

Whistleblowerordning i CFD

Kritisable forhold i CFD som f.eks. lovovertrædelser, bevidst vildledning eller grov chikane kan indberettes via CFD's whistleblowerordning. I det følgende kan der læses mere om ordningen og hvordan den kan bruges.

Den 17. december 2021 træder et EU-direktiv om beskyttelse af whistleblowere i kraft i Danmark. CFD har mere end 250 medarbejdere og er derfor omfattet af direktivet.

Whistleblowerordningen har til formål at øge mulighederne for, at ansatte og samarbejdspartnere kan komme med oplysninger om kritisable forhold i CFD uden at frygte for negative konsekvenser. Videre kan det give CFD en mulighed for at opdage fejl og forsømmelser, hvorved niveauet for CFD's ydelser kan højnes. Det er imidlertid vigtigt at se whistleblowerordningen som et supplement til den direkte og daglige kommunikation på arbejdspladsen om fejl og utilfredsstillende forhold mv.

Hvem kan indgive oplysninger?

Whistleblowerordningen kan anvendes af:

- Personer, der arbejder i CFD
- Personer, der tidligere har arbejdet i CFD, og som indberetter oplysninger, de er kommet i besiddelse af i den periode, de arbejdede i CFD
- Personer, der ikke arbejder i CFD, men som indberetter oplysninger, der er erhvervet i forbindelse med f.eks. en ansættelsesproces,
- Samarbejdspartnere, som CFD har et mere kontinuert eller formaliseret samarbejde med, bl.a. personer, der arbejder under tilsyn og ledelse af f.eks. en af CFD's aftalepartnere, underleverandører eller leverandører (det kunne være håndværkere).

Hvilke oplysninger er omfattet?

Whistleblowerordningen behandler oplysninger om alvorlige forhold, som er af betydning for CFD's varetagelse af sine opgaver. I hver eneste sag vil der blive foretaget en konkret vurdering af, om der er tale om alvorlige forhold. Der vil typisk være tale om:

- *strafbare forhold*, f.eks. overtrædelse af tavshedspligten, misbrug af økonomiske midler, tyveri, svig, underslæb, bedrageri, bestikkelse mv.
- *grove eller gentagne overtrædelser af lovgivningen*, f.eks. lovgivning om magtanvendelse, forvaltningsloven, databeskyttelseslovgivningen el. lign.
- *grove eller gentagne overtrædelser af væsentlige interne retningslinjer*, f.eks. om tjenesterejser og gaver, regnskabsinstruks mv.
- *grove personrelaterede konflikter på arbejdspladsen*, f.eks. grov chikane
- *seksuel chikane*, f.eks. enhver form for uønsket verbal, nonverbal eller fysisk adfærd med seksuelle undertoner med det formål eller den virkning at krænke en persons værdighed, navnlig ved at skabe et truende, fjendtligt, nedværdigende, ydmygende eller ubehageligt klima.
- *bevidst vildledning af borgere og samarbejdspartnere*

En forudsætning for, at whistleblowerordningen kan håndtere forholdet, er, at man som anmelder har en konkret viden eller en begrundet mistanke om, at der er begået sådanne alvorlige forhold.

Hvordan indberetter man?

Man kan foretage indberetning til CFD's whistleblowerordning uden at oplyse sin identitet. Det kan gøres ved at indberette oplysninger via en af CFD's Ricoh scannere/afdelingsprintere til mailadressen: whistleblower@cfid.dk.

Alle CFD's Ricoh scannere/afdelingsprintere er indstillede til at kunne sende en anonym besked til whistleblowerenheden.

Hvis man ikke ønsker at oplyse sin identitet, skal man være opmærksom på, at man ikke oplyser sit navn eller andet personhenførbart som f.eks. adresse eller telefonnummer – heller ikke i eventuelle vedhæftede dokumenter. Man skal desuden være opmærksom på, at man ikke ved upload af filer, herunder dokumenter, film, fotos mv., utilsigtet kommer til at afgive oplysninger om sin identitet.

Hvis man sender oplysninger ind til whistleblowerordningen fra en computer, der er på CFD's netværk, vil dette kunne blive registreret som led i den almindelige logning af brugeraktiviteter på CFD's netværk. Dette kan undgås ved at sende materiale gennem en af CFD's Ricoh scannere/afdelingsprintere til whistleblower@cfid.dk.

