

CHANGELOG

DATO	INITIALER	HANDLING	ÆNDRINGER
23.07.25	SER	Årlig ajourføring	Ingen



HjulmandKaptain Whistleblowerpolitik

HjulmandKaptain

VORES VIDEN ER DIN STYRKE

INDLEDNING

Medarbejderne i en virksomhed er ofte de første til at opdage uregelmæssigheder eller uetisk adfærd på arbejdspladsen. Det kan ofte være svært for den enkelte medarbejder at gå videre med oplysninger eller mistanke om en kollega stridige adfærd, da det er forbundet med mange bekymringer.

Hos HjulmandKaptain har vi derfor etableret en whistleblowerordning, som skal sikre og bidrage til, at eventuelle uregelmæssigheder eller svigagtig adfærd hos HjulmandKaptain trygt kan indberettes.

Vores whistleblowerordning er etableret i overensstemmelse med Europa-Parlamentets og Rådets whistleblowerdirektiv samt hvidvaskloven. Whistleblowerordningen administreres via Whistleblower Software og har til formål at:

- øge muligheden for, at du kan ytre dig om kritisable forhold i HjulmandKaptain uden at skulle frygte for negative konsekvenser.
- beskytte dig som indberetter, hvis du indgiver oplysninger til whistleblowerordningen.
- opdage eventuelle uregelmæssigheder, krænkelse eller ulovligheder.

Formålet med nærværende politik er at forklare, hvordan whistleblowerordningen fungerer, herunder hvordan indberetningen foregår via vores whistleblowerplatform samt hvilke forhold, der kan indberettes om.

HVEM KAN INDBERETTE?

HjulmandKaptains whistleblowerordning omfatter alle medarbejdere hos HjulmandKaptain. Dette er uanset ansættelsesvilkår. Det gælder således for såvel fuldtidsansatte som deltidsansatte, timelønnede og medlemmer af ledelsen og ejerkredsen.

Som medarbejder har man mulighed for at foretage en anonym indberetning.

Herudover kan der HjulmandKaptains whistleblowerordning også anvendes af eksterne parter. Dette kan eksempelvis være:

- Selvstændig erhvervsdrivende
- Aktionærer og medlemmer af direktionen, bestyrelsen, tilsynsrådet eller tilsvarende ledelsesorgan i en virksomhed
- Frivillige
- Lønnede eller ulønnede praktikanter
- Personer som arbejder under tilsyn og ledelse af kontrahenter, underleverandører og leverandører
- Personer, der har skaffet sig adgang til oplysninger i et arbejdsmæssigt forhold, der siden er ophørt (dvs. ikke kun jeres tidligere medarbejdere, også andres)
- Personer, hvis arbejdsmæssige forhold endnu ikke er påbegyndt, når vedkommende har skaffet sig adgang til oplysningerne i løbet af ansættelsesprocessen eller andre før-kontraktuelle forhandlinger

Som ekstern part kan der ikke foretages en fuldstændig anonym indberetning, da der ved indberetningen skal oplyses identiteten på indberetteren. Oplysningerne behandles dog med streng fortrolighed.

HVEM KAN DER INDBERETTES OM?

Der kan indberettes om forhold hvori HjulmandKaptains medarbejdere og andre interessenter er involveret. Herunder medlemmer af ledelsen, eksterne parter som f.eks. konsulenter, kunder, samarbejdspartnere og andre med arbejdsmæssig tilknytning til HjulmandKaptain.

HVILKE FORHOLD KAN DER INDBERETTES OM?

Whistleblowerordningen er etableret, så du kan indberette om alvorlige forhold eller mistanke herom.

Der skal være tale om overtrædelser af love, regler, politikker, retningslinjer mv. Mindre alvorlige forhold som for eksempel utilfredshed med lønforhold, samarbejdsvanskeligheder mv., kan ikke indberettes via whistleblowerordningen. Disse skal derimod indberettes via de normale kommunikationsveje. HjulmandKaptains whistleblowerordning er derfor en generel kanal, hvor du kan indberette om eksempelvis:

- Økonomisk kriminalitet som underslæb, bestikkelse, bedrageri og dokumentfalsk
- Hvidvask af penge og terrorfinansiering
- Afgivelse af urigtige eller vildledende oplysninger til offentlige myndigheder
- Brud på arbejdssikkerheden
- Fysisk vold, seksuelle krænkelser og mobning
- Diskrimination
- Korruption
- Nepotisme
- Tilfælde hvor medarbejdere væsentligt udnytter systemadgange til at skaffe sig oplysninger om kollegaer eller andre, uden der er et arbejdsmæssigt behov
- Uregelmæssigheder vedrørende regnskabsføring og revision
- Overtrædelse af anden såvel dansk som europæisk lovgivning

Der kan ikke ske indberetning om forhold, der er omfattet af de advokatetiske regler om tavshedspligten. Disse tilfælde skal indberettes til Managing Partner

HVORDAN FORETAGES EN INDBERETNING?

