

## Whistleblowerpolitik for alle selskaber i Aarsleff-koncernen

### 1.0 Indledning

I Aarsleff-koncernen ønsker vi en åben virksomhedskultur, hvor alle kan stå frit frem og anmelde mistanker om uregelmæssigheder eller ulovligheder vedrørende koncernens medarbejdere, ledelse eller leverandører.

Det er ofte medarbejderne, der som de første opdager uregelmæssigheder eller uetisk adfærd på arbejdspladsen. Overtrædelser vil normalt blive rapporteret til nærmeste overordnede, men af loyalitetshensyn kan det imidlertid ofte være vanskeligt at gå videre med de oplysninger eller den mistanke, man har.

Vi finder vi det meget vigtigt, at sådanne forhold kommer frem i lyset og har derfor etableret en whistleblowerordning.

Ordnningen indebærer, at medarbejdere, bestyrelsesmedlemmer og koncernens øvrige interessenter kan foretage anonyme indberetninger, hvis man har begrundet mistanke om alvorlige og kritisable forhold eller ulovligheder, som kan påføre økonomiske tab eller på anden måde alvorligt skade Aarsleff-koncernens omdømme.

Formålet med denne whistleblowerpolitik er at redegøre for, hvordan whistleblowerordningen fungerer, herunder hvilke forhold der kan indberettes, og hvordan håndteringen af indkomne anmeldelser sker.

### 2.0 Anmeldelsesområde

Whistleblowerordningen omfatter alle Aarsleff-koncernens selskaber.

#### 2.1 Hvilke forhold kan anmeldes til whistleblowerordningen?

Der kan kun anmeldes forhold til whistleblowerordningen, som vedrører alvorlige forseelser – eller mistanke herom – der kan få betydning for Aarsleffs virksomhed som helhed eller enkeltpersoners liv eller helbred.

Der kan derfor alene ske anmeldelse om følgende forhold:

- 1) Alvorlige overtrædelser eller potentielle alvorlige overtrædelser af den til enhver tid gældende lovgivning i forhold til økonomisk kriminalitet herunder, men ikke begrænset til, underslæb, bestikkelse, korrupsion, tyveri, krænkelse af konkurrenceretten, bedrageri og dokumentfalsk, samt bistand til tredjemand i sådanne adfærd
- 2) alvorlige brud på arbejdssikkerheden
- 3) alvorlige forhold vedrørende diskrimination, vold og chikane
- 4) alvorlige miljømæssige forbrydelser.

Mindre væsentlige forhold samt forhold, der vedrører HR, såsom utilfredshed med lønforhold, chikane, inkompetence, samarbejdsvanskeligheder, fravær, overtrædelse af interne politikker for rygning, indtagelse af alkohol eller andre former for upassende opførsel eller adfærd kan ikke anmeldes under whistleblowerordningen. Sådanne forhold skal indberettes via de sædvanlige kanaler, fx ved direkte kontakt til nærmeste overordnede eller HR. Hvis disse forhold rapporteres til ordningen, vil anmeldelsen blive slettet fra ordningen.

#### 2.2 Hvem kan anmelde til whistleblowerordningen?

Alle medarbejdere, bestyrelsesmedlemmer og koncernens øvrige interessenter (fx kunder og leverandører) kan anmelde et forhold til whistleblowerordningen.

#### 2.3 Hvem kan anmeldes til whistleblowerordningen?

Der kan både anmeldes overtrædelser og potentielle overtrædelser begået af medarbejdere og bestyrelsesmedlemmer. Der kan ligeledes anmeldes handlinger, som ikke kan henføres til en enkelt person, men fx skyldes en grundlæggende (system)fejl i Aarsleff.

### 3.0 Anmeldelsesprocedure

Anmeldelse til whistleblowerordningen foretages elektronisk via et link som findes på [www.aarsleff.com](http://www.aarsleff.com) under: Om Aarsleff / Samfundsansvar.

Der kan ikke rapporteres til ordningen på andre måder, for eksempel ved at sende e-mail til den person, der er ansvarlig for whistleblowerordningen, da en anmeldelse indeholder fortrolige oplysninger, som ikke må sendes over det åbne net uden kryptering.

