**[Virksomhedens] Whistleblowerpolitik**

**Formål**

[Virksomhedens] interne whistleblowerordning giver adgang til, at de persongrupper, der er nævnt nedenfor, kan indberette oplysninger om kriminalitet og tilsvarende alvorlige og kritisable forhold på arbejdspladsen.

Formålet med whistleblowerordningen er at efterleve gældende lovkrav, imødegå kriminalitet og tilsvarende alvorlige og kritisable forhold på arbejdspladsen, og - hvis sådanne forhold måtte opstå – sikre at de synliggøres og håndteres håndteret hurtigt og effektivt.

[Virksomheden] opfordrer til at anvende den interne whistleblowerordning, eller foretage indberetning til den eksterne whistleblowerordning, hvis der er kendskab til eller mistanke om kriminalitet og tilsvarende alvorlige og kritisable forhold i virksomheden.

Indberetning, vurdering, behandling, samt opfølgning på indberetninger til den interne whistleblowerordning fremgår af [Virksomhedens] procedurebeskrivelse for indberetning til den interne whistleblowerordning [Skriv dokumentnavn, samt hvor dokumentet findes] (separat dokument).

**Persongrupper der kan indberette via whistleblowerordningen**

Whistleblowerordningen gælder for følgende persongrupper:

* [Medarbejdere og ledere med en arbejdsmæssig tilknytning til virksomheden (uanset om arbejdet er lønnet eller ulønnet)]
* [Bestyrelsesmedlemmer]
* [Aktionærer]
* [Leverandører, kunder og øvrige samarbejdspartner]
* [Øvrige persongrupper, som skal være omfattet, f.eks. tidligere medarbejdere]

**Indberetning til ekstern whistleblowerordning**

Whistleblowere, der af forskellige årsager ikke ønsker at benytte [Virksomhedens] interne whistleblowerordning, kan i stedet vælge at indberette til den nationale, eksterne whistleblowerordning, som Datatilsynet administrerer.

Indberetning til Den Nationale Whistleblowerordning, kan foretages [HER](https://www.datatilsynet.dk/om-datatilsynet/den-nationale-whistleblowerordning)

**Forhold der kan indberettes til whistleblowerordningen**

Whistleblowerordningen har til formål at synliggøre og handle på kriminelle og tilsvarende alvorlige og kritisable forhold på arbejdspladsen.

Ordningen kan og skal som udgangspunkt ikke anvendes til indberetning af mindre uoverensstemmelser mellem kolleger, forhold vedrørende eget ansættelsesforhold, mindre overtrædelser af virksomhedens interne retningslinjer og lignende mindre alvorlige forhold, som behandles i ledelses- eller overenskomstsystemet, eller af HR-funktionen.

I Bilag 1 kan du se eksempler på forhold, der kan/ikke kan indberettes til whistleblowerordningen.

**Bilag 1.**

**Eksempler på forhold som kan indberettes til whistleblowerordningen**

*Overtrædelser af straffeloven, f.eks.:*

* 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 anden lovgivning, f.eks.:*

* Overtrædelser af skatte- og momslovgivningen.
* Anvendelse af ulovlig arbejdskraft.
* Overtrædelser af lov om bogføring.
* Bevidst grov vildledning af kunder og samarbejdspartnere.

*Alvorlige og kritisable forhold, f.eks.:*

* 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
* Alvorlige fejl og alvorlige uregelmæssigheder forbundet med f.eks. it-drift eller it-systemstyring.
* Særlige tilfælde, hvor mindre uoverensstemmelser eller samarbejdsvanskeligheder indebærer alvorlige risici, kan medføre personskade, eller have andre betydelige og vidtgående konsekvenser for virksomheden eller enkeltpersoner (og dermed udgør et alvorligt forhold).
* Seksuel chikane, jf. ligebehandlingslovens § 1, stk. 4, jf. stk. 6.
* Grov chikane, f.eks. på grund af race, køn, national eller social oprindelse, politisk eller religiøst tilhørsforhold, mv.

**Eksempler på oplysninger, som almindeligvis ikke kan indberettes til whistleblowerordningen**

* Tvister om løn- og arbejdsforhold (som normalt håndteres af ledelsen, eller i det fagretlige system)
* Almindelige, dagligdags overensstemmelser eller konflikter med kolleger eller andre ansatte om faglige, arbejdsmæssige forhold (som normalt håndteres af ledelsen)
* Mindre overtrædelser af virksomhedens interne politikker og retningslinjer, f.eks. sygefravær, rygning, påklædning, brug af virksomhedens biler, værktøj, mobiltelefoner o.a. (som normalt håndteres af ledelsen eller HR)
* Alle øvrige forhold, som ikke er ulovlige, alvorlige eller kritisable, jf. ovenfor.