

POLICY FÖR VISSSELBLÅSARE

CHANGE of Scandinavia A/S, CVR-nummer 28711328

Denna policy för visseblåsare gäller för CHANGE of Scandinavia A/S. Den är tillgänglig för anställda, affärspartners och leverantörer samt andra.

Inledning, syfte med systemet

Syftet med denna policy är att förklara hur systemet för visseblåsare fungerar och på så sätt skapa en förebyggande effekt samt undvika att man drar sig för att rapportera viktiga frågor.

CHANGE:s visseblåsarsystem syftar bland annat till att förbättra möjligheterna för anställda, affärspartners etc. att nå ut och tala om olagliga eller allvarliga saker på ett tryggt och säkert sätt, utan att den eller de berörda personerna behöver vara rädda för att rapporteringen ska få negativa konsekvenser.

Framför allt vill CHANGE att problematiska frågor ska tas upp direkt i en fri och öppen dialog med den ansvariga visseblåsaren eller andra berörda anställda. Om en specifik fråga inte lämpar sig för diskussion i ett sådant forum kan en rapport i stället lämnas in konfidentiellt med hjälp av CHANGE:s system för visseblåsare.

Vem kan rapportera

Rapporter kan göras av alla anställda hos CHANGE samt andra personer som har anknytning till CHANGE, till exempel affärspartners, kunder, leverantörer, externa rådgivare och styrelseledamöter samt personer som har deltagit i anställningsintervjuer etc.

Vem och vad som kan rapporteras

Alla olagliga eller allvarliga överträdelser av lagen kan rapporteras. Rapportering kan också göras om en olaglig eller allvarlig verksamhet misstänks.

Exempel på allvarliga ärenden är t.ex:

- Ekonomisk brottslighet, korruption
- Bokföringsmässiga oegentligheter
- Fysiskt eller psykiskt våld
- Sexuella övergrepp eller annat olämpligt beteende.
- Allvarliga överträdelser av arbetsmiljö- eller miljöbestämmelser.
- Allvarliga överträdelser av interna riktlinjer kommer också att omfattas av systemet för visseblåsare.

Anmälningar kan göras om saker som begåtts av anställda hos CHANGE eller om en anställd hos CHANGE eller en person med annan nära koppling till CHANGE är inblandad.

Systemet för visseblåsare kan inte användas för att rapportera mindre eller icke allvarliga saker. Exempel är lönevillkor, samarbetsvårigheter eller icke allvarliga överträdelser av interna riktlinjer osv.

I tveksamma fall uppmuntrar CHANGE att en anmälan görs snarare än att ärendet inte rapporteras. Alla rapporter kommer att registreras, behandlas och tas på allvar.

Rapportera

Rapportering ska ske genom inlämningsformuläret: [WHISTLEBLOWER SUBMISSION FORM](#)

Det är inte möjligt att göra anonyma rapporter till CHANGE:s interna visseblåsarsystem.

Om visseblåsaren vill göra en extern eller anonym rapport hänvisar vi till det externa visseblåsarsystemet som tillhandahålls av Datainspektionen på <https://whistleblower.dk/indberet>.

Det är frivilligt om visseblåsaren gör en anmälan i det interna eller externa visseblåsarsystemet.

Affärspartners, leverantörer etc. måste också göra en extern anmälan till den danska dataskyddsmyndighetens.

Det är inte möjligt att göra rapporter på andra sätt, eftersom det rör sig om konfidentiella personuppgifter som inte får skickas utan att vara krypterade.

Det är möjligt att när en rapport lämnas in begära ett fysiskt möte.

Vem som behandlar rapporten

Rapporterna behandlas av CHANGE:s utsedda person med ansvar för whistleblowerordningen, HR-direktör Lene Maj Væde.

Den person som ansvarar för whistleblowerordningen meddelar ledningen om rapporter, såvida inte rapporten berör ledningen, i vilket fall styrelsens ordförande eller vice ordförande får meddelande.

Hur rapporten behandlas

När CHANGE tar emot en rapport bekräftar CHANGE:s whistleblower-enhet mottagandet inom sju dagar. Detta kommer att ske genom att skicka ett e-postmeddelande.

CHANGE:s whistleblower-enhet kommer sedan att noggrant följa upp rapporten. Rapportens innehåll och karaktär är avgörande för hur den ska följas upp.

Whistleblower-enheten kommer inledningsvis att avgöra om rapporten faller inom ramen för whistleblower-systemet. Om rapporten inte omfattas av systemet för visseblåsare eller om den är uppenbart obefogad, kommer rapporten att avvisas. Informanten kommer att underrättas om detta.

Om rapporten faller inom lagens tillämpningsområde kommer rapporten att behandlas. Detta innebär bland annat att CHANGE:s visseblåsarenhet, beroende på anmälingens innehåll och art, kommer att inhämta ytterligare information internt inom organisationen. Beroende på omständigheterna kan detta även innebära ytterligare dialog med visseblåsaren.

