

## WHISTLEBLOWERPOLITIK FOR DM

Medarbejdere og samarbejdspartnere er ofte de første til at opdage uregelmæssigheder eller uetisk adfærd på arbejdspladsen. Overtrædelser af lovgivning skal normalt rapporteres til nærmeste leder. Hos DM ("**DM**") anerkender vi dog, at det kan være vanskeligt at gå videre med oplysninger eller mistanke om andre medarbejders adfærd. På den anden side er det vigtigt for DM, at lovbrud og andre alvorlige forhold kommer frem i lyset.

Whistleblowerordningen indebærer, at der kan foretages indberetning i tilfælde af begrundet mistanke om alvorlige og kritisable forhold eller ulovligheder. Ordningen sikrer, at sådanne indberetninger behandles seriøst og på passende vis, og giver tryghed for, at enhver person der i god tro indberetter en alvorlig mistanke, vil være beskyttet mod repressalier eller lignende.

Formålet med denne whistleblowerpolitik er at forklare, hvordan whistleblowerordningen fungerer, herunder hvordan indberetning via ordningen kan ske, og hvilke forhold der kan indberettes om.

### HVEM KAN INDBERETTE TIL DMS WHISTLEBLOWERORDNING?

Whistleblowerordningen hos DM omfatter medarbejdere i DM. Det er alle medarbejdere, uanset om de er på fuldtid, deltid, timebetalt eller månedslønnet.

Herudover kan andre persongrupper også indberette til DMs whistleblowerordning.

Eksterne omfatter:

- Enhver, som arbejder under tilsyn og ledelse af samarbejdspartnere, underleverandører og leverandører
- Frivillige, der arbejder under instruktion af DM
- Medlemsvalgte til DMs hovedbestyrelse, sektorbestyrelser og pensionistsektion

- Lønnede og ulønnede praktikanter,
- Tidligere medarbejdere

## **ANONYMITET**

Whistlebloweren kan foretage en Indberetning anonymt via Whistleblowerordningen.

En whistleblower, som ønsker at være anonym, skal selv være opmærksom på at sikre, at identiteten ikke fremgår direkte eller indirekte af indberetningen. DM gør opmærksom på, at selvom identitet ikke oplyses, kan indberetningen i sig selv, eller de undersøgelser, der foretages for at følge op på indberetningen, eventuelt afsløre whistleblowerens identitet.

Anonymitet kan derfor ikke garanteres, men whistlebloweren er sikret fortrolighed om sin identitet i overensstemmelse med whistleblowerloven, dvs. at oplysninger om whistleblowerens identitet kun uden whistleblowerens samtykke kan videregives til politiet og andre offentlige myndigheder, når videregivelsen er nødvendig og forholdsmæssig og sker for at imødegå overtrædelser, eller med henblik på at sikre berørte personers ret til et forsvar. Som udgangspunkt vil whistlebloweren blive orienteret forinden sådan videregivelse.

## **HVILKE FORHOLD KAN DER INDBERETTES OM?**

Følgende forhold kan der indberettes om i god tro:

- **Enhver overtrædelse af lovgivning, der stammer fra EU-retten inden for følgende områder:**
  - Tilbudsgivning og offentlige udbud
  - Finansielle tjenesteydelser, produkter og markeder, og forebyggelse af hvidvask af penge og finansiering af terrorisme
  - Produktsikkerhed og -overensstemmelse
  - Transportsikkerhed
  - Miljøbeskyttelse
  - Strålingsbeskyttelse og nuklear sikkerhed
  - Fødevarer- og fodersikkerhed, dyresundhed og dyrevelfærd
  - Folkesundhed
  - Forbrugerbeskyttelse og investorbeskyttelse, herunder fx i den finansielle sektor

- Databeskyttelse og sikkerhed i netværk og informationssystemer
- EU-konkurrenceret og statsstøttere
- Selskabsskat
- **Alvorlige overtrædelser af anden lovgivning, herunder:**
  - Oplysninger om strafbare forhold, herunder overtrædelse af tavshedspligt, misbrug af økonomiske midler, tyveri, svig, underslæb, bedrageri, databedrageri, dokumentfalsk, hacking og aflytning af samtaler mellem andre, afpresning og bestikkelse mv.
  - Grove eller gentagne overtrædelser af anden lovgivning, herunder lovgivning om magtanvendelse, skattelovgivning, bogføringsloven, tilsidesættelse af en lovbestemt handlepligt, samt efter omstændighederne, fx lovgivning, som har til formål at sikre folkesundheden, sikkerhed i transportsektoren eller beskyttelse af natur og miljø mv.
  - Seksuel chikane og andre former for grov chikane på arbejdspladsen fx på grund af race, køn, sprog, formueforhold, nationale eller social oprindelse, politisk eller religiøst tilhørsforhold
- **Øvrige alvorlige forhold, fx:**
  - Tilsidesættelse af faglige standarder, der fx vil kunne medføre en risiko for personers sikkerhed og sundhed
  - Alvorlige fejl og alvorlige uregelmæssigheder forbundet med it-drift eller it-systemstyring
  - Særlige tilfælde hvor mindre samarbejdsvanskeligheder indebærer store risici og dermed udgør et alvorligt forhold

## **HVORDAN SKER INDBERETNING TIL WHISTLEBLOWERORDNINGEN?**

DM har valgt, at indberetninger kan foretages skriftligt via Whistleblowerportalen, men ikke mundtligt.

