



## Whistleblowerpolitik for Arkil A/S

Denne whistleblowerpolitik er gældende for anmeldelser indberettet under Arkil A/S Whistleblowerordning.

### *Formål*

I Arkil ønsker vi en åben virksomhedskultur, hvor alle kan stå frit frem og anmelde begrundede mistanke om uregelmæssigheder eller ulovligheder vedrørende selskabets medarbejdere, ledelse og øvrige samarbejdspartnere.

Det er ofte medarbejderne, der som de første opdager uregelmæssigheder eller uetisk adfærd på arbejdspladsen. Overtrædelser vil normalt blive rapporteret til nærmeste overordnede, men af loyalitetshensyn kan det imidlertid ofte være vanskeligt at gå videre med de oplysninger eller den mistanke, man har.

Formålet med whistleblowerordningen er at give mulighed for at foretage anonyme og ikke-anonyme indberetninger om alvorlige og kritisable forhold uden at frygte for negative konsekvenser, at sikre beskyttelse af personer, som bruger whistleblowerordningen og opdage uregelmæssigheder og forsømmelser, som kan påføre Arkil A/S økonomiske tab eller på anden måde skade Arkil A/S omdømme.

Whistleblowerordningen er et supplement til den direkte og daglige kommunikation hos Arkil A/S om fejl og utilfredsstillende forhold mv. For så vidt det er muligt, opfordrer vi til, at disse forhold i første omgang søges løst ved, at man henvender sig til sin nærmeste leder.

### *Hvordan indberetter man?*

Indberetning sker her i portalen. Der kan ikke foretages indberetninger på andre måder.

### *Hvem kan anvende Whistleblowerplatformen?*

Alle medarbejdere og selskabets øvrige interessenter (fx kunder og leverandører) kan anmelde et forhold til whistleblowerordningen.

### *Hvad kan indberettes gennem Whistleblowerordningen*

Du kan indberette følgende forhold under denne whistleblowerordning:

1)

Alvorlige lovovertrædelser og øvrige alvorlige uregelmæssige forhold på arbejdspladsen. Indberetningen bør altid bero på en konkret vurdering, men kan bl.a. omfatte:

- Bestikkelse
- Dokumentfalsk
- Hacking, aflytning, optagelse af samtaler mellem andre

- Tyveri
- Underslæb
- Bedrageri
- Databedrageri
- Mandatsvig
- Afpresning
- Brud på konkurrenceloven
- Alvorlig brud på arbejdssikkerheden
- Seksuel chikane
- Grov chikane f.eks. på grund af race, køn, farve, sprog, formueforhold, national eller social oprindelse, politisk eller religiøst tilhørsforhold

side 2 : 5

2)

Overtrædelser af EU-retten, som defineret i artikel 2 stk. 1 i EUs whistleblowerdirektiv, som kan tilgås via dette [link](#).

*Hvad kan ikke indberettes gennem whistleblowerordningen?*

Whistleblowerordningen er et supplement til den normale dialog mellem medarbejder og ledelse. Du kan derfor ikke anvende whistleblowerordningen til personlige uoverensstemmelser og utilfredsheder, herunder lønforhold, samarbejdsvanskeligheder, overtrædelse af ryge- eller alkoholpolitik, sygefravær mv.

Alle indberetninger til whistleblowerordningen skal laves i god tro og må ikke anvendes til ubegrundede beskyldninger, hvor der rettes mistanke mod uskyldige personer. Hvis indberetningen er indgivet i ond tro og viser sig at være et udslag af personlige og private uoverensstemmelser, hævnlyst mv., kan indberetningen få ansættelsesretlige konsekvenser for indberetteren, hvis denne kan identificeres.

*Fortrolighed og anonymitet*

Alle oplysninger modtaget via denne whistleblowerordning behandles fortroligt. Whistleblowerordningen er implementeret på en sådan måde, så fortroligheden om indberetter og de indberettede i videst muligt omfang er sikret. Det indebærer bl.a., at modtagelse og registrering af indberetninger, så uvedkommende medarbejdere ikke kan få adgang til indberetningerne.

Hvis man vælger at foretage en ikke-anonym indberetning, behandles indberetningen i videst muligt omfang fortroligt. Hvis den ikke-anonyme indberetning medfører, at der indledes en retssag mod den eller de personer, indberetningen angår, kan man dog blive indkaldt som vidne i retssagen. Vi kan i disse tilfælde ikke garantere, at identiteten på indberetter forbliver anonym eller fortrolig.

Eksempler på, hvor identiteten af enkeltpersoner muligvis ikke kan forblive anonyme under undersøgelsen eller dele af undersøgelsen:

- Hvis en politianmeldelse indleveres eller en politisag åbnes side 3 : 5
- Hvis en undersøgelse fører til, at der anlægges en sag for retten
- Hvis personen, der foretager indberetningen, bliver tilbudt specielle behandlinger under forløbet, som eksempelvis orlov.

### *Sikker postboks*

Når man foretager en indberetning har man samtidig mulighed for at oprette en "sikker postboks". Denne postboks kan anvendes til at fremsende yderligere dokumentation vedrørende indberetningen. Undersøgeren af en indberetning har også via en sikker postboks mulighed for at stille spørgsmål til indberetningen eller efterspørge dokumentation fra indberetteren. Enhver dialog foretaget gennem den sikre postboks er anonym, og brugen heraf beror alene på indberetterens villighed til at logge ind og besvare disse spørgsmål.

