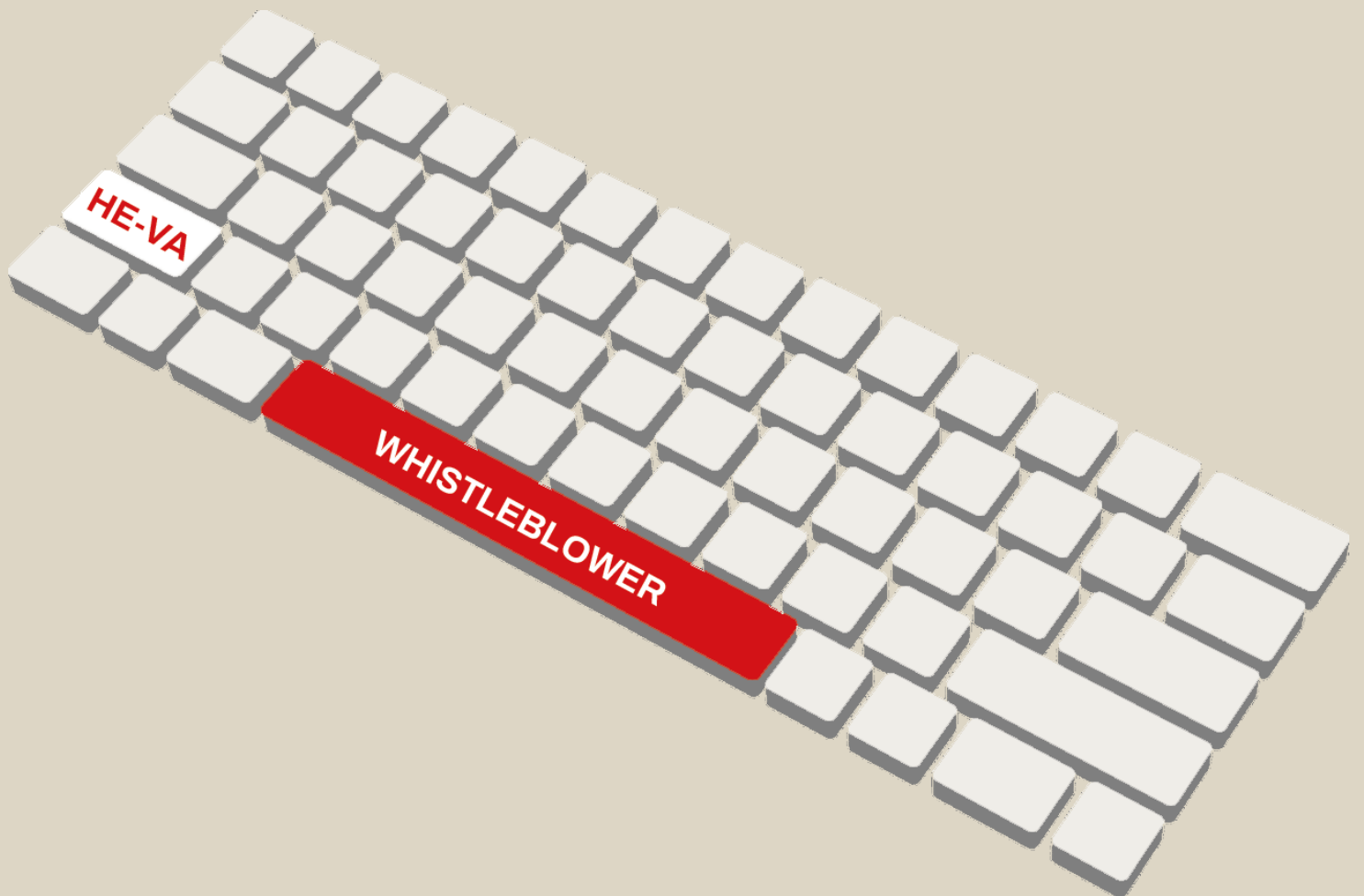




## Whistleblower Politik



**Indholdsfortegnelse**

Formål.....	2
Indberetning.....	2
Hvem kan indberette til ordningen .....	2
Hvad kan indberettes.....	2
Hvordan indberettes .....	3
Hvordan behandles indberetninger.....	3
Hvem behandler indberetninger .....	3
HE-VA Whistleblowerordning .....	4
Beskrivelse.....	4
Bemanding og ansvar.....	4
Behandling .....	4
BILAG 1 .....	5
Lov om beskyttelse af whistleblowere.....	5

# Whistleblower politik

Nærværende politik beskriver formål, overordnet funktion samt krav til HE-VA's Whistleblowerordning.

En Whistleblower er en arbejdstager, der indberetter en ulovlig eller alvorlig problematisk situation/omstændighed, der er indtruffet, eller vil indtræffe, og som angår virksomheden.

## Formål

Formålet med HE-VA's whistleblowerordning er at:

Sikre, at potentielle whistleblowere informeres om, at de kan indberette samt gives mulighed for at indberette

Sikre korrekt behandling af indberetninger, således at eventuelle alvorlige problematikker i HE-VA løses og uønsket adfærd stoppes

Signalere og udvise åbenhed for henvendelser og bekymringer, også dem af følsom natur

Give arbejdstagere tryghed i, at der sikres fortrolighed om identitet på whistleblowere, og at der kan indberettes om relevante forhold uden risiko for repressalier.

