

INTERN ORDNING

Ledernes Hovedorganisations whistleblower-ordning

Retningslinjer til anvendelse af ordningen

1. FORMÅL

Den Lovpligtige Ordning

Formålet med Den Lovpligtige Ordning er at sikre, at ansatte og medlemmer af direktionen i Ledernes Hovedorganisation via en særlig, uafhængig og selvstændig kanal, fortroligt kan indberette overtrædelser eller potentielle overtrædelser af EU-retlige regler, se punkt 3.

Den Almindelige Ordning

Formålet med Den Almindelige Ordning er at sikre, at ansatte og medlemmer af direktionen i Ledernes Hovedorganisation fortroligt kan indberette alvorlige overtrædelser eller mistanke om alvorlige overtrædelser, som kan få betydning for Ledernes Hovedorganisation, eller som kan have afgørende betydning for enkeltpersoners liv eller helbred.

Den Almindelige Ordning skal sikre, at der kan ske indberetning om andre alvorlige forseelser end med Den Lovpligtige Ordning. Se punkt 3 om hvilke forseelser, der kan indberettes under Den Almindelige Ordning.

For ansatte og medlemmer af direktionen vil de to ordninger være samlet i én ordning, der kan findes på Medarbejderportalen.

2. HVAD MÅ RAPPORTERES VIA ORDNINGEN

Den Lovpligtige Ordning

Der kan ske indberetning af overtrædelser eller potentielle overtrædelser af de EU-retlige regler om:

- Offentligt udbud
- Finansielle tjenesteydelser, produkter og markeder, og forebyggelse af hvidvask af penge og finansiering af terrorisme
- Produktsikkerhed og -overensstemmelse
- Transportsikkerhed
- Miljøbeskyttelse
- Strålingsbeskyttelse og nuklear sikkerhed
- Fødevarer- og fodersikkerhed, dyresundhed og dyrevelfærd
- Folkesundhed
- Forbrugerbeskyttelse
- Beskyttelse af privatlivets fred og personoplysninger og netværks- og informationssystemers sikkerhed

Den Almindelige Ordning

Der må kun ske indberetning af alvorlige forseelser, eller mistanke herom, via Den Almindelige Ordning. Ved alvorlige forseelser forstås:

- Økonomisk kriminalitet og overtrædelse af gældende regnskabsregler
- Bestikkelse
- Bedrageri
- Dokumentfalsk
- Korruption
- Tyveri
- Brud på arbejdssikkerheden
- Miljøforurening
- Sexchikane og vold
- Tilfælde hvor medarbejdere væsentligt udnytter systemadgange til at skaffe sig oplysninger om kollegaer, medlemmer eller andre, uden at der er et arbejdsmæssigt behov

samt

- Overtrædelser, der skader EU's finansielle interesser som omhandlet i art. 325 i TEUF, og
- Overtrædelser relateret til det indre marked som omhandlet i art. 26, stk. 2 i TEUF, herunder overtrædelser af EU-konkurrence- og -statsstøttereglerne, samt overtrædelser vedrørende det indre marked i forbindelse med handlinger, der er i strid med de selskabsretlige regler, eller ordninger, hvis formål er at opnå en skattefordel, som virker mod formålet og hensigten med de relevante selskabsskatteretlige regler.
- Overtrædelse af gældende love, forordninger eller andre regler gældende for Ledernes Hovedorganisations virksomhed
- Overtrædelse af interne regler, forudsat at:
 - Afvigelsen kan lede til alvorlige, tilbagevendende sikkerhedsrisici, eller
 - Afvigelsen kan lede til alvorlige finansielle risici, eller
 - Afvigelsen kan lede til myndighedsindgreb, eller
 - Afvigelsen kan lede til en alvorlig anmærkning ved revisionen, eller
 - Afvigelsen kan medføre alvorlig skade på Ledernes Hovedorganisations relationer med ansatte eller eksterne parter

Den Almindelige Ordning kan bruges til at indberette om ansatte, direktions- eller bestyrelsesmedlemmer i Ledernes Hovedorganisation, samt andre personer eller virksomheder tilknyttet Ledernes Hovedorganisation, som fx. samarbejdspartnere, leverandører, undervisere, advokater, revisorer m.v.

Hvis en indberetning ikke kan ske via whistleblower-ordningen, skal den foretages via de almindelige kommunikationsveje, fx. indberetning til nærmeste leder eller HR. Hvis en forseelse, der er indberettet via whistleblower-ordningen, ikke kan omfattes af denne, vil anmelderen blive orienteret om, at indberetning skal ske på anden vis.

3. KRAV TIL INDBERETNINGER

Der kan ske indberetning efter whistleblower-ordningen, når man har viden om en forseelse, og når man har rimelig mistanke om en forseelse.

Indberetninger behandles fortroligt, men indberetterens navn bør fremgå af indberetningen. Såfremt indberetteren undlader at oplyse sit navn, kan det medføre, at indberetningen ikke undersøges nærmere, hvis det ikke er muligt at indhente yderligere oplysninger fra indberetteren.

