

Politik for whistleblower-ordningen i ATP Koncernen

Ref. nr.: ATP-02-14-000308917

Indhold

1. Formål, anvendelsesområde og strategiske mål	2
2. Identificering af risici og ønsket risikoprofil	2
3. Om whistleblower-ordningen	2
4. Whistleblowerens rettigheder	2
5. Anvisninger for opnåelse af mål	3
5.1 Indberetning	3
5.2 Sagsbehandling	3
5.3 Videre behandling og beslutning.....	4
6. Beføjelser	4
7. Rapportering	5
8. Dispensationsmuligheder	5
9. Opdatering	5
Appendiks 1: Definitioner	6

Vedtaget af ATP's bestyrelse den 10. december 2025

1. Formål, anvendelsesområde og strategiske mål

Whistleblower-ordningen i ATP Koncernen dækker ATP, ATP's datterselskaber og de opgaver, ATP løser, når ATP leverer bistand til andre ordninger.

ATP's bestyrelse ønsker med denne politik at sikre, at lovovertrædelser eller andre alvorlige forhold i ATP Koncernen bliver indberettet og håndteret korrekt og anonymt i overensstemmelse med gældende regler og ATP's interne værdier.

ATP's whistleblower-ordning giver medarbejdere, tidligere ansatte, bestyrelses- og repræsentantskabsmedlemmer samt samarbejdspartnere mulighed for anonymt at indberette mistanke om ulovlige forhold. Dette omfatter overtrædelser af gældende lovgivning – herunder finansiell regulering og EU-ret – samt andre alvorlige forhold som f.eks. seksuel chikane.

Ordningen er fastlagt i henhold til ATP-lovens § 24 g-h¹ og whistleblowerloven² fra 2021 og dækker både alvorlige lovovertrædelser og øvrige alvorlige forhold.

2. Identificering af risici og ønsket risikoprofil

Whistleblower-ordningen bidrager til at sikre et betryggende internt kontrolsystem i ATP Koncernen ved at give mulighed for at indberette ulovlige forhold anonymt og derved øge sandsynligheden for, at compliancebrud opdages. ATP Koncernens ønskede risikoprofil er, at compliancerisici så vidt muligt undgås.

3. Om whistleblower-ordningen

Whistleblower-ordningen giver mulighed for at indberette ulovlige forhold – eller mistanke om ulovlige forhold – i organisationen, som kan have eller få betydning for koncernen eller for enkeltpersoners liv eller helbred.

Whistleblower-ordningen, kan anvendes f.eks., hvis man oplever – eller har mistanke om – økonomisk kriminalitet, bestikkelse, korruption, bedrageri, dokumentfalsk, miljøforurening, brud på arbejdssikkerhed, seksuel eller anden grov chikane mv. Man kan indberette både på egne og på andres vegne. Det betyder, at indberetningen både kan omhandle whistlebloweren selv og/eller en anden berørt person⁵.

Derimod er forhold om f.eks. samarbejdsvanskeligheder, overtrædelse af ansættelsesvilkår eller arbejdsmiljøledelsessystem ikke omfattet af whistleblower-ordningen. Disse forhold håndteres gennem ledelsen, Koncern HR, de faglige organisationer eller LVU/KVU. Administrationen overvejer løbende hvilke tematiske emner for eksempel afledt af konkrete sager, der drøftes i samarbejdsudvalgene LVU/KVU.

4. Whistleblowerens rettigheder

Der gælder for whistlebloweren⁶ en række særlige rettigheder før, under, og efter at vedkommende har foretaget en indberetning:

