

Codan A/S
Codan Forsikring A/S
Forsikringselskabet Privatsikring A/S

Whistleblowing Policy

Policy of the Board of Directors

Executive Policy Owner	Chief Risk Officer
Managing Policy Owner	Nordic Head of Compliance
Adopted by	The Board of Directors
Date	2020-02-19

Contents

1. Baggrund	3
1.1 Kommunikation.....	3
1.2 Regulatorisk Grundlag.....	4
1.3 Formål	4
2. Introduktion	4
3. Anvendelsesområde	5
3.1 Retten til at anmelde	5
3.1.1 Den almindelige whistleblowerordning.....	5
3.1.2 Den finansielle whistleblowerordning	5
3.2 Hvad der kan indberettes (omfattede forhold)	5
3.2.1 Den almindelige whistleblowerordning.....	5
3.2.2 Den finansielle whistleblowerordning	6
4. Hvad der ikke kan indberettes (ikke omfattet af ordningen)	6
5. Anmeldelsesprocedure (Kun for Norge)	7
6. Intern rapportering	7
6.1 Du vil altid have mulighed for at anmelde potentielle problemer til.....	7
6.2 Anmeldelse via EtichsPoint	7
6.2.1 Pr. Telefon	7
6.2.2 Skriftligt.....	8
6.3 Ekstern varsling (Kun for Norge)	8
6.4 Andre anmeldelsesmuligheder for den finansielle ordning	8
7. Håndtering af anmeldelser	8
7.1 Behandling af indkomne anmeldelser	8
7.1.1 Den almindelige ordning.....	8
7.1.2 Den finansielle ordning	9
7.2 Den der bliver anmeldt	9
7.3 Den der anmelder	10
7.4 Sletning af oplysninger.....	10
7.5 Beskyttelse af anmelderen.....	10
7.6 Fortrolighed og anonymitet	11
7.6.1 Opfordring til at anmelde med navn	11
7.7 Rettigheder	11
7.7.1 Rettigheder efter persondataloven	11

7.7.2 Ansættelsesretlig beskyttelse	12
7.7.3 Efter endt undersøgelse.....	12
8. Dokumentation og kontrol.....	12
9. Mulige udfald af en indgivet anmeldelse	13
10. Ansvar	13
11. Rapportering.....	13
12. Opdatering og versionsstyring.....	14
BILAG A - INSTRUKTION TIL ANSTÄLLDA I TRYGG-HANSA.....	16

1. Baggrund

Kravene i denne politik har virkning for Codan A/S, Codan Forsikring A/S, samt filialerne Trygg-Hansa Forsäkring filial, Codan Forsikring NUF, og datterselskabet Forsikringselskabet Privatsikring A/S.

Selskabet er en del af Codan Koncernen. Codan Koncernen er en del af RSA Insurance Group plc (the RSA Group).

Denne politik skal også anvendes og efterleves, når Codan Forsikring A/S udfører outsourcing aktiviteter på vegne af datterselskabet Forsikringselskabet Privatsikring A/S, i overensstemmelse med den gældende outsourcingaftale og serviceniveau aftale.

Politikken adskiller sig på en række punkter fra RSA Group Whistleblowing Policy, idet politikken tager højde for de særlige danske krav til etablering af finansielle whistleblowerordninger, der findes i lov om finansiel virksomhed §§ 75a og b. Disse regler finder også anvendelse for Codan Forsikring NUF, med den tilføjelse, der følger af norske general good regler. De særlige danske regler finder ikke anvendelse for Trygg-Hansa Forsäkring filial, da reglerne ikke er forenelige med svenske general good regler.

For Codan A/S, Codan Forsikring A/S, samt filialerne Codan Forsikring NUF, og Forsikringselskabet Privatsikring A/S finder alle afsnit undtagen Bilag B anvendelse.

For Trygg-Hansa Forsäkring filial gælder alene Bilag A.

For Codan Forsikring NUF omfatter politikken det, som efter Arbejds miljøloven kap 2 omtales, som varsling av kritikkverdig forhold.

1.1 Kommunikation

Denne politik skal være tilgængelig på Codan Forsikring A/S' intranet og være tilgængelig for de omfattede selskaber.

1.2 Regulatorisk Grundlag

Politikken er udarbejdet i overensstemmelse med kravene i lov om finansiel virksomhed §§75a og b. Disse bestemmelser er afgrænset til whistleblowing om overtrædelse af den finansielle regulering og indeholder krav om, at whistleblowing skal kunne ske anonymt og via en særlig, uafhængig og selvstændig kanal.

Der er for Codan Koncernen besluttet, at der også skal kunne foretages anmeldelse af forhold, der ikke vedrører overtrædelser af den finansielle regulering.

1.3 Formål

Formålet med denne politik er at muliggøre og opfordre medarbejderne til at anmelde mistanke om alvorlige potentielle overtrædelser (den almindelige whistleblowerordning) og mulige overtrædelser af den finansielle regulering (den finansielle whistleblowerordning) til en særlig, uafhængig og selvstændig kanal, der tilbyder de sikkerhedsforanstaltninger og den støtte, som kan være nødvendige for at beskytte den personlige integritet og identitet, såfremt anonymitet ønskes.

