Dato: 17.11.2021

Sags ID: 2021-47324

 Whistleblowerpolitik for Aalborg Forsyning

**Formål**

Aalborg Forsyning har etableret en whistleblowerordning, som har til formål:

* at øge ansattes og forretningsrelationer mulighed for at ytre sig om kritisable forhold i Aalborg Forsyning uden at frygte for negative ansættelsesretlige eller kontraktretlige konsekvenser,
* at beskytte ansatte, som indgiver oplysninger til whistleblowerordningen i god tro,
* at opdage og forebygge fejl og forsømmelser og derved højne niveauet i Aalborg Forsynings virksomhed og
* at leve op til kravet om etablering af en whistleblowerordning senest pr. 17. december 2021 for virksomheder med flere end 249 ansatte.

Whistleblowerordningen er et supplement til den direkte og daglige kommunikation på arbejdspladsen om fejl og utilfredsstillende forhold mv. Forhold bør således i første omgang søges løst ved henvendelse til, f.eks. nærmeste leder, personaleafdelingen eller tillidsrepræsentant.

**Hvem kan indgive oplysninger?**

Ordningen kan anvendes af alle ansatte, forretningsrelationer og ansatte hos forretningsrelationer til i god tro at indberette begrundede mistanker og bekymringer om Aalborg Forsynings ansatte og forretningsrelationer, jf. nedenfor. (”indberetninger”).

**Omfang**

Indberetninger skal indgives i god tro og vedrøre overtrædelser af EU-retlige regler samt alvorlige overtrædelser af lovgivning i øvrigt, f.eks.:

* 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, databeskyttelseslovgivningen, offentlighedsloven mv.,
* grove eller gentagne overtrædelser af væsentlige interne retningslinjer, f.eks. om tjeneste-rejser, gaver og regnskabsaflæggelse mv.,
* grove personrelaterede konflikter på arbejdspladsen, f.eks. grov chikane, herunder af seksuel karakter, og
* bevidst vildledning af kunder og forretningsrelationer.

Ordningen omfatter **ikke** indberetninger vedrørende øvrige forhold, f.eks.:

* andre virksomheders og kunders forhold,
* oplysninger om mindre væsentlige overtrædelser af interne retningslinjer, f.eks. om sygefravær, rygning, alkohol, påklædning, brug af kontorartikler mv., og
* oplysninger om mindre grove personalerelaterede konflikter på arbejdspladsen, f.eks. om samarbejdsvanskeligheder, mindre uoverensstemmelser og manglende tillid mellem medarbejdere og ledere.

**Organisering**

Denne whistleblowerpolitik gælder for Aalborg Forsyning.

Ansatte

Alle ansatte i Aalborg Forsyning er forpligtede til at samarbejde i et rimeligt omfang forbindelse med undersøgelser af whistleblowerindberetninger. Ansatte, som foretager indberetninger via whistleblowerordningen **i god tro**, er beskyttet mod alle former for negative ansættelsesretlige konsekvenser, såsom repressalier eller chikane, jf. nedenfor, som følge af, at de har foretaget en indberetning.

Team Jura, Direktionssekretariatet i Aalborg Forsyning Service

Whistleblowerordningen er forankret i Team Jura, som har ansvaret for en forsvarlig varetagelse af whistleblowerordningen.

Teamlederen for Jura er ansvarlig for:

* at vedligeholde retningslinjer, der beskriver processen for udførelse af undersøgelser af whistleblowerindberetninger,
* at vedligeholde en oversigt over modtagne indberetninger, herunder mulige negative ansættelsesretlige konsekvenser mod whistleblowere,
* At vedligeholde en oversigt over personer, der har anmodet om navne på whistleblowere, og
* At årligt rapportere om udfaldet af indberetninger til de relevante bestyrelser.

Teamlederen for Jura

Teamlederen for Jurarefererer direkte til bestyrelserne i Aalborg Forsyning i forhold til whistleblowerordningen, og er bemyndiget til at behandle modtagne indberetninger, herunder at træffe beslutning om:

* at henlægge sager,
* at fortage undersøgelser,

* at anmode funktioner, og afdelinger om at foretage undersøgelser, og kan følge op på, at whistleblowere ikke udsættes for negative følger,
* at anvende ekstern bistand,
* at overdrage en sag til HR, Personale og Arbejdsmiljø, hvor der er begrundet mistanke om, at en indberetning kan medføre ansættelsesretlige følger for en eller flere ansatte, og
* at foretage politianmeldelse, i sager, hvor der er formodning for, at der er fortaget strafbare handlinger, eller hvor det vurderes, at der er behov for en politimæssig efterforskning.

