



ARCTIC LAW

Greenland

J.NR. 1304696

Supplerende og uddybende whistleblower-politik for Tusass A/S

1. Formål

Formålet med whistleblower-ordningen i Tusass A/S er, at en uvildig part kan tage imod og behandle informationer om uregelmæssigheder, som ikke kan håndteres inden for den eksisterende organisation.

Medarbejdere, bestyrelsesmedlemmer og/ eller interessenter der er bekendt med, at der foregår besvigelser eller uregelmæssigheder af væsentlig karakter i selskabet, kan således indberette deres viden om særlige forhold, der ikke vurderes at kunne håndteres af de allerede eksisterende ledelsessystemer, herunder via HR-afdelingen.

2. Hvem er omfattet?

Alle medarbejdere i Tusass A/S samt Tusass A/S' bestyrelse er omfattet af whistleblower-ordningen og kan dermed både indberette forhold til systemet samt blive udsat for undersøgelse.

3. Hvad kan indberettes i whistleblowerordningen?

Tusass A/S opfordrer dig til at indberette ulovlig adfærd, overtrædelser eller mistanke om alvorlige overtrædelser i forbindelse med forhold, som kan påvirke Tusass A/S som helhed eller enkeltpersoners liv og helbred, f.eks. overtrædelse af Tusass A/S' interne politikker. Det er ikke muligt at opstille en udtømmende liste over de aktiviteter, som kunne falde ind under disse områder. Tusass A/S forventer, at du indberetter eventuelle mistanker, du måtte have, i god tro inden for områder såsom:

a) kriminelle handlinger

b) brug af unfair eller vildledende handlinger og praksisser, herunder:

- afgivelse eller accept af afgivelse af falske eller vildledende udtalelser om Tusass A/S' affærer eller kontraktpartnere
- upassende indflydelse på andre med henblik på at opnå eller belønne fordelagtig behandling, herunder at give eller tilbyde bestikkelse, udbetalinger eller returkommission.

- bevidst brug af upræcise eller vildledende rapporter, certificeringer, påstande eller erklæringer over for medarbejdere, kunder, partnere, offentlige organer eller embedsmænd.
- c) udøvelse af diskrimination eller chikane
 - d) ulovlig adfærd i forbindelse med regnskabsførelse, interne regnskabskontroller, revision og finansielle forhold, bedrageri, underslæb, dokumentfalsk, regnskabsmæssig manipulation
 - e) væsentlige brud på miljøregler og forurening af miljøet
 - f) væsentlig overtrædelse af arbejdsmiljøforhold og brud på arbejdssikkerheden
 - g) overtrædelse af regler for god adfærd, f.eks. voldelig optræden, trusler mod andre medarbejdere eller sexchikane
 - h) overtrædelse af Tusass A/S' retningslinjer om indtagelse af alkohol og stoffer, hvis der er risiko for, at en sådan overtrædelse kan have afgørende betydning for personers liv og helbred
 - i) forsøg på at forhindre, at ovenstående bliver bragt frem i lyset

Forhold, som ikke kan indberettes i henhold til whistleblower-politikken, omfatter mindre alvorlige forhold såsom:

- a) klager vedrørende daglige personaleforhold eller rutinemæssige medarbejderforhold, f.eks. konflikter mellem medarbejdere og/eller ledere
- b) sager omkring faglige organisationer eller fravær
- c) overtrædelse af Tusass A/S' retningslinjer om indtagelse af alkohol og stoffer, medmindre der er risiko for, at en sådan overtrædelse kan føre til overtrædelse af sikkerhedslove, politikker osv.

Sidstnævnte forhold skal indberettes gennem det sædvanlige ledelsessystem i Tusass A/S.

4. Hvor indberetter du mistanker om uregelmæssigheder?

Tusass A/S har lavet en samarbejdsaftale med advokatfirmaet Arctic Law Greenland ApS, og du kan via deres hjemmeside www.arcticlawgreenland.gl tilgå systemet og indberette online, hvor du anvender Tusass A/S' generelle login. Din henvendelse vil være anonym, og der vil ikke foregå elektroniske springer. Vi opfordrer dig til at oplyse en kontakt email, således advokatkontoret eventuelt kan stille supplerende spørgsmål, men dette er ikke en forudsætning for at du kan foretage en anmeldelse.

5. Anonymitet

Systemet giver dig som indberetter mulighed for at være anonym, men du opfordres til at bruge navn, da det vil lette undersøgelsen af sagen betydeligt. Såfremt du vælger at være anonym, er det ikke teknisk muligt, hverken for administrator eller sagsbehandlere, at spore identiteten. Det er dog muligt at kommunikere med dig trods anonymitet, se under punktet om indberetning.

