

NOTAT:

Interne whistleblowerordninger iht. lov om beskyttelse af whistleblowere

- senest redigeret den 24. juni 2021 i forhold til følgende punkt:

2.2. Interne whistleblowerordninger i koncerner med 250 eller flere ansatte

Folketinget har den 24. juni 2021 vedtaget et lovforslag, som har til formål at gennemføre direktiv af 23. oktober 2019 om beskyttelse af personer, der indberetter overtrædelser af EU-retten i dansk ret (whistleblowerdirektivet).

Lov om beskyttelse af whistleblowere medfører bl.a., at der skal etableres whistleblowerordninger på en lang række private og offentlige arbejdspladser til indberetning af oplysninger om overtrædelser af EU-retten inden for en lang række specifikke områder, herunder offentligt udbud, finansielle tjenesteydelser, transportsikkerhed, miljøbeskyttelse og forbrugerbeskyttelse, samt indberetninger, som i øvrigt vedrører alvorlige lovovertrædelser af dansk ret og EU-retten samt øvrige alvorlige forhold.

Med loven indfører man endvidere en omfattende ramme for beskyttelse af whistleblowere, herunder et forbud mod enhver form for repressalier mod whistleblowere.

Lov om beskyttelse af whistleblowere med bemærkninger kan findes her:

[L 213 - 2020-21 \(oversigt\): Forslag til lov om beskyttelse af whistleblowere. / Folketinget \(ft.dk\)](#)

Loven træder i kraft den 17. december 2021. Forpligtelsen til at etablere interne whistleblowerordninger for arbejdsgivere i den private sektor med mellem 50-249 ansatte vil dog træde i kraft først den 17. december 2023.

Nærværende notat om interne whistleblowerordninger er udarbejdet på baggrund af det netop vedtagne lovforslag. Der kan komme en række afklaringer i løbet af den kommende tid, ligesom Justitsministeriet forventes at udarbejde en række vejledninger til loven. Dansk Erhverv følger udviklingen, og vil opdatere nærværende notat løbende.

INDHOLD:

Interne whistleblowerordninger

iht. lov om beskyttelse af whistleblowere

1. Etablering af intern whistleblowerordning og frister	3
<i>Selvejende institutioner, foreninger, fonde m.v.</i>	<i>3</i>
2. Udformning af den interne indberetningskanal	4
2.1. <i>Mulighed for fælles whistleblowerordninger</i>	<i>5</i>
2.2. <i>Interne whistleblowerordninger i koncerner med 250 eller flere ansatte</i>	<i>5</i>
3. Hvem kan indberette til den interne whistleblowerordning?	7
4. Hvilke forhold kan der indberettes om?	7
4.1. <i>"alvorlige lovovertrædelser og øvrige alvorlige forhold"</i>	<i>7</i>
4.2. <i>Forhold, der ligger forud for lovens ikrafttræden.....</i>	<i>8</i>
4.3. <i>Håndtering af indberetninger, der falder uden for lovens anvendelsesområde</i>	<i>9</i>
5. Procedurer og frister ved indberetninger	9
5.1. <i>Bekræftelse på modtagelse af indberetningen</i>	<i>9</i>
5.2. <i>Opfølgning</i>	<i>9</i>
5.3. <i>Feedback.....</i>	<i>10</i>
5.4. <i>Vejledning</i>	<i>11</i>
5.5. <i>Indberetning kan ske skriftligt eller mundtligt eller begge dele</i>	<i>11</i>
6. Informationspligt - whistleblowerpolitik.....	11
7. Dokumentationspligt	12
8. Behandling af personoplysninger.....	13

1. Etablering af intern whistleblowerordning og frister

Loven medfører bl.a., at der skal etableres interne whistleblowerordninger på en lang række private og offentlige arbejdspladser til indberetning af oplysninger om alvorlige lovovertrædelser af dansk ret og EU-retten samt øvrige alvorlige forhold.