Direktøren i Aalborg Forsyning

Selskabets direktør har ansvaret for at sørge for, at whistlebloweren ikke udsættes for negative konsekvenser, hvor det er muligt.

Øvrige, funktioner og afdelinger

Alle øvrige funktioner og afdelinger i Aalborg Forsyning er forpligtede til:

* at fremkomme med alle relevante oplysninger ved undersøgelse af indberetning,
* at fortage undersøgelser eller yderligere undersøgelser på anmodning herom:
	+ undersøgelserne skal være fyldestgørende og dokumenterede,
	+ såfremt en undersøgelse af en indberetning fører til, at der skal foretages politianmeldelse, eller såfremt en undersøgelse giver anledning til at rejse en personalesag, følges Aalborg Forsynings sædvanlige procedurer herfor, og
* at fremsende redegørelse for den enkelte undersøgelse og resultatet af undersøgelsen til Teamlederen for Jura.

**Fortrolighed og anonymitet**

Alle indberetninger behandles i fortrolighed, og de vil som hovedregel ikke blive delt med andre uden for whistleblowerenheden. Selv om du ikke har indberettet anonymt, vil din identitet blive holdt fortrolig i videst muligt omfang, idet vi samtidig gør opmærksom på, at vi efter omstændighederne kan have brug for at videregive indberetningen til f.eks. politiet eller relevante tilsynsmyndigheder for at imødegå og undersøge en indberettet overtrædelse. Den eller de berørte personer kan derigennem blive gjort bekendt med indberetningerne, for at sikre retten til et forsvar.

**Sanktioner**

Strafbare forhold og overtrædelser af interne retningslinjer i Aalborg Forsyning kan have ansættelsesretlige følger. Disse sager behandles efter Aalborg Forsynings til en hver tid gældende retningslinjer og procedurer - af HR, Personale og Arbejdsmiljø. Strafbare forhold kan herudover anmeldes til politiet.

**Whistleblowers rettigheder**

Whistleblowere vil som udgangspunkt blive orienteret om sagens behandling og eventuelt udfaldet heraf. Orienteringen kan dog i visse tilfælde være begrænset af reglerne om tavshedspligt og persondata mv.

Whistleblowere er beskyttet mod negative ansættelsesretlige konsekvenser forbundet med en indberetning, hvis denne er afgivet i god tro om, at de indberettede oplysninger om overtrædelser var korrekte på tidspunktet for indberetningen.

Enhver kan orientere whistleblowerordningen, hvis det har haft negative ansættelsesretlige konsekvenser for en ansat, at vedkommende har indgivet oplysninger til whistleblowerordningen.

Hvis teamlederen for Jura får viden om, at en ansat har oplevet negative konsekvenser efter at have indgivet en indberetning i god tro, skal teamlederen for Jura orientere direktøren for Aalborg Forsyning.

Har en ansat oplevet uberettigede ansættelsesretlige sanktioner, som følge af at have indgivet en indberetning, har den ansatte ifølge det fremsatte lovforslag krav på en godtgørelse.

Der må ikke bevidst indgives urigtige eller vildledende oplysninger gennem whistleblowerordningen. Indberetninger indgivet via whistleblowerordningen i ond tro, kan medføre en politianmeldelse, ligesom det kan medføre negative ansættelsesretlige reaktioner eller medføre kontraktretlige konsekvenser for den person eller virksomhed, der har indgivet oplysningen.

**Hvilke rettigheder har de personer, oplysningerne handler om?**

De personer, som oplysningerne handler om, vil normalt blive underrettet, hvis der indgives oplysninger om dem. Personen vil således modtage underretning, når sagen henlægges, hvis den er åbenbart grundløs, ligesom personen som udgangspunkt vil blive involveret i forløbet, hvis sagen realitetsbehandles. Personen har i den forbindelse ret til at anmode om berigtigelse, sletning eller begrænsning af personoplysninger.

De personer, som oplysningerne handler om, har endvidere ret til at bede om indsigt i oplysningerne efter offentlighedslovens regler om egenacces.er

**Medarbejdere, der fortager eller bidrager til undersøgelser**

Medarbejdere, der bidrager til whistleblowerordningen ved at foretage undersøgelser eller afgive oplysninger, er beskyttet mod negative ansættelsesmæssige konsekvenser som følge af deres bidrag.