

## Fokus

### – Krav om whistleblower-ordninger i finansielle virksomheder

I dette nyhedsbrev sætter vi fokus på de kommende krav om indførelse af whistleblower-ordninger i danske finansielle virksomheder. Både i EU-regi og i Danmark er der et stærkt politisk ønske om at indføre krav om, at finansielle virksomheder skal etablere whistleblower-ordninger. Selvom de europæiske reglers ikrafttræden endnu ikke ligger fast, har Finanstilsynet på den baggrund sendt et [lovudkast i høring](#) (klik på link), der indeholder krav om, at danske finansielle virksomheder den 1. januar 2014 skal have indført whistleblower-ordninger. Den korte deadline til implementering indebærer, at de finansielle virksomheder allerede nu bør overveje, hvordan en sådan ordning mest hensigtsmæssigt kan etableres og håndhæves. Nedenfor giver vi et overblik over, hvad en whistleblower-ordning er, hvordan den kan indføres, samt hvilke centrale overvejelser, man i den sammenhæng bør gøre sig.

## Hvad er en whistleblower-ordning?

En whistleblower-ordning er en ordning, hvorefter medarbejderne i en virksomhed, fortroligt eller anonymt, har mulighed for at indberette væsentlige overtrædelser af lovgivningen. Medarbejderens henvendelse sker ofte til en ekstern operatør, der giver virksomhedens ledelse meddelelse om indberetningen. Herefter foretages efterforskning typisk af virksomheden selv, ofte med inddragelse af virksomhedens advokat og/eller revisor.

## EU-reglerne og det danske lovforslag

Der er allerede vedtaget EU-regler, der ved reglernes ikrafttræden vil medføre lovkrav om en whistleblower-ordning (indberetning af overtrædelser) for finansielle virksomheder. Et eksempel herpå er [CRD IV](#) (klik på link). Derudover er der forslag hertil i en lang række andre EU-initiativer, eksempelvis i forslaget til [MiFID II](#) (klik på link).

Med afsæt i disse EU-initiativer har Finanstilsynet nu valgt at foregribe reglernes ikrafttræden ved at sende et [lovudkast i høring](#) (klik på link), der indeholder krav om, at danske finansielle virksomheder den 1. januar 2014 skal have indført whistleblower-ordninger.

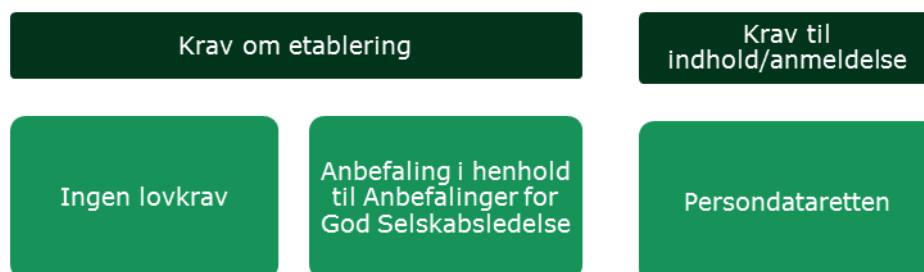
## Hvordan er retstilstanden i dag?

I dag er der ikke lovbestemte krav om etablering af whistleblower-ordninger i Danmark. [Anbefalingerne for God Selskabsledelse](#) (klik på link) indeholder dog en anbefaling om, at bestyrelsen i et selskab skal beslutte, hvorvidt der skal etableres en whistleblower-ordning eller ej.

Hvis en virksomhed beslutter at etablere en sådan ordning, indeholder de persondataretlige regler en række krav til selve ordningen og til anmeldelse heraf.

I Figur 1 illustreres retstilstanden i dag.

**Figur 1. Overblik over retstilstanden i dag**



## Hvilke finansielle virksomheder omfattes?

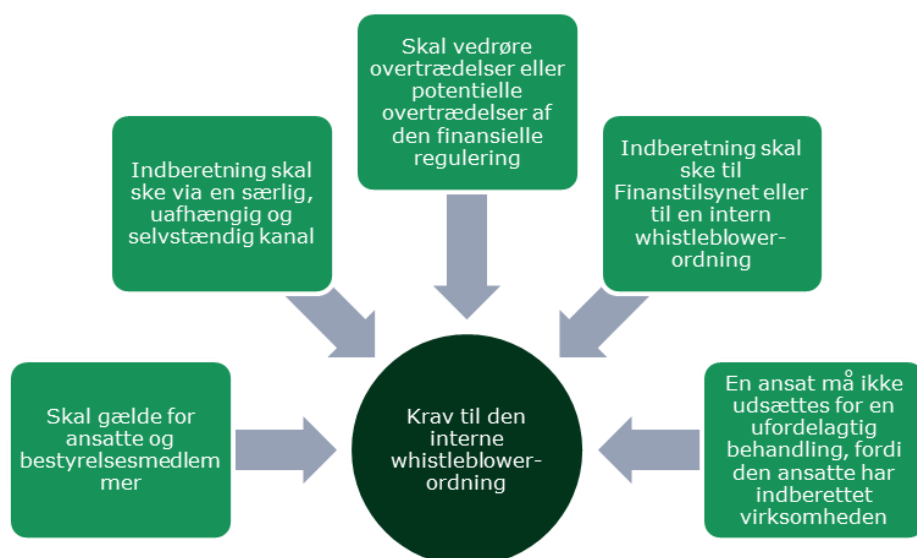
I praksis vil stort set alle danske finansielle virksomheder blive omfattet af kravet om at etablere en whistleblower-ordning pr. 1. januar 2014, herunder finansielle virksomheder omfattet af følgende love:

