

Whistleblowerpolitik

1. Introduktion

Whistleblowerordningen er etableret til brug for fri og anonym indberetning af begrundet mistanke om lovovertrædelser eller alvorlige forhold som beskrevet i denne politik.

Har du begrundet mistanke om lovovertrædelser eller alvorlige forhold hos os, vil vi derfor meget gerne høre om det, så vi kan handle på de konkrete tilfælde, forbedre os og forebygge gentagelse af fejl eller uønsket adfærd.

Whistleblowerordningen skal sikre, at indberetninger af ovennævnte karakter behandles seriøst, ligesom ordningen skal give tryghed for, at personer, der i god tro foretager indberetninger, vil være beskyttede mod repressalier m.v.

2. Hvem kan indberette til whistleblowerordningen?

Whistleblowerordning skal som minimum kunne benyttes af arbejdstagere. Du kan se hvilke personkategorier vi har åbnet op for i indberetningsformens under "Indberet" -> "Hvilket forhold har du til virksomheden?"

3. Hvem kan du indberette om?

Der kan indberettes om forhold begået af ansatte samt andre personer med tilknytning til virksomheden. Andre personer med tilknytning til virksomheden kan f.eks. være leverandører, eksterne samarbejdspartnere, revisorer, bestyrelsesmedlemmer, advokater og leverandører

4. Hvad kan indberettes?

Vores whistleblowerordning kan benyttes til at indberette overtrædelser af EU-retten, som er omfattet af anvendelsesområdet for Europa-Parlamentets og Rådets direktiv om beskyttelse af personer, der indberetter overtrædelser af EU-retten samt øvrige alvorlige lovovertrædelser eller øvrige alvorlige forhold, som blandt andet kan være

- økonomisk kriminalitet (f.eks. underslæb, hvidvask, bestikkelse, korrupsion, bedrageri, dokumentfalsk, tyveri, overtrædelse af gældende regnskabsregler),
- fysisk vold og seksuelt misbrug, seksuelle overgreb eller krænkelser,
- udøvelse af ulovlig diskrimination,
- overtrædelse af menneskerettigheder,
- grov chikane eller vold,
- overtrædelse af lovbestemt tavshedspligt,
- alvorlige brud på arbejdssikkerheden,
- alvorlige trusler mod miljø, sundhed og sikkerhed m.v.

Det er en forudsætning for at foretage en indberetning til whistleblowerordningen, at du har viden eller begrundet mistanke om det pågældende, alvorlige forhold. Alle indberetninger skal således foretages i god tro, og du skal have rimelig grund til at antage, at de indberettede oplysninger er

rigtige.

Mindre væsentlige forhold kan ikke indberettes til whistleblowerordningen. Du kan således ikke anvende whistleblowerordningen til at indberette f.eks.

- utilfredshed med lønforhold,
- inkompetence,
- samarbejdsvanskeligheder eller mobning,
- fravær og sygdom,
- privat brug af kontorartikler,
- overtrædelse af interne politikker for rygning, alkohol, narkotika m.v.

Sådanne forhold vil i stedet skulle stiles til din nærmeste leder.

5. Hvordan fungerer whistleblowerordningen

Indberetning til vores whistleblowerordning skal ske via vores webbaserede whistleblowersystem. Blanner Compliance ApS administrerer ordningen som databehandler. Den eksterne forankring har til formål at sikre uvildighed og objektivitet i behandlingen af indberetningerne.

I whistleblowersystemet vil du skridt for skridt blive guidet gennem selve indberetningen, herunder beskrivelsen af faktuelle forhold, muligheden for at uploade dokumentation, muligheden for at vælge at foretage en anonym indberetning m.v.

Det er ud over indberetning til vores interne whistleblowerordning muligt at indberette alvorlige forhold eller ulovligheder til Datatilsynet, som administrerer en ekstern whistleblowerordning. Du kan læse mere om Datatilsynets whistleblowerordning [her](#).

Det er helt frivilligt, om du ønsker at foretage din indberetning til vores interne whistleblowersystem, eller om du ønsker at indberette til Datatilsynets eksterne ordning. Vi opfordrer dog til, at du som medarbejder, i tilfælde hvor du vurderer, at der ikke er risiko for repressalier, altid foretager indberetning til vores interne whistleblowerordning, hvis du bliver bekendt med forhold, som udgør overtrædelser eller forhold som beskrevet i afsnit 4, da sådanne forhold kan imødegås effektivt internt.

