

omtalt på et møde, hvor IT-direktør i Region Sjælland, Per Buchwaldt, deltog, da denne ikke kendte til ordningen.

Atea har oplyst, at Morten Felding på baggrund af oplysningerne på mødet iværksatte visse tiltag internt i Atea. Atea har oplyst, at disse tiltag blandt andet omfattede lukning af konto 2840 ved årsskiftet 2014/2015, ligesom der ved årsskiftet 2014/2015 blev indført retningslinjer, sådan at eventuelt indestående på de specifikke kundekonti ikke kunne anvendes til dækning af rejseafregninger, men alene til en række specifikke formål, f.eks. køb af udstyr og services.

Endelig har Atea oplyst, at Morten Felding efter sin tiltræden i maj 2014 valgte at godkende en planlagt kundetur til Dubai i november 2014 i tillid til, at den blev gennemført inden for rammerne af gældende regler og Ateas dagældende interne retningslinjer. Da Morten Felding, efter turens gennemførelse, på baggrund af de afholdte udgifter til turen kunne konstatere, at disse oversteg Ateas interne regler, blev den ansvarlige salgschef, som senere blev dømt i hovedsagen, tildelt en skriftlig advarsel.

Af et notat, som vi har modtaget fra Atea, har Morten Felding, om baggrunden for, at turen til Dubai blev godkendt, uddybende forklaret, at han antog, at de medarbejdere fra Atea, som deltog i turen – den nu dømte tidligere salgschef, den dømte tidligere koncerndirektør og administrerende direktør samt den dømte koncernechef og administrerende direktør – kendte til og ville sikre overholdelse af Ateas interne retningslinjer for sådanne ture som følge af deres tidligere jobs, erfaring med salg til det offentlige samt organisatoriske niveau i tidligere lederroller, og derfor valgte at godkende turen. Vi har imidlertid ikke yderligere dokumentation for eller anden viden om det faktiske grundlag for Feldings godkendelse af turen og kan derfor ikke bedømme, hvad han vidste eller ikke vidste m.h.t. lovligheden af denne.¹⁶¹

Ud fra de foreliggende oplysninger kan det ligeledes konstateres:

- At Morten Felding på mødet i juni 2014 blev gjort opmærksom på den særlige ordning mellem Atea og Region Sjælland, herunder hvad denne ordning blev anvendt til.
- At Morten Felding på samme møde blev gjort opmærksom på ikke at nævne noget for IT-direktør i Region Sjælland, Per Buchwaldt.
- At Morten Felding i oktober 2014, ifølge en ubestridt lydbandoptagelse¹⁶², var fuldt indforstået med praksis omkring konto 2480, og at denne praksis var ulovlig (ref. udtalelser om at ”..Så hvis det er nogen, der splitter lortet ad, så har vi 100 procent

¹⁶¹ Det bemærkes, at Atea som virksomhed ved dommen af 27. juni 2018 ikke blev fundet strafansvarlig for forhold 35, der vedrørte organiseringen og gennemførelsen af turen til Dubai.

¹⁶² <https://www.business.dk/digital/lydoptagelse-atea-gav-saerlige-ordninger-til-flere-kunder>

.....
medvirket til noget, som ikke er i orden”, og ”Altså det er totalt ligesom at vaske penge hvide for Stein Bagger”).

- At Morten Felding ved samme anledning udtrykte bekymring for, at ordningen skulle afsløres af bl.a. pressen, og at der derfor var behov for at etablere en alternativ ordning (ref. ”*Det her er der ingen af os der har interesse i. Det her kan fikses på en anden måde... ”*).
- At Morten Felding ikke forhindrede Dubai-turens gennemførelse eller effektivt sikrede sig, at dette blev gennemført på lovlig vis
- At Morten Felding først i maj 2015 delte sin mistanke om uregelmæssigheder med Region Sjælland, og da på foranledning af et tabt udbud.

