

VEJLEDNING

KONCERNPOLITIK FOR WHISTLEBLOWING

NUMMER: COMP-02GPT | OPRINDELIG IKRAFTTRÆDELSE: 01/01/2026

INDHOLDSFORTEGNELSE:

- 1.0 Formålet med koncernens politik for whistleblowing
- 2.0 Omfang og definitioner
- 3.0 Beskyttelse af whistleblowere
- 4.0 Hvad skal der rapporteres i henhold til denne politik?
- 5.0 Hvem skal jeg rapportere til, og hvordan?
- 6.0 Kan jeg indberette bekymringer uden for GPT?
- 7.0 Indholdet af indberetninger
- 8.0 Fortrolighed/Anonymitet
- 9.0 Vurdering og håndtering af indberetninger
- 10.0 Opbevaring af indberetningerne
- 11.0 Forbud mod repressalier
- 12.0 Behandling af personoplysninger
- 13.0 Tilsyn med rapporteringssystemet
- 14.0 Indberetninger til statslige og regulerende myndigheder
- 15.0 Fortsættelse og ændring

BILAG A: Yderligere landespecifikke bestemmelser (efter område)

- Danmark
- Italien
- Tjekkiet
- Tyskland
- Østrig

1.0 FORMÅLET MED KONCERNENS POLITIK FOR WHISTLEBLOWING

Grain & Protein Technologies ("GPT", "koncernen") forpligter sig til at opretholde de højeste standarder for integritet, etik og compliance i alle aspekter af sin virksomhed. Koncernen mener, at etisk adfærd, gennemsigtighed og ansvarlighed er afgørende for at opbygge tillid hos medarbejdere, interessenter og de samfund, hvor den opererer.

I overensstemmelse med denne forpligtigelse opfordrer GPT alle personer, både internt i GPT og blandt tredjeparter, der samarbejder med GPT i en arbejdsrelateret sammenhæng, til at indberette enhver mistanke om misbrug, uregelmæssigheder, overtrædelser af love eller interne politikker. Sådanne indberetninger er afgørende for at værne om GPT's integritet og omdømme og for at sikre en sikker, retfærdig og lovmæssig arbejdsplads.

Denne globale politik gælder på verdensplan og er udformet med henblik på at overholde gældende love om beskyttelse af whistleblowere i de jurisdiktioner, hvor GPT opererer. Den beskriver, hvad der kan indberettes, hvordan indberetninger indsendes, de proceduremæssige trin, der følges, efter at en indberetning er modtaget, samt den beskyttelse, der tilbydes dem, der giver udtryk for bekymringer.

I tilfælde af uoverensstemmelse mellem denne politik og gældende lovgivning har de juridiske bestemmelser forrang. Denne politik gælder for alle medlemmer af GPT-koncernen, men på grund af forskellige lokale lovkrav har vi udarbejdet bilag eller separate lokale politikker for at imødekomme specifikke behov og sikre overholdelse af nationale regler.

GPT forbyder strengt gengældelse mod enhver, der i god tro indberetter uregelmæssigheder eller deltager i relaterede undersøgelser. Enkeltpersoner er beskyttet mod diskrimination, chikane eller enhver ugunstig behandling som følge af deres indberetning, som nærmere beskrevet i denne politik.

2.0 OMFANG OG DEFINITIONER

Enhver person, herunder eksterne parter, der har fået kendskab til overtrædelser i arbejdsrelateret sammenhæng, kan indgive en rapport. Dette omfatter især:

- nuværende og tidligere medarbejdere og ledere hos GPT
- selvstændige og entreprenører, der leverer tjenester til koncernen
- aktionærer og medlemmer af GPT's organer, herunder ikke-ledende medlemmer
- frivillige, lønnede eller ulønnede praktikanter
- personer, der arbejder under tilsyn og ledelse af entreprenører, underentreprenører og leverandører
- forretningspartnere, herunder kunder, leverandører, rådgivere, agenter og deres medarbejdere, som har eller har haft et professionelt forhold til GPT.

3.0 BESKYTTELSE AF WHISTLEBLOWERE

I denne politik forstås en whistleblower som enhver person, der har rimelig grund til at formode, at der er forekommet uregelmæssigheder, en ukorrekt situation eller en overtrædelse af lovgivningen eller interne retningslinjer i relation til GPT ("indberetningspligtig adfærd"), og som indberetter sådanne forhold via en af de indberetningskanaler, der er beskrevet i denne politik. GPT forpligter sig til at beskytte personer, der indgiver indberetninger i god tro og i overensstemmelse med denne politik ("beskyttet indberetning"). Whistleblowere må ikke udsættes for nogen form for gengældelse, repressalier, diskrimination, chikane eller ulemper som følge af en beskyttet indberetning.

Whistleblowerens identitet og alle oplysninger, hvorfra denne identitet direkte eller indirekte kan udledes, vil blive behandlet strengt fortroligt og vil ikke blive videregivet uden whistleblowerens udtrykkelige samtykke, undtagen:

- hvor det kræves af gældende lovgivning
- hvor videregivelse er rimeligt nødvendig for at undersøge anmeldelsen eller for at efterkomme retslige procedurer, forudsat at fortroligheden bevares i det omfang, loven tillader det; eller
- hvor videregivelsen sker til kompetente tilsynsmyndigheder, retshåndhævende myndigheder eller professionelle rådgivere, der er bundet af tavshedspligt.

4.0 HVAD SKAL RAPPORTERES I HENHOLD TIL DENNE POLITIK?

Enhver sag, som en person med rimelighed mener er i strid med GPT's politikker, etiske standarder eller gældende love og regler, skal indberettes i overensstemmelse med denne politik.

Eksempler på adfærd, der skal rapporteres, kan omfatte:

- overtrædelser af love eller regler;
- ulovlige, korrupte, svigagtige eller uregelmæssige aktiviteter, der involverer brug af GPT's midler, aktiver eller ejendom;
- ulovlig eller kriminel adfærd, herunder tyveri, salg eller brug af narkotika, vold eller trusler om vold;
- overtrædelser af GPT's politikker og procedurer (herunder, men ikke begrænset til, adfærdskodeksen);
- adfærd, der udgør en væsentlig risiko for folkesundheden, sikkerheden eller miljøet;
- uærlig, uetisk eller krænkende adfærd på arbejdspladsen;
- økonomisk svig, dårlig ledelse eller uregelmæssigheder i regnskabsføringen;
- adfærd, der kan skade GPT's økonomiske stilling, omdømme eller interessenternes tillid;
- grov uagtsomhed, diskrimination, chikane eller undertrykkende adfærd;
- fortællelse eller forsøg på fortællelse af forseelser eller uregelmæssigheder;

Yderligere eksempler, hvor det kræves af lokale love om whistleblowing, er nærmere beskrevet i de landespecifikke bilag til denne politik.

En person kan også bruge funktionen "Stil et spørgsmål" i stedet for at indsende en formel rapport. I sådanne tilfælde vil GPT vurdere spørgsmålet og give et svar. Hvis sagen synes at falde inden for rammerne af rapporteringspligtig adfærd, kan GPT efter eget skøn omklassificere spørgsmålet som en rapport for at sikre, at det håndteres korrekt i henhold til denne politik. Rapporteringspligtig adfærd skal skelnes fra personlige arbejdsrelaterede klager. En personlig arbejdsrelateret klage henviser til ethvert forhold i forbindelse med en persons nuværende eller tidligere ansættelse, der påvirker vedkommende personligt, men som ikke indikerer ureglementeret adfærd eller overtrædelse af lovgivning eller interne politikker.

Eksempler på personlige arbejdsrelaterede klager omfatter, men er ikke begrænset til:

- interpersonelle konflikter eller tvister mellem medarbejdere
- beslutninger vedrørende forflytninger, forfremmelser eller præstationsvurderinger
- disciplinære foranstaltninger, advarsler eller beslutninger om afskedigelse.

Indberetninger om påstået diskrimination, chikane, gengældelse eller andre overtrædelser af ansættelseslovgivningen betragtes ikke som personlige arbejdsrelaterede klager og falder inden for denne politiks anvendelsesområde. Personlige arbejdsrelaterede klager, som beskrevet ovenfor, der ikke involverer adfærd, der skal indberettes, håndteres normalt bedst gennem en direkte leder, chef eller HR-kanal, som er designet til at behandle arbejdsrelaterede bekymringer retfærdigt og hurtigt.

Hvis du er i tvivl om, hvorvidt et problem falder ind under denne politik, kan du kontakte GPT's juridiske og compliance-afdeling på GPTCompliance@grainproteintech.com for fortrolig vejledning om, hvordan du bedst forholder dig.

5.0 HVEM SKAL JEG RAPPORTERE TIL, OG HVORDAN GØR JEG DET?

GPT har etableret sikre og fortrolige whistleblowing-kanaler til indsendelse af rapporter.

Hvor det kræves af EU's direktiv (EU) 2019/1937 om beskyttelse af personer, der indberetter overtrædelser af EU-retten eller anden gældende føderal, statslig eller lokal lovgivning, har GPT udpeget udpegede personer, der er bemyndiget til at modtage og følge op på whistleblowing-rapporter i overensstemmelse med lovkravene.