[Læs mere om, hvordan man scanner et dokument til whistleblower@cfid.dk.](#)

Hvis man ønsker at oplyse sin identitet, kan man foretage indberetninger fra en pc direkte til whistleblower@cfid.dk. Man kan også henvende sig direkte til de ansvarlige for whistleblowerordningen og foretage en mundtlig indberetning.

Whistleblowerordningen har CFD's IT-ansvarlige medarbejder som daglig tilsynsførende, som varetager opfølgning på henvendelser i ordningen sammen med CFD's juridiske konsulent Anne Vikkelsø.

Henvendelser vil blive behandlet af whistleblowerenheden i CFD. Vi kan have behov for at stille dig spørgsmål for at sikre, at sagen kan oplyses tilstrækkeligt til, at den kan behandles. Hvis du har sendt oplysninger ind uden at oplyse din identitet eller dine kontaktoplysninger, kan vi ikke komme til at stille dig yderligere spørgsmål, og det kan betyde, at vi på den baggrund må henlægge sagen. Det er derfor vigtigt, at du oplyser grundigt om sagen, og du kan altid af egen drift komme med yderligere oplysninger i anonym form.

Hvordan behandles indberetningerne?

Når whistleblowerenheden i CFD har modtaget en indberetning, kvitteres der for modtagelse indenfor 5 arbejdsdage, såfremt anmelderens identitet er kendt.

Whistleblowerenheden foretager en indledende vurdering af, om der er grundlag for en egentlig sagsbehandling af forholdet, eller om henvendelsen skal henlægges som åbenbart grundløs, f.eks. fordi den angår forhold, eller er indgivet af en person, der ikke er omfattet af whistleblowerordningen.

Modtages der indberetninger, der falder uden for ordningens anvendelsesområde, vil whistleblowerenheden – afhængigt af henvendelsens karakter – skulle vejlede om den videre håndtering af henvendelsen. I tilfælde af at en indberetning falder uden for ordningens anvendelsesområde, kan vejledningen eksempelvis bestå i at indberetteren opfordres til at rette henvendelse til nærmeste leder eller tillidsrepræsentanten, hvis en konkret vurdering tilsiger, at den nærmeste leder eller tillidsrepræsentanten er nærmest til at håndtere henvendelsen.

Hvis indberetningen ligger inden for ordningens anvendelsesområde, og der er grundlag for en realitetsbehandling af indberetningen, iværksætter whistleblowerenheden en nærmere undersøgelse af forholdet under inddragelse af oplysninger internt i organisationen samt eventuelt i relevant omfang under inddragelse af eksterne myndigheder samt offentlige tilsynsorganer.

Hvis en indberetning vedrører direktøren for CFD, en områdechef eller administrations- og økonomichefen, vil den blive behandlet i CFD's bestyrelse.

Hvis en undersøgelse viser kritisable forhold af medarbejdere, ledere eller samarbejdspartnere, er der forskellige reaktionsmuligheder inden for de retlige rammer, der i øvrigt finder anvendelse:

- Hvis der er tale om formodet overtrædelse af straffelovgivningen, kan det blive anmeldt til politiet
- Vedrører sagen alvorlige fejl og/eller forsømmelser begået af en medarbejder i CFD, kan det medføre ansættelsesretlige konsekvenser, herunder disciplinære sanktioner, f.eks. advarsel eller afskedigelse.
- Vedrører sagen alvorlige fejl og/eller forsømmelser begået af en samarbejdspartner, kan det medføre kontraktretlige konsekvenser for samarbejdspartneren, f.eks. kontraktophævelse.

Hvilke rettigheder har personer, der indgiver oplysninger?

De almindelige databeskyttelsesretlige regler finder anvendelse. Det indebærer bl.a., at oplysningspligten i databeskyttelsesforordningen skal iagttages med de undtagelser, der følger af reglerne på området. De almindelige forvaltningsretlige regler finder i øvrigt anvendelse.

