

## VEJLEDNING

### Interne whistleblowerordninger iht. lov om beskyttelse af whistleblowere

- senest redigeret den 5. november 2021

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 vejledning om interne whistleblowerordninger er udarbejdet på baggrund af lovtæksten, det lovforarbejdende materiale og vejledende besvarelser fra Justitsministeriet.

Dansk Erhverv vil løbende opdatere vejledningen i takt med, at Justitsministeriet og Datatilsynet udsender nye vejledninger, retningslinjer og anbefalinger med relevans for whistleblowerordninger.

**INDHOLD:****Interne whistleblowerordninger****iht. lov om beskyttelse af whistleblowere**

<b>1. Etablering af intern whistleblowerordning og frister .....</b>	<b>3</b>
1.1. Opgørelse af antallet af ansatte .....	3
1.2. Vikarbureauer .....	4
1.3. Selvejende institutioner, foreninger, fonde m.v.....	4
<b>2. Udformning af den interne indberetningskanal .....</b>	<b>5</b>
2.1. Outsourcing til en ekstern tredjepart .....	6
2.2. Mulighed for fælles whistleblowerordninger .....	6
2.3. Interne whistleblowerordninger i koncerner med 250 eller flere ansatte .....	7
<b>3. Hvem kan indberette til den interne whistleblowerordning? .....</b>	<b>8</b>
3.1. Øvrige beskyttede persongrupper .....	9
<b>4. Hvilke forhold kan der indberettes om?.....</b>	<b>10</b>
4.1. "alvorlige lovovertrædelser og øvrige alvorlige forhold" .....	10
4.2. Forhold, der ligger forud for lovens ikrafttræden.....	11
4.3. Håndtering af indberetninger, der falder uden for lovens anvendelsesområde .....	11
<b>5. Procedurer og frister ved indberetninger .....</b>	<b>11</b>
5.1. Bekræftelse på modtagelse af indberetningen .....	12
5.2. Opfølgning .....	13
5.3. Feedback .....	14
5.4. Vejledning .....	15
5.5. Tavshedspligt og videregivelse .....	15
5.6. Indberetning kan ske skriftligt, mundtligt eller begge dele .....	17
<b>6. Informationspligt - whistleblowerpolitik .....</b>	<b>17</b>
<b>7. Dokumentationspligt .....</b>	<b>18</b>
<b>8. Behandling af personoplysninger .....</b>	<b>19</b>

## 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:

<b>senest den 17. december 2021</b>	Arbejdsgivere i den private sektor med flere end 249 ansatte
	Arbejdsgivere i den offentlige sektor med 50 eller flere ansatte
<b>senest den 17. december 2023</b>	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 eksternt 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”.

### 1.1. Opgørelse af antallet af ansatte

Ved opgørelsen af antallet af ansatte medregnes alle ansatte uanset beskæftigelsesgraden, som modtager vederlag for personligt arbejde i tjenesteforhold. Ved opgørelsen af ansatte medregnes bl.a. fuldtids- og deltidsansatte, ansatte med tidsbegrænsede ansættelseskontakter, projektansættelser samt vikarer.

Opgørelsen kan foretages på baggrund af de oplysninger om antallet af ansatte, der fremgår af CVR-registret.

Forpligtelsen til at etablere en whistleblowerordning indtræder, når en arbejdsplads i de fire senest forudgående kvartaler i gennemsnit har haft 50 eller flere ansatte. Hvorvidt forpligtelsen indtræder den 17. december 2021 (store arbejdspladser) eller den 17. december 2023 (mellemstore arbejdspladser) vil også skulle beregnes ud fra et gennemsnit af de fire senest forudgående kvartaler.

Hvis en arbejdsplads ud fra et gennemsnit af antallet af ansatte i de fire senest forudgående kvartaler beregnet fra den 17. december 2021 har haft 250 eller flere ansatte, vil den pågældende arbejdsplads således være forpligtet til at etablere en whistleblowerordning den 17. december 2021.

For nyoprettede arbejdspladser og ved væsentlige udvidelser af bestående virksomheder, hvor det ikke er muligt at foretage en optælling for fire fulde kvartaler, beregnes antallet af ansatte på arbejdspladsen ud fra gennemsnittet af de kvartalsvise optællinger, som det har været muligt at foretage efter oprettelsen eller udvidelsen.

