

INDHOLDSFORTEGNELSE

WHISTLEBLOWERPOLITIK	2
1. SÅDAN INDBERETTER DU ET FORHOLD	2
RETNINGSLINJER VEDRØRENDE ARBEJDSGIVERENS WHISTLEBLOWERORDNING	4
1. FORMÅL	4
2. HVEM MÅ BENYTTE ORDNINGEN?.....	4
3. HVAD MÅ INDBERETTES VIA ORDNINGEN?	5
4. FREMGANGSMÅDEN VED EN INDBERETNING	8
5. BESKYTTELSE AF WHISTLEBLOWEREN	9
6. ORIENTERING TIL WHISTLEBLOWEREN	10
7. ORIENTERING TIL OG BESKYTTELSE AF DEN BERØRTE PERSON	11
8. PRIVATLIVSPOLITIK FOR WHISTLEBLOWERORDNINGEN.....	11
PRIVATLIVSPOLITIK FOR ARBEJDSGIVERENS WHISTLEBLOWERORDNING	13
1. DATAANSVARLIG	13
2. ORIENTERING TIL DEN INDBRETTEDE MEDARBEJDER OG BERIGTIGELSE	13
3. KONSEKVENSER VED BEHANDLINGEN	14
4. OVERFØRSLER TIL LANDE UDENFOR EU/EØS	14
5. DINE GENERELLE RETTIGHEDER.....	15
6. RET TIL DOMSTOLSPRØVELSE	15

WHISTLEBLOWERPOLITIK

Grand Joannes, (herefter "Arbejdsgiveren") whistleblowerordning, (herefter "Ordningsen") skal sikre, at ansatte og personer, der har en tilknytning til Arbejdsgiveren, har en fortrolig og uafhængig kanal til at indberette alvorlige lovovertrædelser og alvorlige forseelser begået af ansatte hos Arbejdsgiveren, herunder også medlemmer af bestyrelsen eller direktionen, revisorer, advokater, leverandører og andre, der er tilknyttet Arbejdsgiveren. Formålet er at sikre, at en uafhængig og selvstændig whistleblowerenhed kan vurdere sagen og træffe de nødvendige tiltag.

Arbejdsgiverens whistleblowerordning er etableret og drevet i overensstemmelse med bestemmelserne i whistleblowerloven.

Whistleblowerenheden består af general manager på Grand Joanne. Alle indberetninger går først til ekstern, objektiv tredjepart, som består af jurister fra Andersen & Green ApS. Det er Andersen & Green ApS, der sikkert behandler dine oplysninger og som sammen med general manager belyser forholdet.

Før du benytter Ordningen, er det vigtigt, at du læser **Retningslinjer vedrørende Arbejdsgiverens whistleblowerordning** herunder, hvor du vil finde information om:

- Hvad der må indberettes via Ordningen
- Hvordan vi sikrer fuld fortrolighed for whistlebloweren og de(n) berørte personer i processen
- Hvilke oplysninger der skal medtages i din indberetning
- Vores tilgang til datasikkerhed og dataopbevaring i forbindelse med Ordningen

Vi opfordrer alle med en berettiget bekymring til at benytte Ordningen og bidrage til en etisk og ansvarlig virksomhedskultur hos Arbejdsgiveren.

Indberetning sker via Arbejdsgiverens whistleblowerordning. For at sikre din anonymitet overfor arbejdsgiveren anbefales det at bruge egen PC og eget netværk eller egen telefon på offentligt netværk.

1. SÅDAN INDBERETTER DU ET FORHOLD

1. Åbn en internetbrowser, og gå til adressen <https://WhistleAdvisor.com/> eller <https://app.whistleadvisor.com/grand-joanne/>.

