

POLITIK FOR WHISTLEBLOWERE

CHANGE of Scandinavia A/S, CVR-nr. 28711328

Denne whistleblowerpolitik gælder for CHANGE of Scandinavia A/S. Den er tilgængelig for medarbejdere, forretningspartnere og leverandører samt andre.

Introduktion, formål med ordningen

Formålet med denne politik er at forklare, hvordan whistleblower-ordningen fungerer og dermed skabe en forebyggende effekt samt at undgå tilbageholdenhed med at indberette væsentlige forhold.

CHANGE's whistleblower-ordning har bl.a. til formål at forbedre mulighederne for medarbejdere, forretningspartnere m.v. for at række ud og tale om ulovlige eller alvorlige forhold på en sikker og tryk måde, uden at den eller de berørte personer behøver at frygte, at indberetning vil få negative konsekvenser.

CHANGE ønsker først og fremmest, at problematiske forhold skal tages direkte op i en fri og åben dialog med den ansvarlige whistleblower eller andre relevante medarbejdere. Hvis en specifik sag ikke egner sig til at blive drøftet i et sådant forum, kan en indberetning i stedet indgives fortroligt ved hjælp af CHANGE's whistleblowerordning.

Hvem kan indberette

Indberetninger kan foretages af alle medarbejdere i CHANGE samt andre personer med tilknytning til CHANGE, f.eks. forretningspartnere, kunder, leverandører, eksterne rådgivere og bestyrelsesmedlemmer samt personer, der har deltaget i ansættelsessamtaler osv.

Hvem og hvad kan indberettes

Alle ulovlige eller alvorlige overtrædelser af loven kan indberettes. Indberetning kan også ske, hvis der er mistanke om en ulovlig eller alvorlig aktivitet.

Eksempler på alvorlige forhold er f.eks:

- Økonomisk kriminalitet, korruption
- Regnskabsmæssige uregelmæssigheder
- Fysisk eller psykisk vold
- Seksuelt misbrug eller anden uhensigtsmæssig adfærd
- Alvorlige overtrædelser af arbejdssikkerheds- eller miljøregler
- Alvorlige overtrædelser af interne politikker vil også være omfattet af whistleblower-ordningen

Anmeldelser kan foretages om forhold, der er begået af medarbejdere hos CHANGE, eller hvor en medarbejder hos CHANGE eller en person med en anden tæt tilknytning til CHANGE er involveret.

Whistleblower-ordningen kan ikke bruges til at indberette mindre eller ubetydelige forhold. Eksempler herpå er lønforhold, samarbejdsvanskeligheder eller ikke-alvorlige overtrædelser af interne politikker osv.

I tvivlstilfælde opfordrer CHANGE til, at der foretages en indberetning i stedet for at sagen ikke indberettes. Alle indberetninger vil blive registreret, behandlet og taget alvorligt.

Indberetning

Indberetning skal ske via indsendelsesformularen: [WHISTLEBLOWER SUBMISSION FORM](#)

Det er ikke muligt at foretage anonyme indberetninger til CHANGE's interne whistleblowerordning.

Hvis whistlebloweren ønsker at foretage en ekstern eller anonym indberetning, henviser vi til den eksterne whistleblowerordning, som Datatilsynet stiller til rådighed på <https://whistleblower.dk/indberet>.

Det er frivilligt, om whistlebloweren laver en indberetning i den interne eller eksterne whistleblowerordning.

Forretningspartnere, leverandører m.v. skal også foretage en ekstern indberetning til Datatilsynets.

Det er ikke muligt at foretage indberetninger på andre måder, da der er tale om fortrolige personoplysninger, som ikke må sendes ukrypteret.

Det er muligt i forbindelse med en indberetning at anmode om et fysisk møde.

Hvem behandler indberetningen

Rapporterne behandles af CHANGE's udpegede ansvarlige for whistleblower-ordningen, HR-direktør Lene Maj Væde.

Den ansvarlige for whistleblowerordningen underretter ledelsen om indberetninger, medmindre indberetningen vedrører ledelsen, i hvilket tilfælde bestyrelsesformanden eller næstformanden modtager besked.

Sådan behandles indberetningen

Når CHANGE modtager en indberetning, bekræfter CHANGE's whistleblower-enhed modtagelsen inden for syv dage. Dette vil ske ved at sende en e-mail.

CHANGE's whistleblower-enhed vil derefter omhyggeligt følge op på indberetningen. Indholdet og karakteren af indberetningen er afgørende for, hvordan der følges op.

Whistleblower-enheden vil i første omgang afgøre, om indberetningen falder ind under whistleblower-ordningen. Hvis indberetningen falder uden for whistleblower-ordningens anvendelsesområde eller er åbenbart uberettiget, vil indberetningen blive afvist. Whistlebloweren vil blive underrettet om dette.

Hvis indberetningen falder inden for lovens anvendelsesområde, vil indberetningen blive behandlet. Dette indebærer bl.a., at CHANGE's whistleblower-enhed, afhængigt af indberetningens indhold og karakter, vil indhente yderligere oplysninger internt i organisationen. Afhængigt af omstændighederne kan dette også indebære yderligere dialog med whistlebloweren.