Interne whistleblowerordninger i *den private og offentlige sektor* skal ifølge loven etableres:

senest den 17. december 2021	Arbejdsgivere i den private sektor med flere end 249 ansatte
	Arbejdsgivere i den offentlige sektor med 50 eller flere ansatte
senest den 17. december 2023	Arbejdsgivere i den private sektor med mellem 50-249 ansatte

Arbejdstagere på mindre arbejdspladser, der ikke i medfør af loven har pligt til at oprette en intern whistleblowerordning, kan foretage ekstern indberetning til den eksterne whistleblowerordning i Datatilsynet. Det samme gælder for arbejdstagere i private virksomheder med mellem 50 og 249 ansatte, som først er forpligtet til at oprette en intern whistleblowerordning pr. 17. december 2023.

Begrebet ”arbejdsgiver” (juridisk enhed) forstås i overensstemmelse med CVR-lovens definition af begrebet ”juridisk enhed”.

Ved opgørelsen af antallet af ansatte medregnes alle ansatte uanset beskæftigelsesgraden, som modtager vederlag for personligt arbejde i tjenesteforhold. Hvis en arbejdsgiver således har 250 eller flere ansatte, som modtager vederlag for personligt arbejde i tjenesteforhold, vil den pågældende arbejdsgiver være forpligtet til at oprette en intern whistleblowerordning senest den 17. december 2021.

Selvejende institutioner, foreninger, fonde m.v.

Interne whistleblowerordninger i *den offentlige sektor* omfatter ifølge loven alle juridiske enheder, som er omfattet af den offentlige forvaltning. Ifølge betænkningen til loven er enhver juridisk enhed, der er omfattet af forvaltningslovens § 1, stk. 1, således omfattet af den offentlige sektor efter denne lov. Det fremgår af forvaltningslovens § 1, stk. 2, at loven desuden gælder for al virksomhed, der udøves af selvejende institutioner, foreninger, fonde m.v., der er oprettet ved lov eller i henhold til lov, og selvejende institutioner, foreninger, fonde m.v., der er oprettet på privatretligt grundlag, og som udøver offentlig virksomhed af mere omfattende karakter og er undergivet intensiv offentlig regulering, intensivt offentligt tilsyn og intensiv offentlig kontrol. Sådanne selvejende institutioner, foreninger, fonde m.v., er således omfattet af den offentlige sektor efter denne lov.

2. Udformning af den interne indberetningskanal

En intern whistleblowerordning kan drives internt af en person eller afdeling, der er udpeget dertil.

En arbejdsgiver skal således udpege en eller flere upartiske personer til at modtage og håndtere indberetninger i den interne whistleblowerordning. Sådanne medarbejdere kan også varetage andre funktioner på arbejdspladsen og kan f.eks. være en eller flere compliance- eller HR-medarbejdere, juridiske medarbejdere eller en ledende revisor eller et medlem af bestyrelsen.

Man bør efter betænkningen til loven sikre, at funktionen indrettes således, at uafhængighed og fravær af interessekonflikter sikres. Det indebærer navnlig, at en udpeget medarbejder som udgangspunkt ikke må modtage instruks om, hvordan medarbejderen skal håndtere og følge op på konkrete indberetninger. Der er dog intet til hinder for, at arbejdsgiveren fastsætter interne retningslinjer for sagsbehandlingen m.v. i den interne whistleblowerordning, herunder ved at fastsætte passende procedurer i overensstemmelse med lovens regler herom. Det er ikke et krav efter loven, at der er sikret organisatorisk eller økonomisk uafhængighed fra arbejdspladsens ledelse.

En intern whistleblowerordning skal udformes, etableres og drives på en måde, der sikrer fortrolighed om identiteten på whistlebloweren, den berørte person og enhver tredjepart nævnt i indberetningen og forhindrer uautoriserede medarbejders adgang dertil. Der forudsættes ikke egentlig teknisk løsning til modtagelse, registrering og opbevaring af indberetninger, men ordningen skal være udformet på en måde, der sikrer, at uautoriserede medarbejdere ikke får adgang til indberetningerne. Det indebærer f.eks., at indberetninger ikke kan opbevares på et drev eller i et arkiv, som er almindeligt tilgængeligt for arbejdspladsens øvrige ansatte eller andre uvedkommende.

En intern whistleblowerordning kan leveres eksternt af en uafhængig tredjepart. En sådan ekstern tredjepart kan f.eks. være en ekstern indberetningsplatformsudbyder, en ekstern advokat eller en revisor. Tredjeparter, der administrerer whistleblowerordningen helt eller delvist for en juridisk enhed, skal leve op til samme krav, som hvis ordningen blev administreret internt.