- Lov om finansiel virksomhed
- Lov om værdipapirhandel
- Lov om investeringsforeninger
- Lov om forvaltere af alternative investeringsfonde
- Lov om betalingstjenester
- Lov om firmapensionskasser (pensionskasser)
- Lov om forsikringsformidling (kun forsikringsmæglere)
- Lov om finansielle rådgivere
- Lov om pantebrevsselskaber
- Lov om Lønmodtagernes Dyrtidsfond
- Lov om Arbejdsmarkedets Tillægspension
- Lov om Arbejdsskadeforsikring

## Overblik over de foreslåede krav

Hvis lovforslaget vedtages i sin nuværende form, vil det indebære, at der indsættes to nye bestemmelser i Lov om Finansiell Virksomhed, hvis indhold er illustreret i Figur 2.

**Figur 2. Nye lovkrav til whistleblower-ordninger**

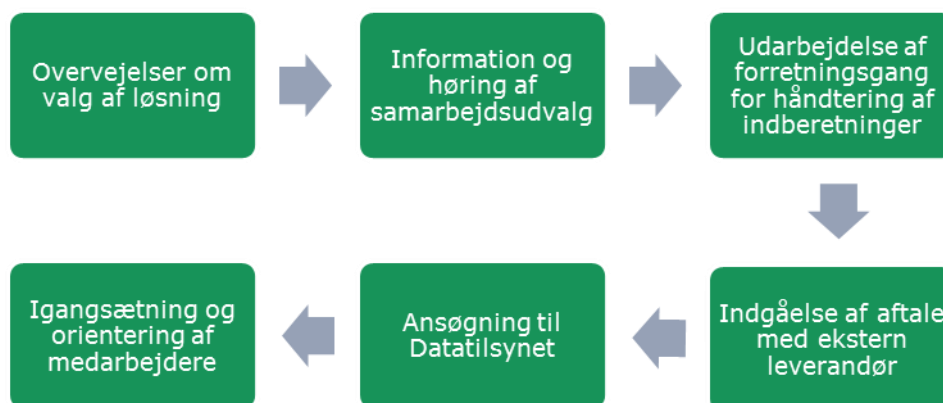


I forhold til de gældende regler om persondataskyttelse er det væsentligst at hæfte sig ved kravet om, at al behandling af oplysninger relateret til whistleblower-ordningen skal ske i henhold til persondatalovens regler, og at whistleblower-ordningen ikke må iværksættes, før godkendelse er opnået fra Datatilsynet.

Datatilsynet har på nuværende tidspunkt en sagsbehandlingstid på ca. fem måneder for godkendelse af en whistleblower-ordning. For at give de finansielle virksomheder mulighed for at have ordningen på plads den 1. januar 2014 arbejder Datatilsynet og Finanstilsynet på at udarbejde en løsning, så sagsbehandlingstiden kan forkortes. Dette vil dog kun gælde i de tilfælde, hvor der er tale om en ordning, der alene overholder lovens krav. Hvis ordningen omfatter flere elementer, fx flere personkategorier eller flere typer overtrædelser, vil der formentlig blive tale om en "almindelig", langvarig godkendelsesprocedure.

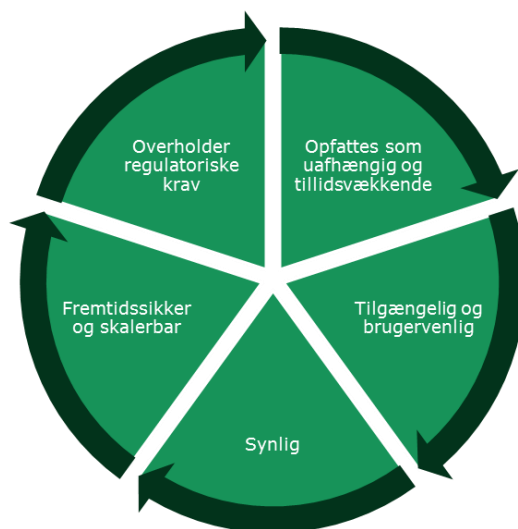
Et overblik over den forestående proces for de finansielle virksomheder er illustreret i Figur 3.

**Figur 3. Etablering af en whistleblower-ordning**



## Overvejelser ved indførelse af en whistleblower-ordning

Indledningsvis skal den finansielle virksomhed overveje valg af løsning og drøfte den med samarbejdsudvalget. Ved valget af løsning er det særligt vigtigt at overveje de i Figur 4 nævnte karakteristika, for dermed at sikre at ordningen får den ønskede effekt.