Mellemstore arbejdspladser vil i perioden fra den 17. december 2021 til den 17. december 2023 skulle foretage en kvartalsvis opgørelse af antallet af ansatte med det formål at fastslå, om forpligtelsen til at etablere en whistleblowerordning indtræder på et tidligere tidspunkt end den 17. december 2023, hvis det gennemsnitlige antal ansatte over perioden overstiger 249.

### *1.2. Vikarbureauer*

Vikarbureauvikar skal i udgangspunktet anvende vikarbureauets interne indberetningskanaler til at indberette oplysninger om overtrædelser inden for vikarbureauet.

Oplysninger om overtrædelser inden for en anden organisation, som vikaren er eller var i kontakt med via sit arbejde, eksempelvis en brugervirksomhed, skal derimod indberettes som ekstern indberetning til Datatilsynet eller som intern indberetning til den pågældende brugervirksomhed, i det omfang brugervirksomhedens indberetningskanal er åbnet for andre, end brugervirksomhedens egne ansatte.

### *1.3. 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.

Kravet om upartiskhed indebærer, at de udpegede personer skal forholde sig objektivt og sagligt ved behandlingen af de modtagne indberetninger, uanset hvilke personer de indberettede oplysninger omhandler.

Det skal sikres, 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 en 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.

### **Eksempler på organisering af whistleblowerenheden**

*kilde: Justitsministeriet*

For mindre arbejdspladser kan det være tilstrækkeligt at udpege en enkelt person, der er godt placeret i forhold til at kunne følge op på de enkelte indberetninger, og der som supplement til vedkommendes almindelige arbejdsopgaver får til opgave at fungere som arbejdspladsens whistleblowerenhed.

Det kan f.eks. være en compliance- eller HR-medarbejder, en juridisk medarbejder, en finanschef, en ledende revisor, et medlem af bestyrelsen eller databeskyttelsesrådgiveren.

Det kan være en fordel, at den udpegede person har en funktion, hvor personen i sit daglige virke er tæt på arbejdspladsens øverste ledelse, idet der kan være tilfælde,

hvor det er nødvendigt, at ledelsen inddrages i forbindelse med opfølgning på en indberetning.

For mellemstore arbejdspladser eller store arbejdspladser kan det være nødvendigt at sammensætte et team af personer, som i fællesskab skal fungere som arbejdspladsens whistleblowerenhed.

Arbejdspladser, som er inddelt i afdelinger, kan f.eks. placere whistleblowerenheden i den juridiske afdeling eller HR-afdelingen.

### *2.1. Outsourcing til en ekstern tredjepart*

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.

Derudover forudsættes det, at tredjeparten afgiver en skriftlig garanti om at overholde lovens krav om uafhængighed, fortrolighed, databehandling og tavshedspligt mv.

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.

### *2.2. 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.

### *2.3. 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.

### 3.1. Øvrige beskyttede persongrupper

Arbejdspladsen er alene forpligtet til at stille whistleblowerordningen til rådighed for sine arbejdstagere.

Der er dog en række andre persongrupper, som er omfattet af whistleblowerlovens beskyttelse, og som under alle omstændigheder kan foretage indberetning til de eksterne whistleblowerordninger, som etableres i medfør af whistleblowerlovens § 17 eller foretage offentliggørelse efter whistleblowerlovens § 5, stk. 2.

Det drejer sig om følgende persongrupper:

1. Selvstændigt erhvervsdrivende. Det kan eksempelvis være selvstændigt erhvervsdrivende, som arbejdspladsen samarbejder med.
2. Aktionærer og medlemmer af direktionen, bestyrelsen, tilsynsrådet eller det tilsvarende ledelsesorgan i en virksomhed.
3. Frivillige.
4. Lønnede eller ulønnede praktikanter.
5. Personer, som arbejder under tilsyn og ledelse af kontrahenter, underleverandører og leverandører. Denne persongruppe omfatter ansatte i en virksomhed, som arbejdspladsen er indgået i et kontraktforhold med. Persongruppen omfatter endvidere ansatte i en virksomhed, som er leverandør eller underleverandør af varer eller tjenesteydelser til arbejdspladsen.
6. Personer, der foretager indberetning eller offentliggørelse af oplysninger, som vedkommende har skaffet sig adgang til i et arbejdsmæssigt forhold, som siden er ophørt. Denne persongruppe omfatter også personer, som var ansat på arbejdspladsen før whistleblowerlovens ikrafttræden.
7. Personer, hvis arbejdsmæssige forhold endnu ikke er påbegyndt, der indberetter oplysninger om overtrædelser, som vedkommende har skaffet sig adgang til i løbet af ansættelsesprocessen eller andre førkontraktuelle forhandlinger. Denne persongruppe omfatter både personer, som på et senere tidspunkt ansættes af arbejdspladsen, og personer, som ikke opnår ansættelse.

Det er valgfrit for arbejdspladsen, om den vil stille sin whistleblowerordning til rådighed for en eller flere af disse persongrupper.

Der er intet til hinder for, at arbejdspladsen stiller whistleblowerordningen til rådighed for andre personer end de persongrupper, der fremgår ovenfor, som f.eks. borgere. Det er dog vigtigt at være opmærksom på, at disse øvrige persongrupper ikke vil være omfattet af whistleblowerlovens beskyttelse, selv om ordningen stilles til rådighed for dem.

#### **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 afdekning 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 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**

Arbejdspladsen skal sørge for, at whistleblowerordningen har procedurer, der sikrer, at whistleblowerenheden opfylder kravene til sagsbehandlingen af modtagne indberetninger.

Whistleblowerenheden har følgende opgaver, jf. whistleblowerlovens §§ 11, stk. 1, og 12, stk. 2 og 3:

- Modtage (og registrere eller dokumentere) indberetninger og have kontakt med whistlebloweren.
- Bekræfte modtagelsen af indberetningen inden for syv dage.
- Følge omhyggeligt op på indberetninger.
- Give feedback til whistlebloweren hurtigst muligt og ikke senere end tre måneder fra bekræftelsen af modtagelsen.

Whistleblowerenheden kan desuden afvise indberetninger, der ikke er omfattet af lovens anvendelsesområde, og er ikke forpligtet til at videresende disse.

#### *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.

Indberetningen anses for modtaget samme dag uanset tidspunktet for modtagelsen. Det betyder, at en indberetning modtaget uden for almindelig kontortid anses for modtaget den pågældende dag.

Fristen på syv dage løber fra dagen efter modtagelsen af indberetningen. Lørdage, søndage og helligdage skal medregnes ved beregning af fristen. Det betyder, at en indberetning, der f.eks. er modtaget fredag kl. 22.30, skal bekræftes senest den kommende fredag.

Hvis indberetningen er sendt som et almindeligt brev, regnes fristen fra den dag, whistleblowerenheden modtager indberetningen med posten. Hvis indberetningen er sendt pr. e-mail eller via en digital portalløsning, beregnes fristen fra den dag, enheden modtager indberetning i indbakken eller via portalløsningen.

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.

### **Eksempler på opfølgning**

*kilde: Justitsministeriet*

- Iværksættelse af en intern undersøgelse i virksomheden.
- Orientering af virksomhedens øverste ledelse eller bestyrelse.
- Anmeldelse til politiet eller relevant tilsynsmyndighed.
- Sagsafslutning grundet manglende eller utilstrækkeligt bevismateriale.

En arbejdsplads kan f.eks. i whistleblowerpolitikken fastsætte, at en whistleblowerenhed alene skal have til opgave at undersøge og afdække de forhold, der indberettes om, og at whistleblowerenheden skal udarbejde en redegørelse til arbejdspladsens ledelse, som herefter vil kunne træffe beslutning om eventuelle

reaktioner som følge af indberetningen. En arbejdsplads kan også i whistleblowerpolitikken fastsætte, at en whistleblowerenhed ud over undersøgelseskompetencen skal have kompetence til at komme med en indstilling til arbejdspladsens ledelse om reaktioner eller kompetence til selv at fastsætte reaktioner.

