

WHISTLEBLOWERE

– en guide til tillidsvalgte



Indhold

5 Forord

6 Hvad er en whistleblower?

6 Hvem kan indberette?

9 Hvad kan indberettes?

10 Chikane og seksuel chikane

11 En whistleblowerordning

11 Intern whistleblowerordning

12 Ekstern whistleblowerordning

12 Koncernfælles whistleblowerordning

13 Offentliggørelse

14 Beskyttelse af whistleblowere

14 Hvad består beskyttelsen i?

14 Hvem omfatter beskyttelsen?

15 Godtgørelse, bevis og straf

16 Medarbejderindflydelse – gode råd

16 A/S-bestyrelsen

17 Samarbejdsudvalget

18 Europæisk samarbejdsudvalg

19 Jeg har fået en oplysning, jeg overvejer at indberette



Udgivet af: CO-industri
www.co-industri.dk

Redaktion: Frederik Gjern Sørensen, Dennis Jensen,
Lidia Bay og Allan Petersen

Layout: Fru Nielsens Tegnestue
Tryk: Dystan & Rosenberg
Oplag: 2.000
September 2022
ISBN 978-87-93916-68-5



Forord

I sommeren 2021 vedtog Folketinget Lov om beskyttelse af whistleblowere. Loven forpligter arbejdsgivere med over 49 ansatte til at have en whistleblowerordning og giver samtidig whistleblowere beskyttelse mod repressalier i forbindelse med indberetning af lovovertrædelser og andre alvorlige forhold.



Whistleblowere er ikke et nyt fænomen. Watergate-skandalen, Tamilsagen og sagen om Nordisk Fjer er alle eksempler på, at man i forbindelse med sit arbejde kan komme i besiddelse af oplysninger, der har alvorlig moralsk og samfundsmæssig tyngde.

Fænomenet har hidtil befundet sig i et juridisk grænseland. Som whistleblower handler man i offentlighedens interesse, men man risikerer muligvis også at tilsidesætte tavshedspligt og eventuelle kontraktmæssige forhold. Det kan give risiko for repressalier og få karrieremæssige konsekvenser.

I sommeren 2021 vedtog Folketinget Lov om beskyttelse af whistleblowere, som gennemfører Europa-Parlamentets direktiv om samme. Loven forpligter arbejdsgivere med over 49 ansatte til at have en whistleblowerordning og giver samtidig whistleblowere beskyttelse mod repressalier i forbindelse med indberetning af lovovertrædelser og andre alvorlige forhold.

Whistleblowerloven knæsætter, at whistleblowere har en demokratisk funktion, som er i samfundets kollektive interesse. Det er ikke formålet med loven at bidrage til at eskalere skandaler eller opdyrke en rygtebørs, men at skabe gennemsigtighed,

og dermed forebyggelse. Loven skal ses som et risikostyringværktøj, der supplerer arbejdspladsens almindelige kommunikationskanaler.

Denne pjeces er skrevet til dig, som er medlem af et samarbejdsudvalg, medarbejdervalgt bestyrelsesmedlem eller repræsentant i et europæisk samarbejdsudvalg.

Jeg håber, at I med denne pjeces kan blive forberedt på den nye lovgivning, og I vil forhåbentlig få svar på følgende spørgsmål:

- » Hvilke krav findes der til en whistleblowerordning?
- » Hvordan kan tillidsfolk og medarbejderrepræsentanter indgå i samarbejdet om en whistleblowerordning?
- » Hvordan kan man forholde sig, hvis man kommer i besiddelse af oplysninger, der har tyngde til at være dækket af whistleblowerloven?

God læselyst

Henrik Jensen
Organisationssekretær
CO-industri

Hvad er en whistleblower?

En whistleblower er en fysisk person, der indberetter en oplysning, herunder rimelig mistanke, om faktiske eller potentielle overtrædelser, som har fundet sted eller med stor sandsynlighed vil finde sted i den organisation, som whistlebloweren arbejder i, har arbejdet i eller har været i kontakt med i forbindelse med sit arbejde.

Det er altså hverken alle personer eller alle typer af oplysninger, der er omfattet af whistleblowerloven. I dette kapitel vil vi gennemgå, hvad der skal til for at blive anset som whistleblower og dermed opnå lovens beskyttelse.

