

## Whistleblowerpolitik

### Marientlyst strandhotel

#### Introduktion og formål

Vores virksomhed er styret af en række politikker, interne krav, love, regler og procedurer. Alle medarbejdere skal være bekendt med disse og forventes at følge dem. For virksomheden er det vigtigt, at handlinger, der overtræder love, regler, interne regler og retningslinjer bliver kendt så tidligt som muligt, så risici for både virksomheden og vores medarbejdere undgås eller minimeres. Det er vigtigt, at vi i vores kultur ser det som en selvfølge at reagere, handle og rapportere sådanne oplysninger, så vi kan identificere, undersøge og forhindre dette i fremtiden. Vi bestræber os på at sikre en proces, hvor whistleblowere føler, at de trygt og uden frygt kan rapportere uregelmæssigheder.

Vi opfordrer vores medarbejdere og andre interessenter, der er berørt af vores drift, til at rapportere uredelighed, overtrædelser og uregelmæssigheder, der opdages. Denne politik tager også udgangspunkt i den lovgivning, der eksisterer, både baseret på EU's whistleblower-direktiv og dansk lovgivning, ved at den, der slår alarm, altså whistlebloweren, skal beskyttes.

En whistleblower er en person, der slår alarm om, at der er, sandsynligvis vil være eller har været nogen form for fejlbehandling, krænkelser eller uregelmæssigheder inden for virksomheden, der kan betyde skade på vores virksomhed, enkeltpersoner eller vores interessenter. Alle skal føle sig trygge ved at melde uden frygt for repressalier, det vil sige former for straf for at slå alarm.

#### Hvem kan indberette?

Denne politik henvender sig til dem, der både i deres ansættelse og på anden vis har en direkte tilknytning til vores virksomhed. Udover nuværende og tidligere ansatte gælder det også for eksempelvis ansat personale (personale og konsulenter), underleverandører og også ansatte hos underleverandører, praktikanter, jobsøgende og bestyrelsesmedlemmer/aktionærer, der er aktive i virksomheden.

Beskyttelsen gælder personer, der har modtaget eller indhentet oplysningerne i den tid, de var tilknyttet virksomheden. Oplysninger du har modtaget før du startede i virksomheden, under eller efter du forlod virksomheden. Beskyttelsen gælder også personer, der bistår den indberettende person, for eksempel tillidsrepræsentant eller arbejdsmiljørepræsentant.

Hvad kan rapporteres? Det kan dreje sig om en etableret eller velbegrunnet mistanke om upassende, ulovlig adfærd. At en lov, regel, politik eller vores adfærdskodeks er brudt. Dette gælder, uanset om handlingen eller adfærden sker ved forsætlig eller uagtsom handling.

Her er nogle tydeligere eksempler på, hvad det kan handle om:

- Overtrædelse af loven
- Skatte- eller regnskabsforseelser
- Hvidvaskning
- Overtrædelser af databeskyttelsesregler
- Korruption
- Misbrug af erhvervs- eller offentlige midler
- Tyveri
- Overtrædelse af myndighedsforskrifter
- Unfair konkurrence

- Handlinger, der indebærer fare for liv, sundhed og miljø
- Seksuel chikane eller anden alvorlig chikane eller diskrimination i enhver form
- Manipulering af virksomhedens data/bogholderi/system
- Anden upassende eller uprofessionel adfærd, magtmisbrug mv

Selv et forsøg på at skjule en forseelse kan være genstand for en forseelse i sig selv.

Dette er blot nogle få eksempler, der forklarer den type adfærd eller forseelse, der er tilsigtet.

En whistleblower behøver ikke at have fuldt bevis for sin påstand, men personen skal handle i god tro og have rimelig grund til at formode, at de indberettede oplysninger er sande. En person, der bevidst rapporterer falske påstande eller rygter, er ikke beskyttet af denne politik eller loven, der også gælder for whistleblowere. Arbejdsretlige foranstaltninger, strafferetlige eller civile sanktioner kan herefter være relevante.

Det er vigtigt at bemærke, at arbejdsmiljøspørgsmål såsom hændelser ikke skal rapporteres via whistleblowerkanalen, men skal håndteres med nærmeste leder og arbejdsmiljørepræsentant.

### **Hvad skal ikke indberettes?**

Forhold, der ikke er omfattet af ovenstående kriterier, skal i stedet indberettes til nærmeste leder/leder, til LG-gruppen eller virksomhedens People & Culture-afdeling. Det kan fx være generel utilfredshed med den måde, virksomheden drives på eller med ledelse, arbejdsmiljø, løn, tidsplan, arbejdstid eller andre personaleforhold.

### **Hvilken beskyttelse kan whistlebloweren få?**

En person, der rapporterer forseelse eller mistanke om forseelse, er beskyttet mod repressalier, det vil sige enhver form for straf eller diskrimination på grund af anmeldelse. En whistleblower må heller ikke forhindres eller trues i at kunne slå alarm. En sådan handling er i sig selv i strid med vores værdier og kan føre til for eksempel arbejdsretlige foranstaltninger. Beskyttelsen gælder også for oplysninger, der falder ind under tavshedspligten, det vil sige, at whistlebloweren ikke skal kunne straffes for videregivelse af sådanne oplysninger, når det er nødvendigt.

