

Whistleblowerordning



NUNA LAW |



Indhold

1. Whistleblowerordning	3
2. Lovkrav	4
3. Rettigheder	5
4. Beskrivelse	6
5. Portalløsning	7
6. Detaljeret håndtering	8
7. Flowchart	9
8. Kontakt	10



1. Whistleblowerordning

Hvad betyder en whistleblowerordning for din organisation?

For arbejdsgivere er en whistleblowerordning pr. 1 januar 2025 lovpligtig. Lovkravet gælder for alle offentlige arbejdsgivere og for alle private arbejdsgivere med 30 eller flere ansatte. Private arbejdsgivere med over 100 ansatte bliver dog først forpligtet pr. 1. juli 2025.

For arbejdsgivere er en whistleblowerordning en del af CSR-politikken i organisationen og en del af CSR-afrapporteringen.

For bestyrelser er en whistleblowerordning et redskab til at sikre transparens.

For den enkelte medarbejder er en whistleblowerordning et signal om at bekymringer bliver taget alvorligt og håndteret professionelt.



2. Lovkrav til ordningen

Kravene til en ekstern ordning

Kravet om at arbejdsgivere skal etablere en ekstern ordning medfører, at arbejdsgiverne skal sikre, at den eksterne whistleblowerordning lever op til lovkravene. Det er således ikke tilstrækkeligt blot, at der foreligger en aftale med en ekstern undersøger, hvis ordningen ikke i sig selv lever op til lovens krav om håndtering af indberetninger, opfølgning og tilbagemelding.

(1) Modtagelse af indberetninger

Det følger af whistleblowerloven at ordningen skal muliggøre skriftlig og mundtlig indberetning samt indberetning via et fysisk møde inden for en frist.

Indberetningen skal gå direkte til den eksterne 3. part, der er ansvarlig for at modtage indberetningerne og have kontakten med whistlebloweren.

En whistleblowerordning, hvor arbejdsgiveren eller dennes ansatte selv agerer bindeled mellem indberetteren og den eksterne undersøger, er således ikke i overensstemmelse med lovens krav om en ekstern ordning.

(2) Følge op på indberetninger

Den eksterne er også forpligtet til at følge op på indberetningerne.

Der skal indføres passende procedurer på, at indberetteren modtager en bekræftelse på indberetningen inden for 7 kalenderdage efter modtagelse af indberetningen.

Indberetteren har også et lovkrav på, inden for en rimelig frist, at modtage feedback på indberetningen.

Indberetteren skal endelig modtage en underretning om det endelige resultat af undersøgelserne, der har udløst indberetningen. Det vil i den sammenhæng være tilstrækkeligt, at indberetteren orienteres om, at oplysningerne er overgivet til relevant myndighed eller lign.

Informationspligt

Det påhviler arbejdsgiveren i en klar og lettilgængelig form at stille oplysninger til rådighed for arbejdstagere om proceduren for at foretage indberetning til en ekstern whistleblowerordning.

Offentlig kontrol og klageadgang

Whistleblowerordninger er underlagt offentligt tilsyn, hvorved Naalakkersuitut kan indhente oplysninger om dem, der er udpeget og modtage oplysninger om opfølgning på indberetninger til udarbejdelse af statistikker. Dette gælder også for private arbejdsgivere.

Dernæst er der klageadgang for overtrædelse af tidsfristerne. Naalakkersuisut kan i øvrigt udpege en ekstern til at håndtere klagesagsbehandlingen og pålægge den private arbejdsgiver udgifterne for sagens behandling.



3. Rettigheder

Rettigheder i henhold til loven

I henhold til whistleblowerloven har indberettere en række rettigheder der beskytter dem som whistleblower.

Hvornår er man beskyttet?

Anvender man whistleblowerordningen, er man som udgangspunkt beskyttet som whistleblower.

Det er imidlertid et krav for, at man bliver beskyttet som whistleblower, at man er i god tro om rigtigheden af oplysningerne, man indberetter om. Hvis man indberetter oplysninger man er vidende om er forkerte, opnår man ikke beskyttelse som whistleblower.

Man kan blive straffet i henhold til kriminalloven hvis man bevidst indrapporterer falske oplysninger.

