

## WHISTLEBLOWERPOLITIK

### 1. Formål

Denne politik er udarbejdet i henhold til:

- a. Lov om fondsmæglerselskaber og investeringservice og -aktiviteter (LOV nr. 1155 af 08/06/2021)
- b. Lov om beskyttelse af whistleblowere (LOV nr. 1436 af 29/06/2021)

og har til formål at sikre, at Fondsmæglerselskabet CABA Capital ("Selskabet") har en betryggende og uafhængig whistleblowerordning så personer, som måtte ligge inde med oplysninger eller mistanke om alvorlige forhold, kan være trygge ved at viderebringe disse oplysninger, så de kan komme til Selskabets kendskab.

Whistleblowerordningen er alene et alternativ og skal ikke afholde medarbejdere fra at ytre sig om bekymring eller uregelmæssigheder til kollegaer, direktionen eller bestyrelsen. For at sikre tilstrækkelig uafhængighed har bestyrelsen besluttet, at whistleblowerordningen skal outsources. Direktionen har valgt NJORD Lawfirm til at administrere ordningen. Selskabet har desuden outsourcet compliancefunktionen til NJORD Lawfirm.

Bestyrelsen vurderer og ajourfører denne politik minimum én gang om året. Denne politik er gældende, indtil den ændres af bestyrelsen.

### 2. Hvem kan foretage indberetning

Det er alene medarbejdere, bestyrelse og andre personer med en relevant erhvervs-mæssig tilknytning til Selskabet, som kan foretage indberetninger, herunder:

- Aktionærer, medlemmer af direktionen og bestyrelsen
- Samarbejdspartnere herunder deres ansatte
- Lønnet eller ulønnet praktikanter
- Ansatte hos leverandører og underleverandører til Selskabet
- Personer, hvis arbejdsmæssige forhold endnu ikke er påbegyndt, vedrørende forhold som er blevet kendt under ansættelsesprocessen eller andre før-kontraktuelle forhandlinger.

### 3. Beskyttelse mod repressalier

Alle anmeldelser indgivet i god tro er beskyttet mod enhver form for repressalier. Med god tro menes, at anmelderen har rimelig grund til at antage, at de indberettede oplysninger er sandfærdige.

Såfremt en godtroende whistleblower måtte opleve chikane, mobning eller lignende på baggrund af en indberetning, vil dette blive håndteret af Selskabet. Selskabet har nul tolerance herom. Personer, der måtte udøve sådan uacceptabel en adfærd, vil blive mødt med ansættelsesretlige sanktioner.

Chikane, mobning eller lignende kan også indberettes via whistleblowerordningen.

Hvis det vurderes, at anmelderen ikke har handlet i god tro, kan dette føre til ansættelsesretlige eller lovmæssige konsekvenser.

### 4. Fortrolig indberetning

Personer der indberetter, kan vælge om indberetningen skal foretages fortroligt eller anonymt.

Hvis der foretages en fortrolig indberetning, vil indberetterens identitet være kendt af de personer, som behandler indberetningen. De personer, som behandler indberetningen, vil fortroligholde indberetter identitet i videst muligt omfang. Såfremt der er behov for at videregive identiteten, skal indberetteren spørges herom først.

Ved at vælge fortrolig indberetning bliver indberetningen og indberetterens identitet registreret, og indberetter kan dokumentere, at denne har ret til beskyttelse i henhold til whistleblowerlovgivningen.

Hvis der foretages en fortrolig indberetning, kan indberetteren eventuelt blive indkaldt som vidne, såfremt indberetning leder til en senere retssag.

## **5. Anonym indberetning**

Hvis der foretages en anonym indberetning, vil indberetningen ikke kunne føres tilbage til indberetteren, medmindre der i indberetningen gives oplysninger, som kan ledes tilbage til indberetteren. Personer, der vælger at være anonyme, skal være opmærksom på, at det være svært at dokumentere, om disse har ret til beskyttelse i henhold til whistleblowerlovgivningen.

