

Stockholm, 10 april 2024

Pandox

Visselblåsarpolicy

*Denna policy antogs av ledningen för Pandox Aktiefbolag (publ)
(Org. No. 556030-7885) den 10 april 2024.*

Syfte och ambition med Pandox Visselblåsarpolicy

Pandox strävar efter ett hållbart värdeskapande. Genom hög kompetens, god affärsetik, ett öppet företagsklimat och en konstruktiv dialog med företagets intressenter säkerställer Pandox ett högt omvärldsförtroende. Pandox har en stark värdegrund som vilar på fair play. Pandox har nolltolerans mot handlingar som diskriminering, trakasserier, brott, korruption och miljöbrott. Likabehandling av alla våra medarbetare, kunder och leverantörer samt god affärsetik är centrala delar. Värdegrunden har dokumenterats i uppförandekoder för medarbetare och affärspartners. Koderna beskriver Pandox principer och förhållningssätt för medarbetare, affärspartners samt för företaget som arbetsgivare och samhällsaktör.

Pandox värdesätter en öppen kultur där medarbetarna och intressenter vågar rapportera om missförhållanden eller problem på arbetsplatsen så att de kan åtgärdas. Ett led i detta är att verka för möjligheten för anställda och övriga intressenter att rapportera alla typer av oegentligheter och missförhållanden inom Pandox, oavsett om dessa utgör lagöverträdelser, brott mot riktlinjer, oetiskt uppträdande eller andra former av ageranden som den anställde upplever är felaktiga.

Denna policy syftar till att förklara förfarandet för rapportering av allvarliga problem och oegentligheter inom Pandox verksamhet. Policyn gäller alla anställda, entreprenörer, praktikanter och andra personer som utför, eller har utfört, arbete för och under ledning av Pandox eller dotterbolag i Pandox-koncernen. Detta kan göras via en externt värd portal WhistleB (<https://report.whistleb.com/Pandox>), där det är möjligt att vara anonym. Systemet ska även användas för rapportering enligt Pandox policy för Mänskliga rättigheter.

Vad är visselblåsning och vad ska rapporteras?

Visselblåsning är den term som används för att beskriva vad som händer när en medarbetare rapporterar oegentligheter eller problem som är eller vid en tidpunkt i framtiden kan orsaka allvarlig skada för företagets och/eller dess intressenters intressen.

Alla typer av oegentligheter och brott mot Pandox uppförandekoder kan rapporteras via Pandox visselblåsarrutin. Nedan följer exempel på ärenden som kan rapporteras, men listan är inte uttömmande:

- Ekonomisk brottslighet som mutor (tagande och givande), bedrägeri och förfalskning
- Fara för människors liv och hälsa samt säkerhetsbrister på arbetsplatsen
- Manipulation av redovisning eller finansiella data;

- Diskriminering och trakasserier på arbetsplatsen, som diskriminering på grund av ålder, ras, kön, religion, sexuell läggning, civilstånd, föräldraskapsstatus, politiska åsikter eller etnisk bakgrund för anställning eller nyttjande av tjänster;
- Brott eller förfarande som kan strida mot mänskliga rättigheter
- Andra brott mot tillämpliga lagar;
- Intressekonflikter;
- Fel eller oegentligheter som ej har utretts eller åtgärdats trots rapportering till chefer.
- Försök att täcka över något av ovanstående;

Visselblåsarfunktionen kan användas av anställda, entreprenörer och andra personer på alla våra företag, samt av leverantörer och andra parter med anknytning till Pandox. Förfarandet följer gällande lagar och regler respektive land där Pandox och dess dotterbolag är verksamma. Visselblåsarfunktionen är tillgänglig via WhistleB portalen: WhistleB (<https://report.whistleb.com/PandoxExt>).

Anställda är oftast de första att upptäcka oegentligheter. Anställda kan dock välja att inte anmäla av rädsla för att framstå som illojal, rädsla för trakasserier eller för att inte tas på allvar etc. Avsikten med den här policyn är att uppmuntra personal och andra intressenter att rapportera fall utan risk för att bli offer eller diskriminering.

