

Bliv klar til whistleblowerordningen for SME'er

Gennemførelse af
undersøgelser

14. december 2023



Hvem er vi?



Catrine
Søndergaard Byrne

**Partner, PwC Legal, Employment,
GDPR and Dataethics**

E: catrine.sondergaard.byrne@pwc.com
T: 2448 9299



Anastassia Stukan

**Director, Forensic &
Compliance**

E: anastassia.stukan@pwc.com
T: 2168 9587



Agenda

Kort om baggrund

Planlægning af en intern undersøgelse

- Modtagelse af en anmeldelse (fiktiv sag)
 - Første skridt inkl. GDPR
-

Intern undersøgelse

- Indhentning og sikring af relevant data
 - Analyse
 - Interviews
-

Konklusion og kommunikation

- Afrapportering når undersøgelsen er afsluttet
 - Whistleblowerbeskyttelse
 - Intern kommunikation
-

Sanktioner

EU's whistleblowerdirektiv





EU's whistleblowerdirektiv og baggrunden for direktivet

- "Skandalesager" som skadede offentlige, nationale og EU-økonomiske interesser
- Ansatte og tætte samarbejdspartnere kender truslerne bedst



- Fragmenteret beskyttelse af whistleblowere
- Frygten for repressalier gør, at whistleblowere ikke tør udtale sig om ulovligheder eller andre kritisable forhold på deres arbejdsplads



“

A whistleblower scheme is an effective tool for enhancing trust and transparency and for preventing fraud and corruption or non-compliance with laws.



Planlægning af en undersøgelse



Modtagelse af en anmeldelse (fiktiv sag)

Kære whistleblowerenhed,

Jeg vil gerne rapportere en sag omkring vores Head of Procurement, som er ret tæt på de leverandører vi forhandler aftaler med. Vi er nogle stykker, der undrer os over det dyre ur som hun har fået og de luksusrejser hun er på, som efter sigende er betalt af vores leverandører. Vi må ikke modtage så meget som en kuglepen fra vores leverandører jf. vores interne politikker. Jeg vil gerne være anonym, da jeg er bange for at blive fyret fordi jeg har skrevet til jer.

01 Umiddelbar vurdering af alvorligheden i sagen og hvilken lovgivning eller interne politikker, der potentielt ikke er overholdt.

02 Kontakt til whistleblower med henblik på at kvittere for modtagelsen af sagen men også for at få flere detaljer.

03 Vurdering af hvem i organisationen bør informeres om sagen og hvornår.

Første skridt inkl. GDPR aspekter

04 Der skal skabes overblik over sagen
- hvad - hvem - hvordan - hvornår.

05 Der skal udarbejdes en undersøgelsesplan, som beskriver, hvordan man kan undersøge de enkelte områder, der er rapporteret af whistlebloweren.

06 Sammensætning af investigation team i forhold til de kompetencer der er behov for. Overvej om der er behov for eksterne forensic eksperter.

07 Sæt en realistisk tidslinje i forhold til hvornår undersøgelsen er færdig.



GDPR-fokuspunkt: Dokumentation

04a Udarbejd GDPR-dokumentation - behandlingsaktivitet

Formål - sikring af grundlæggende principper - typer af personoplysninger - behandlingshjemmel (GDPR art. 6, 10, 11, 9 eller WBL §22)

1. Er der tale om personoplysning?

Behandles den automatisk i register, og ikke til rent privat formål

Territorialt anvendelsesområde

2. Er de grundlæggende principper overholdt?

(nødvendighed, lovligt formål, saglighed, proportionalitet mv.)

3. Hvilken type personoplysning?

Er der hjemmel til den specifikke behandling



GDPR-fokuspunkt: Rettigheder

- Der er forskellige rettigheder for forskellige persongrupper - klassificér dem
- De kan ændre sig undervejs
- Forsigtighedsprincip ved tvivl - behandl som berørt

Eksempler persongrupper:

Berørt

- En person, hvis forhold undersøges i ved en whistlebloweranmeldelse

Involveret

- En person, som medvirker til en undersøgelse, uden at vedkommendes forhold undersøges

Øvrige

- En person, der udelukkende medvirker med henblik på at give generelle baggrundsplysninger



GDPR-fokuspunkt: Informationsret og -pligt

05a Sikring af transparens - informationspligt (GDPR art. 13/14 og WBL §13 og §20)

Som led i undersøgelsesplanen adresseres hvordan informations- og underretningspligt skal opfyldes, eller hvorvidt der kan sker undtagelse fra informationspligten.

Afgørelser

- Datatilsynets afgørelse af den 3. februar 2022 (TV2)
- Datatilsynets afgørelse af den 6. september 2022 (KF)



GDPR-fokuspunkt: Informationspligt

Iagttagelse af oplysningspligten

TV2: "Behandlingens omfang, indgribende karakter og personoplysningernes alder stiller efter Datatilsynets opfattelse skærpede krav til oplysningernes klarhed og gennemsigtighed".

