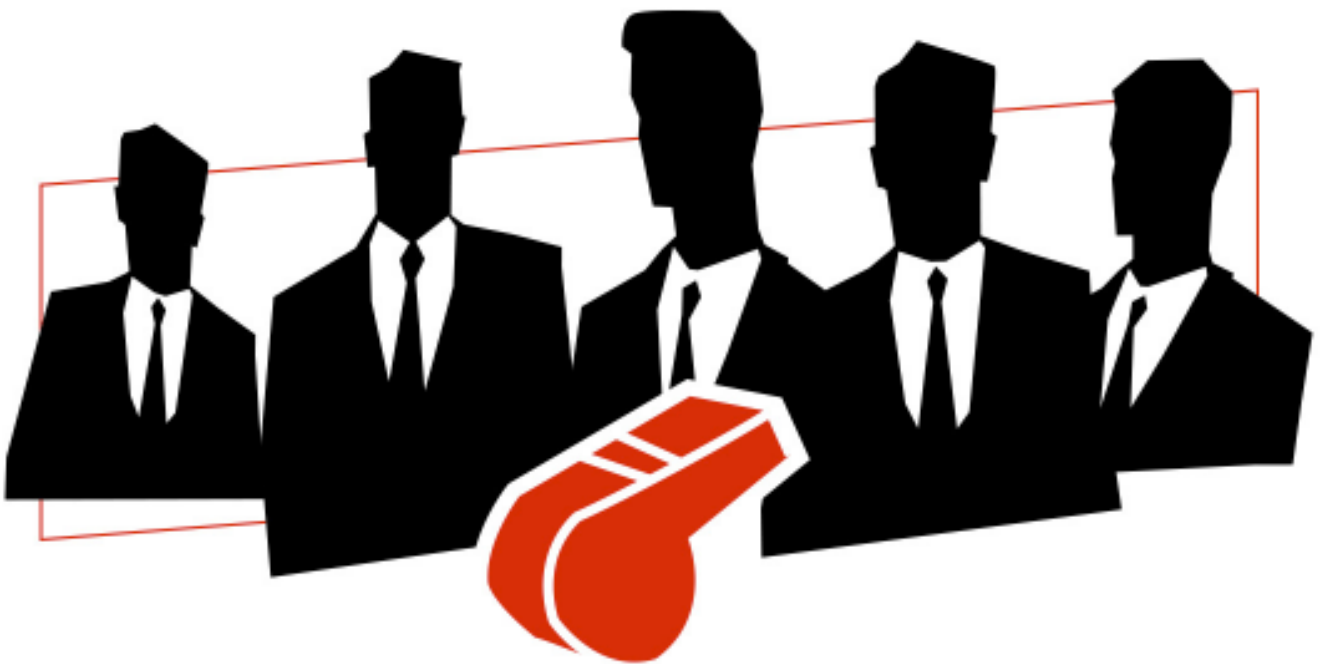


**Aalborg Universitet**  
**Kandidatspeciale, Cand.merc.aud.**

# **Whistleblowing**

**Regulering af whistleblower-ordninger**



Udarbejdet af Anina Vase Andersen

Januar 2020

Anina Vase Andersen  
3. januar 2020

Kandidatspeciale  
Whistleblowing

Cand.merc.aud.  
Aalborg Universitet

## **Titelblad**

### **Kandidatspeciale**

Aalborg Universitet  
Januar 2020

#### **Forfatter:**

Anina Vase Andersen

#### **Vejleder:**

Jørgen Nielsen

#### **Semester:**

Cand.merc.aud.  
10. semester, Capital Market

#### **Antal sider:**

62

#### **Antal anslag:**

112.543



---

*Anina Vase Andersen*

## **Executive summary**

The purpose of this thesis is to examine the effectiveness of the Danish whistleblowing regulation. An understanding at the beginning of this thesis is that the American regulation on the area is far more widespread than the Danish regulation, because America has had for more experience with whistleblowing and they were the first country to regulate and protect whistleblowing. Therefore the American regulation will be used as an opponent to the regulation in Denmark, to see if Denmark can take advantage of the experience they have in the USA. The global economic crime rate has increased the last 15 years and the increase in fraud cases on the global level, show that the companies lack in prevention of this type of crime. Within this area the whistleblowers can become a very important control activity in the search to discover these crimes and avoid major crisis.

First the thesis clarifies the understanding of the whistleblowing area to show how the regulation is constructed in Denmark and which effect this construction has on the companies in the financial sector. It shows that the companies have to implement an independent and separate channel for the employees to report financial crimes to. Furthermore this understanding also shows that the Danish regulation is not that widespread and do not implement other companies than the financial.

A comparative analysis of the Danish and the American regulation shows that the American legislation contains some elements that the Danish legislation can benefit from. The American legislation contains a far more widespread regulation of the corporate society, where the Danish regulation is more narrow. The American whistleblowers can also receive a financial reward for the action of whistleblowing. This is an incentive that the Danish regulation could benefit from, to get more employees to speak up. The American also protect the whistleblowers greater than we do in Denmark.

