

NATURE ENERGY - DANSK WHISTLEBLOWER-TILLÆG

1. INTRODUKTION

Formålet med dette whistleblower-tillæg ("**Tillægget**") er at informere medarbejdere i Nature Energy Biogas A/S og datterselskaber ("**Selskabet**") om betingelser, procedurer og foranstaltninger til beskyttelse af personer i Selskabet, der indberetter overtrædelser af dansk lovgivning eller EU-lovgivning, som truer eller skader offentlige interesser og EU-lovgivning, samt proceduren og betingelserne for indgivelse og behandling af sådanne indberetninger.

Dette **Tillæg** er udarbejdet i lyset af kravene i den danske lov om beskyttelse af whistleblowere ("**Whistleblowerloven**"), der implementerer Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2019/1937 af 23. oktober 2019 om beskyttelse af personer, der indberetter overtrædelser af EU-retten ("**Whistleblowerdirektivet**").

I tilfælde af usikkerhed skal dette Tillæg læses og fortolkes i overensstemmelse med Whistleblowerloven. I tilfælde af uoverensstemmelser mellem dette tillæg og Shell Code of Conduct eller andre relevante Shell-politikker, har bestemmelserne i dette Tillæg forrang i forhold til medarbejdere eller andre personer med et arbejdsrelateret forhold til Selskabet.

2. ANVENDELSESOMRÅDE

Dette Tillæg definerer og fastlægger processen for indberetning, beskyttelsesforanstaltningerne for den person, der indberetter, de relevante interessenters roller og ansvar og fastsætter tidsfristerne for de processer, der skal følges. I alle tilfælde afgør Selskabet (eller Shell, i tilfælde af forhold, der opfylder Shells koncernrapporteringskriterier), hvornår omstændighederne berettiger en undersøgelse, og hvilken undersøgelsesproces der skal anvendes, i overensstemmelse med Whistleblowerloven.

Kun indberetninger om overtrædelser, der er omfattet af dette Tillæg, vil blive behandlet i overensstemmelse med de procedurer etc., der er beskrevet i dette Tillæg. En liste med eksempler på overtrædelser inden for anvendelsesområdet af dette Tillæg findes i **Bilag 1**.

NB! Indberetninger, der ikke er omfattet af dette Tillæg, kan blive behandlet i henhold til Shell Code of Conduct, men Selskabet forbeholder sig retten til at reagere og undersøge på sine egne betingelser. Personer, der indsender sådanne indberetninger, er muligvis ikke berettiget til den beskyttelse, der følger af Whistleblowerloven.

3. HVEM KAN INDBERETTE OG HVORDAN

Følgende personer med et arbejdsrelaterede forhold til Selskabet er omfattet af Whistleblowerloven:

- medarbejdere,
- selvstændig erhvervsdrivende,
- aktionærer, direktionsmedlemmer, bestyrelsesmedlemmer, medlemmer af tilsynsrådet eller et tilsvarende ledelsesorgan,
- frivillige,
- lønnede eller ulønnede praktikanter,
- medarbejdere hos kontrahenter, underleverandører og leverandører,

- personer, der indberetter oplysninger om overtrædelser, som vedkommende har skaffet sig adgang til i et arbejdsrelateret forhold, som siden er ophørt,
- samt personer, hvis arbejdsmæssige forhold endnu ikke er påbegyndt, der indberetter oplysninger om overtrædelser, som vedkommende har skaffet sig adgang til i løbet af ansættelsesprocessen eller andre førkontraktuelle forhandlinger.

Du kan indgive en indberetning skriftligt, mundtligt eller ved et fysisk møde.

- Hvis du vil indsende en skriftlig indberetning, kan du gøre det via Shell Global Helpline, som du finder her: [Shell Global Helpline](#)
- Hvis du vil indberette mundtligt, kan du indberette via telefon. Relevante telefonnumre er tilgængelige her: [Shell Global Helpline](#).
 - Der er oprettet lokale og internationale telefonlinjer, så man kan ringe til Global Helpline uden at blive opkrævet betaling for opkaldet. Tolke er tilgængelige.
 - Hvis du indberetter mundtligt, vil Global Helpline-administratoren dokumentere indberetningen ved at tage referat. Du vil få mulighed for at gennemgå referatet.
- Hvis du vil indberette ved et fysisk møde, bedes du kontakte din linjeleder eller din HR Business Partner. Du kan også kontakte Shell Global Helpline på de relevante numre, der er tilgængelige her: [Shell Global Helpline](#). Når du ringer, bedes du give en kort beskrivelse af det emne, du ønsker at drøfte, og hvis det ønskes, dit medarbejder-ID. Planlægningsteamet vil koordinere med det Lokale HR-team for at arrangere et passende tidspunkt og sted for dit møde. Bemærk venligst, at mens indledende anmodninger og generelle forespørgsler kan håndteres via vores Global Helpline, vil anmodninger om fysiske møder blive sendt direkte videre til dit Lokale HR-team for personlig vejledning.
 - Hvis du ønsker at indberette ved et fysisk møde, skal et sådant møde afholdes inden for rimelig tid og altid, medmindre der er forhindringer fra din side, senest en uge efter din anmodning. Vi dokumenterer indberetningen ved at tage referat eller, hvis du giver dit samtykke, ved at optage samtalen. Du vil få mulighed for at kontrollere, supplere og godkende referatet.