Arbejdsgiveren kan ved en outsourcing til en uafhængig tredjepart ikke fraskrive sig sine forpligtelser efter loven, og virksomheder og myndigheder, der benytter sig af outsourcing, er således fortsat ansvarlige for, at ordningerne lever op til alle relevante lovkrav. Det forudsættes på den baggrund, at en ekstern tredjepart afgiver en skriftlig garanti for, at denne vil leve op til lovens krav om uafhængighed, fortrolighed, databehandling og tavshedspligt mv.

Der skal, hvis den interne ordning ikke i sin helhed leveres af en betroet tredjepart, udpeges en upartisk person eller afdeling i den juridiske enhed, der skal følge op på indberetninger, herunder varetage kommunikationen med whistlebloweren.

2.1. Mulighed for fælles whistleblowerordninger

Samtlige juridiske enheder (dvs. med eget CVR-nr.) med 50 eller flere ansatte skal oprette en selvstændig intern whistleblowerordning. Forpligtelsen til at etablere interne whistleblowerordninger for arbejdsgivere i den private sektor med mellem 50-249 ansatte vil dog træde i kraft først den 17. december 2023.

Juridiske enheder i den private sektor med 50-249 ansatte kan dog dele ressourcer med hensyn til (1) modtagelse af indberetninger og (2) eventuelle undersøgelser, der foretages som konsekvens heraf. Denne mulighed for at dele ressourcer berører således ikke sådanne juridiske enheders forpligtelser til at bevare fortrolighed, til at give feedback og til at imødegå den indberettede overtrædelse.

Mellemstore private virksomheder (50-249 ansatte) kan med andre ord etablere en fælles whistleblowerenhed, der modtager og behandler indberetninger. Der kan således etableres en fælles whistleblowerportal, hvortil indberetningerne skal indgives, ligesom virksomhederne kan være fælles om de medarbejdere, der står for undersøgelsen af indberetningerne. Der er ingen begrænsninger på, hvor mange mellemstore private virksomheder kan indgå i en fælles whistleblowerenhed.

Mellemstore private virksomheder (50-249 ansatte), herunder koncernforbundne mellemstore private virksomheder kan ligeledes dele ressourcer. Det gælder også koncernforbundne mellemstore private selskaber, som har hjemsted i forskellige EU-lande. Det forudsætter dog, at de respektive landes lovgivning indeholder samme mulighed for deling af ressourcer.

Begrebet koncernforbundne selskaber skal forstås i overensstemmelse den almindelige forståelse af begrebet i dansk ret, jf. bl.a. selskabslovens §§ 6 og 7, og EU Kommissionens henstilling af 6. maj 2003 om definition af mikrovirksomheder og små og mellemstore virksomheder.

2.2. Interne whistleblowerordninger i koncerner med 250 eller flere ansatte

Større private virksomheder (dvs. virksomheder med 250 eller flere ansatte), herunder større koncernforbundne virksomheder, kan efter lovens bestemmelser oprette fælles whistleblowerordninger. Koncernforbundne selskaber kan opfylde forpligtelsen til at etablere interne whistleblowerordninger gennem en koncernfælles ordning, således at et moder- eller koncernselskab kan modtage indberetninger, forestå kontakten med whistlebloweren og forestå opfølgning på indberetningen, herunder gennemføre nødvendige undersøgelser. En sådan koncernfælles whistleblowerordning skal leve op til samtlige krav, der i øvrigt fremgår af lovforslaget.

En intern whistleblowerordning kan outsources helt eller delvist til et koncernforbundet selskab, herunder et moder- eller datterselskab. Det betyder, at en arbejdsgiver har mulighed for at udpege en arbejdsgiver i et koncernforbundet selskab til at varetage funktionen som whistleblowerenhed og dermed håndtere de nævnte opgaver.

En juridisk enhed i koncern, f.eks. et moderselskab, kan også vælge at modtage og undersøge indberetninger i fuld fortrolighed fra arbejdstagerne i enheden og dens datterselskaber eller tilknyttede virksomheder («koncernen»), men også i muligt omfang fra enhver af koncernens repræsentanter og leverandører og fra enhver person, der erhverver oplysninger gennem sine arbejdsrelaterede aktiviteter med virksomheden og koncernen. De enkelte datterselskaber eller tilknyttede virksomheder i koncernen vil dog i givet fald fortsat have en selvstændig forpligtelse til at etablere egne interne whistleblowerordninger.