Hvem kan indberette?

I loven findes en liste over personer, der henholdsvis skal og efter arbejdspladsens beslutning ville kunne indberette til en intern whistleblowerordning. Fælles for disse er, at de oplysninger, der indberettes, skal være anskaffet i en arbejdsrelateret sammenhæng. En arbejdsrelateret sammenhæng er både nuværende og tidligere eller kommende (dvs. under kontraktforhandling, men før kontrakten er underskrevet). Ydermere gælder det, at man kan blive pålagt et ansvar som whistleblower, hvis oplysningerne er anskaffet på ulovlig vis (f.eks. ved hacking).

Det er altså ikke alle og enhver, der kan indberette til en virksomheds whistleblowerordning. Familienedlemmer, journalister eller andre, der har hørt et rygte, betragtes ikke som whistleblowere i lovens forstand og nyder derfor ikke lovens beskyttelse som whistleblowere.

Arbejdspladsen kan vælge at stille en intern whistleblowerordning til rådighed for andre personer end de ovennævnte persongrupper, f.eks. virksomhedens kunder eller brugere. Det er dog vigtigt at være opmærksom på, at sådanne øvrige persongrupper ikke vil være omfattet af whistleblowerlovens beskyttelsesregler.

Persongrupper, der skal kunne indberette til en intern ordning:

- A** Arbejdstagere i bred forstand – herunder både fuldtids- og deltidsansatte, midlertidigt ansatte og vikarer

Persongrupper, der kan gives adgang til at indberette til en intern ordning:

- A** Selvstændigt erhvervsdrivende.
- B** Aktionærer og medlemmer af direktionen, bestyrelsen, tilsynsrådet eller det tilsvarende ledelsesorgan i en virksomhed.
- C** Frivillige.
- D** Lønnede og ulønnede praktikanter.
- E** Personer, som arbejder under tilsyn og ledelse af kontrahenter, underleverandører og leverandører.
- F** Tidligere ansatte.
- G** 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.

Inden for lovens anvendelsesområde	
Overtrædelse af EU-retten på følgende områder:	
Offentligt udbud (dog ikke hvis det omhandler forsvars- og sikkerhedsmæssige aspekter)	Eksempel: En virksomhed er leverandør til en offentlig instans, men der er enkeltpersoner i vores virksomhed eller den offentlige instans, som profiterer personligt på samarbejdet, fx ved returkommission.
Finansielle tjenesteydelser, produkter og markeder, og forebyggelse af hvidvask og finansiering af terrorisme	Eksempel: En virksomhed fører utilstrækkelig kontrol med transaktioner fra aktører i udlandet, som potentielt kan skjule indtægter fra forbrydelser. Eksempel: En virksomhed sælger varer til en oprørsgruppe, der benytter vores produkt til kriminel aktivitet eller terror.
Produktsikkerhed og -overensstemmelse	Eksempel: En virksomhed markedsfører sit produkt som oksekød, men oplyser ikke, at det i virkeligheden hestekød.
Transportsikkerhed	Eksempel: En virksomhed fører utilstrækkeligt opsyn med etikettering af farligt gods (fx gas eller eksplosive stoffer).
Miljøbeskyttelse	Eksempel: En virksomhed fører utilstrækkelig selvkontrol med udslip af olie i havet
Strålingsbeskyttelse og nuklear sikkerhed	Eksempel: En virksomhed fører utilstrækkelig kontrol med håndtering af radioaktivt affald.
Fødevarer- og fodersikkerhed, dyresundhed og dyrevelfærd	
Folkesundhed	
Forbrugerbeskyttelse	
Beskyttelse af privatlivets fred	
EU's konkurrence- og statsstøtteregele	
EU's selskabsskatteretlige regler (forsøg på skatteunddragelse inden for EU-medlemslandene)	
Alvorlige lovovertrædelser eller øvrige alvorlige forhold, som ikke nødvendigvis er i relation til EU-retten	Eksempler: Bestikkelse Dokumentfalsk Hacking og aflytning Tyveri Underslæb Bedrageri Databedrageri

[Den udtømmende liste kan læses i direktivets bilag 1]

Uden for lovens anvendelsesområde
Klassificerede oplysninger om sikkerhedsbeskyttelse for NATO-landene
Oplysninger, der er omfattet af advokaters tavshedspligt
Oplysninger, der er omfattet af sundhedspersonales tavshedspligt.
Oplysninger om rettens rådslagning og afstemning, der er omfattet af tavshedspligt
Sager inden for strafferetsplejen

Hvad kan indberettes?

