

Til Justitsministeriet, kopi til joa@jm.dk
Sagsnr. 2021-750-0747

Høringsvar - udkast til vejledning til whistleblowerloven

Forsikring & Pension (F&P) har modtaget høring over udkast til vejledninger om whistleblowerordninger på private og offentlige arbejdspladser. F&P takker for muligheden for at fremkomme med bemærkninger til udkastet.

Indledningsvist skal det bemærkes, at F&P naturligvis støtter, at der etableres en stor whistleblowerbeskyttelse af hensyn til både medarbejdere og virksomhed. Vejledningen viser dog samtidig tydeligt, at det er uhensigtsmæssigt først at lave whistleblowerregler kun for den finansielle sektor i EU og derefter supplere med et nyt direktiv om samme emne, der er rettet mod alle virksomheder, men som skal supplere de eksisterende finansielle direktiver.

F&P finder det herudover utilstrækkeligt og uhensigtsmæssigt, at afklaringen om muligheden for koncernfælles whistleblowerordninger stadig udestår.

Det fremgår af betænkningen af den 10. juni 2021 ([bilag 32](#)), at hvis det på tidspunktet for implementeringsfristen vurderes, at der er reel tvivl om fortolkningen af direktivet omkring muligheden for koncernfælles whistleblowerordninger, vil bemyndigelsesbestemmelsen i § 11, stk. 2, 2. pkt. ikke blive udnyttet. Dialogen med virksomhederne og brancheorganisationerne har Justitsministeriet i betænkningen sagt vil blive indledt med virksomhederne og brancheorganisationer i efteråret 2021.

Det bør fremgå af vejledningen, hvilke regler for whistleblowerordninger, der på nuværende tidspunkt gælder i forhold til filialer af et dansk forsikringsskab i andre EU/EØS-lande. Derudover ønskes det tilsvarende belyst, hvilke regler en udenlandsk filial i Danmark af et forsikringsselskab i et andet EU/EØS-land er underlagt.

Da lovens ikrafttrædelse nærmer sig med hastige skridt, ser F&P gerne, at der indledes dialog herom snarest, så koncerner og forsikringsselskaber i Danmark ved, hvilke regler de skal forholde sig til. F&P vil meget gerne inddrages i dialogen.

F&P vil i det følgende udelukkende fremkomme med bemærkninger til vejledningen om whistleblowerordninger på private arbejdspladser.

04.11.2021

Forsikring & Pension
Philip Heymans Allé 1
2900 Hellerup
Tlf.: 41 91 91 91
fp@forsikringogpension.dk
www.forsikringogpension.dk

Caroline Simone Evers
Konsulent, cand. jur.
Dir. 41919048
cse@forsikringogpension.dk

Vores ref. cse
Sagsnr. GES-2020-00263
DokID 432731

Ikrafttrædelsestidspunkt for mellemstore EU-regulerede selskaber

På vejledningens side 6 under afsnittet om arbejdspladser, der allerede har etableret en whistleblowerordning, er følgende anført:

”Mellemstore arbejdspladser, der efter EU-retten allerede er forpligtet til at have en whistleblowerordning, skal opfylde kravene i whistleblowerloven fra den 17. december 2021, selvom arbejdspladsen har mindre end 250 ansatte.”

F&P finder det uklart, hvor hjemlen i lov om beskyttelse af whistleblowere § 2 er til at sætte lovens kapitel 3 i kraft for mellemstore virksomheder, der efter EU-retten er forpligtet til at have en whistleblowerordning den 17. december 2021 i stedet for 17. december 2023.

F&P er enig i, at whistleblowerlovens bestemmelser supplerer EU-reglerne, der gælder for eksempelvis F&P's medlemselskaber i medfør af IDD-direktivet, hvorefter selskaberne skal opfylde whistleblowerlovens minimumskrav.

Minimumskravet i lovens § 31, stk. 2, jf. § 9 betyder, at mellemstore virksomheder skal etablere en whistleblowerordning i overensstemmelse med whistleblowerloven senest den 17. december 2023. Der er dog ikke noget til hinder for, at der kan etableres en whistleblowerordning før denne dato. I vejledningen beskrives det dog, at ikrafttrædelsestidspunktet for EU-regulerede mellemstore virksomheder principielt er fremrykket med 2 år, hvorfor disse virksomheder – til trods for lovens minimumskrav – allerede skal være klar med en supplerende whistleblowerordning senest den 17. december 2021.