Medarbejderne er ofte de første til at opdage en mulig overtrædelse af gældende regler på arbejdspladsen. De er imidlertid ofte tilbageholdende med at fortælle om deres mistanke af flere forståelige om end misforståede årsager, herunder frygten for at være illoyale overfor kollegerne eller arbejdsgiveren og/eller frygt for chikane eller for at blive gjort til offer i forbindelse med afsløringerne.

Formålet med ordningen er at komme denne tilbageholdenhed til livs og opfordre medarbejderne til at anmelde enhver overtrædelse eller potentiel overtrædelse i Codan Forsikring A/S, som medarbejderne er eller bliver opmærksomme på. Dette skal samlet være med til at styrke virksomheden og skabe et godt Compliance- Risk-, og Kontrolmiljø.

2. Introduktion

Whistleblowerordningen omfatter både en generel whistleblowerordning, der giver mulighed for indberetning af overtrædelser eller potentielle overtrædelser af strafferetlige regler, anmeldelse om korruption, bedrageri, diskrimination, chikane, ufordelagtig behandling mv. I det følgende kaldes denne del af whistleblowerordningen for den almindelig whistleblowerordning. Hertil kommer også muligheden for at foretage anmeldelse vedrørende overtrædelser af den finansielle lovgivning. I det følgende kaldet den finansielle whistleblowerordning.

Den almindelige ordning

En sag er omfattet af den almindelige whistleblowerordning, hvis der er tale om mistanke om alvorlige lovovertrædelser, f.eks. økonomisk kriminalitet; herunder bestikkelse, bedrageri eller under-slæb, begået af Codan Forsikring A/S eller personer tilknyttet til virksomheden.

Den finansielle ordning

En sag er omfattet af den finansielle whistleblowerordning, hvis der er tale om overtrædelser eller potentielle overtrædelser af den finansielle regulering begået af Codan Forsikring A/S, eller personer tilknyttet til virksomheden.

Denne politik indeholder en nærmere beskrivelse af, hvordan Codan Forsikring A/S' whistleblowerordning fungerer, herunder:

- hvem der har ret til at foretage anmeldelse,
- hvilke forhold der kan anmeldes og anmeldelsesproceduren,
- de handlinger, som skal foretages i relation til anmeldelser under ordningen,
- og de roller og ansvarsområder der er knyttet til ordningen.

Såfremt der er forskelle mellem den almindelige og den finansielle whistleblowerordning, beskrives disse hver for sig. De forhold, der beskrives uden særskilt henvisning til den almindelige eller den finansielle whistleblowerordning, gælder for begge dele af ordningen.

3. Anvendelsesområde

3.1 Retten til at anmelde

3.1.1 Den almindelige whistleblowerordning

Enhver medarbejder har ret til at anmelde potentielle overtrædelser i Codan Forsikring A/S under whistleblowerordningen.

Anmeldelsen skal vedrøre mistanke om alvorlige overtrædelser, herunder overtrædelser, som er begået af ansatte, medlemmer af bestyrelsen eller andre personer tilknyttet virksomheden, f.eks. revisorer, advokater eller leverandører.

3.1.2 Den finansielle whistleblowerordning

Enhver medarbejder har ret til at anmelde potentielle overtrædelser af den finansielle regulering i Codan Forsikring A/S og Codan Forsikring NUF under ordningen.

Anmeldelsen skal vedrøre mulige overtrædelser af Codan Forsikring A/S' forpligtelser i henhold til den finansielle regulering, herunder overtrædelser, som er begået af ansatte eller medlemmer i bestyrelsen. Overtrædelser omfatter også handlinger, som ikke kan henføres til en enkelt person, men f.eks. skyldes en grundlæggende system- eller procesfejl i Codan Forsikring A/S, og undladelser, som fører til en overtrædelse.

3.2 Hvad der kan indberettes (omfattede forhold)

3.2.1 Den almindelige whistleblowerordning

For at kunne anmelde til den almindelige whistleblowerordning skal anmeldelsen vedrøre en alvorlig overtrædelse, der kan få betydning for Codan Forsikring A/S eller enkeltpersoners liv eller

helbred. Der skal således være tale om alvorlige og væsentlige forhold, f.eks. følgende kategorier af anmeldelser (listen er ikke udtømmende):

- Mistanke om alvorlig økonomisk kriminalitet, herunder bestikkelse, bedrageri, dokumentfalsk, korruption, regnskabssvindel o. lign. Dette vil f.eks. omfatte tyveri, misbrug af selskabets aktiver, insiderhandel, opnåelse af ulovlig fordel eller forsøg på at påvirke offentlige myndigheder eller andre private parter ved gaver eller lignende.
- Mistanke om alvorlige brud på arbejdssikkerheden, f.eks. arbejde under usikre og/eller utrygge forhold.
- Mistanke om alvorlige forhold, der retter sig mod en ansat, f.eks. vold, seksuelle overgreb, diskrimination, overtrædelse af menneskerettighederne.

3.2.2 Den finansielle whistleblowerordning

For at kunne anmelde til den finansielle whistleblowerordning skal anmeldelsen vedrøre overtrædelse eller en mulig overtrædelse af den finansielle regulering.