Det er ikke alle typer af oplysninger, der ligger inden for lovens anvendelsesområde. I udgangspunktet kan man sige, at en indberetning skal omhandle virksomhedens adfærd udadtil – ikke over for den enkelte lønmodtager. I tekstboksene ser du, hvilke lovområder, der er omfattet, og hvilke, der ikke er.

Husk på, at der ikke behøver at være tale om et direkte aktivt lovbrud. En indberetning kan både omfatte en handling og en undladelse, der kan føre til faktiske eller potentielle brud. En begrundet mistanke

om et potentielt brud er tilstrækkeligt til at blive beskyttet af whistleblowerlovgivningen. Det er også muligt at indberette oplysninger om et forhold, der har fundet sted før etableringen af whistleblowerordningen, selvom oplysningerne kan være svære at undersøge for virksomheden.

Hvis en indberetning falder uden for lovens område, har virksomheden eller whistleblowerordningen ikke pligt til at foretage sig yderligere handlinger i relation til indberetningen. Det betyder, at whistlebloweren ikke har krav på nogen handling eller noget svar og heller ikke nyder lovens beskyttelse.

Husk, at der ikke behøver at være tale om et direkte aktivt lovbrud. En begrundet mistanke om et potentielt brud er tilstrækkeligt, til at blive beskyttet af whistleblowerlovgivningen.

Chikane og seksuel chikane

Whistleblowerloven giver i udgangspunktet ikke mulighed for at indberette om hændelser, der vedrører den enkeltes ansættelsesforhold. Det er dog undtagelser. En whistleblowerordning skal give mulighed for at indberette om chikane og seksuel chikane.

Det betyder, at du også nyder beskyttelse som whistleblower, hvis du foretager en indberetning om chikane eller seksuel chikane. Det indebærer blandt andet, at din identitet forbliver fortrolig, og at du ikke kan udsættes for repressalier som f.eks. afskedigelse. Du kan læse mere om whistlebloweres beskyttelse på side 14.



Chikane	Seksuel chikane
<p>Enhver anden form for chikane, eksempelvis chikane på grund af race, politisk eller religiøst tilhørsforhold m.v., vil være omfattet af lovens anvendelsesområde, forudsat, at der er tale om grov chikane. Om der er tale om grov chikane, beror på en konkret vurdering i det enkelte tilfælde, men chikane på grund af race, politisk eller religiøst tilhørsforhold vil i almindelighed være at betragte som grov chikane.</p>	<p>Seksuel chikane skal forstås i overensstemmelse med definitionerne i ligebehandlingsloven. Seksuel chikane omfatter derfor enhver form for uønsket verbal, ikke-verbal 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.</p> <p>Der er ingen nedre grænse for, hvornår en seksuel adfærd objektivt set bliver til seksuel chikane. Hvad der er "uønsket seksuel adfærd", afgøres konkret og afhænger af den krænkede persons egne grænser, som vil være forskellige fra person til person. Det er dog et krav, at der er tale om en handling (adfærd), og at denne opleves som uønsket.</p>

[Datatilsynet 26-07-2022]