Da der ikke umiddelbart ses at være hjemmel til denne fremrykning af ikrafttrædelsestidspunktet i loven eller i lovens bemærkninger til dette, og da en sådan skærpelse af minimumskrav kræver lovhjemmel, mener F&P, at ovennævnte kursivering ikke er retvisende.

F&P foreslår, at teksten tilrettes, således det fremgår, at ikrafttrædelsestidspunktet for mellemstore arbejdspladser, der efter EU-retten allerede er forpligtet til at have en whistleblowerordning, er den 17. december 2023.

Ressourcedeling m.v.Ressourcedelingsordning efter § 14

Under afsnit 3.5 er en ordning om ressourceuddeling efter lovens § 14 beskrevet.

F&P forstår bemærkningen om, at ”feedback”-pligten i deleordninger mellem mellemstore virksomheder ikke omfattes af ressourceuddelingen. Dette er i overensstemmelse med lovbemærkningerne til § 14.

F&P foreslår, at det i vejledningens afsnit 3.5. præciseres, at der er tale om en ressourceuddelingsordning etableret efter lovens § 14, da dette eksplicit fremgår af vejledningen.

F&P foreslår endvidere, at der i vejledningen gøres opmærksom på, at begrænsningen alene vedrører § 14-ordninger. De koncernfælles whistleblowerordninger, der etableres i henhold § 11, stk. 2, har således ikke denne begrænsning. En udpeget whistleblowerenhed (f.eks. et selskab i en koncern), som er etableret efter § 11, stk. 2, kan derfor give feedback til whistlebloweren.

Vores ref. cse
Sagsnr. GES-2020-00263
DokID 432731

Koncernfælles ordning efter § 11, stk. 2

F&P finder det ikke tilfredsstillende, at afsnit 3.7 om koncernfælles whistleblowerordninger mv. i vejledningen ikke er beskrevet ud fra den vedtagne lov.

F&P finder således, at det er nødvendigt, at vejledningen forholder sig til den løsning, der fremgår af whistleblowerlovens § 11, stk. 2, 1. pkt. om varetagelse af en ordning i koncernforbundne selskaber af en ekstern tredjepart eller arbejdsgiver i koncernen.

I forlængelse heraf foreslår F&P, at det beskrives i vejledningens afsnit 3.7, at en mellemstor virksomhed kan benytte en koncernfælles ordning til at sikre, at de indberettede overtrædelser imødegås.

F&P foreslår desuden, at det fremgår eksplicit af vejledningen, at en koncernfælles ordning kan rumme alle forpligtelserne i henhold til whistleblowerlovens § 11, stk. 1, nr. 1-3, dvs. indberetning, undersøgelse, feedback mv.

Ressourcedeling på tværs af medlemslande

På vejledningens side 8 fremgår det, at *"Arbejdspladserne har desuden mulighed for at dele ressourcer, selvom de har hjemsted i forskellige EU-lande. Det forudsætter dog, at begge landes lovgivning indeholder samme mulighed for deling af ressourcer"*.

Som nævnt bør det fremgå af vejledningen, hvilke regler for whistleblowerordninger, der gælder i forhold til filialer af et dansk forsikringsskab i andre EU/EØS-lande. Derudover ønskes det tilsvarende belyst, hvilke regler en udenlandsk filial af et forsikringselskab i Danmark er underlagt.

F&P foreslår, at der på EU-niveau er et sted, hvor der kan indhentes oplysninger om andre landes nationale ordninger, således det er muligt for virksomhederne at kunne vurdere, om deling er muligt på tværs af medlemsstater.

Den/de berørte personer

På vejledningens side 26 er der kort henvist til den/de berørte personers rettigheder. Rettighederne er i vejledningen kun beskrevet kort som værende beskyttelse af identitet i forbindelse med sagsbehandlingen og adgang til et effektivt forsvar, herunder ved at registrere indberetninger.

Direktivets artikel 22 omhandler foranstaltninger til beskyttelse af de berørte personer. Dette omfatter, at

"de berørte personer fuldt ud nyder godt af retten til adgang til effektive retsmidler og til en retfærdig rettergang samt af uskyldsformodningen og retten til et forsvar, herunder retten til at blive hørt og retten til aktindsigt."

Herudover er det også et krav i direktivets artikel 22, at den berørte persons identitet skal beskyttes, som også anført i vejledningen.