¹ ATP-loven LBK nr. 1142/2024

² Lov om beskyttelse af whistleblowere LOV nr. 1436/2021

⁵ Jf. Appendiks 1: Definitioner

⁶ Jf. Appendiks 1: Definitioner

- *Ansvarsfrihed (tavshedspligt)*
Whistlebloweren kan være nødsaget til at bryde sin tavshedspligt og kan ikke drages til ansvar herfor, hvis oplysningerne var nødvendige at videregive for at afsløre det ulovlige forhold.
- *Ansvarsfrihed (oplysninger)*
Whistlebloweren kan være nødsaget til at anskaffe oplysninger, som kan være i strid med kontraktbestemmelser, ansættelsesaftale eller andre bestemmelser, som fastsætter, at dokumenter tilhører arbejdspladsen. Beskyttelsen gælder dog kun, hvis handlingen ikke udgør en selvstændig strafbar handling, såsom hacking, uberettiget aflytning eller optagelse af samtaler mellem andre.
- *Beskyttelse mod repressalier*
Whistlebloweren er beskyttet mod enhver form for repressalier eller trussel herom. Dette gælder f.eks. afskedigelse, degradering, lønnedgang, forflyttelse, chikane, social isolation eller andre negative følgevirkninger. Det er heller ikke tilladt at forsøge at forhindre nogen i at indberette et forhold.
- *Fortrolighed og anonymitet*
Whistleblowerens identitet og oplysningerne i indberetningen behandles med streng fortrolighed. Identiteten videregives ikke uden samtykke, medmindre det er strengt nødvendigt ifølge lov. Whistlebloweren kan vælge at være anonym og har mulighed for at føre en fortrolig dialog via det eksterne whistleblowersystem.

5. Anvisninger for opnåelse af mål

5.1 Indberetning

Indberetning til ATP's whistleblower-ordning sker via et link på Medarbejderportalen eller www.atp.dk. Indberetningen sendes direkte til en ekstern advokat.

Whistlebloweren kan indsende oplysninger skriftligt eller mundtligt, og vælge om indberetningen skal være anonym eller ej. Ved anonym indberetning bevares identiteten skjult også i den videre dialog via systemet. Uanset om man vælger anonymitet eller ej, behandles alle indberetninger med høj fortrolighed.

I tilfælde af en retssag kan en ikke-anonym whistleblower blive indkaldt som vidne.

5.2 Sagsbehandling

Den eksterne advokat fungerer som den *Indledende Undersøger* og vurderer, om sagen falder inden for whistleblowerordningens anvendelsesområde. Hvis den ikke gør, informeres whistlebloweren via systemet, og sagen afsluttes.

Hvis sagen falder inden for whistleblowerordningen, videresendes den til den *Interne Undersøger* - nøglepersonen i ATP's compliancefunktion – som vurderer, om der skal gennemføres en undersøgelse.

I selskaberne "Private Equity Advisors AIFM A/S" og "Private Equity Partners" er det Head of Compliance hos Private Equity Advisors AIFM A/S, som er den *Intern Undersøger*.

For indberetninger, der vedrører ATP Ejendomme, er ATP's complianceansvarlige udpeget som den *Interne Undersøger*, og den normale proces følges. Ved disse indberetninger inddrages ATP Ejendommens direktør, CLO samt ATP's direktør.

Den *Interne Undersøger* kan inddrage medarbejdere eller den *Indledende Undersøger*, og føre fortrolig dialog med whistlebloweren gennem systemet. Hvis indberetningen vedrører seksuel chikane eller anden grov chikane, overtager Koncern-HR undersøgelsen.

Den person, som indberetningen vedrører, skal efter databeskyttelseslovgivningen som udgangspunkt informeres om indsamling af oplysninger. Dette kan dog udskydes eller undlades, hvis det er nødvendigt for at sikre bevismateriale.

5.3 Videre behandling og beslutning

På baggrund af undersøgelsen udarbejder den *Interne Undersøger* en redegørelse med en indstilling og beslutter – i samråd med ATP's direktør – hvorvidt indberetningen giver anledning til tematiske drøftelser i samarbejdsudvalgene LVU/KVU, eller om indberetningen indstilles til drøftelse og beslutning i ATP's revisionsudvalg om, hvordan ATP skal reagere. Revisionsudvalget træffer herefter beslutning om den videre håndtering, jf. pkt. 6.

I sager, der vedrører hvidvask eller terrorfinansiering i ATP Ejendomme, informeres direktøren for ATP Ejendomme straks, så selskabets bestyrelse kan underrettes uden unødigt ophold.