En whistleblowerordning

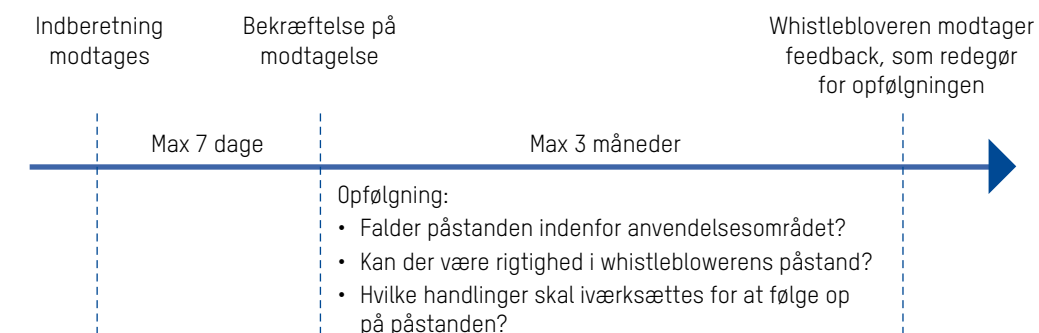
Hvis I er 50 eller flere ansatte på jeres virksomhed, er det et lovmæssigt krav, at I skal have en whistleblowerordning. For arbejdsgivere på over 250 ansatte trådte denne bestemmelse i kraft 17. december 2021. Arbejdsgivere med 50-249 ansatte er imidlertid først forpligtet fra samme dato i 2023.

Hvis virksomheden allerede har oprettet en whistleblowerordning på eget initiativ, skal denne også opdateres, så den er tilsvarende de krav, der er i loven. Disse krav vil vi gennemgå i dette kapitel.

Intern whistleblowerordning

Loven forpligter arbejdsgiveren til at udpege en upartisk person eller afdeling til at være whistleblowerenhed. Det er denne enheds ansvar at udforme, etablere og drive en whistleblowerordning, som varetager de opgaver, loven beskriver:

- 1 Enheden skal modtage indberetninger og bekræfte over for whistlebloweren inden for 7 dage, at indberetningen er modtaget.
- 2 Enheden skal følge op på indberetningen, og senest 3 måneder efter bekræftelsen skal whistlebloweren modtage feedback.
- 3 Enheden kan afvise indberetninger, der ikke falder inden for lovens anvendelsesområde.



Desuden gælder tre vigtige krav:

- ① **Oplysningspligt:** Det skal være oplyst for alle arbejdstagere, at ordningen eksisterer, samt hvordan den fungerer.
- ② **Tavshedspligt:** Det skal sikres, at en whistleblowers identitet forbliver fortrolig. Der er dog ikke noget krav om anonymitet. Det er valgfrit for arbejdspladsen, om den vil tage imod indberetninger med anonym afsender.
- ③ **Dokumentationspligt:** Man skal opbevare skriftlig dokumentation for etableringen og proceduren.

Det er den enkelte arbejdsplads, der afgør, hvilken indberetningskanal der anvendes, eksempelvis fysisk postkasse, onlinesystem, telefon el. andet, herunder om indberetning skal være mulig i mundtlig, skriftlig eller i begge former.

Det er også muligt at udlicitere sin interne whistleblowerordning til en ekstern udbyder, f.eks. en advokat, en revisor eller en IT-platformsudbyder. Arbejdsgivere med 50-249 ansatte kan desuden dele ressourcer i driften af en whistleblowerordning.

Det betyder, at en intern whistleblowerordning ikke behøver at blive administreret på selve arbejdspladsen

Ekstern whistleblowerordning

Whistleblowerdirektivet kræver, at der både findes en intern og ekstern whistleblowerordning. I Danmark har man valgt at etablere en ekstern ordning hos datatilsynet: www.whistleblower.dk

Den eksterne ordning har til hensigt at tage imod indberetninger, som ikke er blevet varetaget eller ikke kan varetages af en intern ordning grundet sagens karakter. Der er altså lagt op til, at man først skal benytte den interne ordning.

Proceduren for den eksterne ordning minder i store træk om proceduren i den interne. Oplysningen skal fortsat være inden for anvendelsesområdet, den skal være erhvervet i arbejdsmæssig sammenhæng, og whistlebloweren er garanteret tavshedspligt. Fristerne for sagsbehandling kan dog risikere at blive længere end de tidsfrister, den interne ordning skal overholde.

Det er den enkelte arbejdsplads, der afgør, hvilken indberetningskanal der anvendes, eksempelvis fysisk postkasse, onlinesystem, telefon eller andet, herunder om indberetning skal være mulig i mundtlig, skriftlig eller i begge former.

