

WHISTLEBLOWERPOLITIK

Baggrund - informationspligt og whistleblowerpolitik

En arbejdsgiver skal i en klar og lettilgængelig form stille oplysninger om proceduren for at foretage indberetning til den interne whistleblowerordning til rådighed for sine arbejdstagere, herunder opfordring til at indberette internt i tilfælde hvor overtrædelsen kan imødegås effektivt internt, og hvor whistlebloweren vurderer, at der ikke er risiko for repressalier.

Det forudsættes dog, at det samtidig tydeligt oplyses, at der er valgfrihed for whistlebloweren i valget mellem indberetning til den interne eller en ekstern whistleblowerordning.

Arbejdsgivere skal derudover i en klar og lettilgængelig form stille oplysninger om proceduren for at foretage indberetning eksternt til rådighed. Sådanne oplysninger omfatter:

- Oplysninger om hvilke overtrædelser, der kan indberettes.
- Hvordan indberetninger behandles og registreres.
- Hvordan man gør brug af whistleblowerordningen.
- Hvilke rettigheder whistlebloweren og den berørte person har.
- Hvem der kan indberette til whistleblowerordningen.
- Om det er muligt at indberette anonymt.

Oplysningerne skal gøres tilgængelige på et synligt sted for den af ordningen omfattede personkreds, f.eks. på arbejdsgiverens hjemmeside eller intranet.

Informationsforpligtelsen har til formål at sikre, at potentielle whistleblowere kan træffe en informeret beslutning om, hvorvidt, hvordan og hvornår de skal foretage indberetningen.

Dansk Erhverv har udarbejdet følgende **eksempel på en whistleblowerpolitik**.

Politikken er rettet mod alle ansatte i virksomheden mv. og kan stå alene eller være en del af en personalehåndbog. Politikken skal naturligvis tilpasses de aktuelle forhold på virksomheden, og det kan være nødvendigt at omtale en række yderligere forhold. Det kan eksempelvis være relevant at opdatere virksomheden politik om behandling af personoplysninger i overensstemmelse med behandlingsreglerne i databeskyttelsesforordningen og -loven.

Dansk Erhverv har derudover udarbejdet en vejledning til etablering af interne whistleblowerordninger. Du finder vejledningen på www.danskerhverv.dk.

Du er velkommen til at kontakte Dansk Erhverv for rådgivning.

J. V. STEFFENSENS BYGNINGSARTIKLER A/S WHISTLEBLOWERPOLITIK

J. V. Steffensens Bygningsartikler A/S whistleblowerordning har til formål at øge mulighederne for, at J. V. Steffensens Bygningsartikler A/S ansatte kan ytre sig om kritisable forhold på arbejdspladsen uden at frygte for negative konsekvenser. Formålet med whistleblowerordningen er således at sikre åbenhed og gennemsigtighed i forhold til eventuelle (lov)overtrædelser og alvorlige uregelmæssigheder.

J. V. Steffensens Bygningsartikler A/S whistleblowerordning skal ses som et supplement til den direkte og daglige kommunikation på arbejdspladsen om fejl og utilfredsstillende forhold mv. Ordningen udgør desuden et supplement til eksisterende muligheder for f.eks. at rette henvendelse til nærmeste leder eller tillidsrepræsentanten.

J. V. Steffensens Bygningsartikler A/S opfordrer til at anvende J. V. Steffensens Bygningsartikler A/S whistleblowerordning, således at eventuelle overtrædelser kan imødegås hurtigt og effektivt internt. Whistlebloweren kan dog frit vælge mellem at indgive indberetning til arbejdspladsens whistleblowerordning eller en ekstern whistleblowerordning (Datatilsynet).

J. V. Steffensens Bygningsartikler A/S whistleblowerordning udelukker ikke muligheden for at indberette via eksterne kanaler som f.eks. tilsynsmyndigheder.