Based on the analyzes it can be concluded that the Danish legislation is not as effective as it could be, and not as effective as the American legislation, because of some employment law issues, that deal with the limits between the freedom of speech and the duty of loyalty. The Danish regulation also needs to increase the protection of the whistleblowers and the legislation needs to be more widespread to increase the effectiveness. At last the Danish regulation needs some inspections and supervisions to guarantee that the companies follow the existing legislation.

## Indholdsfortegnelse

<b>KAPITEL 1.....</b>	<b>8</b>
<b>EMNE, AFGRÆNSNING OG METODE .....</b>	<b>8</b>
1.1 INDLEDNING.....	8
1.2 PROBLEMSTILLING .....	9
1.3 PROBLEMFOMULERING .....	10
1.4 AFGRÆNSNING .....	10
1.5 METODE OG RETSKILDER .....	11
<b>KAPITEL 2.....</b>	<b>13</b>
<b>WHISTLEBLOWING.....</b>	<b>13</b>
2.1 TÆT PÅ WHISTLEBLOWEREN .....	13
2.1.1 Kendetegn ved en whistleblower.....	14
2.2 WHISTLEBLOWER-ORDNINGER.....	15
2.2.1 Hvad er en whistleblower-ordning?.....	15
2.2.2 Hvem har pligt til at implementere en indberetningskanal?.....	15
2.2.3 Alternativer til whistleblower-ordninger i virksomheden.....	16
2.2.4 Hvem kan indberette? .....	17
2.2.5 Hvad kan der indberettes om? .....	17
2.3 Opsummering .....	18
<b>KAPITEL 3.....</b>	<b>19</b>
<b>REGULERING AF WHISTLEBLOWING.....</b>	<b>19</b>
3.1 EU-REGULERING .....	19
3.1.1 CRD IV-direktivet og CRR-forordningen .....	19
3.1.2 Markedsmisbrugsforordningen.....	20
3.2 REGULERING I DANMARK .....	22
3.2.1 Lov om finansiel virksomhed .....	22
3.2.2 Årsregnskabsloven § 99.....	23
3.2.3 Corporate Governance.....	24
3.2.4 Datatilsynet .....	25
3.2.5 Persondataloven .....	25
3.2.5.1 Den nye persondataforordning.....	26

3.3 BESKYTTELSE AF WHISTLEBLOWERE .....	28
3.4 Opsummering .....	30
<b>KAPITEL 4.....</b>	<b>32</b>
<b>AMERIKANSK REGULERING .....</b>	<b>32</b>
4.1 DEN FØRSTE WHISTLEBLOWER .....	32
4.2 REGULERING I USA.....	33
4.2.1 Sarbanes Oxley Act.....	33
4.2.2 Dodd-Frank Act.....	34
4.2.3 The False Claims Act.....	35
4.3 BESKYTTELSE AF WHISTLEBLOWERE I USA.....	36
4.3.1 The Civil Service Reform Act.....	36
4.3.2 The Whistleblower Protection Act .....	36
4.3.3 Sarbanes Oxley Act.....	38
4.3.4 Dodd-Frank Act.....	39
4.4 Opsummering .....	39
<b>KAPITEL 5.....</b>	<b>40</b>
<b>LOYALITETSPLIGT OG YTRINGSFRIHED .....</b>	<b>40</b>
5.1 YTRINGSFRIHED .....	40
5.1.1 Grundlovens § 77.....	40
5.1.2 Den Europæiske Menneskerettighedskonventions artikel 10.....	41
5.2 LOYALITETSPLIGT.....	42
5.2.1 Tavshedspligt.....	42
5.3 SAGLIGHEDSKRAV .....	43
5.4 Opsummering .....	45
<b>KAPITEL 6.....</b>	<b>46</b>
<b>ANALYSE .....</b>	<b>46</b>
6.1 REGULERING AF WHISTLEBLOWING .....	46
6.1.1 Økonomisk belønning.....	46
6.1.2 Tilsyn af virksomheder .....	47
6.2 BESKYTTELSE AF WHISTLEBLOWERE .....	47
6.2.1 Økonomisk kompensation.....	48
6.2.2 Personer omfattet af beskyttelse i Danmark og USA.....	48
6.2.3 Anmeldelsesfrister.....	49
6.3 Opsummering .....	49

<b>KAPITAL 7 .....</b>	<b>50</b>
<b>EFFEKTIVITETEN AF DANSKE WHISTLEBLOWER-ORDNINGER .....</b>	<b>50</b>
7.1 DET ANSÆTTelsesRETLIGE PROBLEM .....	50
7.2 BESKYTTELSE AF WHISTLEBLOWERE .....	51
7.3 DEN NYE PERSONDATAFORORDNING .....	52
7.4 MANGLENDE ERFARING OG MANGLENDE REGULERING .....	53
7.5 <i>Opsummering</i> .....	54
<b>KAPITEL 8.....</b>	<b>55</b>
<b>KONKLUSION .....</b>	<b>55</b>
<b>KAPITEL 9.....</b>	<b>57</b>
<b>REFERENCER .....</b>	<b>57</b>

