

POLITIQUE DE DÉNONCIATION

CHANGE of Scandinavia A/S, CVR no. 28711328

Cette politique de dénonciation s'applique à CHANGE of Scandinavia A/S. Elle est à la disposition des employés, des partenaires commerciaux et des fournisseurs, ainsi que d'autres personnes.

Introduction, objectif du système

L'objectif de cette politique est d'expliquer le fonctionnement du système de dénonciation et de créer ainsi un effet préventif ainsi que d'éviter toute réticence à signaler des problèmes importants.

Le programme de dénonciation de CHANGE vise, entre autres, à améliorer les opportunités pour les employés, les partenaires commerciaux, etc. de s'exprimer et de parler d'affaires illégales ou sérieuses d'une manière sûre et sécurisée, sans que la ou les personnes concernées aient à craindre que le signalement ait des conséquences négatives.

CHANGE souhaite avant tout que les questions problématiques soient abordées directement dans le cadre d'un dialogue libre et ouvert avec le dénonciateur responsable ou d'autres employés concernés. Si une question spécifique ne se prête pas à une discussion dans un tel forum, un rapport peut être soumis de manière confidentielle, en utilisant le système de dénonciation de CHANGE.

Qui peut rapporter

Les rapports peuvent être faits par tous les employés de CHANGE ainsi que par d'autres personnes associées à CHANGE, par exemple les partenaires commerciaux, les clients, les fournisseurs, les conseillers externes, les membres du conseil d'administration ainsi que les personnes qui ont participé à des entretiens d'embauche, etc.

Qui et quoi peut être rapporté

Toutes les violations illégales ou graves de la loi peuvent être signalées. Un signalement peut également être effectué en cas de suspicion d'une activité illégale ou grave.

Voici quelques exemples d'activités graves

- Criminalité financière, corruption
- Irrégularités comptables
- Violence physique ou psychologique
- Abus sexuels ou autres comportements inappropriés
- Violations graves des règles de sécurité au travail ou de protection de l'environnement
- Les violations graves des politiques internes seront également couvertes par le système de dénonciation.

Les rapports peuvent être faits sur des faits commis par des employés de CHANGE ou lorsqu'un employé de CHANGE ou une personne ayant un autre lien étroit avec CHANGE est impliqué.

Le système de dénonciation ne peut pas être utilisé pour rapporter des faits mineurs ou sans gravité. Les exemples incluent les conditions salariales, les difficultés de coopération ou les violations mineures des politiques internes, etc.

En cas de doute, CHANGE encourage à faire un rapport plutôt que de ne pas signaler l'affaire. Tous les rapports seront enregistrés, traités et pris au sérieux.

Rapport

Le rapport doit être fait à travers le formulaire de soumission [WHISTLEBLOWER SUBMISSION FORM](#)

Il n'est pas possible de faire des rapports anonymes au système de dénonciation interne de CHANGE.

Si le dénonciateur souhaite faire un rapport externe ou anonyme, nous l'invitons à utiliser le système de dénonciation externe fourni par l'Autorité danoise de protection des données à l'adresse suivante :<https://whistleblower.dk/indberet>.

Il est facultatif que le dénonciateur fasse un rapport dans le cadre du système de dénonciation interne ou externe.

Les partenaires commerciaux, les fournisseurs, etc. doivent également faire un rapport externe à l'autorité danoise de protection des données.

Il n'est pas possible de faire des rapports par d'autres moyens, car il s'agit de données personnelles confidentielles qui ne doivent pas être envoyées sans être cryptées.

Il est possible, lorsqu'un rapport est soumis, de demander une réunion en personne.

Qui traite le rapport ?

Les rapports sont traités par la personne désignée par CHANGE comme responsable du système de dénonciation, la directrice des ressources humaines Lene Maj Væde.

La personne responsable du système d'alerte notifiera les rapports à la direction, sauf si le rapport concerne la direction, auquel cas le président du conseil d'administration ou le vice-président recevra une notification.

Comment le rapport est-il traité ?

Lorsque CHANGE reçoit un rapport, l'unité de dénonciation de CHANGE confirmera la réception dans les sept jours. Cela se fera par l'envoi d'un e-mail.

L'unité de dénonciation de CHANGE assurera ensuite un suivi minutieux du rapport. Le contenu et la nature du rapport sont déterminants pour la suite à donner.

L'unité de dénonciation décidera tout d'abord si le rapport entre dans le champ d'application du système de dénonciation. Si le rapport n'entre pas dans le champ d'application du système de dénonciation ou s'il est manifestement injustifié, le rapport sera rejeté. Le dénonciateur en sera informé.

Si le rapport entre dans le champ d'application de la loi, il sera traité. Cela implique, entre autres, que l'unité de dénonciation de CHANGE, en fonction du contenu et de la nature du rapport, obtiendra des informations supplémentaires en interne au sein de l'organisation. Selon les circonstances, cela peut également impliquer un dialogue supplémentaire avec le dénonciateur.