Begrebet koncernforbundne selskaber skal forstås i overensstemmelse den almindelige forståelse af begrebet i dansk ret, jf. bl.a. selskabslovens §§ 6 og 7, og EU Kommissionens henstilling af 6. maj 2003 om definition af mikrovirksomheder og små og mellemstore virksomheder.

En (måske) midlertidig løsning

Man skal imidlertid være **opmærksom** på, der i loven er indført mulighed for justitsministeriet til at ophæve de to førstnævnte muligheder – koncernfællesløsninger og outsourcing intern i koncernen, hvis det til december 2021 må anses for tilstrækkelig klart, at direktivet ikke giver mulighed for, at koncerner kan opfylde forpligtelsen til at etablere interne whistleblowerordninger med en koncernfælles whistleblowerordning. Ved denne vurdering vil der bl.a. skulle lægges vægt på, hvordan Europa-Kommissionen og andre EU-lande fortolker direktivet, herunder om der er forskellige fortolkninger af direktivet i forskellige EU-lande, og om en række større lande overhovedet har lagt sig fast på en fortolkning.

Denne tilføjelse skal ses i lyset af, at EU Kommissionen i implementeringsprocessen har stillet krav om, at virksomheder med mere end 250 ansatte skal have en selvstændig whistleblowerordning. Det betød, at større koncernforbundne virksomheder ikke kunne opretholde eller etablere én fælles whistleblowerordning, men derimod skulle oprette en whistleblowerordning i hvert datterselskab.

Det er Justitsministeriets vurdering på det foreliggende grundlag på baggrund af dialogen med EU Kommissionen og bl.a. i lyset af direktivets specifikke undtagelser om muligheden for at dele ressourcer, for så vidt angår virksomheder med 50-249 ansatte og kommuner, at det ikke er muligt for større private virksomheder med 250 eller flere ansatte eller statslige og regionale arbejdsgivere med 50 eller flere ansatte at opfylde forpligtelsen til at etablere interne whistleblowerordninger gennem en koncernfælles ordning.

Det fremgår samtidigt af betænkningen til loven, at Justitsministeriet er opmærksomt på de udfordringer, som den manglende mulighed for at opfylde kravet om etablering af en intern whistleblowerordning gennem koncernfælles whistleblowerordninger giver anledning til.

Justitsministeriet vil på denne baggrund følge implementeringen i de øvrige EU-medlemslande i forhold til spørgsmålet, ligesom ministeriet under tæt inddragelse af de danske interesseorganisationer og større danske virksomheder vil gå i dialog med EU Kommissionen med henblik på at skabe en forståelse for – om nødvendigt gennem en ændring af direktivet – at sikre, at forpligtelsen til at etablere interne whistleblowerordninger for koncerner kan opfyldes med en koncernfælles whistleblowerordning

3. Hvem kan indberette til den interne whistleblowerordning?

Interne whistleblowerordninger skal først og fremmest give en juridisk enheds arbejdstagere mulighed for at foretage indberetning om overtrædelser.

Den juridiske enhed kan dog vælge at give andre personer, herunder selvstændig erhvervsdrivende, aktionærer, frivillige, praktikanter m.v., som er i kontakt med enheden i forbindelse med deres arbejdsrelaterede aktiviteter, mulighed for også at foretage indberetning om overtrædelser. Det er således op til den enkelte juridiske enhed at vurdere, om whistleblowerordningen bør stilles til rådighed for andre end enhedens arbejdstagere.

En juridiske enhed i koncern, f.eks. et moderselskab, kan således vælge at modtage og undersøge indberetninger i fuld fortrolighed fra arbejdstagerne i enheden og dens datterselskaber eller tilknyttede virksomheder (»koncernen«), men også i muligt omfang fra enhver af koncernens repræsentanter og leverandører og fra enhver person, der erhverver oplysninger gennem sine arbejdsrelaterede aktiviteter med virksomheden og koncernen. De enkelte datterselskaber eller tilknyttede virksomheder i koncernen vil dog i givet fald fortsat have en selvstændig forpligtelse til at etablere egne interne whistleblowerordninger.

