**Whistleblower Politik**Whistleblowerordning har til formål at øge mulighederne for, at 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.

Whistleblowerordningen 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, [HR-afdelingen eller tillidsrepræsentanten].

Virksomheden opfordrer til at anvende 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).

Whistleblowerordning udelukker ikke muligheden for at indberette via eksterne kanaler som f.eks. tilsynsmyndigheder.

**Whistleblowerenhed**Indberetninger til whistleblowerordning behandles af [stillingsbetegnelse og navn eller afdeling].

Spørgsmål til de enkelte indberetninger eller [Virksomhedens] whistleblowerordning i det hele taget kan rettes til:
[navn]
[stillingsbetegnelse]
[kontaktoplysninger].

Whistleblowerordning anvender Woba.io til registrering og behandling af indberetninger.

**Hvordan anmelder jeg?**Som medarbejder tilgår man whistleblowerordning ved at logge ind på Woba.dk eller via Wobas native app. Enhver anmeldelse er 100 % anonym, og der er ingen mulighed for at tracke eller registrere anmeldelser. I hovedmenuen er der et link, der hedder "Whistleblower"; herunder kan man helt anonymt fremsende en chat, som ender hos Virksomhedens Whistleblowerenhed. For at sikre anonymitet bruger vi end-to-end kryptering, fjerner metadata fra alle uploadede filer og sporer ikke IP-adresser.

**Oplysninger, der kan indberettes om**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 virksomheden.

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, såsom regler om sygefravær, påklædning, og oplysninger om andre personale-relaterede konflikter på arbejdspladsen, vil som udgangspunkt ikke anses som grove overtrædelser og skal derfor ikke indberettes til whistleblowerordning. Sådanne oplysninger kan i overensstemmelse med gældende retningslinjer indgives til [nærmeste leder, personale-/HR-afdeling eller en tillidsrepræsentant].

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

**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.
* Tilsidesættelse af tavshedspligten.
* 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 bagatelagtige overtrædelser).
* Bevidst vildledning af borgere og samarbejdspartnere.

Chikane

* Seksuel chikane, jf. ligebehandlingslovens § 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 whistleblowers 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.