6. Hvordan håndteres indberetninger?

Når du har foretaget en indberetning, vil du senest 7 dage efter, modtage en kvittering for, at indberetningen er modtaget i vores whistleblowersystem.

Vi vil herefter vurdere, om den pågældende indberetning vedrører et forhold, som er omfattet af whistleblowerordningen.

Er forholdet er omfattet af whistleblowerordningen, gennemfører vi i relevant omfang en intern undersøgelse af det forhold, som indberetningen vedrører, og afhængigt af forholdets karakter vil sagen blive håndteret i overensstemmelse med vores interne retningslinjer herfor.

Du vil senest tre måneder efter vores bekræftelse på modtagelse af indberetningen få besked om sagens behandling og eventuelt om iværksatte tiltag og sagens resultater. Hvis behandlingen af din indberetning kræver længere tid end tre måneder, vil du modtage en orientering herom samt en begrundelse for, hvorfor yderligere undersøgelsestid er nødvendigt.

Alt kommunikation mellem dig og Blanner Compliance sker over whistleblowerportalen. Det er derfor vigtigt, at du følger sagen, hvis du ønsker at modtage en bekræftelse på modtagelsen af din indberetning, en begrundelse for den længere sagsbehandlingstid samt ønsker at modtage en orientering om udfaldet af undersøgelserne af din indberetning.

7. Fortrolighed og anonymitet

Vores whistleblowersystem giver dig mulighed for at være anonym i forbindelse med din indberetning.

Brug af whistleblowersystemet forudsætter således ikke, at du oplyser din identitet, og du kan frit vælge, om du ønsker at foretage en anonym indberetning, eller om du ønsker at oplyse din identitet.

Hvis du ønsker at foretage en anonym indberetning, anbefaler vi, at du undlader at indgive indberetningen via vores netværk, IT-udstyr, telefoner, e-mailkonti eller øvrigt kommunikationsudstyr, som tilhører os.

Dette er alene en anbefaling, idet vi for god ordens skyld skal oplyse, at vi ikke må gøre forsøg på at få anonyme indberetninger sporet tilbage til bestemte personer, også selvom dette måtte være teknisk muligt. Derudover bør du være opmærksom på, at det ikke kan udelukkes, at din identitet kan udledes af de oplysninger, du selv har givet i indberetningen.

Selvom du foretager en anonym indberetning, vil du stadig have mulighed for at vælge, om du ønsker at stå til rådighed i forbindelse med eventuelle videre undersøgelser eller sagsbehandling. Dette kan du gøre ved at oprette en sikker og anonym postboks i selve whistleblowersystemet. Den anonyme postboks giver dig mulighed for at kommunikere med vores eksterne rådgivere, uden at din identitet bliver kendt.

Da det kan være vanskeligt at håndtere anonyme indberetninger, uden at kunne komme i kontakt med indberetter, anbefaler vi derfor, at du opretter en anonym postboks. Herigennem kan vi forhåbentlig undgå, at indberetninger om ulovligheder eller uregelmæssigheder må afsluttes, fordi vi ikke har mulighed for at afdække hele sagsforløbet.

Hvis du vælger at oplyse din identitet i forbindelse med indberetningen, vil vi i videst muligt omfang holde denne fortrolig i forbindelse med eventuel efterfølgende sagsbehandling af det indberettede forhold. Vi vil således alene videregive oplysning om din identitet i tilfælde hvor

- sagsbehandling foretages af en ekstern rådgiver og videregivelse sker til denne eksterne rådgiver,
- indberetningen resulterer i en politiundersøgelse og videregivelse sker til politiet,
- videregivelse er påkrævet i henhold til gældende lovgivning eller
- du giver udtrykkeligt samtykke til, at vi kan videregive oplysninger om din identitet.

Hvis du ønsker at vide mere om vores behandling af dine personoplysninger i forbindelse med indberetning til vores whistleblowerordning, kan du læse mere herom under fanen "Privatlivspolitik" i selve whistleblowersystemet.

Blanner Compliance ApS er som ekstern administrator sammen med virksomhedens interne administrator sammen med de personer, som måtte blive inddraget i forbindelse med undersøgelser af indberetningen, underlagt en særlig lovbestemt tavshedspligt med hensyn til de oplysninger, der er eller har været til genstand for behandling i whistleblowerordningen.

Den interne administrator hos virksomheden vil sørge for, at denne særlige tavshedspligt indskræpes over for de personer, der bliver inddraget i behandlingen og undersøgelserne af en indberetning.