Finansiell regulering er al regulering under Erhvervsministeriets ressortområde, som vedrører det område, som Finanstilsynet fører tilsyn med. Finansiell regulering inkluderer således:

- lovgivning vedrørende finansielle forhold, f.eks. lov om finansiell virksomhed, lov om forsikringsformidling og lov om en garantifond for skadeforsikringselskaber;
- bekendtgørelser, f.eks. Bekendtgørelse om opgørelse af solvenskapitalkravet ved anvendelse af en af Finanstilsynet godkendt intern model, Ledelsesbekendtgørelsen samt Bekendtgørelse om lønpolitik og aflønning i forsikringselskaber og forsikringsholdingvirksomheder;
- cirkulærer, der udmønter konkrete regler, og
- direkte gældende EU-retsakter, f.eks. Kommissionens delegerede forordning (EU) 2015/35 af 10. oktober 2014 om supplerende regler til Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2009/138/EF om adgang til og udøvelse af forsikrings- og genforsikringsvirksomhed (Solvens II) og bindende tekniske standarder.

Overtrædelsen af den finansielle regulering skal være begået af Codan Forsikring A/S eller af en virksomhed, hvortil Codan Forsikring A/S har valgt at outsource en del af sine forpligtelser. Overtrædelsen anses for begået af Codan Forsikring A/S, når handlinger eller undladelser foretaget på dette selskabs vegne fører til en potentiel overtrædelse. I tvivlstilfælde opfordrer vi til, at du foretager en anmeldelse, idet der i hvert enkelt tilfælde vil blive foretaget en nærmere vurdering af, hvorvidt anmeldelsen falder inden for ordningen.

4. Hvad der ikke kan indberettes (ikke omfattet af ordningen)

Den almindelige whistleblowerordning kan ikke anvendes til anmeldelse af mindre alvorlige forseelser og spørgsmål relateret til personaleforhold som f.eks. chikane, mobning, samarbejds vanskeligheder, manglende kvalifikationer, fravær, overtrædelse af interne retningslinjer for f.eks.

påklædning, rygning, alkoholforbrug, brug af e-post mv. eller andre former for uhensigtsmæssig adfærd eller fremtræden.

Oplever en medarbejder disse forhold, må dette meddeles til den nærmeste leder, som er ansvarlig for at behandle sagen eller om nødvendigt videregive den til et højere ledelsesniveau. Hvis en medarbejder ikke føler, at vedkommende får en tilfredsstillende tilbagemelding, bør det overvejes, om anmeldelse skal ske til næste ledelsesniveau. Hvis en medarbejder af en eller anden grund ikke ønsker at rette henvendelse til linjeledelsen, kan man i stedet anmelde forholdet under den almindelige whistleblowerordning.

5. Anmeldelsesprocedure (Kun for Norge)

I Codan Forsikring NUF har medarbejder noen ganger en plikt til å si i fra. Medarbeider kan for eksempel etter arbeidsmiljøloven § 2-3 si fra til Codan eller verneombud om trakassering, diskriminering og feil eller mangler som kan medføre fare for liv og helse. Varsling i samsvar med en slik vil alltid være lovlig og riktig. Slik varsling kan gjøres til nærmeste leder, leders leder eller til HR.

6. Intern rapportering

6.1 Du vil altid have mulighed for at anmelde potentielle problemer til

- Chefen for Intern Revision;
- Din nærmeste leder;
- En anden leder i dit område;
- En anden leder på det sted, hvor du arbejder;
- HR-direktøren eller;
- Et medlem af direktionen

6.2 Anmeldelse via EtichsPoint

Der er også mulighed for at foretage anmeldelse via EthicsPoint. EthicsPoint er den kanal, som medarbejdere i Codan Forsikring A/S kan bruge til at anmelde potentielle problemer. EthicsPoint er et uafhængigt og fortroligt redskab, der også giver mulighed for at være anonym.

Via EthicsPoint er der to måder, du kan indberette et problem på:

6.2.1 Pr. Telefon

I hvert land er der et specifikt telefonnummer, hvor du sættes i forbindelse med en specialuddannet konsulent. Der kan om nødvendigt tilknyttes en tolk til opkaldet. Konsulenten noterer dit problem og stiller spørgsmål for at sikre, at alle dine oplysninger bliver registreret. Du kan finde nummeret for dit land ved at klikke på linket der ligger på intranettet. Bemærk, at telefonnummeret kun kan anvendes ved opkald fra en fastnettelefon.

6.2.2 Skriftligt

Brug EthicsPoints websted, og udfyld skemaet med alle de oplysninger, du har. Du kan finde linket til Ethicspoint på intranettet. Eller gå til www.rsagroup.ethicspoint.com.

6.3 Ekstern varsling (Kun for Norge)

Det oppfordres i første omgang å varsle kritikkverdig forhold via Ethicspoint og i henhold til denne instruks. Dersom medarbeideren har først varslet via Ethicspoint, men er bekymret over enten tilbakemeldingen eller manglende tilbakemelding, kan medarbeider henvende seg til tilsynsmyndigheter eller andre offentlig myndigheter slik som for eksempel Arbeidstilsynet, Finanstilsynet, politi m.m.

6.4 Andre anmeldelsesmuligheder for den finansielle ordning

Der er altid mulighed for at indgive din anmeldelse af overtrædelser eller mulige overtrædelser af den finansielle lovgivning til Finanstilsynet, se nærmere på www.ftnet.dk.

