

Whistleblowerordning for IDAs ansatte, aktive TR/VG m.fl

Retningslinjer til ansatte, aktive (frivillige), politisk valgte og udpegede i IDA, tillidsvalgte på det offentlige og private område, leverandører samt medlemmer af IDAs direktørgruppe om whistleblowerordning hos Ingeniørforeningen, ida

Den 30. Oktober 2020

Retningslinjer til ansatte, aktive, TR/VG m.fl. om whistleblowerordning hos Ingeniørforeningen IDA

I disse retningslinjer beskrives formålet med, at Ingeniørforeningen, IDA (herefter benævnt "IDA") har en whistleblowerordning (herefter benævnt "Ordningsen"), hvordan Ordningen fungerer, hvem der kan benytte Ordningen, og hvad der må indberettes via Ordningen.

1. Formål

Ordningsen har til formål at sikre, at der hurtigt og fortroligt via en særlig, uafhængig og selvstændig kanal kan indberettes lovovertrædelser eller alvorlige forseelser begået af ansatte eller tidligere ansatte i IDA, IDAs aktive (frivillige i IDA), politisk valgte og udpegede i IDA, medlemmer af IDAs direktørgruppe, revisorer, advokater, leverandører m.fl., der har en tilknytning til IDA, med henblik på, at en uafhængig og selvstændig enhed vurderer, hvilke tiltag der er behov for.

2. Hvem må benytte Ordningen?

Ordningsen må benyttes af IDAs ansatte og tidligere ansatte, IDAs aktive (frivillige i IDA), politisk valgte og udpegede i IDA, tillidsvalgte på det offentlige og private område, samt medlemmer af IDAs direktørgruppe. Desuden må Ordningen benyttes af vikarer og andre personer, der midlertidigt udfører arbejde for IDA, og som er underlagt af IDAs ledelsesret.

3. Hvad må rapporteres via Ordningen?

Der må kun ske rapportering via Ordningen om alvorlige eller mistanke om alvorlige forseelser.

Ved alvorlige forseelser forstås bl.a.:

- Økonomisk kriminalitet og overtrædelse af gældende regnskabsregler
- Bestikkelse
- Bedrageri
- Dokumentfalsk
- Korruption
- Tyveri
- Brud på arbejdssikkerheden
- Miljøforurening
- Sexchikane, systematisk mobning og vold
- Tilfælde, hvor medarbejdere væsentligt udnytter systemadgange til at skaffe sig oplysninger om kollegaer eller andre, uden at der er et arbejdsmæssigt behov

- Overtrædelse af gældende love, forordninger eller andre regler gældende for IDAs virksomhed
- Overtrædelse af interne regler, forudsat at en eller flere af nedenstående forhold er opfyldt:
 - o Afvigelsen kan lede til alvorlige, tilbagevendende sikkerhedsrisici, eller
 - o afvigelsen kan lede til alvorlige finansielle risici, eller
 - o afvigelsen kan lede til myndighedsindgreb, eller
 - o afvigelsen kan lede til en alvorlig anmærkning ved revisionen, eller
 - o afvigelsen kan medføre alvorlig skade på IDAs relationer med ansatte eller eksterne parter.

Forseelser, som ikke kan indberettes via Ordningen, skal anmeldes via de normale kommunikationsveje. Det kan være mindre forseelser som f.eks. samarbejdsvanskeligheder, overtrædelse af IDAs interne retningslinjer om rygning, e-mails, internet, alkohol m.v. samt sager, der skal behandles efter de af IDA fastsatte regler og retningslinjer vedrørende eksempelvis klager over ansattes adfærd eller inkompetence.

Der kan ske indberetning via Ordningen, både når anmelderen har viden om forholdet, og når anmelderen har mistanke om forholdet. Det skal understreges, at Ordningen er et frivilligt alternativ til de almindelige kommunikationsveje.

I den udstrækning, anmelderen har viden eller formodning om en alvorlig forseelse, bedes anmelderen oplyse følgende:

- En beskrivelse af forholdet,
- hvem der er involveret,
- om andre er bekendt med mistanken om forholdet,
- om ledelsen er bekendt med forholdet,
- om der findes dokumenter, der støtter forholdet,
- om og hvor der kan findes yderligere information om forholdet,
- hvor lang tid forholdet har stået på, og
- om anmelderen er bekendt med forsøg på at skjule forseelsen.

Af hensyn til den videre undersøgelse af indberetningen, herunder for at kunne afdække forseelsen, er det vigtigt, at anmelderen belyser forseelsen bedst muligt. Det er ikke muligt at foretage en nærmere undersøgelse af en indberetning, hvis indberetningen er uspecificeret, eller hvis den alene indeholder meget brede beskyldninger uden nærmere præcisering.

Åbenlyst grundløse anmeldelser vil ikke undergå nærmere undersøgelse.

4. Hvem skal der indberettes til?

Indberetning sker via Plesner Whistleblowerordning, der findes henvisninger på IDAs intranet, Insite, mit.ida.dk samt ida.dk/ida-whistleblower.