### **Hvordan laves en indberetning?**

En forudsætning for at være omfattet af beskyttelsen er, at indberetningen sker i overensstemmelse med de processer, vi har, og som er specificeret nedenfor. Som whistleblower kan du rapportere uredelighed på forskellige måder, mundtligt eller skriftligt, via en af nedenstående kanaler, som du finder passende. Tilmelding kan ske på dansk eller engelsk.

### **Anmeld til leder**

En underretning til nærmeste leder, dennes leder, supervisor og/eller People & Culture i det omfang det er muligt. En sikkerhedsrepræsentant eller tillidsrepræsentant kan også være en passende part.

### **Anmeld via hjemmeside/webformular**

En anmeldelse via Marienlyst Strandhotels hjemmeside sker via et særligt link på vores hjemmeside: LINK (computer, tablet eller mobiltelefon).

### **Tilmelding på telefon**

En underretning telefonisk foretages ved at ringe på telefonnummer +45 23 23 66 42. Tilgængelig man-fre 8.00-17.00. Læg besked, hvis telefon ikke bliver besvaret.

### **Tilmelding via fysisk møde**

For at planlægge et fysisk møde for at afleverer din anmeldelse, ring på +45 23 23 66 42. Tilgængelig man-fre kl. 8.00-17. Læg besked, hvis telefon ikke bliver besvaret.

### **Anmeldelse til ekstern myndighed**

Vi opfordrer dig til at bruge en af ovenstående kanaler først, men du har alle rettigheder gå direkte til en relevant myndighed<sup>1</sup> og indberette en forseelse, hvis omstændighederne gør det mest hensigtsmæssigt.

### **Underretning til offentlige medier**

Offentlig dvs. til medierne, kan kun ske, hvis det fx drejer sig om en akut fare for liv, sundhed og miljø, og hvis der ikke sker noget, efter at en af ovenstående kanaler er blevet alarmeret. Dette trin er tænkt som en sidste udvej for at blive beskyttet af loven.

### **Hvad skal en anmeldelse indeholde?**

I anmeldelsen skal du beskrive alle fakta og beskrive din påstand så omhyggeligt og detaljeret som muligt. Forklar alt, hvad der kan være relevant for anmeldelsen. De oplysninger, du giver, skal være så nøjagtige og detaljerede som muligt. En anmeldelse skal – om muligt – mindst indeholde følgende oplysninger:

- Hvad anmeldelsen henviser til
- Hvem eller hvem er involveret
- Hvor hændelsen skete
- Hvis det var en enkelt gang, eller hvis problemet er vedvarende eller tilbagevendende.

### **Håndtering af anmeldelse**

Alle forhold indberettet via ovenstående whistleblower-rutine håndteres af en begrænset kreds og specifikt udvalgte personer i virksomheden. Personerne i denne gruppe er bundet af streng fortrolighed og er uafhængige og autonome i deres rolle med at håndtere, undersøge og handle i forhold. Alle sager vil være genstand for en form for undersøgelse, enten internt eller eksternt eller begge dele, haster det kan der træffes foranstaltninger, før en fuldstændig undersøgelse udføres.

Inden for syv (7) dage skal en bekræftelse på modtagelsen af sagen sendes til Whistlebloweren. Whistlebloweren modtager senest tre (3) måneder passende information om, hvordan undersøgelsen skrider frem.

Whistlebloweren kan også kontaktes for yderligere information, når det er nødvendigt.

### **Foranstaltninger til beskyttelse af anmelderen**

Anmelderne, whistlebloweren, har ret til at forblive anonym - hvis det bliver anmodet om - og så vidt muligt. Virksomheden kan kun garantere anonymitet, hvis indberetningen sker via virksomhedens webformular. Der kan dog ikke gives feedback om sagen til helt anonyme underretninger uden afsender.

---

<sup>1</sup> Den relevante myndighed kan være Arbejdstilsynet, Konkurrence- og Forbrugerstyrelsen, Finanstilsynet, Fødevarestyrelsen. Indgiv din indberetning til den mest relevante myndighed

Hvis anmelderen vælger at være åben omkring sin identitet, vil anmelderens data blive behandlet fortroligt og hemmeligholdt så vidt det er juridisk muligt. Er der tale om en anmeldelse, der fører til politianmeldelse eller andre retslige skridt, kan virksomheden blive tvunget til at videregive indberetterens personoplysninger (f.eks. for at personen kan vidne i en retssag). I en sådan situation vil anmelderen altid blive informeret, inden hans eller hendes personoplysninger videregives.

Hvis en anmelder mener, at han eller hun er blevet udsat for repressalier på trods af at have rapporteret i god tro, efter at have anmeldt eller deltaget i en undersøgelse, skal han eller hun straks anmelde dette til People & Culture afdelingen. Alle sådanne anmeldelser vil blive undersøgt fortroligt.

Politikken er gældende fra 17. december 2023

Ledelsen på Marienlyst Strandhotel