## Forkortelser

EU	Den Europæiske Union
MAR	Markedsmisbrugsforordningen
MAD	Markedsmisbrugsdirektivet
FIL	Lov om finansiel virksomhed
ÅRL	Årsregnskabsloven
WPA	Whistleblower Protection Act
SOX	Sarbanes Oxley Act
PCAOB	Public Company Accounting Oversight Board
SEC	Securities and Exchange Commission
FCA	The False Claims Act
CSRA	The Civil Reform Act
Dodd-Frank	The Wall Street Reform and Consumer Protection Act
EMRK	Den Europæiske Menneskerettighedskonvention

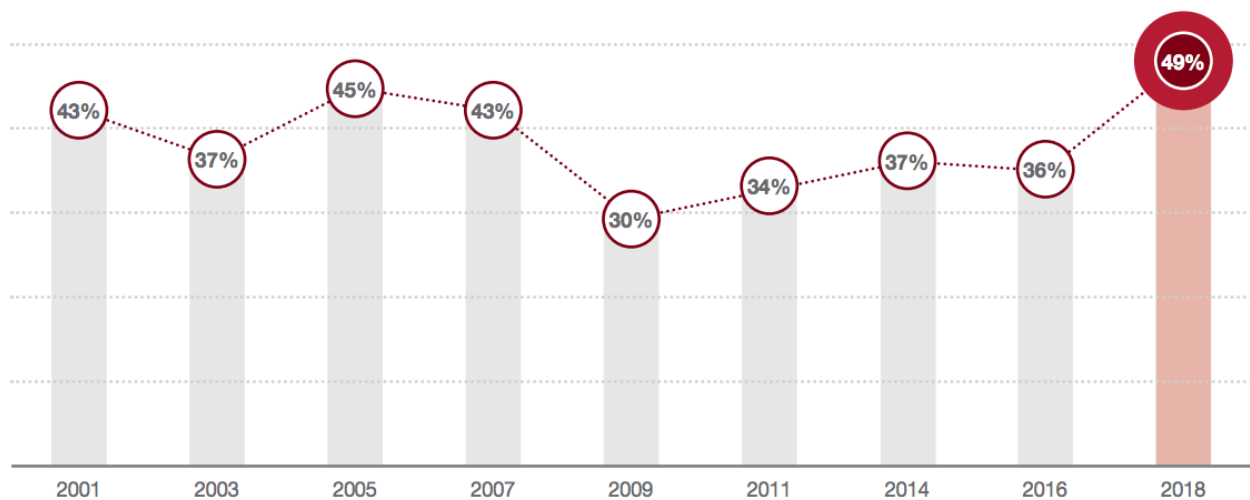
## Kapitel 1

### Emne, afgrænsning og metode

I dette kapitel vil afhandlingens emne, herunder problemstilling samt metode blive præsenteret. Dette vil give en større forståelse for hvorfor området er relevant for danske virksomheder, samt belyse de problemstillinger der findes på området.

#### 1.1 Indledning

Gennem de seneste 15 år har undersøgelser vist, at der har været en stigning af besvigelssager i virksomheder. Det vides også, at størstedelen af besvigelserne bliver begået af interne aktører i virksomheden. Grunden til dette er stadig usikker – er det en manglende forebyggelse af kriminaliteten eller er der mellem medarbejderne for stor omgåelse med virksomhedens kontrolaktiviteter – grunden er ikke til at vide.



Figur 1 Rate for global økonomisk kriminalitet<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Lavion, D. (2018) *Pulling fraud out of the shadows: Global Economic Crime and Fraud Survey 2018*. PwC.



Den vedvarende stigning gennem de seneste år har resulteret i et større fokus på området, både fra virksomhedernes side, men i den grad også fra myndighedernes side.

Stigningen i besvigelser og økonomisk kriminalitet begået i virksomhederne har startet en målrettet søgning mod en løsning på problemet. Whistleblower-ordninger er et tiltag i kampen mod den uetiske adfærd i virksomhederne. Ordningerne har gjort det muligt at opdage besvigelser og muligvis afværge større kriser. Fortsat er det dog kun en mindre procentdel af besvigelssagerne, der bliver opdaget på denne måde.

Allerede i 1777 i USA ser den første whistleblower dagens lys og landet begynder hurtigt, at anerkende whistleblowere, som en hjælp mod kriminalitet og er de første til at beskytte rettighederne hos en whistleblower. Efterfølgende, i 2002, skete indførelsen af Sarbanes Oxley Act (SOX) i USA, som krævede at alle amerikanske børsnoterede virksomheder implementerede whistleblower-ordninger. Efter implementeringen fandt sted i amerikanske virksomheder, bredte konceptet sig hurtigt og ordningerne blev implementeret på globalt plan.

