

På baggrund af et antal skandaler om hvidvask, svindel og andre overtrædelser af EU-lovgivningen, hvor whistleblowere har spillet en vigtig rolle i afsløringerne, vedtog Europa-Parlamentet i oktober 2019 Whistleblowerdirektivet. Baseret på dette direktiv har Folketinget i juni 2021 vedtaget loven om beskyttelse af whistleblowere.



Lovgivningen medfører at en whistleblowerordning fra den 17. december 2021 er en er et lovkrav for virksomheder med mere end 250 medarbejdere og for virksomheder med mere end 50 medarbejdere gælder lovkravet fra den 17. december 2023.

I forbindelse med lovgivningen er standarden **DS/ISO 37002:2021** blevet udarbejdet, som giver virksomheder vejledning til, hvordan en whistleblowerordning kan udformes, implementeres, drives og forbedres. Det er hensigten at skabe en whistleblowerordning i virksomheden baseret på tillid, upartiskhed og beskyttelse.

Den nye standard DS/ISO 37002:2021 omkring Whistleblowing-ledelsessystemer er bygget op på samme måde som ISO 9001:2015, altså i overensstemmelse med "high level structure".

Standarden understøtter en organisations arbejde med en "speak up"-kultur, som fremmer en transparent og troværdig organisation. Formålet med denne standard er at opmuntre og lette indberetning af krænkelse og ulovligheder observeret i virksomheden. Hensigten er også at beskytte whistleblowere og sikre at indberetninger om krænkelse og ulovligheder håndteres på en ordentlig måde.

Men hvad er whistleblowing egentlig?

Whistleblowing er en rapportering foretaget af en person eller en gruppe af personer, som har observeret krænkelse eller ulovligheder. Altså en situation, hvor en medarbejder bliver opmærksom på en uetisk adfærd eller ulovlig aktivitet i virksomheden og beslutter sig for at indberette det til nogen, der kan handle på indberetningen. Det kan f.eks. være indberetninger om strafbare forhold, herunder overtrædelse af tavshedspligt, misbrug af økonomiske midler, tyveri, svig, underslæb, bedrageri og bestikkelse, seksuel chikane og anden grov chikane på arbejdspladsen.

Whistleblowing-ledelsessystemet

Et effektivt whistleblowing-ledelsessystem skaber en tillidskultur. Som medarbejder at være i stand til at indberette bekymringer fortroligt eller anonymt, og se, at ens bekymringer behandles, bevirker, at medarbejderen opbygger tillid til, at der vil blive taget hånd om disse bekymringer. Det styrker desuden medarbejderens tro på, at virksomheden er engageret, hvad angår etisk adfærd. Ved at anvende ISO 37002 får virksomheder mulighed for at etablere en systematisk tilgang til at implementere og demonstrere arbejdet med åbenhed og ansvarlighed.

Standarden DS/ISO 37002:2021 indeholder overordnet følgende

1. Modtagelse af indberetninger om krænkelse eller ulovligheder
2. Vurdering af, hvordan indberetninger bedst håndteres og whistlebloweren beskyttes
3. Håndtering af indberetningerne og involverede personers behov for beskyttelse
4. Afslutning af whistleblower-sager

Et whistleblowing-ledelsessystem at virksomheden etablerer politikker og procedurer til at sikre whistleblowing-systemets effektivt. Modtagerne af whistleblower-indberetninger kan være anført i

organisationens whistleblowing-politik. Modtagere af indberetningerne kan være bestyrelsesformanden, et bestyrelsesmedlem, virksomhedens advokat eller revisor eller betroede medarbejdere i virksomhedens ledelse.

Virksomheden skal udarbejde fastlagte procedurer til at udføre vurderinger af whistleblower-indberetninger. Disse procedurer bør være baseret på en upartisk og objektiv sagsbehandling. Ved modtagelse af en indberetning fra en medarbejder skal modtagerne først og fremmest vurdere, om påstanden er troværdig, om der er tale om en ulovlighed og om der er tilstrækkelige oplysninger til at gå videre med sagen.

Det er et lovkrav, at en whistleblower-ordning skal drives således, at der sikres fortrolighed om identiteten på whistlebloweren, den person, der indberettes om og andre, som er nævnt i indberetningen fra whistlebloweren.

Det er desuden et krav, at whistlebloweren skal modtage en bekræftelse på modtagelsen af indberetningen indenfor **7** dage fra modtagelsen, at der omhyggeligt følges op på indberetninger, og at whistlebloweren skal have feedback på sin indberetning hurtigst muligt og **senest 3 måneder** fra bekræftelsen af modtagelsen af indberetningen.