Tusass A/S har forståelse for, at nogle personer nødvendig vil afsløre deres identitet, men vi opfordrer dig alligevel til at indberette med navn. Hvis du vælger at være anonym, vil advokatkontoret og whistleblower-komiteén kunne kontakte dig anonymt, hvis du oplyser en emailadresse.

Du skal dog være opmærksom på, at hvis du bruger Tusass A/S-ejet IT-udstyr eller internetforbindelse, så er det teoretisk muligt for via den logging der sker i systemet at spore hvilken IP-adresse og/eller maskin-ID, anmeldelsen er sket fra.

6. Hvilke oplysninger skal en indberetning indeholde?

For at vurdere, om der er hold i indberetningen, vil nedenstående oplysninger normalt være værdifulde:

- Indberetterens navn, arbejdssted og kontaktdata
- Beskrivelse af den påståede overtrædelse, herunder navnene på de personer, som er involveret i overtrædelsen samt datoen og stedet, hvor overtrædelsen fandt sted

- Er der risiko for, at den mulige overtrædelse kan finde sted igen? – beskriv hvor og hvornår
- Er der andre personer i eller uden for Tusass A/S, der kender til overtrædelsen eller forventes at kende til den, herunder om der er andre vidner?
- Om medarbejdere, direktionen og bestyrelsen er bekendt med og har forsøgt at skjule forholdet
- Eventuelle beviser eller dokumenter vedrørende den mulige overtrædelse kan vedlægges indberetningen
- Eventuelle andre oplysninger, som kan lette efterforskningen, vil blive påskønnet

Du bør så vidt muligt holde dig til faktum og undgå at spekulere og ytre meninger om det pågældende forhold.

7. Hvordan håndterer vi sagen?

7.1. Rette sagsbehandler

Når du har lavet din indberetning, videresender advokatkontoret indberetningen tillige med en indstilling til Tusass A/S' whistleblower-komité, som øjeblikkeligt undersøger sagen grundigt og tager de nødvendige skridt i henhold til gældende lov og Tusass A/S' politikker. Tusass A/S' whistleblower-komité består af:

- Bestyrelsesformanden og
- Næstformanden

Sagen behandles som udgangspunkt af whistleblower-komitéen, men der kan også være tilfælde, hvor sagen skal overdrages til anden sagsbehandler som skitseret neden for:

Indberetningen vedrører	Rette sagsbehandler
Whistleblower-komitéen	Tusass A/S' CEO
Bestyrelsesmedlemmer	Bestyrelsesformanden
Bestyrelsesformanden	Næstformanden
Uklart	Whistleblower-komitéen afgør dette sammen med advokatkontoret

Derudover vil sagsbehandleren efter behov inddrage andre parter i proceduren, f.eks. HR/arbejdsmiljø, økonomi, IT eller juridisk bistand afhængig af indberetningens karakter.

Enhver sådan kontakt er fortrolig, og de involverede personer må ikke videregive oplysninger, medmindre det er påkrævet ifølge lovgivningen, en domstolsafgørelse eller tilsvarende myndigheder.

Fælles for både sagsbehandleren og andre parter, der inddrages i sagen, er, at den pågældende skal vurdere om vedkommende er habil til at behandle sagen. Denne vurdering foretages ud fra almindelige habilitetskriterier. Hvis sagsbehandleren ikke er habil, overdrages sagen til den adm. direktør, bestyrelsesformanden eller ultimativt næstformanden. Såfremt andre parter, f.eks. medarbejdere i HR/arbejdsmiljø, økonomi, IT eller lignende er inhabile, overdrages sagen så vidt muligt til en anden medarbejder.

Whistleblower-komiteen kan til enhver tid inddrage en ekstern advokat til rådgivning, herunder i spørgsmål om hvem der skal behandle sagen.

Advokatanpartsselskabet Arctic Law Greenland ApS vurderer indledningsvist, om der er hold i indberetningen og indstiller til eventuelle handlinger, som betragtes som passende med henblik på at undersøge, om der er hold i indberetningen, herunder en undersøgelse.

Arctic Law Greenland ApS vil i den forbindelse bl.a. vurdere om:

- forseelsen falder ind under de forhold, der kan indberettes og undersøges i whistleblower-systemet
- den indberettede er ansat hos Tusass A/S, medlemmer af bestyrelsen, ekstern leverandør, konsulent eller andre personer med tilknytning til Tusass A/S, og om
- indberetningen hidrører fra en person med tilknytning til Tusass A/S

Såfremt indberetningen ikke opfylder disse kriterier, slettes indberetningen, og indberetteren henvises til at indberette gennem sædvanlige kanaler, medmindre indberetteren har fravalgt kommunikation.

