

Retningslinjer for whistleblowing

1. Indledning – hvad er whistleblowing, og hvorfor er det vigtigt?

Med vores whistleblowing-ordning er det muligt i fortrolighed at gøre Aarstiderne opmærksom på mistanke om alvorlige forseelser. Det er et vigtigt redskab til at reducere risici og opretholde tilliden til vores aktiviteter, idet det sætter os i stand til, på et tidligt tidspunkt, at opdage og reagere på forhold, der ikke stemmer overens med vores værdier.

Enhver kan åbent eller anonymt bruge whistleblowing-ordningen.

2. Hvornår skal der reageres som whistleblower?

Whistleblowing-ordningen kan bruges til at advare om *alvorlige* risici, der berører enkeltpersoner, virksomheden, samfundet eller miljøet. Det kunne f.eks. være:

- fare for enkeltpersoners liv eller helbred, mangler i arbejdspladsens sikkerhed og alvorlige former for diskriminering eller chikane.
- ulovlig regnskabsføring, regnskabskontrol og revision, forsøg på smørelse eller bestikkelse, økonomisk kriminalitet el.lign.
- alvorlige uregelmæssigheder vedrørende virksomhedens vitale interesser, f.eks. alvorligt miljøsvigt, svindel med økologi eller bevidst vildledning om klimahensyn.

Medarbejdere bedes kontakte deres overordnede eller leder i forbindelse med problemer vedrørende utilfredshed på arbejdspladsen eller lignende, eftersom disse ikke kan undersøges som whistleblowing.

En person, som reagerer som whistleblower, behøver ikke at have faste beviser for sin mistanke. Det er imidlertid forbudt bevidst at fremlægge falske eller ondsindede oplysninger. Misbrug af whistleblower-ordningen er en alvorlig disciplinær forseelse.

3. Hvordan skal der reageres som whistleblower?

En bekymring kan tages op på flere måder:

- **Alternativ 1** - Kontakt en overordnet eller leder i vores virksomhed.
- **Alternativ 2** - Kontakt en af følgende Arbejdsmiljørepræsentanter – se nedenstående.
- **Alternativ 3** – Send en meddelelse via whistleblower-kommunikationskanalen til Aarstidernes whistleblowing-team via følgende site: <https://report.whistleb.com/da/aarstiderne>

Arbejdsmiljørepræsentanter:

Avedøre:

Ulrik Holmbjerg, distributionschef. Telefon: 25 20 79 02. Mail: uho@aarstiderne.com

Ali Yildiz, terminalmedarbejder: Telefon: 25 27 38 95. Mail: ayi@aarstiderne.com

Barritskov:

Allan Olesen Seyer-Hansen, pakkerileder: Telefon: 31 22 53 10. Mail: aoh@aarstiderne.com

Tommy Holgaard, pakkerimedarbejder: Telefon: 23 86 27 21. Mail: toh@aarstiderne.com

Hedensted:

Dorte G. Jensen, teamleder: Telefon: 25 20 79 04. Mail: dgj@aarstiderne.com

Krogerup:

Jacob Dietz, head of people, culture & sustainability: Telefon: 22 70 07 16. Mail: jad@aarstiderne.com

Nanna Gjerding, kundeservicemedarbejder: Telefon: 25 27 37 90. Mail: ngj@aarstiderne.com

Vi opfordrer alle, som deler deres mistanke, til at stå åbent frem. Alle meddelelser, der modtages, vil blive behandlet i fortrolighed. Vi tilbyder anonym rapportering til dem, som ønsker at forblive anonyme. Den whistleblowing-kanal, der muliggør anonyme meddelelser, administreres af WhistleB, som er en ekstern serviceudbyder. Alle meddelelser krypteres. For at sikre meddelers anonymitet sletter WhistleB alle metadata, herunder ip-adresser. Meddelers forbliver også anonym i den efterfølgende dialog med vores whistleblowing-team.