8. Sletning af oplysninger

Indberetninger modtaget gennem whistleblowersystemet opbevares så længe dette er nødvendigt og forholdsmæssigt i forbindelse med behandlingen af indberetningen og således for at overholde de krav, der fremgår af lov om beskyttelse af whistleblowere samt anden relevant særlovgivning af betydning for den enkelte indberetning.

9. Hvilke rettigheder har den, som indberetningen vedrører?

Hvis indberetningen vedrører en navngiven person i vores organisation, f.eks. en medarbejder, et ledelsesmedlem, en partner m.v., vil den indberettede person som udgangspunkt modtage underretning herom.

Den indberettede person vil dog ikke blive underrettet, hvis dennes interesse heri vurderes at måtte vige for afgørende hensyn til private interesser, herunder f.eks. hvis

- underretningen efter omstændighederne må udskydes af hensyn til efterforskning af det indberettede forhold eller en væsentlig berettiget interesse hos os eller whistleblower, som overstiger hensynet til den indberettede person eller
- det er umuligt, f.eks. hvis underretning ikke kan gives uden at afsløre whistleblowerens identitet.

Underretningen vil være ledsaget af en privatlivspolitik til den indberettede person, hvor denne informeres om vores behandling af dennes personoplysninger.

10. Beskyttelse mod repressalier og lignende

Hvis du foretager en indberetning til vores whistleblowerordning, er du beskyttet mod negative konsekvenser som følge af denne indberetning. Det vil f.eks. sige, at hvis du som medarbejder hos os foretager en indberetning, er du beskyttet mod reprimander, repressalier, ændring i arbejdsopgaver, medarbejdergoder og karrieremuligheder, som følge af denne indberetning, ligesom du er beskyttet mod trusler herom eller bevidste undladelser, som måtte føre til samme resultater.

Hvis du bevidst og i ond tro foretager en falsk indberetning om en anden, fysisk person, er dette dog ikke omfattet af denne beskyttelse. Hvis du foretager en sådan indberetning, kan du således blive pålagt civilretlige, strafferetlige eller administrative eller disciplinære sanktioner.

Whistleblower Policy

1. Introduction

The whistleblower scheme has been established for free and anonymous reporting of justified suspicions of legal offenses or serious matters as described in this policy.

If you have justified suspicions of legal offenses or serious matters regarding us, we would like to hear about it, so that we can act on the specific cases, improve our company and prevent the repetition of mistakes or unwanted behaviour.

The whistleblower scheme must ensure that reports of the above nature are treated seriously, just as the scheme must provide reassurance that persons who make reports in good faith will be protected against reprisals, etc.

2. Who can report to the whistleblower scheme?

The whistleblower scheme must be available to employees as a minimum. You can see which categories of people we have opened up for in the reporting form under "Report" -> "What is your relation to the company?"

3. Who can you report about?

Reports can be made of matters committed by employees and other persons connected to the company. Other persons associated with the company may, for example, be suppliers, external business partners, auditors, board members, lawyers and suppliers.

4. What can be reported?

Our whistleblower scheme can be used to report violations of EU law, which are covered by the scope of the European Parliament and Council directive on the protection of persons who report violations of EU law, as well as other serious violations of law or other serious circumstances which, among other things, may be

- financial crime (e.g. embezzlement, money laundering, bribery, corruption, fraud, forgery, theft, violation of applicable accounting rules),
- physical violence and sexual abuse, sexual assault or violations,
- practice of illegal discrimination,
- violation of human rights,
- serious harassment or violence,
- breach of statutory confidentiality,
- serious breaches of occupational safety,
- serious threats to the environment, health and safety, etc.

It is a prerequisite for making a report to the whistleblower scheme that you have knowledge or reasonable suspicion of the serious matter in question. All reports must therefore be made in good faith, and you must have reasonable grounds to assume that the information reported is correct.

Minor matters cannot be reported to the whistleblower scheme. You cannot use the whistleblower scheme to report e.g.

- dissatisfaction with salary conditions,
- incompetence,
- cooperation difficulties or bullying,
- absence and illness,
- private use of office supplies,
- violation of internal policies on smoking, alcohol, drugs, etc.

Such matters will instead have to be addressed to your immediate manager.

5. How does the whistleblower scheme work

Reporting to our whistleblower scheme must be done via our web-based whistleblower system. Blanner Compliance ApS administers the scheme as data processor. The purpose of the external anchoring is to ensure impartiality and objectivity in the processing of the reports.

In the whistleblower system, you will be guided step by step through the report itself, including the description of factual circumstances, the option to upload documentation, the option to choose to make an anonymous report, etc.