Exempel på uppföljning:

- Inledande av en intern utredning inom företaget
- Orientering av företagets högsta ledning eller styrelse.
- Rapportering till polisen eller relevant tillsynsmyndighet
- Fallet avslutas på grund av brist på eller otillräckliga bevis.

Enheten för visseblåsare kommer att ge återkoppling till visseblåsaren inom tre månader efter bekräftelse på att rapporten mottagits. Detta innebär att enheten för visseblåsare, beroende på rapportens innehåll och art, kommer att informera visseblåsaren om vilka åtgärder som har inletts eller är avsedda att inledas och varför enheten har valt denna uppföljning.

Om det inte är möjligt att ge återkoppling inom tidsfristen kommer CHANGE:s visseblåsenhet att informera visseblåsaren och om någon ytterligare återkoppling kan förväntas.

Återkopplingen kommer att följa tillämplig lagstiftning, inklusive lagstiftningen om dataskydd.

Efter rapporteringen

Efter att en rapport har lämnats in är det möjligt för visseblåsaren, efter att ha kontaktat visseblåsenheten, att få insyn. Det är möjligt att den person som ansvarar för behandlingen vid visseblåsenheten ställer ytterligare frågor eller begär ytterligare dokumentation eller bevis.

Konfidentialitet och anonymitet

Anställda som är knutna till CHANGE:s visseblåsenhet har en särskild tystnadsplikt i förhållande till den information som ingår i rapporterna.

Tystnadsplikten omfattar endast information som ingår i rapporten. Om en rapport måste behandlas och ytterligare information behövs, omfattas den ytterligare informationen inte av tystnadsplikten.

CHANGE:s whistleblower-enhet behandlar rapporter konfidentiellt om det är möjligt.

Information från en rapport behandlas i enlighet med behandlingsreglerna i 22 § i lagen om visseblåsare och i dataskyddsförordningen och dataskyddslagen. Enligt 22 § i visseblåsarlagen kan CHANGE:s visseblåsenhet behandla personuppgifter, inklusive känslig information och information om brott, om det är nödvändigt för att behandla en rapport som lämnats in i CHANGE:s visseblåsarssystem.

Information från en rapport kan beroende på omständigheterna vidarebefordras i syfte att följa upp rapporterna. Visseblåsaren kommer att underrättas innan information om visseblåsarens identitet lämnas ut, såvida inte detta skulle äventyra en relaterad utredning eller ett rättsligt förfarande. Det kan vara fallet om en sådan underrättelse bedöms medföra en risk för att bevismaterial kommer att döljas eller förstöras,

att vittnen kommer att påverkas eller om det finns en misstanke om att visseblåsaren medvetet har lämnat in en falsk anmälan.

Säkerhet och skydd för visseblåsaren

Alla rapporter som görs med rimlig anledning är skyddade mot repressalier av alla slag. Om en visseblåsare lämnar in en rapport i ond tro kan det få negativa konsekvenser för visseblåsaren, inklusive för anställningsförhållandet hos CHANGE.

En visseblåsare får inte utsättas för repressalier, inklusive hot om eller försök till repressalier, på grund av att personen i fråga har gjort en anmälan till CHANGE:s visseblåsarenhet eller ett externt visseblåsarsystem (Datainspektionen). Vidare får visseblåsaren inte hindras eller försöka hindras från att göra rapporter.

Med vedergällning avses varje form av ogynnsam behandling eller ofördelaktig konsekvens som svar på en intern eller extern rapport och som orsakar eller kan orsaka skada för visseblåsaren.

Visseblåsaren kan inte hållas ansvarig för att rapportera konfidentiell information om han eller hon har rimliga skäl att anta (god tro) att informationen i en rapport är nödvändig för att avslöja ett allvarligt brott eller en allvarlig fråga.

Försök från CHANGE:s anställda eller ledning att hindra en visseblåsare från att göra en anmälan eller att vidta repressalier mot en visseblåsare som har rapporterat i god tro kommer att få anställningsmässiga konsekvenser.

Information till den person som rapporterats om

CHANGE är skyldigt att informera den eller de personer om vilka rapporter har lämnats in. Före varje briefing görs en konkret bedömning av vilken information som kan föras vidare och när. Denna bedömning av att informera de berörda personerna har inga konsekvenser för avslöjandet av de rapporterade ärendena.

Den eller de personer om vilka rapporter har lämnats in kommer inte att informeras om vem som har gjort en rapport.

Om en inlämnad rapport måste gå till domstol kan det bli aktuellt att visseblåsaren kan kallas som vittne.

Kontaktuppgifter

För frågor om CHANGE:s policy för visseblåsare, inklusive själva systemet och hur rapporteringen sker, tveka inte att kontakta CHANGE:s HR-direktör Lene Maj Væde, lemava@CHANGE.com.