**Figur 4. Vigtige karakteristika ved ordningen**

### Personkreds og anvendelsesområde

I forbindelse med valget af løsning er det også vigtigt, at virksomheden overvejer, om ordningen alene skal omfatte de personer og de overtrædelser, der lægges op til i loven, eller om ordningen også skal omfatte eksterne samarbejdspartnere, tidligere ansatte og overtrædelser af anden lovgivning om eksempelvis økonomisk kriminalitet. Endelig er det vigtigt, at virksomheden får afdækket, om dens forretningsmodel medfører særlige risici, som ordningen bør tage højde for.

### Uafhængighed

Særligt i forhold til de ansatte, der skal benytte whistleblower-ordningen, er det vigtigt, at ordningen fremtræder som uafhængig af ledelsen og som tillidsvækkende. Virksomheden skal i forbindelse med etableringen overveje, hvilken grad af fortrolighed, der skal gælde. En ordning med mulighed for fuldstændig anonymitet gør måske medarbejderne mere trygge, men reducerer også muligheden for en effektiv efterforskning, da det er vanskeligt at indsamle flere oplysninger, efter den anonyme indberetning først er givet.

### Fremtidssikring

Ordningen bør endvidere tage højde for virksomhedens nuværende situation, men bør både organisatorisk og teknisk være egnet til ændringer i virksomheden størrelse og forretningsmodel.

### Tilladelse fra Datatilsynet

Som tidligere nævnt er det en afgørende del af etableringen, at der opnås tilladelse fra Datatilsynet. Hvis den finansielle virksomhed indgår i en koncern, hvor der også skal etableres en whistleblower-ordning for andre selskaber i koncernen, er det muligt at etablere en samlet ordning for hele koncernen. Hvis koncernen ønsker at etablere en fælles whistleblower-ordning, skal det på forhånd afklares, hvilket af selskaberne, der fungerer som overordnet ansvarlig for ordningen.

## **Ekstern operatør af whistleblower-ordningen**

I forbindelse med etableringen af ordningen, er det sædvanligt at indgå aftale med en ekstern leverandør, der skal modtage indberetninger fra medarbejderne. Den eksterne leverandør kan for eksempel være et advokatfirma.

Når den eksterne leverandør modtager en indberetning, gennemføres en screening med henblik på at frasortere de indberetninger, der eksempelvis vedrører en overtrædelse, der ikke er omfattet af ordningen eller er indgivet af en person, der ikke er omfattet af ordningen. Efter screening skal indberetningen videregives til virksomheden med henblik på, at virksomheden kan gennemføre en intern efterforskning. Nogle eksterne leverandører tilbyder dog også at forestå efterforskningen af indberetningen i samarbejde med virksomheden selv.

## **Intern forankring**

Afhængigt af organisationen i den enkelte finansielle virksomhed er det nødvendigt at afklare, hvilken intern enhed eller afdeling, der skal modtage indberetningerne.

Det er i den sammenhæng hensigtsmæssigt, at den eksterne leverandør har flere alternative rapporteringskanaler, således at det altid er muligt at videregive en indberetning til virksomheden uden at komme til at videregive denne til den afdeling eller den person, indberetningen vedrører. Ofte vil det være hensigtsmæssigt at lade legal- eller compliance-funktionen varetage den praktiske håndtering.

## **Orientering af medarbejderne**

Når godkendelse fra Datatilsynet er opnået, kan ordningen sættes i gang, og i den forbindelse er det nødvendigt med en orientering af medarbejderne. Der bør udarbejdes informationsmateriale samt skriftlige retningslinjer for brugen af ordningen.

Samtidig må det anbefales at undervise medarbejderne i, hvordan indberetningerne håndteres, og hvorledes den enkelte medarbejder er beskyttet ved indberetning af en overtrædelse. Hvis en ansat udsættes for en ufordelagtig behandling af den finansielle virksomhed efter at have foretaget en indberetning, kan den ansatte tilkendes en godtgørelse.

## **Evaluerings**

Når ordningen har været i funktion i en given periode, bør de enkelte elementer i ordningen evalueres med henblik på at vurdere, hvorvidt ordningen har fungeret optimalt, eller om der bør foretages ændringer heri.

## Kontakt



David Moalem, Partner  
Tel. +45 33 77 90 80  
Mob. +45 30 37 96 80  
E-mail [dam@mwblaw.dk](mailto:dam@mwblaw.dk)



Nicolai Hesgaard, Partner  
Tel. +45 33 77 90 30  
Mob. +45 30 37 96 30  
E-mail [nhe@mwblaw.dk](mailto:nhe@mwblaw.dk)



Marcia Bossen Møller, Advokatfuldmægtig  
Tel. +45 33 77 90 55  
Mob. +45 30 37 96 55  
E-mail [mbm@mwblaw.dk](mailto:mbm@mwblaw.dk)



Maria Thomsen, Advokatfuldmægtig  
Tel. +45 33 77 90 17  
Mob. +45 30 37 96 17  
E-mail [mth@mwblaw.dk](mailto:mth@mwblaw.dk)