Hvis du foretager en indberetning anonymt, anbefaler vi, at du opretter et login, der giver dig adgang til din indberetning, og således at du kan besvare opfølgende spørgsmål. Vi anbefaler dette, da der ofte er brug for yderligere oplysninger, således at det kan vurderes korrekt, om det indberettede forhold falder inden for Whistleblowerordningens rammer, og hvordan det indberettede forhold undersøges bedst.

## **HVORDAN HÅNTERES INDBERETNINGER?**

Alle indberetninger tages alvorligt og behandles strengt fortroligt. DM har udpeget Horten Advokatpartnerselskab til at screene alle indberetninger for, om indberetningen er omfattet af whistleblowerordningen, og om indberetningen bør undersøges nærmere.

Horten vurderes som udgangspunkt at være upartiske og kompetente til at screene indberetninger, følge op på indberetninger og kommunikere med whistlebloweren, medmindre der er konkrete forhold, som indikerer andet.

Horten screener alle indberetninger, som kommer ind via whistleblowerordningen. Horten underretter DMs whistleblowersteam om alle indberetninger, dog uden at videregive konkrete oplysninger om indberetninger, herunder identiteten på whistlebloweren eller den person, indberetningen vedrører. Hvis Horten vurderer, at indberetningen falder inden for whistleblowerordningen, giver Horten DMs whistleblowersteam adgang til indberetningen.

DMs whistleblowersteam består af:

- Merete Rasmussen
- Helene Grarup Smidt
- Louise Boye Feldborg

Hvis indberetningen angår en af disse personer, giver Horten kun adgang til indberetningen til de øvrige personer i whistleblowersteamet. Det gælder også i forhold til oplæg til beslutninger, der skal træffes i forbindelse med indberetningen.

Hvis en indberetning skal undersøges nærmere, kan DM derefter enten undersøge forholdet selv eller udpege Horten eller andre til at undersøge indberetningen

Når indberetningen er undersøgt nærmere, skal der træffes beslutning om opfølgning på undersøgelsen. Denne beslutning om opfølgning tages af ledelsen hos DM.

## **BESKYTTELSE MOD REPRESSALIER**

Hvis du indberetter til whistleblowerordningen, er du beskyttet mod negative konsekvenser forbundet med en indberetning afgivet i god tro. En indberetning er afgivet i god tro, når du havde rimelig grund til at antage, at de indberettede oplysninger var korrekte på tidspunktet for indberetningen, og at oplysningerne var omfattet af whistleblowerordningen.

Hvis du indgiver en indberetning i ond tro, kan det få negative konsekvenser for dig, og i særlige tilfælde kan der være grundlag for afskedigelse og politianmeldelse.

Hvis du som ansat oplever at blive mødt med ansættelsesretlige konsekvenser, fordi du har benyttet whistleblowerordningen, vil vi opfordre dig til at henvende dig til whistleblowerenheden, din tillidsrepræsentant eller faglige organisation.

Hvis whistleblowerenheden får viden om, at en ansat har oplevet ansættelsesretlige konsekvenser efter at have indgivet en indberetning i god tro, følges de sædvanlige procedurer hos DM.

### **WHISTLEBLOWERENS RETTIGHEDER**

Whistleblowere får straks efter indgivelsen af indberetningen en bekræftelse på, at den er modtaget.

Whistlebloweren har ret til at blive orienteret om sagens behandling og eventuelt udfaldet heraf. Hvor meget eller hvor lidt der kan orienteres om, afhænger dog af det konkrete tilfælde og kan være begrænset af reglerne om tavshedspligt mv.

Registrerede kan udøve deres rettigheder i henhold til kapitel III i GDPR og reglerne om indsigtret over for både DM og Horten, dog med de begrænsninger der følger af lovgivningen, herunder fx tavshedspligten i whistleblowerloven.

En whistleblower, der indberetter i god tro, er beskyttet mod repressalier, som fx kan være suspension, opsigelse, omplacering, lønudsættelse og ændring af arbejdstid.

DM og Horten må ikke videregive oplysninger i forhold til indberetningen til medarbejdere, der ikke har et arbejdsmæssigt behov for adgang til oplysningerne.

Hortens kontaktpersoner og øvrige medlemmer af Hortens whistleblowerteam og særlige medarbejdere er underlagt tavshedspligt efter whistleblowerloven og straffeloven.

### **EKSTERN WHISTLEBLOWERORDNING**

DM opfordrer til at indberette til DMs whistleblowerordning, hvis overtrædelsen kan imødegås effektivt internt, og hvis whistlebloweren vurderer, at der ikke er risiko for repressalier.

Hvis whistlebloweren vurderer, at overtrædelsen ikke kan imødegås effektivt internt, og at der er risiko for repressalier, kan whistlebloweren også frit indberette til en ekstern whistleblowerordning. Proceduren for at indberette til ekstern ordning kan ses på Datatilsynets hjemmeside: <https://whistleblower.dk/>.

### **SPØRGSMÅL**

Alle spørgsmål om whistleblowerordningen kan rettes til:

– **Søren Hornbæk Svendsen**, Advokat og partner hos Horten

Tlf.: +45 5234 4241 og e-mail: [shs@horten.dk](mailto:shs@horten.dk)

– **Louise Boye Feldborg**, Økonomi- og ressourcechef hos DM

Tlf.: + 45 5040 6232 og e-mail: lbfe@dm.dk