Spørgsmålet er nu om de danske virksomheder blot bruger whistleblower-ordninger, som en formalitet og om ordningerne overhovedet er implementeret på den rette måde og om der egentlig gøres brug af ordningerne. Historisk set viser det sig, at amerikanske virksomheder har en langt større erfaring med både udformning og implementering af whistleblower-ordninger, end danske virksomheder har. Selvom danske virksomheder ikke har samme erfaring, burde effektiviteten af ordningerne være den samme som i amerikanske virksomheder, men hvordan er realiteten egentlig. Er der brug for yderligere regulering af whistleblower-ordninger i danske virksomheder? Er der forskelle landene imellem, som spænder ben for den bedste udgave af en effektiv whistleblower-ordning eller findes der ligheder, som danske virksomheder ikke udnytter til den bedste mulige ordning?

## 1.2 Problemstilling

Tendensen har vist sig at være, at når lovgivning implementeres i USA, bliver den efterfølgende fremført i EU, heraf også i dansk lovgivning. Siden implementering i dansk lovgivning har

udbredelsen af whistleblower-ordninger været markant. Spørgsmålet er om vi har den nødvendige erfaring der er brug for i implementeringsprocessen til, at effekterne af whistleblower-ordninger udnyttes til fulde. Hvis kendskabet er begrænset, burde danske virksomheder så ikke drage fordel af den lange erfaring der ses i udlandet?

Men er de danske whistleblower-ordninger så effektive, som de kan være, eller er der brug for regulering af implementeringsfasen af whistleblower-ordningerne?

### **1.3 Problemformulering**

Grundet problematikken i indledningen omhandlende den stigende grad af besvigelser begået i virksomheder, kombineret med problemstillingen omkring den manglende erfaring og engagement fra danske virksomheder i implementeringen af whistleblower-ordninger, udformes afhandlingen ud fra følgende problemformulering:

*Er reguleringen i Danmark tilpasset til at skabe de mest effektive whistleblower-ordninger i danske virksomheder?*

For at undersøge ovenstående problemformulering vil der i denne afhandling redegøres for begrebet whistleblower, herunder whistleblower-ordninger. Den gældende regulering af whistleblower-ordninger i Danmark henholdsvis amerikansk lovgivning bliver belyst for at undersøge og analysere om effektiviteten af en whistleblower-ordning på det amerikanske marked også fremkommer på det danske marked.

### **1.4 Afgrænsning**

Følgende er en negativ afgrænsning, som oplister områder, som ikke vil blive behandlet i forhold til begrebet whistleblowing. Whistleblowing er et bredt begreb, som trækker i mange retninger og som vil give anledning til mange overvejelser og problemstillinger. Udelukkende relevante områder for problemstillingen i denne afhandling vil blive præsenteret.

Afhandlingen belyser de effektive implikationer, som teoretisk fæster sig til whistleblowing når handlingen udføres, både set fra virksomhedernes side og de ansattes side. Afhandlingen belyser den nye persondataforordning, udelukkende for at belyse konsekvenser af denne for whistleblower-ordningerne. Indhentning og behandling af personfølsomme data og andre specifikke problematikker vedrørende persondatabeskyttelse vil ikke yderligere blive behandlet i afhandlingen.

Enkelte områder, såsom loyalitetspligt og ytringsfrihed vil blive behandlet for at belyse det ansættelsesretlige problem i forhold til whistleblowing. Dette vil udelukkende blive afklaret for at analysere den effektive virkning i forhold til whistleblowing, men yderligere ansættelsesret vil ikke blive redegjort.

Lovgivning inden for den finansielle sektor bliver belyst og der afgrænses fra de frivillige ordninger i Danmark. De frivillige ordninger bliver dog nævnt, som en faktor i udbredelsen af whistleblower-ordninger i Danmark, men vil ikke yderligere blive analyseret.

## 1.5 Metode og retskilder

I denne afhandling bliver der anvendt forskellige retsvidenskabsteorier til afhandlingen. Den første fase tager udgangspunkt i retsdogmatiske metode, hvor formålet er at beskrive, fortolke og analysere gældende ret i Danmark, samt EU-lovgivning af whistleblower-ordninger.<sup>2</sup> For at en retsdogmatisk analyse kan anses for værende valid, skal den juridiske metode følges. Dette sikres ved at foretage analysen af det juridiske problem ud fra samme metode som andre følger. På denne måde er der størst chance for at alle når frem til samme resultat, grundet den samme forforståelse og fortolkningsstil. Derfor skal den juridiske analyse af retskilderne foretages i en bestemt rækkefølge. Først analyseres retskilden regulering, derefter retspraksis, retssædvaner og sidst forholdets natur.<sup>3</sup>

Fortolkning af retskilderne vil lede frem til anvendelse af international komparativ ret, hvilket er en sammenlignende retsvidenskab med formålet at sammenstille dansk ret og fremmed ret, i denne afhandling amerikansk ret. Fremmedret er i retsvidenskaben ikke en retskilde, men vil i denne