Inden indberetningen slettes, vurderer Arctic Law Greenland ApS sammen med whistleblower-komiteen i øvrigt, om der er tale om alvorlige forseelser, der betyder, at oplysningerne skal videregives til politiet, og/eller, såfremt det er relevant for Tusass A/S, kræver yderligere intern undersøgelse.

8. Undersøgelsen

Advokatfirmaet Arctic Law Greenland ApS vurderer indledningsvist, om sagen kan afvises som åbenbar grundløs. Hvis indberetningen ikke umiddelbart kan afvises, er den ikke åbenbar grundløs.

Hvis indberetningen ikke er åbenbar grundløs, igangsættes en egentlig undersøgelse af det indberettede forhold. I den forbindelse kan relevante parter blive inddraget, f.eks. HR/arbejdsmiljø, økonomi og nødvendig juridisk bistand.

Hvis relevant, vil tekniske og digitale beviser blive sikret.

Der kan også gennemføres interviews af medarbejdere mv. samt udtalelser fra den/de, indberetningen vedrører. Interviews vil i hovedreglen først blive gennemført, når eventuelle beviser er sikret og vil blive optaget eller ført til referat.

På baggrund af undersøgelsen vil der blive udarbejdet en undersøgelsesrapport, som konkluderer, hvorvidt der er bevis for, at der har fundet uregelmæssigheder sted.

Sagsbehandlerne vurderer herefter de mulige konsekvenser af indberetningen. Konsekvenserne kan f.eks. være:

- afvisning af sagen
- tjenestelig samtale
- disciplinære sanktioner
- afskedigelse
- bortvisning
- politianmeldelse
- anmeldelse til andre myndigheder

Udførelsen af de enkelte sanktioner vil ske under inddragelse af den indberettedes chef, HR-afdelingen og/eller bestyrelsen.

Hvis der indledes en disciplinærsag, er han/hun berettiget til at appellere den sag i henhold til eksisterende lokale klage- og appelprocedurer herunder også ved inddragelse af relevant faglig organisation samt naturligvis ved domstolene.

9. Hvordan beskyttes indberetterens identitet?

Tusass A/S tolererer ikke nogen form for gengældelse mod - eller straf af - personer, som i god tro indberetter eller hjælper Tusass A/S med at undersøge overtrædelser i henhold til whistleblower-politikken. Tusass A/S tillader således ikke reprimander, repressalier, ændring af arbejdsopgaver, ændring af medarbejdergoder, ændring af rapporteringskrav, ødelæggelse af indberetterens karrieremuligheder eller omdømme, trusler om at gøre noget af ovenstående, eller bevidste undladelser, som kan skade indberetteren. Personer, som bevidst og i ond tro laver en falsk indberetning mod en anden person, beskyttes ikke af whistleblower-politikken. Personer, som i ond tro laver en indberetning, kan blive gjort til genstand for civilretlige, strafferetlige og administrative sanktioner samt disciplinære sanktioner, herunder ophævelse af ansættelsesforholdet.

Uanset om Tusass A/S er bekendt med indberetterens navn eller ej, vil dette ikke uden samtykke fra pågældende blive afsløret over for den, indberetningen vedrører med mindre dette sker i forbindelse med en civil eller kriminal sag.

10. Hvad får den anklagede og andre personer at vide om sagen?

10.1 Når sagen er indberettet

Bestyrelsesformanden orienteres, når der er indberettet en sag i whistleblower-systemet, medmindre indberetningen vedrører bestyrelsesformanden – i disse tilfælde vil Næstformanden i stedet blive orienteret, såfremt sagen ikke er vurderet åbenbar grundløs.

Bestyrelsesformanden orienteres i samme forbindelse, om sagen er vurderet åbenbar grundløs, eller om der er grundlag for yderligere undersøgelse.

Hvis sagen vurderes som åbenbar grundløs, orienteres den indberettede medarbejder om sagen.

Den person, indberetningen vedrører, vil få tilsendt forskellige oplysninger om de mistanker, der er blevet indberettet. Disse omfatter oplysninger om:

- a) Den adfærd han/hun mistænkes for at have udvist,
- b) De afdelinger i Tusass A/S, som eventuelt vil modtage indberetningen,
- c) Hvordan han/hun skal benytte sig af sin ret til at gøre sig bekendt med indberetningen og ret til at tage til genmæle og
- d) Hvilke rettigheder han/hun har.