4. PROCEDURE FOR HÅNDTERING AF INDBERETNINGER OG KONSEKVENSER

4.1 Proceduren

Selskabet har en professionel og uafhængig funktion, der undersøger påstande om en potentiel overtrædelse af Code of Conduct, herunder national whistleblower-lovgivning, f.eks. Whistleblowingloven, i overensstemmelse med Shells seks undersøgelsesprincipper (fortrolighed, upartiskhed og objektivitet, professionalisme, kompetence, rettidighed, beskyttelse mod repressalier).

En bekræftelse på modtagelse vil blive givet inden for 72 timer efter indgivelse af en indberetning til Global Helpline. Whistleblowere vil kunne anmode om en opfølgingspin-kode og vil modtage et rapportnummer, så de kan følge status for deres indberetning og vil modtage feedback/statusopdatering inden for tre måneder efter indgivelsen, med forbehold for juridiske overvejelser og tavshedspligt.

4.2 Konsekvenser for whistleblowere

Indberetninger indgivet i god tro vil ikke have negative konsekvenser for dig.

Derimod kan det få konsekvenser for dig som medarbejder, hvis du bevidst indberetter urigtige oplysninger f.eks. med henblik på at chikanere eller på anden måde skade andre medarbejdere eller medlemmer af bestyrelsen.

Personer, som indgiver en indberetning i ond tro, kan blive gjort til genstand for disciplinære, civile (herunder kontraktretlige), strafferetlige, administrative og ansættelsesretlige sanktioner.

4.3 Konsekvenser for de(n) berørte person(er)

Afhængigt af omstændighederne kan en indgivet indberetning f.eks. resultere i følgende konsekvenser for de berørte personer:

- en disciplinærsag mod berørte medarbejdere, der kan føre til en advarsel, eller at ansættelsesforholdet bringes til ophør,
- en sag mod berørte bestyrelsesmedlemmer, der kan føre til, at bestyrelshvervet bringes til ophør,
- en politianmeldelse af de berørte personer og efterfølgende strafferetlig forfølgning, eller
- kontraktretlige konsekvenser for samarbejdspartnere, f.eks. kontraktophævelse.

5. DOKUMENTATION

Al dokumentation vedrørende en indberetning, herunder, men ikke begrænset til, undersøgelsesrapporten, trufne foranstaltninger og bevismateriale, vil blive opbevaret i et internt register over whistleblowerindberetninger til dokumentationsformål i en periode på højst 10 år efter afslutningen af undersøgelsen, eller, hvis indberetningen ikke førte til en undersøgelse, højst 10 år fra datoen for indgivelsen af indberetningen.

6. DINE RETTIGHEDER SOM WHISTLEBLOWER

Som whistleblower er du kun omfattet af Whistleblowerlovens beskyttelse, hvis du havde en rimelig grund til at antage - baseret på tilgængelig information - at de indberettede oplysninger var korrekte på tidspunktet for indberetningen, og de indberettede oplysninger henhører under Whistleblowerlovens anvendelsesområde som angivet i Bilag 1 til dette Tillæg. Hvis du i god tro indberetter ukorrekte oplysninger om overtrædelser, vil du også være omfattet af beskyttelsen.

Du nyder ikke beskyttelse efter Whistleblowerloven, hvis du bevidst indberetter urigtige oplysninger, eller indberetter oplysninger om overtrædelser, som er åbenbart grundløse, herunder ubegrundede rygter og sladder.

Hvis du opfylder beskyttelsesbetingelserne i Whistleblowerloven, gives du følgende beskyttelse:

- Ansvarsfrihed for brud på tavshedspligt og indsamling af informationer.
 - Du vil ikke anses for at have tilsidesat en lovbestemt tavshedspligt, og du ifalder ikke nogen form for ansvar herfor, forudsat at du havde rimelig grund til at antage, at indberetningen var nødvendig for at afsløre en overtrædelse, der er omfattet af Whistleblowerlovens anvendelsesområde. Du vil endvidere ikke ifalde

ansvar for at skaffe dig adgang til de oplysninger, som er indberettet, forudsat en sådan handling ikke udgør en selvstændig strafbar handling.