KF: "Det er herudover Datatilsynets opfattelse, at undersøgelsens omfang og karakter stiller skærpede krav til behandlingens gennemsigtighed, og dermed ligeledes klarheden af de informationer som klager burde have modtaget i forbindelse med undersøgelsens påbegyndelse".

- Skal der udarbejdes en særskilt oplysningsskrivelse?
- Tidspunktet for iagttagelse af oplysningspligten?
- Gælder der et krav om løbende iagttagelse af oplysningspligten?



GDPR-fokuspunkt: Grundlæggende princip

05b Sikring af at oplysninger er korrekte og ajourførte

Vurdér løbende, hvordan det sikres, at oplysninger, der behandles i undersøgelsen, er korrekte (kan/skal anvendes til bevis?).

Vurdér løbende, om oplysninger skal ajourføres.



W

07. JUL. 22



[SAMFUND](#)

[KULTUR](#)

[BØGER](#)

[IDEER](#)

MeToo. Tidligere korpiger på Sankt Annæ siger, at de fejlagtigt blev udpeget som ofre og – forgæves – forlangte at blive skrevet ud af en advokatrapport.

Krænket på anden hånd

POUL PILGAARD JOHNSEN

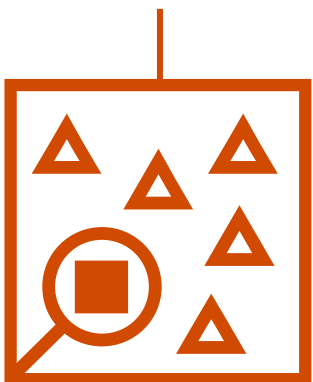
Intern undersøgelse



Indhentning og sikring af relevant data

Metode og værktøjer

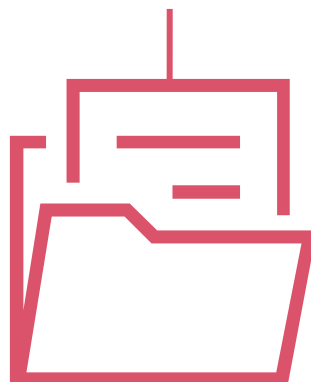
Indsamling af beviser



Intern information



Ekstern information
open sources



Dataanalyse og
gennemgang af relevante
dokumenter



Interview



Analyse

Analyse af information og data som er indhentet:

- Strukturér relevant data ved brug af digitale værktøjer.
- Brug af e-discovery.
- Gennemgå relevante dokumenter fra bogføringen som leverandørkontrakter, fakturaer osv.
- Gennemgå eventuelle røde flag identificeret fra open source intelligence osv.



GDPR overvejelser

Som led i analysen genbesøges GDPR-dokumentationen.

- Er der dukket nye typer af personoplysninger op; kan de behandles lovligt?
- Er der sket ændringer i personklassificeringen?
- Hvordan sikres, at data er korrekte og ajourførte?
- Kan information stadig holdes tilbage i medfør af DBL §22, eller skal tidspunkt for information ændres?



Interview

- Brug af interview som effektivt redskab i forbindelse med en intern undersøgelse.
- Beslutning om formen og stedet.

Face-to-face eller virtuel?



På kontoret eller ude?



GDPR/ansættelsesretlige fokuspunkter

Interview

Forud for interview

- Undersøg krav/anbefaling af varslings (eks. partshøring)
- Rammerne for og hovedelementerne i interview, herunder formål, metode mv. samt såvel berørte/involverede som interviewerens rolle
- Hvad gælder, når undersøgelsen alene gennemføres på skriftligt grundlag?
- Potentielle konsekvenser, som undersøgelsens konklusioner eller deltagelse i undersøgelse kan have for den berørte/involverede
- Frivillig medvirken eller ej
- Eventuelle indsigtansmodninger bør imødekommes forud for interview
- Mulighed for bisidder (evt. kollektiv pligt) samt om afholdelse af udgifter hertil
- Evt. indsigtansmodning skal være håndteret på forhånd
- Tilsidesættelse af tavshedspligt vil kunne være lovligt efter WBL



GDPR/ansættelsesretlige fokuspunkter

Interview

Under interview

- Hvilke oplysninger må videregives (GDPR hjemmel/WBL §26)
- Interviews skal varsles i rimelig tid, ligesom der skal orienteres om temaet for interviewet og identiteten på de tilstedeværende samt disses roller i interviewet
- Den berørte bør have mulighed for at gennemgå forklaringer afgivet af andre, hvis disse indeholder oplysninger, som den berørte skal forholde sig til
- Den berørte/involverede skal så vidt muligt orienteres om forventet anvendelse og eventuel videregivelse af oplysninger givet under interviewet
- Skal bisidder pålægges fortrolighedsklausul



Konklusion og kommunikation



Afrapportering når undersøgelsen er afsluttet

Konklusion

- Inkluder relevant fakta
- Vær objektiv
- Vær kortfattet

Skriftlig rapport

- Indholdskrav
- Oversigt over påstande
- Procesbeskrivelse
- Overblik over involverede
- Indsamlede beviser
- Konklusion
- anbefalinger

Udfald af undersøgelsen

- Konklusion
- Sanktioner
- Afhjælpende foranstaltninger

GDPR-overvejelser

Udarbejdelse af rapport er ny behandling, som skal være lovlig

Genbesøg kommissorium og GDPR-dokumentation

1. Er der tale om personoplysning?

Behandles den automatisk i register, og ikke til rent privat formål

Territorialt anvendelsesområde

2. Er de grundlæggende principper overholdt?

(nødvendighed, lovligt formål, saglighed, proportionalitet mv.)