En indberetning til whistleblowerenheden vil ikke i sig selv medføre, at whistlebloweren bliver part i den sag, som indberetningen vedrører, herunder opnår de almindelige partsrettigheder (f.eks. partshøring, begrundelse, partsaktindsigt og mulig klageadgang). Der kan dog være tilfælde, hvor en whistleblower har partsstatus i en sag, som indberetningen omhandler eller giver anledning til. Det bemærkes, at der efter gældende aktindsigtsregler efter omstændighederne bl.a. kan være adgang til at få aktindsigt i navnet på den person, der har indgivet oplysningerne, hvis indberetningen ikke er indgivet anonymt. F.eks. kan de personer, som oplysningerne drejer sig om, have ret til at vide, hvem der har indgivet oplysningerne.

Personer, der indgiver indberetninger til whistleblowerenheden, er beskyttet mod negative konsekvenser forbundet med en indberetning afgivet i god tro. Ved vurderingen af, om en indberetning er afgivet i god tro, skal det indgå, om den indberettende person havde rimelig grund til at antage, at de indberettede oplysninger var korrekte på tidspunktet for indberetningen, og at de indberettede oplysninger var omfattet af whistleblowerordningens anvendelsesområde.

Hvis man som medarbejder oplever at blive mødt med ansættelsesretlige konsekvenser, fordi man har benyttet whistleblowerordningen, kan man rette henvendelse til whistleblowerenheden, sin tillidsrepræsentant eller faglige organisation.

Hvis whistleblowerenheden får viden om, at en medarbejder har oplevet ansættelsesretlige konsekvenser efter at have indgivet en indberetning i god tro, skal whistleblowerenheden orientere områdechefen.

Hvis man som leder er i tvivl om, hvorvidt betingelserne for at gøre brug af ansættelsesretlige konsekvenser over for en medarbejder som følge af dennes brug af whistleblowerordningen er til stede, og denne tvivl ikke kan afklares lokalt, kan lederen kontakte whistleblowerenheden med henblik på at drøfte spørgsmålet.

Hvilke rettigheder har de personer, oplysningerne handler om?

De almindelige databeskyttelsesretlige regler finder anvendelse. Det indebærer bl.a., at oplysningspligten i databeskyttelsesforordningen skal iagttages med de undtagelser, der følger af reglerne på området. Det bemærkes i den forbindelse, at det bl.a. følger af

databeskyttelsesforordningens artikel 14, stk. 5, litra b, at oplysningspligten ikke skal iagttages, hvis det sandsynligvis vil gøre det umuligt eller i væsentlig grad vil hindre opfyldelsen af formålet med behandlingen (i dette tilfælde behandlingen af indkomne henvendelser til whistleblowerordningen). Anvendelse af undtagelsesbestemmelsen vil kræve en konkret vurdering, og undtagelsen gælder alene i det omfang, hensynene til at undlade at opfylde oplysningspligten forsat gør sig gældende. Oplysningspligten vil derfor kunne indtræde på et senere tidspunkt.

Den omhandlede person vil i den forbindelse efter omstændighederne have ret til at bede om at få rettet forkerte oplysninger, ret til at bede om at få slettet oplysninger og ret til at bede om, at whistleblowerenheden begrænser behandlingen af oplysninger om personen.

Bevidst indgivelse af forkerte oplysninger

Der må ikke bevidst indgives urigtige eller vildledende oplysninger gennem whistleblowerordningen. Oplysninger, der er indgivet i ond tro, vil efter omstændighederne kunne få negative ansættelsesretlige konsekvenser eller medføre kontraktretlige konsekvenser for den person, der har indgivet oplysningen. Der vil også i visse kvalificerede tilfælde kunne være grundlag for en politianmeldelse, f.eks. hvis en whistleblower indgiver urigtige oplysninger med forsat til, at en uskyldig derved bliver sigtet, dømt eller undergivet strafferetlig retsfølge for et strafbart forhold.

Slettefrister

Whistleblowerenheden har en slettepolitik, så det sikres, at personoplysninger, der er indberettet til whistleblowerenheden, ikke opbevares længere end nødvendigt – det vil sige, at oplysningerne slettes senest 3 måneder efter afsluttet sagsbehandling.

Hvis der på baggrund af de indsamlede oplysninger gennemføres en disciplinær sanktion over for en medarbejder, eller der i øvrigt foreligger grunde til, at det er sagligt og nødvendigt forsat at opbevare oplysninger om en medarbejder, vil oplysningerne blive opbevaret i den pågældendes personalemappe og følge slettefristerne for denne.