



## 1. Hvad er status?

Lov om beskyttelse af whistleblowere trådte i kraft den 17. december 2021. Private virksomheder med flere end 249 ansatte skulle have en whistleblowerordning den 17. december 2021. Private virksomheder med færre end 250, men flere end 49 ansatte, skal implementere ordningen den 17. december 2023. Hvis I har færre end 50 ansatte og er underlagt særlov om whistleblowerordninger, fx i hvidvaskloven, skulle whistleblowerloven følges fra den 17. december 2021.

## 2. Vi har allerede en whistleblowerordning. Kan vi fortsætte med den?

Ja, men jeres eksisterende ordning skal opdateres, så den overholder de krav, der følger af loven.

## 3. Kan vi have en whistleblowerordning, der dækker hele koncernen?

Selskaberne kan etablere en koncernfælles whistleblowerordning. Hvis der er selskaber i udlandet, er det nødvendigt at tjekke denne mulighed efter lokal lov.

## 4. Vi har en whistleblowerportal. Kan vi fortsætte med den?

Ja, I kan godt fortsætte med portalen. I kan vælge at supplere med mulighed for telefonisk indberetning og personligt fremmøde, men det er frivilligt. Selve den ordning, der indgår i whistleblowerportalen, bør gennemgås – og om nødvendigt opdateres – i forhold til kravene i whistleblowerloven.

## 5. Hvem kan være whistleblower?

Det er obligatorisk, at ansatte skal kunne indberette til whistleblowerordningen. Derudover kan I vælge at udvide ordningen til fx ledelsesorganer, ejere, frivillige og lønnede eller ulønnede praktikanter, tidligere ansatte, personer, der endnu ikke er tiltrådt deres stilling i virksomheden, selvstændige erhvervsdrivende og andre, der arbejder under tilsyn og ledelse af kontraktparter, leverandører og underleverandører.

## 6. Hvem kan der indberettes om til ordningen?

Typisk kan der indberettes om ansatte, ledelsen og rådgivere, men lovforslaget afgrænser ikke dette nærmere. De pågældende skal dog være knyttet til det arbejdsrelaterede forhold, der indberettes om.

## 7. Hvilke overtrædelser kan der indberettes om?

Enhver overtrædelse eller mistanke herom af retsomsråder, der stammer fra EU-retten, fx databeskyttelse, folkesundhed og offentlige udbud (der er en længere liste). Herudover alvorlige lovovertrædelser eller øvrige alvorlige forhold, fx seksuel chikane.

## 8. Hvordan beskyttes whistlebloweren i den nye lov?

En whistleblower tilsidesætter ikke en tavshedspligt, hvis vedkommende i god tro afslører et forhold. Hvis virksomheden udøver repressalier, fx opsigelse, forflyt

telse eller lønnedgang over for whistlebloweren, er der omvendt bevisbyrde, og whistlebloweren har krav på godtgørelse, hvis repressalierne har sammenhæng med indberetningen.

## 9. Kan whistlebloweren indberette anonymt?

Ja, hvis I beslutter, at det skal være en mulighed. Det øger chancen for at få indberetninger, hvis der er mulighed for at indberette anonymt.

## 10. Hvem skal modtage indberetningerne?

Det skal være en "upartisk undersøger", der modtager indberetninger og har kontakt med whistlebloweren, fx HR-afdelingen eller en ekstern aktør, fx Horten. Den upartiske undersøger har tavshedspligt og skal være uafhængig af den daglige ledelse. Vedkommende skal selvstændigt kunne træffe beslutning om opfølgning på og undersøgelse af forholdet.

## 11. Skal vi sætte nye processer op?

Ja. Der er flere krav til processer og dokumentation, fx frister for bekræftelse af modtagelsen af indberetningen til whistlebloweren, feedback om udfaldet af undersøgelsen til whistlebloweren, beskyttelse af whistleblowers identitet og tavshedspligt hos undersøgeren og andre.

## 12. Hvad skal vi gøre nu?

I skal starte med at finde ud af, hvor i koncernen, der allerede måtte være whistleblowerordninger. Dernæst skal der træffes ledelsesmæssige beslutninger om, hvordan ordningen skal skrues sammen, og så skal den forberedes og implementeres.

## 13. Skal vi have tilladelse fra datatilsynet?

Private virksomheder skal ikke indhente tilladelse til behandling af personoplysninger ifm. lovpligtige ordninger.

## 14. Kan Horten hjælpe os?

Ja, det kan du tro. Vi er eksperter i både databeskyttelse, whistleblowerordninger, ansættelsesret og advokatundersøgelser. Vi kan rådgive jer om de nye krav og hjælpe med at sætte whistleblowerordningen sammen. Du kan tage fat i din faste kontaktperson hos Horten, eller du kan kontakte en af vores eksperter her:



**Søren Hornbæk Svendsen**  
Partner  
shs@horten.dk  
+45 5234 4241



**Rikke Søgaard Berth**  
Partner  
rsb@horten.dk  
+45 5234 4279