3. Hvilken type personoplysning?

Er der hjemmel til den specifikke behandling

W

07. JUL. 22



[SAMFUND](#)

[KULTUR](#)

[BØGER](#)

[IDEER](#)

MeToo. Tidligere korpiger på Sankt Annæ siger, at de fejlagtigt blev udpeget som ofre og – forgæves – forlangte at blive skrevet ud af en advokatrapport.

Krænket på anden hånd

POUL PILGAARD JOHNSEN

Whistleblowerbeskyttelse

Feedback

Whistlebloweren skal underrettes om de tiltag, der påtænkes eller er truffet som opfølgning på indberetningen og begrundelsen for valget af denne indberetning inden for 3 måneder.



Beskyttelse mod repressalier

Whistleblowerloven og direktivet indeholder et forbud mod repressalier over for whistleblowere og involverede tredjeparter for at sikre, at whistleblowere ikke afskrækkes af frygt for at blive "straffet".



GDPR

Klager til Datatilsynet
Bøde
Erstatning

WBL

Underkendelse af afsked
Godtgørelse
Bøde (både til AG og uberettiget anmeldelse)

Sanktioner

Straffelov

Politianmeldelse
Offentlig påtale
Indbertningspligt

Særlovgivning

Der kan være særlovgivning, som angiver rettigheder og forpligtelser i forbindelse med en undersøgelse, som er underlagt sanktioner

Intern kommunikation

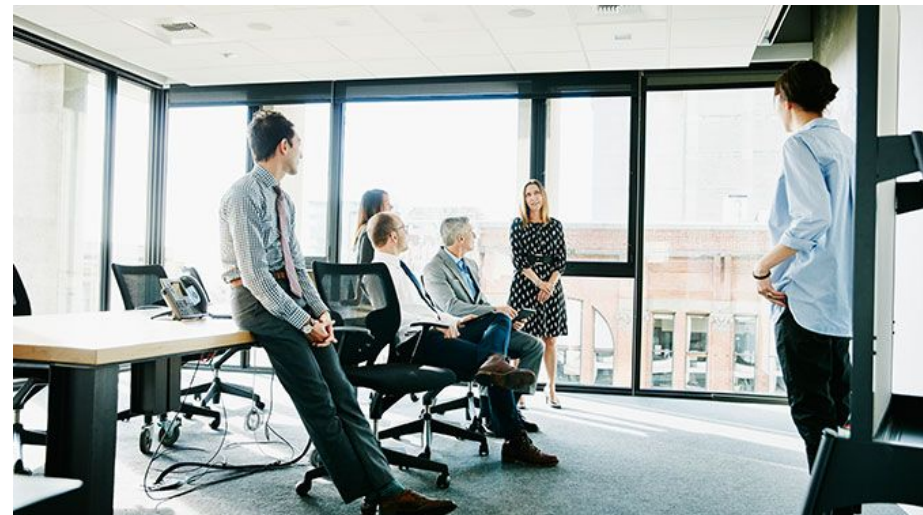
Det er vigtigt at kommunikere om udfaldet og viden opnået efter en undersøgelse, herunder fx ved

1. artikler på intranettet
2. præsentationer for ledelsen og medarbejdere, inkl. anonymiserede sager, og
3. relevante sager kendt fra medierne.



GDPR-fokuspunkter - kommunikation

- Stillingtagen til “offentliggørelse” (=videregivelse); helt, delvist eller intet
- Hvilke oplysninger kan arbejdsgiver offentliggøre og hvordan?
 - Begrænsninger: Tavshedspligt, WBL §26 (samtykke) GDPR (behandlingsgrundlag mv.) og offentlighedslov (hvis relevant)
- Hvilke oplysninger kan berørte og involverede få adgang til – og dermed potentielt offentliggøre?
 - Muligheder: GDPR (indsigt), WBL §26 (samtykke), offentlighedslov, forvaltningslov og evt. gennemført høringsproces
- Hvilke oplysninger kan pressen få adgang til – og dermed offentliggøre?
 - Muligheder: Det som opdragsgiver måtte offentliggøre samt offentlighedslov
- Problemstillinger knyttet til offentliggørelsen af et anonymt resumé eller lignende?
- Kan der aftales fortrolighed?





På gensyn

Husk at tilmelde dig et eller flere af de kommende webinarer og gense afholdte webcasts på

www.pwc.dk/whistleblower



Tak for i dag

© 2023 PwC. All rights reserved. PwC refers to the PwC network and/or one or more of its member firms, each of which is a separate legal entity. Please see www.pwc.com/structure for further details.