**Whistleblowerordningen er en ekstra julegave til mange virksomheder**

*Med den danske lov om beskyttelse af whistleblowere fra 2021 skal mellemstore virksomheder etablere en ordning inden juletid for at overholde loven. Det er afgørende at komme i gang, hvis man ikke allerede har påbegyndt processen*

Lovkravet om whistleblowerordninger i de danske virksomheder skal give virksomhedens ansatte mulighed for at indberette og afdække mulige uregelmæssigheder vedrørende korruption, snyd med forhold inden for miljø- og forbrugerbeskyttelse, sikkerhed, finansielle/økonomiske transaktioner eller andre alvorlige forhold.

* Mens store firmaer med over 250 ansatte allerede skulle implementere lovgivningen i 2021, er turen nu kommet til mellemstore virksomheder med mellem 50-248 ansatte. Inden den 17. december i år skal alle mellemstore virksomheder således have etableret en whistleblowerordning, fortæller Head of HR Legal Lisbeth Lindorff Riis fra konsulenthuset Azets, der bistår virksomheder og organisationer med økonomi, løn og HR.

**Hvem skal have ansvaret?**

Virksomheden kan vælge at etablere en intern whistleblowerordning eller lade en ekstern partner tage opgaven.

* Det er afgørende, at der er udpeget en betroet intern eller ekstern person, der modtager indberetningen, og som har pligt til upartisk og fortroligt at undersøge indberetningens validitet - vel og mærke uafhængigt af virksomhedens ledelse, fremhæver Lisbeth Lindorff Riis og fortsætter:
* Den ansvarlige skal også sikre fortroligheden om whistleblowerens identitet for at forebygge eventuelle repressalier fra kolleger eller virksomheden.

Loven indeholder en række krav til etableringen af whistleblowerenheden, herunder krav til at modtage, kvittere for og følge op på indberetningerne. Derudover har whistleblowerenheden opgaven med at stå for kontakten til indberetteren og hurtigst muligt give indberetteren svar. En vigtig pointe er, at svaret skal foreligge senest tre måneder efter en bekræftelse på modtagelsen af indberetningen.

* Man har dog ikke løst opgaven, når ordningen er etableret. Ordningen skal kommunikeres ud til alle ansatte. Foruden kravet om, at virksomheden opretter en whistleblowerpolitik, er det nemlig også et lovkrav, at politikken kommunikeres tydeligt ud til alle, der kan indberette til ordningen, understreger Lisbeth Lindorff Riis.

**Ikke en ’bare lige’ opgave**

Det er en omfattende opgave at få etableret en intern whistleblowerenhed, der lever op til alle krav. Navnlig at sikre beskyttelse af indberetteren og den upartiske og juridisk korrekte håndtering af indberetningerne, som loven angiver. Derfor vælger mange at indgå et samarbejde med en ekstern partner, der varetager rollen som ekstern whistleblowerenhed og har adgang til virksomhedens beslutningstagere, når handling på en indberetning er nødvendig.

* En ekstern partner kan sikre den professionelle og upartiske håndtering og undersøgelse af indberetningerne. Men selvom man vælger en ekstern ordning, fratager det ikke virksomheden for ansvar. Ved eventuelle fremtidige tilsyn skal virksomheden selv kunne dokumentere etableringen af en whistleblowerordning, den udpegede interne ansvarshavende, der har kontakten til ekstern partner samt implementeringen og kommunikationen af whistleblowerpolitikken, slutter Lisbeth Lindorff Riis.

**Sådan kommer du i gang:**

Azets rådgiver mange mindre virksomheder, der er i tvivl om, hvordan man helt konkret kommer i gang med at oprette en whistleblowerordning. Grundlæggende skal man overveje disse fem emner:

1. **Lovkrav**

Det er et lovkrav at etablere en intern eller ekstern whistleblowerordning. Virksomhederne skal derfor kende kravene tilstrækkeligt for at kunne leve op til de tilsyn, der vil følge loven.

1. **Intern vs. ekstern**

Har virksomheden de nødvendige kompetencer og ressourcer til at etablere og drive en intern whistleblowerordning? Kan virksomheden overholde kravet om fortrolighed og beskyttelse af whistlebloweren samt sikre en upartisk og korrekt undersøgelse af indberetningerne? Det kan være relevant at udlicitere opgaven til en ekstern partner.

1. **Tillid til systemet**

Udbyttet af whistleblowerordningen er muligheden for at få afdækket ulovligheder som korruption og snyd. Derfor er det vigtigt at få afdækket, hvad der skal til for, at de ansatte føler sig trygge ved at anvende virksomhedens whistleblowerordning, og sagerne kan blive behandlet upartisk

1. **Hvem er ansvarlig?**

Der skal udpeges en intern ansvarlig for ordningen. Det gælder også, selvom man har valgt en ekstern partner. Derudover skal der udformes en intern politik, der skal kommunikeres ud i virksomheden. Der bør være information om, hvordan man undersøger og rapporterer mistænkelige aktiviteter, og hvordan whistlebloweren vil blive beskyttet.

1. **Opfølgning**

Virksomhedens topledelse skal have en proces for og en klar holdning til, hvordan indberetninger vil blive behandlet, og hvordan eventuelle problemer vil blive løst.

**Yderligere information:**

* Pressekontakt: Senior manager Jørgen Bærentzen, 40 17 87 45, mail jorgen.barentzen@azets.com, [www.azets.dk](http://www.azets.dk)
* Bureau for Azets: Lindskov Communication, COO Catrine Eisenreich, 42 20 82 73, cei@lindskov.com

**Fotos:** Udvalgte fotos er vedhæftet i høj opløsning og kan ligesom teksten anvendes frit. Flere kan fremsendes.

|  |  |
| --- | --- |
| Et billede, der indeholder person, tøj, indendørs, Kontorbygning  Automatisk genereret beskrivelse | Et billede, der indeholder tøj, person, Ansigt, smil  Automatisk genereret beskrivelse |
| *Mens store firmaer med over 250 ansatte allerede skulle implementere lovgivningen i 2021, er turen nu kommet til mellemstore virksomheder med mellem 50-248 ansatte. Inden den 17. december i år skal alle mellemstore virksomheder således have etableret en whistleblowerordning.*  | *Det er afgørende, der er udpeget en betroet intern eller ekstern person, der modtager indberetningen, og som har pligt til upartisk og fortroligt at undersøge indberetningens validitet. Den ansvarlige skal også sikre fortroligheden om whistleblowerens identitet for at forebygge eventuelle repressalier fra kolleger eller virksomheden, Lisbeth Lindorff Riis.*  |
| *Et billede, der indeholder person, flaske, menneske, indendørs  Automatisk genereret beskrivelse* | *Et billede, der indeholder person, Ansigt, tøj, indendørs  Automatisk genereret beskrivelse* |
| *Det er en omfattende opgave at etablere en intern whistleblowerenhed, der lever op til alle krav. Navnlig at sikre beskyttelse af indberetteren og den upartiske og juridisk korrekte håndtering af indberetningerne, som loven angiver. Derfor vælger mange at indgå et samarbejde med en ekstern partner, der varetager rollen som ekstern whistleblowerenhed.* | *Loven indeholder en række krav til etableringen af whistleblowerenheden, herunder krav til at modtage, kvittere for og følge op på indberetningerne. Derudover har whistleblowerenheden opgaven med at stå for kontakten til indberetteren og hurtigst muligt give indberetteren svar.* |