

# Whistleblowerpolitik

## 1. Formål

Koncernen Frederikshavn Forsyning (herefter Forsyningen) har etableret en whistleblowerordning, som har til formål, at

- øge ansattes og andres mulighed for at ytre sig om kritisable forhold i Forsyningen uden at frygte for negative ansættelsesretlige eller andre konsekvenser,
- beskytte ansatte og andre, som indgiver oplysninger til whistleblowerordningen i god tro, jf. afsnit 2, og
- opdage og forebygge fejl og forsømmelser af samfundsmæssig interesse og derved højne niveauet i Forsyningens virksomhed.

Whistleblowerordningen er 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 fx at rette henvendelse til nærmeste leder/forsyningschef, kvalitets- og arbejdsmiljøchef eller tillidsrepræsentant, ligesom ordningen ikke begrænser de ansattes ytringsfrihed.

## 2. Hvem kan indberette til whistleblowerordningen?

Ordningen kan anvendes af

- a) alle ansatte i Forsyningen
- b) Forsyningens samarbejdspartnere og leverandører, dog kun om forhold vedrørende Forsyningen

For at opnå beskyttelse som whistleblower (som beskrevet under afsnit 6 og 7) forudsættes det, at man er i god tro i forhold til, at

- 1) oplysningerne er rigtige **og**
- 2) de oplysninger, der indberettes om, falder indenfor ordningen, jf. afsnit 3

### Særligt vedrørende bestyrelserne og direktionen

Forsyningen er forpligtet til at stille en whistleblowerordning til rådighed for Forsyningens ansatte. Ordningen kan stilles til rådighed for en nærmere afgrænset persongruppe, jf. lov om beskyttelse af

whistleblowere § 3, nr. 7. Bestyrelserne og direktionen er ikke en del af denne liste og kan derved ikke opnå samme beskyttelse, som love tilbyder andre.

Det er dog et ønske, at bestyrelserne og direktionen kan foretage indberetninger via whistleblowerordningen, selvom de ikke opnår beskyttelse efter lov om beskyttelse af whistleblowere.

Whistleblowerenheden vil behandle indberetninger fra bestyrelserne og direktionen på samme måde som de øvrige indberetninger.

### **3. Hvad kan der indberettes om?**

Whistleblowerordning behandler indberetninger om

- 1) overtrædelse af EU-retten, og som er omfattet af anvendelsesområdet for EU-Parlamentets og Rådets direktiv om beskyttelse af personer, der indberetter overtrædelser af EU-retten
- 2) alvorlige lovovertrædelser eller øvrige alvorlige forhold

Der kan alene indberettes til whistleblowerordningen om forhold, der har fundet sted eller vil finde sted i Forsyningen og som har betydning for Forsyningens opgavevaretagelse.

#### Ad 1) Overtrædelse af EU-retten

Whistleblowerordningen behandler indberetninger, der vedrører oplysninger om overtrædelser af EU-retten, som er omfattet af anvendelsesområdet for whistleblowerdirektivets artikel 2, stk. 1.

Det er ikke en betingelse, at der er tale om alvorlige overtrædelser.

I whistleblowerdirektivets (direktiv 2019/1937) bilag del I er oplistet de specifikke EU-retsakter, som er omfattet af anvendelsesområdet. Det gælder fx

- offentligt udbud
- beskyttelse af privatlivs fred og netværks- og informationssystemers sikkerhed

#### ad 2) Alvorlige lovovertrædelser og øvrige alvorlige forhold

Indberetninger vedrørende alvorlige lovovertrædelser samt andre alvorlige forhold, som er af betydning for Forsyningens opgaveløsning, er fx:

- Strafbare forhold: Grove overtrædelser af tavshedspligten, misbrug af økonomiske midler, tyveri, svig, underslæb, bedrageri, bestikkelse eller vold mv.

- Alvorlige forhold vedrørende ansættelsen: Grove personrelaterede konflikter på arbejdspladsen, fx seksuel chikane eller grov chikane i øvrigt.
- Alvorlige overtrædelser af lovbestemmelser: Grove overtrædelser af lovgivning om miljø, lovgivning om magtanvendelse, lovgivning om kommuners forhold, sundhedslovgivningen, lovgivning om bogføring og regnskabsaflæggelse, forvaltningsloven eller offentlighedsloven mv.
- Overtrædelse af forvaltningsretlige principper: undersøgelsesprincippet, krav om saglighed og proportionalitet mv.
- Andre alvorlige forhold: Grove overtrædelser af Forsyningens interne regler for bogføring og regnskabsaflæggelse, bevidst vildledning af kunderne eller samarbejdspartnere i kommunikation fra Forsyningen eller tilsidesættelse af reglerne for ansattes modtagelse af gaver, tjenesterejser mv.