7. Håndtering af anmeldelser

Codan Forsikring A/S vil gerne understrege, at vi lytter til alle anmeldere og tager enhver henvendelse alvorligt.

7.1 Behandling af indkomne anmeldelser

De indkomne anmeldelser vil blive modtaget og registreret af Navex Global (EthicsPoint), som er den eksterne leverandør og databehandler, der er antaget af RSA; herunder Codan Forsikring A/S til administration af whistleblowerordningen.

Hvis du foretager en anmeldelse til de i pkt. 6.1 nævnte personer, vil vedkommende i første omgang tale med dig om, hvad næste skridt skal være, herunder om problemstillingen kan og skal eskaleres, eller om vedkommende selv kan håndtere problemstillingen. Der er også mulighed for, at vedkommende laver en rapportering via EthicsPoint, jf. punkt 6.2.

7.1.1 Den almindelige ordning

Vedrører den indkomne anmeldelse den almindelige ordning, vil Navex Global sende den til HR Direktøren i RSA Group, med henblik på en stillingtagen til den evt. videre undersøgelse af det anmeldte forhold, hvilket vil ske i samarbejde med HR Direktøren i Codan Forsikring A/S.

Anmeldelser der vedrører SET, eller SET Direct reports går fra Group HR Direktøren direkte til bestyrelsesformanden samtidig med, at sagen sendes til HR Direktøren i Skandinavien eller en anden bemyndiget person i HR. Vedrører anmeldelsen HR Direktøren i Skandinavien, går anmeldelsen til CEO

samt bestyrelsesformanden. I det omfang hvor der er tale om en anmeldelse der vedrører bestyrelsesmedlemmer, går sagen også til bestyrelsesformanden.

Vedrører anmeldelsen bestyrelsesformanden i Codan Forsikring A/S, går anmeldelsen til RSA Group i dennes egenskab af ejer. RSA Group repræsenteres i dette tilfælde af Group HR Direktøren. Vedrører anmeldelsen bestyrelsesformanden i Privatsikring, går anmeldelsen til Codan Forsikring A/S i dennes egenskab af ejer. Codan Forsikring A/S repræsenteres i dette tilfælde af bestyrelsesformanden. Vedrører anmeldelsen HR Direktøren i Skandinavien, går anmeldelsen til CEO samt bestyrelsesformanden.

7.1.2 Den finansielle ordning

Vedrører den indkomne anmeldelse den finansielle ordning, vil Navex Global sende den til Compliance Chefen i Codan Forsikring A/S, som er uafhængig af Codan Forsikring A/S' daglige ledelse, med henblik på en stillingtagen til den eventuelt videre undersøgelse af det anmeldte forhold.

Vedrører anmeldelsen et SET medlem eller SET direct report, går anmeldelsen også til bestyrelsesformanden, der herefter træffer beslutning om sagens videre behandling Vedrører anmeldelsen Compliance Chefen i Codan Forsikring A/S, går anmeldelsen til CEO samt bestyrelsesformanden.

Vedrører anmeldelsen bestyrelsesformanden i Codan Forsikring A/S, går anmeldelsen til RSA Group i dennes egenskab af ejer. RSA Group repræsenteres i dette tilfælde af Group HR Direktøren. Vedrører anmeldelsen bestyrelsesformanden i Privatsikring, går anmeldelsen til Codan Forsikring A/S i dennes egenskab af ejer. Codan Forsikring A/S repræsenteres i dette tilfælde af bestyrelsesformanden.

Undersøgelsen af anmeldelsen uanset om den hører under den almindelige eller finansielle ordning kan indebære indsamling og gennemgang af yderligere oplysninger, samtaler med de involverede medarbejdere, ansættelsesretlige sanktioner samt underretning af relevante myndigheder og indgivelse af en politianmeldelse mv.

Undersøgelsen af anmeldelsen uanset om den hører under den almindelige eller finansielle ordning kan indebære indsamling og gennemgang af yderligere oplysninger, samtaler med de involverede medarbejdere, ansættelsesretlige sanktioner samt underretning af relevante myndigheder og indgivelse af en politianmeldelse mv.

7.2 Den der bliver anmeldt

Den medarbejder, der anmeldes oplysninger om, vil modtage besked om:

- at der er foretaget anmeldelse om medarbejderen;
- hvilke personer der har eller får adgang til oplysningerne;
- formålet med behandlingen af oplysningerne; samt
- medarbejderens adgang til oplysningerne og ret til at korrigere dem.

Meddelelse gives, når anmeldelsen modtages og behandlingen iværksættes, medmindre det efter omstændighederne må udskydes af hensyn til efterforskningen eller til en væsentlig og berettiget interesse af Codan Forsikring A/S, som overstiger hensynet til den pågældende medarbejder.

7.3 Den der anmelder

Når du anmelder et problem, opretter du samtidig et unikt id som adgang til EthicsPoint. Eventuelle tilgængelige opdateringer kan på den måde løbende følges online, hvor du også kan tilføje yderligere oplysninger eller reagere på henvendelser fra den person, der håndterer indberetningen. Mængden af opdateringsoplysninger afhænger af den type problem, du har indberettet, og de skridt der tages.

