

Whistleblowerpolitik i H.J. Hansen-koncernen

Senest opdateret november 2022

Baggrund og formål

H.J. Hansen-koncernen stiller en koncernfælles whistleblowerordning til rådighed for sine medarbejdere, samarbejdspartnere og andre interessenter. Ordningen opfylder kravene til whistleblowerordninger i henhold til Lov om beskyttelse af whistleblowere ("whistleblowerloven"). I det følgende omtales H.J. Hansen-koncernen som "Koncernen".

En whistleblowerordning er en selvstændig kanal, hvor medarbejdere, samarbejdspartnere og andre interessenter kan indberette mistanke eller konkret viden om alvorlige lovovertrædelser eller øvrige alvorlige forhold i Koncernen.

Whistleblowerordningen skal ses som et supplement til at gå til en i ledelsen eller HR, hvis der konstateres fejl eller utilfredsstillende forhold, som der ønskes at gøre opmærksom på.

Denne whistleblowerpolitik beskriver nærmere, hvornår man som medarbejder, samarbejdspartner eller anden interessent kan bruge whistleblowerordningen, hvad man kan indberette om, hvordan en indberetning håndteres, rettigheder for de involverede m.m.

I tillæg til denne information har Mazanti-Andersen Advokatpartnerselskab udarbejdet en privatlivspolitik, som specifikt vedrører behandling af personoplysninger i forbindelse med indberetninger til whistleblowerordninger. [Den findes her:](#)

Hvem kan indberette via whistleblowerordningen?

1.1 Whistleblowerordningen kan benyttes, hvis man er ansat eller tidligere ansat i Koncernen, og det gælder også ulønnede praktikanter og studentermedhjælpere. Det har ingen betydning hvilken jobfunktion, vedkommende bestrider. Whistleblowerordningen kan herudover benyttes af samarbejdspartnere og andre interessenter.

2. Hvem kan der indberettes om?

2.1 Whistleblowerordningen skal bruges til at indberette oplysninger og forhold om lovovertrædelser og alvorlige forseelser begået af medarbejdere eller andre personer med tilknytning til Koncernen. Andre personer kan f.eks. være bestyrelsesmedlemmer, aktionærer, tilsynsrådsmedlemmer, konsulenter, leverandører, kontrahenter, revisorer mv.



3. **Hvilke forhold kan der indberettes om?**

3.1 Konkernen følger whistleblowerlovens afgrænsning, hvorefter både overtrædelser af EU-retten, alvorlige lovovertrædelser af dansk ret samt øvrige alvorlige forhold kan indberettes, så længe der er tale om forhold, som vedrører personer med tilknytning til Konkernen, jf. ovenfor.

3.2 En indberetning kan vedrøre en mistanke om eller egentligt kendskab til overtrædelser inden for eksempelvis følgende områder:

- Hvidvask af penge og terrorfinansiering
- Beskyttelse af privatlivets fred og netværks- og informationssystemers sikkerhed
- Forbrugerbeskyttelse
- Økonomisk kriminalitet som f.eks. underslæb, tyveri, bestikkelse, bedrageri og dokumentfalsk
- Hacking, aflytning, optagelse af samtale mellem andre m.v.
- Overtrædelser af lov om bogføring, skattelovgivning m.v.
- Overtrædelser af tavshedspligt
- Tilsidesættelse af lovbestemt handlepligt
- Overtrædelse af regler om magtanvendelse
- Bevidst vildledning af borgere og samarbejdspartnere
- Fysisk og psykisk vold og seksuelle krænkelse eller grov chikane, f.eks. på grund af race, køn, sprog, formueforhold, national eller social oprindelse, politisk eller religiøst tilhørsforhold
- Tilsidesættelse af faglige standarder, der f.eks. vil kunne medføre en risiko for personers sikkerhed og sundhed
- Omsorgssvigt
- Grovere eller gentagne overtrædelser af arbejdspladsens interne retningslinjer om f.eks. tjenesterejser, gaver og regnskabsaflæggelse
- Alvorlige fejl og alvorlige uregelmæssigheder forbundet med it-drift eller it-systemstyring.

Ovenstående er en ikke-udtømmende liste over eksempler.

3.3 Whistleblowerordningen skal ikke anvendes til indberetning af oplysninger af bagatelagtig karakter, eller oplysninger om f.eks. overtrædelse af interne retningslinjer om sygefravær, rygning, alkohol, påklædning, privat brug af kontorartikler, eller overtrædelse af accessoriske bestemmelser som f.eks. manglende overholdelse af dokumentationspligt. Hvis der er tale om systematiske overtrædelser, kan det dog godt føre til, at disse ellers mindre alvorlige forhold kan være forhold, der bør indberettes til whistleblowerordningen.