Indberetningen kan foretages skriftligt ved brug af denne platform.

Der kan ikke foretages indberetninger efter whistleblowerordningen til organisationen på andre måder end ved brugen af nærværende portal. Baggrunden herfor er, at der er tale om strengt fortrolige

personoplysninger, der ikke må videregives til andre end de få personer, der er udpeget til at håndtere whistleblowerindberetninger.

Det er som nævnt muligt at foretage en indberetning anonymt. Hvis dette gøres, opfordres du til at oprette et login ved indberetningen, således du kan vende tilbage til portalen og svare på eventuelt opfølgende spørgsmål. Baggrunden herfor er, at vi ofte har brug for yderligere oplysninger end dem, du har afgivet i indberetningen for at kunne vurdere, hvorvidt det pågældende forhold falder inden for eller uden for whistleblowerordningen. Såfremt du ikke opretter et login, kan vi ikke komme i kontakt med dig. Selvom du oprettet et login, vil du fortsat være anonym.

HVORDAN HÅNTERES EN INDBERETNING?

Alle indberetninger behandles strengt fortroligt. For at sikre dette, har vi udpeget 2 betroede medarbejdere, som håndterer indberetningerne i vores whistleblowerportal. Disse er Stefanie Eriksen (SER) og Birgitte Pedersen (BPE). De vil i samarbejde screene alle indberetninger for at vurdere, hvorvidt de er omfattet af ordning samt hvorvidt en indberetning skal undersøges nærmere.

Angår en indberetning en af de betroede medarbejdere, vil indberetningen alene blive håndteret af den anden betroede medarbejder. Dette gælder også i forhold til oplæg til beslutninger, der skal træffes i forbindelse med indberetningen.

Ved modtagelse af en indberetning, foretages der en screening af indberetningen. Hvis indberetningen falder inden for anvendelsesområdet af whistleblowerordningen, vil der blive taget stilling til, hvorvidt indberetningen skal undersøges nærmere. Denne beslutning tages af Stefanie Eriksen og Birgitte Pedersen og skal foreligge senest 7 dage efter modtagelse af indberetningen.

Når der er truffet beslutning om at undersøge indberetningen, orienteres Managing Partner. IT-chefen inddrages i det omfang, det findes nødvendigt, ligesom eksterne konsulenter også kan inddrages, hvis dette findes nødvendigt.

Når indberetningen er undersøgt nærmere, træffes der beslutning om eventuel opfølgning over for enkeltpersonerne. Denne beslutning træffes af bestyrelsen.

Inden for en rimelig frist efter modtagelse af indberetningen, skal de tiltag, der påtænkes, eller er truffet som opfølgning og begrundelsen for valget af denne opfølgning, angives. Med rimelig frist menes senest 3 måneder fra modtagelsen af indberetningen.

Det er muligt at vælge, hvilken betroet medarbejder, der skal have indberetningen, når indberetningen foretages. Denne mulighed opfordres du til at gøre brug af, hvis der er tale om en indberetning vedrørende en af de to betroede medarbejdere. Vedrører din indberetning hvidvask eller terrorfinansiering, opfordres du ligeledes til kun at sende denne til Stefanie Eriksen (SER). Alle andre indberetninger opfordres til at sende til begge betroede medarbejdere.

Hvis din indberetning viser sig ikke at være omfattet af whistleblowerordningen eller i øvrigt er åbenbart ubegrundet, vil denne blive afvist.

Det forhold, der indberettes om, kan være af en sådan karakter, at vi kan være nødsaget til at videregive sagen til yderligere efterforskning hos politiet. Dette kan i yderste tilfælde få den konsekvens, at vedkommende, der indberettes om, risikerer bøde eller fængselsstraf.