### 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.

#### **Eksempler på feedback vedrørende anmeldelse til politiet eller relevant tilsynsmyndighed**

*kilde: Justitsministeriet*

En whistleblower, som har indgivet en indberetning om, at en konkret person har begået en alvorlig lovovertrædelse, kan efter en konkret vurdering oplyses om, at der er foretaget politianmeldelse af personen. Det kan f.eks. være, hvor whistlebloweren i forbindelse med indberetningen dokumenterer lovovertrædelsen. Databeskyttelseslovens § 8 skal dog overholdes.

En whistleblower, som har indgivet indberetning om, at der generelt foregår noget betænkeligt i et kontor, en afdeling mv., uden at der gives oplysninger om en konkret person, kan – hvor den efterfølgende undersøgelse afdækker en alvorlig lovovertrædelse, herunder hvor der er sket sammenkædning af flere indberetninger med tilsvarende generelle indhold – oplyses om, at der er foretaget politianmeldelse, uden at det oplyses, hvem anmeldelsen vedrører.

Det forudsættes dog, at den berørte person ikke vil kunne identificeres.

En person foretager indberetning om, at chefen i en afdeling generelt har en hård tone over medarbejderne. Whistleblowerenheden undersøger forholdet og når hurtigt frem til, at forholdet ikke er så groft, at det falder inden for whistleblowerlovens anvendelsesområde. Enheden oplyser derfor til personen, at sagen lukkes, idet forholdet ikke er omfattet af whistleblowerloven, og vejleder i den forbindelse personen om, at vedkommende vil kunne rette henvendelse til HR-afdelingen, som kan behandle sagen.

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. *Tavshedspligt og videregivelse*

Medarbejdere, der er tilknyttet whistleblowerenheden, har en særlig tavshedspligt om de oplysninger, der indgår i indberetningerne.

Tavshedspligten omfatter alene 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.

Oplysninger fra en indberetning kan efter omstændighederne videregives, f.eks. med det formål at følge op på indberetningerne.

## Eksempler på oplysninger

*kilde: Justitsministeriet*

*Betingelser for videregivelse af oplysninger, der direkte eller indirekte kan identificere whistleblowerens identitet, efter whistleblowerlovens § 26:*

- Videregivelse af sådanne oplysninger må ske til autoriserede medarbejdere inden for whistleblowerenheden, der er kompetente til at modtage eller følge op på indberetninger.
- Videregivelse af sådanne oplysninger kan efter forudgående underretning af whistleblowerens og uden vedkommendes samtykke ske til relevante myndigheder som f.eks. politiet eller Finanstilsynet, når videregivelsen sker for at imødegå overtrædelser, jf. § 1, stk. 1, eller med henblik på at sikre berørte personers ret til et forsvar. Det kan f.eks. være, hvis whistleblowerenhedens undersøgelse af en indberetning giver anledning til at foretage anmeldelse af en lovovertrædelse, eller hvis det er nødvendigt at indkalde en person som vidne i en retssag.
- Videregivelse af sådanne oplysninger kan desuden ske, hvis whistlebloweren samtykker hertil.

*Oplysninger, som direkte eller indirekte kan afsløre whistleblowerens identitet*

Der er en række oplysninger, som kan identificere whistlebloweren. Det beror på en konkret vurdering, om oplysningerne gør det muligt at identificere whistlebloweren. Det skal endvidere overvejes, om forskellige oplysninger i sammenhæng vil kunne identificere whistlebloweren.

Navn, adresse og telefonnummer er oplysninger, som kan afsløre whistleblowerens identitet. Endvidere vil mere generelle oplysninger efter omstændighederne også kunne afsløre identiteten. F.eks. vil oplysninger om whistleblowerens stillingsbetegnelse som "sælger", "ingeniør" eller "projektleder" på mindre arbejdspladser kunne gøre whistlebloweren identificerbar, mens en stillingsbetegnelse sammen med oplysninger om f.eks. kontor eller afdeling på mellemstore og store arbejdspladser vil muliggøre identifikation.

