



WHISTLEBLOWERPOLITIK FOR TIPONI

FORMÅL

Tiponis whistleblowerordning har til formål at sikre åbenhed og gennemsigtighed i forhold til eventuelle ulovligheder og alvorlige uregelmæssigheder på arbejdspladsen. Ordningen skal derfor:

- øge ansattes og samarbejdspartneres mulighed for at ytre sig om kritisable forhold i Tiponi uden at frygte for negative ansættelsesretlige eller kontraktretlige konsekvenser,
- beskytte ansatte, som indgiver oplysninger til whistleblowerordningen i god tro, og
- opdage og forebygge fejl og forsømmelser

Whistleblowerordningen er et supplement til den direkte og daglige kommunikation på arbejdspladsen. Forhold bedes som udgangspunkt forsøges løst gennem samarbejdet med nærmeste leder, hvis muligt. Tiponis whistleblowerordning skal desuden ses som et supplement til eksisterende muligheder for f.eks. at rette henvendelse til HR eller Tiponis tillidsrepræsentant.

TIPONI ER ANSVARLIG FOR AT

- vedligeholde denne politik
- fortage undersøgelser på baggrund af modtaget indberetning
- foretage nødvendige foranstaltninger (herunder også ansættelsesretlige følger)
- indberette til relevante myndigheder ved lovovertrædelse
- anvende ekstern bistand, hvis nødvendigt for at sikre anonymiteten overfor indberetter
- databeskyttelsesforordningen (GDPR) bliver efterlevet.

HVEM KAN INDGIVE OPLYSNINGER?

Ordningen kan anvendes af alle ansatte, samarbejdspartnere og ansatte hos samarbejdspartnere til i god tro at indberette begrundet mistanke og bekymringer om Tiponis ansatte og samarbejdspartnere.

OMFANG

INDBERETNINGER SKAL INDGIVES I GOD TRO OG VEDRØRE ALVORLIGE FORHOLD, EKSEMPELVIS:

- strafbare forhold, overtrædelse af tavshedspligten, misbrug af økonomiske midler, tyveri, svig, underslæb, bedrageri, bestikkelse
- grove eller gentagne overtrædelser af lovgivningen
- grove eller gentagne overtrædelser af væsentlige interne retningslinjer. Eksempelvis i forhold til tjenesterejser, gaver og regnskabsaflæggelse
- grove personrelaterede konflikter på arbejdspladsen. Eksempelvis grov chikane, mobning og krænkelse herunder af seksuel og truende karakter, og
- bevidst vildledning af ledelse, medarbejdere og samarbejdspartnere.



ORDNINGEN OMFATTER IKKE INDBERETNINGER VEDRØRENDE ØVRIGE FORHOLD, F.EKS.:

- andre virksomheders forhold
- oplysninger om mindre væsentlige overtrædelser af interne retningslinjer, som eksempelvis sygefravær, rygning, alkohol, påklædning, brug af kontorartikler etc.
- oplysninger om mindre grove personalerelaterede konflikter på arbejdspladsen som eksempelvis samarbejdsvanskeligheder, mindre uoverensstemmelser og manglende tillid mellem medarbejdere og ledere.

Ovenstående overtrædelser og forhold skal som udgangspunkt håndteres via nærmeste leder, HR eller Tiponis tillidsrepræsentant.

BEHANDLING AF INDBERETNINGER

FORTROLIGHED OG ANONYMITET

Al information vil blive holdt fortrolig i videst mulige udstrækning. Whistleblower har mulighed for at forblive anonym og dialogen vil foregå via sikret og anonym ekstern postkasse.

Medlemmer tilknyttet whistleblowerenheden, har en særlig tavshedspligt ift. de oplysninger, der indgår i indberetningen. Tavshedspligten omfatter alene de oplysninger, der indgår i indberetningen. Hvis en indberetning giver anledning til, at der indledes en sag, vil de øvrige oplysninger, der indsamles i den forbindelse, ikke være omfattet af tavshedspligten.

WHISTLEBLOWERENHED

Din henvendelse behandles fortroligt af Tiponis whistleblowerenhed, som består af:

- Joelle Blok (HR- og udviklingschef),
- Medarbejderrepræsentanten i pågældende selskabs bestyrelse.