7.4 Sletning af oplysninger

Hvis anmeldelsen ikke falder inden for området for ordningen, dvs. hverken er omfattet af den finansielle eller den almindelige whistleblowerordning, eller viser sig at være åbenbart grundløs, slettes personoplysningerne straks.

Oplysningerne slettes endvidere, når det ikke længere er nødvendigt at opbevare oplysningerne, herunder når undersøgelserne er afsluttet. Hvis der foretages anmeldelse til politiet eller andre relevante myndigheder, slettes personoplysningerne straks efter afslutning af sagen hos de pågældende myndigheder.

Hvis der på baggrund af de indsamlede oplysninger gennemføres en disciplinær sanktion over for den indberettede medarbejder eller det i øvrigt er nødvendigt fortsat at opbevare oplysningerne, vil oplysningerne blive opbevaret i den pågældendes personalemappe.

7.5 Beskyttelse af anmelderen

Codan Forsikring A/S anerkender, at det kan være en svær beslutning at anmelde en mistanke, ikke mindst på grund af frygten for modbeskyldninger eller gengældelse fra personer eller fra virksomheden. Det er derfor vigtigt for os at tilbyde de bedste sikkerhedsforanstaltninger til enhver, der foretager anmeldelse, forudsat at en oplysning bliver givet:

- i overensstemmelse med de fastlagte procedurer; samt
- af en medarbejder, som har rimelig grund til at tro, at der er tale om en alvorlig potentiel overtrædelse (den almindelige whistleblowerordning) eller en overtrædelse af den finansielle regulering (den finansielle whistleblowerordning).

Codan Forsikring A/S tolererer ikke chikane, eller at en person bliver gjort til offer, og vi beskytter medarbejdere, der henvender sig til os.

I Norge har medarbejderen lovmæssig vern mot gjengældelse ved forsvarlig varsling. Med forsvarlig varsling mener vi iht. denne instruks.

7.6 Fortrolighed og anonymitet

Codan Forsikring A/S behandler alle oplysninger, der gives i overensstemmelse med whistleblowerordningen, fortroligt og med diskretion. Vi vil beskytte anmelderens identitet, forudsat at dette ikke hindrer eller forstyrrer en grundig og relevant undersøgelse af det anmeldte forhold. I tilfælde af, at undersøgelsen bliver underlagt en ekstern instans, såsom politiet eller Finanstilsynet, kan vi ifølge loven blive tvunget til at afsløre anmelderens identitet i det omfang Codan Forsikring A/S er bekendt med den.

7.6.1 Opfordring til at anmelde med navn

Alle anmeldelser efter ordningen kan foretages anonymt. Codan Forsikring A/S vil gerne opfordre medarbejdere, der anmelder under ordningen, til at oplyse eget navn, når anmeldelsen indgives.

7.6.1.1 Den almindelige whistleblowerordning

Anonyme anmeldelser vil blive taget alvorligt og vil blive behandlet, såfremt det vurderes, at der er tale om alvorlige forhold, at oplysningerne uanset anonymiteten er troværdige og mulige at basere en nærmere undersøgelse på.

7.6.1.2 Den finansielle whistleblowerordning

Det er et lovkrav, at overtrædelser af den finansielle regulering skal kunne anmeldes anonymt. Såfremt en anmeldelse er foretaget anonymt, er Codan Forsikring A/S afskåret fra at gøre forsøg på at få oplysningerne sporet tilbage til en bestemt person. Det understøttes af, at Navex Global ikke kan spore computerens IP-adresse, hvorfor det ikke er muligt at finde frem til anmelderens identitet, hvis denne har valgt at være anonym.

7.7 Rettigheder

7.7.1 Rettigheder efter persondataloven

Indsamling, behandling og evt. videregivelse af personoplysninger afgivet i forbindelse med whistleblowerordningen er underlagt persondatalovens regler. Det betyder, at både den medarbejder, som indberetter til ordningen, og den medarbejder, der bliver indberettet om, samt andre personer, som involveres i undersøgelser i forbindelse hertil, har ret til at få indsigt i:

- hvilke oplysninger der behandles om pågældende;
- formål med behandlingen;
- hvilke personer der har eller får adgang til oplysningerne; og
- hvorfra oplysningerne stammer.

Herudover har de pågældende ret til at gøre indsigelse mod, at personoplysningerne behandles. Er indsigelsen berettiget, må fortsat behandling af personoplysningerne ikke ske.

For den almindelige ordning vil det være RSA, der vil have forpligtelsen til at give indsigt og henvendelse skal derfor rettes til HR Direktøren i RSA, alternativt gå via Compliance i Codan Forsikring A/S.

For den finansielle ordning vil det være Codan Forsikring A/S, der vil have forpligtelsen til at give indsigt, og henvendelsen skal derfor rettes til Compliance chefen i Codan Forsikring A/S.

7.7.2 Ansættelsesretlig beskyttelse

Det er vigtigt for Codan Forsikring A/S at yde nødvendig beskyttelse til vores medarbejdere, uanset at dette ikke i alle tilfælde er et lovkrav. Vi lægger derfor stor vægt på at beskytte medarbejdere der indberetter til ordningen mod chikane, og mod at en medarbejder bliver gjort til offer eller udsat for falske eller ondsindede beskyldninger, i forbindelse med en indgivet anmeldelse. Generelt må nuværende ansatte såvel som tidligere ansatte ikke udsættes for ufordelagtig behandling, fordi vedkommende har anmeldt en sag til whistleblowerordningen. Dette gælder bl.a. også i forbindelse med fastsættelse, tildeling og udbetaling af variabel løn, hvis medarbejderen modtager variabel løn.

