

## Nordsøenheden

### Whistleblowerpolitik

#### Formål

Nordsøenheden har etableret en whistleblowerordning, som har til formål at give ansatte, tidligere ansatte, samarbejdspartnere og andre eksterne personer mulighed for at indberette oplysninger, herunder rimelig mistanke, om faktiske eller potentielle overtrædelser af lovgivning og forsøg på at skjule sådanne, samt alvorlige overtrædelser af retningslinjer udstedt af Nordsøenheden ("indberetninger"). Whistleblowerordningen gælder for Nordsøenheden og Nordsøfonden. Alle referencer til Nordsøenheden gælder derfor også for Nordsøfonden, medmindre der i den specifikke sammenhæng refereres alene til én af enhederne.

#### Omfang

Indberetninger til whistleblowerordningen kan omfatte følgende:

- Regnskabsmæssig manipulation
- Misbrug af aktiver
- Kriminelle handlinger, f.eks. bestikkelse, bedrageri, underslæb og forfalskning af dokumenter
- Brud på konkurrenceregler
- Alvorlige overtrædelser af arbejdssikkerhedsstandarder
- Væsentlige brud på miljøregler og forurening af miljøet
- Chikane, fysisk vold, trusler og seksuelle krænkelse
- Grove overtrædelser af Nordsøenhedens interne retningslinjer f.eks. Code of Conduct og personalehåndbog

Øvrige forhold (herunder HR-forhold) skal indberettes til Nordsøenheden via de normale kommunikationsveje og reguleres ikke af denne politik. Det kan være oplysninger om mindre overtrædelser af Nordsøenhedens interne retningslinjer om sygefravær, rygning, alkohol, m.v. samt sager som f.eks. klager over ansattes adfærd eller inkompetence, herunder oplysninger om mindre grove personalerelaterede konflikter på arbejdspladsen, mobning og samarbejdsvanskeligheder.

#### Roller og ansvar

Nordsøenheden: Denne whistleblowerpolitik gælder for Nordsøenheden og Nordsøfonden.

PwC: Whistleblowerordningen håndteres i samarbejde med PwC. Indberetningen modtages af PwC, som indledningsvis vurderer, om indberetningen falder ind under whistleblowerordningen, og foretager en habilitetsvurdering af, hvem der kan behandle indberetningen hos Nordsøenheden. Indberetningen sendes herefter til videre behandling hos en upartisk person hos Nordsøenheden, som er kompetent til at følge op på indberetningen.

**Medarbejdere:** Alle medarbejdere i Nordsøenheden er forpligtede til at samarbejde loyalt i forbindelse med undersøgelser af indberetninger. Nordsøenheden tillader ingen form for repressalier eller chikane mod personer, som i god tro indberetter via whistleblowerordningen.

**Administrationschef:** Administrationschefen i Nordsøenheden er ansvarlig for at træffe beslutning om, hvorvidt der skal foretages en egentlig undersøgelse af modtagne indberetninger samt i bekræftende fald, om undersøgelsen skal foretages internt og/eller med ekstern bistand.<sup>1</sup>

Whistleblowerpolitikken er forankret hos administrationschefen, som i den forbindelse har ansvaret for:

- Forsvarlig varetagelse af whistleblowerordningen.
- At vedligeholde en undersøgelsesmanual, der beskriver processen for udførelse af interne undersøgelser af indberetninger.
- At vedligeholde en oversigt over modtagne indberetninger.
- At rapportere udfaldet af indberetninger til bestyrelsen.

### **Fortrolig håndtering og anonymitet**

Alle involverede parter, herunder Nordsøenheden og PwC, behandler alle indberetninger fortroligt.

Whistlebloweren har ret til at være anonym.

Nordsøenheden og PwC behandler alle oplysninger, som indberettes via whistleblowerordningen, herunder oplysninger om personer, der anmeldes via ordningen, i overensstemmelse med den til enhver tid gældende lovgivning.

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

Personoplysninger opbevares så længe undersøgelsen af indberetningen pågår. Personoplysninger slettes efter afslutningen af den indledende vurdering, såfremt det viser sig, at indberetningen er grundløs. Hvis indberetningen ikke er grundløs, og der derfor indledes en egentlig undersøgelse på baggrund af indberetningen, slettes personoplysningerne inden for seks måneder efter undersøgelsen er afsluttet, medmindre der er saglige grunde til at opbevare oplysningerne.

Hvis der foretages anmeldelse til politiet eller en anden myndighed, opbevares oplysningerne så længe undersøgelse af sagen pågår hos de pågældende myndigheder.

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, blive opbevaret i den ansattes personalemappe i fem år efter den ansattes fratrædelse. Opbevaringen af anmeldelsen sker i øvrigt i overensstemmelse med Nordsøenhedens retningslinjer herfor, herunder hvis anmeldelsen ikke vedrører en ansat. Der henvises til Nordsøenhedens generelle persondatapolitik.

---

<sup>1</sup> Hvis administrationschefen er fraværende eller hvis indberetningen drejer sig om administrationschefen, er direktøren for Nordsøenheden ansvarlig. Hvis direktøren er fraværende eller hvis indberetningen drejer sig om direktøren, er Nordsøenhedens bestyrelsesformand ansvarlig.

## **Berørte personers rettigheder**

De personer, som er genstand for en intern undersøgelse, skal hurtigst muligt informeres af den ansvarlige for undersøgelsen - dog alene på et tidspunkt, hvor orienteringen ikke risikerer at bringe selve undersøgelsens formål eller udførelse i fare.

De undersøgte personer skal informeres om (1) den ansvarlige for undersøgelsen, (2) de faktiske omstændigheder, han/hun er mistænkt for, (3) de medarbejdere og relevante rådgivere, der forventes at ville modtage information om undersøgelsen, og (4) hvordan han/hun kan udøve retten til indsigt i data, berigtigelse af data samt sletning af data.

## **Sanktioner**

Grove overtrædelser af lovgivningen eller retningslinjer udstedt af Nordsøenheden sanktioneres i henhold til lovgivningen og Nordsøenhedens gældende regler.

Der må ikke bevidst indgives urigtige eller vildledende oplysninger gennem whistleblowerordningen. Såfremt en medarbejder forsætligt foretager falsk indberetning, vil dette få ansættelsesretlige konsekvenser. Medarbejdere, som i god tro indberetter et forhold, vil ikke blive genstand for negative konsekvenser, herunder konsekvenser af ansættelsesretlig karakter, også selvom forholdet viser sig at være grundløst.

## **Vedtaget af direktionen i Nordsøenheden**

Dato: 12. januar 2021

Versionsnummer: 1