3.4 Whistleblowerordningen kan ikke bruges til at foretage indberetning vedrørende whistleblowerens eget ansættelsesforhold, herunder konflikter mellem medarbejdere, samarbejdsvanskeligheder eller forhold, der hører under det fagretlige system. Dog er grov



chikane og seksuel chikane omfattet, ligesom samarbejdsvanskeligheder er omfattet, hvis de vurderes at være så alvorlige, at de udgør en reel risiko for menneskers liv og helbred.

3.5 Der kan godt ske indberetning af oplysninger om overtrædelser eller forhold, som har fundet sted forud for Koncernens etablering af whistleblowerordningen.

4. **Hvordan foretages indberetning?**

4.1 Koncernens medarbejdere, samarbejdspartnere og andre interessenter kan indberette skriftligt og anonymt via en digital løsning, som leveres af en ekstern leverandør, så indberetningen ikke sker direkte til Koncernen.

4.2 Link til whistleblowerordningen findes her:
<https://nordicwhistle.whistleportal.eu/WhistleBlower/Form/465-339-2ef295f5fbd4499f8b131ccd89585812>

4.3 Læs mere om proceduren for at foretage indberetning i vores vejledning til whistleblowerordningen, der kan tilgås her: <https://www.hjhansen.dk/wp-content/uploads/2023/05/DK-Vejledning-til-brug-af-whistleblowersystemet-H.J.-Hansen.pdf>

4.4 Link til whistleblowerordningen og vejledningen hertil findes desuden på vores intranet og hjemmeside.

5. **Hvem modtager indberetninger?**

5.1 Oplysninger omfattet af en indberetning modtages af Koncernens juridiske rådgiver, Mazanti-Andersen Advokatpartnerselskab (herefter "Modtageren"), som er en ekstern og uafhængig rådgiver.

5.2 Når en indberetning er modtaget:

- screener Modtageren indberetningen, herunder for hvilket niveau i Koncernen, der indberettes om,
- bekræfter Modtageren modtagelsen af indberetningen over for whistlebloweren,
- undersøger Modtageren indberetningen grundigt og behandler sagen, jf. afsnit 7.1,
- kontakter Modtageren Koncernen for en dialog om og med anbefalede reaktioner på indberetningen, og
- træffer Koncernen endelig beslutning om den hensigtsmæssige håndtering af indberetningssagen.

5.3 Vi har valgt netop denne løsning, da vi ønsker at skabe den størst mulige tryghed for Koncernens medarbejdere, samarbejdspartnere og andre interessenter i forbindelse med en indberetning.



6. Procedure ved modtagelse af en indberetning

- 6.1 Når en indberetning er modtaget, foretages en vurdering af, om indberetningen er omfattet af ordningens anvendelsesområde, jf. afsnit 3.
- 6.2 Hvis en indberetning falder inden for ordningens anvendelsesområde, vil Modtageren håndtere indberetningen ved at iværksætte de nødvendige undersøgelser og anbefale de relevante tiltag i denne forbindelse, jf. afsnit 7.
- 6.3 Falder indberetningen uden for ordningens anvendelsesområde, vil indberetningen blive afvist, og indberetningen vil derfor ikke kunne håndteres inden for whistleblowerordningens rammer. I så fald vil whistlebloweren modtage vejledning om, hvor whistlebloweren i stedet kan henvende sig internt i Koncernen med det pågældende forhold.

7. Undersøgelse af en indberetning

- 7.1 Når Modtageren har modtaget indberetningen, har Modtageren ansvaret for at søge indberetningen undersøgt grundigt, foretage opfølgning og iværksætte de nødvendige tiltag for at kunne orientere Koncernen korrekt.
- 7.2 Herefter skal Modtageren udarbejde en redegørelse til relevante og habile kontaktpersoner i Koncernen. Koncernen træffer på baggrund af redegørelsen og anbefalingerne beslutning om de relevante tiltag og reaktioner, hvad enten der er tale om iværksættelse af interne undersøgelser, anmeldelse til myndigheder eller øvrige reaktioner af ansættelsesretlig eller kontraktretlig karakter.

8. Tavshedspligt og videregivelse af oplysninger

- 8.1 Modtageren er underlagt en særlig tavshedspligt med hensyn til oplysningerne i en indberetning.
- 8.2 Den særlige tavshedspligt gælder alene oplysninger, der er indeholdt i en indberetning. Hvis en indberetning giver anledning til, at der indledes en sag, vil de oplysninger, der indsamles i den forbindelse, ikke være omfattet af den særlige tavshedspligt.
- 8.3 Den særlige tavshedspligt indebærer, at Modtageren som hovedregel ikke må videregive oplysninger om whistleblowerens identitet eller andre oplysninger, der direkte eller indirekte kan afsløre denne, til andre end Modtagerens autoriserede medarbejdere, medmindre whistlebloweren efter eventuel dialog herom konkret samtykker til hel eller delvis udlevering af oplysninger.

