

Bliv klar til whistleblowerordningen for SME'er

Whistleblowerhotline
- åbenhed og tillid

17. januar 2024



Hvem er vi?



Catrine
Søndergaard Byrne

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

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



Mia Bertelsen
Planck

**Director, PwC Consulting,
People & Organization**

E: mia.planck.bertelsen@pwc.com
T: 2090 8010

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



Lov om beskyttelse af whistleblowere

Procedurekrav

Procedurekrav:

- Fortroligheden og anonymiteten skal sikres.
- Whistlebloweren skal modtage en bekræftelse på modtagelse af indberetningen inden for syv dage.
- Der skal etableres en whistleblowerenhed; en upartisk person eller afdeling, der har ansvaret for at følge op på indberetninger.

Mulighed for enten skriftlige eller mundtlige indberetninger.

Det skal skriftligt dokumenteres, at der er etableret passende procedurer, som sikrer modtagelse, behandling og opfølgning samt fortroligheden af whistleblowerens identitet.

Whistleblowerpolitik

Indholdskrav:

- Hvilke forhold der kan indberettes om
- Hvordan indberetningerne behandles og registreres
- Hvordan man gør brug af ordningen
- Hvilke rettigheder whistlebloweren og den berørte person har
- Hvem der kan indberette
- Mulighed for anonym indberetning
- Procedure for at indberette til ekstern ordning (Datatilsynet)
- Opfordre til at indberette internt
- Sagsbehandlingen opfylder lovens krav (hvordan den lever op til lovens krav)

Tilgængeligt et synligt sted for potentielle whistleblowere.

Whistleblowerenhed

Krav til en whistleblowerenhed

- Uafhængig
- Upartiske personer (objektiv og saglig behandling af indberetning)
- Virksomheden skal tage højde for, at der ikke opstår interessekonflikter ved udpegningen
- Modtage indberetningen
- Dokumentere mundtlige indberetninger
- Opbevares så længe det er nødvendigt
- Bekræftelse af modtagelsen af indberetningen inden for 7 dage
- Følge omhyggeligt op på indberetningen
- Feedback
- Whistleblowerenhedens tavshedspligt
- Videregivelse af oplysninger

Lov om beskyttelse af whistleblowere

Omfang

Whistleblowerloven trådte i kraft den 17. december 2021.

Lovkrav at etablere en whistleblowerordning, som kan håndtere indberetninger vedrørende overtrædelser af

- visse dele af EU-retten og
- alvorlige overtrædelser af dansk lovgivning og øvrige alvorlige forhold, dvs. forhold hvis afdækning er i offentlighedens interesse: strafbare forhold, misbrug af økonomiske midler, tyveri, underslæb, svig, bedrageri, bestikkelse og korrupcion.

Procedurekrav

Procedurekrav:

- Fortroligheden og anonymiteten skal sikres.
- Whistlebloweren skal modtage en bekræftelse på modtagelse af indberetningen inden for syv dage.
- Der skal etableres en whistleblowerenhed; en upartisk person eller afdeling, der har ansvaret for at følge op på indberetninger.

Mulighed for enten skriftlige eller mundtlige indberetninger.

Det skal skriftligt dokumenteres, at der er etableret passende procedurer, som sikrer modtagelse, behandling og opfølgning samt fortroligheden af whistleblowerens identitet.

Repressalier

Whistleblowerloven indeholder et forbud mod enhver form for repressalier over for whistleblowere, herunder:

- Suspension
- Opsigelse
- Degradering eller unldat forfremmelse
- Overførsel af opgaver, forflytning, lønudsættelser, arbejdstidsændringer
- Tvang, intimidering, chikane eller udstødelse på arbejdspladsen.

Formålet med reglerne er at sikre, at whistleblowere ikke afskrækkes af frygt for at blive "straffet" uretmæssigt med sådanne repressalier.

“

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



Kulturen i en virksomhed

- Hvad kendetegner en virksomhed med en god kultur?
- Kan man påvirke en organisation til at få en god kultur/ændre en dårlig til god?
- En god kultur med åbenhed og tillid - kan det hjælpe til at fastholde medarbejdere i virksomheden?
- Kan en whistleblowerordning ses som et aktiv eller et problem for kulturen i en virksomhed?

Psykologisk tryghed

En effektiv whistleblowerordning kræver en kultur af tillid og åbenhed, hvor medarbejdere føler sig trygge ved at rapportere om uregelmæssigheder.

- Hvad er medarbejderes tryghed for dig?
- Hvordan ser du, at man kan implementere en whistleblowerordning i kommunikationen omkring medarbejderes tryghed?

Er ingen indberetninger et sundhedstegn?

- Kan man som ledelse tro på, at 0 indberetninger til en etableret hotline er en indikation på, at medarbejderne trives og har det godt, og der ikke er alvorlige problemer i organisationen?
- Hvordan kan man aktivt implementere en whistleblowerordning i vurderingen og rapporteringen af medarbejdernes trivsel?

Krav om handling og mandat

Ifølge lovgivningen skal der handles (i forskelligt omfang) på en anmeldelse.

- Hvor ser du, at der kan mangle mandat i en mindre organisation til at handle?

Jeg passer bare mit eget...