Visselblåsarfunktionen bör i allmänhet inte användas för frågor som enbart rör den rapporterade personens missnöje med personliga anställningsvillkor, såsom lön eller arbetstid. Sådana frågor bör tas upp med den relevanta närmaste chefen eller HR-avdelningen.

Rutin för att rapportera misstänkta oegentligheter

Om en medarbetare har rimliga skäl att misstänka oegentligheter eller överträdelser inom Pandox eller dess dotterbolags affärsverksamhet och om det inte är möjligt att rapportera situationen till din chef/arbetsledare eller om en sådan anmälan har ignorerats kan Pandox visselblåsarrutin tillämpas. Visselblåsa kan göras skriftligen på adressen WhistleB (<https://report.whistleb.com/PandoxExt>) eller muntligen via en svararar funktion på telefonnummer som återfinns under samma adress.

För att göra en anmälan fyller anmälaren i ett formulär med relevant information. Ärenden utreds av oberoende advokater, som i sin tur återrapporterar till Pandox med förslag på åtgärd eller vidare hantering. Alla mottagna e-postmeddelanden och muntliga meddelanden är anonyma och kommer hanteras konfidentiellt, vilket innebär att avsändarens identitet inte kommer röjas. Alla mottagna rapporter kommer dock utredas vilket innebär att personer berörda av innehållet i meddelandet kommer att behöva kontaktas för att oegentligheterna ska kunna upphöra.

För att de oegentligheter du anmäler ska kunna utredas på bästa vis, råder vi dig att inkludera så mycket bakomliggande information som möjligt.

Vad händer med rapporterade ärenden?

Visselblåsarärendet hanteras först av en extern advokat. Pandox kommer få information om vilka ärenden som rapporterats. Om Pandox får kännedom om att någon oegentlighet har begåtts av anställda inom Pandox eller av någon anställd hos konsulter, entreprenörer eller leverantörer till Pandox ska sådana ärenden tas itu med omedelbart. Varje mottaget ärende ska noggrant utredas och oegentligheterna ska rättas till.

Pandox ska även undersöka hur dylika oegentligheter kan förebyggas i framtiden.

Pandox är skyldig att meddela revisionsutskottet antalet mottagna ärenden samt vilka åtgärder som vidtagits.

Övriga ärenden

Det finns även möjlighet att rapportera om HR-ärenden anonymt i Visselblåsarsystemet. Dessa hanteras därefter av respektive hotells HR-chef. Det är också möjligt för Pandox intressenter att lämna in klagomål eller att begära att få åtgärder vidtagna för att rätta till negativ påverkan som Pandox har orsakat eller bidragit till. Detta inkluderar brott mot mänskliga rättigheter.

Klagomål av detta slag kan även lämnas till alla chefer inom Pandox, som sedan för frågan vidare till ledningsgruppen för hantering. Hotellanställda i egen drift har möjlighet att i respektive hotell välja ett arbetsråd som består av representanter av anställda och en utsedd chef. Rådet har som uppgift att bevaka de anställdas rättigheter. Till detta råd kan även interna klagomål framföras som därefter kommuniceras till hotellets ledning för att de ska kunna vidta rätt åtgärder. Vidare har de anställda möjlighet att lämna klagomål och feedback via de kvartalsvisa medarbetarundersökningarna som genomförs i egen drift samt årligen på huvudkontoret. Hotellcheferna respektive ledningsgruppen tar del av resultatet för att kunna fatta beslut om relevanta åtgärder vid behov.

För att hantera feedback från gästerna använder Pandox ett externt bolag för att fånga upp alla klagomål som kommuniceras via marknadens olika bokningssidor, såsom Tripadvisor, Booking.com och Holidaycheck med flera, och besvara klagomål direkt i kanalerna.

Riktlinjer och ansvar

Ytterligare beskrivning av rutinerna för Visselblåsartjänsten återfinns i Pandox Riktlinjer för visselblåsartjänsten.

CFO i Pandox är ansvarig för visselblåsarsystemet.