Indberetterens identitet vil som udgangspunkt ikke blive oplyst til den indberettede. Det bemærkes, at indberetterens identitet kan blive videregivet i tilfælde af en retssag eller anden myndighedsbehandling vedrørende den indberettede forseelse og oplysningerne herom. Indberetterens identitet kan også blive videregivet til den indberettede i tilfælde af en bevidst falsk indberetning.

Forseelser, der ikke er omfattet af whistleblower-ordningen er fx. mindre forseelser, som samarbejdsvanskeligheder, mobning, overtrædelser af Ledernes Hovedorganisationens interne politikker om rygning, påklædning, mails, internetbrug, alkohol, klager over ansattes/kollegers adfærd, inkompetence mv.

I det omfang indberetteren har viden eller formodning om det, bedes følgende oplyst i indberetningen:

- Beskrivelse af forseelsen
- Navne på involverede parter
- Er andre bekendt med forseelsen?
- Er ledelsen bekendt med forseelsen?
- Findes der dokumenter eller anden dokumentation, der bekræfter forseelsen?
- Kan der findes yderligere information om forseelsen – og i givet fald, hvor?
- Hvor lang tid forseelsen har stået på
- Er indberetteren bekendt med forsøg på at skjule forseelsen?

Det er af væsentlig betydning for undersøgelserne af forseelsen, at indberetteren oplyser så meget som muligt i indberetningen. Hvis en indberetning er meget bred, vag og/eller uspecificeret, kan det medføre, at forseelsen ikke kan undersøges.

Åbenlyst grundløse indberetninger vil ikke blive undersøgt nærmere. Bevidst indberetning af urigtige eller falske oplysninger kan sanktioneres over for indberetteren.

4. HVEM SKAL DER INDBERETTES TIL

For ansatte og medlemmer af direktionen er de to ordninger samlet i én whistleblower-ordning, der kan tilgås via Medarbejderportalen.

Indberetninger behandles i første instans af HR-direktøren.

HR-direktøren orienterer den indberettede person om indberetningen hurtigst muligt efter en foreløbig undersøgelse af forseelsen, og når alle relevante oplysninger til brug for at vurdere sagen, er sikret. Den indberettede person vil blive orienteret om de forhold, indberetningen vedrører, de personer, der er ansvarlige for undersøgelse af indberetningen samt hvem, der er blevet gjort bekendt med indberetningen. Den indberettede person bliver som udgangspunkt ikke orienteret om indberetterens identitet.

Ledernes Hovedorganisation accepterer ikke, at ansatte eller andre forsætligt foretager falske indberetninger. Er indberetteren ansat i Ledernes Hovedorganisation, vil en falsk indberetning kunne medføre ansættelsesmæssige konsekvenser, herunder bortvisning.

HR-direktøren kan inddrage andre medarbejdere i Ledernes Hovedorganisation i det omfang det måtte være formålstjenligt i forbindelse med behandlingen af indberetningen.

HR-direktøren vil alene dele oplysninger fra en indberetning med de personer, som har brug for oplysningerne.

5. BEHANDLING AF INDBERETNINGER

HR-direktøren bekræfter modtagelse af indberetninger overfor indberetteren inden for syv dage efter modtagelsen. Indberetteren skal modtage endelig feedback på indberetningen inden for tre måneder fra bekræftelsen for modtagelsen.

HR-direktøren kan inddrage andre medarbejdere i Ledernes Hovedorganisation i det omfang det måtte være formålstjenligt i forbindelse med behandlingen af indberetningen.

HR-direktøren vil alene dele oplysninger fra en indberetning med de personer, som har brug for oplysningerne.

6. DATASIKKERHED OG DATA-OPBEVARING

Ledernes Hovedorganisation behandler alle oplysninger, herunder oplysninger om personer, der indberettes om via whistleblower-ordningen, i overensstemmelse med den til enhver tid gældende lovgivning.

Indberetninger opbevares forsvarligt og vil alene være tilgængelige for de relevante personer.

Åbenlyst grundløse indberetninger slettes straks.

Indberetninger, der viser sig ikke at være omfattet af whistleblower-ordningen, bliver slettet, idet indberetteren orienteres om, at indberetning skal ske via de sædvanlige kommunikationsveje.

Hvis en indberetning har ført til politianmeldelse eller anmeldelse til anden myndighed, slettes oplysningerne straks efter afslutning af sagen hos disse myndigheder.

Hvis der på baggrund af en indberetning foretages ansættelsesmæssige sanktioner mod den/de indberettede personer, eller der i øvrigt er saglige grunde til fortsat at opbevare oplysninger om personen/personerne, vil oplysninger, når der er tale om en ansat i Ledernes Hovedorganisation, blive opbevaret i dennes/deres personalemapper i op til fem år efter dennes/deres fratrædelse. Opbevaring af indberetninger sker i øvrigt i overensstemmelse med slettepolitikken i Ledernes Hovedorganisation, hvis der er tale om en person/personer, der ikke er ansat.

7. SPØRGSMÅL

Spørgsmål vedrørende Ledernes Hovedorganisationens whistleblower-ordning kan rettes til HR-direktøren.