



JUSTITSMINISTERIET

Dato: 27. maj 2021  
Kontor: Stats- og Menneskerets-  
kontoret  
Sagsbeh: Anne Louise Ellingsøe  
Sagsnr.: 2021-0037-0119  
Dok.: 2000848

### **Notat vedrørende whistleblowerdirektivets implementeringsfrist i relation til behandlingen af L 213 (forslag til lov om beskyttelse af whistleblowere)**

**1.** Justitsministeriet kan oplyse, at Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (2019/1937/EU) af 23. oktober 2019 om beskyttelse af personer, der indberetter overtrædelser af EU-retten (direktivet) skal være implementeret i dansk ret senest den 17. december 2021, jf. direktivets artikel 26, stk. 1.

Implementeringsfristen for at forpligte private virksomheder med 50-249 ansatte og myndigheder med mere end 50 ansatte til at etablere interne whistleblowerordninger indtræder dog først den 17. december 2023, jf. direktivets artikel 26, stk. 2.

I overensstemmelse med direktivets implementeringsfrister lægges der med lovforslagets § 31 op til, at loven træder i kraft den 17. december 2021, og at forpligtelsen for mellemstore virksomheder til at etablere interne whistleblowerordninger først indtræder den 17. december 2023.

Det betyder, at private virksomheder med 250 eller flere ansatte og myndigheder med mere end 50 ansatte skal have etableret interne whistleblowerordninger senest den 17. december 2021.

**2.** Det fremgår af lovforslagets pkt. 6.1, at AMVAB-målingen (aktivitetsbaseret måling af virksomhedernes administrative byrder) viser, at mellemstore virksomheder (50-249 ansatte) i gennemsnit vil anvende ca. 75 timer på at etablere en whistleblowerordning, mens store virksomheder (250 eller flere ansatte) i gennemsnit vil anvende ca. 200 timer på at etablere en whist-

Slotsholmsgade 10  
1216 København K.

T +45 7226 8400  
F +45 3393 3510

[www.justitsministeriet.dk](http://www.justitsministeriet.dk)  
[jm@jm.dk](mailto:jm@jm.dk)

leblowerordning. Forskellen i tidsforbruget mellem mellemstore virksomheder på den ene side og store virksomheder på den anden udspringer især af, at der typisk vil indgå en større kreds af medarbejdere i forberedelsen og implementeringen af ordningen i de store virksomheder.

AMVAB-målingen viser desuden, at virksomheder, som enten frivilligt har etableret en whistleblowerordning eller har gjort det i medfør af sektorspecifik lovgivning, f.eks. på det finansielle område, vil i gennemsnit bruge 45 timer på at omstille deres eksisterende ordning til lovkravene.

AMVAB-målingens estimat over det forventede tidsforbrug for virksomheder til etablering af whistleblowerordninger er navnlig baseret på interviews med berørte virksomheder samt udbydere af digitale løsninger til whistleblowerordninger.

For virksomheder uden en eksisterende whistleblowerordning består tidsforbruget bl.a. i, at der skal etableres en kanal, hvorigennem der kan indberettes om overtrædelser, der falder inden for lovens anvendelsesområde. I forbindelse med etableringen af ordningen vil den enkelte virksomhed, under iagttagelse af lovforslagets bestemmelser herom, skulle fastlægge henholdsvis procedurer for intern indberetning og opfølgning samt udpege en intern whistleblowerenhed. For virksomhederne betyder dette navnlig, at de vil skulle fastlægge og beskrive virksomhedens politik på området, roller og ansvar for specifikke funktioner og personer og konkrete retningslinjer for, hvorledes de indberetninger, der måtte komme, skal behandles og sagsgangen for dem. Herunder vil virksomhederne skulle implementere ordningen, f.eks. på virksomhedens intranet, og kommunikere politik og retningslinjer over for medarbejderne i virksomheden, f.eks. gennem en vejledning på virksomhedens intranet eller via andre interne kommunikationskanaler som en virksomhed måtte benytte sig af.

For virksomheder med en eksisterende whistleblowerordning består det estimerede tidsforbrug bl.a. i at opdatere eksisterende retningslinjer, vejledninger og kommunikation samt involvering af relevante ledere og bestyrelse og kommunikation til medarbejdere.

Det kan oplyses, at en udskydelse af behandlingen af lovforslaget til næste folketingssamling (2021-2022) vil betyde, at de omfattede virksomheder vil skulle forberede indførelsen af whistleblowerordninger parallelt med behandlingen af lovforslaget i Folketinget, ligesom der vil skulle udarbejdes et forventeligt omfattende vejledningsmateriale, som bl.a. har til formål at

lette implementeringsbyrden for de omfattede myndigheder og virksomheder, parallelt med Folketingets behandling af lovforslaget, hvor forslaget i sagens natur kan blive ændret. Det må tillige umiddelbart forventes, at en udsættelse af behandlingen af lovforslaget vil indebære, at myndigheder og virksomheder alene vil have kort tid til at indrette sig på de nye regler.

Det bemærkes, at justitsministeren den 25. maj 2021 har fremsat et ændringsforslag til lovforslaget, som bemyndiger justitsministeren til bl.a. at fastsætte regler om, at arbejdsgivere med 250 eller flere ansatte kan etablere fælles interne whistleblowerordninger. Den foreslåede bemyndigelsesbestemmelse vil blive udnyttet i det omfang, det vil være muligt inden for rammerne af whistleblowerdirektivet. Det er Justitsministeriets opfattelse, at man med vedtagelse af lovforslaget i indeværende samling med det tilhørende ændringsforslag opnår, at myndigheder og virksomheder har tid til at indrette sig på de nye regler, samtidig med, at der med ændringsforslaget vil kunne opnås det samme resultat vedrørende koncernfælles whistleblowerordninger, som hvis behandlingen af lovforslaget udsættes til næste folketingssamling.