

# WHISTLEBLOWINGPOLITIK

**Udgivelsesdato: 3 Juni 2026**

Version 1.2

**Klassifikation:** generelt



## Hvad er dette?

En guide til at hjælpe dig med at forstå vores whistleblowingpolitik, og hvordan du indberetter et problem.



## Hvem gælder det for?

Denne politik gælder for alle, der handler for eller på vegne af NCC Group:

- Bestyrelsen har det overordnede ansvar for, at politikken bliver fulgt
- Revisionsudvalget har ansvaret for at sikre, at alle whistleblowing-tilfælde bliver undersøgt
- Forretningsudvalget har ansvaret for at sikre, at alle kolleger forstår og overholder det
- Alle kolleger er ansvarlige for at forstå principperne, der er skitseret i denne politik, og for at indberette passende bekymringer ved hjælp af de metoder, der er skitseret i politikken



## Hvad er hovedpunkterne?

- Vi vil håndtere enhver ægte bekymring om enhver forseelse på arbejdspladsen ansvarligt og professionelt
- Kolleger kan tage bekymringer op med deres linjeleder eller en række seniorledere i virksomheden
- Hvis kolleger ikke er trygge ved at indberette et problem internt, driver vi en anonym og fortrolig whistleblowing-hjælpelinje
- Kolleger vil ikke modtage nogen form for ugunstig behandling som følge af at rejse ægte eller rimelige bekymringer
- Whistleblowere vil blive holdt orienteret om fremskridt i bestræbelserne på at løse deres bekymringer
- Eventuelle spørgsmål, der rejses, vil blive genstand for en retfærdig og korrekt undersøgelse, hvis resultater vil blive meddelt til revisionsudvalget.



## Hvad skal jeg gøre?

Læs politikken for at forstå, hvordan du kan rejse bekymringer enten internt eller eksternt. Tal med din linjeleder, hvis der er nogle aspekter af dette, du ikke forstår, eller send en e-mail til [riskandassurance@nccgroup.com](mailto:riskandassurance@nccgroup.com)

# Introduktion

NCC Group forpligter sig til at opretholde de højeste standarder for ærlighed, integritet, åbenhed og ansvarlighed. Den anerkender, at kolleger, entreprenører og andre medarbejdere har en vigtig rolle at spille i at nå dette mål, og vi forventer, at alle, der handler for eller på vegne af NCC Group, opretholder vores høje standarder.

Koncernen vil håndtere enhver ægte bekymring om enhver forseelse på arbejdspladsen ansvarligt og professionelt.

Denne politik har følgende målsætninger:

- At tilskynde kolleger til at rejse reelle bekymringer om formodede forseelser på det tidligst praktisk mulige stadie i visheden om, at deres bekymringer vil blive taget alvorligt og undersøgt efter behov, og at deres fortrolighed vil blive respekteret
- At give kolleger vejledning i, hvordan de kan rejse disse bekymringer
- At forsikre kollegerne om, at de skal kunne rejse ægte bekymringer uden frygt for repressalier, selvom det viser sig, at de har taget fejl.

Alle ledere forventes at have en 'åben dør'-politik og bør derfor stille sig til rådighed, enten personligt eller via telefon eller e-mail, for at løse problemer eller bekymringer.

Denne politik er ikke en del af nogen ansættelseskontrakt eller anden kontrakt om levering af tjenester, og vi kan til enhver tid ændre den.

## Relaterede og refererede dokumenter

Denne politik bør betragtes sammen med andre politikker, vi har på plads for at støtte og vejlede os.

### Policy / Document name

Etisk kodeks

Politik til bekæmpelse af bestikkelse og korrupcion

Gave- og gæstfrihedspolitik

Sundheds- og sikkerhedspolitik

Miljøpolitik

Leverandørers adfærdskodeks.

Global politik for værdighed og respekt på arbejdspladsen

Alle politikker er til rådighed for kolleger på [Global Governance Hub](#).

Globale politikker understøttes af en række lokale eller regionale politikker, som under særlige omstændigheder kan have forrang.

# Indholdet af denne politik

1. [Whistleblowing](#)
2. [Hvordan man rejser en bekymring?](#)
  - a. Internally
  - b. External hotline
3. [Vores svar](#)
4. [Sikkerhedsforanstaltninger](#)
5. [Safecall-telefonnumre](#)
6. [Opretholdelse af politikens relevans](#)

## Whistleblowing

Politikken gælder for alle NCC Group-kolleger globalt og omfatter vikarer, entreprenører og underleverandører, kunder, leverandører, praktikanter og praktikanter samt frivillige.