J. V. Steffensens Bygningsartikler A/S whistleblowerenhed

Indberetninger til J. V. Steffensens Bygningsartikler A/S whistleblowerordning behandles af Sikkerhedsudvalget

Spørgsmål til de enkelte indberetninger eller J. V. Steffensens Bygningsartikler A/S whistleblowerordning i det hele taget kan rettes til:

[Sven Steffensen]

[direktør]

[mail: svs@steff-byg.dk, telefon 76115829]

J. V. Steffensens Bygningsartikler A/S whistleblowerordning anvender mail: **whistleblower@steff-byg.dk** til registrering og behandling af indberetninger. svs@steff-byg.dk viderebringer mail/hændelsen for sikkerhedsudvalget.

Behandling af indberetninger kan i øvrigt afhængigt af indberetningens indhold og karakter ske med hjælp fra en ekstern part, eksempelvis en advokat eller revisor.

Oplysninger, der kan indberettes om

J. V. Steffensens Bygningsartikler A/S whistleblowerordning kan anvendes til indberetning af oplysninger om alvorlige overtrædelser eller øvrige alvorlige forhold, som ikke nødvendigvis kan henføres til en bestemt lovovertrædelse. Der kan indberettes om forhold, der har fundet sted eller vil finde sted i J. V. Steffensens Bygningsartikler A/S.

En lovovertrædelse eller et øvrigt forhold vil som udgangspunkt være alvorligt, hvis det er i offentlighedens interesse at få det frem i lyset. Overtrædelser af bagatelagtig karakter er ikke omfattet, ligesom overtrædelser af accessoriske bestemmelser heller ikke er omfattet.

Indberetninger om whistleblowerens eget ansættelsesforhold er som udgangspunkt ikke omfattet, medmindre der er tale om seksuel chikane eller grov chikane.

Oplysninger om øvrige forhold, herunder oplysninger om overtrædelser af interne retningslinjer af mindre alvorlig karakter, som bl.a. regler om sygefravær, påklædning og oplysninger om andre personalerelaterede konflikter på arbejdspladsen, vil som udgangspunkt ikke anses som grove overtrædelser og skal dermed ikke indberettes til J. V. Steffensens Bygningsartikler A/S whistleblowerordning. Sådanne oplysninger kan i overensstemmelse med gældende retningslinjer indgives til nærmeste leder.

Det forudsættes, at whistlebloweren er i god tro om oplysningernes rigtighed.

I **Bilag 1** er der angivet eksempler på alvorlige lovovertrædelser, alvorlige forhold og oplysninger, som ikke er omfattet af whistleblowerordningen.

Indberetning af overtrædelser

Indberetning til J. V. Steffensens Bygningsartikler A/S whistleblowerordning skal ske email: **whistleblower@steff-byg.dk**

Der kan ikke foretages anonyme indberetninger.

Persongrupper, der kan indgive oplysninger til whistleblowerordningen

Følgende persongrupper kan anvende J. V. Steffensens Bygningsartikler A/S whistleblowerordning:

- J. V. Steffensens Bygningsartikler A/S ansatte
- Direktion og bestyrelsesmedlemmer
- Aktionærer

Behandling af indberetninger

I forbindelse med modtagelsen af en indberetning vil J. V. Steffensens Bygningsartikler A/S whistleblowerenhed bekræfte modtagelsen inden for syv dage. Det vil ske pr mail

J. V. Steffensens Bygningsartikler A/S whistleblowerenhed vil herefter følge omhyggeligt op på indberetningen. Indberetningens indhold og karakter er afgørende for, hvordan der skal følges op.

Whistleblowerenheden vil indledningsvis tage stilling til, om indberetningen falder indenfor whistleblowerordningens anvendelsesområde. Hvis indberetningen falder udenfor whistleblowerordningens anvendelsesområde eller er åbenbart ubegrundet, bliver indberetningen afvist. Whistlebloweren vil få besked herom.

Hvis indberetningen falder inden for lovens anvendelsesområde, bliver indberetningen behandlet. Det indebærer bl.a., at J. V. Steffensens Bygningsartikler A/S whistleblowerenhed, afhængigt af indberetningens indhold og karakter, vil indhente yderligere oplysninger internt i organisationen. Efter omstændighederne kan det også indebære yderligere dialog med whistlebloweren.