På vejledningens side 18 er det beskrevet, hvordan whistleblowerenheden skal behandle indberetninger. Det er beskrevet, at whistleblowerenheden skal følge omhyggeligt op på indberetningen. Dette kan gøres ved ethvert tiltag for at vurdere rigtigheden af de påstande, der fremsættes i indberetningen. Herudover er

det beskrevet, at whistleblowerenheden skal iværksætte en undersøgelse af indberetningen med henblik på at be- eller afkræfte rigtigheden af oplysningerne.

F&P mener, at det bør fremgå direkte af vejledningen, at der kan være sager, hvor det kan være nødvendigt umiddelbart at rette henvendelse til den berørte person for at iagttage den berørte persons ret til at blive hørt med henblik på at følge omhyggeligt op på indberetningen.

F&P foreslår, at der i vejledningen gives et eksempel på en omhyggelig opfølgning, som består i, at kontakt til den berørte person kan indledes med henblik på at få oplyst sagen fra begge sider/be-eller afkræfte rigtigheden af oplysningerne i indberetningen. Dette skal naturligvis ske i overensstemmelse med reglerne om tavshedspligt og videregivelse af oplysninger, som beskrevet på vejledningens side 22.

Whistleblowerpolitik

På vejledningens side 19 og 21 er begrebet "whistleblowerpolitik" benævnt. F&P finder, at det er bedre at bruge betegnelsen fra lovens § 16, hvoraf det fremgår, at en arbejdsgiver skal opbevare skriftlig dokumentation for etableringen af og procedurerne for whistleblowerordningen, jf. §§ 10-15.

F&P foreslår derfor, at ordet "whistleblowerpolitik" erstattes med "procedurebeskrivelse".

Grundlaget for behandling af personoplysninger

På side 21 i afsnittet 6.6. "Behandling af personoplysninger" i eksemplet midt på siden fremgår det, at der i frivillige ordninger ikke vil kunne behandles følsomme personoplysninger, da der ikke er hjemmel hertil efter databeskyttelsesforordningens art. 9.

Det er imidlertid ikke beskrevet, hvordan det forholder sig med behandlingsgrundlaget i de sektorspecifikke ordninger, hverken i afsnittet 6.6. eller i afsnittet 8.1 om sektorspecifikke ordninger.

F&P foreslår, at det i afsnittet tydeliggøres, hvad whistleblowerlovens § 22 dækker over ift. behandlingsgrundlag for personoplysninger.

Videre fremgår det af afsnit 6.6, s. 22, 1. afsnit, at private virksomheder i medfør af den særlige tavshedspligt i whistleblowerlovens § 25 ikke skal iagttage oplysningsforpligtelsen over for den "indberettede eller andre personer nævnt i indberetningen" jf. databeskyttelsesforordningens art. 14, stk. 5, litra d.

F&P foreslår, at begrebet "berørt person" anvendes i denne sammenhæng jf. definitionen i whistleblowerlovens § 3, nr. 10 i stedet for "indberettede personer".

Sektorspecifikke ordninger

På vejledningens side 27-28 beskrives kort om eksisterende sektorspecifikke whistleblowerordninger. Det er afgørende for de finansielle virksomheder, der allerede er underlagt sektorspecifikke regler, at der bliver skabt den fornødne klarhed om samspillet mellem de eksisterende regler om whistleblowerordninger i den finansielle regulering og whistleblowerloven.

Det er F&P's opfattelse, at vejledningen ikke i tilstrækkeligt omfang beskriver de praktiske eksempler på problemstillinger, der kan opstå i forbindelse med sektorspecifikke whistleblowerordninger og den supplerende regulering i whistleblowerloven.

Forsikring & Pension

Vores ref. cse

Sagsnr. GES-2020-00263

DokID 432731

F&P bemærker i den forbindelse, at Erhvervsministeriet i forbindelse med behandlingen af L 12 har anført, at der er behov for en supplerende vejledning om samspillet mellem de sektorspecifikke ordninger og ordninger i henhold til whistleblowerdirektivet. F&P hilser en sådan vejledning velkommen og bistår gerne myndighederne med dette arbejde.

Underafsnit

F&P vil endelig anbefale, at de forskellige afsnit i vejledningen opdeles med underafsnit/overskrifter for at give en større brugervenlighed.

F&P har herudover ikke yderligere bemærkninger.

Såfremt der er behov for uddybning af ovenstående, kan undertegnede kontaktes på mail cse@forsikringogpension.dk.

Med venlig hilsen

Caroline Simone Evers