



**Nordisk Folkecenter**  
for Vedvarende Energi

Nordic Folkecenter for Renewable Energy

# CODE OF CONDUCT

*Vi vil vise vejen.*

Nordisk Folkecenter for Vedvarende Energi





## Indhold

<b>Værdierne skubber i den rigtige retning.....</b>	<b>3</b>
Hvem er omfattet af Code of Conduct?.....	3
Overholdelse af lovgivning.....	4
Træf de rigtige beslutninger.....	4
Spørgsmål eller klage?.....	5
<b>EDI-erklæring (Equality, Diversity and Inclusion).....</b>	<b>6</b>
Organisation.....	6
Udførelse af EDI-erklæringen.....	6
Rekruttering, udvælgelsesproces og fleksibilitet på arbejdet.....	6
Uddannelse & Organisationsudvikling.....	7
Håndtering af spørgsmålet om skævheder, chikane, mobning og diskrimination.....	7
Sanktioner.....	8
<b>Politik om forebyggelse og håndtering af seksuel chikane (PHSEA).....</b>	<b>9</b>
Formåls erklæring.....	9
Et fælles ansvar.....	9
Hvad er seksuel chikane?.....	9
Udførelse af PHSEA-politikken.....	9
Hvordan håndterer vi henvendelser om seksuel chikane?.....	10
Sanktioner.....	10
<b>Politik om anti-børnearbejde.....</b>	<b>11</b>
Forebyggelse.....	11
Underretning og opfølgning.....	12
Sanktioner.....	12
<b>Politik om anti-korruption.....</b>	<b>13</b>
Hvad er korruption?.....	13
Adfærdskodeks.....	13
Interessekonflikter.....	13
Bestikkelse.....	13
Afpresning.....	14
Bedrageri.....	14
Underslæb.....	14
Gaver.....	14
Nepotisme og favorisering.....	15
Gennemførelse af anti-korruptionspolitikken.....	15
Forebyggelsesforanstaltninger.....	15
Opfølgning og monitorering.....	15
Åbenhed og indrapportering.....	16
Sanktioner.....	16
<b>Politik om anti-terror.....</b>	<b>17</b>
Gennemførelse af anti-terrorpolitikken.....	17
Forebyggelse.....	17
Underretning og opfølgning.....	18
Sanktioner.....	18



## Værdierne skubber i den rigtige retning

Nordisk Folkecenter for Vedvarende Energi (herefter Nordisk Folkecenter) arbejder for den grønne omstilling og vedvarende energi. Det står i vedtægterne, og alle arbejdsopgaver, store som små, kan spores tilbage til formålserklæringen:

Centerets formål er at fremme oplysning og vidensformidling samt udviklingsopgaver omkring vedvarende energi og rationel energiudnyttelse i Danmark og internationalt med særligt henblik på produktion og beskæftigelse i håndværk og mindre industri.

Arbejdet med dette formål skal foregå ud fra hensigtsmæssige og velovervejede politikker, som danner grundlaget for Nordisk Folkecenters etiske retningslinjer. Vi er stolte over disse retningslinjer, og efterlever dem i vores daglige arbejde og aktiviteter.

På baggrund af disse retningslinjer, som gælder for Nordisk Folkecenters ledelse, bestyrelse, advisory board og ansatte, har vi opbygget en velrenommeret NGO, som arbejder for at vise vejen mod en bæredygtig verden.

Vores værdier og denne Code of Conduct anviser, hvordan vi gør tingene rigtigt - men det fritager os ikke fra at tænke selv i hverdagens mange facetter. Der er altid gråzoner, når der skal træffes beslutninger, og Code of Conduct er ikke altoverskyggende - det er en vejledning i, hvordan vi som udgangspunkt arbejder på Nordisk Folkecenter.

**Vi vil vise vejen og vi skal være til at stole på.**

**Det sikrer vi ved at være ærlige og grundige.**

Nordisk Folkecenters Code of Conduct er baseret på vores værdier. Disse værdier styrer vores handlinger i dagligdagen, og de forpligter os til at handle med et maksimalt etisk fokus, samt at drive Nordisk Folkecenter på en ansvarlig og bæredygtig måde.