2. Grand Joanne identificeres ved at indtaste 38848305 i feltet, hvor der bedes om dette.
3. Alle relevante og ønskede felter udfyldes; dog minimum overskrift og beskrivelse af de faktiske forhold. Det er muligt at vedlægge/tage billeder og vedhæfte dokumenter til indberetningen. Oplys dit navn og kontaktoplysninger i beskrivelsesfeltet, hvis indberetningen *ikke* skal være anonym for whistleblowerenheden.
Whistleblowerenheden er underlagt en skærpet tavshedspligt og enheden må ikke videregive oplysninger, der indgår i indberetningen, eller der kan identificere dig.
4. Indtaster du navn og kontaktoplysninger i selve indberetningen, bliver kun whistleblowerenheden bekendt med disse oplysninger.
5. Vælg derefter ”Indberet”. Oplysninger om din indberetning kan herefter følges ved at benytte det unikke link, der angives efter, der er trykket på ”Indberet”. Beder du om at få link tilsendt til din e-mail, så vil denne ikke blive gemt og dermed ikke blive videregivet til Arbejdsgiveren. Husk at bruge en e-mail, der ikke er tilknyttet Arbejdsgiveren.
6. Herefter vil whistleblowerenheden og objektiv tredjepart - som Arbejdsgiveren har udpeget som ansvarlig for whistleblowerordningen - få besked om, at der er foretaget en indberetning og vil kunne se de indberettede oplysninger. Hverken Arbejdsgiveren eller den ansvarlige vil have mulighed for at identificere dig som indberetter medmindre du har ønsket *ikke* at være anonym ved at indtaste dit navn eller øvrige identifikationsoplysninger i selve indberetningen.
7. Du kan herefter se, at Arbejdsgiveren har modtaget din indberetning.

Arbejdsgiveren opfordrer til, at whistlebloweren angiver sit navn i forbindelse med en indberetning, således at Arbejdsgiverens whistleblowerenhed har mulighed for at stille opklarende spørgsmål. Det er dog muligt at foretage en anonym indberetning.

Venlig hilsen,

Grand Joanne

Vesterbro Operations A/S

Gammel Køge Landevej 57, 3

2500 Valby

CVR nummer: 38848305

RETNINGSLINJER VEDRØRENDE ARBEJDSGIVERENS WHISTLEBLOWERORDNING

I følgende retningslinjer beskrives formålet med, at Arbejdsgiveren har etableret og driver en whistleblowerordning (herefter benævnt "Ordnningen"), jf. den danske whistleblowerlov ([Lov om beskyttelse af whistleblowere](#)).

Formålet med whistleblowerloven er at beskytte personer, der indberetter kritiske forhold på deres arbejdsplads, også kaldet whistleblowere, mod sanktioner og repressalier som følge af deres indberetning.

Ordnningen er et frivilligt alternativ til de almindelige kommunikationsveje på arbejdspladsen.

1. FORMÅL

Ordnningen har til formål at sikre, at personer, der har en tilknytning til Arbejdsgiveren fortroligt og ud over de almindelige kommunikationsveje, via en særlig, uafhængig og selvstændig kanal kan indberette alvorlige lovovertrædelser og andre alvorlige forseelser primært begået af ansatte hos Arbejdsgiveren med henblik på, at en lovpligtigt nedsat whistleblowerenhed i virksomheden vurderer, hvilke tiltag der er behov for i relation til indberetningens oplysninger.

Ordnningen etableres i overensstemmelse med Lov om beskyttelse af whistleblowere, der træder i kraft den 17. december 2023 for virksomheder med mere end 49 ansatte og i overensstemmelse med [anbefalingerne for god selskabsledelse](#) og således som del af Arbejdsgiverens Corporate Governance politik.

Der kan ske indberetning via Ordnningen både når en person, der kan rummes af den omfattede personkreds (se afsnit 2), har viden om forholdet, og når denne person har mistanke om forholdet.

2. HVEM MÅ BENYTTE ORDNINGEN?

Whistleblowerloven omfatter og Ordnningen må benyttes af ansatte hos Arbejdsgiveren og datterselskaber/juridiske enheder med mere end 49 ansatte og stilles til rådighed for følgende:

- Selvstændigt erhvervsdrivende, der har en tilknytning til virksomheden
- Medlemmer af arbejdspladsens ledelse, herunder medlemmer af direktionen og bestyrelsen.

