

NOTAT

Dato: 23. november 2021

Til: Bestyrelsen

Fra: Administrationen

Whistleblowerordning

1. Indledning

Som offentlig arbejdsgiver med mere end 50 ansatte er Reno Djurs forpligtet til at etablere en intern whistleblowerordning med virkning fra den 17. december 2021. Whistleblowerordningen skal give de ansatte mulighed for enten mundtligt eller skriftligt at foretage en indberetning. Efter loven er det alene et krav, at ordningen skal finde anvendelse på arbejdsgiverens medarbejdere, men det kan vælges at udvide whistleblowerordningen, så også eksterne personer kan foretage en indberetning.

Arbejdsgivere skal udpege en upartisk person eller afdeling, som skal modtage indberetningerne og have kontakt med whistlebloweren, og som i øvrigt skal følge op på indberetninger og give feedback til whistlebloweren. Arbejdsgivere kan vælge at udpege en tredjemand, fx en advokat, til at varetage denne funktion.

Whistleblowerordningen skal udformes, etableres og drives på en måde, der sikrer fortrolighed om identiteten på whistlebloweren og enhver person nævnt i indberetningen. Loven indeholder en række procedurekrav til håndtering og opfølgning på indberetninger.

2. Hvem kan whistleblowe?

Alle arbejdsgiverens arbejdstagere skal kunne indberette i ordningen. Derudover kan ordningen på frivillig basis gøres tilgængelig for andre med en arbejdsrelateret tilknytning til organisationen, fx

- Leverandører og underleverandører
- Bestyrelsesmedlemmer
- Tidligere arbejdstagere
- Personer, hvis arbejdsmæssige forhold endnu ikke er påbegyndt.

3. Hvad kan man whistleblowe omkring?

Ordningen retter sig mod indberetning af alvorlige lovovertrædelser eller øvrige alvorlige forhold:

- Forhold, hvis afdækning er i offentlighedens interesse – en reel samfundsinteresse

- Strafbare forhold – fx brud på tavshedspligt, misbrug af økonomiske midler, tyveri, svig, underslæb, bedrageri, bestikkelse mv.
- Grove eller gentagne overtrædelser af anden lovgivning – fx lovgivning om magtanvendelse, forvaltningslov, offentlighedslov, sektorlovgivning
- Grove eller gentagne overtrædelser af forvaltningsretlige principper – fx undersøgelsesprincippet, krav om saglighed, magtfordrejningsgrundsætningen og proportionalitet
- Seksuel chikane eller andre grove personrelaterede konflikter på arbejdspladsen, fx grov chikane.

Loven omfatter ikke følgende:

- Whistleblowerens eget ansættelsesforhold – medmindre alvorlig lovovertrædelse eller i øvrigt alvorligt forhold, fx seksuel chikane, grov chikane
- Øvrige forhold – fx overtrædelser af interne retningslinjer af mindre alvorlig karakter – sygefravær, alkohol, løn, arbejdsopgaver, privat brug af kontorartikler mv.
- Mindre grove personrelaterede konflikter på arbejdspladsen – fx mellem to kolleger
- Tvister om ansættelsesretlige forhold, der henhører i det fagretlige system
- Overtrædelser af bagatelagtig karakter er ikke omfattet – ej heller overtrædelser af dokumentationspligter eller underretningspligter.

4. Procedurekrav

De interne whistleblowerordninger skal overholde en række krav og procedurer, herunder:

- Ordningen skal udformes, etableres og drives på en måde, der sikrer fortrolighed og forhindrer uautoriseret adgang. Whistleblowerens identitet og andre oplysninger, hvoraf whistleblowerens identitet direkte eller indirekte kan udledes, må som udgangspunkt ikke videregives uden whistleblowerens samtykke
- Whistlebloweren skal modtage en bekræftelse på modtagelse af indberetningen inden for syv dage efter modtagelsen heraf
- Virksomheden er forpligtet til at følge omhyggeligt op på indberetninger
- Whistlebloweren skal modtage feedback hurtigst muligt og ikke senere end tre måneder fra bekræftelsen af modtagelsen
- Virksomheden skal yde vejledning til potentielle whistleblowere om mulighederne for at foretage interne indberetninger samt indberetning til den eksterne whistleblowerordning.