Vedrører henvendelsen et medlem af whistleblowerenheden vil medlemmet vil i det tilfælde blive erklæret inhabil, og henvendelsen blive behandlet uden pågældende medlems involvering.

INDLEDENDE VURDERING

Whistleblowerenheden foretager en indledende vurdering af om indberetningen falder inden for lovens anvendelsesområde og om man opfylder betingelserne for at whistleblowe. Hvis indberetningen falder uden for lovens anvendelsesområde, orienteres indberetter herom.

Whistleblowerenheden vil – afhængigt af henvendelsens karakter – vejlede indberetter om den videre håndtering af henvendelsen, f.eks. kan indberetter opfordres til at rette henvendelse til nærmeste personaleleder, tillidsrepræsentanten eller HR-afdelingen.



NÆRMERE UNDERSØGELSE

Hvis der er grundlag for, at indberetningen kan behandles under whistleblowerordningen, iværksætter whistleblowerenheden en nærmere undersøgelse af forholdet under inddragelse af oplysninger internt i Tiponi samt i relevant omfang under inddragelse af eksterne myndigheder med henblik på forelæggelse for den øverste ledelse. Vedrører henvendelsen et medlem af ledelsen vil henvendelsen blive behandlet uden pågældende medlems tilstedeværelse.

REAKTIONSMULIGHEDER:

Hvis undersøgelsen efter ledelsens vurdering viser kritisable forhold, er der forskellige reaktionsmuligheder:

- Hvis der er tale om overtrædelse af straffelovgivningen, kan det blive anmeldt til politiet
- Vedrører sagen alvorlige fejl og/eller forsømmelser begået af en ansat, kan det medføre negative ansættelsesretlige reaktioner, herunder disciplinære sanktioner, f.eks. advarsel eller afskedigelse
- Vedrører sagen alvorlige fejl og/eller forsømmelser begået af en samarbejdspartner, kan det medføre kontraktlige konsekvenser for samarbejdspartneren, f.eks. kontraktophævelse.

FEEDBACK

Whistleblowerenheden vil i videst muligt omfang oplyse dig om, hvilke tiltag der er iværksat eller påtænkes iværksat, og hvorfor enheden har valgt denne opfølgning gennem den sikrede og anonyme postkasse. Indberetter vil modtage feedback hurtigst muligt og ikke senere end 3 måneder fra bekræftelsen af modtagelsen. Hvis det ikke er muligt at give feedback inden for fristen, underretter whistleblowerenheden dig herom, og om eventuel yderligere feedback kan forventes.

BESKYTTELSE OG RETTIGHEDER

Ansatte, som indberetter via whistleblowerordningen i god tro, er beskyttet mod alle former for negative ansættelsesretlige konsekvenser, såsom repressalier eller chikane.

WHISTLEBLOWERS RETTIGHEDER

Whistleblower er beskyttet af nogle rettigheder, der gælder før, under og efter, at man har foretaget en indberetning.

Det er imidlertid et krav for, at indberetter bliver beskyttet som whistleblower, at indberetter er af den overbevisning, at oplysningerne, der indberettes, er korrekte. Indberetter skal med andre ord være i "god tro" om rigtigheden af oplysningerne. Indberetter vil derfor ikke være beskyttet som whistleblower, hvis indberetter f.eks. med vilje indberetter forkerte oplysninger.

Whistleblower er således beskyttet mod negative ansættelsesretlige konsekvenser forbundet med indberetningen, hvis indberetning er indgivet i god tro. Såfremt whistleblower har oplyst i ond tro, kan dette medføre en politianmeldelse, ligesom det kan medføre negative ansættelsesretlige konsekvenser (for medarbejdere) eller medføre kontraktretslige konsekvenser for samarbejdet (for eksterne partnere).



RETTIGHEDER FOR 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 vil blive involveret i forløbet, hvis sagen realitetsbehandles. Personen har i den forbindelse ret til at anmode om berigtigelse, sletning eller begrænsning af oplysninger ligesom personen har ret til beskyttelse af sin identitet under sagsbehandlingen og ret til et effektivt forsvar.

MEDARBEJDERE, DER FORTAGER ELLER BIDRAGER TIL UNDERSØGELSER

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

DU FINDER TIPONIS INDBERETTER SIDE HER:

<https://app.sibilum.com/radserver/emsserver.dll/PUBWBsite/Tiponi>