### Hvem er omfattet af Code of Conduct?

Alle medarbejdere, bestyrelse, ledelse, frivillige og trainees på Nordisk Folkecenter - uanset status og funktion. Code of Conduct gælder altså fuldtidsansatte, praktikanter, deltidsansatte, kontraktansatte, midlertidigt ansatte, fleksjobbere og frivillige tilknyttet Nordisk Folkecenter.



Hvis du er leder, har du et særligt ansvar for at gå forrest og handle i overensstemmelse med denne Code of Conduct.

Code of Conduct har høj prioritet, og brud herpå vil betyde, at der vil blive truffet en berigtigende eller disciplinær foranstaltning, som kan føre til, men ikke er begrænset til, at din ansættelse bringes til ophør.

Retningslinjerne og politikkerne i denne Code of Conduct gælder **også** vores partnere og eksterne personer tilknyttet Nordisk Folkecenter.

Vores samarbejder har afgørende betydning for at udføre vores arbejde - og derfor vil vi at leverandører, partnere, foreninger, organisationer, personer og virksomheder, som vi samarbejder med, følger relevante dele af denne Code of Conduct.

Visse dele af denne Code of Conduct vil blive indskrevet i eventuelle partnerkontrakter, så Nordisk Folkecenter kan foretage de korrekte foranstaltninger i vores arbejde.

## **Overholdelse af lovgivning**

Vi sørger for at overholde lovgivningsmæssige krav i forbindelse med vores projekter og i vores arbejde. Sædvane eller lokale praksisser må **aldrig** have forrang frem for lovgivningsmæssige krav, nationale som internationale.

## **Træf de rigtige beslutninger**

Hvis du kan svare "*nej*" til ét af følgende spørgsmål, skal du stoppe med det samme, indstille arbejdet med projektet/partneren og orientere din leder om sagen.

1. Er det lovligt?
2. Er det i overensstemmelse med vores værdier, politikker, procedurer og Code of Conduct?
3. Ville jeg uden etiske problemer kunne forklare handlingen overfor min leder, kollega eller et familiemedlem?
4. Vil jeg kunne forsvare handlingen, hvis den kom på forsiden af avisen eller delt på sociale medier?

Hvis du kan svare "*ikke helt sikker*" skal du henvende dig til din leder og bede om vejledning.

Hvis du kan svare "*ja*" kan du roligt fortsætte arbejdet.



## **Spørgsmål eller klage?**

Skulle du have nogle spørgsmål til eller klager til denne Code of Conduct, bedes du kontakte arbejdsmiljørepræsentanten på Nordisk Folkecenter (står angivet på Nordisk Folkecenters hjemmeside).



## **EDI-erklæring (Equality, Diversity and Inclusion)**

*Equality, Diversity & Inclusion (EDI) erklæring for Nordisk Folkecenter for Vedvarende Energi (herefter Nordisk Folkecenter).*

### **Organisation**

Nordisk Folkecenter er en non-profit-institution, som er dagligt styret af en bestyrelse, der handler på frivillig basis. Medlemmerne af bestyrelsen er repræsentanter fra industri, kommuner, akademi og fra Nordisk Folkecenters støttegruppe og udpeges ved valg. Flere detaljer om bestyrelsen, dens sammensætning og funktion kan findes i Nordisk Folkecenters vedtægter (tilgængelig på dansk og som en uofficiel engelsk oversættelse).

Bestyrelsen ansætter en direktør, som til daglig er ansvarlig for aktiviteterne i Nordisk Folkecenter. Nordisk Folkecenter forpligter sig til at støtte ligestilling i alle aspekter af sin virksomhed, i størst mulig grad. Medarbejderne i Nordisk Folkecenter repræsenterer en dygtig og mangfoldig arbejdsstyrke.

### **Udførelse af EDI-erklæringen**

Nordisk Folkecenter anerkender køns ikke-binære karakter og udvælger sine medarbejdere udelukkende på baggrund af kompetencer.