### 3.1 Fortrolighed og anonymitet

Aarsleff-koncernen behandler alle oplysninger modtaget via whistleblowerordningen fortroligt og med diskretion.

Det er muligt at anmelde anonymt til whistleblowerordningen. Hvis en anmeldelse er foretaget anonymt, må Aarsleff-koncernen ikke gøre forsøg på at få oplysningerne sporet tilbage til en bestemt person, også selvom det i en konkret sag eventuelt måtte være teknisk muligt.

I tilfælde af at undersøgelsen bliver underlagt en ekstern instans, såsom politiet, kan Aarsleff-koncernen dog ifølge loven blive tvunget til at afsløre anmelderens identitet i det omfang, vi er bekendt med den.

### 4.0 Håndtering af indkomne anmeldelser

I Aarsleff-koncernen lytter vi til alle anmeldere og tager enhver henvendelse alvorligt.

Den tekniske løsning af whistleblowerordningen leveres og administreres af advokatfirmaet Kromann Reumert, der - som en databehandler antaget af Aarsleff-koncernen - vil modtage og registrere de indkomne anmeldelser.

De indkomne anmeldelser tilgår nogle få betroede medarbejdere hos Kromann Reumert, der modtager anmeldelserne og videresender dem til koncernøkonomidirektør i Per Aarsleff Holding A/S Mogens Vedel Hestbæk. Hvis anmeldelsen vedrører koncernøkonomidirektøren, vil anmeldelsen derimod blive videresendt til administrerende direktør Jesper Kristian Jacobsen.

Modtageren hos Aarsleff vil foretage screening af anmeldelsen for at vurdere, om den falder inden for whistleblowerordningens anvendelsesområde, eller om den viser sig åbenbart grundløs. Der kan efter behov indhentes bistand fra eksempelvis HR, Økonomi, juridiske eller andre eksterne rådgivere til behandlingen.

### 4.1 Den, der bliver anmeldt til whistleblowerordningen

Den medarbejder, som anmeldes til whistleblowerordningen, vil modtage besked om:

- at der er rapporteret oplysninger om vedkommende
- hvilke personer der får adgang til oplysningerne
- formålet med behandlingen af oplysningerne
- vedkommendes adgang til oplysningerne og retten til at korrigere dem
- at oplysningerne kan videregives til politiet og andre offentlige myndigheder.

Meddelelse gives, når anmeldelsen modtages og behandling iværksættes, medmindre det efter omstændighederne må udskydes af hensyn til efterforskningen eller til en væsentlig og berettiget interesse af Aarsleff-koncernen, som overstiger hensynet til den pågældende ansatte.

### 4.2 Den, der anmelder under whistleblowerordningen

Anmeldelser indgivet i god tro får ikke ugunstige konsekvenser for anmelderen.

Derimod vil der være konsekvenser for indgivelse af anmeldelser i ond tro med henblik på at chikanere eller skade øvrige medarbejdere eller medlemmer af bestyrelsen uden grund.

Medarbejdere, som indgiver en anmeldelse til whistleblowerordningen, er beskyttet mod usaglig afskedigelse i overensstemmelse med de almindelige ansættelsesretlige regler og principper.

#### **4.3 Sletning af oplysninger**

Hvis anmeldelsen ikke falder inden for anvendelsesområdet for whistleblowerordningen, slettes personoplysningerne straks.

Oplysningerne slettes endvidere, når det ikke længere er nødvendigt at opbevare oplysningerne, herunder når undersøgelserne er afsluttet. Hvis der foretages anmeldelse til politi eller andre relevante myndigheder, slettes personoplysningerne straks efter afslutning af sagen hos de pågældende myndigheder.

Hvis der på baggrund af de indsamlede oplysninger gennemføres en disciplinær sanktion over for en medarbejder, der har været anmeldt til ordningen, eller det i øvrigt er nødvendigt fortsat at opbevare oplysningerne, vil oplysningerne blive opbevaret i den pågældendes personalemappe.

#### **5.0 Spørgsmål**

Alle spørgsmål vedrørende whistleblowerordningen kan rettes skriftligt til koncernøkonomidirektør Mogens Vedel Hestbæk på [mvh@arsleff.com](mailto:mvh@arsleff.com) eller telefonisk på +45 8744 2222 eller +45 4044 2201.

Direktionen