Offentliggørelse

I visse tilfælde kan en whistleblower offentliggøre en oplysning og fortsat nyde lovens beskyttelse. Der er imidlertid én af følgende betingelser, der skal være opfyldt.

- ① Man har forsøgt at indberette internt og eksternt, men der er ikke blevet truffet passende tiltag.
- ② Man har – grundet sagens karakter – indberettet direkte eksternt, men der er ikke truffet passende tiltag.
- ③ Sagens karakter gør, at man har grund tro til at tro, at hverken intern eller ekstern indberetning kan træffe passende tiltag.



Koncernfælles whistleblowerordning

Loven muliggør foreløbigt etablering af en koncernfælles whistleblowerordning, der vil kunne modtage indberetninger for hele koncernen. Det fremgår dog af lovens forarbejder, at dette muligvis ikke har hjemmel i direktivet. Der er derfor indsat en bemyndigelse i loven til, at Justitsministeren kan bestemme, at koncernforbundne selskaber alligevel ikke kan opfylde forpligtelsen til at etablere en intern whistleblowerordning gennem en koncernfælles ordning. Justitsministeriet har på nuværende tidspunkt ikke fundet grundlag for at anvende bemyndigelsen.

Beskyttelse af whistleblowere

Det er skrevet mange gange i denne pjeces, at man nyder beskyttelse som whistleblower. Men hvad består denne beskyttelse i? I dette kapitel vil vi gennemgå, hvad man er beskyttet imod, samt hvem der er beskyttet.

Hvad består beskyttelsen i?

Hvis man har foretaget en intern eller ekstern indberetning eller offentliggørelse, som opfylder betingelserne, nyder man beskyttelse som whistleblower. Beskyttelsen består i, man ikke må udsættes for repressalier eller trusler herom. Ej heller må man forsøges hindret i at foretage nye indberetninger.

Repressalier skal forstås som enhver handling eller undladelse, som finder sted i en arbejdsrelateret sammenhæng. Det kan for en lønmodtager være afskedigelse, bortvisning, degradering, undladt forfremmelse, forflyttelse etc. Det kan desuden være chikanøse søgsmål.

Det er vigtigt at understrege, at beskyttelsen ikke kan forringes ved aftale. Det er ikke muligt for parterne på den enkelte virksomhed at gradbøje beskyttelsen af en whistleblower eller emnerne, der kan indberettes om.

Hvem omfatter beskyttelsen?

Beskyttelsen, som beskrevet ovenfor, omfatter flere mulige aktører end blot den enkelte, der indberetter til en whistleblowerordning.

- ① **Formidlere**
En formidler er en person, der har bistået whistlebloweren i indberetningsprocessen, og som desuden har fortrolighed omkring sin bistand (f.eks. en advokat, et fagforbund eller en tillidsrepræsentant).
- ② **Tredjeparter**
En tredjepart er en person, som har forbindelse til whistlebloweren, og som kan risikere repressalier i en arbejdsmæssig sammenhæng.
- ③ **Virksomheder og myndigheder**
Beskyttelsen gælder også for en virksomhed eller myndighed, som whistlebloweren har forbindelse til via sit arbejde (f.eks. som ansat eller ejer). Hvis en indberetning opfylder kravene til at nyde beskyttelse som whistleblower, skal man ikke kunne risikere, at den virksomhed, man er ansat i, bliver udsat for repressalier.

Godtgørelse, bevis og straf

Whistleblowere eller fysiske og juridiske personer, der er blevet udsat for repressalier som følge af en indberetning eller hindret eller forsøgt hindret i at foretage indberetning, har krav på godtgørelse.