6. Beføjelser

Den *Interne Undersøger* beslutter og forestår en nærmere undersøgelse.

- Hvis indberetningen vedrører nøglepersonen for ATP's compliancefunktion, forestår ATP's direktør undersøgelsen.
- Hvis indberetningen vedrører ATP's direktør, forestår formanden for ATP's bestyrelse undersøgelsen.
- Hvis en indberetning omhandler hvidvask eller terrorfinansiering i ATP Ejendomme, hvor direktøren i ATP Ejendomme er involveret, vil underretningen ske direkte til bestyrelsesformanden i ATP Ejendomme.

Efter undersøgelsen udarbejder den *Interne Undersøger* en redegørelse med indstilling til, hvordan ATP bør reagere.

Det er den *Interne Undersøger* – i samråd med ATP's direktør - der træffer beslutning om den konkrete reaktion, herunder evt. politianmeldelse eller andre konsekvenser. Den *Interne Undersøger* og direktøren kan også beslutte at forelægge sagen for Revisionsudvalget eller om det er relevant med en tematisk behandling i samarbejdsudvalgene (KVU/LVU).

Hvis der opstår uenighed mellem den *Interne Undersøger* og ATP's direktør, inddrages formanden for Revisionsudvalget til at træffe den endelige beslutning om sagens behandling. Indberetninger, som vedrører ATP's compliancefunktion, ATP's direktør, Koncernledelsen eller nøglepersoner skal altid forelægges Revisionsudvalget.

7. Rapportering

Den *Interne Undersøger* rapporterer løbende til ATP's direktør om modtagne og behandlede indberetninger. Hvis sagen vurderes at have en karakter eller alvor, som kræver det, forelægges en anonymiseret redegørelse for ATP's Revisionsudvalg. Denne vurdering foretages i fællesskab af direktøren og den *Interne Undersøger*. Ved uenighed inddrages formanden for Revisionsudvalget.

Skriftlige redegørelser og referater fra møder med direktøren og Revisionsudvalget dokumenterer, at ATP følger op på indberetninger i overensstemmelse med ATP-lovens § 24 g, stk. 1.

Revisionsudvalget og bestyrelsen modtager én gang årligt en generel vurdering af whistleblower-ordningen fra den Indledende Undersøger. Denne indeholder også en anonymiseret opsummering af indberetninger for året. Whistleblower-ordningen drøftes ligeledes årligt i Koncernvirksomhedsudvalget (KVU).

Endelig skal ATP årligt offentliggøre oplysninger om ATP's virksomhed efter lov om beskyttelse af whistleblowere.

8. Dispensationsmuligheder

Ikke relevant.

9. Opdatering

Denne politik skal mindst en gang om året forelægges bestyrelsen med henblik på en vurdering af, om den fortsat er betryggende, herunder med rapportering om efterlevelsen. Ved væsentlige ændringer i de forudsætninger, der ligger til grund for politikken, skal denne tilpasses.

Appendiks 1: Definitioner

Ved *whistleblower* forstås en fysisk person, der foretager indberetning eller offentliggørelse af oplysninger om overtrædelser, som personen har skaffet adgang til i forbindelse med vedkommendes arbejdsrelaterede aktiviteter.

Ved *berørt person* forstås både den person, som whistleblowerens indberetning eller offentliggørelse handler om, og en fysisk eller juridisk person med tilknytning til den berørte person (f.eks. en ægtefælle). En indberetning kan omhandle flere berørte personer.

Ved *Indledende Undersøger* forstås den eksterne advokat (DLA Piper), der er bemyndiget til at varetage de opgaver vedrørende enhver indledende undersøgelse, der følger af en indberetning til whistleblower-ordningen.

Ved *Interne Undersøger* forstås den interne medarbejder hos ATP, der er ansvarlig for whistleblower-ordningen samt den nærmere undersøgelse af en indberetning. På nuværende tidspunkt er det den complianceansvarlige i ATP som er udpeget til at være den *Interne Undersøger*. Indberetningen vedrører seksuel chikane eller anden grov chikane varetages af Koncern-HR, hvor lederen af HR Operations er 'Intern Undersøger'.