Medarbejdere og andre berettigede personer, der ønsker at indgive en indberetning, kan i stedet for at sende den direkte til den juridiske chef og compliance-chefen eller andre repræsentanter for ledelsen vælge at indberette sagen fortroligt og, hvis de ønsker det, anonymt via GPT Alertline. Intet i denne politik forpligter enkeltpersoner til at indberette internt, før de indberetter bekymringer til statslige eller tilsynsmyndigheder, hvor en sådan indberetning er beskyttet af gældende lovgivning.

GPT Alertline drives af NAVEX, en uafhængig tredjepartsudbyder, som GPT har indgået aftale med om at modtage og registrere indberetninger fra medarbejdere og eksterne parter samt videresende dem på sikker vis til de relevante interne medarbejdere med henblik på vurdering og opfølgning.

Den drives uden for virksomhedens hjemmeside og virksomhedsnetværk for at sikre fortrolighed og uafhængighed.

AlertLine tilbyder både webbaserede og telefoniske indberetningsmuligheder. De relevante links og telefonnumre kan findes på GPT's hjemmeside ([GPT Alertline](#)) og på hjemmesiden for hvert enkelt selskab i GPT-koncernen, som angivet i de landespecifikke bilag til denne politik.

Når whistlebloweren er logget ind på AlertLine, kan vedkommende bruge de dedikerede menuer til at vælge det specifikke koncernselskabs land, som rapporten vedrører, inden indsendelse.

Whistleblower-kanalerne giver mulighed for at indgive indberetninger skriftligt eller via GPT Alertline. En whistleblower kan på egen anmodning også bede om at indgive en indberetning ved et personligt møde med den udpegede person. Et sådant møde vil blive arrangeret inden for en rimelig frist efter anmodningen er fremsat, i overensstemmelse med gældende lovgivning. Enhver lydoptagelse kræver whistleblowerens udtrykkelige samtykke; i modsat fald udarbejdes der et skriftligt referat eller en sammenfatning, som underskrives.

Hvis en indberetning, der falder ind under denne politik, af en eller anden grund og på en eller anden måde modtages uden for de udpegede whistleblowing-kanaler, skal den person, der modtager den, straks sikre fortroligheden af alle oplysninger i indberetningen.

Det er strengt forbudt at afsløre identiteten på whistlebloweren, den anmeldte person eller andre personer, der nævnes i anmeldelsen, samt oplysninger, der direkte eller indirekte kan føre til deres identifikation. Modtageren skal også råde whistlebloweren til at følge den officielle rapporteringsprocedure, der er fastlagt i denne politik, og/eller videresende rapporten til GPT's juridiske og compliance-afdeling uden unødigt forsinkelse og under alle omstændigheder senest syv (7) dage efter modtagelsen. Når der er modtaget en kvittering for modtagelsen fra den udpegede person, der er ansvarlig for at håndtere indberetninger, skal alle kopier eller optegnelser vedrørende indberetningen (herunder e-mails eller notater) slettes på en sikker måde for at sikre fuld fortrolighed og overholdelse af databeskyttelsesreglerne.

6.0 KAN JEG INDGIVE ANMELDELSER UDEN FOR GPT?

Whistleblowere opfordres primært til at benytte de interne rapporteringskanaler, som GPT har oprettet.

Under specifikke betingelser, der er defineret i gældende love og regler, kan enkeltpersoner dog også indgive en eksternt rapport direkte til de kompetente myndigheder i overensstemmelse med de relevante lokale og/eller internationale regler.

Den person, der indberetter, bør henvise til de landespecifikke bilag til denne politik for yderligere detaljer om de eksterne indberetningsprocedurer og kompetente myndigheder, der gælder for deres jurisdiktioner.

7.0 INDHOLDET AF RAPPORTER

For at GPT kan reagere og, hvor det er relevant, undersøge en påstand effektivt, bør indberetninger være faktuelle snarere end spekulative og indeholde så mange specifikke oplysninger som muligt. Dette giver GPT mulighed for korrekt at vurdere arten, omfanget og hasten af den sag, der indberettes.

For at sikre en korrekt vurdering og undersøgelse anbefales det, at anmeldelsen, hvor det er muligt, indeholder følgende oplysninger:

- I. baggrund og beskrivelse af problemet, herunder relevante fakta og årsager til anmeldelsen;
- II. navn(e) på den eller de involverede eller implicerede personer;
- III. navn(e) på eventuelle vidner;
- IV. dato, tidspunkt og sted for hændelsen/hændelserne;
- V. detaljer eller eventuelle kopier af bevismateriale eller dokumentation;
- VI. oplysninger om eventuelle berørte midler, aktiver eller interesser;
- VII. angivelse af, hvor ofte hændelsen har fundet sted (hvis relevant).

Whistleblowing-mekanismen må ikke misbruges. Indberetninger, der er foretaget i ond tro, herunder indberetninger, der bevidst er falske eller udelukkende er foretaget for at skade en anden person, er strengt forbudt. En sådan adfærd i forbindelse med whistleblowing kan medføre disciplinære foranstaltninger eller, hvor det er relevant, retslige skridt i overensstemmelse med lovgivningen i den pågældende stat.

Der vil dog ikke blive iværksat foranstaltninger mod en whistleblower, der indgiver en indberetning i god tro, selvom de indberettede fakta efterfølgende viser sig at være forkerte eller ubegrundede.

GPT forpligter sig til at beskytte whistleblowere, der handler i god tro, mod repressalier og til at sikre, at rapporteringsmekanismen anvendes ansvarligt og etisk.

8.0 FORTROLIGHED/ANONYMITET

Anmeldelser, hvor anmelderen har valgt at indgive anmeldelsen åbent og ikke anonymt

GPT fremmer en åben og gennemsigtig kultur og opfordrer medarbejderne til at give udtryk for eventuelle bekymringer så åbent som muligt. Dette bidrager til en mere effektiv vurdering, undersøgelse og opfølgning af sagen.

Når en whistleblower har valgt at oplyse sin identitet sammen med sin indberetning, vil GPT gøre alt, hvad der med rimelighed kan forventes, for at sikre, at whistleblowerens identitet holdes fortrolig, medmindre en sådan afsløring er påkrævet i henhold til gældende lovgivning, regulativer eller retslige procedurer. I alle tilfælde vil indberetningerne blive håndteret i overensstemmelse med gældende databeskyttelses- og whistleblowerregler.

Anmeldelser, hvor anmelderen har valgt at indgive anmeldelsen anonymt

GPT anerkender, at whistlebloweren i nogle situationer kan føle sig mere tryk ved at indberette sine bekymringer anonymt. Muligheden for at indsende anonyme indberetninger afhænger af gældende love og regler. Hvor det er tilladt, vil sådanne indberetninger blive vurderet og, hvor det er muligt, undersøgt med samme omhu som ikke-anonyme indberetninger.

Whistleblowere, der oprindeligt indberetter anonymt – eller som, hvor og når det er tilladt i henhold til gældende lovgivning, foretager en anonym offentlig afsløring – vil fortsat være beskyttet i henhold til denne politik, hvis deres identitet senere afsløres, forudsat at de opfylder de øvrige betingelser, der er fastsat i denne politik.

Whistleblowere skal dog være opmærksomme på, at det i nogle tilfælde kan være vanskeligt at gennemføre en fuldstændig undersøgelse uden at kende indberetterens identitet, især når der er behov for opfølgende afklaringer, interviews eller bekræftelse af fakta.

9.0 VURDERING OG BEHANDLING AF ANMELDELSER

GPT tager alle indberetninger om formodede eller potentielle overtrædelser alvorligt. Alle indberetninger, der indsendes via de udpegede whistleblowing-kanaler, vil blive behandlet retfærdigt, hensigtsmæssigt og uden unødigt forsinkelse. Whistlebloweren modtager en kvittering for modtagelsen af anmeldelsen inden for syv (7) dage fra modtagelsesdatoen. Kvitteringen kan blive forsinket, hvis der er behov for øjeblikkelig handling for at sikre bevismateriale eller imødegå en overhængende risiko, i overensstemmelse med gældende lovgivning.

GPT forpligter sig til at sikre en grundig og upartisk opfølgning på alle indberetninger. Undersøgelserne gennemføres af kvalificeret personale eller, hvor det er relevant, af eksterne eksperter og konsulenter. GPT sikrer, at alle relevante fakta indsamles, dokumenteres og vurderes objektivt under fuld overholdelse af fortroligheds- og databeskyttelsesforpligtelser. Af denne grund kan behovet for fortrolighed, beskyttelse af privatlivets fred og overholdelse af gældende juridiske forpligtelser begrænse, i hvilket omfang specifikke detaljer om undersøgelsen, de truffene foranstaltninger eller den deraf følgende handling kan deles med whistlebloweren. Alle oplysninger, der gives til whistlebloweren vedrørende fremskridt eller resultatet af undersøgelsen, skal behandles som strengt fortrolige.

GPT vil give feedback til whistlebloweren inden for en rimelig frist og under alle omstændigheder senest tre (3) måneder fra:

- bekræftelsen af modtagelsen af anmeldelsen;
- hvis der ikke sendes en bekræftelse, udløbet af den syv dages bekræftelsesperiode.

GPT kan ikke garantere, at resultatet af undersøgelsen vil stemme overens med whistleblowerens forventninger eller ønskede resultat. GPT er dog fuldt ud forpligtet til at sikre, at alle reelle bekymringer behandles retfærdigt, respektfuldt og omhyggeligt.