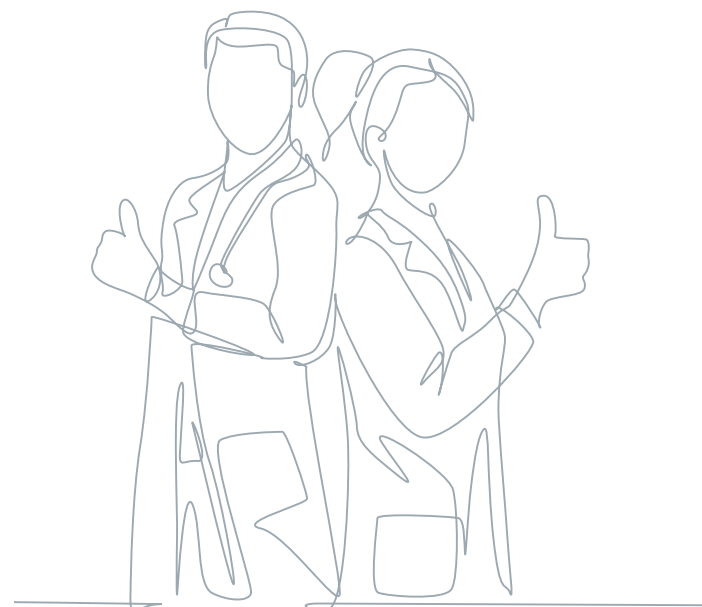
Whistleblowere, der som følge af anskaffelse af dokumentation eller forsøg på anskaffelse af dokumentation for oplysninger om overtrædelser er blevet udsat for repressalier, har krav på godtgørelse.

Godtgørelsen til fysiske personer udmåles efter principperne i ligebehandlingsloven, hvorefter godtgørelsen fastsættes under hensyntagen til den ansattes ansættelsestid og sagens samlede omstændigheder i øvrigt samt retspraksis på området.

Hvis en medarbejder er blevet afskediget i strid med whistleblowerloven, skal afskedigelsen underkendes, og ansættelsesforholdet opretholdes eller genoprettes, hvis medarbejderen ønsker det. Det gælder dog ikke, hvis det i særlige tilfælde og efter en afvejning af parternes interesser er åbenbart urimeligt at kræve ansættelsesforholdet opretholdt eller genoprettet.

Hvis en whistleblower (samt fysiske og juridiske personer, hvor det er relevant) beviser at have foretaget indberetning eller offentliggørelse og at have lidt en ulempe, er det arbejdspladsen, der skal bevise, at repressalierne ikke skyldes indberetningen eller offentliggørelsen – såkaldt "delt bevisbyrde".

Whistleblowerloven fastsætter straf for forsætlig eller grov uagtsom overtrædelse af lovens tavshedspligter samt for bevidst indberetning eller offentliggørelse af urigtige oplysninger.



Medarbejderindflydelse – gode råd

CO-industri anbefaler, at man benytter medarbejderindflydelsesorganerne til at gå i dialog om whistleblowerne. I dette kapitel kan I finde nogle anbefalinger til at gå i dialog med virksomheden om whistleblowerordningen.

A/S-bestyrelsen

Som medarbejdervalgt bestyrelsesmedlem bør du rejse spørgsmål om whistleblowerloven over for bestyrelsen. Det burde være muligt at vinde genklang, da medlemmerne af bestyrelsen også er omfattet af whistleblowerordningen, og da den også kan blive relevant for dem en dag. Der er derfor en række spørgsmål, der kan være relevante at drøfte.

- » Anbefal, at bestyrelsen selv bliver aktivt involveret i whistleblowerordningen, så ikke kompetencen ligger under den daglige ledelse alene. Det skaber gennemsigtighed med virksomhedens arbejde.
- » Anbefal, at virksomheden bliver bredt repræsenteret i whistleblowerenheden. Det giver ejerskab og formentlig en større velvilje blandt medarbejderne. Det skaber også en bredere repræsentation og en bedre drøftelse af den enkelte sag.
- » Anbefal, at ledelsen drøfter sagen med samarbejdsudvalget. Det vil skabe konsensus og dialog og også være med til at mane eventuelle rygter i jorden.

Samarbejdsudvalget

Det er CO-industris holdning, at indførelsen af en whistleblowerordning er omfattet af samarbejdsaftalens ret til information og høring og derfor bør bringes op i SU – både ved indførelsen, men også under løbende vedligehold.

Det er ikke SU's opgave at drøfte den enkelte indberetning, men det kan være en god idé, at b-siden giver sine anbefalinger, når man udformer whistleblowerordningens funktionsmåde. Det vil gøre ordningen mere troværdig for den enkelte medarbejder.