Dertil sikres overholdelse af lovkrav om oprettelse whistleblowerordning (Bilag 1) samt krav til en sådan whistleblowerordning.

## Indberetning

### Hvem kan indberette til ordningen

Alle ansatte, tidligere ansatte, samt personer, der endnu ikke er ansat, men er i ansættelsesproces. Dertil kan samarbejdspartnere/ansatte hos samarbejdspartnere, som HE-VA har et formaliseret samarbejde med, også indberette.

Indberetninger, der med vished ikke kommer fra ovennævnte personkreds, skal afvises.

### Hvad kan indberettes

Der kan indberettes om alvorlige forhold, som forventeligt ikke kan håndteres i den daglige dialog mellem ledelse og medarbejdere. Derudover kan der indberettes om visse overtrædelser af EU-ret. Eksempler på forhold/situationer der kan indberettes om:

- Strafbare forhold, f.eks. misbrug af økonomiske midler, tyveri, svig, underslæb, bedrageri, bestikkelse, dokumentfalsk mv.
- Grove eller gentagne overtrædelser af lovgivningen, f.eks. ift. arbejdssikkerhed eller miljøregler
- Grove eller gentagne overtrædelser af væsentlige interne retningslinjer, f.eks. om gaver, regnskabsafklæggelse mv.
- Grove personrelaterede konflikter på arbejdspladsen, fx i form af trusler, fysisk vold, seksuel chikane eller anden grov chikane
- Overtrædelser vedrørende reglerne om produktsikkerhed og – overensstemmelse, transportsikkerhed samt forbrugerbeskyttelse.

Ovenstående er blot eksempler. Hvis du er i tvivl om, hvorvidt du skal indberettes eller ej, opfordrer vi dig til at gøre det. Indberetningen vil herefter blive vurderet i forhold til, om den falder indenfor ordningen, hvorefter du vil få en tilbagemelding. Se evt. Bilag 1, Lov om beskyttelse af whistleblowerne, for detaljer.

## Hvordan indberettes

Der opfordres til, at indberetning sker til den interne ordning, hvilket kan ske via intranettet, eller ved fysisk eller telefonisk henvendelse til whistleblower enhedens ansatte. Indberetning kan også ske anonymt.

Anonym indberetning vil som udgangspunkt blive behandlet på samme vis som øvrige indberetninger, men vil begrænse mulighederne for bekræftelse, feedback, samt potentielt videre afklaring af eventuel situation/hændelse, der måtte have ansporet indberetningen.

Hvis whistlebloweren ikke mener, at den interne Whistleblowerordning kan træffe passende tiltag, eller af andre årsager ikke ønsker at indberette internt, kan indberetning ske til den offentlige whistleblower løsning, <https://whistleblower.dk>

## Hvordan behandles indberetninger

Senest 7 dage efter, at indberetningen er foretaget, orienteres indberetteren om, at indberetningen er modtaget i whistleblowerordningen, uanset om den falder indenfor eller udenfor ordningen.

Falder en indberetning inden for ordningen, vil der blive fulgt omhyggeligt op, og der vil hurtigst muligt, men senest 3 mdr. efter bekræftelse på indberetning, gives skriftligt feedback på indberetningen.

Der opfordres til, at whistlebloweren tydeligt angiver, hvorvidt vedkommende mener, at sagen, der indberettes om, er tidskritisk samt angiver begrundelse herfor.

Whistleblowerenheden har tavshedspligt om alle oplysninger, der indgår i indberetninger.

Whistleblowere skal beskyttes mod repressalier, hvilket bla. indebærer, at deres identitet ikke, uden deres udtrykkelige samtykke, må deles med personer udenfor whistleblowerenheden.

Identitet kan kun videregives uden samtykke, hvis videregivelse sker for at forhindre overtrædelser eller for at sikre berørte personers ret til forsvar. I sådanne tilfælde vil whistlebloweren blive oplyst om videregivelsen inkl. begrundelse, medmindre denne oplysning vil kunne bringe eventuelle relaterede undersøgelser eller retssager i fare.

## Hvem behandler indberetninger

Whistleblower enheden består af:

Villy Christiansen, mailadresse:	<a href="mailto:vc@he-va.com">vc@he-va.com</a>	tlf. +45 40181245
Heine Christiansen, mailadresse:	<a href="mailto:hc@he-va.com">hc@he-va.com</a>	tlf. +45 40190871
Morten Høje Kristensen, mailadresse:	<a href="mailto:mhk@he-va.com">mhk@he-va.com</a>	tlf. +45 51171570
Jens Erik Søndergaard, mailadresse:	<a href="mailto:jes@he-va.com">jes@he-va.com</a>	tlf. +45 40319900
Per Rasmussen, mailadresse:	<a href="mailto:pr@he-va.com">pr@he-va.com</a>	tlf. +45 51717617

Den tekniske løsning, hvori indberetninger afleveret gennem intranettet behandles, bygger på SharePoint Online, udbudt af Microsoft i USA, som derved teknisk er databehandler.

