



# Vejledning til undersøgelse af whistleblower- indberetninger



**WHISTLEBLOWER  
PARTNERS**

---

## 1. Sæt rammerne for undersøgelsen

Det er væsentligt, at der i virksomheden foreligger en intern manual for håndtering af undersøgelser af whistleblower-indberetninger. Etablering af en effektiv efterforskningsproces vil fremme tilliden blandt personale og andre interessenter om at enhver forseelse vil blive taget alvorligt, og at enkeltpersoner holdes ansvarlige for deres handlinger.

Når en indberetning modtages af en virksomhed, bør der af det modtagende team i virksomheden foretages en indledende screening af indberetningen. Det skal her vurderes, om indberetningen skal håndteres som en whistleblowerindberetning. Hvis dette ikke er tilfældet, skal indberetningen formidles videre til den relevante person eller afdeling i virksomheden.

Såfremt en indberetning falder ind under whistleblower-ordningen, bør der indledningsvis foretages en vurdering af rammerne for en undersøgelse af indberetningen og det mulige omfang af undersøgelserne. Undersøgelsesmetoden bør fastlægges, herunder hvem der skal foretage hvad, hvornår og i hvilket omfang der skal gennemføres rapportering til ledelsen i virksomheden.

Den interne efterforskningsproces kan også afsløre andre problematiske forhold i virksomheden, fx i form af en dårlig eller uhensigtsmæssig kultur i virksomheden eller i særlige afdelinger eller særlige adfærdsproblemer hos visse medarbejdere.

Det er vigtigt at skabe et arbejdsmiljø, hvor medarbejderne kan være åbne og ikke frygte repressalier. Forskning viser, at sådanne miljøer fremmer medarbejderinddragelse og innovation. Medarbejderne skal føle, at de let og uformelt kan rejse problemer i virksomheder, og det er derfor afgørende, at virksomheder har robuste og anvendelige kommunikationskanaler hertil.

## 2. Identificer undersøgelsens omfang

Det er vigtigt at reagere hensigtsmæssigt på en whistleblowers indberetning således, at en virksomhed ikke risikerer at blive beskyldt for at feje forhold ind under bordet eller ignorere forhold.

Det er dog samtidig vigtigt for den der undersøger indberetningen at bevare kontrollen med processen og for eksempel ikke overlade denne til en whistleblower, der muligvis har en særlig dagsorden, til at drive processen. Den der undersøger indberetningen skal således udvide og indskrænke undersøgelsens omfang efter eget skøn.

### 3. Forstå de relevante politikker og procedurer

Det er ikke altid klart, om en indberetning skal behandles under en virksomheds whistleblower-politik eller efter andre interne procedurer, såsom en Code of Conduct eller andre særlige politikker, der indeholder bestemmelser om for eksempel mobning og chikane.

### 4. Hold undersøgelsen fortroligt

Fortrolighed og anonymitet er særligt relevant i forbindelse med whistleblower-undersøgelser, da hjørnестenen for enhver whistleblower-ordning er beskyttelsen af whistleblowere mod virksomhedens repressalier.

Fortrolighed bør opretholdes så vidt muligt. Oplysninger bør generelt deles på et "need to know"-basis.

Manglende fortrolighed øger risikoen for lækager og kan ødelægge tillid til processen.

Alle sager bør behandles med optimal fortrolighed for at sikre identiteten hos både whistleblower og den indberettede. Derfor skal følgende grundprincipper følges:

- Ingen bør forsøge at identificere en whistleblower.
- En indberetning bør ikke undersøges af nogen, der kan være involveret i eller forbundet med den pågældende sag.
- Indberetninger håndteres fortroligt af alle involverede parter.
- Indberetninger undersøges af kompetente og uafhængige eksperter.