7.7.2.1 Den almindelige whistleblowerordning

Medarbejdere, som indgiver anmeldelse om forhold omfattet af den almindelige whistleblowerordning, er beskyttet mod usaglig afskedigelse i overensstemmelse med de almindelige ansættelsesretlige regler og principper.

7.7.2.2 Den finansielle whistleblowerordning

Foretages der en anmeldelse om en overtrædelse af den finansielle regulering, er de almindelige ansættelsesretlige principper gentaget i lovgivningen. Det indebærer, at Codan Forsikring A/S ifølge lov om finansiell virksomhed ikke må udsætte sine medarbejdere for ufordelagtig behandling eller følger som følge af en indberetning til ordningen. Alle former af ufordelagtig behandling er omfattet, herunder afskedigelse, degradering, forflyttelse eller chikane.

7.7.3 Efter endt undersøgelse

Når en undersøgelse er tilendebragt, vil anmelderen blive underrettet om udfaldet, såfremt dette er muligt.

8. Dokumentation og kontrol

Codan Forsikring A/S skal kunne dokumentere, hvordan man har fulgt op på anmeldelser til whistleblowerordningen. Dokumentation for opfølgning af anmeldelserne skal kunne fremvises til brug ved eksempelvis intern audit eller efter anmodning fra Finanstilsynet. Politikejeren skal kontrollere, at dokumentationen er udført og tilstrækkelig i overensstemmelse med procesbeskrivelsen i den tilhørende whistleblowing standard operating procedure.

9. Mulige udfald af en indgivet anmeldelse

Anmeldelser der er indgivet i god tro, vil ikke have ugunstige konsekvenser for anmelderen. Derimod vil der være konsekvenser for indgivelse af anmeldelser i ond tro og/eller med henblik på at chikanere eller skade andre medarbejdere uden grund.

En indgivet anmeldelse kan føre til følgende:

- En disciplinærsag mod de indberettede personer, som afhængigt af omstændighederne kunne føre til at ansættelsesforholdet bringes til ophør;
- Udsagn, som ikke bliver understøttet af nærmere undersøgelse, vil ikke medføre konsekvenser for de indberettede personer;
- En disciplinærsag mod enhver, som har anmeldt andre medarbejdere i ond tro eller i ond hensigt.

10. Ansvar

Ejeren er ansvarlig for, at denne politik bliver forankret og implementeret i virksomheden og at eventuelle kontroller relateret til politikken udføres. Politikejeren skal desuden sikre, at der udpeges en Kontaktperson. Kontaktpersonen er ligeledes ansvarlig for, at der sker implementering af politikken. Der skal ske en klar identifikation af de personer, som skal stå for en regelmæssig rapportering til Kontaktpersonen vedrørende virksomhedens driftsrisiko.

11. Rapportering

Compliance Chefen i Codan Forsikring A/S er ansvarlig for at rapportere i henhold til nedenstående.

	Rapport	Beskrivelse, herunder modtager og hyppighed
1	Rapport til Bestyrelsen vedr. anmeldelser i både den almindelige og den finansielle ordning	Kvartalsvis rapport indeholdende antallet af whistleblowing sager, art og status.

12. Opdatering og versionsstyring

Managing Owner skal sikre, at denne politik bliver opdateret, og at den forelægges bestyrelsen til godkendelse på årlig basis.

Version no.	Author	Approval date	Comments
1.1	Compliance Officer, Gitte Danelund dog undtaget Bilag B, for denne del står Viktoria Wastenson	19. august 2015	Politikken er baseret på den nye Group Policy version 1.10 i OPAL projektet samt de regler, der gælder for whistleblowing under finansiel lovgivning, der trådte i kraft i DK pr. 1/9 2014 (L133). Den er herefter tilrettet efter fusionen mellem Codan Forsikring A/S og Trygg-Hansa Forsäkrings AB og de gennemførte organisatoriske ændringer herefter.
1.2	Head of Compliance, Michael Randrup	01.04.2016	Administrativ ændring af bilag B.
1.3	Compliance Officer Gitte Dahl	20. februar 2017	Opdatering af politikken i overensstemmelse med Group Policy 1.4 on Whistleblowing Policy.
1.4	Compliance Officer Louise Vagner	21. februar 2018	Opdatering af politikken i overensstemmelse med Group Policy 1.15 on Whistleblowing
1.5	Compliance Officer Nicolai Hillersborg Knudsen	20. december 2018	Ændring i introduktionsafsnit for at gøre politikken mere overskuelig, undgå gentagelser. Herudover redaktionelle og mindre sproglige forbedringer. Bilag 1 (rapportering) er inkorporeret i afsnit 10.
1.6	Compliance Officer, Signe Kring	27. januar 2020	Afsnit 8 vedr. kontrol og dokumentation er tilføjet. Afsnit 7.2.2.vedr. ansættelsesretlig beskyttelse uddybet. Afsnit 10. vedr. Ansvar uddybet.