## HE-VA Whistleblowerordning

### Beskrivelse

HE-VA whistleblowerordning skal leve op til formålet ved til enhver tid at have en etableret og vedligeholdt løsning til modtagelse og behandling af indberetninger samt sikre, at relevante personer er bekendte med muligheden for indberetning til enten den interne enhed eller den offentlige whistleblowerløsning.

Virksomhedens ledelse involveres kun i nødvendigt omfang og må ikke instruere i specifikke sagers behandling.

### Bemanding og ansvar

Det skal sikres, at der til enhver tid er en etableret whistleblowerenhed i HE-VA. Denne enhed bemannes af en eller flere navngivne personer, der, under fortrolighedsforpligtelse og via kanaler kommunikeret til alle medarbejdere, kan modtage indberetninger, inkl. anonyme indberetninger. Whistleblowerenheden skal være upartisk og uafhængig af ledelsen, hvorved ledelsen f.eks. ikke må give instruks om behandling af konkrete indberetninger.

Whistleblowerenheden skal altid sikre fortrolighed om identiteten på whistleblowerne.

Whistleblowerenheden sikrer, at ansatte og andre relevante oplyses om muligheden for indberetning samt opfordres til at indberette til den interne ordning. Whistleblowerenheden skal samtidigt sikre, at der også oplyses om muligheden for at indberette til den offentlige løsning, <https://whistleblower.dk>

### Behandling

#### Modtagelse

Enheden skal indenfor 7 dage efter modtagelse bekræfte modtagelse, såfremt indberetningen ikke er foretaget anonymt.

Der foretages indledende vurdering af, om indberetningen falder inden for lovens anvendelsesområde, og om indberetteren opfylder betingelserne for at kunne være whistleblower. Hvis indberetningen ikke falder inden for lovens anvendelsesområde, eller hvis indberetteren ikke er berettiget til at indgive indberetning til ordningen, afvises indberetningen. Ligeledes afvises indberetningen, med uddybende besked til indberetteren, hvis indberetningen er alvorligt mangelfuld eller på anden vis uegnet til videre behandling. I meddelelse om afvisning kan der eventuelt opfordres til, at indberetteren henvender sig til nærmeste leder eller HR-afdelingen, såfremt dette vurderes relevant for indberetningen.

#### Opfølgning

Hvis indberetningen ikke afvises, startes afklaring af indberetningens rigtighed, omstændigheder samt omfang.

En intern undersøgelse kan inkludere interview af whistlebloweren, hvis dette skønnes nødvendigt og whistlebloweren indvilliger, medmindre indberetningen er foretaget anonymt. Fortrolighed om whistlebloweren skal under alle omstændigheder sikres.

Opfølgning samt afsluttende ændringers eller tiltags nærmere detaljer beror på situationen/omstændighederne, der motiverede whistlebloweren til at indberette.

#### Meddelelse til whistleblower

Indenfor 3 mdr. efter afsendelse af bekræftelse for modtagelse af indberetningen, hvis denne ikke er foretaget anonymt, sendes feedback til whistleblower om sagens gang eller afslutning. Indenfor rammerne af loven, og i det omfang det ikke kompromitterer eventuel videre sagsgang, andres personoplysninger eller forretningshemmeligheder, oplyses whistlebloweren om eventuelle ændringer eller tiltag, der enten er foretaget eller planlægges iværksat for at imødegå situationen, der gav anledning til indberetningen. Skulle behandlingen kræve længere end 3 mdr., informeres

whistlebloweren om dette samt årsagen til forlængelsen. Whistlebloweren informeres herudover også, når sagen afsluttes.

## **BILAG 1**

### **Lov om beskyttelse af whistleblowere<sup>1)</sup>**

#### Kapitel 1

##### *Lovens anvendelsesområde og definitioner*

#### **§ 1.** Loven finder anvendelse på følgende:

1) Indberetninger, som vedrører overtrædelser af EU-retten, og som er omfattet af anvendelsesområdet for Europa-Parlamentets og Rådets direktiv om beskyttelse af personer, der indberetter overtrædelser af EU-retten.

2) Indberetninger, som i øvrigt vedrører alvorlige lovovertrædelser eller øvrige alvorlige forhold.

*Stk. 2.* Loven finder dog ikke anvendelse på indberetninger om overtrædelser af udbudsreglerne vedrørende forsvars- eller sikkerhedsmæssige aspekter, medmindre indberetningerne er omfattet af de retsakter, der er nævnt i stk. 1, nr. 1.

*Stk. 3.* Loven finder endvidere ikke anvendelse på følgende:

1) Klassificerede oplysninger, der er omfattet af Justitsministeriets cirkulære om sikkerhedsbeskyttelse af informationer af fælles interesse for landene i NATO eller EU, andre klassificerede informationer samt informationer af sikkerhedsmæssig beskyttelsesinteresse i øvrigt (sikkerhedscirkulæret), der samtidig er fortrolige, jf. straffelovens § 152, stk. 3.

2) Oplysninger, som er omfattet af advokaters tavshedspligt i henhold til retsplejelovens § 129.