In addition to reporting to our internal whistleblower scheme, it is possible to report serious matters or illegalities to the Danish Data Protection Authority, which administers an external whistleblower scheme. You can read more about the Danish Data Protection Authority's whistleblower scheme [here](#).

It is entirely voluntary whether you wish to make your report to our internal whistleblower system, or whether you wish to report to the Danish Data Protection Authority's external scheme. However, we encourage you as an employee, in cases where you assess that there is no risk of reprisals, to always make a report to our internal whistleblower scheme if you become aware of conditions that constitute violations or conditions as described in section 4, as such conditions can be dealt with effectively internally.

6. How are reports handled?

When you have made a report, you will no later than 7 days after, receive a receipt that the report has been received in our whistleblower system.

We will then assess whether the report in question relates to a matter covered by the whistleblower scheme.

If the matter is covered by the whistleblower scheme, we will, to the relevant extent, carry out an internal investigation of the matter to which the report relates, and depending on the nature of the matter, the matter will be handled in accordance with our internal guidelines for this.

No later than three months after our confirmation of receiving of the report, you will be notified of the processing of the case and possibly of measures taken and the results of the case. If the processing of your report requires more time than three months, you will receive information about this and a reason why additional investigation time is necessary.

All communication between you and Blanner Compliance takes place via the whistleblower portal. It is therefore important that you check up on the case if you wish to receive a confirmation notice, investigation outcomes or other messages regarding your report.

7. Confidentiality and Anonymity

Our whistleblower system allows you to be anonymous when you make a report.

Use of the whistleblower system therefore does not require you to disclose your identity, and you can freely choose whether you wish to make an anonymous report or whether you wish to disclose your identity.

If you wish to make an anonymous report, we recommend that you refrain from submitting the report via our network, IT equipment, telephones, e-mail accounts or other communication equipment belonging to us.

This is only a recommendation, as for the sake of good order we must state that we must not attempt to have anonymous reports traced back to specific individuals, even if this may be technically possible. In addition, you should be aware that it cannot be ruled out that your identity can be deduced from the information you have provided yourself in the report.

Even if you make an anonymous report, you will still have the option to choose whether you want to be available in connection with any further investigations or case processing. You can do this by creating a secure and anonymous mailbox in the whistleblower system itself. The anonymous mailbox allows you to communicate with our external advisors without your identity being known.

Since it can be difficult to handle anonymous reports without being able to get in touch with the person reporting, we therefore recommend that you create an anonymous mailbox. Through this, we can hopefully avoid reports of illegalities or irregularities having to be closed, because we do not have the opportunity to uncover the entire course of the case.

If you choose to disclose your identity in connection with the report, we will, to the greatest extent possible, keep this confidential in connection with any subsequent case processing of the reported matter. We will therefore only pass on information about your identity in cases where:

- case processing is carried out by an external adviser and disclosure is made to this external adviser,
- the report results in a police investigation and disclosure is made to the police,
- disclosure is required by applicable law or
- you give express consent for us to pass on information about your identity.

If you want to know more about our processing of your personal data in connection with reporting to our whistleblower scheme, you can read more about this under the "Privacy Policy" tab in the whistleblower system itself.

8. Deletion of information

Reports received through the whistleblower system are stored as long as this is necessary and proportionate in connection with the processing of the report and thus to comply with the

requirements set out in the Act on the Protection of Whistleblowers as well as other relevant special legislation of importance for the individual report.

9. What rights does the person to whom the report relates have?

If the report concerns a named person in our organisation, e.g. an employee, a member of management, a partner etc., the reported person will generally receive notification of this.

However, the reported person will not be notified if his/her interest in this is deemed to have to give way to decisive considerations of private interests, including e.g. if

- depending on the circumstances, the notification must be postponed for reasons of investigation of the reported matter or a significant legitimate interest for us or the whistleblower which exceeds the consideration of the reported person or
- it is impossible, e.g. if notification cannot be given without revealing the identity of the whistleblower.

The notification will be accompanied by a privacy policy for the reported person, where he is informed about our processing of his personal data.

10. Protection against reprisals and the like

If you make a report to our whistleblower scheme, you are protected against negative consequences as a result of this report. E.g. this means, as an employee, you are protected against reprimands, reprisals, changes in work duties, employee benefits and career opportunities as a result of this report, just as you are protected against threats to this effect or deliberate omissions that may lead to same results.

However, if you knowingly and in bad faith make a false report about another natural person, this is not covered by this protection. Thus, if you make such a report, you may be subject to civil, criminal or administrative or disciplinary sanctions.