Hvis det under vurderingen eller undersøgelsen viser sig, at de faktiske omstændigheder, der er anført i rapporten, kan udgøre en strafbar handling, vil den udpegede person, der håndterer anmeldelser i samråd med andre kompetente funktioner i virksomheden og koncernledelsen

vurdere, om, hvornår og hvordan sagen skal henvises til de kompetente retslige eller tilsynsmyndigheder i overensstemmelse med gældende lokale love og regler.

10.0 OPBEVARING AF RAPPORTER

Skriftlige og elektroniske kopier af alle rapporter opbevares sikkert i overensstemmelse med GPT's dokumenterede tidsplan for opbevaring af data. Rapporter indsendt via GPT Alertline gemmes elektronisk på NAVEX's sikre rapporteringsplatform.

Alle optegnelser og underliggende dokumentation opbevares kun så længe, det er nødvendigt for at overholde gældende lovmæssige og reguleringsmæssige krav.

Hvor det er relevant, vil GPT anonymisere eller pseudonymisere alle personoplysninger, der er inkluderet i en rapport, inden for en rimelig tidsramme efter afslutningen af undersøgelsen i overensstemmelse med alle gældende databeskyttelseslove, herunder, hvor det er relevant, den generelle forordning om databeskyttelse (GDPR).

11.0 FORBUD MOD GENGÆLDELSE

Ved gengældelse forstås enhver direkte eller indirekte handling eller undladelse, der finder sted i en arbejdsrelateret sammenhæng, og som er en følge af en intern eller ekstern indberetning eller en offentliggørelse i henhold til denne politik, og som forvolder eller kan forvolde uberettiget og urimelig skade på whistlebloweren.

Ingen whistleblower, der i god tro gør opmærksom på forhold, der er omfattet af denne politik, må udsættes for nogen form for repressalier. Enhver, der udøver repressalier, kan blive genstand for disciplinære foranstaltninger, der kan gå så vidt som til afskedigelse, uanset stilling eller anciennitet.

GPT er fast besluttet på at beskytte whistleblowere, der i god tro afslører forhold, mod gengældelse, chikane eller anden negativ behandling. Alle whistleblowere vil blive behandlet med respekt, værdighed og fortrolighed gennem hele processen.

Gengældelse omfatter, men er ikke begrænset til, trusler om eller forsøg på gengældelse, og kan antage form af:

- suspension, afskedigelse, firing eller tilsvarende foranstaltninger;
- degradering eller tilbageholdelse af forfremmelse;
- overførsel af arbejdsopgaver, ændring af arbejdssted, nedsættelse af lønnen eller ændring af arbejdstider;
- negativ præstationsvurdering eller arbejdsattest;
- disciplinærforanstaltninger, reprimander eller andre sanktioner, herunder økonomiske sanktioner;
- tvang, intimidering, chikane eller udstødelse;
- diskrimination eller andre former for ugunstig eller urimelig behandling;

- manglende omdannelse af en tidsbegrænset ansættelseskontrakt til en fast ansættelseskontrakt, hvor der forelå en berettiget forventning herom;
- manglende forlængelse eller tidlig opsigelse af en midlertidig ansættelseskontrakt;
- skade på omdømmet (herunder via sociale medier) eller økonomisk tab, såsom tab af forretning eller indtægt;
- sortlistning inden for en bestemt sektor eller på tværs af brancher, uanset om det er formelt eller uformelt;
- tidlig opsigelse eller annullering af en kontrakt om varer eller tjenesteydelser;
- inddragelse eller afslag på en licens eller tilladelse
- ubegrundede henvisninger til psykiatrisk eller medicinsk behandling.

De beskyttelsesforanstaltninger, der er fastsat i denne politik, omfatter også, hvor det er relevant:

- facilitatorer, dvs. personer, der bistår en whistleblower i rapporteringsprocessen i en arbejdsrelateret sammenhæng, og hvis bistand skal være fortrolig
- tredjeparter med tilknytning til whistleblowerne, som kan blive udsat for repressalier i en arbejdsrelateret sammenhæng, såsom kolleger eller slægtninge; og
- juridiske enheder, der ejes af, arbejder for eller på anden måde er forbundet med whistlebloweren i en professionel egenskab.

12.0 BEHANDLING AF PERSONOPLYSNINGER

Enhver behandling af personoplysninger, der udføres i henhold til denne politik, herunder overførsel eller udveksling af oplysninger med kompetente myndigheder, skal overholde alle gældende databeskyttelseslove. Tilsvarende kan indberetninger, der involverer enheder eller personer beliggende i forskellige jurisdiktioner, deles mellem relevante GPT-enheder strengt efter behov og i overensstemmelse med gældende databeskyttelses- og whistleblowerlove.

Personoplysninger, der åbenlyst ikke er relevante for behandlingen af en bestemt anmeldelse, må ikke indsamles, og hvis de ved en fejltagelse er blevet indsamlet, skal de slettes uden unødigt forsinkelse. GPT skal sikre, at alle personoplysninger, der behandles i forbindelse med whistleblowing-rapporter, håndteres sikkert, lovligt og proportionelt, og at adgangen er strengt begrænset til de personer, der er bemyndiget til at behandle sådanne personoplysninger til legitime formål.

13.0 TILSYNET MED RAPPORTERINGSSYSTEMET

Effektiviteten af denne politik og funktionen af whistleblowing-systemet gennemgås regelmæssigt af GPT's juridiske og compliance-afdeling. Denne politik kan opdateres for at afspejle ændringer i gældende love og regler, organisationsstruktur eller standarder for bedste praksis.

14.0 RAPPORTERING TIL MYNDIGHEDER OG TILSYNSMYNDIGHEDER

Disse procedurer har på ingen måde til formål at begrænse medarbejdernes ret til at indberette påståede overtrædelser vedrørende regnskabs- eller revisionsspørgsmål til de relevante statslige og regulerende myndigheder.

15.0 FORTSÆTTELSE OG ÆNDRING

Som det er tilfældet med enhver politik eller ethvert ydelsesprogram forbeholder Grain & Protein Technologies sig den ubegrænsede ret, i overensstemmelse med loven, til at gennemgå, genoverveje, fortolke, ændre, modificere, suspendere eller ophæve hele eller dele af en sådan politik, plan eller et sådant program til enhver tid med eller uden varsel. Hvis en bestemmelse i denne politik er i strid med eller overtræder gældende love eller regler, vil bestemmelserne i sådanne love eller regler være gældende. Ingen ændring, suspension eller ophør af denne politik påvirker den beskyttelse, der ydes til whistleblowere i henhold til gældende lovgivning.

SPØRGSMÅL VEDRØRENDE DENNE POLITIKVEJLEDNING SKAL RETTES TIL JURIDISK AFDELING OG COMPLIANCE-AFDELINGEN.

Beskrivelse	Ikrafttrædelsesdato	Ændring foretaget af Navn og titel
Politikens oprettelse	01/01/2026	Patrick Rykhus, GC



BILAG A: Yderligere landespecifikke bestemmelser (efter region)

Dette bilag fremhæver visse lande, hvor GPT opererer, og som har love vedrørende whistleblowere, der kan være relevante for din situation som whistleblower.

ØSTRIG

1.0 RESUMÉ

Dette bilag til politikken har til formål at supplere den eksisterende GPT-koncernpolitik for whistleblowing ved at omhandle de specifikke lovændringer, der er blevet implementeret i Østrig i henhold til EU-direktiv 2019/1937 om beskyttelse af personer, der indberetter overtrædelser af EU-retten (whistleblower-direktivet) og lokal lovgivning [den østrigske lov om beskyttelse af whistleblowere (*HinweisgeberInnenschutzgesetz* – “HSchG”)].

Dette bilag til politikken omhandler derfor de forskelle i anvendelsen i forhold til den globale politik, der gælder for GPT's enhed i Østrig, nemlig: **Cimbria Heid GmbH** (“Selskabet”), og indeholder specifikke lokale bestemmelser vedrørende de østrigske enheder, som gælder for alle personer, der er angivet i afsnit 2 i politikken, og kun i det omfang HSchG finder anvendelse.

2.0 SPECIFIKKE LOKALE BESTEMMELSER, DER AFVIGER FRA POLITIKKEN

2.1 Anvendelsesområde baseret på HSchG

Den østrigske lov om beskyttelse af whistleblowere (HSchG) finder anvendelse i tilfælde af overtrædelser inden for følgende områder:

- Offentlige indkøb
- Finansielle tjenesteydelser, finansielle produkter og finansielle markeder samt forebyggelse af hvidvaskning af penge og finansiering af terrorisme
- Produktsikkerhed og overensstemmelse
- Trafiksikkerhed
- Miljøbeskyttelse
- Strålingsbeskyttelse og nuklear sikkerhed
- Fødevare- og fodersikkerhed, dyresundhed og dyrevelfærd
- Folkesundhed
- Forbrugerbeskyttelse
- Beskyttelse af privatlivets fred og personoplysninger samt sikkerhed i netværk og informationssystemer;
- Forebyggelse og straf for strafbare handlinger i henhold til §§ 302 til 309 i straffeloven (StGB), Forbundslovtidende I nr. 60/1974;
- Unionens finansielle interesser i henhold til artikel 325 i traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde (TEUF), f.eks. misbrug af EU-midler
- Reglerne for det indre marked i henhold til artikel 26, stk. 2, i TEUF og EU-reglerne om konkurrence og statsstøtte.

