

RETNINGSLINJER FOR VARSLING

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

Denne varslingspolitikken gjelder for CHANGE of Scandinavia A/S. Den er tilgjengelig for ansatte, forretningspartnere og leverandører samt andre.

Innledning, formål med ordningen

Formålet med denne policyen er å forklare hvordan whistleblower-ordningen fungerer og dermed skape en preventiv effekt, samt å unngå tilbakeholdenhet med å rapportere vesentlige forhold.

CHANGEs varslingsordning har blant annet som mål å forbedre mulighetene for ansatte, samarbeidspartnere osv. til å si fra om ulovlige eller alvorlige forhold på en trygg og sikker måte, uten at den eller de det gjelder trenger å frykte at varslingen får negative konsekvenser.

CHANGE ønsker først og fremst at problematiske forhold skal tas opp direkte i en fri og åpen dialog med den ansvarlige varsleren eller andre relevante ansatte. Dersom en konkret sak ikke egner seg for diskusjon i et slikt forum, kan det i stedet varsles konfidensielt gjennom CHANGEs varslingsordning.

Hvem kan varsle

Alle ansatte i CHANGE samt andre personer med tilknytning til CHANGE, for eksempel forretningspartnere, kunder, leverandører, eksterne rådgivere og styremedlemmer, samt personer som har deltatt i ansettelsesintervjuer etc., kan varsle.

Hvem og hva kan rapporteres

Alle ulovlige eller alvorlige lovbrudd kan rapporteres. Rapportering kan også gjøres hvis det er mistanke om en ulovlig eller alvorlig aktivitet.

Eksempler på alvorlige forhold kan være

- Økonomisk kriminalitet, korrupsjon
- Regnskapsmessige uregelmessigheter
- Fysisk eller psykisk vold
- Seksuelt misbruk eller annen upassende oppførsel
- Alvorlige brudd på arbeidssikkerhets- eller miljøbestemmelser.
- Alvorlige brudd på interne retningslinjer vil også omfattes av varslingsordningen.

Det kan varsles om forhold begått av ansatte i CHANGE eller der en ansatt i CHANGE eller en person med annen nær tilknytning til CHANGE er involvert.

Varslerordningen kan ikke brukes til å varsle om bagatellmessige eller ikke-alvorlige forhold. Eksempler kan være lønnsforhold, samarbeidsvansker eller mindre alvorlige brudd på interne retningslinjer osv.

I tvilstilfeller oppfordrer CHANGE til å varsle heller enn å la være å varsle. Alle rapporter vil bli registrert, behandlet og tatt på alvor.

Rapportering

Rapportering skal gjøres via innsendingsskjemaet: [WHISTLEBLOWER SUBMISSION FORM](#)

Det er ikke mulig å rapportere anonymt til CHANGEs interne varslingsordning.

Hvis varsleren ønsker å varsle eksternt eller anonymt, henviser vi til Datatilsynets eksterne varslingsordning på <https://whistleblower.dk/indberet>.

Det er valgfritt om varsleren rapporterer i den interne eller eksterne varslingsordningen.

Forretningspartnere, leverandører osv. må også rapportere eksternt til Datatilsynet.

Det er ikke mulig å rapportere på andre måter, da dette er konfidensielle personopplysninger som ikke må sendes ukryptert.

Det er mulig å be om et fysisk møte når en rapport sendes inn.

Hvem behandler rapporten

Varslene behandles av CHANGEs utpekte ansvarlige for varslingsordningen, HR-direktør Lene Maj Væde.

Den ansvarlige for varslingsordningen underretter ledelsen om varslene, med mindre varslene gjelder ledelsen, i så fall vil styreleder eller nestleder bli underrettet.

Hvordan rapporten behandles

Når CHANGE mottar et varsel, vil CHANGEs varslingsenhet bekrefte mottakelsen innen syv dager. Dette gjøres ved å sende en e-post.

CHANGEs varslingsenhet vil deretter følge opp varselet nøye. Varslingens innhold og karakter er avgjørende for hvordan den skal følges opp.

I første omgang vil varslingsenheten avgjøre om varselet faller innenfor varslingsordningens virkeområde. Hvis varselet faller utenfor varslingsordningens virkeområde eller er åpenbart uberettiget, vil varselet bli avvist. Varsleren vil bli underrettet om dette.

Hvis varselet faller innenfor lovens virkeområde, vil varselet bli behandlet. Dette innebærer blant annet at CHANGEs varslingsenhet, avhengig av varslets innhold og art, vil innhente ytterligere informasjon internt i organisasjonen. Avhengig av omstendighetene kan dette også innebære ytterligere dialog med varsleren.