*Rekruttering, udvælgelsesproces og fleksibilitet på arbejdet*

Ved rekruttering af nye medarbejdere vil Nordisk Folkecenter:

- Søge at rekruttere fra en så bred en talentmasse som muligt, og vil aktivt sikre, at dens rekruttering er inklusiv;
- Ikke direkte eller indirekte diskriminere nogen ansøger eller kandidat til ansættelse i relation til køn, race, politisk syn, seksuel orientering eller religion;
- Udvælge kandidater baseret på kvalifikationer – sikre at kandidaten med det talent, de færdigheder, de kompetencer og den erfaring, der passer bedst til stillingen, udvælges;
- Sikre gennemsigtighed i ansættelsesprocedurer;

I annoncering af ledige stillinger i organisationen vil Nordisk Folkecenter:

- Sikre, at jobbeskrivelser og annoncer ikke direkte eller indirekte udelukker nogen potentiel ansøger eller indeholder unødvendige krav, der uretfærdigt ville udelukke en ansøger;



- Sikre, at annoncer når enhver interesseret kandidat uden hensyntagen til køn, race, politisk syn, seksuel orientering eller religion;

I udvælgelsesprocessen vil Nordisk Folkecenter:

- Sikre, at det ansvarlige personale orienteres om de aftalte principper om lighed og mangfoldighed;
- Bruge et aftalt og objektivt system for vurdering af kandidater;

I den daglige drift vil Nordisk Folkecenter:

- Tillade fleksible arbejdstider for at give en bedre balance mellem arbejde og privatliv for alle køn; fleksible arbejdstider bør aftales på forhånd med teamet for at sikre, at Nordisk Folkecenters arbejdsoutput ikke kompromitteres og for at sikre, at andre kolleger kan dække opgaverne uden at lide overlast;
- Tillade fjernarbejde, især for teammedlemmer, der har små børn. Mængden og hyppigheden af fjernarbejde aftales med ledelsen;
- Sørge for, at lønninger ikke er kønsdiskriminerede: lønninger vil være stillingsrelaterede og ikke kønsrelaterede.
- Sørge for, at ethvert fremskridt i karrieren og/eller nye stillinger i teamet annonceres korrekt blandt holdet som kønsneutrale stillinger (dvs. alle med de ønskede kvalifikationer kan ansøge);

#### *Uddannelse & Organisationsudvikling*

- Nordisk Folkecenter tilskynder til faglig udvikling og uddannelse af sine medarbejdere. Hver medarbejder har lige adgang til uddannelse og udviklingsmuligheder uanset race, politisk syn, seksuel orientering eller religion;

#### *Håndtering af spørgsmålet om skævheder, chikane, mobning og diskrimination*

Nordisk Folkecenter forstår, at nogle situationer kan føre til misforståelser, ubevidste skævheder og uønsket diskrimination, især når organisationer har forskellige generationer, der arbejder; adfærd, der engang er blevet accepteret, kan virke stødende af yngre repræsentanter, hvilket i sidste ende kan føre til skjulte eller synlige konflikter.

Hvis en medarbejder bliver udsat for chikane, skævheder, mobning eller diskrimination, eller observerer, at kolleger bliver udsat for dette, kan medarbejderen henvende sig til arbejdsmiljørepræsentanten (angivet på Nordisk Folkecenters hjemmeside), som har pligt til at håndtere henvendelsen.



Vi tager henvendelser om chikane, diskrimination, skævheder, mobning o.l. alvorligt og de behandles med fortrolighed. Enhver henvendelse vil blive undersøgt grundigt og fulgt op med de nødvendige skridt.

Da de involverede parter kan opleve situationen og årsagerne hertil forskelligt, vil vi som udgangspunkt høre alle parter version af sagen, før vi tager stilling til det videre forløb.

### *Sanktioner*

Udøvelse af chikane, mobning, skævheder, diskrimination vil kunne medføre ansættelsesretlige konsekvenser i form af advarsel, opsigelse eller efter omstændighederne bortvisning.

Sanktionen vil blive vurderet af øverste ledelse og evt. bestyrelsen i hvert enkelt tilfælde ud fra sagens konkrete omstændigheder.





## **Politik om forebyggelse og håndtering af seksuel chikane (PHSEA)**

### **Formålserklæring**

På Nordisk Folkecenter vægter vi trivsel højt. Arbejdspladsen skal være et trygt og godt sted. Vi behandler hinanden med respekt og anser derfor seksuel chikane for uacceptabelt. Der er nul-tolerance.