Ordningen omfatter **ikke** indberetninger vedrørende øvrige forhold, fx

- andre virksomheders og kunders forhold,
- mindre alvorlige HR-forhold, herunder fx
  - o oplysninger om mindre væsentlige overtrædelser af interne retningslinjer, fx om sygefravær, rygning, alkohol, påklædning, brug af kontorartikler mv. og
  - o oplysninger om mindre grove personalerelaterede konflikter på arbejdspladsen, fx om samarbejdsvanskeligheder, mindre uoverensstemmelser og manglende tillid mellem medarbejdere og ledere og
- eget ansættelsesforhold, medmindre der er tale om seksuel chikane eller grov chikane
- oplysninger, som er omfattet af sundhedspersoners tavshedspligt iht. sundhedslovens § 40.

#### 4. Hvordan indberetter man:

Indberetning til Forsyningens whistleblowerordning kan ske via skriftligt via mail:

[whistleblower@forsyningen.dk](mailto:whistleblower@forsyningen.dk)

Når der sendes en mail til [whistleblower@forsyningen.dk](mailto:whistleblower@forsyningen.dk), vil der blive sendt en automatisk kvitteringsmail. Herved er kravet om, at der skal sendes en bekræftelse på modtagelsen inden for 7 dage, opfyldt.

Hvis man ønsker at foretage indberetning anonymt, kan det ske ved at aflevere et fysisk brev til Forsyningen, att.: Sekretariatsleder.

Det er ikke muligt at foretage indberetninger mundtligt.

Det er også muligt at foretage indberetningen til Datatilsynets whistleblowerordning. Det er valgfrit, hvilken ordning en whistleblower anvender, men hvis overtrædelsen kan imødegås effektivt internt i Forsyningen, og whistlebloweren vurderer, at der ikke er risiko for repressalier, opfordrer vi til, at man anvender den interne ordning hos Forsyningen.

Ved Datatilsynets whistleblowerordning er det muligt at indberette anonymt. Dette kan ske via [www.whistleblower.dk](http://www.whistleblower.dk).

Vi gør desuden opmærksom på, at Forsyningens whistleblowerordning skal anses som et supplement til andre eksisterende whistleblowerordninger, som fx de ordninger, som eksisterer ved Arbejdstilsynet og Socialtilsynet samt eventuelt sektorspecifikke EU-ordninger.

## **5. Organisering**

Whistleblowerenheden består af konsulent i stabsfunktionen og sekretariatsleder. De er i denne funktion uafhængig af Forsyningen.

Indberetninger modtaget i mailsystemets indbakke tilknyttet ordningen, kan kun tilgås af ovennævnte Whistleblowerenhed.

Whistleblowerordningen skal sikre fortrolighed om identiteten på de personer, der nævnes i en indberetning, herunder whistlebloweren, den eller de berørte personer og enhver tredjemand. Dette vil ske ved, at alene de personer der har adgang til indbakken, vil have kendskab til disse oplysninger. Enhver videre behandling af en indberetning vil ske i anonymiseret form.

Whistleblowerenheden vil løbende holde møder, hvor indkommende indberetninger vurderes og der følges op på igangværende sager. Disse møder vil ske efter behov og minimum hvert kvartal.

### Inhabilitet

Hvis én af medarbejderne fra Whistleblowerenheden er inhabile, vil denne person udtræde af gruppen, og Forsyningens it-teamleder vil indtræde i Whistleblowerenheden.

## **6. Behandling**

### Indledende vurderinger

For hver indberetning foretages en indledende vurdering.

Vurderingen sker for at klarlægge, om indberetningen falder under whistleblowerordningens formål, om der er handlet i strid med gældende ret eller på anden måde foretaget grove fejl eller forsømmelser eller væsentlige og gentagende fejl og forsømmelser, samt mulighederne for at oplyse sagen tilstrækkeligt.

Hvis indberetningen falder uden for whistleblowerordningens formål, ikke vurderes at være alvorlige, eller det vurderes, at det ikke er muligt at oplyse sagen tilstrækkeligt, vil der blive givet besked til whistlebloweren om, at sagen ikke behandles.

Hvis en indberetning falder uden for ordningens anvendelsesområde, er whistleblowerenheden som udgangspunkt ikke forpligtet til at videregive indberetninger til anden myndighed. Afsenderen af indberetningen vil dog modtage vejledning om, hvortil henvendelsen eventuelt kan rettes.

Falder indberetningen uden for ordningens materielle anvendelsesområde, kan vejledningen fx bestå i, at whistlebloweren opfordres til at rette henvendelse til nærmeste leder/forsyningschef, kvalitets- og arbejdsmiljøchef, tillidsrepræsentant eller andet.

Falder indberetningen uden for personkredsen, som kan anvende ordningen, kan vejledningen fx bestå i at henvise vedkommende til Forsyningens hovedmail [forsyningen@forsyningen.dk](mailto:forsyningen@forsyningen.dk).