Exemples de suivi :

- Ouverture d'une enquête interne dans l'entreprise
- Orientation de la direction générale ou du conseil d'administration de l'entreprise
- Rapport à la police ou à l'autorité de surveillance compétente
- Classement de l'affaire en raison de l'absence ou de l'insuffisance de preuves.

L'unité de dénonciation fournira un retour d'information au dénonciateur dans les trois mois suivant la confirmation de la réception du rapport. Cela signifie que l'unité de dénonciation, en fonction du contenu et de la nature du rapport, informera le dénonciateur des mesures qui ont été prises ou qu'il est prévu de prendre, et de la raison pour laquelle l'unité a choisi ce suivi.

S'il n'est pas possible de fournir un retour d'information dans le délai imparti, l'unité de dénonciation de CHANGE informera le dénonciateur et lui indiquera si un retour d'information supplémentaire peut être attendu.

Le retour d'information sera conforme à la législation applicable, y compris la législation sur la protection des données.

Après le rapport

Après qu'un rapport ait été soumis, il est possible pour le dénonciateur, après avoir contacté l'unité de dénonciation, d'obtenir des informations. Il est possible que la personne responsable du traitement au sein de l'unité de dénonciation pose des questions supplémentaires ou demande des documents ou des preuves supplémentaires.

Confidentialité et anonymat

Les employés associés à l'unité de dénonciation de CHANGE ont un devoir spécial de confidentialité en ce qui concerne les informations incluses dans les rapports.

Le devoir de confidentialité ne couvre que les informations incluses dans le rapport. Si un rapport doit être traité et que des informations supplémentaires sont nécessaires, ces dernières ne seront pas couvertes par le devoir de confidentialité.

L'unité de dénonciation de CHANGE traite les rapports de manière confidentielle dans la mesure du possible.

Les informations provenant d'un rapport sont traitées conformément aux règles de traitement de l'article 22 de la loi sur les dénonciations et du règlement et de la loi sur la protection des données. Conformément à l'article 22 de la loi sur les dénonciations, l'unité de dénonciation de CHANGE peut traiter des données personnelles, y compris des informations sensibles et des informations sur des infractions pénales, s'il est nécessaire de traiter un rapport soumis dans le cadre du programme de dénonciation de CHANGE.

Les informations d'un rapport peuvent être transmises en fonction des circonstances, dans le but de donner suite aux rapports. Le dénonciateur sera informé avant la divulgation d'informations sur son identité, à moins que cela ne compromette une enquête ou une procédure judiciaire connexe. Ce pourrait être le cas si l'on estime qu'une telle notification comporte un risque de dissimulation ou de destruction de preuves, d'influence des témoins, ou si l'on soupçonne le dénonciateur d'avoir délibérément soumis un faux rapport.

Sécurité et protection du dénonciateur

Tous les signalements fondés sur un motif raisonnable sont protégés contre les représailles de quelque nature que ce soit. Si un dénonciateur soumet un rapport de mauvaise foi, cela peut avoir des conséquences négatives pour le dénonciateur, y compris pour la relation de travail à CHANGE.

Un dénonciateur ne doit pas faire l'objet de représailles, y compris de menaces ou de tentatives de représailles, parce que la personne concernée a fait un rapport à l'unité de dénonciation de CHANGE ou à un système de dénonciation externe (l'autorité danoise de protection des données). En outre, le dénonciateur ne doit pas être empêché ou tenté d'être empêché de faire des rapports.

Par représailles, on entend toute forme de traitement défavorable ou de conséquence désavantageuse en réponse à un rapport interne ou externe qui cause ou peut causer un préjudice au dénonciateur.

Le dénonciateur ne peut être tenu responsable de la communication d'informations confidentielles s'il a des motifs raisonnables de supposer (de bonne foi) que les informations contenues dans un rapport sont nécessaires pour révéler une infraction grave ou une affaire sérieuse.

Les tentatives des employés ou de la direction de CHANGE d'empêcher un dénonciateur de faire un rapport ou de se venger d'un dénonciateur qui a fait un rapport de bonne foi auront des conséquences sur l'emploi.

Information à la personne dénoncée

CHANGE est tenu d'informer la/les personne(s) au sujet de laquelle/desquelles des rapports ont été soumis. Avant tout briefing, une évaluation concrète sera faite pour déterminer quelles informations peuvent être transmises et à quel moment. Cette évaluation de l'information des personnes concernées n'a pas de conséquences sur la divulgation des faits rapportés.

La (les) personne(s) au sujet de laquelle (desquelles) des rapports ont été soumis ne sera (seront) pas informée(s) de l'identité de la personne qui a fait un rapport.

Si un rapport soumis doit être soumis à un tribunal, il peut s'avérer pertinent que le dénonciateur soit appelé à témoigner.

Informations de contact

Pour toute question concernant la politique de CHANGE en matière de dénonciation, y compris le programme lui-même et la manière dont les rapports sont effectués, n'hésitez pas à contacter Lene Maj Væde, directrice des ressources humaines de CHANGE, à l'adresse suivante : lemava@CHANGE.com.