Herefter skal den egentlige undersøgelse af grundlaget for indberetningen foretages, dvs. en klarlægning af, hvad der præcis er sket, om der er tale om uetisk adfærd eller ulovligheder, finde beviser for at hændelsen har fundet sted for endelig at nå frem til en begrundet og tilfredsstillende løsning af problemet. Virksomheden skal herved naturligvis sikre sig, at undersøgelsen foretages på en retfærdig og objektiv måde.

Den endelige afslutning af en whistleblower-sag kan finde sted når indberetterens påstand er blevet bevist eller modbevist, ingen yderligere handling er nødvendig, eller når det er fastslået, at yderligere undersøgelse ikke er hensigtsmæssig.

Afslutning af sagen kan ske ved at implementere afhjælpende eller forebyggende handlinger samt eventuelle ændringer af politikker og procedurer. Whistlebloweren og andre involverede personer skal orienteres om sagens afslutning.

At have et effektivt whistleblowing-ledelsessystem bør være understøttet af en omfattende whistleblowing-politik, der kommunikerer organisationens holdning til whistleblowing og dens engagement over for whistleblowere. Målet med en whistleblower-politik er at skabe en kultur, hvor medarbejderne (anonymt) kan rapportere viden om forseelser uden frygt for gengældelse eller erhvervs-mæssig skade. Den viser også medarbejderne, at arbejdsgiver tager enhver forseelse alvorligt og er forpligtet til at identificere og adressere denne.

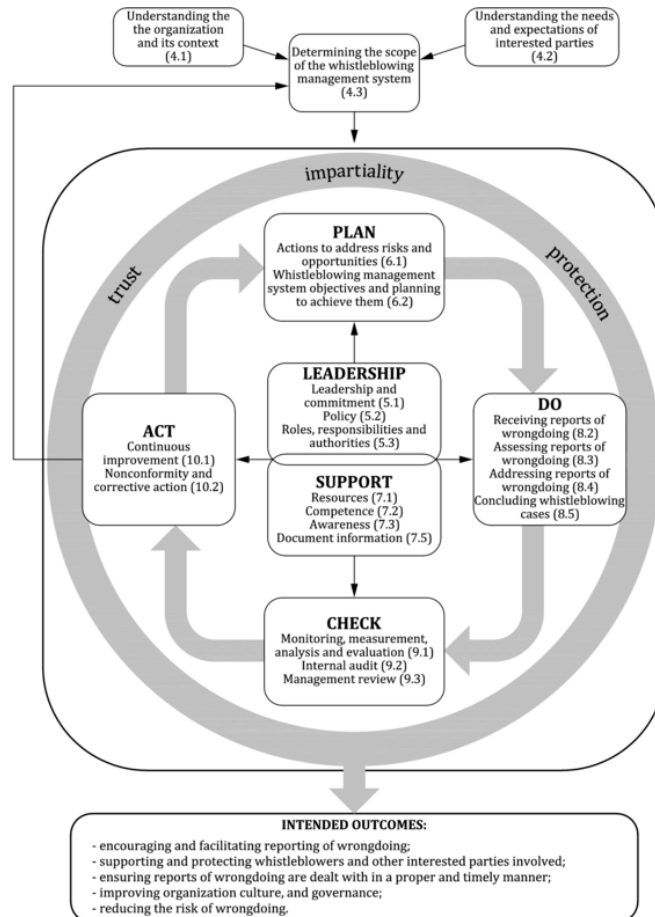
Virksomheden bør gennemføre træning af medarbejdere med passende intervaller for at sikre at medarbejderne har kendskab til whistleblowing-ledelsessystemets politik, processer, procedurer, værktøjer og forpligtelsen til overholdelse og er bevidste om deres bidrag til whistleblowing-ledelsessystemets effektivitet.

Formålet med et whistleblowing-system

Whistleblowing gør det muligt for virksomheder at få adgang til svært tilgængelige oplysninger, der kan hjælpe ledere med at minimere en lang række risici.

Et effektivt, velstyret whistleblowing-system vil sikre at krisesituationer, der er forårsaget af egne medarbejdere, reduceres og behandles rettidigt. Tidlig information om fejl i virksomheden giver mulighed for at løse problemerne inden virksomhedens omdømme tager skade.

Det bedst administrerede whistleblowing-system kan dog kun være effektivt hvis virksomheden er seriøs omkring det at adressere uetisk adfærd.



Kilde: Standarden DS/ISO 37002:2021