Whistleblowing er afsløring af oplysninger vedrørende mistanke om tidligere, nuværende eller sandsynlige fremtidige forseelser, der falder ind under en eller flere af følgende kategorier:

- Lovovertrædelser (dette kan f.eks. omfatte forskellige former for økonomiske uregelmæssigheder såsom bedrageri)
- Manglende overholdelse af en forpligtelse fastsat ved lov
- Justitsmord
- Fare for nogens helbred og sikkerhed
- Skade på miljøet
- At dække over forseelser i ovenstående kategorier
- Seksuel chikane eller mistanke om seksuel chikane.
- Bevidst fortielse af ovenstående forhold.

En whistleblower er en person, der i god tro rejser en bekymring vedrørende ovenstående. Hvis kolleger har nogen reelle bekymringer relateret til en formodet forseelse eller fare, der påvirker nogen af vores aktiviteter (en whistleblowing-bekymring), skal de indberette det i henhold til denne politik.

Denne politik bør ikke bruges til klager vedrørende dine egne personlige forhold, såsom den måde, du er blevet behandlet på arbejdet. I sådanne tilfælde bør du bruge klageproceduren, chikanepolitikken eller ligestillingspolitikken.

Hvis du er usikker på, om dine bekymringer falder inden for rammerne af denne politik, bør du søge råd hos Chief People Office eller Group General Counsel

For at opnå den højeste driftsstandard beder vi alle kolleger om at opretholde værdier som ærlighed, integritet og kvalitet. De relationer, vi har til hinanden og vores eksterne interessenter, er vigtige, og vi skal altid behandle enhver relation med respekt.

Alle har et ansvar for at sikre, at vi til stadighed lever op til disse høje standarder. Sådan forventer vi, at kodekset fungerer i praksis:

## Sådan rejser du en bekymring

### Internt

Kolleger bør normalt rejse eventuelle bekymringer over for deres nærmeste leder enten mundtligt eller skriftligt. Den mest passende person at kontakte for at indberette en bekymring kan dog afhænge af følsomheden af de problemer, det omhandler, og hvem der er mistænkt for uredeligheden.

Hvis kolleger foretrækker ikke at rejse bekymringer over for deres leder af en eller anden grund, eller hvis de føler, at deres linjeleder ikke har adresseret deres bekymring, skal de kontakte en af følgende:

- Den administrerende direktør med ansvar for deres
- The Chief People Officer
- SVP, Global Governance, Estates & Procurement
- The Group General Counsel
- The CFO
- Den administrerende direktør

### Ekstern hotline

Hvis kolleger ikke føler sig i stand til eller ikke bryder sig om at rejse bekymringer internt, kan de bruge en anonym fortrolig indberetningslinje som beskrevet nedenfor. Mens spørgsmålet vil blive videregivet til Chief People Officer, SVP, Global Governance, Estates & Procurement og Group General Counsel til gennemgang og eventuel passende handling, vil det blive gjort anonymt, medmindre den person, der indberetter det, gerne vil stå frem med navn.

Vores fortrolige eksterne hotline er hos Safecall. De telefonnumre, der er relevante for specifikke lokationer, er angivet nedenfor. Alternativt kan Safecall kontaktes ved at sende en e-mail til [nccgroup@safecall.co.uk](mailto:nccgroup@safecall.co.uk) eller ved at indberette en bekymring via Safecalls hjemmeside på [www.safecall.co.uk/report](http://www.safecall.co.uk/report).

Når en bekymring er blevet registreret af Safecall, vil de sende sagen til Chief People Officer, SVP, Global Governance, Estates & Procurement, og Group General Counsel medmindre bekymringen vedrører disse personer, i hvilket tilfælde sagen vil blive henvist til Company Secretary.

Mens enkeltpersoner ikke forventes at bevise sandheden af påstande, vil det være nødvendigt at demonstrere over for den kontaktede person, at der er tilstrækkelig grund til bekymring. Indberetninger i ond tro og indberetninger, der foretages for personlig vindings skyld, kan medføre disciplinære tiltag.

Whistleblowing-bekymringer vedrører normalt vores medarbejderes adfærd, men de kan nogle gange vedrøre en tredjeparts handlinger, såsom en kunde, leverandør eller tjenesteudbyder. Under visse omstændigheder vil loven beskytte dig, hvis du rejser sagen direkte til tredjeparten. Vi opfordrer dig dog til at indberette sådanne bekymringer internt først i overensstemmelse med denne politik. I sager, der involverer tredjeparter, opfordrer vi dig til at kontakte en af de ovennævnte personer i første omgang.

### Vores svar

Når en whistleblower rejser en bekymring, vil virksomheden foretage en indledende vurdering for at bestemme omfanget af en eventuel undersøgelse. Vi vil arrangere et møde med dig hurtigst muligt for at drøfte din bekymring. Du kan medbringe en kollega eller en fagforeningsrepræsentant til alle møder i henhold til denne politik. Din ledsager skal respektere fortroligheden af din videregivelse og enhver efterfølgende undersøgelse.