Eksempler på opfølgning:

- Iværksættelse af en intern undersøgelse i virksomheden.
- Orientering af virksomhedens øverste ledelse eller bestyrelse.
- Anmeldelse til politiet eller relevant tilsynsmyndighed.
- Sagsafslutning grundet manglende eller utilstrækkeligt bevismateriale.

Whistleblowerenheden vil indenfor tre måneder fra bekræftelsen på modtagelsen af indberetningen give feedback til whistlebloweren. Det betyder, at whistleblowerenheden, afhængigt af indberetningens indhold og karakter, vil oplyse whistlebloweren om, hvilke tiltag der er iværksat eller påtænkes iværksat, og hvorfor enheden har valgt denne opfølgning.

Hvis det ikke er muligt at give feedback inden for fristen, vil J. V. Steffensens Bygningsartikler A/S whistleblowerenhed underrette whistlebloweren herom, og om eventuel yderligere feedback kan forventes. Det kan f.eks. skyldes, at der er iværksat en intern undersøgelse, der ikke kan afsluttes inden for fristen.

Feedbacken skal overholde gældende lovgivning, herunder databeskyttelseslovgivningen. Det betyder bl.a., at der skal være et videregivelsesgrundlag for at kunne videregive følsomme oplysninger. Det beror på en konkret vurdering, hvilke oplysninger der kan gives i opfølgningen over for whistlebloweren.

Tavshedspligt og behandling af oplysninger

Medarbejdere, der er tilknyttet J. V. Steffensens Bygningsartikler A/S whistleblowerenhed, har en særlig tavshedspligt i forhold til de oplysninger, der indgår i indberetningerne.

Tavshedspligten omfatter alene oplysninger, der indgår i indberetningen. Hvis en indberetning giver anledning til, at der indledes en sag, vil de øvrige oplysninger, der indsamles i den forbindelse, ikke være omfattet af tavshedspligten.

J. V. Steffensens Bygningsartikler A/S whistleblowerenhed behandler i videst muligt omfang indberetninger fortroligt.

Oplysninger fra en indberetning behandles i overensstemmelse med behandlingsreglerne i whistleblowerlovens § 22 og i databeskyttelsesforordningen og -loven. J. V. Steffensens Bygningsartikler A/S whistleblowerenhed kan efter whistleblowerlovens § 22 behandle personoplysninger, herunder følsomme oplysninger og oplysninger om strafbare forhold, hvis det er nødvendigt for at behandle en indberetning, som er modtaget i forbindelse med J. V. Steffensens Bygningsartikler A/S whistleblowerordning.

Oplysninger fra en indberetning kan efter omstændighederne videregives, f.eks. med det formål at følge op på indberetningerne. Whistlebloweren bliver underrettet forud for videregivelse af oplysninger om whistleblowerens identitet, medmindre det vil bringe en relateret undersøgelse eller retssag i fare. Det vil f.eks. kunne være tilfældet, hvis en sådan underretning konkret vurderes at ville medføre risiko for, at beviser vil blive skjult eller ødelagt, at vidner vil blive påvirket, eller hvis der er mistanke om, at whistlebloweren bevidst har indgivet falsk indberetning.

Beskyttelse af whistleblowere

En whistleblower må ikke udsættes for repressalier, herunder trussel om eller forsøg på repressalier, fordi vedkommende har foretaget indberetning til J. V. Steffensens Bygningsartikler A/S whistleblowerenhed eller en ekstern whistleblowerordning (Datatilsynet). Endvidere må whistlebloweren ikke hindres eller forsøges hindret i at foretage indberetninger.

Repressalier forstås som enhver form for ufordelagtig behandling eller ufordelagtig følge som reaktion på en intern eller ekstern indberetning, som forårsager eller kan forårsage whistlebloweren skade.

Whistlebloweren kan ikke ifalde ansvar for at indberette fortrolige oplysninger, hvis vedkommende har rimelig grund til at antage (god tro), at oplysningerne i en indberetning er nødvendige for at afsløre en alvorlig lovovertrædelse eller et alvorligt forhold.