- Frivillige
- Lønnede eller ulønnede praktikanter
- Personer, som arbejder under tilsyn og ledelse af kontrahenter, underleverandører og leverandører
- Personer (tidligere medarbejdere), der foretager indberetning eller offentliggørelse af oplysninger, som vedkommende har fået adgang til i et arbejdsmæssigt forhold, som siden er ophørt
- Personer, hvis arbejdsmæssige forhold endnu ikke er påbegyndt, der indberetter oplysninger om overtrædelser, som vedkommende har fået adgang til i løbet af ansættelsesprocessen eller andre før kontraktuelle forhandlinger

Beskyttelsen omfatter udover ansatte og den nævnte personkreds også følgende personer:

- Formidlere (En formidler kan fx være whistleblowerens kollega, tillidsrepræsentant eller lignende)
- Tredjeparter, der har forbindelse til whistlebloweren, og som risikerer at blive udsat for repressalier i en arbejdsrelateret sammenhæng
- Virksomheder som whistlebloweren ejer, arbejder for eller på anden måde er forbundet med i en arbejdsrelateret sammenhæng.

3. HVAD MÅ INDBERETTES VIA ORDNINGEN?

Indberetningen skal angå alle overtrædelser eller potentielle overtrædelser omfattet af whistleblowerloven defineret som handlinger eller undladelser, der:

(i) er ulovlige i henhold til EU-retten inden for en række specifikke områder, herunder:

- Offentligt udbud
- Hvidvask
- Produktsikkerhed
- Transportsikkerhed
- Fødevarer- og fodersikkerhed
- Dyresundhed og -velfærd
- Miljøbeskyttelse

- Folkesundhed
- Forbrugerbeskyttelse
- Beskyttelse af privatlivets fred og personoplysninger
- Netværks- og informationssystemers sikkerhed

(ii) udgør en alvorlig lovovertrædelse eller et i øvrigt alvorligt forhold, såsom:

- Overtrædelse af eventuel tavshedspligt
- Misbrug af økonomiske midler
- Tyveri
- Svig
- Underslæb
- Bedrageri
- Bestikkelse
- Brud på arbejdssikkerheden
- Enhver form for seksuel chikane
- Grov chikane, fx mobning, vold og chikane på grund af race, politisk eller religiøst tilhørsforhold

(iii) er en overtrædelse af interne regler, forudsat at:

- afvigelsen udgør særlige tilfælde, hvor mindre samarbejdsvanskeligheder indebærer store risici, og dermed udgør et alvorligt forhold
- afvigelsen er en tilsidesættelse af faglige standarder, der fx vil kunne medføre en risiko for personers sikkerhed og sundhed
- afvigelsen medfører alvorlige fejl og alvorlige uregelmæssigheder forbundet med it-drift eller it-systemstyring
- afvigelsen kan lede til alvorlige finansielle risici
- afvigelsen kan lede til myndighedsindgreb
- afvigelsen kan lede til en alvorlig anmærkning ved revisionen, eller
- afvigelsen udgør grove og/eller gentagne overtrædelser af interne forskrifter og compliancebestemmelser
- afvigelsen kan medføre alvorlig skade på Arbejdsgiverens relationer med ansatte eller eksterne parter

Forseelser, som ikke kan indberettes via Ordningen, skal indberettes via de normale kommunikationsveje i virksomheden, herunder enten til nærmeste leder, tillidsrepræsentant eller HR-medarbejder.

Det kan fx dreje sig om bagatelagte forseelser, navnlig:

- Samarbejdsvanskeligheder
- Mobning, der ikke efter retspraksis er grov
- Overtrædelse af Arbejdsgiverens interne retningslinjer om rygning, e-mails, internet, alkohol m.v.