### **Et fælles ansvar**

Vi har et fælles ansvar for, at chikane ikke finder sted. Vi skal have respekt for, at alle ikke har samme grænser, og medarbejderne opfordres til at være opmærksomme på, hvordan man taler til kolleger. Det anses for særligt alvorligt, hvis en leder udsætter en kollega eller en medarbejder for seksuel chikane.

Hvis en medarbejder bliver udsat for seksuel chikane, eller oplever, at en kollega bliver det, opfordrer vi til at gøre opmærksom på det.

### **Hvad er seksuel chikane?**

Der foreligger seksuel chikane, når der udvises enhver form for uønsket verbal, ikke verbal eller fysisk adfærd med seksuelle undertoner med det formål eller den virkning at krænke en persons værdighed, navnlig ved at skabe et truende, fjendtligt, nedværdigende, ydmygende eller ubehageligt klima.

Seksuel chikane kan fx være:

- Uønskede berøringer
- Opfordringer til seksuelt samkvem
- Sjofle vittigheder
- Uvedkommende forespørgsler om seksuelle emner
- Andre uønskede seksuelle hentydninger via e-mail, sms, billeder mv.

### **Udførelse af PHSEA-politikken**

Hvis en medarbejder bliver udsat for seksuel chikane, eller observerer, at kolleger bliver udsat for seksuel chikane, kan medarbejderen henvende sig til



arbejdsmiljørepræsentanten (angivet på Nordisk Folkecenters hjemmeside), som har pligt til at håndtere henvendelsen.

### *Hvordan håndterer vi henvendelser om seksuel chikane?*

Vi tager henvendelser om seksuel chikane alvorligt og de behandles med fortrolighed. Enhver henvendelse vil blive undersøgt grundigt og fulgt op med de nødvendige handlinger. Da de involverede parter kan opleve situationen og årsagerne hertil forskelligt, vil vi som udgangspunkt høre alle parter version af sagen, før vi tager stilling til det videre forløb.

### *Sanktioner*

Udøvelse af seksuel chikane vil kunne medføre ansættelsesretlige konsekvenser i form af advarsel, opsigelse eller efter omstændighederne bortvisning. Sanktionen vil blive vurderet i hvert enkelt tilfælde ud fra sagens konkrete omstændigheder.



## Politik om anti-børnearbejde

Nordisk Folkecenter har nul-tolerance over for børnearbejde internt såvel som hos leverandører, forretningspartnere, partnere i projekter eller programmer og andre, som vi samarbejder med.

Nordisk Folkecenter fordømmer tvangsarbejde og børnearbejde, og vil ikke samarbejde med virksomheder, foreninger eller organisationer, som anvender børnearbejdere eller tvangsarbejdere.

Nordisk Folkecenter støtter og respekterer de internationale menneskerettigheder, der er nedskrevet i The International Bill of Human Rights (den internationale lov om menneskerettigheder) samt de rettigheder, som FN har indskrevet i konventionerne i The International Labour Organization (den internationale arbejdsorganisation) (ILO)

Alle medarbejdere og samarbejdspartnere skal kende til og acceptere anti-børnearbejde politikken og håndhæve princippet om nul-tolerance over for børnearbejde og tvangsarbejde.

### Gennemførelse af politik for anti-børnearbejde

Gennemførelse af anti-børnearbejdepolitikken bygger på tre elementer: forebyggelse, underretning og opfølgning samt sanktioner.

#### *Forebyggelse*

Partnerkontrakter: Alle partnerkontrakter skal indeholde en anti-børnearbejdeklause.

Partnerne forpligter sig desuden til at sikre, at midler, aktiver eller ressourcer, der overføres til dem fra Nordisk Folkecenter, ikke stilles til rådighed eller på anden vis kommer til gavn for personer, organisationer, leverandører, grupper eller andre enheder, der benytter sig af børnearbejde eller tvangsarbejde - fx i forbindelse med lokale samarbejder eller uddeling af støttebevillinger.

Screening: Nordisk Folkecenter påtager sig ansvaret for at screene sine partnerskaber i projekter, for at sikre at partnerne ikke anvender børnearbejde eller tvangsarbejde. Partnerne opfordres i kontrakterne til at gøre det samme med deres interne såvel som eksterne samarbejder.

Da partnerskaber ofte involverer overførsler af midler, er screeningen vigtigt for at forhindre utilsigtet finansiering af børnearbejde og tvangsarbejde. Screeningens varetages af projektlederen i det givne projekt.