---

<sup>2</sup> Munk-Hansen, 2018, side 64

<sup>3</sup> Tvarnø & Nielsen, 2014, side 34

afhandling tjene til inspiration for nye regler og principper i dansk ret.<sup>4</sup> Med viden om, hvordan juridiske problemer er løst i andre lande kan det give et bredere erfaringsgrundlag i forhold til nationalret. Komparative undersøgelser vil også ofte lede frem til en større forståelse af gældende ret i ens eget land.<sup>5</sup>

Sammenstillingen af dansk ret og amerikansk ret vil lede frem til en diskussion af retstilstanden for ansatte i den finansielle sektor, som foretager whistleblowing. I denne afhandling vil hensynet være effektivitet, som søges forbedret i whistleblower-ordninger.<sup>6</sup>

De primære kilder er retskilderne, som afhandlingen vil tage sit udgangspunkt i og som analysen vil have størst fokus på. Sekundære kilder er anvendte bøger og artikler. De sekundære kilder skal udelukkende bidrage med en større forståelse af emnet, samt dertilhørende problemstilling. Der tages højde for, at materialet kan være præget af subjektive holdninger.

---

<sup>4</sup> Munk-Hansen, 2018, side 72

<sup>5</sup> Tvarnø & Nielsen, 2014, side 76

<sup>6</sup> Munk-Hansen, 2018, side 73

## Kapitel 2

### Whistleblowing

I dette kapitel redegøres der for begrebet whistleblowing for at give en forståelse af emnet. En definition af begrebet whistleblowing præsenteres, samt en definition af whistleblower-ordninger.

#### 2.1 Tæt på whistlebloweren

En whistleblower er en person, der gennem sit ansættelsesforhold har tillagt sig viden omkring kritisable eller ulovlige forhold i selskaber, organisationer eller offentlige institutioner, hvorefter der opråbes omkring disse gældende sager. En whistleblower bringer i mange tilfælde sin egen sikkerhed i fare for at oplyse om forhold, som opråberen mener bør komme til offentlighedens kendskab.<sup>7</sup> En whistleblower kan selv risikere at bryde loven ved at opråbe om fortrolige sager fra den virksomhed man er ansat og man ender som whistleblower altid med at bryde sin loyalitetspligt overfor sin arbejdsgiver. Samtidig kan whistlebloweren også bringe sin egen ansættelse i fare og man kan blive disponeret overfor uretmæssig og urimelig behandling både fra virksomhedens ledelse og kollegaer. For at beskytte whistleblowere mod sådanne uretfærdige handlinger er der kommet lovkrav om etablering af whistleblower-ordninger.

Det burde umiddelbart synes uproblematisk, at en ansat anmelder mistænkelige forhold eller, at en virksomhed etablerer en whistleblower-ordning, der opstiller mere definerede rammer for, hvordan anmeldelse skal ske. I praksis kan der dog opstilles en række udfordringer, idet whistlebloweren bevæger sig i en gråzone mellem en række modsatrettede hensyn. På den ene side skal der tages hensyn til den medarbejder der vælger at indberette en mulig besvigelse. Denne person skal beskyttes og ikke mødes med sanktioner, for at opråbe om forhold som disse. På den anden side følger der også en række regler om håndtering af personfølsomme oplysninger, der skal tages hensyn til, omhandlende de personer, der anmeldes til en whistleblower-ordning. Samtidig er der den udfordring, at en medarbejder, som vælger at whistleblowe stadig har en loyalitetspligt over for sin arbejdsgiver,

---

<sup>7</sup> Danielsen, M., 2018

som vedkommende vælger at bryde, men på den anden side har medarbejderen også en ytringsfrihed, som man frit kan vælge at følge.<sup>8</sup>

Udover disse problematikker, så står virksomheder der opererer internationalt også overfor den problematik, at virksomhedens whistleblower-ordning yderligere skal følge gældende ret i de enkelte lande, som virksomheden opererer i.<sup>9</sup>

### *2.1.1 Kendetegn ved en whistleblower*

Studier har vist, at det ikke er ydre magter der har indflydelse på om en ansat, potentiel whistleblower, råber op eller ej. Det er hverken lovgivning, arbejdsgiver ej heller personlig fornemmelse for "universel" morale, der påvirker disse typer. Handlingen er udført i ren ønske eller lyst til at råbe op og er en akt i frihed fra normer af enighed og overensstemmelse der omringer dem i samfundet. Derfor er det svært at generalisere whistleblowere, da de tilsidesætter almindelige sociale normer frem for en lyst til at følge deres handlinger ud fra personlige ønsker.<sup>10</sup>

Whistleblowing er målrettet mod et bestemt problem, som for en whistleblower står fuldstændig klart. For whistlebloweren er det en form for individualisme med frihed til at bryde de normale normer og begive sig ud i en personlig udfordring, som whistlebloweren lyster. En personlig udfordring fordi whistlebloweren også løber en stor personlig risiko ved at råbe op.<sup>11</sup>