I øvrigt iagttages den almindelige vejledningspligt.

#### Undersøgelse og opfølgning

Hvis indberetningen ligger inden for ordningens anvendelsesområde, og der er grundlag for en realitetsbehandling af indberetningen, iværksættes en undersøgelse af indberetningen med henblik på at be- eller afkræfte rigtigheden af oplysningerne. Indberetningens indhold og karakter er afgørende for, hvordan der følges op på indberetningen.

Som udgangspunkt vil opfølgning af indberetninger ske, ved at den relevante afdeling på whistleblowerenhedens forlangende og med respekt for den særlige tavshedspligt udarbejder en redegørelse, som afrapporteres til whistleblowerenheden.

Ved nærmere undersøgelse af en indberetning vil der kunne ske inddragelse af relevante interne personer samt i relevant omfang under inddragelse af eksterne myndigheder eller offentlige tilsynsorganer.

#### Whistleblowerenhedens kompetencer

Whistleblowerenheden har alene til opgave at undersøge og afdække de forhold, der indberettes om. På baggrund af redegørelser indkommende fra relevante afdelinger vil whistleblowerenheden lave en afrapportering til ledelsen, som herefter vil træffe beslutning om eventuelle reaktioner som følge af indberetningen. På baggrund af indberetningens indhold og undersøgelsens resultat vil det være en konkret vurdering, om whistleblowerenhedens afrapporteringen sker til bestyrelsesformanden, direktion eller chefgruppe.

Whistleblowerordningen begrænser ikke bestyrelsesmedlemmernes, direktionens eller chefgruppes muligheder for, uden om whistleblowerenheden, at iværksætte eller fortsætte undersøgelser af Forsyningens forhold, i det omfang den måtte finde det relevant.

#### Reaktionsmuligheder

Hvis undersøgelsen viser kritisable forhold, er der forskellige reaktionsmuligheder inden for de retlige rammer, der i øvrigt finder anvendelse:

- Hvis der er tale om formodet overtrædelse af straffelovgivningen, kan der ske politianmeldelse
- Vedrører sagen alvorlige fejl og/eller forsømmelser begået af en ansat i Forsyningen, kan det medføre ansættelsesretlige konsekvenser, herunder disciplinære sanktioner (fx advarsel eller afskedigelse)
- Vedrører sagen alvorlige fejl og/eller forsømmelser begået af en samarbejdspartner, kan det medføre kontraktretlige konsekvenser for samarbejdspartneren (fx kontraktophævelse)

#### Orientering af whistleblower

Whistleblowerenheden orienterer whistlebloweren om sagens forløb senest 3 måneder efter, indberetningen er modtaget. Det kan være orientering om, hvilke tiltag, der er eller vil blive iværksat, eller om sagen fortsat undersøges. Orientering kan i visse tilfælde være begrænset af reglerne om tavshedspligt mv.

En indberetning til whistleblowerordningen vil ikke i sig selv medføre, at whistlebloweren bliver part i sagen, hvormed man som whistleblower ikke pr. automatik tillægges de rettigheder, som medfølger af partsstatus.

#### Journalisering og opbevaring af oplysninger

##### *Opbevaring af indberetning og identitet på whistlebloweren:*

Indberetninger til whistleblowerordningen vil blive gemt i ESDH-systemet i en lukket sag.

Oplysninger om whistleblowerens identitet vil kun blive gemt, hvis det vurderes nødvendigt for det videre sagsforløb.

Kun personer, der varetager whistleblowerfunktionen, vil have adgang til denne sag.

Indberetninger opbevares kun så længe, det vurderes nødvendigt og forholdsmæssigt for at overholde de krav, der følger af loven.

Hvis en indberetning giver anledning til undersøgelse, vil en sådan sag blive behandlet efter de almindelige behandlingsregler i Forsyningen.

##### *Opbevaring af oplysninger om ansatte:*

Hvis der på baggrund af oplysninger indgivet til whistleblowerordningen gennemføres en disciplinær sanktion over for en ansat, eller der i øvrigt foreligger grunde til, at det er sagligt og nødvendigt fortsat at

opbevare oplysninger om en ansat, vil oplysninger blive opbevaret i den pågældendes personalemappe i ESDH-systemet.

### Offentlighedsordning

På Forsyningens hjemmeside vil der en gang årligt blive offentliggjort en orientering om antallet af indberetninger, hvor mange der er afvist, og hvor mange der har medført yderligere undersøgelser. Indberetningen vil være statistisk og vil ikke indeholde uddybende oplysninger om indberetningerne, men kan eventuelt være opdelt i kategorier/temaer.

## **7. Fortrolighed og anonymitet**

Medarbejdere, som er udpeget til at håndtere indberetninger, er underlagt en særlig tavshedspligt omkring alle indberetninger.