- Beskyttelse mod repressalier.
 - Du vil være omfattet af Whistleblowerlovens beskyttelse mod repressalier, herunder trussel om eller forsøg på repressalier som følge af, at du har foretaget en indberetning, ligesom du ikke må hindres eller forsøges hindret i at foretage indberetninger. Ved repressalier forstås enhver form for direkte eller indirekte handling eller undladelse, som finder sted i en arbejdsrelateret sammenhæng, der er en følge af intern eller ekstern indberetning eller af offentliggørelse og forårsager eller kan forårsage whistlebloweren uberettiget skade.
- Ansøgning om afvisning af søgsmål.
 - Du har ret til at påberåbe dig en indberetning for at søge afvisning af søgsmål, forudsat at du havde rimelig grund til at antage, at indberetningen var nødvendig for at afsløre en overtrædelse, der er omfattet af Whistleblowerlovens anvendelsesområde.

7. BESKYTTELSE AF DE BERØRTE PERSONER

En berørt person kan være en person, som whistleblowerens indberetning vedrører, og en fysisk eller juridisk person, der er knyttet til ham/hende, f.eks. en ægtefælle. En indberetning kan indeholde oplysninger om flere berørte personer.

Dine rettigheder som den berørte person vil ikke blive fraveget ved aftale, når det er til skade for dig som den berørte person. Det betyder bl.a., at Selskabet skal sikre dine rettigheder ved udarbejdelse af aftaler, politikker, formularer og ansættelsesvilkår, herunder voldgiftsaftaler, inden der opstår en tvist.

Selskabet skal sikre, at din identitet som berørt person beskyttes, og at du får adgang til et effektivt forsvar, herunder ved at sørge for at registrere indberetningerne.

8. BEHANDLING AF PERSONOPLYSNINGER

Selskabet vil træffe passende foranstaltninger til beskyttelse af oplysninger relateret til whistleblowing og til beskyttelse af whistleblowerens identitet ved at sikre, at adgangen til oplysningerne er begrænset til de medarbejdere, der har brug for oplysningerne til at udføre deres opgaver.

Enhver behandling af dine personoplysninger (uanset hvilken kategori af personoplysninger, der behandles) i forbindelse med indberetninger, der er omfattet af Whistleblowerlovens anvendelsesområde, vil være baseret på det særlige retsgrundlag i § 22 i Whistleblowerloven.

For andre oplysninger om behandlingen af dine personoplysninger henvises til privatlivspolitikken for Shell Global Helpline, som er tilgængelig her: [Shell Global Helpline Privacy Notice](#).

9. EKSTERN INDBERETNING TIL DATATILSYNET

En ekstern whistleblowerordning er en whistleblowerordning, der administreres af en offentlig myndighed i henhold til en lov, der kræver, at myndigheden etablerer en sådan ordning. Der er i medfør af Whistleblowerloven etableret en ekstern whistleblowerordning hos Datatilsynet, hvor hele den beskyttede personkreds i loven (og ikke kun medarbejdere) har mulighed for at indgive indberetninger om alle de forhold, der også kan indberettes i Selskabets whistleblowerordning, herunder

indberetninger om overtrædelser af EU-retten, indberetninger som i øvrigt vedrører alvorlige lovovertrædelser eller øvrige alvorlige forhold.

En ekstern whistleblowerordning muliggør både skriftlig og mundtlig indberetning, og på din anmodning kan indberetning ske via et fysisk møde inden for en rimelig frist.

Du kan selv vælge, om du ønsker at indgive din indberetning til Selskabets whistleblowerordning eller til en relevant ekstern whistleblowerordning eller begge dele. Vi vil dog gerne opfordre dig til at benytte Selskabets whistleblowerordning i de tilfælde, hvor overtrædelserne kan imødegås effektivt internt, og hvor du vurderer, at der ikke er risiko for repressalier.

Som nævnt vil indberetning til Selskabet ikke forhindre dig i at indberette forhold til Datatilsynets whistleblowerordning, og du er ikke forpligtet til at underrette Selskabet inden indberetning til Datatilsynets whistleblowerordning.

Hvis Datatilsynet overvejer at videregive oplysninger hvorfra din identitet direkte eller indirekte kan udledes, er Datatilsynet forpligtet til at underrette dig inden videregivelsen, medmindre en sådan underretning vil bringe relaterede undersøgelser eller retssager i fare.

Datatilsynet kan afvise at acceptere din indberetning, hvis den ikke er omfattet af Whistleblowerlovens anvendelsesområde, og er ikke forpligtet til at videresende indberetningen til anden myndighed.