Eksempler på oppfølging:

- Iverksettelse av en intern undersøkelse i selskapet

- Orientering av virksomhetens toppledelse eller styre.
- Anmeldelse til politiet eller relevant tilsynsmyndighet
- Saken henlegges på grunn av manglende eller utilstrekkelige bevis.

Varslingsenheten skal gi tilbakemelding til varsleren innen tre måneder etter bekreftelse på mottak av varselet. Dette innebærer at varslingsenheten, avhengig av varslets innhold og art, informerer varsleren om hvilke tiltak som er iverksatt eller vil bli iverksatt, og hvorfor enheten har valgt denne oppfølgingen.

Dersom det ikke er mulig å gi tilbakemelding innen fristen, vil CHANGEs varslingsenhet informere varsleren om dette og om det kan forventes ytterligere tilbakemelding.

Tilbakemeldingen vil være i samsvar med gjeldende lovgivning, herunder personvernlovgivningen.

Etter varslingen

Etter at en rapport er sendt inn, er det mulig for varsleren, etter å ha kontaktet varslingsenheten, å få innsyn. Det er mulig at den ansvarlige for behandlingen i varslingsenheten stiller ytterligere spørsmål eller ber om ytterligere dokumentasjon eller bevis.

Konfidensialitet og anonymitet

Ansatte tilknyttet CHANGEs varslingsenhet har en særskilt taushetsplikt i forhold til opplysningene i varslene.

Taushetsplikten omfatter kun opplysninger som inngår i rapporten. Hvis det er behov for å behandle en rapport og det er behov for ytterligere informasjon, vil den ytterligere informasjonen ikke være omfattet av taushetsplikten.

CHANGEs varslingsenhet behandler varsler konfidensielt dersom det er mulig.

Opplysninger fra et varsel behandles i samsvar med behandlingsreglene i varslingsloven § 22 og i personvernforordningen og -loven. I henhold til varslingsloven § 22 kan CHANGEs varslingsenhet behandle personopplysninger, herunder sensitive opplysninger og opplysninger om straffbare forhold, dersom det er nødvendig for å behandle et varsel i CHANGEs varslingsordning.

Informasjon fra et varsel kan etter omstendighetene videreformidles med sikte på å følge opp varslene. Varsleren vil bli underrettet før opplysninger om varslers identitet offentliggjøres, med mindre dette vil sette en etterforskning eller rettsak i fare. Det kan være tilfelle hvis en slik varsling vurderes å medføre risiko for at bevis blir skjult eller ødelagt, at vitner blir påvirket, eller hvis det er mistanke om at varsleren bevisst har sendt inn en falsk rapport.

Sikkerhet og beskyttelse av varsleren

Alle varsler med rimelig grunn er beskyttet mot gjengjeldelse av enhver art. Hvis en varsler sender inn en rapport i ond tro, kan det få negative konsekvenser for varsleren, inkludert for ansettelsesforholdet i CHANGE.

En varsler skal ikke utsettes for represalier, herunder trusler om eller forsøk på represalier, fordi vedkommende har varslet til CHANGEs varslingsenhet eller en ekstern varslingsordning (Datatilsynet). Varsleren må heller ikke hindres eller forsøkes hindret i å varsle.

Gjengjeldelse forstås som enhver form for ugunstig behandling eller ufordelaktig konsekvens som svar på en intern eller ekstern rapport som forårsaker eller kan forårsake skade for varsleren.

Varsleren kan ikke holdes ansvarlig for å rapportere konfidensiell informasjon hvis han eller hun har rimelig grunn til å anta (god tro) at informasjonen i en rapport er nødvendig for å avsløre en alvorlig lovovertrjedelse eller alvorlig sak.

Forsøk fra CHANGEs ansatte eller ledelse på å hindre en varsler i å varsle eller på å gjengjelde en varsler som har varslet i god tro, vil få konsekvenser for ansettelsesforholdet.

Informasjon til den det varsles om

CHANGE er forpliktet til å informere personen(e) det varsles om. Før en eventuell orientering vil det bli gjort en konkret vurdering av hvilken informasjon som kan videreformidles og når. Denne vurderingen av orientering av de involverte har ikke konsekvenser for offentliggjøringen av de innrapporterte forholdene.

Personen(e) det varsles om vil ikke bli informert om hvem som har varslet.

Hvis en innlevert rapport må gå til retten, kan det bli aktuelt at varsleren innkalles som vitne.

Kontaktinformasjon

For spørsmål om CHANGEs varslingspolitikk, inkludert selve ordningen, hvordan rapportering foregår, vennligst ikke nøl med å kontakte CHANGEs HR-direktør Lene Maj Væde, lemava@CHANGE.com.