Selvom man opnår beskyttelse som whistleblower, kan man dog blive straffet såfremt man har skaffet sig adgang til oplysningerne man indberetter om, på ulovlig vis.

Hvordan er man beskyttet?

Som whistleblower kan man ikke ifalde sig ansvar for at bryde en lovbestemt tavshedspligt vedrørende de oplysninger som man indberetter om.

Man er også beskyttet mod repressalier. Det vil sige, at arbejdsgiver ikke må straffe pågældende på nogen måde, hvis man indberetter oplysninger i henhold til whistleblowerordningen i god tro.

Man har krav på godtgørelse, såfremt arbejdspladsen alligevel udsætter en indberetter for repressalier, og indberetteren kan bevise, at indberetteren har foretaget en indberetning under whistleblowerordningen.

Sådanne overtrædelser kan også indberettes under whistleblowerordningen, hvis en indberetter får mistanke om, at pågældende bliver udsat for repressalier.

Annullering af afskedigelse

Arbejdstagere kan kræve at blive genindsat i deres stilling, såfremt en afskedigelse er udtryk for repressalier og dermed i strid med whistleblowerloven.



4. Beskrivelse af ordningen

En særlig grønlandsk løsning

Nuna Advokaters whistleblower-ordning er kendetegnet ved, at organisationen får opsat egen portal, hvor ansatte og eksterne kan foretage indberetninger.

Portalen er udviklet særligt med henblik på at bistå klienter i Grønland. Derfor fungerer portalen på grønlandsk, dansk og engelsk. Portalen er enkel og fungerer såvel på browser som på mobil.

Håndtering af indberetninger

Når en indberetning tilgår organisationens portal, iværksættes en umiddelbar undersøgelse, hvor der foretages en screening af, hvorvidt indberetningen falder indenfor ordningen.

Nuna Advokater bestræber sig på at levere en umiddelbar rapport inden for én hverdag til en kontraktgruppe i organisation, som er bemyndiget til at håndtere indberetninger. I Nuna Advokaters umiddelbare rapport vil der være en anbefaling til den videre håndtering.

Det er op til kontaktgruppen at vurdere, hvordan den videre håndtering af indberetningen skal ske.

Den videre behandling

Kontaktgruppe er ikke forpligtet til at anvende Nuna Advokater som eksternt undersøger til den videre håndtering. Derved sikres en høj grad af uafhængighed.

I langt de fleste tilfælde kan kontaktgruppen håndtere indberetningen på baggrund af Nuna Advokaters umiddelbare rapport.

Såfremt kontaktgruppen har behov for bistand eller har spørgsmål, står Nuna Advokater naturligvis til rådighed.

Tillid til whistleblowerordningen

Det er vigtigt, at tilliden til ordningen bevares. Derfor sikrer Nuna Advokater, at der i tilbagemeldinger til indberettere altid kommunikeres vejledende og oplysende. Dette er særligt vigtigt hvis en indberetning falder uden for ordningen, og indberetter skal vejledes til at rette henvendelse andet sted.

I henhold til whistleblowerloven skal der også meldes tilbage indberetter, når en indberetning er blevet undersøgt. Nuna Advokater sikrer, at der foretages en tilbagemelding til indberetter inden for de i loven fastsatte frister.

Rapportering

Indberetninger under ordningen rapporteres til organisationens øverste ledelsesorgan en gang årligt. Derved sikres en balance mellem autonomiteten tillagt kontaktgruppen og det øverste ledelsesorgans ansvar til opfølgning.

Rapporten er udformet således at dens forside direkte kan anvendes til CSR-rapportering.

HVAD KAN INDBERETTES?

- Alvorlig økonomisk kriminalitet, herunder bestikkelse, svig, dokumentfalsk og lignende
- Uregelmæssigheder i forbindelse med revision og intern revision
- Miljømæssig forurening
- Alvorlig overtrædelse af arbejdsmiljømæssige sikkerhedsforskrifter
- Alvorlige forhold vedrørende en ansat, herunder vold og seksuelle overgreb
- Mistanke om diskrimination

5. Portalløsning

Vores whistleblowerportal

Vi tilbyder vores egen portalløsning til klienter, som vi håndterer indberetninger for.