Adopted by the Board of Directors of **Codan A/S**:
Copenhagen, 19 February 2020

On behalf of the Board of Directors

Vivian Lund

Adopted by the Board of Directors of **Codan Forsikring A/S**:
Copenhagen, 19 February 2020

On behalf of the Board of Directors

Vivian Lund

BILAG A - INSTRUKTION TIL ANSTÄLLDA I TRYGG-HANSA

Inledning

Trygg-Hansa vill vara ett företag som bedriver sin verksamhet på ett korrekt och riktigt sätt och vara ett företag som har en företagskultur där medarbetarna utför sitt arbete i enlighet med uppsatta interna riktlinjer och i enlighet med tillämpliga lagar och regler. I de fall Trygg-Hansas anställda är inblandade i händelser som innefattar bedrägeri, mutor eller andra allvarliga oegentligheter och dessa begås i förbindelse med Trygg-Hansas verksamhet drabbar detta så väl Trygg-Hansa som våra aktieägare och våra kunder. Det ligger därför i såväl Trygg-Hansas som samhällets intresse att denna typ av oegentligheter beivras.

Med Whistleblowing, vilket kan översättas till "rätten att slå larm om interna oegentligheter", avses ett internt system som anställda kan använda för att anmäla oegentligheter på arbetsplatsen. Systemet hanterar också den process som följer efter en anmälan i de fall oegentligheter förekommer.

Anställda är ofta de första att upptäcka att det förekommer oegentligheter på arbetsplatsen. Anställda är emellertid ofta försiktiga med att berätta om sina misstankar av rädsla för att vara illojal gentemot arbetskamrater eller arbetsgivare och/eller på grund av rädsla för trakasserier eller bestraffning i samband med ett eventuellt avslöjande.

Syftet med denna instruktion

Syftet med denna instruktion är att tydliggöra hur Trygg-Hansas system för whistleblowing fungerar och för att tydliggöra reglerna för när whistleblowing systemet kan användas. Vidare önskar Trygg-Hansa uppmana alla anställda till att anmäla varje oegentlighet som uppmärksammas inom Trygg-Hansas verksamhet (vare sig detta faller inom ramen för whisteblowing eller inte och nedan redogörs för hur anmälan ska ske i respektive fall).

Trygg-Hansa vill uppmana och göra det möjligt för alla anställda att anmäla misstankar om vissa allvarliga oegentligheter genom ett system som möjliggör att anmälan kan lämnas till antingen en intern ledare eller till en extern part och anmälan kan även göras anonymt. Vi vill gärna understryka att vi tar varje ärende på fullaste allvar.

Dessa typer av situationer kan du anmäla genom whistleblowingsystemet

Om du misstänker oegentligheter så ska du anmäla dem. Beroende på omständigheterna i det specifika fallet ska du använda olika kanaler för rapportering.

Enligt svenska regler får systemet för whistleblowing bara användas om följande tre krav är uppfyllda;

1. det ska vara tal om **allvarliga överträdelser** avseende bokföring, intern bokföringskontroll, revision, bekämpande av mutor, brottslighet inom bank- och finansväsen, allvarliga oegentligheter som rör bolagets eller koncernens vitala intressen eller enskildas liv och hälsa, som till exempel allvarliga miljöbrott, stora brister i säkerheten på arbetsplatsen och mycket allvarliga former av diskriminering och trakasserier,

2. överträdelserna måste vara gjorda av en **nyckelperson** eller en person i ledande ställning¹, och
3. det ska vara **sakligt motiverat att använda systemet för whistleblowing** istället för någon annan kanal för rapportering, exempel på när det är sakligt motiverat är t.ex. om den som ska anmälas ingår i ledningen och de misstänkta oegentligheterna av det skälet riskerar att inte tas om hand på vederbörligt sätt om rapportering sker på annat sätt.

Om inte alla dessa krav är uppfyllda ska inte systemet för whistleblowing användas utan istället någon av de andra kanalerna för rapportering, t.ex. **systemet för incidentrapportering som är tillgängligt via intranätet**.

Enligt svenska regler får anmälningar som inte uppfyller dessa tre krav inte behandlas i whistleblowing system utan måste raderas ur dessa så fort det är möjligt. I det fall en anmälan som inte uppfyller kraven kommer in i systemet kommer därför anmälan att raderas så snart det är möjligt, självklart kommer ditt ärende ändå att tas om hand om men då efter att det överflyttats till korrekt kanal för rapportering. Whistleblowing system är alltså ett komplement till andra interna rapporteringskanaler och ska användas i särskilda situationer.

Hur du anmäler en misstanke om oegentligheter

Beroende på omständigheterna i det specifika fallet kan anmälan ske till närmsta chef eller via systemet till en extern part, EthicsPoint. Ska du t.ex. anmäla din chef kan det kännas bättre att använda systemet EthicsPoint och i vissa andra fall kan det kännas skönt att lämna anmälan till din chef. Det finns tre olika sätt att lämna din anmälan;

1. Vi uppmanar alla att i första hand vända sig till närmsta chef som är skyldig att behandla ärendet eller som är skyldig att om nödvändigt lämna anmälan vidare till en högre ledningsnivå.
2. Om du av något skäl inte vill göra din anmälan till din chef kan du i stället vända dig till följande personer som ser till att ditt ärende blir vederbörligen undersökt:
 - Koncernens HR-chef, chefsrevisor eller Head of Compliance i Danmark)
 - Någon annan chef på din avdelning eller verksamhetsort
 - HR direktören eller VD
3. Om detta av något skäl inte går kan du istället vända dig till **EthicsPoint**, ett system som hanteras av ett oberoende externt företag som garanterar sekretess och anonymitet.

