

Whistleblowerpolitik

1. Formål

Formålet med whistleblowerordningen i e-Boks er at skabe en platform, hvor medarbejdere, bestyrelsesmedlemmer og samarbejdspartnere eller andre med relation til e-Boks-koncernen fortroligt kan foretage indberetninger, hvis man har en begrundet mistanke om alvorlige og kritisable forhold eller ulovligheder.

Nærværende politik beskriver, hvordan ordningen fungerer, herunder hvilke forhold, der kan indberettes, hvem der kan indberette, hvordan indberetning kan ske og hvordan den behandles.

2. Anvendelsesområde

2.1 Forhold omfattet af whistleblowerordningen

Der kan kun ske indberetning via ordningen om alvorlige forseelser. Ved alvorlige forseelser forstås:

- Alvorlig økonomisk kriminalitet, herunder bestikkelse, bedrageri, dokumentfalsk og lignende.
- Uregelmæssigheder på områderne regnskabsføring, intern regnskabskontrol og revision.
- Mistanke om korruption og kriminalitet.
- Miljøforurening.
- Alvorlige brud på arbejdssikkerheden.
- Alvorlige forhold, der retter sig mod en ansat, f.eks. vold eller seksuelle overgreb.
- Tilfælde, hvor medarbejdere væsentligt udnytter systemadgange til at skaffe sig oplysninger om kollegaer eller andre, uden at der er et arbejdsmæssigt behov.
- Overtrædelse af gældende love, forordninger eller andre regler gældende for e-Boks
- Overtrædelse af interne regler, forudsat at:
 - afvigelsen kan lede til alvorlige, tilbagevendende sikkerhedsrisici, eller
 - afvigelsen kan lede til alvorlige finansielle risici, eller
 - afvigelsen kan lede til myndighedsindgreb, eller
 - afvigelsen kan lede til en alvorlig anmærkning ved revisionen, eller

- afvigelsen kan medføre alvorlig skade på e-Boks' relationer med ansatte eller eksterne parter.

Der kan ske indberetning af overtrædelser foretaget af medarbejdere eller bestyrelsesmedlemmer i e-Boks og der kan indberettes handlinger, som ikke kan henføres til en eller flere konkrete personer.

Mindre væsentlige forhold samt forhold, såsom utilfredshed med lønforhold, inkompetence, samarbejdsvanskeligheder, fravær, overtrædelse af interne retningslinjer, indtagelse af alkohol eller andre former for upassende opførsel eller adfærd, kan ikke indberettes under ordningen. Sådanne forhold skal indberettes via de sædvanlige kanaler, f.eks. ved direkte kontakt til nærmeste leder eller ved kontakt til HR. Hvis disse forhold indberettes til whistleblowerordningen, vil indberetningen blive slettet.

Når en person foretager en indberetning, skal vedkommende holde sig til faktum og undgå at spekulere og fremsætte subjektive meninger om det pågældende forhold. Derudover er det vigtigt, at indberetningen indeholder så mange oplysninger og detaljer som muligt. Det er ikke muligt at foretage en nærmere undersøgelse af en rapportering, hvis rapporten er uspecificeret, eller hvis den alene indeholder generelle beskyldninger uden nærmere præcisering.

2.2 Retten til at anmelde en potentiel overtrædelse

Medarbejdere samt medlemmer af direktionen og bestyrelsen i e-Boks-koncernen kan benytte ordningen til at indberette forhold. Endvidere kan eksterne parter med tilknytning til e-Boks, herunder leverandører, samarbejdspartnere, rådgivere, leverandører m.fl. foretage indberetninger til whistleblowerordningen.

3. Proceduren for indberetning

Indberetning kan alene indgives af de parter, som er berettiget til at anvende whistleblowerordningen, og som er angivet i punkt 2.2 ovenfor.

Indberetning kan ske via virksomhedens whistleblowerportal.

e-Boks opfordrer til, at indberetninger sker med angivelse af eget navn, så der er mulighed for at stille yderligere spørgsmål og efterfølgende orientere om undersøgelsens videre forløb.

Det er dog muligt at foretage en anonym indberetning. Anonyme indberetninger vil også blive undersøgt, men erfaringsmæssigt har de ofte mindre gennemslagskraft. Samtidig kan anonymiteten vanskeliggøre den videre undersøgelse, da det ikke vil være muligt at stille supplerende eller uddybende spørgsmål til den anonyme anmelder.

4. Håndtering af indberetninger

4.1 Behandling af indkomne anmeldelser

Indberetninger sker via virksomhedens whistleblowersystem, der håndteres af en uafhængig part, der garanterer for anonymitet, sikkerhed og brugervenlighed i systemet.