Forsøg fra J. V. Steffensens Bygningsartikler A/S ansatte eller ledelse på at hindre en whistleblower i at foretage indberetning eller på at udøve repressalier mod en whistleblower, der har indberettet i god tro, vil medføre ansættelsesretlige konsekvenser.

Yderligere oplysninger

Justitsministeriet har udarbejdet en vejledning for personer, der ønsker at indgive eller overvejer at indgive oplysninger som whistleblower. Vejledningen giver en overordnet beskrivelse af whistleblowerloven, herunder beskrivelser af whistleblowerordninger, indberetningsmuligheder.

Whistleblowerens rettigheder og beskyttelse af whistleblowere. Vejledningen kan hentes på Justitsministeriets hjemmeside www.jm.dk

Bilag 1.

Eksempler på alvorlige lovovertrædelser

Overtrædelser af straffeloven, der i almindelighed vil være omfattet af anvendelsesområdet:

- Bestikkelse, jf. straffelovens § 144.
- Dokumentfalsk, jf. straffelovens § 171.
- Hacking, aflytning, optagelse af samtaler mellem andre m.v., jf. straffelovens § 263.
- Tyveri, jf. straffelovens § 276.
- Underslæb, jf. straffelovens § 278.
- Bedrageri, jf. straffelovens § 279.
- Databedrageri, jf. straffelovens § 279a.
- Mandatsvig, jf. straffelovens § 280.
- Afpresning, jf. straffelovens § 281.

Overtrædelser af særlovgivning eller anden lovgivning, der i almindelighed vil være omfattet af anvendelsesområdet

- Overtrædelser af skattelovgivningen.
- Tilsidesætte af tavshedspligter.
- Overtrædelser af lov om bogføring.
- Overtrædelser af godskørselsloven, jf. godskørselslovens §§ 17-17 b.
- Overtrædelser af luftfartsloven, jf. luftfartslovens § 149.
- Tilsidesættelse af en lovbestemt handlepligt.
- Overtrædelse af regler om magtanvendelse.
- Grove eller gentagne overtrædelser af forvaltningsretlige principper, herunder undersøgelsesprincippet, krav om saglighed, magtfordrejningsgrundsætningen og proportionalitet (jf. dog nærmere nedenfor om bagatelagte overtrædelser).
- Bevidst vildledning af borgere og samarbejdspartnere.

Chikane

- Seksuel chikane, jf. ligestillingslovens § 1, stk. 4, jf. stk. 6.
- Grov chikane, f.eks. på grund af race, køn, farve, national eller social oprindelse, politisk eller religiøst tilhørsforhold.

Eksempler på alvorlige forhold

Forhold der i almindelighed anses som alvorlige:

- Tilsidesættelse af faglige standarder, der f.eks. vil kunne medføre en risiko for personers sikkerhed og sundhed.
- Grove eller gentagne overtrædelser af arbejdspladsens interne retningslinjer om f.eks. tjenesterejser, gaver eller regnskabsaflæggelse (jf. dog nærmere nedenfor om bagatelagtige overtrædelser).
- Alvorlige fejl og alvorlige uregelmæssigheder forbundet med it-drift eller it-systemstyring.
- Særlige tilfælde, hvor mindre samarbejdsvanskeligheder indebærer store risici, og dermed udgør et alvorligt forhold.

Eksempler på oplysninger, som ikke er omfattet af lovens anvendelsesområde

- Oplysninger af bagatelagtig karakter, oplysninger om øvrige forhold, herunder oplysninger om overtrædelse af interne retningslinjer om sygefravær, rygning, påklædning eller accessoriske bestemmelser som f.eks. manglende overholdelse af dokumentationspligt.
- Oplysninger om whistleblowerens eget ansættelsesforhold, herunder konflikter mellem medarbejdere, samarbejdsvanskeligheder eller forhold, der henhører under det fagretlige system, medmindre der er tale om seksuel chikane eller anden form for grov chikane.