Arbejdsgiverne skal på en klar og let tilgængelig måde stille oplysninger og informationer om proceduren for at foretage en indberetning til rådighed for medarbejderne. Enhver form

for repressalier mod en whistleblower, der i god tro foretager en indberetning, vil være forbudt.

5. Forslag til model

Direktionen anbefaler, at Reno Djurs' whistleblowerordning tilrettelægges efter følgende principper:

"Minimumsordning"

En "minimumsordning" vil alene skulle rette sig mod Reno Djurs' ansatte. Ordningen vil frivilligt kunne udvides til at omfatte fx samarbejdspartnere og leverandører m.v.

Samarbejde med advokat

Det anbefales, at ordningen etableres i samarbejde med et advokatfirma. En sådant samarbejde vil dels kunne sikre indberetteren anonymitet (hvis indberetteren måtte ønske det), dels vil advokaten som uvildig part kunne foretage en vurdering af, om indberetningen falder inden for ordningens rammer.

Interne arbejdstagere vil kunne sende (eller indtale) indberetninger direkte til advokaten. Hvis ordningen skal omfatte andre end egne ansatte, kan der lægges et link til advokatfirmaets indberetningsplatform på Reno Djurs' hjemmeside.

Ved samarbejde med en advokat vil whistlebloweren kunne vælge, at det alene er advokaten, der får whistleblowerens identifikations- og kontaktoplysninger. Whistlebloweren kan også vælge at afgive sine identifikations- og kontaktoplysninger frivilligt og dermed "afbryde" anonymiteten.

Flow i forhold til indkomne indberetninger

Når en whistleblower indgiver en indberetning, får denne en automatisk en bekræftelse på, at indberetningen er modtaget. Advokaten screener herefter indberetningen i forhold til ordningens anvendelsesområde. Indberetninger inden for anvendelsesområdet videresendes til en intern whistleblowerenhed hos Reno Djurs ledsaget af en kort opsummering af den indledende vurdering.

Det bemærkes, at arbejdsgiver kan afvise indberetninger, der ikke omfattes af ordningen; dog kan arbejdsgiver vælge at følge op på et forhold uden for ordningens regi.

Intern whistleblowerenhed

Arbejdsgivere skal udpege en intern enhed, som skal følge op på indberetninger og give feedback til whistlebloweren. I spørgsmålet om tilrettelæggelse af den interne whistleblowerenhed fastslås følgende i en endnu ikke offentliggjort vejledning:

"Arbejdspladsen skal i den forbindelse sikre, at whistleblowerenheden i forhold til den konkrete sagsbehandling er uafhængig af arbejdspladsens daglige ledelse (direktionen). Det betyder, at ledelsen som udgangspunkt ikke må instruere eller beordre en udpeget medarbejder til at håndtere en indberetning på en bestemt måde".

Det er direktionens vurdering, at det vil være vanskeligt i en lille organisation som Reno Djurs' at nedsætte en intern enhed, der i praksis fungerer "uafhængigt af arbejdspladsens daglige ledelse". Det skyldes den kendsgerning, at alle medarbejdere pr. definition er under instruktion fra ledelsen.

Med det udgangspunkt anbefales det, at Reno Djurs udpeger en intern whistleblowerenhed bestående af 2-3 medarbejdere, der ikke er en del af Reno Djurs' øverste ledelseslag.

Økonomi

En ordning som anbefalet med ekstern indberetningskanal og indledende advokatscreening vil kunne etableres og drives for ca. 20.000 kr./år.