Hvis indberetningen angår forhold, som ligger inden for whistleblowerordningens formål, vil virksomhedens Group General Counsel og Compliance Officer foretage en indledende vurdering af indberetningen og herunder vurdere mulighederne for at oplyse sagen tilstrækkeligt.

Hvis indberetningens karakter ikke er til hinder herfor, overgår håndtering af indberetningen herefter alene til Group General Counsel. Hvis indberetningens karakter er til hinder for, at sagen håndteres af Group General Counsel, overgår håndtering af indberetningen herefter alene til virksomhedens Compliance Officer i samarbejde med den ansvarlige i HR.

Afvisning

Hvis indberetningen indeholder oplysninger om forhold, der falder uden for whistleblowerordningens formål eller hvis indberetningen vurderes åbenbart grundløs, afvises den. Der gives samtidig meddelelse herom til indberetteren, hvis indberetteren har valgt at blive notificeret, når der sker ændringer i sagen.

Henlæggelse

Hvis oplysningerne angår forhold, der umiddelbart ikke kan anses for groft, væsentligt eller gentaget, henlægges indberetningen - med tilbagemelding til den, som har indgivet oplysningerne, om at der ikke foretages yderligere undersøgelse. Sagen henlægges også, hvis det ikke skønnes muligt at oplyse sagen tilstrækkeligt.

Nærmere undersøgelse

Hvis oplysningerne falder inden for whistleblowerordningens anvendelsesområde og angår et kvalificeret og dokumenterbart forhold, dvs. et forhold som kan anses for groft, væsentligt eller gentaget, og der skønnes at være mulighed for at oplyse sagen tilstrækkeligt, vil forholdet blive undersøgt nærmere. Enhver videre behandling skal ske hurtigst muligt, herunder med respekt for sagens eventuelt hastende karakter.

Undersøgelsen sker ved at inddrage al relevant information, herunder men ikke udtømmende udtalelser fra den person, som indberetningen omhandler, relevant dokumentation, samtaler med andre ansatte mv.

Hvis relevant kan der som led i de nærmere undersøgelser inddrages ekstern bistand i fornødent omfang.

På grundlag af undersøgelsen træffes beslutning om, hvorvidt sagen er grundløs, eller om der skal ske advarsel eller afskedigelse af den indberettede medarbejder, eller om sagen i strafbare tilfælde skal anmeldes til politiet.

4.2 Ansættelsesretlig beskyttelse af anmelderen

e-Boks tolererer ikke nogen form for gengældelse mod eller straf af personer, som i god tro indberetter eller hjælper e-Boks med at efterforske overtrædelser i henhold til whistleblowerordningen. Dette omfatter reprimander, repressalier, ændring af arbejdsopgaver, ændring af medarbejdergoder, ændring af rapporteringskrav, ødelæggelse af indberetterens karrieremuligheder eller omdømme, trusler om at gøre noget af overstående eller bevidste undladelser, som kan skade denne.

Personer, som bevidst og i ond tro indberetter en anden person, beskyttes dog ikke. Personer, som indberetter i ond tro, kan blive gjort til genstand for civilretlige, strafferetlige og administrative sanktioner samt disciplinære sanktioner, herunder ophævelse af ansættelsesforholdet. Hvis vi er bekendt med indberetterens identitet, kan og vil vi i de fleste tilfælde i henhold til dansk lov være tvunget til at videregive navnet til fx den person, indberetningen vedrører, hvis denne anmoder herom.

4.3 Hvad får den anklagede at vide om sagen

Den person, indberetningen vedrører, vil få tilsendt forskellige oplysninger om indberetningen. Dette omfatter oplysninger om I) den adfærd han/hun mistænkes for at have udvist, II) de afdelinger i e-Boks, som eventuelt vil modtage indberetningen, og III) hvordan han/hun skal benytte sig af sin ret til at gøre sig bekendt med indberetningens aktindsigt og ret til at tage til genmæle.

Der vil ikke blive givet oplysning om, hvem der har foretaget indberetningen, selvom indberetteren ikke har valgt at være anonym. Men hvis en ikke-anonym indberetning medfører, at der indledes en retssag mod den indberettede person, risikerer vedkommende dog at blive indkaldt som vidne i retssagen.

4.4 Sletning af personoplysninger

Alle personoplysninger afgivet i forbindelse med whistleblowerordningen behandles i overensstemmelse med Privatlivspolitik - Whistleblowerordning.

5. Spørgsmål til whistleblowerordningen

Eventuelle spørgsmål til denne politik kan rettes til virksomhedens juridiske afdeling:

Carina Bansholt Oxfeldt, Group General Counsel
Mobil: +45 5211 5211
e-mail: cbo@e-Boks.dk