I den udstrækning whistlebloweren har viden eller formodning om det, bedes whistlebloweren 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 indberetningens oplysninger, herunder for at Arbejdsgiverens whistleblowerenhed med Andersen & Green kan afdække forholdet, er det vigtigt, at whistlebloweren oplyser forholdet 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 indberetninger vil ikke undergå nærmere undersøgelse og vil ikke være omfattet af whistleblowerlovens beskyttelse. Ved falsk indberetning via Ordningen, som ikke er sket i god tro, vil den berørte person blive informeret om whistleblowerens identitet, hvis anmelderens identitet er oplyst ved indberetningen. Det vil blive vurderet, om en falsk indberetning giver anledning til retlige

skridt, herunder iværksættelse af ansættelsesretlige skridt, såfremt whistlebloweren er ansat af Arbejdsgiveren.

4. FREMGANGSMÅDEN VED EN INDBERETNING

Indberetning sker via Arbejdsgiverens whistleblowerordning. For at sikre din anonymitet overfor arbejdsgiveren anbefales det at bruge egen PC og eget netværk eller egen telefon på offentligt netværk.

1. Åbn en internetbrowser, og gå til adressen <https://WhistleAdvisor.com/> eller <https://app.whistleadvisor.com/grand-joanne/>.
2. Grand Joanne identificeres ved at indtaste 38848305 i feltet, hvor der bedes om dette.
3. Alle relevante og ønskede felter udfyldes; dog minimum overskrift og beskrivelse af de faktiske forhold. Det er muligt at vedlægge/tage billeder og vedhæfte dokumenter til indberetningen. Oplys dit navn og kontaktoplysninger i beskrivelsesfeltet, hvis indberetningen *ikke* skal være anonym for whistleblowerenheden. Whistleblowerenheden er underlagt en skærpet tavshedspligt og enheden må ikke videregive oplysninger, der indgår i indberetningen, eller der kan identificere dig.
4. Indtaster du navn og kontaktoplysninger i selve indberetningen, bliver kun whistleblowerenheden bekendt med disse oplysninger.
5. Vælg derefter ”Indberet”. Oplysninger om din indberetning kan herefter følges ved at benytte det unikke link, der angives efter, der er trykket på ”Indberet”. Beder du om at få link tilsendt til din e-mail, så vil denne ikke blive gemt og dermed ikke blive videregivet til Arbejdsgiveren. Husk at bruge en e-mail, der ikke er tilknyttet Arbejdsgiveren.
6. Herefter vil whistleblowerenheden og objektiv tredjepart - som Arbejdsgiveren har udpeget som ansvarlig for whistleblowerordningen - få besked om, at der er foretaget en indberetning og vil kunne se de indberettede oplysninger. Hverken Arbejdsgiveren eller den ansvarlige vil have mulighed for at identificere dig som indberetter medmindre du har ønsket *ikke* at være anonym ved at indtaste dit navn eller øvrige identifikationsoplysninger i selve indberetningen.
7. Du kan herefter se, at Arbejdsgiveren har modtaget din indberetning.

Arbejdsgiveren opfordrer til, at whistlebloweren angiver sit navn i forbindelse med en indberetning, således at Arbejdsgiverens whistleblowerenhed har mulighed for at stille opklarende spørgsmål. Det er dog muligt at foretage en anonym indberetning.

Indberetningen modtages af jurister og partnere hos Andersen & Green, som først foretager en screening af indberetningens alvorlighed. Dernæst visiterer Andersen & Green sagen til enten virksomhedens egen whistleblowerenhed eller til HR-funktionen. Jurist fra Andersen & Green følger indberetningen og vejleder whistleblowerenheden, den relevante sagsbehandler hos Arbejdsgiveren eller ledelsen og assisterer i forbindelse med iværksættelse af eventuelle ansættelsesretlige skridt i en personalesag.

Alle involverede parter, herunder Arbejdsgiveren og Andersen & Green, behandler alle indberetninger fortroligt og er omfattet af whistleblowerlovens særlige tavshedspligt.