IDA opfordrer til, at anmelderen angiver sit navn i forbindelse med en anmeldelse, således at IDA har mulighed for at stille afklarende spørgsmål samt efterfølgende, hvis IDA vurderer, at det er uproblematisk at kunne orientere om undersøgelsens videre forløb.

Det er dog muligt at foretage en anonym anmeldelse. For at sikre fuld anonymitet anbefales det, at indberetteren anvender en privat pc.

Indberetningen modtages af to advokater og partnere hos Plesner, som foretager en habilitetsvurdering af, hvem der kan behandle indberetningen hos IDA. Anmeldelsen sendes herefter til den relevante sagsbehandler hos IDA. Hvis anmeldelsen omhandler økonomisk kriminalitet, videresendes anmeldelsen tillige til IDA's eksterne revisor.

Alle involverede parter, herunder IDA og Plesner, behandler alle anmeldelser fortroligt.

5. Beskyttelse af den anmeldte

Hvis en person i god tro foretager en anmeldelse via Ordningen, som senere viser sig grundløs, får det ikke negative konsekvenser eller følger for anmelderen. Ved falsk anmeldelse via Ordningen, som ikke er sket i god tro, vil den anmeldte blive informeret om anmelderens identitet, hvis anmelderens identitet er oplyst ved indberetningen. Det vil blive vurderet, om en falsk anmeldelse giver anledning til retlige, herunder strafferetlige skridt. Såfremt anmelderen er ansat i IDA, kan det bl.a. få ansættelsesretlige konsekvenser, herunder resultere i, at den ansatte bliver bortvist.

Identiteten på indberetteren, vil som udgangspunkt ikke blive videregivet til den person, som anmeldelsen vedrører. Som nævnt vil identiteten på anmelderen blive oplyst, såfremt det viser sig, at der er indgivet en bevidst falsk anmeldelse, eller såfremt IDA har en pligt hertil. Efter persondataforordningens artikel 15 har den registrerede som udgangspunkt ret til indsigt, medmindre der i medfør af databeskyttelseslovens § 22 kan undtages fra den registreredes anmodning herom.

Identiteten vil tillige kunne videregives ved en eventuel efterfølgende retssag vedrørende det anmeldte forhold.

6. Orientering til den anmeldte

En person, der anmeldes via Ordningen, vil blive underrettet herom hurtigst muligt efter, at en foreløbig undersøgelse har fundet sted, og alle relevante beviser er sikret. Personen vil bl.a. modtage information om:

- identiteten af den person/gruppe, som er ansvarlig for undersøgelsen af anmeldelsen,
- de forhold, anmeldelsen vedrører, og
- hvem, der har set anmeldelsen.

Der henvises desuden til [Privatlivspolitik for Whistleblowerordning](#), hvor der kan læses nærmere om behandlingen af personoplysninger og de registreredes rettigheder.

7. Datasikkerhed og dataopbevaring

IDA og Plesner behandler alle oplysninger, som anmeldes via Ordningen, herunder oplysninger om personer, der anmeldes via Ordningen, i overensstemmelse med den til enhver tid gældende lovgivning.

Alle anmeldelser vil blive opbevaret forsvarligt, og det vil kun være muligt for relevante personer at tilgå oplysningerne.

Anmeldelser, der viser sig åbenbart grundløse, vil straks blive afsluttet. En anmeldelse, der falder uden for kategorien af forseelser, som må anmeldes via Ordningen (se punkt 3), vil blive videresendt til IDAs HR-Chef ved anmeldelser fra IDAs ansatte organisation og IDAs formand ved anmeldelser fra IDAs aktive, politisk valgte og udpegede eller tillidsvalgte på det offentlige og private område. Herefter afsluttes anmeldelsen i ordningen.

Hvis der foretages anmeldelse til politiet eller en anden myndighed, afslutter IDA behandlingen straks efter afslutning af sagen hos de pågældende myndigheder.

Anmeldelser slettes i Ordningen 45 dage efter, at IDA har afsluttet behandlingen.

Hvis der på baggrund af de indsamlede oplysninger gennemføres en ansættelsesretlig sanktion over for den indberettede person, eller der i øvrigt foreligger grunde til, at det er sagligt og nødvendigt fortsat at opbevare oplysninger om personen, vil oplysningerne, hvor der er tale om en ansat, som udgangspunkt blive opbevaret i den ansattes personalemappe i op til fem år efter den ansattes fratrædelse. Opbevaringen af anmeldelsen sker i øvrigt i overensstemmelse med IDAs slettepolitik.

8. Spørgsmål

Hvis du har spørgsmål vedrørende disse retningslinjer, er du velkommen til at kontakte Connie Riskær, HR-chef, cos@ida.dk tlf. +45 33 18 47 35, hvis du er ansat eller tidligere ansat i IDA. Er du aktiv (frivillig) er du velkommen til at kontakte IDAs ledelsessekretariat, formdir@ida.dk.