Det er derfor yderst afgørende, at whistleblowerordningen ikke benyttes til beskyldninger, hvor der rettes mistanke mod uskyldige personer. Alle indberetninger skal derfor indgives i god tro og være oplysninger, som du har fået direkte indsigt i og ikke blot på rygtebasis.

BESKYTTELSE MOD REPRESSALIER

Hvis du indberetter til whistleblowerordningen, er du beskyttet mod negative konsekvenser forbundet med en indberetning afgivet i god tro. En indberetning er afgivet i god tro, når du havde rimelig grund til at antage, at de indberettede oplysninger var korrekte på tidspunktet for indberetningen, og at oplysningerne var omfattet af whistleblowerordningen.

Hvis du indgiver en indberetning i ond tro, kan det få negative konsekvenser for dig, og i særlige tilfælde kan der være grundlag for afskedigelse og/eller politianmeldelse.

Hvis du som ansat oplever at blive mødt med ansættelsesretlige konsekvenser fordi, du har benyttet whistleblowerordningen, vil vi opfordre dig til at henvende dig til en af de betroede medarbejdere, din tillidsrepræsentant eller faglige organisation.

Hvis en af de betroede medarbejdere får viden om, at en ansat har oplevet ansættelsesretlige konsekvenser efter at have indgivet en indberetning i god tro via vores whistleblower platform, følges dette uagtet whistleblowerens indblanding.

DINE RETTIGHEDER SOM WHISTLEBLOWER

Whistleblowere får straks efter indgivelsen af indberetningen via portalen en bekræftelse på, at den er modtaget.

Whistlebloweren har ret til at blive orienteret om sagens behandling og eventuelt udfaldet heraf. Hvor meget eller hvor lidt, der kan orienteres om, afhænger dog af det indberettede forhold og kan være begrænset af reglerne om tavshedspligt, databeskyttelse eller lignende.

Registrerede kan fortsat udøve deres rettigheder i henhold til kapitel III i GDPR (indsigtsanmodning, sletning mv.). Dette dog med de begrænsninger, der følger af lovgivningen, herunder blandt andet tavshedspligten i lov om whistleblower.

HjulmandKaptain må ikke videregive oplysninger vedrørende indberetningen til andre parter, der ikke har et arbejdsmæssigt behov for adgang til oplysningerne.

De betroede medarbejdere, HjulmandKaptain har udpeget til håndtering af vores whistleblowerordning, er underlagt den særlige tavshedspligt i loven om whistleblower.

EKSTERN WHISTLEBLOWERORDNING

HjulmandKaptain opfordrer til, at der altid foretages indberetning om forhold vedrørende HjulmandKaptain til HjulmandKaptains whistleblowerordning.

Hvis du som whistlebloweren dog vurderer, at overtrædelsen ikke kan imødegås effektivt internt, og at der er risiko for repressalier, har du som whistleblower også mulighed for at foretage en indberetning via en ekstern whistleblowerordning.

Den eksterne whistleblowerordning varetages af Datatilsynet og der kan læses mere om proceduren herfor på Datatilsynets hjemmeside: <https://whistleblower.dk/>

DATASIKKERHED

Det system, som benyttes til at registrere indberetningerne, bliver hostet af Whistleblower Software. Whistleblower Software er et uafhængigt selskab, der garanterer for sikkerheden og anonymiteten i systemet. Systemet logger ikke IP-adresser eller maskine-ID, ligesom al datatransmission og lagring af data sker krypteret. Det er alene de betroede medarbejdere, der har adgang til sagsbehandlingsdelen i systemet.

Du kan finde yderligere nærmere information om behandlingssikkerheden samt hvordan vi behandler personoplysninger i forbindelse med vores whistleblowerplatform her: [Privatlivspolitik for HjulmandKaptains whistleblowerordning](#).

SPØRGSMÅL

Alle spørgsmål om whistleblowerordningen kan rettes til de betroede medarbejdere:

Stefanie Lynge Eriksen, Complianceansvarlig og advokat hos HjulmandKaptain, tlf. 7221 1734, mail: ser@70151000.dk.

Birgitte Pedersen, Bestyrelsesformand, ejerpartner og advokat (H) hos HjulmandKaptain, tlf. 7221 1756, mail: bpe@70151000.dk.

HjulmandKaptain

VORES VIDEN ER DIN STYRKE