*Øvrige oplysninger*

- Må videregives til andre end autoriserede medarbejdere, hvis det sker for at følge op på en indberetning eller imødegå overtrædelser. F.eks. kan det være nødvendigt for at afklare, om en hændelse faktisk har fundet sted, eller i forbindelse med ekstern rådgivning om, hvordan en situation bør håndteres.

Den særlige tavshedspligt gælder også for uautoriserede personer, som i forbindelse med en lovlige videregivelse får kendskab til whistleblowerens identitet eller andre oplysninger, ud fra hvilke whistleblowerens identitet kan udledes.



Whistleblowerenheden skal gøre modtageren af oplysningerne opmærksom på, at vedkommende er underlagt den særlige tavshedspligt.

Medarbejdere, der er tilknyttet whistleblowerenheden, samt øvrige personer, der i forbindelse med videregivelse får kendskab til oplysninger i en indberetning, kan straffes med bøde, hvis de forsætligt eller groft uagtsomt tilsidesætter den særlige tavshedspligt.

Whistlebloweren skal underrettes forud for videregivelse af oplysninger om whistleblowerens identitet, medmindre det vil bringe en relateret undersøgelse eller retssag i fare. Det vil f.eks. kunne være tilfældet, hvis en sådan underretning konkret vurderes at ville medføre risiko for, at beviser vil blive skjult eller ødelagt, at vidner vil blive påvirket, eller hvis der er mistanke om, at whistlebloweren bevidst har indgivet falsk indberetning.

Det er ikke et krav efter whistleblowerloven, at whistlebloweren underrettes om videregivelse af øvrige oplysninger.

#### *5.6. 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, 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.
- Hvordan indberetninger behandles og registreres.
- Hvordan man gør brug af whistleblowerordningen.
- Hvilke rettigheder whistlebloweren og den berørte person har.
- Hvem der kan indberette til whistleblowerordningen.
- Om det er muligt at indberette anonymt.

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.

Dansk Erhverv har udarbejdet **et forslag til en whistleblowerpolitik**, som kan downloades på Dansk Erhvervs hjemmeside. Politikken kan bruges som inspiration og skal altid tilpasses virksomhedens konkrete forhold. Du er velkommen til at kontakte Dansk Erhverv for rådgivning.

## 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 efter lovens § 22, 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.

Behandlingsreglen i § 22 går forud for behandlingsreglerne i databeskyttelseslovgivningen jf. databeskyttelseslovens § 1, stk. 3.

Det bemærkes, at de øvrige bestemmelser i databeskyttelsesforordningen og -loven, herunder de grundlæggende behandlingsprincipper i databeskyttelsesforordningens artikel 5, registreredes rettigheder og krav til behandlingssikkerhed, også skal iagttages, når der behandles personoplysninger i medfør af lovens § 22.

Det indebærer bl.a., at whistleblowerenheden i forbindelse med en indberetning skal sørge for at iagttage oplysningspligten efter databeskyttelsesforordningens artikel 13 og 14. Whistleblowerenheden har således som udgangspunkt en pligt til at underrette de berørte og andre personer (de registrerede), der eventuelt er nævnt i indberetningen, om behandlingen af personoplysninger og deres rettigheder i henhold til databeskyttelseslovgivningen.

Whistleblowerenheden skal i den forbindelse være opmærksom på, at private arbejdspladser i medfør af den særlige tavshedspligt i lovens § 25 ikke skal opfylde oplysningspligten over for den indberettede eller andre personer nævnt i indberetningen, jf. databeskyttelsesforordningens artikel 14, stk. 5, litra d.

Ved indsigtansmodninger efter databeskyttelsesforordningens artikel 15, skal whistleblowerenheden i øvrigt være opmærksom på, at der efter omstændighederne er mulighed for at gøre undtagelse fra oplysningspligten efter i databeskyttelseslovens § 22, stk. 1 og 2. Private vil således på baggrund af en konkret vurdering f.eks. kunne gøre brug af undtagelsen i databeskyttelseslovens § 22, stk. 2, nr. 5 eller 9.

En registreret har efter databeskyttelsesforordningens artikel 16 ret til at få urigtige personoplysninger om sig selv rettet. Ved anmodninger om berigtigelse, skal whistleblowerenheden uden unødigt forsinkelse tage stilling til anmodningen.