Den, der ønsker at benytte whistleblowerordningen, tilgår Portalen i sin browser via nedenstående link: [https://whistleblower.gl/\[link\]](https://whistleblower.gl/[link]).

Her opretter indberetteren en indberetning og modtager et unikt indberetningskodeord, som indtastes ved senere tilgang til indberetningen. Indberetteren kan vælge at være anonym eller vælge at oplyse sit navn. Portalen er tilgængelig på grønlandsk, dansk og engelsk.

Portalen kan tilgås via alle nyere browsere og er dynamisk responsiv, så den fungerer på PC, mobil og tablet. Portalen er opsat med et brugervenligt og intuitivt format.

Nuna Advokater har adgang til Portalen via en browser med 2-faktor login. Nuna Advokater kan se indberetningerne, og foretage korrespondance med indberettere. Indberetteren kan således anonymt kommunikere med Nuna Advokater, der sikrer anonymitet.

Kommunikationen med indberetter foretages via Portalen, og kommunikationen kan ske ved at optage en lydfil (til mundtlig indberetning) eller upload af dokumentation med dokumenter

IT-sikkerhed

Snitfladen mellem bruger og Portalen tilgås via browser, hvorved inputdata krypteres via TLS 1.2, der løbende opdateres. Af sikkerhedshensyn kan portalen ikke tilgås af browsere der ikke understøtter min. TLS 1.2.

Portalen er compliant med Center for Cybersikkerheds retningslinjer for sikker brug af TLS og de i bilaget angivne krypteringsnøgler.

Portalen overholder i øvrigt gængse standarder og anbefalinger for standardkonfigurationer, såsom der alene tillades sikker TLS-genforhandling, der anvendes ikke kompression som del af TLS-sessionen, web serveren understøtter ikke 0-RTT, og web-serveren understøtter OCSP stapling.

Portalen drives ved under-leverandør der er MANRS certificeret, ISO/IEC 27001:2013 certificeret samt SOC 2 Type II certificeret.

Organisatorisk sikkerhed

Tilgang til data sikres ved, at alene personer med et relevant formål har adgang til løsningen. Adgange ved Nuna Advokater er begrænset til de medarbejdere, der er en del af det tilbudte team, og som alle har ren straffeattest.

Den organisatoriske sikkerhed er yderligere iagttaget ved, at adgang til servermiljøet er begrænset ud fra, at adgang tildeles midlertidigt med henblik på udførelse af opdatering eller vedligeholdelsesopgaver. Denne adgang tildeles alene til autoriserede medarbejdere ved underleverandøren, og adgangen logges.

SSL-Rapport:



Kilde:

<https://www.ssllabs.com/ssltest/analyze.html?d=whistleblower.gl&latest>



6. Håndtering af indberetninger

Nedenfor gives en detaljeret beskrivelse af håndteringsprocessen af indberetninger under vores whistleblowerordning. I det følgende eksemplificeres denne beskrivelse af et flowchart.

Indledende screening

1. En whistleblower foretager en indberetning til Portalen.

2. Nuna Advokater modtager besked om, at der er kommet en indberetning.

3. Nuna Advokater kvitterer overfor indberetteren for indberetningen straks og senest 24 timer efter modtagelsen, dog med forbehold for ferie- og helligdage og i så fald senest efter syv dage efter modtagelsen.

4. Nuna Advokater foretager den indledende vurdering af, om indberetningen falder inden for whistleblowerlovens anvendelsesområde ("indledende screening").

5a. Hvis det står klart, at indberetningen falder uden for whistleblowerloven, lukkes sagen, (se pkt. 6a).

5b. Nuna foretager en vurdering af, om indberetningen falder inden for rammerne af whistleblowerloven ("endelig screening").

Opfølgning

6a. Hvis det vurderes, at indberetningen falder uden for rammerne af whistleblowerloven, giver Nuna Advokater whistlebloweren besked via Portalen og sagen lukkes.

6b. Hvis det ikke ud fra screeningen af indberetningen er muligt at afklare, om indberetningen falder inden for whistleblowerloven, vil Nuna Advokater stille opfølgende spørgsmål for at kunne vurdere, om indberetningen falder inden for whistleblowerloven.