Der er efter loven ikke pligt til at behandle anonyme indberetninger modtaget i interne whistleblowerordninger.

4. Hvilke forhold kan der indberettes om?

I den danske lov om beskyttelse af whistleblowere har man valgt en overimplementering af direktivets anvendelsesområde, hvorefter det vil være muligt at indberette om alvorlige overtrædelser af dansk ret og alvorlige overtrædelser af EU-retsakter, som ikke er omfattet af direktivets anvendelsesområde, samt andre alvorlige forhold.

4.1. *”alvorlige lovovertrædelser og øvrige alvorlige forhold”*

Kriteriet *”alvorlige lovovertrædelser og øvrige alvorlige forhold”* angiver, at der som udgangspunkt skal være tale om forhold, hvis afdækning er i offentlighedens interesse. Inden for anvendelsesområdet vil efter betænkningen til loven falde oplysninger om strafbare forhold, herunder overtrædelse af eventuel tavshedspligt, misbrug af økonomiske midler, tyveri, svig, underslæb, bedrageri og bestikkelse m.v. Også grove eller gentagne overtrædelser af anden lovgivning, herunder lovgivning om magtanvendelse, forvaltningsloven, offentlighedsloven samt efter omstændighederne f.eks. lovgivning, som har til formål at sikre folkesundheden, sikkerhed i transportsektoren eller beskyttelse af natur og miljø mv. er omfattet.

Indberetninger om whistleblowerens eget ansættelsesforhold vil som udgangspunkt falde uden for lovens anvendelsesområde, medmindre en sådan indberetning vedrører en alvorlig

lovovertrædelse eller et i øvrigt alvorligt forhold. Omfattet er bl.a., hvis indberetningen omfatter oplysninger om seksuel chikane eller andre grove personrelaterede konflikter på arbejdspladsen, f.eks. grov chikane.

Seksuel chikane skal forstås i overensstemmelse med definitionerne i ligebehandlingsloven. Det er fastslået i ligebehandlingsloven, at seksuel chikane omfatter enhver form for uønsket verbal, ikkeverbal eller fysisk adfærd med seksuelle undertoner med det formål eller den virkning at krænke en persons værdighed, navnlig ved at skabe et truende, fjendtligt, nedværdigende, ydmygende eller ubehageligt klima.

Enhver anden form for chikane, f.eks. chikane på grund af race, politisk eller religiøst tilhørsforhold m.v., er omfattet af lovens anvendelsesområde, forudsat, at der er tale om grov chikane. Hvorvidt der er tale om grov chikane, beror på en konkret vurdering i det enkelte tilfælde, idet det dog bemærkes i betænkningen til loven, at de ovenfor nævne eksempler på chikane i almindelighed vil være at betragte som grov chikane.

Oplysninger om øvrige forhold, herunder oplysninger om overtrædelser af interne retningslinjer af mindre alvorlig karakter om f.eks. sygefravær, alkohol, påklædning, privat brug af kontorartikler m.v. og oplysninger om mindre grove personalerelaterede konflikter på arbejdspladsen, vil efter betænkningen til loven som udgangspunkt ikke være omfattet af lovens anvendelsesområde. Sådanne oplysninger vil f.eks. kunne indgives til nærmeste leder, HR-afdeling eller tillidsrepræsentant.

Uden for det påtænkte anvendelsesområde vil således som det helt klare udgangspunkt falde indberetninger om konflikter mellem to eller flere medarbejdere og indberetninger om personers eget ansættelsesforhold i øvrigt, dog med undtagelse af de ovenfor nævnte tilfælde af seksuel chikane og grov chikane.

Øvrige ansættelsesretlige forhold, herunder konflikter, der falder inden for det fagretlige system, falder således som det klare udgangspunkt uden for lovens anvendelsesområde.

4.2. Forhold, der ligger forud for lovens ikrafttræden

Det bemærkes i betænkningen til loven, at det skal være muligt at indberette om forhold, der ligger forud for lovens ikrafttræden, og at sådanne indberetninger ikke kan afvises, hvis de i øvrigt falder inden for lovens anvendelsesområde.

