

Virksomhedspolitik for

Whistleblower ordning

1. Politikens formål

Tusass ønsker at udvise god forretningsetik gennem åbenhed, troværdighed og gennemsigtighed. Selskabet vil samtidig leve op til egne og omverdens forventninger til moderne selskabsdrift og ansatte i Tusass skal være trygge i deres arbejde.

2. Politikens målgruppe

Hvem gælder politikken for? Alle ansatte i Tusass, bestyrelsesmedlemmer samt øvrige interne og eksterne interessenter.

Hvor gælder politikken? I Tusass.

Evt. undtagelser, indskærpelser eller definitioner

Indberetninger om ulovligheder kan kun rettes mod Tusass ansatte og bestyrelsesmedlemmer.

3. Beskrivelse af politikken (overordnede principper, ansvar og pligter)

Whistleblowerportalen

Giver muligheden for anonym indberetning af personer med tilknytning til Selskabet, i tilfælde af, eller mistanke om etiske, forretnings – eller lovgivningsmæssige overtrædelser begået i Selskabet, f.eks. i form af:

- alvorlige strafbare forhold, f.eks. svindel, bestikkelse og bedrageri
- alvorlige brud på sikkerhed, og lovbestemmelser
- alvorlig upassende adfærd, f.eks. diskrimination, mobning m.m.

Hvordan behandles indberetningerne?

Indberetningerne sker til et eksternt advokatfirma, som sender indberetningen til Tusass bestyrelsesformand. Bestyrelsesformanden vil sammen med advokatens anbefaling foretage en vurdering af, om der er grundlag for en egentlig sagsbehandling. Næstformanden vil tage over, hvis indberetningerne skyldes Bestyrelsesformanden.

Anonymitet

Alle indberetninger vil blive behandlet fortroligt og anonymt med mindre indberetteren giver samtykke til andet. Vælger man at angive sine kontaktoplysninger, kan vedkommende ikke garanteres anonymitet, da man kan blive indkaldt som vidne i en evt. senere retssag.

Beskyttelse af medarbejdere

Ansatte i Tusass skal kunne anvende whistleblower-ordningen, uden at frygte for ansættelsesretlige konsekvenser som følge deraf, hvis de har handlet i god tro. Selskabet accepterer ikke, at der bevidst foretages falske indberetninger. Falske indberetninger sket i ond tro kan få ansættelsesretlige konsekvenser.

Evt. undtagelser eller indskærpelser

Det er ikke muligt at anvende whistleblower-ordningen til indberetning af

- forhold der vedrører egne ansættelsesvilkår
- konflikter og samarbejdsvanskeligheder m.m.
- utilfredshed med ledelsesmæssige beslutninger
- mindre overtrædelser ved interne retningslinjer om fx sygefravær, rygning, alkohol m.m. medmindre der er risiko for, at sådan en overtrædelse kan føre til overtrædelse af sikkerhedslove. Sådanne forhold skal håndteres via henvendelse til nærmeste leder eller til HR-afdelingen

4. Konsekvens/sanktioner ved overtrædelse

-

5. Lovgrundlag eller anden overordnet politik

Her henvises der til enhver tid gældende supplerende og uddybende whistleblowerpolitik og vejledning indgået med ekstern advokat.

6. Ansvarlig afdeling for revision af politikken

HR & Løn.

7. Godkendelser

Godkendt i Ledelsen d. 27-12-2019