6c. Hvis Nuna Advokater vurderer, at indberetningen falder inden for rammerne af whistleblowerloven, orienteres klienten herom med en opfølgende, skriftlig anbefaling med forslag til relevant opfølgning på indberetningen ("egentlig undersøgelse").

Det er herefter op til klienten at beslutte, hvordan undersøgelsen skal foretages, herunder om der ønskes bistand fra Nuna Advokater eller fx en revisor.

I det omfang, der ønskes advokatbistand, har Nuna Advokater omfattende erfaring med at gennemføre egentlige undersøgelser, herunder afgive anbefalinger ift. personalemæssig opfølgning, indgivelse af politianmeldelse mv.

Lovbestemte frister

Nuna Advokater sikrer, at de lovbestemte tidsfrister iagttages, herunder fristen for kvittering over for whistlebloweren på syv dage efter modtagelsen af indberetningen, samt fristen for feedback til whistlebloweren på indberetningen på tre måneder fra bekræftelsen af modtagelsen.

Som en ekstra sikkerhed for, at tidsfristerne overholdes, opsættes sagsbehandlingssystemet med fristerne, Således at Nuna Advokater automatisk adviseres forud for fristernes udløb.

Særlig tavshedspligt og videregivelse af oplysninger

Nuna Advokater sikrer, at indberetninger håndteres i overensstemmelse med den særlige tavshedspligt i whistleblowerloven. Det indebærer blandt andet, at oplysninger i en indberetning alene videregives til personer uden for whistleblowerteamet, i det omfang det er nødvendigt og relevant for at følge op på en indberetning.

Fortroligheden sikres herunder ved, at alle sager om whistleblowerindberetninger oprettes som "lukkede sager" i Nuna Advokaters sagsbehandlingssystem. Kun de medarbejdere, der er en del af whistleblowerteamet, har adgang til disse sager, og sagerne fremgår heller ikke på de daglige sagsoprettelseslister.

7. Flowchart

Nedenfor vises flowchart af den sædvanlige håndteringsproces af indberetninger under vores whistleblowerordning.



Det afgørende er at, det er klienten, der træffer beslutning om håndteringen. Nuna Advokaters rolle, er at sikre compliance med whistleblowerloven, og enhver øvrig bistand sker altid efter særskilt forudgående aftale med klienten.

Ved sagslukning vejledes indberetter om, hvor vedkommende bør rette henvendelse med sin bekymring. Dette er essentielt for at sikre tilliden til whistleblowerordningen og dermed virksomheden.

9. Kontakt



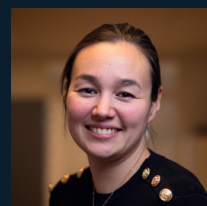
Thor Suhr
Partner, advokat
ts@nunalaw.gl



Peter Schriver
Partner, advokat
ps@nunalaw.gl



Charlotte Pedersen
Partner, advokat
cp@nunalaw.gl



Kista Høegh Niclasen
Partner, advokat
kh@nunalaw.gl

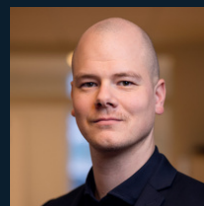
Såfremt I har spørgsmål, er I velkomne til at kontakte os.

Nuna Law ApS
Qullilerfik 2, 6.
3900 Nuuk
Grønland
CVR-nr.: 12525125

E: email@nuna-law.gl
T: 32 13 70



Iris Ohms Jørgensen
Advokat
ij@nunalaw.gl



Christian Vollstedt
Advokat
cv@nunalaw.gl



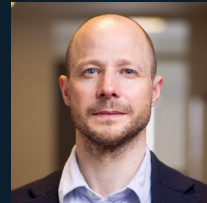
Helen Kibsgaard
Partner, advokat
hk@nunalaw.gl



Sophia W. Damgaard
Erhvervsjuridisk fuldmægtig
sd@nunalaw.gl



Ida-Marie Rasmussen
Juridisk konsulent
ir@nunalaw.gl



Gutti Harryson
Advokatfuldmægtig
gh@nunalaw.gl

NUNA LAW |

NUNA LAW |

Qullilerfik 2, 6.
3900 Nuuk
Greenland

W: www.nunalaw.gl
E: email@nunalaw.gl
T: 32 13 70