3) Oplysninger, som er omfattet af sundhedspersoners tavshedspligt i henhold til sundhedslovens § 40.

4) Oplysninger om rettens rådslagning og afstemning, som er omfattet af tavshedspligt.

5) Sager inden for strafferetsplejen.

**§ 2.** Særlige regler om indberetning af overtrædelser, der er fastsat i medfør af sektorspecifikke EU-retsakter og nationale regler, der gennemfører disse retsakter, finder fortsat anvendelse. Reglerne i denne lov supplerer de i 1. pkt. nævnte regler, i det omfang et forhold ikke der er ufravigeligt reguleret.

#### **§ 3.** I denne lov forstås ved:

1) Overtrædelser: Handlinger eller undladelser, der

a) er ulovlige, jf. § 1, stk. 1, nr. 1, eller udgør en alvorlig lovovertrædelse eller et i øvrigt alvorligt forhold, jf. § 1, stk. 1, nr. 2, eller

b) gør det muligt at omgå formålet med de regler, som henhører under lovens anvendelsesområde, jf. § 1, stk. 1.

2) Oplysninger om overtrædelser: Enhver oplysning, herunder rimelig mistanke, om faktiske eller potentielle overtrædelser, som har fundet sted eller med stor sandsynlighed vil finde sted i den

organisation, hvor whistlebloweren arbejder eller har arbejdet, eller i en anden organisation, som whistlebloweren er eller var i kontakt med via sit arbejde, og om forsøg på at skjule sådanne overtrædelser.

3) Indberetning: Mundtlig eller skriftlig meddelelse af oplysninger om overtrædelser.

4) Intern indberetning: Mundtlig eller skriftlig meddelelse af oplysninger om overtrædelser til en intern whistleblowerordning i den private eller offentlige sektor.

5) Ekstern indberetning: Mundtlig eller skriftlig meddelelse af oplysninger om overtrædelser til en ekstern whistleblowerordning omfattet af denne lov.

6) Offentliggørelse: Det forhold, at oplysninger om overtrædelser gøres offentligt tilgængelige.

7) Whistleblower: En fysisk person, der foretager indberetning eller offentliggørelse af oplysninger om overtrædelser, som personen har skaffet sig adgang til i forbindelse med vedkommendes arbejdsrelaterede aktiviteter, og som tilhører følgende persongrupper:

a) Arbejdstagere.

b) Selvstændigt erhvervsdrivende.

c) Aktionærer og medlemmer af direktionen, bestyrelsen, tilsynsrådet eller det tilsvarende ledelsesorgan i en virksomhed.

d) Frivillige.

e) Lønnede eller ulønnede praktikanter.

f) Personer, som arbejder under tilsyn og ledelse af kontrahenter, underleverandører og leverandører.

g) Personer, der foretager indberetning eller offentliggørelse af oplysninger, som vedkommende har skaffet sig adgang til i et arbejdsmæssigt forhold, som siden er ophørt.

h) Personer, hvis arbejdsmæssige forhold endnu ikke er påbegyndt, der indberetter oplysninger om overtrædelser, som vedkommende har skaffet sig adgang til i løbet af ansættelsesprocessen eller andre førkontraktuelle forhandlinger.

8) Formidler: En fysisk person, der bistår en whistleblower med indberetningsprocessen i en arbejdsrelateret sammenhæng, og hvis bistand bør være fortrolig.

9) Arbejdsrelateret sammenhæng: Nuværende eller tidligere arbejdsaktiviteter i den private eller offentlige sektor uanset disse aktiviteter art, hvor personer skaffer sig adgang til oplysninger om overtrædelser, og hvor disse personer kunne risikere at blive udsat for repressalier, hvis de indberettede sådanne oplysninger.

10) Berørt person: En fysisk eller juridisk person, der i indberetningen eller offentliggørelsen angives som en person, til hvem overtrædelser kan henregnes, eller som nævnte person har en tilknytning til.

11) Repressalier: Enhver direkte eller indirekte handling eller undladelse, som finder sted i en arbejdsrelateret sammenhæng, er en følge af intern eller ekstern indberetning eller af offentliggørelse og forårsager eller kan forårsage whistlebloweren uberettiget skade.

12) Opfølgning: Ethvert tiltag truffet af modtageren af en indberetning eller den kompetente myndighed til at vurdere rigtigheden af de påstande, der fremsættes i indberetningen, og, hvor det er relevant, til at imødegå den indberettede overtrædelse, herunder via tiltag såsom en intern

undersøgelse, en efterforskning, retsforfølgning, et søgsmål om tilbagesøgning af midler eller sagsafslutning.

13) Feedback: Meddelelse til whistlebloweren om opfølgning og om begrundelsen for en sådan opfølgning.

*Forholdet til aftale*

**§ 4.** Loven kan ikke ved aftale fraviges til skade for whistlebloweren eller berørte personer.

Kapitel 2

*Betingelser for beskyttelse af whistleblowere og beskyttelsens indhold*

**§ 5.** Loven finder anvendelse for en whistleblower, der foretager følgende:

- 1) Indberetning til en intern whistleblowerordning i overensstemmelse med kapitel 3.
- 2) Indberetning til en ekstern whistleblowerordning i overensstemmelse med kapitel 4.
- 3) Indberetning til en ekstern whistleblowerordning i institutioner, organer, kontorer eller agenturer under Den Europæiske Union, der har eksterne indberetningskanaler og procedurer for modtagelse af indberetninger af overtrædelser, der henhører under lovens anvendelsesområde.