Det forhold, at en indberetning, der vedrører forhold, der ligger forud for lovens ikrafttræden, vil dog efter omstændighederne kunne få indflydelse på, hvilke tiltag der vil udgøre tilstrækkelig opfølgning på indberetningen.

4.3. *Håndtering af indberetninger, der falder uden for lovens anvendelsesområde*

Hvis en modtaget indberetning falder uden for lovens anvendelsesområde, har den interne whistleblowerenhed ikke pligt til at foretage yderligere i anledning af indberetningen.

En intern whistleblowerordning kan således afvise indberetninger, der ikke er omfattet af lovens anvendelsesområde. Interne whistleblowerordninger er heller ikke forpligtet til at videresende disse til anden myndighed.

Whistlebloweren vil som følge heraf ikke være berettiget til beskyttelse efter loven.

5. **Procedurer og frister ved indberetninger**

5.1. *Bekræftelse på modtagelse af indberetningen*

En intern whistleblowerordning skal sikre, at whistlebloweren modtager en bekræftelse på modtagelse af indberetningen **inden for syv dage** efter modtagelsen her af.

Der stilles ingen formkrav til en sådan bekræftelse. Alt afhængig af whistleblowerordningens udformning, herunder om ordningen er systemunderstøttet, kan bekræftelsen f.eks. være i form af en kvitteringsmail, som automatisk genereres i forbindelse med modtagelsen af indberetningen, eller som udsendes manuelt inden for syv dage efter modtagelsen af indberetningen. Kravet om bekræftelse gælder ikke i de tilfælde, hvor indberetningen er indgivet anonymt, og hvor det som følge af udformningen af whistleblowerordningen ikke vil være muligt at sende en sådan bekræftelse. Det kan f.eks. være tilfældet, hvis den anonyme indberetning indgives til en fysisk postkasse. Det bemærkes dog i den forbindelse, at der ikke efter loven er pligt til at behandle anonyme indberetninger modtaget i interne whistleblowerordninger.

5.2. *Opfølgning*

Der skal endvidere ske omhyggelig opfølgning på indkomne indberetninger. Opfølgning kan f.eks. omfatte henvisning til andre kanaler eller procedurer i tilfælde af indberetninger, der udelukkende påvirker whistleblowerens individuelle rettigheder, sagsafslutning baseret på utilstrækkeligt bevismateriale eller andre grunde. Opfølgning kan også omfatte iværksættelse af en intern undersøgelse eller henvisning til en kompetent myndighed med henblik på videre efterforskning, for så vidt sådanne oplysninger ikke vil berøre den interne undersøgelse eller efterforskningen eller påvirke den berørte persons rettigheder.

Hvordan den enkelte henvendelse skal håndteres, vil således bero på en konkret vurdering af bl.a. indberetningens indhold og karakter.

I tilfælde af, at en indberetning falder uden for ordningens materielle anvendelsesområde, kan whistlebloweren opfordres til at rette henvendelse til nærmeste personaleleder, tillidsrepræsentanten eller HR-afdelingen. Opfølgning kan endvidere bestå i sagsafslutning baseret på utilstrækkeligt bevismateriale.

Hvis indberetningen ligger inden for anvendelsesområdet, iværksættes en undersøgelse af forholdet under inddragelse af oplysninger internt, eventuel yderligere dialog med whistlebloweren og andre konkret relevante tiltag. Som nævnt ovenfor vil det afhænge af indholdet af indberetningen, hvad der i det konkrete tilfælde vil være relevante og tilstrækkelige opfølgningshandlinger.

Hvis der er tale om formodet overtrædelse af straffelovgivningen eller anden lovgivning, vil en relevant opfølgning ifølge lovbemærkningerne kunne være politianmeldelse eller anmeldelse til relevant tilsynsmyndighed. Vedrører sagen alvorlige fejl og/eller forsømmelser begået af en ansat på arbejdspladsen, kan den relevante opfølgning bestå i iværksættelse af en intern undersøgelse med henblik på eventuelle ansættelsesretlige konsekvenser, herunder disciplinære sanktioner, f.eks. advarsel eller afskedigelse. Vedrører sagen alvorlige fejl og/eller forsømmelser begået af en samarbejdspartner, kan den relevante opfølgning eventuelt være iværksættelse af undersøgelse med henblik på kontraktretlige konsekvenser for samarbejdspartneren, f.eks. kontraktophævelse.

