

Politik for whistleblower-ordningen

Private Equity Advisors AIFM A/S

Indhold

1. Formål, anvendelsesområde og strategisk mål	2
2. Identificering af risici og ønsket risikoprofil.....	2
3. Om whistleblower-ordningen.....	2
4. Whistleblowerens rettigheder	3
5. Anvisninger for opnåelse af mål	3
6. Beføjelser	4
7. Rapportering	5
8. Personkreds	5
9. Dispensationsmuligheder	5
10. Opdatering.....	5

Vedtaget af Private Equity Advisors AIFM A/S' bestyrelse den 29. januar 2025.

1. Formål, anvendelsesområde og strategisk mål

- 1.1 Private Equity Advisors AIFM A/S ("**Forvalteren**") er i henhold til lovkrav, herunder kapitel 5 i Lov om forvaltere af alternative investeringsfonde m.v. ("**FAIF-loven**"), forpligtet til at etablere en whistleblower-ordning. Denne ordning skal udgøre en uafhængig og selvstændig kanal, hvor Forvalterens ansatte anonymt kan indberette overtrædelser eller potentielle overtrædelser af lovgivningen. I overensstemmelse med dette krav har Forvalteren, ligesom Arbejdsmarkeds Tillægspension ("**ATP**"), oprettet en whistleblowerordning.
- 1.2 For at efterleve de nævnte lovkrav og sikre implementeringen af en whistleblowerordning i tråd med ATP's "Politik for whistleblower-ordningen i ATP Koncernen", har Forvalteren etableret en whistleblower-ordning, som denne politik ("**Politikken**") omhandler.

2. Identificering af risici og ønsket risikoprofil

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

3. Om whistleblower-ordningen

Hvad kan indberettes under whistleblower-ordningen?

- 3.1 Whistleblower-ordningen kan anvendes til at indberette ulovlige forhold – eller mistanke om ulovlige forhold – inden for organisationen.
- 3.2 Eksempler på forhold, der kan indberettes, inkluderer mistanke om eller faktiske overtrædelser af Lov om forebyggende foranstaltninger mod hvidvask og finansiering af terrorisme ("Hvidvaskloven") og bekendtgørelser udstedt med hjemmel i Hvidvaskloven, overtrædelse af FAIF-loven og anden finansiell lovgivning, økonomisk kriminalitet, bestikkelse, korruption, bedrageri, dokumentfalsk. Indberetning kan også omfatte miljøforurening, alvorlige brud på arbejdssikkerheden samt alvorlige forhold, der vedrører en medarbejder eller et medlem af ledelsen, fx seksuel chikane eller anden grov chikane. Ordningen dækker desuden indberetninger om øvrige alvorlige forhold, som ikke nødvendigvis kan henføres til en specifik lovovertrædelse.
- 3.3 Whistleblower-ordningen kan anvendes både til indberetning af forhold vedrørende ens egen person eller en andens. Det betyder, at indberetningen kan vedrøre både whistlebloweren selv eller en anden berørt person.
- 3.4 Derimod kan forhold som samarbejdsvanskeligheder, overtrædelser af ansættelsesvilkår eller problemer i arbejdsmiljøledelsessystemet ikke indberettes til whistleblower-ordningen, men bør rettes til ledelsen, HR eller faglige organisationer.

Hvem kan benytte whistleblower-ordningen?

- 3.5 Alle Forvalterens ansatte, herunder direktionen, bestyrelsesmedlemmer samt Forvalterens samarbejdspartnere.

4. Whistleblowerens rettigheder

4.1 Whistlebloweren har en række særlige rettigheder før, under og efter, at vedkommende har foretaget en indberetning:

a) Ansvarsfrihed (tavshedspligt)

Whistlebloweren kan være nødsaget til at bryde sin tavshedspligt men vil ikke kunne drages til ansvar, hvis oplysningerne var nødvendige for at afsløre et ulovligt forhold. Denne beskyttelse gælder også i tilfælde af eventuelle søgsmål, der måtte opstå som følge af indberetningen.

b) Ansvarsfrihed (oplysninger)

Whistlebloweren kan være nødsaget til at indhente oplysninger, som kan være i strid med kontraktbestemmelser, ansættelsesaftale eller andre regler, som fastslår, at visse dokumenter tilhører arbejdspladsen. Beskyttelsen gælder dog kun, hvis handlingen ikke udgør en selvstændig strafbar handling, såsom hacking, uberettiget aflytning eller ulovlig optagelse af samtaler.

c) Repressalier

Whistlebloweren er beskyttet mod repressalier eller trusler om sådanne, som følge af indberetningen.

5. Anvisninger for opnåelse af mål

5.1 Man indberetter til whistleblower-ordningen via et link på Medarbejderportalen eller www.atp.dk, der sender indberetningen direkte via et eksternt whistleblower-system til en ekstern advokat.

5.2 Whistleblower-ordningen giver mulighed for både skriftlig meddelelse og mundtlig meddelelse.

5.3 Når man indberetter en mistanke eller oplevelse, kan man vælge, om man vil indberette fortroligt eller anonymt. Ikke-anonyme whistleblowere kan blive indkaldt som vidner, hvis der bliver indledt en retssag.

5.4 Uanset om man vælger at indberette anonymt eller ej, kan man altid forvente at blive behandlet med størst mulig fortrolighed og uden at frygte at miste sit job, blive udsat for fx degradering, forflyttelse, repressalier, herunder trussel om eller forsøg på repressalier, eller på anden måde blive behandlet ufordelagtigt af Forvalteren. Denne beskyttelse gælder udover whistleblowere, også formidlere, tidligere ansatte samt tredjeparter.