*Stk. 2.* Loven finder anvendelse ved offentliggørelse foretaget af en whistleblower i følgende tilfælde:

- 1) Når den whistleblower, der foretager offentliggørelsen, først har foretaget intern og ekstern indberetning eller direkte ekstern indberetning i overensstemmelse med kapitel 3 og 4, uden at den relevante whistleblowerenhed har truffet passende tiltag som reaktion på indberetningen inden for den frist, der er fastsat i § 12, stk. 2, nr. 3, og § 20, stk. 2, nr. 3.
- 2) Når den whistleblower, der foretager offentliggørelsen, har rimelig grund til at antage, at overtrædelserne kan udgøre en overhængende eller åbenbar fare for offentlighedens interesser.
- 3) Når den whistleblower, der foretager offentliggørelsen, har rimelig grund til at antage, at der i tilfælde af indberetning til en ekstern whistleblowerordning er risiko for repressalier eller der på grund af sagens konkrete omstændigheder er ringe udsigt til, at overtrædelserne vil blive imødegået effektivt.

**§ 6.** Lovens beskyttelse gælder kun, hvis whistlebloweren havde rimelig grund til at antage, at de indberettede eller offentliggjorte oplysninger var korrekte på tidspunktet for indberetningen eller offentliggørelsen, og at oplysningerne henhørte under lovens anvendelsesområde, jf. § 1, stk. 1.

**§ 7.** En whistleblower, der opfylder beskyttelsesbetingelserne i §§ 5 og 6, anses ikke for at have tilsidesat en lovbestemt tavshedspligt og ifalder ikke nogen form for ansvar herfor, forudsat at whistlebloweren havde rimelig grund til at antage, at indberetningen eller offentliggørelsen af de pågældende oplysninger var nødvendig for at afsløre et forhold omfattet af § 1, stk. 1.

*Stk. 2.* En whistleblower, der opfylder beskyttelsesbetingelserne i §§ 5 og 6, ifalder ikke ansvar for at skaffe sig adgang til de oplysninger, som er indberettet eller offentliggjort, forudsat at en sådan handling ikke udgør en selvstændig strafbar handling.

**§ 8.** En whistleblower må ikke udsættes for repressalier, herunder trussel om eller forsøg på repressalier, som følge af at vedkommende har foretaget en intern eller ekstern indberetning eller foretaget en offentliggørelse i overensstemmelse med lovens regler herom. Whistlebloweren må endvidere ikke hindres eller forsøges hindret i at foretage indberetninger.



Stk. 2. Beskyttelsen mod repressalier efter stk. 1 omfatter tillige følgende personer:

- 1) Formidlere.
- 2) Tredjeparter, der har forbindelse til whistlebloweren, og som risikerer at blive udsat for repressalier i en arbejdsrelateret sammenhæng.
- 3) Virksomheder og myndigheder, som whistlebloweren ejer eller arbejder for eller på anden måde er forbundet med i en arbejdsrelateret sammenhæng.

Stk. 3. En whistleblower har ret til at påberåbe sig en indberetning eller offentliggørelse for at søge afvisning af søgsmål, forudsat at whistlebloweren havde rimelig grund til at antage, at indberetningen eller offentliggørelsen var nødvendig for at afsløre en overtrædelse omfattet af § 1, stk. 1.

### Kapitel 3

#### *Interne whistleblowerordninger*

##### *Pligt til at etablere en intern whistleblowerordning*

**§ 9.** Arbejdsgivere med 50 eller flere ansatte skal etablere en intern whistleblowerordning, hvor arbejdstagerne kan indberette oplysninger omfattet af § 1, stk. 1.

Stk. 2. Justitsministeren kan efter en konkret risikovurdering og efter forhandling med vedkommende minister fastsætte regler om, at arbejdsgivere med færre end 50 ansatte skal etablere en intern whistleblowerordning.

Stk. 3. Arbejdsgivere omfattet af stk. 1 kan etablere koncernfælles whistleblowerordninger. Justitsministeren kan fastsætte regler om, at 1. pkt. ikke skal finde anvendelse.

##### *Procedurer for intern indberetning og opfølgning*

**§ 10.** En intern whistleblowerordning skal muliggøre skriftlig eller mundtlig indberetning eller begge dele. Er der mulighed for mundtlig indberetning, skal indberetningen på whistleblowerens anmodning være mulig via et fysisk møde inden for en rimelig frist.

##### *Udpegning af intern whistleblowerenhed*

**§ 11.** En arbejdsgiver omfattet af § 9 skal internt udpege en upartisk person eller afdeling, der skal varetage følgende opgaver:

- 1) Modtage indberetninger og have kontakt med whistlebloweren.
- 2) Følge op på indberetninger, jf. § 12, stk. 2, nr. 2.
- 3) Give feedback til whistlebloweren, jf. § 12, stk. 2, nr. 3.