5.3. Feedback

Whistlebloweren skal derudover inden for **en rimelig frist, der ikke overstiger tre måneder** fra bekræftelsen af modtagelsen, modtage feedback om sagens behandling og eventuelt om dens resultater.

Whistleblowerenheden skal således meddele whistlebloweren, hvilke tiltag der er iværksat eller påtænkes iværksat som opfølgning på indberetningen, og om begrundelsen for valget af en sådan opfølgning.

En sådan underretning skal foretages under iagttagelse af gældende ret, herunder navnlig forvaltningsloven, og databeskyttelseslovgivningen. Det indebærer, at whistleblowerenheden i forbindelse med afgivelse af feedback skal overholde relevante lovbestemte tavshedspligter, herunder for offentlige myndigheders vedkommende forvaltningslovens § 27, stk. 1, nr. 1, om enkeltpersoners private, herunder økonomiske, forhold. Det indebærer, at forpligtelsen til at afgive feedback efter omstændighederne vil være opfyldt, hvis whistleblowerenheden orienterer om, hvilken form for opfølgning på indberetningen der er foretaget, herunder om der er indgivet politianmeldelse, iværksat intern undersøgelse eller indleveret anmeldelse til relevant tilsynsmyndighed. I de situationer, hvor det under iagttagelse af gældende ret vil være muligt at give whistlebloweren yderligere oplysninger om undersøgelsens forløb og udfald, bør sådanne oplysninger gives.

I de tilfælde, hvor whistleblowerenheden ikke inden for tre måneder fra bekræftelsen af modtagelsen har fastlagt den relevante opfølgning, skal whistlebloweren underrettes herom og om eventuel yderligere feedback, der kan forventes.

5.4. *Vejledning*

Den juridiske enhed skal endvidere vejlede potentielle whistleblowere om mulighederne for at foretage indberetning. Der skal også gives vejledning om muligheden for at foretage indberetning til den eksterne whistleblowerordning, der skal oprettes i medfør af lov om beskyttelse af whistleblowere, og andre relevante eksterne whistleblowerordninger. Vejledningen skal være klar og let tilgængelig, herunder så vidt muligt også for andre personer end arbejdstagere, som kommer i kontakt med enheden gennem deres arbejdsrelaterede aktiviteter, såsom tjenesteydere, distributører, leverandører og forretningspartnere. Sådanne oplysninger kan eksempelvis offentliggøres på et synligt sted, der er tilgængelig for alle sådanne personer, og på enhedens websted.

5.5. *Indberetning kan ske skriftligt, mundtligt eller begge dele*

En intern whistleblowerordning skal muliggøre, at indberetning kan ske skriftligt, mundtligt eller begge dele.

Det er op til den enkelte juridiske enhed at definere den form for indberetningskanal, der skal etableres. Indberetningskanalen kan muliggøre indberetning f.eks. via post, fysisk klageboks eller via en onlineplatform, hvad enten dette er intranet eller internetplatform. Hvis der gives mulighed for mundtlig indberetning, skal sådan indberetning være mulig via telefon eller andre talemiddelssystemer og på whistleblowerens anmodning via et fysisk møde inden for en rimelig frist.

Kravet om fysisk møde gælder således kun i de tilfælde, hvor arbejdsgiveren stiller en mundtlig indberetningskanal til rådighed. Hvis der udelukkende etableres en skriftlig indberetningskanal, gælder der således ikke en forpligtelse til at tilbyde whistlebloweren et fysisk møde.

En intern whistleblowerordning skal være udformet, etableret og drevet således, at fortroligheden af whistleblowerens identitet og enhver tredjepart nævnt i indberetningen beskyttes, og at uautoriserede medarbejders adgang dertil forhindres.

6. Informationspligt - whistleblowerpolitik

En arbejdsgiver skal i en klar og lettilgængelig form stille oplysninger om proceduren for at foretage indberetning til den interne whistleblowerordning, herunder opfordring til at indberette internt i tilfælde, hvor overtrædelsen kan imødegås effektivt internt, og hvor whistlebloweren vurderer, at der ikke er risiko for repressalier, til rådighed for sine arbejdstagere.