2.2 PERSONLIGT MØDE

Hvis en whistleblower ønsker at indgive en indberetning ved et personligt møde med den udpegede person, skal et sådant møde finde sted inden for fjorten (14) kalenderdage efter, at anmodningen er fremsat.

2.3 TILBAGEMELDINGSPERIODE

GPT vil give feedback til whistlebloweren vedrørende den indsendte indberetning inden for en rimelig frist, som ikke vil være længere end tre (3) måneder efter, at indberetningen blev indsendt.

3.0 EKSTERN RAPPORTERINGSKANAL

Whistleblowere opfordres primært til at indberette bekymringer via den interne kanal. Hvis en sådan mulighed imidlertid ikke er mulig eller passende, hvis det ikke er rimeligt at behandle oplysningerne i det interne whistleblower-system, eller hvis det har vist sig at være uden succes eller nytteløst, kan en whistleblower indsende en indberetning eksternt til [Forbundsstyrelsen for Korruptionsforebyggelse og Korruptionsbekæmpelse](#) (Bundesamt zur Korruptionsprävention und Korruptionsbekämpfung).

§ 15 (2) HschG nævner følgende yderligere eksterne rapporteringskanaler:

- Revisortilsynsmyndigheden (på grundlag af loven om revisortilsyn)
- Regnskabsmyndigheden (på grundlag af regnskabsloven)
- Den føderale konkurrencemyndighed (på grundlag af konkurrenceloven)
- Finansmarkedsmyndigheden (på grundlag af loven om finansmarkedsmyndigheden)
- Kontoret for indberetning af hvidvaskning af penge (på grundlag af loven om det føderale kriminalpoliti);
- Notarkamrene (på grundlag af notarloven)
- Advokatforeninger (på grundlag af disciplinærvedtægten for advokater og advokatfuldmægtige);
- Kammeret for skatterådgivere og revisorer (på grundlag af loven om det offentlige regnskabsvæsen).

3.1 OFFENTLIGGØRELSE

Offentliggørelse er kun tilladt på de betingelser, der er fastsat i den østrigske lov om beskyttelse af whistleblowere, og offentliggørelse uden for disse rammer kan medføre, at beskyttelsen bortfalder.

- De har allerede indgivet en anmeldelse via de interne og eksterne whistleblowing-kanaler (eller blot eksternt til den kompetente myndighed), men der er ikke blevet truffet eller planlagt nogen passende foranstaltninger inden for:

- I. tre (3) måneder efter, at anmeldelsen blev indgivet via den interne whistleblowing-kanal, eller
- II. tre (3) måneder (eller op til seks (6) måneder i behørigt begrundede tilfælde) efter, at anmeldelsen blev indgivet via en ekstern whistleblowing-kanal;
- De har rimelig grund til at tro, at:
 - I. den overtrædelse, der er omhandlet i anmeldelsen, kan føre til en overhængende eller åbenbar trussel mod almenvellet, f.eks. i tilfælde af en nødsituation eller risiko for uoprettelig skade; eller
 - II. de har rimelig grund til at antage, at der, hvis indberetningen sker via det eksterne indberetningssystem, er risiko for repressalier, eller at der er ringe udsigt til, at sagen bliver behandlet effektivt. Dette kan skyldes, at bevismateriale risikerer at blive skjult eller ødelagt, eller at den pågældende myndighed ikke er troværdig eller har tilknytning til problemet.

4.0 UDPEGEDE PERSONER

Virksomheden har udpeget følgende **udpegede personer**, som er specifikt uddannet og opfylder kravene til uafhængighed og upartiskhed til at administrere den interne rapporteringskanal:

- den globale compliance-chef (Global Compliance Manager); og
- den juridiske chef, EMEA (Legal Manager, EMEA).

De udpegede personer handler selvstændigt og uden interessekonflikter, sikrer fortrolighed som udgangspunkt og behandler indberetninger i overensstemmelse med gældende lovgivning og denne politik.

I tilfælde af en faktisk, potentiel eller opfattet interessekonflikt skal den udpegede person undlade at handle, og sagen vil straks blive overdraget til den anden udpegede person (eller til en behørigt udpeget stedfortræder) for at sikre kontinuitet, neutralitet og rettidig opfølgning.

5.0 BESKYTTELSE MOD GENGÆLDELSE OG FORTROLIGHED

Gengældelse mod en whistleblower, der i god tro indberetter en bekymring vedrørende forhold, der er omfattet af HSchG (se afsnit 1.0 ovenfor), er juridisk ugyldig.

6.0 BEHANDLING AF PERSONOPLYSNINGER

Ud over de lovbestemmelser, der er angivet i afsnit 11.0 i politikken i Østrig, er behandling af personoplysninger i forbindelse med whistleblowing-anmeldelser reguleret af afsnit 8 i HSchG samt bestemmelserne i den østrigske databeskyttelseslov (*Datenschutzgesetz* – "DSG").

6.1 OPBEVARINGSPERIODE

Personoplysninger skal opbevares af GPT i fem (5) år efter, at sagen er afsluttet, og derefter så længe, det er nødvendigt for at gennemføre allerede indledte administrative eller retlige

procedurer eller efterforskningsprocedurer i henhold til straffeprocessloven (*Strafprozessordnung* – "StPO").

Faktisk udførte behandlingsaktiviteter, såsom ændringer, forespørgsler og overførsler, skal logføres. Logdata om disse processer skal opbevares i tre (3) år efter, at opbevaringsforpligtelsen på fem (5) år ophører.

DEN TJEKKISKE REPUBLIK

1.0 RESUMÉ

Dette bilag til politikken har til formål at supplere den eksisterende GPT-koncernpolitik for whistleblowing ved at omhandle de specifikke lovændringer, der er blevet gennemført i Tjekkiet i henhold til EU-direktiv 2019/1937 om beskyttelse af personer, der indberetter overtrædelser af EU-retten (whistleblowing-direktivet) og lokal lovgivning. Det primære retsgrundlag for whistleblowing i Tjekkiet er lov nr. 171/2023 Coll. om beskyttelse af whistleblowere (den "tjekkiske lov om beskyttelse af whistleblowere").

Dette bilag til politikken omhandler derfor de forskelle i anvendelsen i forhold til den globale politik, der gælder for GPT's enhed i Tjekkiet, nemlig: Cimbria HMD, s.r.o. (herefter benævnt "selskabet").

2.0 ANVENDELSESOMRÅDE OG OMFATTEDE ENHEDER

Dette bilag til politikken gælder ikke kun for alle ledere, direktører, medarbejdere og vikarer (samlet kaldet "medarbejdere") og for alle selskabets agenter, herunder, men ikke begrænset til, entreprenører, konsulenter og repræsentanter (samlet kaldet "tilknyttede personer"), men også for:

- aktionærer og indehavere af stemmerettigheder på selskabets generalforsamling;
- medlemmer af selskabets administrative, ledelses- eller tilsynsorgan;
- eksterne og midlertidige medarbejdere i selskabet;
- selskabets medkontrahenter og deres underleverandører;
- frivillige eller praktikanter;
- personer, der indberetter eller offentliggør oplysninger om overtrædelser, som de har fået kendskab til i forbindelse med et arbejdsforhold med selskabet, der siden er ophørt, og
- personer, hvis arbejdsforhold med selskabet endnu ikke er påbegyndt, i tilfælde hvor oplysninger om overtrædelser er indhentet under rekrutteringsprocessen eller andre forhandlinger forud for indgåelse af kontrakt i Tjekkiet.

3.0 DEFINITIONER

Definitionerne af whistleblower og anmeldelsespligtig adfærd i henhold til denne politik udvides i henhold til tjekkisk lovgivning som følger:

- Whistleblower (beskyttet afslører): defineres som "en fysisk person, der underretter om en mulig overtrædelse, der har fundet sted eller er ved at finde sted, og som har karakter af en strafbar handling eller en forseelse eller krænker lovgivningen om whistleblowing eller en anden lovbestemmelse eller Den Europæiske Unions økonomiske interesser eller dets indre marked";
- Rapporteringspligtig adfærd (upassende adfærd) omfatter, ud over definitionerne i den globale politik, en sådan overtrædelse.

Offentliggørelse af kendsgerninger, oplysninger eller dokumenter, der kan udgøre en trussel mod den nationale sikkerhed, vedrører efterretningstjenesternes aktiviteter, eller hvis videregivelse ville udgøre et brud på præsternes tavshedspligt i forbindelse med udøvelsen af skriftemålstilsyn, er forbudt og falder ikke ind under anvendelsesområdet for den globale politik eller dette bilag til politikken.

4.0 INDBERETNINGSKANALER

Whistleblowere kan indsende rapporter via:

- interne rapporteringskanaler
- ekstern indberetning til Justitsministeriet i Den Tjekkiske Republik
- offentliggørelse (kun tilladt under specifikke betingelser, der er fastsat i loven).

4.1 INTERN RAPPORTERINGSKANAL

Whistleblowere kan indsende interne rapporter via de kanaler, der er angivet i den globale politik, som er let tilgængelig via et link på virksomhedens hjemmeside: [GPT Alertline](#).