### 5. Vælg den rette efterforsker

Det er afgørende for gennemførelse af en vellykket og uproblematisk undersøgelse, at undersøgelsen gennemføres af en erfaren og kompetent efterforsker. En efterforsker uden de nødvendige efterforskningsevner, teknisk og faglig viden og uafhængighed kan underminere hele processen.

## 6. Besvar en indberetning hurtigt og respektfuldt

Det er væsentligt for opbygningen af tillid til whistleblowing-ordningen, at kommunikationen med en whistleblower foregår på en hensigtsmæssig og forudsigelig måde, herunder ved at en whistleblower får en hurtig bekræftelse af, at rapporten er modtaget.

Der kan være situationer, hvor en indberetning ikke bør accepteres som en indberetning som en whistleblower-sag. Efter at have modtaget en indberetning, skal whistleblowing-teamet eller den der skal undersøge indberetningen beslutte, om den skal accepteres eller afvises.

Whistleblower-teamet kan afvise en besked, for eksempel, hvis:

- den påståede adfærd ikke kan rapporteres i henhold til virksomhedens whistleblower-politik,
- indberetningen ikke er lavet i god tro eller er ondsindet,
- der ikke er tilstrækkelig information til at muliggøre yderligere undersøgelse.

Det kan være vanskeligt at reagere korrekt på en whistleblower-indberetning. Normalt skal der generelt udvises stor forsigtighed og tilbageholdenhed i relation til, hvad der kommunikerer til en whistleblower.

Normalt vides intet om whistlebloweren, og der skal derfor gås forsigtigt frem. Det er vigtigt at være forsigtig og kortfattet i kommunikationen med whistlebloweren.

Det gælder i hvert tilfælde, indtil der vides mere om, hvem der kommunikerer med.

I henhold til EU-direktivet om beskyttelse af whistleblowere skal der under alle omstændigheder gives feedback til whistlebloweren inden for tre måneder efter indberetningen. Det skal i det konkrete tilfælde overvejes, hvad der kommunikerer herom til whistlebloweren.

## 7. Der bør ageres forholdsmæssigt

Ikke alle undersøgelser kræver en meget omfattende eller grundig undersøgelse af samtlige fakta. Omvendt vil en for overfladisk undersøgelse normalt være upassende i relation til alvorligere forhold og vil kunne resultere i beskyldninger om at feje forhold ind under gulvtæppet eller risiko for indgriben fra retshåndhævende myndigheder eller tilsynsmyndigheder.

Efterforskeren bør sikre, at alle beslutninger, efterhånden som undersøgelsen skrider frem, er baseret på de indsamlede beviser. Virksomheden skal styre risikoen for sikkerhedsstrid eller tvister og overholde GDPR, når de indsamler og opbevarer bevismateriale.

## **8. Det bør fastlægges, hvad outputtet skal være af en undersøgelse**

Efterforskeren bør i starten af undersøgelses-processen overveje, hvad resultatet af undersøgelsen bør udmunde i, herunder om der skal udarbejdes en skriftlig rapport eller der i den konkrete sag bør gennemføres mundtlig afrapportering. Det bør endvidere fastlægges, hvem der skal modtage rapporten.

## **9. Registrer, slet og arkiver**

Der skal altid føres udførlige optegnelser vedrørende hver enkelt indberetning, og alle data skal håndteres i overensstemmelse med gældende love. Dette indebærer at der skal etableres et system for opbevaring af alle indberetninger og logging af de handlinger, som whistleblower-teamet eller undersøgeren foretager.

Personoplysninger i whistleblowing-meddelelser og efterforskningsdokumentation bør slettes, når undersøgelsen er afsluttet, bortset fra personlige oplysninger, der skal opbevares til juridiske formål. Det anbefales derfor, at der etableres automatiske processer for sletning, der skal finde sted efter en bestemt periode, efter nærmere regler herom.

Arkiveret efterforskningsdokumentation og whistleblower-rapporter skal anonymiseres og må ikke indeholde personoplysninger, hvorefter indberettende whistleblowere kan identificeres.