Stk. 2. De opgaver, der er nævnt i stk. 1, kan varetages af en ekstern tredjepart eller en arbejdsgiver i et koncernforbundet selskab, som skal leve op til de krav om behandling, der følger af denne lov. Justitsministeren kan fastsætte regler om, at 1. pkt. ikke skal finde anvendelse.

**§ 12.** En intern whistleblowerordning skal udformes, etableres og drives på en måde, der sikrer fortrolighed om identiteten på whistlebloweren, den berørte person og enhver tredjemand nævnt i indberetningen og forhindrer uautoriseret adgang dertil.

Stk. 2. En arbejdsgiver skal indføre passende procedurer for whistleblowerordningen, der sikrer følgende:

1) At whistlebloweren modtager en bekræftelse på modtagelse af indberetningen inden for 7 dage efter modtagelsen heraf.

2) At der omhyggeligt følges op på indberetninger.

3) At whistlebloweren modtager feedback hurtigst muligt og ikke senere end 3 måneder fra bekræftelsen af modtagelsen, jf. nr. 1.

*Stk. 3.* En intern whistleblowerordning kan afvise indberetninger, der ikke er omfattet af lovens anvendelsesområde, jf. § 1, og er ikke forpligtet til at videresende disse til anden myndighed.

#### *Informationspligt*

**§ 13.** En arbejdsgiver omfattet af § 9 skal i en klar og lettilgængelig form stille følgende oplysninger til rådighed for sine arbejdstagere:

1) Proceduren for at foretage indberetning til den interne whistleblowerordning, herunder opfordring til at indberette internt i tilfælde, hvor overtrædelsen kan imødegås effektivt internt, og hvor whistlebloweren vurderer, at der ikke er risiko for repressalier.

2) Proceduren for at foretage indberetning eksternt, jf. kapitel 4, og, hvor det er relevant, til Den Europæiske Unions institutioner, organer, kontorer eller agenturer.

#### *Fælles indberetningskanaler og procedurer*

**§ 14.** Arbejdsgivere i den private sektor med 50-249 ansatte kan dele ressourcer med hensyn til modtagelse af indberetninger og eventuelle undersøgelser, der skal foretages i anledning af sådanne indberetninger.

**§ 15.** En kommunalbestyrelse kan udføre de opgaver, der er nævnt i § 11, stk. 1, på vegne af andre kommunalbestyrelser og overlade udførelsen af disse opgaver til andre kommunalbestyrelser. To eller flere kommunalbestyrelser kan etablere deres interne whistleblowerordning i et kommunalt fællesskab, jf. § 60 i lov om kommunernes styrelse.

#### *Dokumentationspligt*

**§ 16.** En arbejdsgiver omfattet af § 9 skal opbevare skriftlig dokumentation for etableringen af og procedurerne for whistleblowerordningen, jf. §§ 10-15.

### Kapitel 4

#### *Eksterne whistleblowerordninger*

##### *Etablering af eksterne whistleblowerordninger*

**§ 17.** Datatilsynet etablerer en uafhængig og selvstændig ekstern whistleblowerordning til modtagelse og behandling af oplysninger omfattet af § 1, stk. 1.

*Stk. 2.* Justitsministeriet etablerer en uafhængig og selvstændig ekstern whistleblowerordning til modtagelse og behandling af oplysninger om overtrædelser, jf. § 1, stk. 1, i Politiets Efterretningstjeneste.

*Stk. 3.* Forsvarsministeriet etablerer en uafhængig og selvstændig ekstern whistleblowerordning til modtagelse og behandling af oplysninger om overtrædelser, jf. § 1, stk. 1, i Forsvarets Efterretningstjeneste.

*Stk. 4.* Eksterne whistleblowerordninger oprettet i medfør af sektorspecifik EU-lovgivning, jf. § 2, opretholdes.

### *Krav til eksterne whistleblowerordninger*

**§ 18.** En ekstern whistleblowerordning skal muliggøre skriftlig og mundtlig indberetning og på whistleblowerens anmodning indberetning via et fysisk møde inden for en rimelig frist.

*Stk. 2.* Justitsministeren kan efter forhandling med vedkommende minister fastsætte nærmere regler om krav til en ekstern whistleblowerordning, der er nævnt i § 17.

**§ 19.** En ekstern whistleblowerordning skal udpege medarbejdere, der er ansvarlige for følgende:

- 1) At modtage indberetninger og have kontakt med whistlebloweren.
- 2) At følge op på de modtagne indberetninger, jf. § 20, stk. 2, nr. 2.
- 3) At give feedback til whistlebloweren, jf. § 20, stk. 2, nr. 3.

### *Procedurer for ekstern indberetning og opfølgning*

**§ 20.** En ekstern whistleblowerordning skal udformes, etableres og drives på en måde, der sikrer oplysningernes fuldstændighed, integritet og fortrolighed og forhindrer uautoriserede medarbejdere i at få adgang dertil.