## **6. Hvad kan der foretages indberetninger om**

Whistleblowerordningen kan anvendes til at foretage indberetninger om alvorlige forhold, som indberetter har mistanke om eller kendskab til, der foregår eller har foregået i Selskabet, herunder:

- Overtrædelse af den finansielle lovgivning
- Kriminelle forhold herunder økonomisk kriminalitet, hvidvask og terrorfinansiering
- Alvorlige overtrædelser af interne politikker og retningslinjer
- Overtrædelse af databeskyttelsesregler
- Seksuelle krænkelse, grov diskrimination eller grov mobning

Det er kun alvorlige forhold, der skal indberettes. Mindre væsentlige forhold skal drøfte med nærmeste leder eller CEO. Mindre væsentlige forhold kan f.eks. være samarbejdsvanskeligheder, utilfredshed med ansættelsesretlige forhold, mindre grove personrelaterede konflikter, it-problemer og lignende.

## **7. Hvordan kan der indberettes**

Der kan foretages indberetning via <https://whistleblowersoftware.com/secure/94e3887b-8ceb-4832-892f-6fa19a053a50>

Indberetning kan ske skriftligt eller mundtligt. Såfremt der anmodes om at foretage en mundtlig indberetning, kan der aftales et møde inden for rimelig tid, normalt 7-10 dage.

Der kan kun foretages indberetning til whistleblowerordningen via ovenstående link.

## **8. Hvordan behandles indberetningen**

Modtagelse af indberetningen vil blive bekræftet inden 7 dage. Såfremt der er afgivet kontaktoplysninger i forbindelse med indberetningen, modtager denne en bekræftelse. I modsat fald, skal indberetteren selv orientere sig på hjemmesiden.

En modtaget indberetning, vil indledningsvis blive screenet af NJORD Law Firm. Hvis indberetningen ligger udenfor whistleblowerordningens område, som beskrevet i denne politik, eller den er åbenbart ubegrundet, vil indberetning blive afvist. Hvis der er afgivet kontaktoplysninger i forbindelse med indberetningen, vil indberetteren modtage besked herom.

Er indberetningen indenfor whistleblowerordningens område og ikke åbenbart ubegrundet bliver forholdet undersøgt nærmere. Sådanne undersøgelser kan lede til ansættelsesretlige konsekvenser for de berørte personer, anmeldelse til myndigheder eller politiet, eller at der drages andre sanktioner eller retlige konsekvenser.

## **9. Hvem behandler indberetningen**

Indberetninger, som ikke afvises, bliver behandlet af NJORD Lawfirm samt én af to udpegede upartiske personer i Selskabet.

Hvis indberetningen vedrører én af disse to personer – og dette fremgår af indberetningen – vil den anden person foretage behandlingen hos Selskabet.

Der kan eventuelt blive anvendt ekstern assistance i forbindelse med behandling af indberetninger. Dette kan f.eks. være revisorer eller eksterne advokater.

## **10. Opfølgning**

Såfremt indberetteren har oplyst sine kontaktoplysninger, vil denne løbende holdes orienteret om indberetningen, herunder når en eventuel sag afsluttes. I modsat fald, skal indberetteren selv orientere sig på hjemmesiden.

Såfremt indberetteren bliver anmodet om, eller på eget initiativ har, yderligere oplysninger til brug for vurdering af indberetningen, skal disse også indgives via hjemmesiden.

## **11. Andre whistleblowermuligheder**

Hvis ikke det ønskes at gøre brug for Selskabets whistleblowerordning, kan der i stedet gøres brug af Datatilsynets whistleblowerordning, som findes på [www.whistleblower.dk](http://www.whistleblower.dk) eller finanstilsynets whistleblowerordning på [Finanstilsynets whistleblower-postkasse](#)

## **12. Ansvarsfordeling**

Det er direktionens ansvar at denne politik kommunikeres til Selskabets medarbejdere og offentliggøres på Selskabets hjemmeside.

Bestyrelsen modtager løbende og mindst én gang årligt rapportering omkring Selskabets overholdelse af nærværende politik.

## **13. Ikrafttræden**

Denne politik er vedtaget og gældende fra den 8. september 2022.