Oplysninger om whistleblowerens *identitet* vil ikke blive videregivet til andre end de medarbejdere, der er udpeget til at modtage eller følge op på indberetninger uden whistleblowerens udtrykkelige samtykke.

Oplysningerne kan dog videregives, hvis det er nødvendigt for at imødegå overtrædelser eller for at sikre berørte personers ret til forsvar. Whistlebloweren vil da som udgangspunkt blive orienteret forud for videregivelsen.

Oplysninger om indberetningens *indhold* kan videregives til andre (fx internt i Forsyningen), hvis det sker med henblik på at følge op på indberetningen. I den forbindelse sikres det, at det ikke ud fra de pågældende informationer er muligt at identificere whistlebloweren. Modtageren af oplysningerne vil blive gjort udtrykkeligt opmærksom på, at vedkommende er underlagt en særlig tavshedspligt.

Indberetninger, der er omfattet af whistleblowerlovens anvendelsesområde, er ikke omfattet af retten til aktindsigt efter offentlighedsloven eller miljøoplysningsloven. Der kan heller ikke gives aktindsigt via reglerne om meroffentlighed.

## **8. Whistleblowerens rettigheder/beskyttelse**

Whistlebloweren, dennes familie, partsrepræsentant mv. er beskyttet mod repressalier af enhver art som følge af indberetningen.

Personer omfattet af ordningen, jf. afsnit 2, kan orientere whistleblowerordningen, hvis det har haft negative ansættelsesretlige konsekvenser eller andre repressalier, at vedkommende har indgivet oplysninger til whistleblowerordningen.

Har personer omfattet af ordningen oplevet uberettigede ansættelsesretlige sanktioner eller andre repressalier som følge af at have indgivet en indberetning, kan den ansatte tilkendes erstatning, godtgørelse eller økonomisk kompensation.

En indberetning til whistleblowerordningen vil ikke i sig selv medføre, at whistlebloweren bliver part i sagen, hvormed man som whistleblower ikke pr. automatik tillægges de rettigheder som medfølger af partsstatus.

En whistleblower anses ikke for at have tilsidesat sin tavshedspligt, hvis indberetningen indeholder fortrolige oplysninger og ifalder ikke nogen form for ansvar forudsat, at whistlebloweren havde rimelig grund til at antage, at de pågældende oplysninger var nødvendige for at afsløre et forhold, som er omfattet af ordningen.

Der må ikke bevidst indgives urigtige eller vildledende oplysninger gennem whistleblowerordningen. Indberetninger indgivet via whistleblowerordningen i ond tro kan medføre en politianmeldelse, ligesom det kan medføre negative ansættelsesretlige reaktioner eller bødestraf.

## 9. Hvornår må man offentliggøre oplysninger?

Alle ansatte har ytringsfrihed og må derfor som udgangspunkt offentliggøre oplysninger om alle forhold, herunder også til pressen, så længe der ikke offentliggøres eller videregives oplysninger, som er omfattet af tavshedspligten, og den ansatte udtaler sig på egne vegne. Whistleblowerordningen ændrer ikke herpå og indskrænker dermed ikke ansattes ytringsfrihed.

Ved brug af ytringsfriheden gælder den særlige beskyttelse som whistleblower som altovervejende hovedregel ikke.

I helt særlige situationer kan en whistleblower dog offentliggøre et forhold (herunder også fortrolige oplysninger) og opretholde beskyttelse som whistleblower.

Dette gælder, hvis whistlebloweren

- 1) allerede har forsøgt at indberette til en intern og en ekstern (eller udelukkende en ekstern) whistleblowerordning uden, at der truffet passende tiltag indenfor henholdsvis 3 og 6 måneder **eller**
- 2) har rimelig grund til at antage, at overtrædelsen udgør en overhængende eller åbenbar fare for offentlighedens interesser **eller**
- 3) har rimelig grund til at antage, at der ved indberetning til en ekstern ordning er risiko for repressalier, eller at der er ringe udsigt til at overtrædelsen vil blive imødegået effektivt.



**10. Hvilke rettigheder har de personer, oplysningerne handler om?**

De personer, som oplysningerne handler om, vil ikke nødvendigvis opnå kendskab til indholdet af indberetningen, eller at der behandles oplysninger om dem. Det afhænger af, hvordan den konkrete sag kan belyses.

Personerne vil aldrig få kendskab til whistleblowerens identitet, medmindre whistlebloweren samtykker hertil.

**11. Medarbejdere, der foretager eller bidrager til undersøgelser**

Medarbejdere, der bidrager til whistleblowerordningen ved at foretage undersøgelser eller afgive oplysninger, er beskyttet mod negative ansættelsesmæssige konsekvenser som følge af deres bidrag.

**Vedtaget af bestyrelsen den**