Henset til ovenstående, og med forbehold for eventuelle andre oplysninger, som måtte kunne trække i en anden retning, men som vi ikke er i besiddelse af, kan Morten Felding, efter vores opfattelse med rette kritiseres for ikke tidligere og mere effektivt at have grebet ind overfor og stoppet ordningen mellem Region Sjælland og Atea, som dannede grundlag for dommene i hovedsagen. Dette må, så meget desto mere, skærpe kravene til graden af ”Top-Level Commitment”, som kunne forventes udvist af Morten Felding i kølvandet på sagernes opståen, jf. afsnit 9.5.4, uanset at anklagemyndigheden valgte at frafalde sigtelsen mod Morten Felding.

På den baggrund og ud fra de oplysninger, som vi har modtaget fra Atea, vedrørende de dømte i hovedsagen samt de tiltalte i IT-udstyrssagen, hvorefter ingen af disse længere er ansat hos Atea, har Atea, efter vores vurdering og ud fra en samlet vurdering, herunder graden af Top ”Level Commitment”, jf. afsnit 9.5.4, truffet passende konkrete personalemæssige foranstaltninger. Foranstaltningerne må anses for egnede til at forebygge yderligere overtrædelse og vurderes at stå i rimeligt forhold til de overtrædelser, som der med dommen er statueret.

10. AFSLUTTENDE BEMÆRKNINGER

Det ligger fast, at tre ud af de fire tidligere ansatte hos Atea, som blev dømt i hovedsagen, har anket deres domme til landsretten. Det ligger tilsvarende fast, at syv tidligere ansatte hos Atea fortsat er tiltalt i IT-udstyrssagen. Endelig har Atea oplyst, at Nordsjællands Politi i øjeblikket efterforsker en sag vedrørende bestikkelse, som ligeledes vedrører en tidligere ansat hos Atea.

Under hensyn hertil kan der være behov for en fornyet vurdering af Ateas pålidelighed, når udfaldet af de igangværende straffesager samt efterforskningen ved Nordsjællands Politi kendes, idet der i forbindelse hermed kan fremkomme nye oplysninger.

11. BILAG

- Bilag A Dom af 27. juni 2018
- Bilag B Bødeforlæg af 12. juli 2018
- Bilag C Oversigt over materiale modtaget fra Atea den 2. juli 2018
- Bilag D Kammeradvokatens anmodning af 5. juli 2018
- Bilag E Oversigt over materiale vedrørende punkt 2.3 modtaget fra Atea den 12. juli 2018
- Bilag F Oversigt over materiale vedrørende punkt 2.2 modtaget fra Atea den 12. juli 2018
- Bilag G Oversigt over materiale vedrørende punkt 2.1 modtaget fra Atea den 13. juli 2018
- Bilag H Oversigt over materiale modtaget fra Atea den 16. juli 2018
- Bilag I Kammeradvokatens anmodning af 17. juli 2018
- Bilag J Oversigt over materiale modtaget fra Atea den 19. juli 2018
- Bilag K Oversigt over materiale modtaget fra Atea den 20. juli 2018
- Bilag L Kammeradvokatens anmodning af 24. juli 2018
- Bilag M Oversigt over materiale modtaget fra Atea den 24. juli 2018
- Bilag N Bekræftelse af visse forhold af 5. august 2018 fra Ateas advokat
- Bilag O Bekræftelse af visse forhold af 6. august 2018 fra Ateas advokat
- Bilag P Kammeradvokatens anmodning af 7. august 2018
- Bilag Q Oversigt over materiale modtaget fra Atea den 9. august 2018
- Bilag R Kammeradvokatens anmodning af 10. august 2018
- Bilag S Oversigt over materiale modtaget fra Atea den 13. august 2018
- Bilag T Bekræftelse af visse forhold af 15. august 2018 fra Ateas advokat
- Bilag U Bekræftelse af visse forhold af 17. august 2018 fra Atea ASA's koncernchef

København, den 5. September 2018



Jens Bødtker-Hansen
Partner, Advokat



Tormod Tingstad
Partner, Advokat