Når whistlebloweren er logget ind på portalen, kan vedkommende via de dertil indrettede menuer vælge det specifikke land, hvor det pågældende koncernselskab er beliggende, inden indberetningen sendes.

Den interne kanal giver whistleblowerne mulighed for:

- at indsende rapporter på enhver måde (skriftligt eller mundtligt). Hvis en rapport afgives mundtligt, kan det ske via telefon, eller hvis whistlebloweren anmoder herom, via videokonference eller et fysisk møde, der arrangeres inden for en rimelig tidsramme, dog senest fjorten (**14**) dage fra datoen for anmodningen.
- Enhver lydoptagelse kræver whistleblowerens samtykke; ellers udfærdiges der et skriftligt referat, som underskrives. Den udpegede person skal give whistlebloweren mulighed for at kommentere den skriftlige rapport eller udskriften af lydoptagelsen. Whistleblowerens kommentarer skal vedlægges optagelsen eller udskriften.
- at indberette anonymt, hvis vedkommende finder det nødvendigt.

Whistlebloweren vil blive informeret skriftligt om modtagelsen af rapporten inden for syv (7) dage efter modtagelsen. Den udpegede person vil holde kontakten med whistlebloweren og kan anmode om yderligere oplysninger fra vedkommende.

Den udpegede person er forpligtet til at vurdere, om anmeldelsen er velbegrundet, og til at informere whistlebloweren skriftligt om resultatet af denne vurdering inden for tredive (30) dage fra datoen for modtagelsen af anmeldelsen. I sager, der er faktisk eller juridisk komplekse, kan denne frist forlænges med op til 30 dage, men ikke mere end to gange. Den udpegede person er forpligtet til skriftligt at underrette whistlebloweren om forlængelsen af fristen og begrundelsen herfor, inden den oprindelige frist udløber.

I opfølgningen skal den udpegede person underrette whistlebloweren om resultatet af anmeldelsen, nemlig:

(I) oplyser, at indberetningen ikke udgør en indberetning i henhold til den tjekkiske lov om beskyttelse af whistleblowere; i et sådant tilfælde skal den udpegede person uden unødigt forsinkelse skriftligt underrette whistlebloweren herom;

(II) afslutning/arkivering, hvis påstandene viser sig at være unøjagtige eller ubegrundede, eller hvis anmeldelsen er blevet irrelevant; i et sådant tilfælde skal den udpegede person uden unødigt forsinkelse skriftligt underrette whistlebloweren om, at der på grundlag af de i anmeldelsen anførte fakta og de omstændigheder, som den udpegede person har kendskab til, ikke er konstateret mistanke om ulovlig adfærd, eller at anmeldelsen er fundet at være baseret på urigtige oplysninger, og skal ligeledes underrette whistlebloweren om dennes ret til at indgive en anmeldelse til en offentlig myndighed; eller

(III) bekræftelse af, at anmeldelsen er fundet velbegrundet, og at der er foreslået passende foranstaltninger til at forebygge eller afhjælpe den ulovlige situation over for de kompetente organer/myndigheder, og oplysninger om de foranstaltninger, der i sidste ende er vedtaget, vil blive meddelt whistlebloweren skriftligt uden unødigt forsinkelse.

Den udpegede person opbevarer anmeldelserne og tilhørende dokumenter, herunder personoplysninger, i en periode på fem (5) år fra datoen for modtagelsen af anmeldelsen.

4.2 EKSTERN ANMELDELSESKANAL

Whistleblowere har ret til at indberette til Justitsministeriet i Den Tjekkiske Republik.

Oplysninger om indberetning til Tjekkiets justitsministerium findes på hjemmesiden: <https://oznamovatel.justice.cz/>

4.3 OFFENTLIGGØRELSE

Offentliggørelse er kun tilladt på de betingelser, der er fastsat i den tjekkiske lov om beskyttelse af whistleblowere. Offentliggørelse uden for de anførte betingelser kan medføre tab af beskyttelse.

Whistleblowere kan indgive en ekstern rapport under følgende omstændigheder:

- De har allerede indgivet en indberetning via den interne whistleblowerkanal og til ministeriet, eller kun til ministeriet, og der er ikke blevet truffet passende foranstaltninger inden for de frister, der er fastsat i den tjekkiske lov om beskyttelse af whistleblowere. Navnlig har den udpegede person ikke vurderet rimeligheden af indberetningen i henhold til § 12, stk. 3, i den tjekkiske lov om beskyttelse af whistleblowere, virksomheden har ikke truffet andre passende foranstaltninger for at forhindre eller afhjælpe den ulovlige situation i henhold til § 12, stk. 5, i den tjekkiske lov om beskyttelse af whistleblowere, eller en embedsmand i henhold til § 13 i den tjekkiske lov om beskyttelse af whistleblowere har ikke vurderet anmeldelsen i henhold til § 17, stk. 1, i den tjekkiske lov om beskyttelse af whistleblowere;

- de har rimelig grund til at antage, at den overtrædelse, der er omhandlet i anmeldelsen, kan føre til en overhængende eller åbenbar trussel mod den interne orden eller sikkerhed, liv eller helbred, miljøet eller andre offentlige interesser eller til uoprettelig skade; eller
- de har rimelig grund til at antage, at hvis anmeldelsen indgives via det eksterne anmeldelsessystem, er der i betragtning af sagens omstændigheder en øget risiko for, at de eller en person, der er beskrevet i § 4, stk. 2, litra a) til h), i den tjekkiske lov om beskyttelse af whistleblowere, vil blive udsat for repressalier, eller at proceduren i afsnit III i den tjekkiske lov om beskyttelse af whistleblowere er i fare.

5.0 UDPEGEDE PERSONER

Virksomheden har udpeget følgende udpegede personer til at forvalte den interne rapporteringskanal, som er specifikt uddannet og opfylder kravene til uafhængighed og upartiskhed:

- den globale compliance-chef (Global Compliance Manager); og
- den juridiske chef EMEA (Legal Manager, EMEA).

De udpegede personer handler selvstændigt og uden interessekonflikter, sikrer fortrolighed som udgangspunkt og behandler indberetninger i overensstemmelse med gældende lovgivning og denne politik.

I tilfælde af en faktisk, potentiel eller opfattet interessekonflikt skal den udpegede person undlade at handle, og sagen vil straks blive overdraget til den anden udpegede person (eller til en behørigt udpeget stedfortræder) for at sikre kontinuitet, neutralitet og rettidig opfølgning.

6.0 BESKYTTELSE MOD GENGÆLDELSE OG FORTROLIGHED

Princippet om ingen gengældelse gælder ikke kun for medarbejdere, tilknyttede personer og de andre personer, der er nævnt i afsnit 2, som indgiver en rapport i henhold til den globale politik og dette bilag til politikken, men også for formidlere, som tidligere defineret i den globale politik, tredjeparter, der er forbundet med whistleblowerne, såsom kolleger, tidligere kolleger, konsulenter og familiemedlemmer, samt juridiske enheder, som whistlebloweren ejer, arbejder for eller er forbundet med i en arbejdsrelateret sammenhæng.

Den tjekkiske lovgivning indeholder en omfattende liste over handlinger eller undladelser, der kan betragtes som gengældelsesforanstaltninger, herunder, men ikke begrænset til, opsigelse, afskedigelse, disciplinære foranstaltninger, lønnedgang, forflyttelse, forhindring i faglig udvikling, krav om lægeerklæring, enhver form for diskrimination, negativ medarbejderudviklingssamtale, chikane, manglende omdannelse af tidsbegrænset ansættelseskontrakt til fast ansættelseskontrakt osv.

DANMARK

1.0 RESUMÉ

Dette danske bilag til politikken er beregnet til at supplere den eksisterende GPT-koncernpolitik for whistleblowing og giver vejledning vedrørende implementeringen af den danske lov om beskyttelse af whistleblowere ("loven") med hensyn til Cimbria A/S ("selskabet").

Denne koncernpolitik for whistleblowing giver sammen med dette bilag information til whistleblowere i overensstemmelse med loven.

2.0 INDBERETNINGSKANALER

Whistleblowere kan indsende indberetninger via:

- Interne rapporteringskanaler
- Ekstern rapporteringskanal
- Offentliggørelse.

2.1 INTERN RAPPORTERINGSKANAL

Whistleblowere kan indsende interne rapporter via de kanaler, der er angivet i den globale politik, som er let tilgængelig via et link på virksomhedens hjemmeside: [GPT Alertline](#).

Når whistlebloweren er logget ind på portalen, kan vedkommende bruge de dedikerede menuer til at vælge det specifikke land i koncernen, som rapporten vedrører, inden indsendelse.

Den interne kanal giver whistleblowere mulighed for:

- at indsende rapporter på enhver måde (skriftligt eller mundtligt). Hvis en rapport afgives mundtligt, kan det ske via telefon, eller hvis whistlebloweren anmoder om det, via en videokonference eller et fysisk møde, der arrangeres inden for en rimelig tidsramme. Enhver lydoptagelse kræver whistleblowerens samtykke; ellers udfærdiges og underskrives et skriftligt referat;
- at indgive anmeldelser anonymt, hvis de finder det nødvendigt.

Whistlebloweren vil blive informeret skriftligt om modtagelsen af rapporten inden for syv (7) dage efter modtagelsen. Den udpegede person vil holde kontakten med whistlebloweren og kan anmode om yderligere oplysninger fra vedkommende.

