

WHISTLEBLOWERPOLITIK

For EUROJOB DENMARK APS CVR-nr. 37 64 51 76

Nærværende whistleblowerpolitik er i kraft for EUROJOB DENMARK APS. Den er tilgængelig for enhver, såvel medarbejdere, samarbejdspartnere og leverandører samt øvrige.

1. INDLEDNING OG FORMÅL

EUROJOB DENMARK APS' interne Whistleblowerordning er etableret i henhold til lov nr. 1436 af 29. juni 2021 ("**Whistleblowerloven**").

Formålet med denne whistleblowerpolitik er at forklare, hvordan whistleblowerordningen fungerer og dermed skabe en præventiv effekt og undgå en potentiel tilbageholdenhed med indberetning af væsentlige sager.

Nærværende whistleblowerordning har blandt andet som formål at skabe bedre muligheder for, at ansatte, samarbejdspartnere mv. kan påpege og udtale sig om ulovlige eller alvorlige forhold på en tryk og sikker måde, uden at den/de pågældende personer behøver at frygte, at indberetning får negative konsekvenser.

EUROJOB DENMARK APS ønsker først og fremmest, at problematiske forhold bliver adresseret direkte i fri og åben dialog med den nærmeste leder eller øvrig relevant kollega. Hvis et konkret forhold ikke egner sig til at blive drøftet i et sådant forum kan indberetning i stedet indgives fortroligt og/eller anonymt, ved brug af EUROJOB DENMARK APS' whistleblowerordning.

2. HVEM KAN INDBERETTE

Indberetning kan foretages af alle medarbejdere i EUROJOB DENMARK APS samt øvrige personer med tilknytning til EUROJOB DENMARK APS, eksempelvis samarbejdspartnere, kunder, leverandører, eksterne rådgivere og bestyrelsesmedlemmer samt personer, der har været til jobsamtaler mv.

3. HVEM KAN DER INDBERETTES OM

Der kan indberettes om forhold begået af medarbejdere samt andre personer med tilknytning til virksomheden. Andre personer med tilknytning til virksomheden kan f.eks. være bestyrelsesmedlemmer revisorer eller leverandører.

4. HVAD KAN DER INDBERETTES OM

Whistleblowerordningen kan alene bruges til indberetning af væsentlige forhold. Som ikke-udtømmende eksempler herpå kan nævnes:

- Økonomisk kriminalitet som bedrageri, underslæb, bestikkelse og dokumentfalsk
- Fysisk og psykisk vold og seksuelle krænkelser

- Væsentlige brud på miljøregler og forurening af miljøet
- Væsentlige brud på arbejdssikkerheden

Mindre væsentlige forhold kan ikke indberettes via whistleblowerordningen, men skal indberettes via de sædvanlige kanaler hertil, f.eks. ved direkte kontakt til nærmeste leder. Som ikke-udtømmende eksempler herpå kan nævnes:

- Utilfredshed med lønforhold
- Samarbejdsvanskeligheder
- Overtrædelse af ryge- eller alkoholpolitik mv.

I tvivlstilfælde opfordrer EUROJOB DENMARK APS til, at der foretages en indberetning fremfor, at forholdet ikke anmeldes. Alle indberetninger vil blive registreret, behandlet og taget alvorligt.

5. HVORDAN FORETAGES INDBERETNING

Indberetning kan foretages [via dette link](#).

6. INDBERETNING

En indberetning kan foretages både skriftligt og mundtligt, dog alene via ovenstående link. Det er ikke muligt, at foretage indberetninger på andre måder, da der er tale om fortrolige personoplysninger, der ikke må sendes ukrypteret.

Det er muligt i forbindelse med en indberetning at anmode om, at indberetning skal ske på et fysisk møde. I sådanne tilfælde kan indberetning ikke ske anonymt, da det er nødvendigt at kunne rette henvendelse til den, der har indberettet, for inden for en rimelig frist at kunne afholde et fysisk møde.

7. HVEM - OG HVORDAN - BEHANDLER VI EN INDBERETNING

Lou Advokater administrerer whistleblowerordningen og agerer dermed som selvstændig dataansvarlig. Den eksterne forankring har til formål at sikre uvildighed og objektivitet i behandlingen af indberetningerne.

Lou Advokater vil som ekstern administrator behandle alle henvendelser. Lou Advokater vil frasortere de indberetninger, der ikke falder inden for whistleblowerordningen, jf. afsnit 4, og som derfor i stedet skal behandles via de almindelige kommunikationskanaler. Lou Advokater bekræfter modtagelsen af en indberetning inden for 7 dage.

Indberetninger, der falder inden for ordningen, videresendes til en af EUROJOB DENMARK APS' særligt udvalgt medarbejder, Arctica Tobler, som behandler og undersøger indberetningen, hvorved EUROJOB DENMARK APS også agerer selvstændig dataansvarlig. Lou Advokater orienteres om resultatet af undersøgelsen og vurderer, om sagen kan betragtes som afsluttet, eller om indberetningen bør give anledning til yderligere undersøgelser.