Vælger man at oprette en sikker postboks, så er det meget vigtig, at man husker at gemme linket, der bliver generet, da det efterfølgende ikke er muligt at fremskaffe det.

### *Hvordan behandles indberetningen*

Indberetningen bliver håndteret på følgende måde:

Indberetningen modtages indledningsvist af vores eksterne samarbejdspartner PersondataSupport ApS, som står for en indledende vurdering af indberetningen. Dette gøres for at sikre, at der ikke opstår interessekonflikt mellem indholdet af indberetningen og den interne undersøger af indberetningen. PersondataSupport foretager ligeledes en objektiv vurdering af, om indberetningens indhold falder inden for Whistleblowerlovens anvendelsesområde.

Efterfølgende videregives indberetningen til Arkils interne whistleblowerenhed, som består af økonomidirektør Anders Blaavand og direktionsassistent Gitte Holm.

Omhandler indberetningen en af ovenstående personer vil indberetningen i stedet blive videregivet til bestyrelsesformand Jens Skjøt-Arkil, som foretager den nødvendige undersøgelse af forholdet.

Indberetteren modtager feedback inden for 3 måneder efter bekræftelsen af modtagelsen eller inden for 6 måneder i behørigt begrundede tilfælde.

Hvis undersøgelsen er tilstrækkelig underbygget og viser kritisable forhold, træffes passende tiltag. Dette kan eksempelvis være ansættelsesretlige konsekvenser, herunder disciplinære sanktioner såsom advarsel eller afskedigelse, anmeldelse til politiet og evt. retssager mod den person, der er under mistanke for at have begået en lovovertrædelse eller lignende.



*Den, der bliver anmeldt til whistleblowerordningen og den, der anmelder under whistleblowerordningen* side 4 : 5

Den medarbejder, som anmeldes til whistleblowerordningen, vil modtage besked om:

- at der er rapporteret oplysninger om vedkommende
- hvilke personer, der får adgang til oplysningerne
- formålet med behandlingen af oplysningerne
- vedkommendes adgang til oplysningerne og retten til at korrigere dem
- at oplysningerne kan videregives til politiet og andre offentlige myndigheder

Meddelelse gives, når anmeldelsen modtages og behandling iværksættes, medmindre det efter omstændighederne må udskydes af hensyn til efterforskningen eller til en væsentlig og berettiget interesse af Arkil, som overstiger hensynet til den pågældende medarbejder.

*Den, der anmelder under whistleblowerordningen*

Anmeldelser indgivet i god tro kan ikke få ugunstige konsekvenser for indberetteren. Derimod vil der være konsekvenser for anmeldelser, som er indgivet i ond tro med henblik på at chikanere eller skade andre medarbejdere, medlemmer af bestyrelsen eller øvrige interessenter.

Medarbejdere, som indgiver en anmeldelse til whistleblowerordningen, er beskyttet mod usaglig afskedigelse i overensstemmelse med de almindelige ansættelsesretlige regler og principper.

*IT-sikkerhed*

Indberetningssystemet er hostet hos PersondataSupport ApS, som er ISO 27001 og ISAE 3000 certificeret og som garanterer for sikkerheden og anonymiteten i systemet.

PersondataSupport ApS har truffet de nødvendige tekniske og organisatoriske foranstaltninger mod, at personoplysninger hæderligt eller ulovligt tilintetgøres, fortabes eller forringes samt mod, at uvedkommende personer ikke får kendskab til eller kan misbruge personoplysningerne. Håndteringen af personoplysninger er underlagt strenge kontroller og procedurer.

Al datatransmission og lagring af data sker krypteret. Platformen logger ikke IP-adresser og maskin-ID og benytter ikke cookies.

Hvis en indberetning er foretaget fra en computer, der er på organisationens netværk, er der en risiko for, at de besøgte hjemmesider bliver logget i browserens historik og/eller virksomhedens log. Denne risiko kan elimineres ved at foretage indberetningen fra en computer, der ikke er på organisationens netværk.

Hvis man uploader dokumenter, skal man være opmærksom på, at disse kan indeholde metadata eller oplysninger, der kan kompromittere indberetterens identitet. Derfor bør man sikre sig, at eventuelle kompromitterende metadata eller oplysninger er fjernet fra et dokument, før man uploader det.

#### *Logning*

Registrering af indberetninger sker anonymt i systemet. Det eneste, som registreres, er selve indberetningen. Der føres ikke log over den anvendte IP-adresse eller maskin-ID på den computer, som indberetningen bliver fortaget fra.

#### *Behandling af personoplysninger*

Behandling af personoplysninger i forbindelse med whistleblowerordningen er beskrevet i vores privatlivspolitik for whistleblowerordningen.

#### *Spørgsmål*

Alle spørgsmål om whistleblowerordningen kan rettes til **direktionsassistent Gitte Holm** på [gih@arkil.dk](mailto:gih@arkil.dk) eller tlf. **73 22 50 44**.