Eksempler på opfølgning:

- Indledning af en intern undersøgelse i virksomheden
- Orientering af virksomhedens øverste ledelse eller bestyrelse
- Indberetning til politiet eller den relevante tilsynsmyndighed
- Sagen lukkes på grund af manglende eller utilstrækkelige beviser.

Whistleblower-enheden giver feedback til whistlebloweren inden for tre måneder efter bekræftelse af modtagelsen af rapporten. Det betyder, at whistleblower-enheden, afhængigt af rapportens indhold og art, informerer whistlebloweren om, hvilke foranstaltninger der er iværksat eller påtænkes iværksat, og hvorfor enheden har valgt denne opfølgning.

Hvis det ikke er muligt at give feedback inden for fristen, vil CHANGE's whistleblower-enhed informere whistlebloweren, og om der kan forventes yderligere feedback.

Tilbagemeldingen vil overholde gældende lovgivning, herunder databeskyttelseslovgivningen.

Efter indberetningen

Efter at en indberetning er blevet indsendt, er det muligt for whistlebloweren, efter at have kontaktet whistleblower-enheden, at få indsigt. Det er muligt, at den ansvarlige for behandlingen i whistleblower-enheden stiller yderligere spørgsmål eller anmoder om yderligere dokumentation eller beviser.

Fortrolighed og anonymitet

Medarbejdere med tilknytning til CHANGE's whistleblower-enhed har en særlig tavshedspligt i forhold til de oplysninger, der indgår i rapporterne.

Fortrolighedspligten omfatter kun de oplysninger, der indgår i rapporten. Hvis en indberetning skal behandles, og der er behov for yderligere oplysninger, vil de yderligere oplysninger ikke være omfattet af tavshedspligten.

CHANGE's whistleblower-enhed behandler indberetninger fortroligt, hvis det er muligt.

Oplysninger fra en indberetning behandles i overensstemmelse med behandlingsreglerne i Whistleblowerlovens § 22 og i databeskyttelsesforordningen og -loven. I henhold til whistleblowerlovens § 22 kan CHANGE's whistleblower-enhed behandle personoplysninger, herunder følsomme oplysninger og oplysninger om strafbare handlinger, hvis det er nødvendigt for at behandle en indberetning, der er indgivet i CHANGE's whistleblower-ordning.

Oplysninger fra en indberetning kan videregives afhængigt af omstændighederne med henblik på at følge op på indberetningerne. Whistlebloweren vil blive underrettet inden videregivelse af oplysninger om

whistleblowerens identitet, medmindre dette ville bringe en relateret undersøgelse eller retssag i fare. Det kan være tilfældet, hvis en sådan underretning vurderes at indebære en risiko for, at bevismateriale vil blive skjult eller ødelagt, at vidner vil blive påvirket, eller hvis der er mistanke om, at whistlebloweren bevidst har indgivet en falsk indberetning.

Sikkerhed og beskyttelse af whistlebloweren

Alle indberetninger, der foretages med rimelig grund, er beskyttet mod repressalier af enhver art. Hvis en whistleblower indgiver en rapport i ond tro, kan det have negative konsekvenser for whistlebloweren, herunder for ansættelsesforholdet hos CHANGE.

En whistleblower må ikke udsættes for repressalier, herunder trusler om eller forsøg på repressalier, fordi den pågældende har foretaget en indberetning til CHANGE's whistleblower-enhed eller en ekstern whistleblower-ordning (Datatilsynet). Endvidere må whistlebloweren ikke forhindres eller forsøges forhindret i at foretage indberetninger.

Ved gengældelse forstås enhver form for ugunstig behandling eller ufordelagtig konsekvens som reaktion på en intern eller ekstern indberetning, som skader eller kan skade whistlebloweren.

Whistlebloweren kan ikke holdes ansvarlig for at indberette fortrolige oplysninger, hvis han eller hun har rimelig grund til at antage (god tro), at oplysningerne i en indberetning er nødvendige for at afsløre en alvorlig lovovertrædelse eller en alvorlig sag.

Forsøg fra CHANGE's medarbejdere eller ledelse på at forhindre en whistleblower i at foretage en indberetning eller på at udøve gengældelsesforanstaltninger mod en whistleblower, der har indberettet i god tro, vil få ansættelsesmæssige konsekvenser.

Oplysninger til den person, der er rapporteret om

CHANGE er forpligtet til at informere den eller de personer, om hvem der er blevet indgivet indberetninger. Forud for enhver orientering vil der blive foretaget en konkret vurdering af, hvilke oplysninger der kan videregives og hvornår. Denne vurdering af orientering af de involverede personer har ingen konsekvenser for videregivelsen af de indberettede forhold.

Den eller de personer, om hvem der er indgivet indberetninger, vil ikke blive underrettet om, hvem der har indgivet en indberetning.

Hvis en indsendt rapport skal gå i retten, kan det blive relevant, at whistlebloweren, kan blive indkaldt som vidne.

Kontaktoplysninger

For spørgsmål om CHANGE's whistleblowerpolitik, herunder selve ordningen, hvordan indberetning foregår, er du velkommen til at kontakte CHANGE's HR-direktør Lene Maj Væde, lemava@CHANGE.com.