Du vil blive orienteret, når din indberetning er modtaget i whistleblowerordningen, uanset om den falder inden eller udenfor ordningen. Falder den indenfor ordningen vil du desuden blive orienteret, når sagen er afsluttet, medmindre du har valgt ikke at følge sagen.

Indberetninger slettes straks, hvis de ikke falder inden for whistleblowerordningens anvendelsesområde eller er åbenbart ubegrundede. Hvis indberetningen medfører en anmeldelse til relevante myndigheder, eller der sker anmeldelse til politiet, slettes indberetningen umiddelbart efter, at sagen er lukket af den relevante myndighed. Falder en indberetning inden for whistleblowerordningens anvendelsesområde, slettes indberetningen som udgangspunkt 2 måneder efter, undersøgelse er afsluttet, når der ikke tages yderligere skridt. En indberetning slettes senest 5 år efter en anmeldt medarbejders fratrædelse, hvis der er truffet disciplinære sanktioner overfor den anmeldte medarbejder på baggrund af indberetningen og de indsamlede oplysninger, eller der er andre årsager, der gør det sagligt og nødvendigt fortsat at opbevare oplysningerne. De indsamlede oplysninger vil blive opbevaret i den pågældendes medarbejdermappe.

8. FORTROLIGHED OG ANONYMITET

Den der indberetter et forhold kan vælge at være anonym eller at foretage anmeldelsen fortroligt. Alle indberetninger, der ikke anmeldes anonymt vil i videst mulig omfang blive behandlet fortroligt. Hvis du ønsker at være anonym, skal du vælge en indberetningsform, der sikrer din identitet ikke bliver oplyst. Du skal ligeledes sikre, at der ikke i den indberetning og det materiale du evt. medsender, er oplysninger, der kan henføres til dig.

Behandling af personoplysninger i forbindelse med indberetninger under EUROJOB DENMARK APS' whistleblowerordning sker i henhold til Whistleblowerloven samt databeskyttelseslovgivningen i øvrigt. Der henvises til Lou Advokaters og EUROJOB DENMARK APS' privatlivspolitik.

9. SIKKERHED FOR INDBERETTER (WHISTLEBLOWEREN)

Alle indberetninger foretaget med rimelig grund er beskyttet mod repressalier af enhver karakter. EUROJOB DENMARK APS tolerer ikke chikane mv. mod eller andre former for sanktioner over for personer, der i god tro foretager indberetning af en sag i whistleblowerordningen. Dette vil blive mødt med eventuelle ansættelsesretlige konsekvenser.

Der må ikke bevidst indgives urigtige eller vildledende oplysninger, der retter mistanke mod uskyldige personer. Indberetninger, der er foretaget i ond tro, vil efter omstændighederne kunne få negative ansættelsesretlige konsekvenser for den person, der har foretaget indberetning.

10. OPLYSNINGER TIL DEN/DE ANMELDTE

EUROJOB DENMARK APS er forpligtede til at orientere den/de personer, der er indgivet indberetninger om. Forud for enhver orientering vil der blive foretaget en konkret vurdering af hvilke oplysninger, der kan videregives og hvornår, således orientering af de involverede personer ikke får konsekvenser for afdækningen af de indberettede forhold.

Den/de personer, der er indgivet indberetninger om, vil ikke blive orienteret om, hvem der har foretaget en indberetning. Dette heller ikke selvom indberetterens identitet fremgår af indberetningen. Det kan dog i forbindelse med en eventuel retssag blive aktuelt, at indkalde indberetteren som vidne, hvis dennes identitet er kendt.

11. OPFORDRING TIL INTERN INDBERETNING

EUROJOB DENMARK APS opfordrer til at anvende whistleblowerordningen, således at eventuelle overtrædelser kan imødegås hurtigt og effektivt internt. Whistlebloweren kan dog frit vælge mellem at indgive indberetning til arbejdspladsens whistleblowerordning eller en ekstern whistleblowerordning (f.eks. Datatilsynet). Datatilsynets kontaktinformationer findes på deres hjemmeside www.datatilsynet.dk.

EUROJOB DENMARK APS' whistleblowerordning udelukker ikke muligheden for at indberette via eksterne kanaler som f.eks. tilsynsmyndigheder.

12. KONTAKTOPLYSNINGER

Har du spørgsmål til EUROJOB DENMARK APS' whistleblowerpolitik, herunder til selve ordningen, hvordan indberetning foregår eller øvrigt er du velkommen til at kontakte Arctica Tobler fra EUROJOB DENMARK APS, enten på telefonnr.: 93 39 13 73 eller via e-mail på at@eurojobdk.com

Henvendelser om og spørgsmål til whistleblowerordningen vil naturligvis blive behandlet fortroligt.

Nærværende whistleblowerpolitik er vedtaget af EUROJOB DENMARK APS den 1. november 2023.