5. BESKYTTELSE AF WHISTLEBLOWEREN

Whistlebloweren er beskyttet mod repressalier i henhold til whistleblowerloven, såfremt følgende betingelser alle er opfyldt:

- Personen, der foretager indberetningen, opfylder betingelserne for at være en whistleblower (se denne politiks afsnit 2)
- Whistlebloweren havde rimelig grund til at antage, at de indberettede oplysninger var korrekte på tidspunktet for indberetningen, jf. whistleblowerlovens § 6.
- De indberettede oplysninger hører under whistleblowerlovens anvendelsesområde, jf. whistleblowerlovens § 1.

Ved "repressalier" forstås en ufordelagtig behandling eller ufordelagtige konsekvenser som reaktion på en indberetning. Dette kan eksempelvis være suspension, afskedigelse, degradering, og lignende.

Hvis whistlebloweren foretager indberetning i ond tro og med viden om, at de indberettede oplysninger ikke er korrekte, er whistlebloweren ikke beskyttet mod repressalier. Whistlebloweren kan i sådanne tilfælde straffes med bøde for forsætligt at indberette falske indberetninger. Er whistlebloweren ansat kan det også få ansættelsesretlige konsekvenser, herunder mulig bortvisning.

Oplysninger om whistleblowerens identitet eller andre oplysninger, hvorigennem whistleblowerens identitet direkte eller indirekte kan udledes, videregives kun til andre end whistleblowerenheden efter forudgående indhentelse af whistleblowerens udtrykkelige samtykke.

Oplysninger om whistleblowerens identitet kan dog uden samtykke videregives til offentlige myndigheder, hvis videregivelse sker for at imødegå eller efterforske overtrædelser (fx en kriminel handling, der ikke har fundet sted endnu) eller med henblik på at sikre berørte personers ret til forsvar. Hvis whistleblowerens identitet videregives uden samtykke, vil whistlebloweren blive orienteret herom og modtage en begrundelse for videregivelsen, medmindre underretningen vil bringe relaterede undersøgelser eller retssager i fare.

Whistleblowerens identitet kan tillige videregives ved en eventuel retssag vedrørende det indberettede forhold.

Andre oplysninger fra indberetningen og dermed oplysninger, som ikke afslører whistleblowerens identitet, videregives kun til personer uden for whistleblowerenheden som led i en opfølgning på en indberetning eller for at imødegå en potentiel alvorlig lovovertrædelse eller andre alvorlige forhold.

Personer uden for whistleblowerenheden eller Andersen & Green, der bistår med afdækning af det indberettede forhold, er underlagt whistleblowerlovens særlige tavshedspligt, jf. whistleblowerlovens § 25.

6. ORIENTERING TIL WHISTLEBLOWEREN

Whistlebloweren vil på baggrund af en indberetning til Ordningen modtage følgende:

- En bekræftelse på at indberetningen er modtaget. Det sker umiddelbart efter at whistlebloweren har trykket på ”Indberet”.
- Feedback hurtigst muligt og normalt inden for tre måneder efter bekræftelsen af modtagelsen af indberetningen.

”Feedback” betyder en meddelelse om de tiltag, Andersen & Green og Arbejdsgiverens whistleblowerenhed har truffet for bl.a. at vurdere rigtigheden af påstande i indberetningen og eventuelt imødegå den indberettede overtrædelse.

Whistleblowerenhedens feedback vil altid tage hensyn til databeskyttelsesreglerne, hvilket kan medføre begrænsninger i indholdet af den feedback, whistlebloweren modtager.

I visse tilfælde kan det være nødvendigt at forlænge tidsrammen for feedback på grund af sagens kompleksitet, herunder såfremt indberetningen kræver en omfattende undersøgelse. I sådanne tilfælde vil whistlebloweren blive informeret om den forlængede tidsramme.