Den udpegede person afgiver et opfølgende svar senest tre (3) måneder fra datoen for kvitteringen for modtagelsen af indberetningen eller, hvis der ikke er modtaget nogen kvittering, senest tre måneder efter udløbet af fristen på syv arbejdsdage efter indberetningens indgivelse. I opfølgningen skal den udpegede person informere whistlebloweren om resultatet af indberetningen, hvis det er muligt, nemlig: (i) afslutning/arkivering (når påstandene viser sig at være unøjagtige eller ubegrundede, eller når anmeldelsen er blevet irrelevant), eller (ii) bekræftelse af, at anmeldelsen er fundet velbegrunderet og er blevet videresendt til de

kompetente organer/myndigheder, dog skal sådanne oplysninger gives til whistlebloweren i overensstemmelse med dansk lovgivning, herunder bl.a. lovbestemte tavshedspligter samt databeskyttelsesforordningen. Hvis der ikke er truffet afgørelse om foranstaltninger eller resultat inden for den tre (3) måneders periode, vil whistlebloweren blive informeret herom samt modtage oplysninger om den forventede tilbagemelding.

I løbet af undersøgelsesfasen vedrørende anmeldelsen kan eksterne rådgivere blive inddraget i sagsbehandlingen. Afhængigt af sagens karakter kan sagen blive videresendt til politiet til yderligere efterforskning.

Hvis whistleblowerens identitet er blevet afsløret i forbindelse med anmeldelsen, og der indledes en retssag mod den anmeldte person, kan whistlebloweren blive indkaldt som vidne i retssagen.

2.2 EKSTERN ANMELDESESKANAL – DANSK NATIONAL MYNDIGHED

Indberetning kan også ske via en ekstern, uafhængig whistleblowing-kanal, der er oprettet af Datatilsynet til behandling af indberetninger vedrørende overtrædelser af EU-retten, der falder ind under anmeldelsesdirektivets anvendelsesområde, og dermed ikke indberetninger vedrørende andre alvorlige lovbrud eller andre alvorlige forhold.

Det tilskyndes at indgive en indberetning via virksomhedens interne kanal, hvor overtrædelsen kan håndteres effektivt internt, og hvor indberetteren vurderer, at der ikke er risiko for repressalier. Det skal dog understreges, at indberetning via den interne eller eksterne kanal er frivillig, forudsat at indberetningen vedrører de ovennævnte overtrædelser af EU-retten.

Link til ekstern rapporteringsside: <https://whistleblower.dk/indberet>

2.3 OFFENTLIGGØRELSE

Offentliggørelse er kun tilladt på de betingelser, der er fastsat i lovens § 5, stk. 2 (f.eks. forudgående brug af interne og/eller eksterne kanaler uden tilstrækkelig reaktion eller konkret risiko for repressalier eller fare for almenvellet). Offentliggørelse uden for disse betingelser kan medføre tab af beskyttelse.

3.0 UDPEGEDE PERSONER

Virksomheden har udpeget følgende udpegede personer til at administrere den interne rapporteringskanal, som er specifikt uddannet og opfylder kravene til uafhængighed og upartiskhed:

- den globale compliance-chef (Global Compliance Manager); og
- den juridiske chef, EMEA (Legal Manager, EMEA).

De udpegede personer handler selvstændigt og uden interessekonflikter, sikrer fortrolighed som udgangspunkt og behandler indberetninger i overensstemmelse med gældende lovgivning og denne politik.

I tilfælde af en faktisk, potentiel eller opfattet interessekonflikt skal den udpegede person undlade at handle, og sagen vil straks blive overdraget til den anden udpegede person (eller til en behørigt udpeget stedfortræder) for at sikre kontinuitet, neutralitet og rettidig opfølgning.

4.0 BESKYTTELSE MOD GENGÆLDELSE OG FORTROLIGHED

Beskyttelse mod repressalier ydes i overensstemmelse med reglerne i loven, specifikt afsnit 5-8. I det væsentlige må en whistleblower ikke udsættes for repressalier, herunder trusler eller forsøg på repressalier, som følge af at have indgivet en rapport eller foretaget en offentliggørelse i overensstemmelse med loven. Desuden må whistlebloweren ikke forhindres eller forsøges forhindret i at indgive en rapport.

Beskyttelsen gælder for whistleblowere, der indgiver interne og eksterne indberetninger samt offentliggør oplysninger. For offentliggørelser gælder beskyttelsen dog i følgende tilfælde:

- Når den whistleblower, der foretager den offentlige afsløring, først har indgivet en intern og ekstern anmeldelse eller direkte en ekstern anmeldelse, uden at der er blevet truffet passende foranstaltninger som reaktion på anmeldelsen inden for den gældende frist;
- Når den whistleblower, der foretager den offentlige indberetning, har rimelig grund til at antage, at overtrædelsen kan udgøre en overhængende eller åbenbar fare for almenvellet;
- Når den whistleblower, der foretager den offentlige afsløring, har rimelig grund til at tro, at indberetning til en ekstern whistleblowerordning medfører risiko for repressalier, eller at der på grund af sagens særlige omstændigheder er ringe udsigt til, at overtrædelsen vil blive behandlet effektivt.

Desuden gælder beskyttelsen kun, hvis whistlebloweren har rimelig grund til at tro, at de indberettede eller offentliggjorte oplysninger var korrekte på tidspunktet for indberetningen eller offentliggørelsen, og at oplysningerne faldt inden for lovens anvendelsesområde.

Med hensyn til fortrolighed fastsætter loven, at de udpegede personer, der udgør den interne whistleblower-enhed, og som forvalter den interne kanal, er bundet af tavshedspligt vedrørende oplysningerne i indberetningerne. Denne tavshedspligt gælder tilsvarende for personer, der gennem offentliggørelsen bliver bekendt med sådanne oplysninger. En tavshedspligt gælder også for uautoriserede medarbejdere hos myndigheder, der driver eksterne whistleblowerordninger, og som uforvarende bliver bekendt med sådanne oplysninger vedrørende indberetningerne.

5.0 OPBEVARING AF PERSONOPLYSNINGER

Indberetninger og tilhørende personoplysninger vedrørende medarbejdere opbevares i det tidsrum, der er strengt nødvendigt for at behandle dem, og generelt fem (5) år efter ansættelsesforholdets ophør, jf. § 4, stk. 1, i den danske lov om forældelse, medmindre særlige omstændigheder kræver en længere opbevaringsperiode, f.eks. på grund af verserende retssager eller udsigten til sådanne.

Indberetninger og tilhørende personoplysninger vedrørende kunder eller andre tredjeparter opbevares i det tidsrum, der er strengt nødvendigt for at behandle dem, og generelt af dokumentationshensyn i 3 år med henvisning til § 3, stk. 1, i den danske lov om forældelse, medmindre særlige omstændigheder kræver en længere opbevaringsperiode, f.eks. på grund af verserende retssager eller udsigten hertil.

TYSKLAND

1.0 RESUMÉ

Dette bilag til politikken har til formål at supplere den eksisterende GPT-koncernpolitik for whistleblowing ved at adressere de specifikke lovændringer, der er blevet implementeret i Tyskland i henhold til EU-direktiv 2019/1937 om beskyttelse af personer, der indberetter overtrædelser af EU-retten (whistleblowing-direktivet) og lokal lovgivning. I Tyskland er beskyttelsen af whistleblowere reguleret i loven om beskyttelse af whistleblowere, "Gesetz zum Schutz von Hinweisgebenden Personen", også kaldet "Hinweisgeberschutzgesetz" eller kort sagt: "HinSchG".

Dette bilag til politikken omhandler derfor de forskelle i anvendelsen i forhold til den globale politik, der gælder for GPT's enhed i Tyskland, nemlig GrainProteinTech Climate Control Air Treatment Germany GmbH ("Selskabet").

Dette bilag indeholder oplysninger til whistleblowere i henhold til artikel 5, litra e), i lovdekret 24/2023. I tilfælde af uoverensstemmelse mellem politikken og dette bilag har dette bilag forrang for Italien.

2.0 ANVENDELSESOMRÅDE OG OMFATTEDE ENHEDER

Dette bilag til politikken gælder ikke kun for alle ledere, direktører, medarbejdere og vikarer (samlet benævnt "medarbejdere") og for alle selskabets agenter, herunder, men ikke begrænset til, entreprenører, konsulenter og repræsentanter (samlet benævnt "tilknyttede personer"), men også for:

- aktionærer og indehavere af stemmerettigheder på selskabets generalforsamling;
- medlemmer af selskabets administrative, ledelses- eller tilsynsorgan;
- eksternt og lejlighedsvis personale i selskabet;
- selskabets medkontrahenter og deres underleverandører;
- dem, der rapporterer eller offentliggør oplysninger om overtrædelser, som de har fået kendskab til i forbindelse med et arbejdsforhold med selskabet, der siden er ophørt; og
- personer, hvis arbejdsforhold med selskabet endnu ikke er påbegyndt, i tilfælde hvor oplysninger om overtrædelser er indhentet under rekrutteringsprocessen eller andre forhandlinger forud for indgåelse af kontrakt i Tyskland.

