

Politik for whistleblowerordning

1. Politikkens formål

I Tusass ønsker vi at udvise god forretningsetik gennem åbenhed, troværdighed og gennemsigtighed. Samtidig vil vi gerne leve op til egne og omverdenens forventninger til moderne selskabsdrift, men mest af alt ønsker vi, at vores medarbejdere skal være trygge i deres arbejde nu og i fremtiden. Vi har derfor etableret en whistleblowerordning til underbygning heraf.

Formålet med politikken er at beskrive, hvad en whistleblowerordning er, hvem der kan anvende ordningen, hvilke forhold der kan indberettes, hvordan indberetninger behandles, og hvilken beskyttelse en whistleblower har.

2. Politikkens målgruppe

Politikken gælder for alle ansatte i Tusass, medlemmer af bestyrelsen samt øvrige interne og eksterne interessenter, der i forbindelse med deres relation til Tusass får kendskab til alvorlige forhold, som kan indberettes gennem whistleblowerordningen.

Indberetninger kan vedrøre alvorlige forhold i Tusass, herunder forhold begået af ansatte, ledelsesmedlemmer eller bestyrelsesmedlemmer.

3. Beskrivelse af politikken

Hvad er en whistleblowerordning?

En whistleblowerordning giver medarbejdere, bestyrelsesmedlemmer samt øvrige interne og eksterne interessenter mulighed for at foretage en anonym indberetning, hvis der er begået, eller der er mistanke om, etiske, forretningsmæssige eller lovgivningsmæssige overtrædelser i Tusass' forretning, eksempelvis:

- alvorlige strafbare forhold, fx svindel, bestikkelse og bedrageri
- alvorlige brud på sikkerhed og lovbestemmelser
- alvorlig upassende adfærd, fx diskrimination, mobning eller lignende.

Forhold, som ikke er omfattet af whistleblowerordningen

- forhold vedrørende egne ansættelsesvilkår
- almindelige samarbejdsvanskeligheder eller personkonflikter
- utilfredshed med ledelsesmæssige beslutninger
- mindre overtrædelser af interne retningslinjer, fx om sygefravær, rygning, alkohol eller lignende, medmindre forholdet samlet set har alvorlig karakter.

Disse forhold skal som udgangspunkt håndteres gennem de almindelige ledelses- eller HR-kanaler, fx nærmeste leder eller HR og Løn.

For en mere detaljeret beskrivelse af ordningen henvises til Nuna Law's vejledning om Tusass' whistleblowerordning.

Sådan indberetter du

Indberetning sker via whistleblowerportalen på Tusass' hjemmeside. Indberetninger modtages og administreres af Nuna Law. Portalen giver mulighed for skriftlig indberetning, upload af relevant dokumentation og anonym kommunikation med Nuna Law. Portalen er tilgængelig på grønlandsk, dansk og engelsk.

Behandling af indberetninger

Indberetninger modtages af Nuna Law, som foretager en indledende vurdering af, om indberetningen falder inden for whistleblowerordningen. Hvis sagen er omfattet af ordningen, sendes indberetningen til CEO og Stabsdirektør, som forestår den videre interne behandling og orienterer formandskabet om indkomne sager. Hvis en indberetning vedrører CEO eller Stabsdirektør, kontaktes formandskabet direkte. Hvis en indberetning i øvrigt vedrører direktionen, bestyrelsen eller en person, der normalt ville modtage sagen, sikrer Nuna Law, at sagen håndteres uafhængigt og uden inddragelse af den pågældende person.

Frister og tilbagemelding

Whistlebloweren modtager bekræftelse på indberetningen senest 7 kalenderdage efter modtagelsen. Der gives feedback inden for en rimelig frist og som udgangspunkt senest 3 måneder efter bekræftelsen af modtagelsen, i det omfang det kan ske uden at skade undersøgelsen, fortroligheden eller de involverede personers rettigheder.

Anonymitet og fortrolighed

Indberetninger behandles fortroligt. Nuna Law og Tusass må kun videregive oplysninger fra en indberetning, når det er nødvendigt og sagligt begrundet for at følge op på sagen. Whistlebloweren kan vælge at indberette anonymt via portalen. Hvis whistlebloweren selv vælger at oplyse sin identitet, behandles oplysningerne fortsat fortroligt, men anonymitet kan ikke garanteres i alle situationer, fx hvis oplysningerne senere skal indgå i en myndigheds- eller retssag.

Beskyttelse af medarbejdere

Whistleblowere, der indberetter i god tro, er beskyttet mod repressalier og andre negative konsekvenser som følge af indberetningen. Beskyttelsen omfatter også situationer, hvor indberetteren i forbindelse med en lovlig indberetning videregiver oplysninger, der ellers ville være omfattet af tavshedspligt. Beskyttelsen gælder ikke ved bevidst falske indberetninger eller indberetninger foretaget i ond tro. Sådanne indberetninger kan få ansættelsesretlige eller andre relevante konsekvenser.

4. Konsekvens/sanktioner ved overtrædelse

Overtrædelse af denne politik, herunder brud på fortrolighed, forsøg på at hindre en indberetning eller repressalier mod en whistleblower, kan medføre ansættelsesretlige eller andre relevante konsekvenser. Bevidst falske indberetninger kan ligeledes få konsekvenser.

5. Lovgrundlag eller anden overordnet politik

Politikken er udarbejdet med udgangspunkt i de regler, der gælder for whistleblowerordninger i Grønland, samt Tusass' interne retningslinjer for god selskabsledelse,

ansvarlighed og fortrolig håndtering af oplysninger. For yderligere information henvises til Nuna Law's vejledning om Tusass' whistleblowerordning.

6. Ansvarlig afdeling for revision af politikken

HR og Løn

7. Godkendelser

Godkendt i ledelsen i september 2025.