Uden whistleblowerens samtykke må sådanne oplysninger kun udleveres til offentlige myndigheder, og kun hvis videregivelsen sker for at imødegå overtrædelser eller for at sikre berørte personers ret til et forsvar (f.eks. hvis indberetningen fører til, at der sker tiltalerejsning af den indberettede). I disse tilfælde skal whistlebloweren underrettes forud for videregivelsen, medmindre underretningen vil bringe relaterede undersøgelser eller retssager i fare.



- 8.4 Den særlige tavshedspligt forhindrer ikke, at Modtageren kan videregive oplysninger, der ikke direkte eller indirekte afslører whistleblowerens identitet, hvis formålet er at følge op på indberetningen eller at imødegå den eller de indberettede overtrædelser. Modtageren kan således f.eks. dele oplysningerne med relevante og habile kontaktpersoner i Koncernen for at undersøge, om den indberettede overtrædelse faktisk finder eller har fundet sted. Det kan herudover være relevant at dele oplysninger om formodede overtrædelser med henblik på opfølgning eller imødegåelse, f.eks. mellem koncernforbundne selskaber.
- 8.5 De personer, der i forbindelse med videregivelse får kendskab til oplysningerne i indberetningen, er underlagt samme tavshedspligt som Modtageren og Modtagerens autoriserede medarbejdere, og de pågældende personer vil i forbindelse med en eventuel videregivelse blive gjort opmærksom på denne tavshedspligt.
- 8.6 Hvis whistlebloweren bevidst har afsløret sin identitet i forbindelse med en offentliggørelse, gælder de særlige hensyn til at værne om whistleblowerens identitet ikke længere. Da den særlige tavshedspligt således ikke gælder, kan oplysninger om whistleblowerens identitet mv. i sådanne tilfælde videregives inden for de rammer, der ellers måtte gælde.
9. **Anonymitet, beskyttelse mod repressalier og andre rettigheder for en whistleblower**
- 9.1 Som whistleblower har man ret til at være anonym gennem hele processen. Den valgte IT-løsning giver mulighed for at kommunikere anonymt med Modtageren.
- 9.2 En indberetning kan dog have en sådan karakter, at det kan være vanskeligt at undersøge et forhold til bunds, uden at whistlebloweren vælger at stå frem og dermed afstå sin ret til at være anonym. Det er whistleblowerens egen beslutning, om dette skal ske.
- 9.3 Whistleblowerordningen har til hensigt at beskytte whistlebloweren blandt andet mod enhver form for repressalier eller trusler om eller forsøg på repressalier, der sker som følge af, at whistlebloweren har foretaget en indberetning. Repressalier skal forstås som enhver form for ufordelagtig behandling eller ufordelagtig følge, der sker som en reaktion på en indberetning. Det kan f.eks. være suspension, afskedigelse, degradering eller undladt forfremmelse, overførsel af opgaver, forflytning, lønnedgang, disciplinære foranstaltninger, tvang, intimidering, chikane, diskrimination mv.
- 9.4 Det kan have betydelige konsekvenser at være nævnt i en indberetning, og derfor kræves det, at whistlebloweren er i god tro om indholdet af en indberetning. En bevidst falsk indberetning fra en whistleblower, f.eks. af chikanemæssige årsager, kan få strafferetlige konsekvenser for whistlebloweren.
- 9.5 Derimod kan en whistleblower ikke ifalde ansvar for at afsløre fortrolige oplysninger, hvis whistlebloweren havde *rimelig* grund til at tro, at de oplysninger, der er videregivet i form af en indberetning, var korrekte på tidspunktet, hvor indberetningen fandt sted, samt at oplysningerne omhandlede alvorlige lovovertrædelser eller øvrige alvorlige forhold omfattet af ordningen.