3.0 DEFINITIONER

I henhold til HinSchG udvides definitionerne af whistleblower og anmeldelsespligtig adfærd i henhold til denne politik i henhold til tysk lovgivning som følger:

- Whistleblower (beskyttet informant): defineres som »en fysisk person, der i forbindelse med sin erhvervsmæssige virksomhed har fået kendskab til overtrædelser, og som videregiver sådanne oplysninger til de indberetningsinstanser, der er fastsat i den tyske whistleblowerlov«. Overtrædelser er handlinger eller undladelser, der er ulovlige og vedrører de retsområder, der er omfattet af whistleblowerdirektivet, eller som er misbrug, fordi de strider mod direktivets mål eller formål.
- Anmeldelsespligtig adfærd (upassende adfærd) omfatter, ud over definitionerne i den globale politik, sådanne overtrædelser.

Videregivelse af fakta, oplysninger eller dokumenter fra efterretningstjenesterne eller som kan skade den nationale sikkerhed eller væsentlige sikkerhedsinteresser samt videregivelse i strid med tavshedspligten vedrørende klassificerede oplysninger, hemmeligholdelse af retslige forhandlinger, tavshedspligten for advokater eller læger er forbudt og falder ikke ind under den globale politik eller dette bilag til politikken.

4.0 INDBERETNINGSKANALER

Whistleblowere kan indsende rapporter via:

- Interne rapporteringskanaler
- Ekstern indberetning til eksterne myndigheder.

4.1 INTERN RAPPORTERINGSKANAL

Whistleblowere kan indsende interne rapporter via de kanaler, der er angivet i den globale politik, som er let tilgængelig via et link på virksomhedens hjemmeside: [GPT Alertline](#).

Når whistlebloweren er logget ind på portalen, kan vedkommende bruge de dedikerede menuer til at vælge det specifikke land i koncernen, som rapporten vedrører, inden indsendelse.

Den interne kanal giver whistleblowerne mulighed for:

- at indsende rapporter på enhver måde (skriftligt eller mundtligt). Hvis en rapport afgives mundtligt, kan det ske via telefon, eller hvis whistlebloweren anmoder om det, via en videokonference eller et fysisk møde, der arrangeres inden for en rimelig tidsramme. Enhver lydoptagelse kræver whistleblowerens samtykke; ellers udfærdiges og underskrives et skriftligt referat;
- at indgive anmeldelser anonymt, hvis de finder det nødvendigt.

Whistlebloweren vil blive informeret skriftligt om modtagelsen af rapporten inden for syv (7) dage efter modtagelsen. Den udpegede person vil holde kontakten med whistlebloweren og kan anmode om yderligere oplysninger fra vedkommende.

Den udpegede person giver et opfølgende svar inden for tre (3) måneder fra datoen for bekræftelse af modtagelsen af anmeldelsen eller, hvis der ikke modtages en bekræftelse, tre

måneder fra udløbet af fristen på syv arbejdsdage efter anmeldelsen er indgivet. I opfølgningen skal den udpegede person informere whistlebloweren om resultatet af anmeldelsen, nemlig: (i) afslutning/arkivering (når påstandene viser sig at være unøjagtige eller ubegrundede, eller når anmeldelsen er blevet irrelevant), eller (ii) bekræftelse af, at anmeldelsen er fundet velbegrundet og er blevet videresendt til de kompetente organer/myndigheder.

Indberetninger og tilhørende personoplysninger opbevares i det tidsrum, der er strengt nødvendigt for at behandle dem, og under ingen omstændigheder længere end fem (5) år fra meddelelsen af resultatet af proceduren.

4.2 EKSTERN ANMELDESESKANAL – TYSKE NATIONALE MYNDIGHEDER

Whistleblowere kan indgive en ekstern anmeldelse til følgende myndigheder:

- Externe Meldestelle des Bundes beim Bundesamt für Justiz
[BfJ - Hinweisgeberstelle \(bundesjustizamt.de\)](https://www.bundesjustizamt.de/HinweiseAufKartellverstoesse/hinweiseaufverstoesse_node.html)
- Bundeskartellamt – for overtrædelser af konkurrencelovgivningen og loven om digitale markeder
https://www.bundeskartellamt.de/DE/Aufgaben/Kartelle/HinweiseAufKartellverstoesse/hinweiseaufverstoesse_node.html

5.0 UDPEJDEDE PERSONER

Virksomheden har udpeget følgende udpegede personer til at administrere den interne rapporteringskanal. De er specifikt uddannet og opfylder kravene til uafhængighed og upartiskhed:

- den globale compliance-chef (Global Compliance Manager); og
- den juridiske chef, EMEA (Legal Manager, EMEA).

De udpegede personer handler selvstændigt og uden interessekonflikter, sikrer fortrolighed som udgangspunkt og behandler indberetninger i overensstemmelse med gældende lovgivning og denne politik.

I tilfælde af en faktisk, potentiel eller opfattet interessekonflikt skal den udpegede person undlade at handle, og sagen vil straks blive overdraget til den anden udpegede person (eller til en behørigt udpeget stedfortræder) for at sikre kontinuitet, neutralitet og rettidig opfølgning.

6.0 BESKYTTELSE MOD GENGÆLDELSE OG FORTROLIGHED

Princippet om forbud mod repressalier gælder ikke kun for medarbejdere, tilknyttede personer og de øvrige personer, der er nævnt i afsnit 2, og som indgiver en anmeldelse i henhold til den globale politik og dette bilag til politikken, men også for formidlere, som tidligere defineret i den globale politik, tredjeparter med tilknytning til whistleblowerne, såsom kolleger, tidligere

kolleger, konsulenter og familiemedlemmer, samt juridiske enheder, som whistlebloweren ejer, arbejder for eller har tilknytning til i en arbejdsrelateret sammenhæng.

Gengældelse kan omfatte, men er ikke begrænset til, afskedigelse, firing, disciplinære foranstaltninger, lønnedgang, forflyttelse, enhver form for diskrimination, negativ medarbejderudviklingssamtale, chikane, manglende omdannelse af tidsbegrænset ansættelseskontrakt til fast ansættelseskontrakt osv.

ITALIEN

1.0 RESUMÉ

Dette bilag til politikken har til formål at supplere den eksisterende GPT-koncernpolitik for whistleblowing ved at adressere de specifikke lovændringer, der er blevet implementeret i Italien i henhold til EU-direktiv 2019/1937 om beskyttelse af personer, der indberetter overtrædelser af EU-retten (whistleblowing-direktivet) og lokal lovgivning (lovdekret nr. 24 af 10. marts 2023, der gennemfører whistleblowing-direktivet i Italien, samt retningslinjer fra den nationale antikorrupsionsmyndighed).

Dette bilag til politikken omhandler derfor de forskelle i anvendelsen i forhold til den globale politik, der gælder for GPT's enheder beliggende i Italien, nemlig: Cimbria S.r.l.; GrainProteinTech Climate Control Air Treatment S.p.A.; Tecno Poultry Equipment S.p.A. (hver især "Selskabet").

Dette bilag indeholder oplysninger til whistleblowere i henhold til artikel 5, litra e), i lovdekret 24/2023. I tilfælde af uoverensstemmelse mellem politikken og dette bilag har dette bilag forrang for Italien.

2.0 ANVENDELSESOMRÅDE OG OMFATTEDE ENHEDER

Dette bilag til politikken gælder ikke kun for alle ledere, direktører, medarbejdere og vikarer (samlet benævnt "medarbejdere") og for alle virksomhedens agenter, herunder, men ikke begrænset til, entreprenører, konsulenter og repræsentanter (samlet benævnt "tilknyttede personer"), men også for:

- aktionærer og indehavere af stemmerettigheder på selskabets generalforsamling;
- medlemmer af selskabets administrative, ledelses- eller tilsynsorgan;
- eksternt og lejlighedsvis personale i selskabet;
- selskabets medkontrahenter og deres underleverandører;
- frivillige og praktikanter (både lønnede og ulønnede);
- personer, der indberetter eller offentliggør oplysninger om overtrædelser, som de har fået kendskab til i forbindelse med et arbejdsforhold med selskabet i prøveperioden;
- personer, der indberetter eller offentliggør oplysninger om overtrædelser, som de har fået kendskab til i forbindelse med et arbejdsforhold med selskabet, der siden er ophørt; og
- personer, hvis arbejdsforhold med virksomheden endnu ikke er påbegyndt, i tilfælde hvor oplysninger om overtrædelser er indhentet under rekrutteringsprocessen eller andre forhandlinger forud for indgåelse af kontrakt med virksomheden.