- » Anbefal i SU, at whistleblowerenheden årligt eller halvårligt giver en oversigt over, hvor mange indberetninger der har været.
- » SU kan desuden spille en hovedrolle i det forhold, at det klart skal fremgå for enhver, at whistleblowerordningen eksisterer – og hvordan den eksisterer. Her er det oplagt at bruge personalepolitikken.
- » Anbefal i SU, at I skriver et afsnit i personalepolitikken, der forklarer grundigt, hvad whistleblowerordningen kan bruges til, hvem der kan bruge den, og hvordan den fungerer.

Da man ikke kan forringe en whistleblowerordning ved aftale, kan man heller ikke fjerne afsnittet om chikane og seksuel chikane. Der kan imidlertid opstå sager, hvor det vil være påstand mod påstand, og hvor en whistleblowerenhed skal garantere, at den ene parts identitet forbliver hemmelig for andre end whistleblowerenheden. Her skal man overveje, om man hellere vil benytte andre kanaler til håndtering af seksuel chikane.

- » Tag en drøftelse i SU omkring, hvordan man kan håndtere sager om seksuel chikane på virksomheden.
- » Kontakt TekSams konsulenttjeneste (www.teksam.dk) for at høre om de muligheder, I har for at forebygge seksuel chikane.



Europæisk samarbejdsudvalg

Internationalt grænseoverskridende interaktioner er et vilkår på de fleste danske industrivirksomheder.

Det er imidlertid ikke i alle lande, man har de samme daglige kommunikationskanaler som i danske virksomheder. Derfor er der en risiko for, at en whistleblowerordning vil blive forsøgt benyttet til noget af den kommunikation, vi i Danmark ville have i et samarbejdsudvalg, en MUS eller blot i uformel samtale med ledelsen.

Da whistleblowerdirektivet er gældende i alle EU-medlemslande, er der mulighed for at gøre en whistleblowerordning tilgængelig for minimum samtlige af koncernens lønmodtagere i EU. Alternativet er at lave én ordning for hvert eneste land. Det skal nævnes, at whistleblowerdirektivet kan være implementeret forskelligt i national lovgivning, og at det dermed kan være nødvendigt at have forskellige ordninger i forskellige lande.

CO-industri anbefaler, at whistleblowerordninger drøftes på tværs af landegrænser i koncernen.

Kontakt [CO-industri](#) og hør, hvordan I kan få et europoisk samarbejdsudvalg

Her er det oplagt at tage emnet op i det europæiske samarbejdsudvalg – hvis I har et. Det europæiske samarbejdsudvalg er til for information og høring i grænseoverskridende handlinger, og indførelsen af en transeuropæisk whistleblowerordning er en grænseoverskridende handling.

Det europæiske samarbejdsudvalg kan være med til at afklare over for udenlandske kollegaer, hvad man kan og bør benytte whistleblowerordningen til. Det kan samtidig også være med til at afklare, om de andre europæiske lande reelt tager passende forholdsregler med hensyn til brud på EU-retten.

- » Spørg på det interne formøde, hvordan whistleblowerordningen fungerer i de andre lande. Er den elektronisk? Har alle adgang til PC?
- » Drøft whistleblowerordningen i ESU, og bed ledelsen præsentere sin holdning til whistleblowerordninger
- » Anbefal ledelsen, at whistleblowerenheden præsenterer sin funktionsmåde for ESU. Kan man eventuelt tage nogle eksempler på mulige og ikke-mulige indberetninger med? Kan man afholde en workshop?
- » Anbefal, at antallet af whistleblowerindberetninger bliver præsenteret på ESU. Eventuelt, hvordan spredningen af indberetninger fordeler sig geografisk, hvis det kan lade sig gøre i en anonymiseret form.

Jeg har fået en oplysning, jeg overvejer at indberette

Det kan ske, at du kommer i besiddelse af en oplysning, som kan indberettes til en whistleblowerordning.

Hvis du er i tvivl om, om din oplysning kan indberettes, eller om dit emne ligger inden for lovens anvendelsesområde, kan du kontakte [CO-industri](#).



WHISTLEBLOWER WHISTLEBLOWER



CO-industri

Molestien 7, 3. • 2450 København SV • T 33 63 80 00
co@co-industri.dk • www.co-industri.dk