Vi vil nedskrive et skriftligt resumé af din bekymring og give dig en kopi efter mødet. Vi vil også bestræbe os på at give dig en indikation af, hvordan vi har til hensigt at håndtere sagen.

Vi vil informere dig om resultatet af vores vurdering. Du kan blive bedt om at deltage i yderligere møder for at give yderligere oplysninger.

I nogle tilfælde kan vi udpege en efterforsker eller et team af efterforskere, herunder personale med relevant erfaring med undersøgelser eller specialiseret viden om emnet. Efterforskeren (eller efterforskerne) kan fremsætte anbefalinger til ændringer for at minimere risikoen for fremtidige forseelser.

Alle forhold, der rejses under denne politik, vil blive indsendt til gennemgang i NCC Groups revisionsudvalg.

Virksomheden vil tilstræbe at holde whistlebloweren informeret om forløbet af en eventuel undersøgelse af det problem, denne har rejst. Dog kan behovet for fortrolighed nogle gange forhindre os i at give dig specifikke detaljer om undersøgelsen, et resultat eller eventuelle disciplinære foranstaltninger, der er truffet som følge heraf. Du bør behandle alle oplysninger om undersøgelsen fortroligt.

Hvis whistlebloweren ikke er tilfreds med den måde, hvorpå vedkommendes bekymring er blevet håndteret, bør den pågældende tage denne bekymring op med en af de centrale kontakter nævnt ovenfor.

### Sikkerhedsforanstaltninger

Kolleger vil ikke modtage nogen form for ugunstig behandling, fordi de rejser ægte eller rimelige bekymringer, som udtrykkes i passende vendinger. Hvis en whistleblower mener, at vedkommende har været udsat for en sådan behandling, skal Chief People Officer eller Group General Counsel underrettes. Hvis sagen ikke afhjælpes, bør du formelt rejse den ved hjælp af vores klageprocedure.

Alle kolleger bør føle sig i stand til åbent at give udtryk for whistleblowing-bekymringer under denne politik. Hvor det er praktisk muligt, vil whistleblowere ikke blive identificeret som den person, der rejste bekymringen, medmindre de giver skriftligt samtykke, eller der er grund til at tro, at anmeldelsen er sket i ond tro.

Selvom der vil blive taget alle praktiske skridt for at undgå at afsløre en whistleblowers identitet, kan det i nogle tilfælde, uundgåeligt, være muligt at udlede dette, og fortrolighed kan ikke garanteres.

Kolleger, der er bekymrede over mulige repressalier, hvis deres identitet afsløres, bør henvende sig til Chief People Office, Group General Counsel eller en af de andre nøglekontakter nævnt ovenfor, og passende foranstaltninger kan træffes for at bevare fortroligheden i det omfang, det er muligt.

Politikken har til formål at imødekomme reelle bekymringer, så hvis vi konkluderer, at en whistleblower ondsindet har fremsat falske påstande, kan whistlebloweren blive underlagt disciplinære foranstaltninger.

### Safecall-telefonnumre

Du kan indberette et whistleblowing-problem til Safecall på vores fortrolige eksterne hotline på det telefonnummer, der er relevant for din placering, som angivet nedenfor:

Australien	0011 800 72332255
Belgien	00 800 72332255
Canada	1877 59 98073
Danmark	00 800 72332255
Tyskland	00 800 72332255
Japan	0120 921067
Litauen	00 800 72332255
Filippinerne	1800 1441 0499
Holland	00 800 72332255
Portugal	00 800 72332255
Singapore	800 4481773
Spanien	00 800 72332255
Sverige	0850 252 122
Schweiz	00 800 72332255

Forenede Arabiske Emirater	8000 4413376
Storbritannien	0800 9151571
USA	1 866 901 329

### Sådan kommunikerer vi

Vores whistleblowing-politik gøres tilgængelig for enhver person (permanent eller midlertidig), der tilslutter sig NCC Group. Internt kan kolleger få adgang til en kopi af den seneste tekst via Global Governance Hub.

Eksternt er den tilgængelig på vores koncernwebsted: [www.nccgroupplc.com](http://www.nccgroupplc.com)

### Opretholdelse af politikens relevans

Vi gennemgår og opdaterer denne politik regelmæssigt. Eventuelle ændringer vil blive kommunikeret til linjeledere, som vil briefe kolleger samt følge op via e-mail til alle kolleger og alle linjeledere.

Hvor det er relevant, vil Works Council blive spurgt til råds om eventuelle ændringer i denne politik. NCC Group plc's bestyrelse godkender enhver version af kodekset før offentliggørelse.

### Aftale om sikkerhed og fortrolighed

Dette dokument er underlagt NCC Groups sikkerhedskrav. Ejerskab og ansvar for dette dokument forbliver hos Compliance-afdelingen.