4. Undersøgelsesprocessen

WHISTLEBLOWING-TEAMET

Aarstidernes whistleblowing-team består af adm. direktør Annette Hartvig Larsen og vores eksterne bestyrelsesmedlem Mette Maix. De behandler de whistleblowing-sager, der modtages via vores whistleblowing-kanal. Deres handlinger logges, og behandlingen er fortrolig. Når det er nødvendigt, kan eksperter indgå i undersøgelsesprocessen. Disse har adgang til relevante data og har også tavshedspligt.

Hvis en person tager sin bekymring op direkte med en overordnet, en anden leder eller ved selv at kontakte whistleblowing-teamet, vil det ligeledes blive behandlet fortroligt.

UNDERSØGELSEN

Alle meddelelser vil blive behandlet i henhold til disse whistleblowing-retningslinjer.

- Ingen fra whistleblowing-teamet eller deltagere i undersøgelsesprocessen vil forsøge at identificere whistlebloweren.
- Når det er nødvendigt, kan whistleblowing-teamet sende opfølgende spørgsmål via kanalen for anonym kommunikation.
- En meddelelse vil ikke blive undersøgt af nogen, som er involveret i eller har tilknytning til bekymringen.
- Whistleblowing-teamet afgør, om og hvordan en whistleblowing-meddelelse skal undersøges.
- Whistleblowing-meddelelser behandles fortroligt af de involverede parter.

WHISTLEBLOWER-BESKYTTELSE VED IKKE-ANONYM WHISTLEBLOWING

En person, som giver udtryk for en oprigtig mistanke eller betænkeligheder i henhold til disse retningslinjer, risikerer ikke at miste sit job eller blive udsat for nogen form for sanktioner eller personlige ulemper som følge heraf. Det betyder intet, om whistlebloweren tager fejl, såfremt han eller hun er i god tro.

Med forbehold for hensynet til privatlivets fred for dem påstanden gælder, og andet vedrørende fortrolighed, vil en ikke-anonym whistleblower blive holdt underrettet om resultaterne af undersøgelsen af påstandene.

Ved påståede strafbare handlinger vil whistlebloweren blive underrettet om, at det kan være nødvendigt at afsløre hans/hendes identitet under en retssag.

BESKYTTELSE AF OG OPLYSNINGER TIL EN PERSON, DER ER ANGIVET I EN WHISTLEBLOWER-MEDDELELSE

Rettighederne for de personer, der indsender meddelelsen eller er angivet i en whistleblower-meddelelse, er beskyttet af de relevante love om beskyttelse af personoplysninger. De berørte har ret til adgang til oplysninger om sig selv, og hvis oplysningerne er ukorrekte, ufuldstændige eller forældede, har de ret til at kræve, at oplysningerne ændres eller slettes.

SLETNING AF OPLYSNINGER

Personoplysninger, der indgår i whistleblowing-meddelelser og undersøgelsesdokumentation, slettes, når undersøgelsen er afsluttet. Dette gælder dog ikke, når personoplysninger skal opbevares i henhold til anden gældende lovgivning. Oplysningerne slettes permanent 30 dage efter afslutning af undersøgelsen. Dokumentation for undersøgelser og whistleblower-meddelelser, der arkiveres, bør anonymiseres i henhold til Persondataforordningen. De bør ikke indeholde personoplysninger, der direkte eller indirekte kan henføres til bestemte personer.

5. Retsgrundlaget for retningslinjerne for whistleblowing

Denne politik er baseret på EU's generelle forordning om databeskyttelse, EU-direktivet om beskyttelse af whistleblowere og national lovgivning om whistleblowing.

6. Overførsel af personoplysninger uden for EØS

Data lagres i EU. Der er et generelt forbud mod overførsel af personoplysninger fra Det Europæiske Økonomiske Samarbejdsområde (EØS), medmindre der anvendes særlige mekanismer til at beskytte oplysningerne.