Indkøb: Ved indkøb af varer eller ydelser til en værdi af over 100.000 kr. kontrolleres det, at leverandøren ikke anvender børnearbejde eller tvangsarbejde.



### *Underretning og opfølgning*

Alle medarbejdere og partnere er forpligtet til straks at underrette deres overordnede, kontaktperson eller projektleder ved Nordisk Folkecenter, hvis de bliver opmærksomme på, at medarbejdere, forretningspartnere, partnere i projekter eller programmet eller andre vi samarbejder med, er involveret i børnearbejde eller tvangsarbejde.

Nordisk Folkecenters øverste ledelse og bestyrelse påtager sig ansvaret for at indberette til relevante myndigheder og donorer.

### *Sanktioner*

Ved begrundet mistanke om, at midler, aktiver eller ressourcer er anvendt til børnearbejde eller tvangsarbejde resulterer det i sanktioner:

- Ophør af kontrakt med den/de pågældende personer, grupper eller enheder
- Tilbagebetaling af midler
- Evt. indberetning til relevante instanser

Enhver beslutning om sanktioner tages af Nordisk Folkecenters øverste ledelse og bestyrelse efter konsultation med personer og instanser, der er relevant(e) i den givne situation - herunder partnere eller donorer.



## Politik om anti-korruption

Denne politik giver vejledning i, hvordan Nordisk Folkecenter medarbejdere skal reagere i mødet med korruption og korrupt adfærd, og udstikker samtidig retningslinjer for arbejdet med at forebygge, rapportere og sanktionere korruption.

### Hvad er korruption?

Korruption er defineret som misbrug af betroet magt for egen vindings skyld. Korruption kendes bedst som bestikkelse, bedrageri, underslæb eller afpresning.

Men korruption behøver ikke at betyde at penge skifter hænder; den kan også omfatte udførelsen af tjenester for at vinde fordele såsom positiv særbehandling, særlig beskyttelse, ekstra service eller kortere sagsbehandlingstid.

### Adfærdskodeks

Alle Nordisk Folkecenters medarbejdere og partnere skal respektere og fremme nedenstående principper. Principperne baserer sig på definitionen af korruption.

#### *Interessekonflikter*

Interessekonflikter opstår i situationer, hvor en medarbejder har en privat interesse, som potentielt kan påvirke eller forekomme at påvirke den upartiske og objektive udførelse af medarbejderens officielle pligter.

Private interesser omfatter fordele for en selv eller ens familie, pårørende, venner og personer eller organisationer, til hvilke man har eller har haft erhvervmæssig eller politisk tilknytning.

*Nordisk Folkecenters medarbejdere skal undgå konflikter – reelle eller potentielle – mellem personlige interesser og Nordisk Folkecenters interesser*

#### *Bestikkelse*

Bestikkelse er at tilbyde, give (aktiv bestikkelse), modtage, opfordre eller acceptere (passiv bestikkelse) noget af værdi med det formål at påvirke en medarbejders handlinger i udførelsen af hans eller hendes offentlige og lovpligtige opgaver.

Bestikkelse er strafbart under dansk straffelov.

*Nordisk Folkecenter vil ikke give eller acceptere nogen form for bestikkelse*



### *Afpresning*

Afpresning forekommer, når en medarbejder ulovligt forlanger eller modtager penge eller ejendom gennem brug af intimidering.

Afpresning kan omfatte trusler om fysisk eller materiel skade, trusler om at beskyldte en person for en forbrydelse/ulovlighed, eller trusler om at afsløre pinagtige informationer.

Afpresning er strafbart under dansk straffelov.

*Nordisk Folkecenters medarbejdere må ikke påvirke personer eller organer ved at misbruge deres offentlige stilling, eller ved at bruge magt eller trusler.*

### *Bedrageri*

Bedrageri er brug af vildledning med henblik på at opnå en fordel, at undgå en forpligtelse eller at være skyld i en andens tab. Dette involverer at være uærlig, vildledende, eller svigefuld, at svindle eller agere under falske påskud.

Bedrageri er strafbart under dansk straffelov.