Whistleblowere deler nogle karakteristika; de er personer hvis tilværelse er præget af konstant interesse for tanke. Tanke er en forestilling om uafbrudt dialog med jeg'et – en fortsat spørgen til jeg'et omhandlende ens værdier, handlinger og indvirkningen af disse. Whistleblowere har en interesse i at opretholde en sammenhængende forståelse af jeg'et og her er det essentielt, at jeg'et har morale.<sup>12</sup> Grunden til at det bliver svært at generalisere whistleblowerens tanke er fordi moralen er forskellig hos alle individuelle personer. Man kan derfor ikke målrettet opstille incitamentet til en bestemt type, for at nå ud til potentielle whistleblowere og derved opnå flere anmeldelser af ulovlige og kritisable forhold. Dermed må der opstilles flere incitamentet for at nå ud til en bred gruppe, så flest mulige bliver påvirket og overbevist om at whistleblowing er det rigtige at gøre.

---

<sup>8</sup> Guldman, C. B., 2017, side 227-228

<sup>9</sup> Guldman, C. B., 2017, side 228

<sup>10</sup> Kenny, K., 2019, side 26

<sup>11</sup> Kenny, K., 2019, side 26

<sup>12</sup> Kenny, K., 2019, side 27

## 2.2 Whistleblower-ordninger

### 2.2.1 Hvad er en whistleblower-ordning?

En whistleblower-ordning er en indberetningsordning, hvor den ansatte i en gældende virksomhed kan indberette kritisable forhold eller potentielle kritisable forhold til en uafhængig og selvstændig kanal. Alle indberetninger sker anonymt oftest gennem en teknisk løsning, hvor anmeldelserne indgives gennem en anmeldelsesside eller fremsendelse til en særlig oprettet mailboks til formålet. Disse tekniske løsninger anvendes således, at de indberettede oplysninger ikke kan spores tilbage til indberetteren og derved få mulige konsekvenser for whistlebloweren. Denne ordning kan være intern implementeret i virksomheden eller der kan gøres brug af en ekstern leverandør til denne ydelse. Uanset om virksomheden vælger en intern eller ekstern løsning til implementering af indberetningskanalen, så er det i alle tilfælde virksomheden der hæfter for ordningen og skal sørge for, at alle krav i gældende lovgivning er opretholdt.<sup>13</sup> Det er vigtigt at sikre, at ordningen er etableret som en selvstændig funktion, der er uafhængig af den daglige ledelse, og hvor indberetning kan ske udenom de normale procedurer<sup>14</sup> og er adskilt fra de almindelige kommunikationskanaler<sup>15</sup>.

### 2.2.2 Hvem har pligt til at implementere en indberetningskanal?

Den danske lovgivning indeholder udelukkende krav om etablering af en whistleblower-ordning for finansielle virksomheder.<sup>16</sup> I henhold til lov om finansiel virksomhed (FIL) § 75 a skal en finansiel virksomhed have en ordning, hvor virksomhedens ansatte via en særlig, uafhængig og selvstændig kanal kan indberette overtrædelser eller potentielle overtrædelser af den finansielle regulering begået af virksomheden, herunder af ansatte eller af medlemmer af bestyrelsen i virksomheden. Derudover skal virksomheden følge op på de angivne indberetninger til ordningen og skal skriftligt kunne dokumentere, hvordan virksomheden har fulgt op på indberetningerne.<sup>17</sup>

Yderligere regulering af whistleblower-ordninger i Danmark præsenteres i kapitel 3.2.

---

<sup>13</sup> Kromann Reumert, 2016

<sup>14</sup> Guldman, C. B., 2017, side 229

<sup>15</sup> Kromann Reumert, 2016

<sup>16</sup> Guldman, C. B., 2017, side 228

<sup>17</sup> Erhvervsministeriet, 2019, *Bekendtgørelse af lov om finansiel virksomhed § 75 a*

### 2.2.3 Alternativer til whistleblower-ordninger i virksomheden

Der findes flere alternativer til whistleblower-ordninger internt i virksomheden. Virksomheden kan vælge at outsource whistleblower-ordning til en ekstern leverandør. Ordningen kan fx outsources til et advokat- eller revisionsfirma, som er uafhængig af den pågældende virksomhed. Der findes ikke en uddybende vejledning for, hvornår uafhængighedskravet er opfyldt og derfor må hver enkelte relation vurderes konkret. Det tillægges en væsentlig betydning for uafhængigheden, om den ansvarlige for at modtage indberetninger, har en direkte rapporteringsadgang til bestyrelsen udenom den daglige ledelse og at vedkommende ikke kan afskediges uden bestyrelsens samtykke. Selvom den pågældende, til modtagelse af indberetninger, er ansat i virksomheden og er underlagt generelle instruktionsbeføjelser fra den daglige ledelse, kan den fornødne uafhængighed stadig godt være til stede, når blot den daglige ledelse ikke, direkte eller indirekte, har konkret instruktionsbeføjelser over den pågældende i relation til selve whistleblower-ordningen.<sup>18</sup> Når virksomheder vælger at outsource databehandlingstjenesten ved valg af en ekstern leverandør, er det vigtigt at understrege, at det stadig er virksomheden der hæfter for whistleblower-ordningen og det er virksomheden der skal sørge for, at alle gældende krav er efterlevet.<sup>19</sup>