7. ORIENTERING TIL OG BESKYTTELSE AF DEN BERØRTE PERSON

Når en foreløbig undersøgelse har fundet sted, og alle relevante beviser er sikret, vil den berørte person, som er blevet indberettet under Ordningen, blive underrettet om følgende:

- Identiteten på den/de sagsbehandler(e), som er ansvarlig for undersøgelsen af indberetningen.
- De forhold, som indberetningen vedrører.

Den berørte person har i henhold til whistleblowerloven ret til beskyttelse af sin identitet under hele sagsbehandlingen og ret til et effektivt forsvar. Disse rettigheder kan ikke fraviges ved aftale til skade for den berørte.

Arbejdsgiveren overholder desuden den berørte persons rettigheder i henhold til databeskyttelsesforordningen.

8. PRIVATLIVSPOLITIK FOR WHISTLEBLOWERORDNINGEN

Arbejdsgiveren og Andersen & Green behandler alle oplysninger, som indberettes via Ordningen, herunder oplysninger om berørte personer, der indberettes via Ordningen, i overensstemmelse med de til enhver tid gældende databeskyttelsesregler (GDPR og databeskyttelsesloven).

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

Indberetninger, der viser sig åbenbart grundløse, slettes straks. En indberetning, der falder uden for kategorien af alvorlige forseelser, som må indberettes via Ordningen, vil straks blive videresendt til Arbejdsgiverens personaleansvarlige og slettet i Ordningen.

Hvis der foretages indberetning til politiet eller en anden myndighed, slettes oplysningerne straks efter afslutning af sagen hos de pågældende myndigheder.

Indberetninger slettes som udgangspunkt i Ordningen 45 dage efter, at Andersen & Green og whistleblowerenheden har afsluttet behandlingen, medmindre Arbejdsgiveren har en legitim grund til fortsat opbevaring, herunder fx hvis det er påkrævet efter anden lovgivning, eller hvis der er grund til at tro, at indberetningen kan styrkes af senere indkomne indberetninger om samme forhold (sammenkædningshensyn).

Hvis der på baggrund af de indsamlede oplysninger gennemføres en ansættelsesretlig sanktion over for den berørte, eller der i øvrigt foreligger grunde til, at det er sagligt og nødvendigt fortsat at opbevare oplysninger om den berørte, 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 fratædelse. Opbevaringen af indberetningen sker i øvrigt i overensstemmelse med Arbejdsgiverens slettepolitik, herunder hvis indberetningen ikke vedrører en ansat.

PRIVATLIVSPOLITIK FOR ARBEJDSGIVERENS WHISTLEBLOWERORDNING

Denne privatlivspolitik forklarer, hvordan Arbejdsgiveren (herefter ”vi”, ”os”) håndterer personoplysninger i forbindelse med indberetninger til whistleblowerordningen.

I det følgende beskrives nærmere, hvilken behandling af persondata, der finder sted, og hvilke rettigheder du har, hvis der indberettes om dig via whistleblowerordningen. Desuden beskrives dine rettigheder, hvis du benytter whistleblowerordningen til at foretage en indberetning om en anden person

Vi henviser til **Retningslinjer vedrørende Arbejdsgiverens whistleblowerordning** ovenfor, hvor du kan finde detaljer om, hvem der kan foretage indberetninger, og hvad der kan indberettes om.

Denne politik vedrører alene håndteringen og undersøgelsen af indberetninger til whistleblowerordningen. For ansattes vedkommende bør denne politik ses i sammenhæng med HR-privatlivspolitikken samt andre relevante politikker og procedurer.

1. DATAANSVARLIG

Den juridiske enhed, som er ansvarlig for behandlingen af dine personoplysninger, er:

Grand Joanne
Vesterbro Operations A/S
Gammel Køge Landevej 57, 3
2500 Valby
CVR nummer: 38848305

Vi tager ansvar for at beskytte dine personoplysninger og behandle dem i overensstemmelse med gældende databeskyttelseslovgivning. Vi sikrer desuden, at dine oplysninger behandles fortroligt og i overensstemmelse med whistleblowerlovens særlige tavshedspligt og kun anvendes til formålet med whistleblowerordningen.