Oplysningerne sendes så hurtigt som muligt og normalt senest 10 dage efter, at de er blevet indhentet. Hvis der er risiko for, at sådanne oplysninger vil gøre det vanskeligt at undersøge mistanken effektivt eller fremskaffe de nødvendige beviser, udskydes afsendelsen af oplysningerne, så længe denne risiko eksisterer.

Hvis indberetningen indeholder oplysninger om andre identificerbare personer, end den person indberetningen vedrører, vil disse personer blive orienteret om dette, som beskrevet ovenfor. En sådan underretning omfatter ikke oplysninger om den person, indberetningen vedrører.

10.2 Resultatet af undersøgelsen

Når der er udarbejdet en undersøgelsesrapport, orienteres de involverede personer, samt bestyrelsesformanden om resultatet af undersøgelsen.

Derudover kan det være nødvendigt at informere tredjemand om mistanken og undersøgelsen, såsom kontraktpartnere, retshåndhævende myndigheder eller regulerende myndigheder, dog kun i henhold til gældende lov.

10.3 Hvilke oplysninger modtager indberetteren?

Medmindre indberetteren har indberettet anonymt, og har valgt ikke at kommunikere med whistleblower-komiteén, vil indberetteren blive informeret om, at indberetningen er modtaget, og at undersøgelsen er afsluttet. Indberetteren skal være opmærksom på, at

alt afhængig af de faktiske forhold og lovmæssige krav, vil indberetteren muligvis ikke kunne få indsigt i detaljer eller modtage oplysninger om resultatet af den udførte undersøgelse.

11. Hvilke rettigheder har registrerede personer?

De personer, som indberetningen vedrører, og indberetteren, har ret til indsigt i de oplysninger, der er registreret om dem, så dataene kan blive undersøgt og rettet, hvis det kan dokumenteres, at de er fejlagtige, unøjagtige, ufuldstændige eller forældede.

Når og hvis anmodning om indsigt imødekommes, vil den registrerede person blive underrettet om:

- a) de data, der behandles
- b) formålet med behandlingen
- c) kategorierne af modtagere af data, og
- d) enhver tilgængelig oplysning vedrørende kilden til dataene

Retten til indsigt gælder imidlertid ikke, hvis personens interesse i at få udleveret disse oplysninger må vige for væsentlige hensyn til offentlige eller private interesser eller til sagens opklaring.

Den anmeldte medarbejder har ret til at anmode om, at der på sagen gøres bemærkning om, at der er oplysninger, som den indberettede medarbejder mener er unøjagtige, ufuldstændige, tvetydige eller forældede.

12. Hvordan behandles personoplysninger?

Kun relevante medarbejdere inden for det specifikke fagområde, indberetningen vedrører, vil blive involveret i undersøgelserne, og kredsen af modtagere af information vil blive begrænset mest muligt. Systemet gemmer loggen i 180 dage, hvorefter den automatisk slettes.

Alle indberetninger opbevares forsvarligt, og det er kun muligt for relevante personer at tilgå rapporterne. Elektroniske oplysninger er beskyttet med passwords, antivirus og firewall. Manuelle oplysninger opbevares aflåst.

Hvis der på baggrund af de indsamlede oplysninger gennemføres en disciplinær sanktion over for den indberettede medarbejder, eller der i øvrigt foreligger grunde til, at det er sagligt og nødvendigt fortsat at opbevare oplysninger om medarbejderen, skal sagsbehandleren sørge for, at oplysningerne opbevares i den pågældendes personalemappe.

De personoplysninger, som behandles i henhold til whistleblower-politikken, gemmes så længe, det er nødvendigt af hensyn til undersøgelsen af indberetningen og det videre forløb.

Hvis resultatet af undersøgelsen er, at der ikke er noget bevis for, at der har fundet uregelmæssigheder sted, slettes personoplysningerne umiddelbart og normalt senest to måneder efter, at undersøgelsen er afsluttet, dog således, at oplysningerne, hvis relevant, forinden er sendt til Tusass A/S.

Hvis der er fundet bevis for, at der har fundet uregelmæssigheder sted, gælder forskellige tidsfrister for igangsættelsen af retssager eller indførelsen af disciplinære sanktioner mod den anklagede, eller – hvis indberetningen er lavet i ond tro – mod indberetteren.

.....

Hvis du har spørgsmål til denne whistleblower-politik, kan du kontakte et medlem af Tusass A/S' whistleblower-komité.