Jf. FIL § 75 a, stk. 2 kan whistleblower-ordningen også etableres via kollektiv overenskomst, hvorefter arbejdsmarkedets parter har mulighed for at etablere en whistleblower-ordning i eksempelvis et fagforbund, hvor ansatte i virksomheden kan indberette alvorlige forhold. En whistleblower-ordning der er etableret i en aftale mellem de forhandlingsberettigede parter, skal opfylde kravene efter EU-forordning 596/2014, ligesom finansielle virksomheder.<sup>20</sup> Ved etablering af whistleblower-ordninger i en kollektiv overenskomst kan virksomheden ikke bevare den fulde kontrol ved ordningerne og dette er muligvis grunden til, at det er minimalt, hvor mange etablerede ordninger, der er foretaget ved overenskomst. Det må antages, at det er i virksomhedens interesse at bevare den fulde kontrol med ordningen, hvorimod fagforeninger kan have en interesse i at skabe øget sikkerhed for medarbejdere ved at have kontrol over ordningerne. Derfor må de forhandlingsmæssige positioner i overenskomstforhandlingerne være bestemmende for, hvorvidt der etableres ordninger efter § 75 a, stk. 2.<sup>21</sup>

---

<sup>18</sup> Guldmann, C. B., 2017, side 229-230

<sup>19</sup> Kromann Reumert, 2016

<sup>20</sup> Erhvervsministeriet, 2019, *Bekendtgørelse af lov om finansiel virksomhed* § 75 a, stk. 2

<sup>21</sup> Guldmann, C. B., 2017, side 230-231



#### 2.2.4 Hvem kan indberette?

*”En finansiel virksomhed skal have en ordning, hvor dens ansatte via en særlig, uafhængig og selvstændig kanal kan indberette overtrædelser eller potentielle overtrædelser af den finansielle regulering begået af virksomheden, herunder af ansatte eller medlemmer af bestyrelsen i virksomheden.”<sup>22</sup>*

Sådan står der skrevet i FIL § 75 a. For at vurdere hvem der kan indberette til en indberetningskanal er det her ”virksomhedens ansatte” vi forholder os til. Der findes ikke en egentlig konkret afgrænsning af hvilke personer der kan indberette og derved whistleblowe. Begrebet må sættes op mod en arbejdsretlig kontekst og ses i forhold til det generelle lønmodtager begreb. En lønmodtager kan anses som en person, der modtager vederlag for personligt arbejde i tjenesteforhold<sup>23</sup>. Altså må det være alle lønmodtagere i finansielle virksomheder der kan indberette kritisable forhold. Der må så også afgrænses i forhold til eksterne konsulter, freelancere, frivillige, mv. som i mere eller mindre grad også har en relation til arbejdspladsen og arbejdsgiver.

I forhold til ”virksomhedens ansatte” gør det sig både gældende for virksomhedens ansatte, som der står skrevet i lovgivningen, men under betegnelsen gælder også bestyrelsesmedlemmer, som på lige fod har mulighed for at indberette om kritisable forhold<sup>24</sup>.

Der er ingen tidsbestemmelse for, hvor længe man skal have været i ansættelsesforholdet før man kan vælge at indberette forhold der er kommet til ens kendskab. Man kan indberette på alle tidspunkter under sin ansættelse, men også efter ansættelsesforholdet er endt kan man indberette om kritisable forhold man har fået kendskab til.

#### 2.2.5 Hvad kan der indberettes om?

Whistleblowing kan finde sted, hvis der er mistanke om, at der i virksomheden er begået overtrædelser eller potentielle overtrædelser af den finansielle regulering. Ved den finansielle

---

<sup>22</sup> Erhvervsministeriet, 2019, *Bekendtgørelse af lov om finansiel virksomhed § 75 a*

<sup>23</sup> Beskæftigelsesministeriet, 2010, *Bekendtgørelse af lov om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet § 1, stk. 2*

<sup>24</sup> Guldmann, C. B., 2017, side 228

regulering forstås forhold, der er underlagt Finanstilsynets tilsyn. Er whistleblower-ordningen etableret i henhold til FIL § 75 a, stk. 1, giver denne mulighed for at indberette mindre alvorlige forseelser, som er en undtagelse til Datatilsynets praksis, der alene giver mulighed for at indberette mere kvalificerede overtrædelser. Datatilsynet tillader ikke mindre alvorlige forseelser, da de ikke mener, at det på den baggrund kan retfærdiggøre en registrering af personfølsomme oplysninger. Direktivet deler dog ikke denne mening og derfor kan mindre alvorlige forseelser af den finansielle regulering indberettes. Udover disse forhold har markedsmisbrugsforordningen (MAR), som trådte i kraft i 2016, også gjort det muligt at indberette om insiderhandel, uretmæssig videregivelse af intern viden og markedsmanipulation. Finanstilsynet har oprettet to særskilte whistleblower-kanaler til indberetninger, en for finansielle virksomheder og en vedrørende de ovennævnte forhold underlagt MAR.<sup>25</sup>

Der vil yderligere redegøres for MAR i kapitel 3.