2. ORIENTERING TIL DEN INDBRETTEDE MEDARBEJDER OG BERIGTIGELSE

I forbindelse med en indberetning, som er indgivet til den lovpligtige whistleblowerordning, vil du ikke blive oplyst om behandling af dine personoplysninger, jf. GDPR art. 14, stk. 5, litra d.

Hvis du bliver indberettet via Ordningen, vil du blive underrettet hurtigst muligt og efter en foreløbig undersøgelse har fundet sted, og alle relevante beviser er sikret.

Du har ret til at få indsigt i indberetningen, der er indgivet om dig på det tidspunkt, hvor det vil være ubetænkeligt i forhold til afdækningen af forholdet.

Du vil dog ikke have mulighed for at få oplyst identiteten på den person, som har indgivet indberetningen, uanset om indberetningen er foretaget anonymt eller indberetterens identitet er kendt, jf. whistleblowerlovens § 25. Du vil tilsvarende ikke have mulighed for at få andre oplysninger, der vil kunne identificere whistlebloweren.

I tilfælde, hvor det konkluderes, at der er tale om en bevidst falsk indberetning, vil du have ret til at få oplyst, hvem der har indgivet indberetningen mod dig, hvis anmelderens identitet er kendt. Du har også ret til at anmode om berigtigelse af informationer i indberetningen, som du mener er urigtige, vildledende, ufuldstændige eller forældede.

Hvis din anmodning ikke kan imødekommes, vil oplysningerne blive suppleret til sagen i sin egen akt med dine bemærkninger.

3. KONSEKVENSER VED BEHANDLINGEN

Indberetning til og undersøgelse af indberetninger til Ordningen kan have betydelige konsekvenser for den berørte person, idet indberetninger vedrører alvorlige lovovertrædelser eller mistanke om overtrædelser af lovgivningen og andre alvorlige forhold.

Tilsvarende kan indberetning til whistleblowerordningen have betydelige konsekvenser for den person, der har foretaget indberetningen, hvis der er tale om en bevidst falsk indberetning. Sådanne tilfælde kan få strafferetlige konsekvenser.

4. OVERFØRSLER TIL LANDE UDENFOR EU/EØS

Dine personoplysninger overføres ikke til lande udenfor EU/EØS.

5. DINE GENERELLE RETTIGHEDER

Du har følgende rettigheder:

- Du har ret til at anmode om indsigt i, berigtigelse af eller sletning af dine personoplysninger, når whistleblowerenheden har afdækket alle forhold vedrørende indberetningen til Ordningen, jf. GDPR art 15, 16 og 17.
- Hvis behandlingen af dine personoplysninger skulle være baseret på dit samtykke, har du ret til at tilbagekalde dit samtykke til enhver tid, jf. GDPR art. 7. Din tilbagekaldelse vil ikke have betydning for lovligheden af behandlingen foretaget inden din tilbagekaldelse af dit samtykke.
- Du har ret til at modtage de personoplysninger, som du selv har afgivet, i et struktureret, almindeligt anvendt og maskinlæsbart format (dataportabilitet), jf. GDPR art 20.
- Du kan altid indgive en klage til en Datatilsynet.

Der kan være betingelser eller begrænsninger til disse rettigheder. Det er derfor ikke sikkert, at du har ret til at få slettet oplysninger om dig i konkrete tilfælde – dette afhænger af de konkrete omstændigheder i forbindelse med behandlingsaktiviteterne.

Du kan gøre brug af dine rettigheder ved at kontakte objektiv tredjepart, jurist og partner, Jesper Green, ved Andersen & Green på jesper.green@andersen-green.dk.

6. RET TIL DOMSTOLSPRØVELSE

Hvis der tages retlige skridt mod dig som et resultat af en indberetning og efterfølgende undersøgelse, har du ret til at indbringe sagen for domstolene.