- 9.6 Whistlebloweren bliver på den baggrund heller ikke ansvarlig for at have skaffet sig adgang til de oplysninger, der er indberettet om. Det forudsætter dog, at handlingen ikke i sig selv udgør en strafbar handling – f.eks. indbrud.
10. **Løbende kommunikation og tidsfrister**
- 10.1 Modtageren varetager kommunikationen med whistlebloweren via whistleblowersystemet.
- 10.2 Ifølge whistleblowerloven skal en whistleblower modtage kvittering på en indberetning senest 7 dage efter at have sendt sin indberetning.
- 10.3 Derudover skal whistlebloweren hurtigst muligt og senest 3 måneder fra bekræftelse af modtagelsen modtage feedback, hvilket betyder, at whistlebloweren – så vidt det er muligt – skal informeres om, hvilke tiltag der er iværksat eller påtænkes iværksat, og hvorfor den konkrete opfølgning er valgt. I forbindelse med feedback kan der være oplysninger, som ikke må deles med whistlebloweren, f.eks. på grund af lovbestemt tavshedspligt, persondatalovgivning m.v.
- 10.4 Udover information om den valgte opfølgning skal whistlebloweren så vidt muligt også have oplysninger om undersøgelsesforløb og udfald, hvis dette kan ske inden for gældende regler.
- 10.5 Hvis det på grund af sagens omstændigheder ikke er muligt at give endelig feedback inden udløbet af fristen på 3 måneder, skal whistlebloweren informeres herom sammen med oplysning om, hvornår yderligere feedback kan forventes.
- 10.6 En whistleblower kan som nævnt vælge at stå frem, og i så fald kan det være aktuelt med f.eks. fysiske møder med Modtageren.
11. **Fortrolighed**
- 11.1 Whistleblowerordningen er udformet og håndteres på en sådan måde, at der sikres fortrolighed om identiteten på whistlebloweren og de berørte personer, som måtte være nævnt i en indberetning.
- 11.2 Det IT-system, der anvendes til at håndtere whistleblowerordningen, er underlagt en række strenge sikkerhedskrav, der blandt andet sikrer anonymitet og fortrolighed. Det betyder, at den person, der foretager en indberetning via whistleblowerordningen, er og forbliver anonym, hvis det ønskes. Det betyder også, at systemet ikke logger IP-adresser, at metadata fjernes fra eventuelt uploadede filer, og at datatransmission og lagring af data sker krypteret.
- 11.3 Modtageren er underlagt tavshedspligt, og der er etableret adgangsbegrænsning til al information, der vedrører en indberetning.



12. **Registrering af indberetninger og behandling af personoplysninger**

12.1 Modtagne indberetninger, herunder de dokumenter, der indgår som led i en indberetning, skal registreres (opbevares systematisk) for at sikre, at der er adgang til indberetningerne, og at de, hvis aktuelt, kan indgå som bevis i en eventuel senere retssag. Samtidig giver registreringen også sikkerhed for, at eventuelle indberetninger om det samme forhold afdækkes og eventuelt kan føre til yderligere undersøgelse af et forhold. Denne registrering finder sted i whistleblowersystemet.

12.2 Indberetninger opbevares, så længe det er nødvendigt og proportionalt i forhold til den effektive og lovmæssige håndtering af den enkelte indberetnings sag samt i forhold til eventuelle andre forpligtelser. Modtageren vil løbende vurdere, om opbevaringen fortsat er nødvendig og proportional.

13. **Ekstern whistleblowerordning hos Datatilsynet**

13.1 I henhold til whistleblowerloven påhviler det Koncernen at informere sine medarbejdere, samarbejdspartnere og andre interessenter om følgende eksterne whistleblowerordning, som kan anvendes som alternativ til Koncernens interne ordning:

13.2 Datatilsynet har etableret en uafhængig og selvstændig ekstern whistleblowerordning, hvor alle har mulighed for at indberette oplysninger vedrørende forskellige overtrædelser af EU-retten, alvorlige lovovertrædelser og andre alvorlige forhold.

13.3 Nærmere information, om hvordan der kan foretages indberetning til Datatilsynets whistleblowerordning, findes [her](#).

13.4 Koncernens medarbejdere, samarbejdspartnere og andre interessenter har valgfrihed med hensyn til, om der foretages indberetning til Koncernens interne whistleblowerordning eller til en ekstern ordning. Dog opfordrer Koncernen sine medarbejdere, samarbejdspartnere og andre interessenter til at anvende Koncernens egen whistleblowerordning i de tilfælde, hvor whistlebloweren vurderer, at hændelsen kan håndteres af Koncernen.

13.5 Muligheden for at anvende enten den interne eller en ekstern whistleblowerordning begrænser ikke Koncernens medarbejderes sædvanlige ytringsfrihed.

14. **Beskyttelse af whistlebloweren ved nødvendig offentliggørelse af oplysninger**

14.1 Whistleblowerordningens beskyttelse af whistleblowere gælder også ved en whistleblowers offentliggørelse af oplysninger i følgende tilfælde;

- når whistlebloweren forinden offentliggørelsen både har foretaget intern og ekstern indberetning eller direkte ekstern indberetning, uden at modtageren af indberetningen har truffet passende tiltag som reaktion på indberetningen inden for fristerne angivet under afsnit 10,



- når whistlebloweren har rimelig grund til at tro, at overtrædelsen kan udgøre en overhængende eller åbenbar fare for offentlighedens interesser, eller
- når whistlebloweren har rimelig grund til at tro, at der ved en ekstern indberetning er risiko for repressalier, eller hvis der på grund af sagens omstændigheder er ringe udsigt til, at overtrædelsen vil blive imødegået effektivt.