Anmälan som görs till en chef

Om du gör en anmälan genom att tala med din chef, eller en annan chef inom din avdelning, kommer du och din chef att diskutera vad som ska göras härnäst med dina uppgifter och din anmälan och bestämma vilka åtgärder som ska vidtas eller bestämma vem frågan ska eskaleras till om chefen inte

¹ Trygg-Hansa har tolkat anställda i nyckelpositioner eller ledande ställning som SET medlemmar eller personer som rapporterar direkt till SET medlemmar.

anser sig kunna vidta de åtgärder som behövs. Chefen som tar emot din anmälan kommer att registrera din anmälan i EthicsPoint (i de fall oegentligheten du anmäler faller in under definitionen av whistleblowing enligt punkterna ovan). Detta gör det möjligt att följa framsteg i utredningen samtidigt som det ger Group en överblick över gjorda anmälningar.

Anmälan till annan person än din chef enligt punkten 2 ovan

I de fall det inte är lämpligt att lämna din anmälan till din chef kan du istället lämna din anmälan till någon av de personer som anges under punkten 2. Dessa personer kommer tillse att din anmälan tas om hand på ett korrekt sätt och att relevanta åtgärder vidtas. De kommer även att registrera din anmälan i EthicsPoint (i de fall oegentligheten du anmäler faller in under definitionen av whistleblowing enligt punkterna ovan).

Anmälan som görs via EthicsPoint

Det finns två sätt att göra en anmälan med hjälp av EthicsPoint:

- **På telefon** – Det finns ett särskilt telefonnummer i varje land där du får tala med en specialiserad telefonist. Vid behov kan en tolk kopplas in. Telefonisten tar helt enkelt emot uppgifterna i din anmälan och ställer frågor för att se till att få all den information du har. Numret för ditt land hittar du på intranätet eller i EthicsPoint.
- **I skrift** – Gå till webbplatsen för EthicsPoint och fyll i all information du har i formuläret. Länken till systemet hittar du på intranätet.

Om du gör en anmälan via EthicsPoint kommer Groups HR direktör och Groups Chief Auditor att underrättas och de kommer att besluta vilka åtgärder som behöver vidtas. Vad som händer närmast beror på innehållet i anmälan. Om din anmälan klassificeras som whistleblowing kommer detta vanligtvis innebära att en utredning inleds där du kan bli ombedd att inkomma med mer information.

Om din anmälan inte klassificeras som whistleblowing enligt punkterna ovan, kommer din anmälan att skickas vidare till den regionala HR direktören som har att besluta om ev. vidare åtgärder (även om allt inte klassificeras som whistleblowing är det ändå viktigt att hantera alla oegentligheter). Anmälan kommer även att raderas ur systemet EthicsPoint.

Vad händer efter att du gjort en anmälan?

Den eller de personer som tar emot anmälan har att fatta beslut om vilka åtgärder som behöver vidtas. Om anmälan kräver att en utredning ska göras kan du få frågan om att återkomma med mer information. Du blir så långt det är möjligt underrättad om resultatet av undersökningen av din anmälan, men detta kan ta lång tid och det kan även vara olämpligt att diskutera ärendets utgång i detalj med dig. Förutsatt att inte informationen lämnas anonymt kommer vi åtminstone att meddela när vår undersökning är avslutad.

När utredningen är klar

När utredningen är klar kommer du, när så är möjligt, få information om utfallet av din anmälan.

Trygg-Hansas ansvar för de som anmäler och anmäls felaktigt

Trygg-Hansa kommer på alla sätt möjligt att skydda de personer som anmäler oegentligheter från trakasserier eller bestraffningar, förutsatt att anmälan är gjord med goda avsikter. Trygg-Hansa stödjer till fullo alla anställda som utsätts för falska eller illvilliga beskyllningar om begångna oegentligheter eller olagliga handlingar.

Anonyma anmälningar

Vi uppmanar alla att uppge sitt namn när de lämnar information och gör anmälningar detta eftersom anonyma upplysningar generellt sett har mindre trovärdighet. Vi kan även behöva komma i kontakt med den som gjort anmälan för att få mer information och svar på kompletterande frågor. Det är dock möjligt att via systemet EthicsPoint göra anonyma anmälningar.

Sekretess och diskretion

Vi behandlar alla upplysningar som lämnas i systemet för whistleblowing med sekretess och iakttar diskretion. I det fall du som anmälare har lämnat uppgifter om din identitet kommer vi att skydda din identitet förutsatt att detta inte försvårar eller omöjliggör en grundlig och relevant undersökning av föremålet för anmälan. Vi vill dock uppmärksamma anmälare som lämnar uppgifter om sin identitet om att vi kan komma att röja anmälarens identitet om polisen behöver uppgifterna som en del i sin utredning.