*Ansatte på Nordisk Folkecenter må ikke bruge vildledning, snyd eller tillidsbrud for at opnå en uretfærdig eller uærlig fordel.*

### *Underslæb*

Underslæb er den uretmæssige tilegnelse eller misbrug af ejendom eller midler, som lovligt er blevet betroet til en myndighedsperson i kraft af vedkommendes position.

Underslæb er strafbart under dansk straffelov.

*Nordisk Folkecenters medarbejdere må ikke uretmæssigt tilegne sig eller på anden vis misbruge ejendom eller midler, som er dem betroet.*

### *Gaver*

Korruption i forbindelse med gaver dækker over tilfælde, hvor en gave eller et andet finansielt gode bliver tilbudt, givet, anmodet om, eller modtaget med forventning om at få en tjeneste til gengæld.

Gaver og gæstfrihed kan i sig selv være udtryk for korrump adfærd. Det kan blive brugt som middel til at fremme korruption, eller det kan blive opfattet af andre som korruption. Gaver kan omfatte kontanter eller aktiver givet som gaver.



Gæstfrihed kan omfatte måltider, hotelovernatninger, fly, underholdnings- eller sportsbegivenheder.

Som udgangspunkt bør medarbejdere ikke modtage gaver eller andre fordele i forbindelse med deres arbejde.

Dog kan mindre gaver i visse tilfælde accepteres. Dette gælder i forbindelse med arrangementer af personlig karakter såsom fødselsdage, jubilæer, afsked eller lignende.

Udenfor gavebegrebet falder ydelser, der kan opfattes som et honorar for udført opgave – f.eks. modtagelse af et par flasker vin i forbindelse med et oplæg. Gavebegrebet omfatter heller ikke fordele, som gives internt på arbejdspladsen.

*Ansatte på Nordisk Folkecenter må ikke, direkte eller indirekte, give, anmode om eller modtage gaver eller andre fordele, der kan opfattes som et forsøg på at påvirke udførelsen af funktioner, arbejdsopgaver eller dømmekraft.*

#### *Nepotisme og favorisering*

Nepotisme er tilfælde hvor familie og venner favoriseres og bliver behandlet fordelagtigt på grund af de tætte personlige relationer frem for en professionel og objektiv vurdering af deres evner og egenskaber.

*Nordisk Folkecenters medarbejdere må ikke favorisere venner, familie eller andre tætte relationer i forbindelse med ansættelse, indkøb, levering af økonomisk og teknisk bistand eller andre situationer.*

## **Gennemførelse af anti-korruptionspolitikken**

Gennemførelse af politikken har fire hovedelementer: forebyggelse, opfølgning og monitorering, åbenhedsprincipper og sanktioner.

#### *Forebyggelsesforanstaltninger*

Partnerkontrakter: Alle partnerkontrakter skal indeholde en anti-korruptionsklausul; samt konsekvenserne såfremt klausulen brydes.

Adfærdskodeks for ansatte: Alle medarbejdere på Nordisk Folkecenter er forpligtet af denne politik, som forpligter til nultolerance over for korruption.

#### *Opfølgning og monitorering*

Rapportering af korruptionssager: Alle medarbejdere er forpligtet til straks at underrette deres overordnede om ethvert bevis på og enhver mistanke om brud på et eller flere af



principperne mod anti-korruption. Dette gælder uanset om sagen vedrører andre medarbejdere, forretningspartnere og partnere i programmer eller projekter.

Ligeledes er alle medarbejdere forpligtet til at underrette deres overordnede om en potentiel eller aktuel interessekonflikt; herunder hvis der gives eller modtages gaver, der kan opfattes som et forsøg på at påvirke en medarbejders eller partners udførelse af sine funktioner, sine arbejdsopgaver eller sin dømmekraft.

Har der været anvendt former for bestikkelse, indrapporteres dette til medarbejderens overordnede.

### *Åbenhed og indrapportering*

Nordisk Folkecenter fremlægger bevis for og rimelig begrundet mistanke om korruption til de danske myndigheder og den danske stat, hvorfra Nordisk Folkecenter modtager sin finanslovsbevilling. Såfremt der indgår andre bevillinger i sagen, vil den pågældende fonds-organisation også blive informeret.

Nordisk Folkecenters øverste ledelse og bestyrelse vurderer om bevisførelsen er tilstrækkelig og mistanken er rimelig begrundet.