5.5 Advokatkontoret DLA Piper fungerer som den "Indledende Undersøger" (som nærmere defineret i [Bilag 1](#) til denne Politik). Den Indledende Undersøger undersøger først indberetningen og vurderer, om mistanken eller oplevelsen er omfattet af whistleblower-ordningen. Whistlebloweren vil kunne kommunikere anonymt med den Indledende Undersøger ved at logge ind på whistleblower-systemet. Hvis indberetningen ikke vedrører forhold, der er omfattet af whistleblower-ordningen, vil den Indledende Undersøger give whistlebloweren besked om afvisningen via whistleblower-systemet.

- 5.6 Hvis indberetningen er omfattet af whistleblower-ordningen, sender den Indledende Undersøger indberetningen til Forvalterens Head of Compliance, og Head of Compliance underretter med det samme Forvalterens administrerende direktør samt nøglepersonen i ATP's compliancefunktion, jf. dog pkt. 6. Den administrerende direktør underretter uden unødigt ophold bestyrelsen.
- 5.7 Efter databeskyttelseslovgivningen skal den, som der måtte blive indberettet forhold om, modtage oplysninger i forbindelse med registreringen af indberetningen. Informationspligten kan dog udskydes, hvis det er nødvendigt for at sikre bevismateriale. I visse tilfælde kan den helt undlades.
- 5.8 Head of Compliance fungerer som den "Interne Undersøger" (som nærmere defineret i Bilag 1 til denne Politik). Den Interne Undersøger beslutter (efter sparring med nøglepersonen i ATP's compliancefunktion), om der skal foretages en nærmere undersøgelse, og forestår i givet fald undersøgelsen af det indberettede forhold. I den nærmere undersøgelse af indberetningen kan der også føres en dialog med whistlebloweren via whistleblower-systemet. Den Interne Undersøger kan inddrage den Indledende Undersøger, medarbejdere og andre i undersøgelsen. Hvis indberetningen angår seksuel chikane eller anden grov chikane, vil Koncern-HR forestå den interne undersøgelse.
- 5.9 På baggrund af undersøgelsen udarbejder den Interne Undersøger en redegørelse for forholdet med en indstilling til bestyrelsen om, hvordan Forvalteren skal reagere. Nøglepersonen i ATP's compliancefunktion modtager en kopi af redegørelsen og indstillingen. Bestyrelsen beslutter herefter, hvordan Forvalteren skal reagere på forholdet, jf. i det hele pkt. 6.

6. Beføjelser

- 6.1 Den Interne Undersøger beslutter og forestår en nærmere undersøgelse.
- 6.2 Hvis indberetningen vedrører Forvalterens Head of Compliance, forestår Forvalterens direktør undersøgelsen. Hvis indberetningen vedrører Forvalterens direktør, forestår formanden for Forvalterens bestyrelse undersøgelsen
- 6.3 Bestyrelsen træffer beslutning om den nødvendige reaktion fra Forvalteren, herunder om forholdet skal anmeldes til politiet, baseret på en redegørelse og indstilling fra Head of Compliance.
- 6.4 Bestyrelsen fastsætter nærmere retningslinjer for whistleblower-ordningen i Forvalteren. Heri fastlægges også, i hvilke tilfælde bestyrelsen træffer afgørelse om, hvorvidt og hvordan en nærmere undersøgelse skal foretages.

7. Rapportering

- 7.1 Bestyrelsen modtager løbende information om indberetninger fra den Interne Undersøger. Derudover modtager bestyrelsen en anonymiseret rapport fra den Indledende Undersøger om en evt. indberetning.
- 7.2 Denne rapportering er sammen med referat af det pågældende bestyrelsesmøde samtidig dokumentation for, at Forvalteren følger op på indberetninger til whistleblower-ordningen, jf. FAIF-lovens kapitel 5.
- 7.3 Bestyrelsen modtager fra den Indledende Undersøger også en årlig generel vurdering af, hvordan whistleblower-ordningen har fungeret i det forgangne år. Whistleblower-ordningen drøftes ligeledes årligt i bestyrelsen.

8. Personkreds

- 8.1 Denne Politikken er gældende for samtlige ansatte og tidligere ansatte, herunder direktionen, og bestyrelsen hos Forvalteren.

9. Dispensationsmuligheder

- 9.1 Der er som udgangspunkt ikke mulighed for at dispensere fra Politikken. Dog kan der dispenseres fra denne Politik, hvis bestyrelsen konkret godkender dette i enkelttilfælde eller i det omfang Finanstilsynet dispenserer fra bestemmelser i lovgivningen, der ligger til grund for visse af Politikkens bestemmelser.

10. Opdatering

- 10.1 Denne Politik skal mindst en gang om året forelægges bestyrelsen med henblik på en vurdering af, om den fortsat er betryggende i forhold til Forvalterens forretningsmæssige aktiviteter, organisation og ressourcer, herunder med rapportering på efterlevelsen. Ved væsentlige ændringer i de forudsætninger, der ligger til grund for Politikken, skal denne tilpasses.

11. Godkendelse

- 11.1 Denne Politik er godkendt af bestyrelsen den 29. januar 2025.

Bilag 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 "**formidlere**" forstås en fysisk person, der bistår whistlebloweren med indberetningsprocessen i en arbejdsrelateret sammenhæng.

Ved "**tredjeparter**" forstås personer med forbindelse til whistlebloweren samt virksomheder og myndigheder, som whistlebloweren ejer eller arbejder for eller på anden måde er forbundet med i en arbejdsrelateret sammenhæng.

Ved "**Indledende Undersøger**" forstås den eksterne advokat (pt. **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 Forvalteren, der er ansvarlig for whistleblowerordningen samt den nærmere undersøgelse af en indberetning.