3.0 DEFINITIONER

I henhold til lovdekret nr. 24/2023 udvides definitionerne af whistleblower og anmeldelsespligtig adfærd i henhold til denne politik i henhold til italiensk lovgivning som følger:

- Whistleblower (beskyttet afslører): defineres som "en fysisk person, der rapporterer om adfærd, handlinger eller undladelser, der resulterer i overtrædelser (eller begrundet mistanke om overtrædelser) af italienske og EU-love og -regler, som whistlebloweren er stødt på i ansættelsesforholdet, og som berører almenvellet eller integriteten af den offentlige forvaltning eller en privat enhed og består af administrative, regnskabsmæssige, civilretlige eller strafferetlige overtrædelser eller væsentlig ulovlig adfærd".
- Adfærd, der skal indberettes (upassende adfærd), omfatter ud over definitionerne i den globale politik:
 1. civile, strafferetlige, administrative eller regnskabsmæssige overtrædelser;
 2. ulovlig adfærd, der er relevant i henhold til lovdekret 231/2001;
 3. hvis relevant, overtrædelser af de organisations- og ledelsesmodeller, der er vedtaget i henhold til lovdekret 231/2001 ("MOG 231");
 4. overtrædelser af EU-lovgivningen inden for sektorer såsom offentlige indkøb; finansielle tjenesteydelser, produkter og markeder; forebyggelse af hvidvaskning af penge og finansiering af terrorisme; produktsikkerhed; transportsikkerhed; miljøbeskyttelse; osv.
 5. handlinger eller undladelser, der skader EU's finansielle interesser;
 6. handlinger eller undladelser, der påvirker EU's indre marked (hindrer den frie bevægelighed for varer, tjenesteydelser, personer eller kapital);
 7. overtrædelser af Den Europæiske Unions restriktive foranstaltninger (EU-sanktioner), herunder overtrædelser af nationale gennemførelsesbestemmelser, strafbare handlinger eller administrative overtrædelser i forbindelse med EU-sanktionsordninger, hvor sådanne overtrædelser identificeres i en arbejdsrelateret sammenhæng.

Offentliggørelse af fakta, oplysninger eller dokumenter vedrørende en personlig interesse hos den rapporterende person, som udelukkende vedrører dennes individuelle ansættelse, overtrædelser, der allerede er underlagt andre EU- eller italienske regler, brud på national sikkerhed, klassificerede oplysninger, retsmedicinsk og lægelig tavshedspligt, retslige overvejelser samt offentliggørelse af fakta, oplysninger eller dokumenter, der er indsamlet ulovligt, er forbudt og falder ikke ind under anvendelsesområdet for den globale politik eller dette bilag til politikken.

4.0 INDBERETNINGSKANALER

Whistleblowere kan indsende rapporter via:

- Interne rapporteringskanaler

- Ekstern indberetning til den italienske nationale myndighed mod korruption (ANAC) via dens onlineplatform
- Offentliggørelse (kun tilladt under specifikke betingelser, der er fastsat i artikel 15 i lovdekret 24/2023).

4.1 KANAL TIL INTERN RAPPORTERING

Whistleblowere kan indsende interne rapporter via de kanaler, der er angivet i den globale politik, som er let tilgængelig via et link på virksomhedens hjemmeside: [GPT Alertline](#).

Når whistlebloweren er logget ind på portalen, kan vedkommende bruge de dedikerede menuer til at vælge det specifikke land i koncernen, som rapporten vedrører, inden indsendelse.

Den interne kanal giver whistleblowerne mulighed for:

- at indsende rapporter på enhver måde (skriftligt eller mundtligt). Hvis en rapport afgives mundtligt, kan det ske via telefon, eller hvis whistlebloweren anmoder om det, via en videokonference eller et fysisk møde, der arrangeres inden for en rimelig tidsramme. Enhver lydoptagelse kræver whistleblowerens samtykke; ellers udfærdiges og underskrives et skriftligt referat;
- at indgive anmeldelser anonymt, hvis de finder det nødvendigt.

Whistlebloweren vil blive informeret skriftligt om modtagelsen af rapporten inden for syv (7) dage efter modtagelsen. Den udpegede person vil holde kontakten med whistlebloweren og kan anmode om yderligere oplysninger fra vedkommende.

Den udpegede person giver et opfølgende svar inden for tre (3) måneder fra datoen for bekræftelse af modtagelsen af anmeldelsen eller, hvis der ikke modtages en bekræftelse, tre måneder fra udløbet af fristen på syv arbejdsdage efter anmeldelsen er indgivet. I opfølgningen skal den udpegede person informere whistlebloweren om resultatet af anmeldelsen, nemlig: (i) afslutning/arkivering (når påstandene viser sig at være unøjagtige eller ubegrundede, eller når anmeldelsen er blevet irrelevant), eller (ii) bekræftelse af, at anmeldelsen er fundet velbegrundet og er blevet videresendt til de kompetente organer/myndigheder.

Anmeldelser og tilhørende personoplysninger opbevares i det tidsrum, der er strengt nødvendigt for at behandle dem, og under ingen omstændigheder længere end fem (5) år fra meddelelsen af resultatet af proceduren.

4.2 EKSTERN ANMELDELSESKANAL – DEN ITALIENSKE NATIONALE ANTIKORRUPTIONSMYNDIGHED (“ANAC”)

Whistleblowere kan indgive en ekstern anmeldelse under følgende omstændigheder, som er fastsat i lovdekretet:

- der er ikke etableret en intern rapporteringskanal, eller denne opfylder ikke de krævede standarder;

- de allerede har indgivet en intern anmeldelse, som ikke er blevet fulgt op eller har haft et negativt resultat;
- de har rimelig grund til at tro, at en intern indberetning ikke vil blive fulgt op eller kan føre til repressalier (f.eks. interessekonflikter, hvor den, der behandler indberetningen, er den samme person som indberetteren, den indberettede person eller på anden måde er en person, der er involveret i eller berørt af indberetningen);
- de har rimelig grund til at tro, at overtrædelsen kan udgøre en overhængende eller åbenbar fare for offentligheden.

I Italien er ANAC en uafhængig administrativ myndighed med regulerings-, undersøgelses- og sanktionsbeføjelser på området for whistleblowing.

Whistleblowere kan indgive eksterne anmeldelser til ANAC mundtligt eller skriftligt via dens it-platform. Hvis en anmeldelse indgives mundtligt, kan det ske via telefon eller et hvilket som helst andet telefonsvarersystem, eller hvis whistlebloweren anmoder herom, kan der vælges en videokonference eller et fysisk møde inden for en rimelig tidsramme

ANAC er forpligtet til at bekræfte modtagelsen af anmeldelsen inden for 7 dage efter modtagelsen, medmindre anmelderen anmoder om andet, eller hvis dette ville bringe anmeldelsens fortrolighed i fare. De skal omhyggeligt følge op på anmeldelser, undersøge dem efter behov og svare den anmeldende person inden for tre (3) måneder (eller seks (6) måneder, hvis der er berettigede grunde til forsinkelsen) fra bekræftelsen, eller hvis der ikke modtages en bekræftelse, tre (3) eller seks (6) måneder fra udløbet af fristen på syv (7) arbejdsdage efter, at anmeldelsen er indgivet. I sit svar skal ANAC informere whistlebloweren om resultatet af undersøgelsen, som også kan bestå i afslutning af anmeldelsen, videresendelse til andre kompetente myndigheder, en anbefaling eller pålægelse af administrative bøder.

Yderligere oplysninger om indberetningsproceduren via ANAC findes via nedenstående links:

<https://www.anticorruzione.it/-/anac-national-anti-corruption-authority-en-brochure-2023>
<https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing#p.%203>

4.3 OFFENTLIGGØRELSE

Offentliggørelse er kun tilladt på de betingelser, der er fastsat i artikel 15 i lovdekretet (f.eks. forudgående brug af interne og/eller eksterne kanaler uden tilstrækkelig respons eller konkret risiko for gengældelse eller fare for almenvellet). Offentliggørelse uden for disse betingelser kan medføre tab af beskyttelse.

5.0 UDPEGEDE PERSONER

Virksomheden har udpeget følgende udpegede personer til at forvalte den interne rapporteringskanal, som er specifikt uddannet og opfylder kravene til uafhængighed og upartiskhed:

- den globale compliance-chef (Global Compliance Manager); og
- den juridiske chef, EMEA (Legal Manager, EMEA).

De udpegede personer handler selvstændigt og uden interessekonflikter, sikrer fortrolighed som udgangspunkt og behandler indberetninger i overensstemmelse med gældende lovgivning og denne politik.

I tilfælde af en faktisk, potentiel eller opfattet interessekonflikt skal den udpegede person undlade at handle, og sagen vil straks blive overdraget til den anden udpegede person (eller til en behørigt udpeget stedfortræder) for at sikre kontinuitet, neutralitet og rettidig opfølgning.

6.0 BESKYTTELSE MOD GENGÆLDELSE OG FORTROLIGHED

Princippet om ingen gengældelse gælder ikke kun for medarbejdere, tilknyttede personer og de andre personer, der er nævnt i afsnit 2, som indgiver en rapport i henhold til den globale politik og dette bilag til politikken, men også for formidlere, som tidligere defineret i den globale politik, tredjeparter, der er forbundet med whistleblowerne, såsom kolleger, tidligere kolleger, konsulenter og familiemedlemmer, samt juridiske enheder, som whistlebloweren ejer, arbejder for eller er forbundet med i en arbejdsrelateret sammenhæng.

Italiensk lovgivning indeholder en omfattende liste over handlinger og undladelser, selv om det kun drejer sig om forsøg eller trusler, der kan betragtes som gengældelsesforanstaltninger, herunder, men ikke begrænset til: opsigelse, afskedigelse, disciplinære foranstaltninger (herunder økonomiske sanktioner og suspension), lønnedgang, degradering eller manglende forfremmelse, ændring af arbejdsopgaver, forflyttelse af arbejdssted, enhver form for diskrimination, negative bedømmelser, negative referencer, chikane, udstødelse, manglende omdannelse af tidsbegrænset ansættelseskontrakt til fast ansættelseskontrakt, skade på omdømme, annullering af leveringskontrakter, anmodning om at underkaste sig psykiatrisk eller medicinsk undersøgelse.