*Stk. 2.* En ekstern whistleblowerordning skal indføre passende procedurer, der sikrer følgende:

- 1) At whistlebloweren modtager en bekræftelse på indberetningen inden for 7 dage efter modtagelsen heraf, medmindre whistlebloweren udtrykkeligt har anmodet om andet eller der er rimelig grund til at antage, at en bekræftelse på indberetningen vil bringe beskyttelsen af whistleblowerens identitet i fare.
- 2) At der omhyggeligt følges op på indberetninger.
- 3) At whistlebloweren modtager feedback inden for en rimelig frist, der ikke overstiger 3 måneder fra bekræftelsen af modtagelsen eller 6 måneder i behørigt begrundede tilfælde.
- 4) At whistlebloweren modtager underretning om det endelige resultat af undersøgelser, der er udløst af indberetningen, hvis sådan meddelelse ikke er givet i forbindelse med feedback efter nr. 3.
- 5) At whistlebloweren modtager en begrundet skriftlig underretning forud for videregivelse af oplysninger, jf. § 26, stk. 4.

*Stk. 3.* En ekstern whistleblowerordning kan afvise indberetninger, der ikke er omfattet af lovens anvendelsesområde, jf. § 1, stk. 1, og er ikke forpligtet til at videresende disse til anden myndighed.

*Stk. 4.* En ekstern whistleblowerordning kan i tilfælde af stor tilstrømning af indberetninger bestemme, at indberetninger af mere alvorlig karakter skal prioriteres. Den i stk. 2, nr. 3, fastsatte frist skal dog overholdes.

### *Sagsafslutning*

**§ 21.** En ekstern whistleblowerordning kan træffe afgørelse om at afslutte behandlingen af indberetninger, der

- 1) indeholder oplysninger om overtrædelser, der er klart mindre alvorlige og ikke kræver yderligere opfølgning, eller

2) ikke indeholder væsentlige nye oplysninger om overtrædelser i forhold til en tidligere indberetning, for hvilken de relevante procedurer er afsluttet, medmindre nye retlige eller faktiske omstændigheder berettiger en anderledes opfølgning.

*Stk. 2.* Afgørelser efter stk. 1 kan ikke indbringes for anden administrativ myndighed.

## Kapitel 5

### *Sagsbehandlingsregler for interne og eksterne whistleblowerordninger*

**§ 22.** Behandling af personoplysninger kan ske, når det er nødvendigt for at behandle indberetninger, der er modtaget som led i en whistleblowerordning oprettet i henhold til denne lov.

### *Fælles regler for registrering m.v. i interne og eksterne whistleblowerordninger*

**§ 23.** Modtagne indberetninger skal registreres. Registrering skal ske i overensstemmelse med tavshedspligten fastsat i § 25.

*Stk. 2.* Indberetninger må i medfør af denne lov kun opbevares, så længe det er nødvendigt og forholdsmæssigt for at overholde de krav, der følger af loven.

**§ 24.** Mundtlige indberetninger skal dokumenteres, ved at samtalen eller mødet efter samtykke fra whistlebloweren optages, eller ved at der udarbejdes et nøjagtigt referat af mødet eller samtalen, som whistlebloweren har mulighed for at kontrollere, berigtige og acceptere ved at underskrive referatet.

*Stk. 2.* Mundtlige indberetninger afgivet via et telefonsystem kan endvidere dokumenteres, ved at der foretages en nøjagtig afskrift af samtalen, som whistlebloweren har mulighed for at kontrollere, berigtige og acceptere ved at underskrive afskriften.

### *Tavshedspligt*

**§ 25.** Den, der er udpeget til at modtage og følge op på indberetninger, jf. § 11 og § 19, har tavshedspligt med hensyn til oplysninger, der indgår heri.

*Stk. 2.* Tavshedspligten i stk. 1 finder tilsvarende anvendelse for personer, der ved videregivelse efter § 26 får kendskab til oplysninger som nævnt i stk. 1.

*Stk. 3.* Tavshedspligten i stk. 1 finder tilsvarende anvendelse for uautoriserede medarbejdere ved myndigheder, der driver eksterne whistleblowerordninger, jf. § 17, som utilsigtet får kendskab til de i stk. 1 nævnte oplysninger.

### *Videregivelse*

**§ 26.** Oplysninger om whistleblowerens identitet og andre oplysninger, ud fra hvilke whistleblowerens identitet direkte eller indirekte kan udledes, må ikke uden whistleblowerens udtrykkelige samtykke videregives til andre end autoriserede medarbejdere, der er kompetente til at modtage eller følge op på indberetninger, jf. § 11, stk. 1, og § 19.

*Stk. 2.* Oplysninger omfattet af stk. 1 må uden whistleblowerens samtykke kun videregives til anden offentlig myndighed, når videregivelsen sker for at imødegå overtrædelser, jf. § 1, stk. 1, eller med henblik på at sikre berørte personers ret til et forsvar.

*Stk. 3.* Andre oplysninger fra indberetninger end de i stk. 1 nævnte må kun videregives til andre end den, der er udpeget til at modtage og følge op på indberetninger, jf. § 11, stk. 1, og § 19, når det sker som led i opfølgning på en indberetning eller for at imødegå overtrædelser, jf. § 1, stk. 1.