En salgsmedarbejder undrer sig over, hvordan Head of Procurement er tæt på de leverandører, som virksomheden forhandler aftaler med. HoP har efter et møde med en leverandør fortalt, at hun har fået et dyrt ur af leverandøren som en lille julehilsen.

Salgsmedarbejderen har også fået at vide, at HoP har været på luksusrejser sammen med en anden leverandør, og har været i Verbier og stå på ski. HoP boede i et chalet ejet af en adm. direktør i en af virksomhedens strategiske partnere.

Medarbejderen står over for et etisk dilemma: Skal medarbejderen ignorere det, medarbejderen har set, eller skal medarbejderen rapportere det til HoP's chef?

Hvad er værst for kulturen i en organisation; at medarbejderen ignorerer det eller fortæller det til ledelsen, enten direkte eller via en hotline?

Grænseoverskridende adfærd

En ung kvindelig praktikant kommer til HR-direktøren og oplyser, at en chef ved en fredagsbar hvisker hende i øret, at hun er den dejligste pige til stede i baren. At han elsker at se på hende. Chefen har tidligere kommenteret hendes påklædning, bl.a. med ordene: hvorfor har du taget den kjole på, når du ved jeg bedst kan lide dig i korte kjoler. Hun havde fornemmet, at andre havde hørt det.

Praktikanten har én gang sagt til chefen, at hun ikke kan lide hans kommentarer om hendes udseende og påklædning. Det fik chefen til højlydt i storrumskontoret at sige, at nu skulle hun ikke være sart, og det hele jo bare var for sjov. Det havde fået et par (mandlige) kollegaer til at grine. Praktikanten var blevet rigtig ked af det og følte sig udstillet.

Nu var hun kommet til at tale med de to andre praktikanter om det, og de havde faktisk oplevet noget af det samme, så nu havde de besluttet at fortælle det til HR-direktøren.

HR-direktøren erindrer pludselig en fratrædelsessamtale, hvor en kvindelig konsulent havde nævnt dårlig adfærd fra netop den chef. HR-direktøren havde dengang tænkt, at medarbejderen nok bare generelt var utilfreds. Det ville hun ikke ulejligle den øverste ledelse med. Men nu vil hun alligevel nævne det for den adm. dir.

Hvad vil du foreslå, at HR-direktøren gør?

Kunne en whistleblowerhotline have gjort en forskel?

Den dårlige survey

En gang om året gennemfører en virksomhed en trivselsundersøgelse blandt medarbejderne. Undersøgelsen har været gennemført i 7 år, og resultaterne er altid blevet præsenteret for bestyrelsen og brugt i ledelsesberetningen.

Resultaterne har generelt været positive, da normalt mellem 87 - 92% af de, som deltog, fandt arbejdsmiljøet godt og ville anbefale virksomheden til andre. De sidste to gange, er de tal dog faldet til hhv. 77% og 74%. I samme periode er antallet af respondenter faldet fra 87% af medarbejderne til 64%,

Den adm. direktør drøfter med de to øvrige direktører, om de ikke skal lade være med at omtale trivselsundersøgelsen i materialet til bestyrelsen og generalforsamlingen. De forhører sig hos deres revisor (PwC), om der er pligt til at rapportere fra undersøgelsen. Den adm. direktør ved også - som den eneste - at virksomheden formentlig står overfor et salg i løbet af det næste år, og har netop aftalt med bestyrelsen, at han får en flot bonus, hvis virksomheden sælges hurtigt og til en høj pris.

Hvordan ser du, at direktøren skal handle på resultaterne?

Havde en whistleblowerhotline kunnet gøre en forskel?

Andet end jura...

En effektiv whistleblowerordning kræver en kultur af tillid og åbenhed, hvor medarbejdere føler sig trygge ved at rapportere om uregelmæssigheder. Disse elementer bidrager til at skabe en kultur, hvor medarbejdere føler sig trygge ved at bruge whistleblowerordningen, hvilket i sidste ende gør ordningen mere effektiv.

En effektiv whistleblowerordning er ikke kun et system eller en proces, men også en del af organisationens kultur. Her er nogle punkter, der uddyber dette:

1. **Tillid:** Medarbejdere skal have tillid til, at deres bekymringer bliver taget alvorligt, og at ledelsen vil handle på deres rapporter. Hvis medarbejdere ikke har tillid til systemet, kan de være tilbageholdende med at bruge det.
2. **Åbenhed:** En kultur af åbenhed betyder, at medarbejdere føler sig trygge ved at tale op og dele deres bekymringer. Dette kan opmuntre til mere rapportering og hjælpe med at identificere problemer tidligt.
3. **Beskyttelse mod repressalier:** Medarbejdere skal føle sig sikre på, at de kan rapportere om uregelmæssigheder uden frygt for repressalier. Dette kan omfatte garantier for anonymitet og klare politikker mod repressalier.
4. **Retfærdig behandling:** Medarbejdere skal have tillid til, at deres rapporter vil blive behandlet retfærdigt og objektivt. Dette kan opnås gennem uafhængige undersøgelser og gennemsigtige processer.
5. **Kommunikation:** Organisationen skal kommunikere klart om, hvordan whistleblowerordningen fungerer, hvad den dækker, og hvad medarbejderne kan forvente, når de indberetter en bekymring. Dette kan hjælpe med at opbygge tillid og forståelse.



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.