### *Sanktioner*

Afhængig af den konkrete vurdering, involverer sanktioner ved bevis for og rimelig begrundet mistanke om korruption:

- Tilbagebetaling af midler
- Kontraktlige konsekvenser, herunder evt. afbrydelse af kontrakt
- Disciplinære foranstaltninger i forhold til ansatte, herunder evt. afskedigelse eller bortvisning
- Underretning af andre landes myndigheder
- Politianmeldelse
- Andre retslige skridt såsom beslutningen om at anlægge civil retssag.

Nordisk Folkecenters øverste ledelse og bestyrelse tager efter konsultation med personer og instanser der i den givne situation er relevant(e) beslutning om sanktioner; og inddrager for eksempel partner, revisor, advokat, fagretligt system eller andre myndigheder.





## Politik om anti-terror

Nordisk Folkecenter for Vedvarende Energi (herefter Nordisk Folkecenter) arbejder i lande, hvor der kan være personer, grupper eller enheder, som har terrorrelaterede formål.

Nordisk Folkecenter har nul-tolerance over for terrorisme hos medarbejdere, forretningspartnere, partnere i projekter eller programmer og andre som vi samarbejder med.

Nordisk Folkecenter forpligter sig til at sikre, at midler, ressourcer og aktiver ikke stilles til rådighed for eller på anden vis gavner personer, grupper eller enheder, som er på FN's eller EU's terrorlister. Denne forpligtelse gælder både i partnerskaber, ansættelser, forretninger og i alle øvrige samarbejder.

Alle medarbejdere og samarbejdspartnere skal kende og acceptere anti-terrorpolitikken og håndhæve princippet om nul-tolerance over for terrorisme,

### Gennemførelse af anti-terrorpolitikken

Gennemførelse af anti-terrorpolitikken bygger på tre elementer: forebyggelse, underretning og opfølgning samt sanktioner.

#### *Forebyggelse*

Partnerkontrakter: Alle partnerkontrakter skal indeholde en anti-terrorklausul, hvor parterne forsikrer, at de ikke er på FN's eller EU's terrorlister.

Partnerne forpligter sig desuden til at sikre, at midler, aktiver eller ressourcer, der overføres til dem, ikke stilles til rådighed eller på anden vis kommer til gavn for personer, grupper eller andre enheder, der er på FN's og EU's terrorlister - fx i forbindelse med lokale samarbejder eller uddeling af støttebevillinger. Partnerne er desuden, ligesom Nordisk Folkecenter, forpligtet af denne politik, til at holde sig ajour med terrorlisterne.

Screening: Nordisk Folkecenter påtager sig ansvaret for at screene sine partnerskaber i projekter, ved at sikre at partnerne ikke er på FN's og EU's terrorlister. Partnerne opfordres i kontrakterne til at gøre det samme med deres interne såvel som eksterne samarbejder.

Da partnerskaber ofte involverer overførsler af midler, er screeningen vigtig for at forhindre utilsigtet finansiering af terrorrelaterede formål. Screeningen varetages af projektlederen i det givne projekt.

Indkøb: Ved indkøb af varer eller ydelser til en værdi af over 100.000 kr. kontrolleres det, at leverandøren ikke er på FN's eller EU's terrorlister.



### *Underretning og opfølgning*

Alle medarbejdere og partnere er forpligtet til straks at underrette deres overordnede, kontaktperson eller projektleder ved Nordisk Folkecenter, hvis de bliver opmærksomme på, at medarbejdere, forretningspartnere, partnere i projekter eller programmet eller andre vi samarbejder med, er på FN's eller EU's terrorliste. Nordisk Folkecenters øverste ledelse og bestyrelse påtager sig ansvaret for at indberette til relevante instanser og donorer.

### *Sanktioner*

Ved begrundet mistanke om, at midler, aktiver eller ressourcer er kommet terrorlistede personer, grupper eller enheder til rådighed, resulterer det i sanktioner:

- Ophør af kontrakt med den/de pågældende personer, grupper eller enheder
- Tilbagebetaling af midler
- Evt. indberetning til relevante instanser

Enhver beslutning om sanktioner tages af Nordisk Folkecenters øverste ledelse og bestyrelse efter konsultation med personer og instanser, der er relevant(e) i den givne situation - herunder partnere eller donorer.