*Stk. 4.* Whistlebloweren skal underrettes forud for videregivelse efter stk. 2, medmindre underretningen vil bringe relaterede undersøgelser eller retssager i fare.

*Stk. 5.* Forvaltningslovens kapitel 4-6 om partsaktindsigt, partshøring og begrundelse finder ikke anvendelse på de oplysninger, der er nævnt i stk. 1.

#### *Offentlighedsordning*

**§ 27.** Myndigheder m.v. omfattet af reglerne om aktindsigt i lov om offentlighed i forvaltningen offentliggør mindst en gang årligt oplysninger om deres virksomhed efter denne lov.

#### Kapitel 6

##### *Godtgørelse, bevisbedømmelse og straf*

**§ 28.** Whistleblowere eller fysiske og juridiske personer omfattet af § 8, stk. 2, der er blevet udsat for repressalier som følge af en indberetning eller hindret eller forsøgt hindret i at foretage indberetning, jf. § 8, stk. 1, har krav på godtgørelse.

*Stk. 2.* Hvis afskedigelse af en medarbejder er sket i strid med § 8, stk. 1, skal afskedigelsen underkendes, og ansættelsesforholdet opretholdes eller genoprettes, hvis medarbejderen ønsker dette. Dette gælder dog ikke, hvis det i særlige tilfælde og efter en afvejning af parternes interesser er åbenbart urimeligt at kræve ansættelsesforholdet opretholdt eller genoprettet.

*Stk. 3.* En whistleblower, der som følge af anskaffelse af dokumentation eller forsøg på anskaffelse af dokumentation for oplysninger om overtrædelser, jf. § 7, stk. 2, er blevet udsat for repressalier, har krav på godtgørelse.

**§ 29.** Beviser en whistleblower at have foretaget en indberetning eller offentliggørelse efter denne lov og lidt en ulempe, påhviler det modparten at bevise, at ulempen ikke udgjorde repressalier som følge af indberetningen.

*Stk. 2.* Stk. 1 finder tilsvarende anvendelse for fysiske og juridiske personer omfattet af § 8, stk. 2, hvor det er relevant.

**§ 30.** Medmindre højere straf er forskyldt efter anden lovgivning, straffes med bøde den, der

- 1) forsætligt eller ved grov uagtsomhed overtræder § 25 eller
- 2) bevidst indberetter eller offentliggør urigtige oplysninger.

*Stk. 2.* Med bøde straffes endvidere en arbejdsgiver, jf. § 9, der ikke lever op til arbejdsgiveres forpligtelser efter § 10, § 11, § 12, stk. 1 eller 2, § 13 eller § 16.

*Stk. 3.* Der kan pålægges selskaber m.v. (juridiske personer) strafansvar efter reglerne i straffelovens 5. kapitel.

#### Kapitel 7

##### *Ikrafttrædelses- og overgangsbestemmelser og ændringer i anden lovgivning m.v.*

**§ 31.** Loven træder i kraft den 17. december 2021.

*Stk. 2.* Kapitel 3 har virkning for arbejdsgivere i den private sektor med mellem 50 og 249 ansatte fra den 17. december 2023.

##### *Ændringer i anden lovgivning*

**§ 32.** I revisorloven, jf. lovbekendtgørelse nr. 25 af 8. januar 2021, foretages følgende ændring:

1. I § 28 a indsættes som stk. 4:

»Stk. 4. Lov om beskyttelse af whistleblowere finder anvendelse på ordningen efter stk. 1, jf. dog § 2 i lov om beskyttelse af whistleblowere.«

**§ 33.** I lov om beskyttelse af havmiljøet, jf. lovbekendtgørelse nr. 1165 af 25. november 2019, som ændret ved § 4 i lov nr. 126 af 30. januar 2021, foretages følgende ændring:

1. I § 58 c indsættes som stk. 3:

»Stk. 3. Lov om beskyttelse af whistleblowere finder anvendelse på ordningen efter stk. 1, jf. dog § 2 i lov om beskyttelse af whistleblowere.«

**§ 34.** I offshoresikkerhedsloven, jf. lovbekendtgørelse nr. 125 af 6. februar 2018, foretages følgende ændring:

1. I § 63 a indsættes som stk. 4:

»Stk. 4. Lov om beskyttelse af whistleblowere finder anvendelse på ordningen efter stk. 2, jf. dog § 2 i lov om beskyttelse af whistleblowere.«

Kapitel 8

*Territorial gyldighed*

**§ 35.** Loven gælder ikke for Færøerne og Grønland. Loven kan ved kongelig anordning helt eller delvis sættes i kraft for rigsmyndighederne på Færøerne og i Grønland med de ændringer, som de færøske og grønlandske forhold tilsiger.

*Givet på Gråsten Slot, den 29. juni 2021*

Under Vor Kongelige Hånd og Segl

MARGRETHE R.

/ Nick Hækkerup

Officielle noter

<sup>1)</sup> Loven indeholder bestemmelser, der gennemfører Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2019/1937/EU af 23. oktober 2019 om beskyttelse af personer, der indberetter overtrædelser af EU-retten, EU-Tidende 2019, nr. L 305, side 17.