Det forudsættes dog efter lovbemærkningerne, at det samtidig tydeligt oplyses, at der er valgfrihed for whistlebloweren i valget mellem indberetning til intern eller ekstern whistleblowerordning. Arbejdsgivere skal derudover i en klar og lettilgængelig form stille oplysninger om proceduren for at foretage indberetning eksternt.

Sådanne oplysninger omfatter oplysninger om, hvilke overtrædelser der kan indberettes om, og hvem der kan indgive en indberetning. Det omfatter ligeledes oplysninger om, hvordan indberetninger behandles og registreres, hvordan man gør brug af den interne whistleblowerordning, og hvilke rettigheder henholdsvis whistlebloweren og den berørte person har.

Oplysningerne skal gøres tilgængelige på et synligt sted, der er tilgængeligt for den af ordningen omfattede personkreds, f.eks. på arbejdsgiverens hjemmeside eller intranet.

Informationsforpligtelsen har til formål at sikre, at potentielle whistleblowere kan træffe en informeret beslutning om, hvorvidt, hvordan og hvornår de skal foretage indberetning.

7. Dokumentationspligt

En arbejdsgiver, der er forpligtet til at etablere en intern whistleblowerordning, skal opbevare skriftlig dokumentation for etableringen af og procedurerne for whistleblowerordningen.

Arbejdsgiveren skal således kunne dokumentere, at det er muligt enten at indberette skriftligt, mundtligt eller begge dele, og at det – i de tilfælde, hvor det er relevant – er muligt at indberette mundtligt ved fysisk fremmøde.

Det skal endvidere fremgå af den skriftlige dokumentation, at der er udpeget en whistleblowerenhed, hvor en intern upartisk person eller afdeling har ansvaret for at modtage indberetninger og have kontakt med whistlebloweren, følge op på indberetninger og give feedback til whistlebloweren.

Der skal alternativt skriftligt dokumenteres en eventuel outsourcing til ekstern tredjepart, herunder at der er indhentet de fornødne garantier for, at tredjeparten lever op til lovens krav. Det skal endvidere kunne dokumenteres, at whistleblowerordningen er etableret og drives på en sådan måde, at fortroligheden om identiteten på whistlebloweren, den berørte person og enhver tredjepart nævnt i indberetningen er sikret, og hvordan det er sikret, at ingen uautoriserede medarbejdere har adgang til sådanne oplysninger, samt at der er indført passende procedurer, som sikrer modtagelse, behandling og opfølgning.

Arbejdsgiveren skal endvidere skriftligt dokumentere, at der i en klar og lettilgængelig form er offentliggjort oplysninger om proceduren for at foretage indberetning til den interne whistleblowerordning m.v.

Hvis muligheden for at dele ressourcer er udnyttet, skal dette ligeledes fremgå af den skriftlige dokumentation.

8. Behandling af personoplysninger

Administration af whistleblowerordninger skal leve op til de almindelige databeskyttelsesretlige regler. Med loven indføres der dog en særlig regulering, som opstiller en generel ramme for oprettelse af whistleblowerordninger. Behandling af personoplysninger kan herefter ske, når behandlingen af sådanne oplysninger er nødvendig for at håndtere indberetninger, der er modtaget som led i en whistleblowerordning oprettet i henhold til lov om beskyttelse af whistleblowere.

Med hjemmel i bestemmelsen kan private virksomheder behandle personoplysninger omfattet af databeskyttelsesforordningens artikel 6, 9 og 10, hvis det er nødvendigt for at behandle en konkret indberetning, der er modtaget som led i en whistleblowerordning oprettet i henhold til lov om beskyttelse af whistleblowere. Det vil f.eks. være tilfældet i forbindelse med den private virksomheds undersøgelse af en modtagen indberetning. Bestemmelsens anvendelighed er således betinget af, at behandlingen skal finde sted i regi af en whistleblowerordning, som er oprettet i henhold til lov om beskyttelse af whistleblowere.

Bestemmelsens krav om nødvendighed indebærer, at den dataansvarlige skal foretage en konkret vurdering af behovet for at behandle de modtagne personoplysninger.

Herudover forudsættes det, at de øvrige regler i databeskyttelsesforordningen og -loven, herunder de grundlæggende principper i databeskyttelsesforordningens artikel 5, iagttages, når personoplysninger behandles.