Du kan læse mere om Datatilsynets whistleblowerordning her: <https://whistleblower.dk/> (hjemmesiden er også tilgængelig på engelsk).

Dato: 26. november 2023

BILAG 1: IKKE-UDTØMMENDE LISTE MED EKSEMPLER PÅ OVERTRÆDELSER INDEN FOR OG UDEN FOR WHISTLEBLOWERLOVENS ANVENDELSESOMRÅDE

1. FORHOLD INDEN FOR ANVENDELSESOMRÅDET

Følgende forhold kan indberettes i henhold til Whistleblowerloven: (i) overtrædelser af EU-retten, og som er omfattet af anvendelsesområdet for Whistleblowerdirektivet og (ii) øvrige alvorlige overtrædelser af dansk ret og EU-retten samt øvrige alvorlige forhold.

For så vidt angår indberetninger om overtrædelse af de specifikke EU-retsakter, der er omfattet af Whistleblowerdirektivets anvendelsesområde, gælder der ikke et krav om, at der skal være tale om en alvorlig overtrædelse. Whistleblowerdirektivets anvendelsesområde omfatter overtrædelser af de EU-retsakter, som er udtømmende opregnet i Del I i bilaget til direktivet, og som bl.a. vedrører følgende områder:

- offentligt udbud,
- finansielle tjenesteydelser,
- produkter og markeder,
- forebyggelse af hvidvask af penge og finansiering af terrorisme,
- produktsikkerhed og -overholdelse,
- transportsikkerhed,
- miljøbeskyttelse,
- strålingsbeskyttelse og nuklear sikkerhed,
- fødevarer- og fodersikkerhed,
- dyresundhed og dyrevelfærd,
- folkesundhed,
- forbrugerbeskyttelse,
- beskyttelse af privatlivets fred og personoplysninger og
- netværks- og informationssystemers sikkerhed.

Herudover omfatter det overtrædelser, der skader EU's finansielle interesser, samt overtrædelser relateret til det indre marked, herunder overtrædelser af EU-konkurrence- og statsstøtteregele.

Whistleblowerdirektivet kan findes [her](#).

Som nævnt kan der i øvrigt ske indberetninger om alvorlige lovovertrædelser af dansk ret og EU-retten samt øvrige alvorlige forhold. Der kan f.eks. ske indberetning af oplysninger om:

- strafbare forhold, herunder overtrædelser af eventuelle tavshedspligter, misbrug af økonomiske midler, tyveri, svig, underslæb, bedrageri og bestikkelse,

- grove eller gentagne overtrædelser af lovgivning, herunder f.eks. lovgivning om magtanvendelse, forvaltningsloven, offentlighedsloven samt f.eks. lovgivning, som har til formål at sikre folkesundheden, sikkerhed i transportsektoren eller beskyttelse af natur og miljø m.v.,
- seksuel chikane på arbejdspladsen,
- grove personrelaterede konflikter på arbejdspladsen, f.eks. grov chikane på grund af race, politisk eller religiøst tilhørsforhold m.v. og
- alvorlige brud på arbejdssikkerheden.

2. FORHOLD UDEN FOR ANVENDELSESOMRÅDET

Indberetninger om whistleblowerens eget ansættelsesforhold vil som udgangspunkt falde uden for whistleblowerordningens anvendelsesområde, medmindre en sådan indberetning vedrører en alvorlig lovovertrædelse eller et i øvrigt alvorligt forhold om f.eks. grov chikane.

Øvrige forhold, herunder oplysninger om overtrædelser af interne retningslinjer af mindre alvorlig karakter, herunder regler om sygefravær, alkohol, påklædning, privat brug af kontorartikler m.v., og oplysninger om andre personrelaterede konflikter på arbejdspladsen, vil som udgangspunkt ikke være at anse som grove overtrædelser. Sådanne forhold skal indberettes via de sædvanlige kommunikationskanaler.

Hvis der rapporteres om et forhold i whistleblowerordningen, der ikke er omfattet af ordningens anvendelsesområde, er der ikke pligt til at foretage yderligere i anledning af indberetningen, der vil blive slettet fra ordningen. Det kan dog ikke udelukkes, at der skal tages skridt til at følge op på specifikke forhold, som ikke er genstand for yderligere undersøgelser under whistleblowerordningen. Det kan f.eks. ske ved, at whistlebloweren i stedet kontakter HR-afdelingen, en tillidsrepræsentant eller IT-afdelingen.

I tvivlstilfælde opfordres der til, at du foretager en indberetning, idet der i hvert enkelt tilfælde vil blive foretaget en konkret vurdering af, hvorvidt indberetningen falder inden for whistleblowerordningens anvendelsesområde.