### *2.3 Opsummering*

I dette kapitel bliver begrebet whistleblowing præsenteret. Whistleblowing er et bredt begreb der beskriver den rolle, som en arbejdstager indtager, når der indberettes om kritisable forhold, som kan have konsekvenser for enkelte personer eller samfundet som helhed. Da whistleblowing er et begreb der bevæger sig i en gråzone mellem en række modsatrettede hensyn, så kan det være vanskeligt at få ansatte til at udfører whistleblower-handlingen. Da der ikke findes et egentligt kendetegn ved en whistleblower kan det være svært for regeringen at opstille incitamenter der henvender sig konkret til potentielle whistleblowere, men er dog stadig et behov for at opstille incitamenter for at indberetningskanalerne bliver en del af virksomhedens kontrolfunktion ved, at flere whistleblowere står frem med deres oplysninger. Det er i dag en lovpligt for finansielle virksomheder at de etablere en kanal, hvor indberetningerne kan ske anonymt og med de rette kompetencer og den rette behandling af forholdene.

---

<sup>25</sup> Guldman, C. B., 2017, side 229

## Kapitel 3

### Regulering af whistleblowing

I følgende kapitel fremgår der en redegørelse for, hvilke retskilder der er gældende på området, både i nationalret samt EU-ret. Udover lovgivning bliver soft law og anbefalinger præsenteret, som også har en indvirkning på området. Sidst belyses beskyttelsesreglerne af whistleblowere i Danmark for at undersøge, hvorvidt whistleblowing har konsekvenser for personer der gavner samfundet. Kapitlet belyser, hvilke reguleringer der er gældende i Danmark og leder frem til en komparativ analyse mellem regulering i Danmark og USA.

#### 3.1 EU-regulering

##### 3.1.1 CRD IV-direktivet og CRR-forordningen

Kapitalkravsdirektivet, også kendt som CRD IV, regulerer adgangen til bankers og investeringsselskabers indskudsaktiviteter. Direktivet er en del af en række lovgivninger, som har det fælles formål at styrke EU's banksektors modstandsdygtighed som eftervirkning af den finansielle krise. I rækken af lovgivning findes CRR-forordningen, der har til formål at sikre, at der oprettes tilsynskrav, som bankerne skal overholde<sup>26</sup>. CRD IV-direktivet og CRR-forordningen udgør tilsammen det EU-retlige fundament for regulering af kreditinstitutter og investeringsselskaber. Formålet med disse reguleringer er at skærpe kapitalkravene for de omfattede selskaber og at styrke ledelsen og selskabernes tilsyn.

Direktivets artikel 71 om *indberetning af overtrædelser* indbefatter, at medlemsstaterne skal sikre, at de kompetente myndigheder indfører effektive og pålidelige mekanismer, som tilskynder til at indberette potentielle eller faktiske overtrædelser af nationale bestemmelser, der implementerer direktivet og forordningen, jf. art. 71, stk. 1.<sup>27</sup> Mekanismerne der bliver omtalt skal omfatte;

---

<sup>26</sup> Den Europæiske Unions Tidende, 2013, *Europa-Parlamentets og Rådets Forordning (EU) Nr. 575/2013 af 26. juni 2013*

<sup>27</sup> Den Europæiske Unions Tidende, 2013, *Europa-Parlamentets og Rådets Forordning (EU) Nr. 2013/36 af 26. juni 2014, art. 71, stk. 1*

- Særlige procedurer for modtagelse af indberetninger om overtrædelser
- Passende beskyttelse af ansatte i institutter, som indberetter overtrædelser i instituttet, i det mindste mod gengældelse, forskelsbehandling og andre former for uretfærdig behandling
- Beskyttelse af personoplysninger både hvad angår den person, som indberetter overtrædelserne og den fysiske person, som formodes af være ansvarlig for overtrædelserne
- Klare regler, der sikrer, at en person, der indberetter overtrædelser begået i instituttet, til enhver tid garanteres fuld fortrolighed<sup>28</sup>

Direktivet og forordningen er implementeret i dansk ret ved ændringen af FIL, VPHL<sup>29</sup>, m.fl., som alle har fået tilføjet fælles regler om bestemmelser der omhandler whistleblowing, hvor hovedreglen er, at: *”Medlemsstaterne stiller krav om, at institutterne har passende procedurer for deres ansatte, således at de ansatte kan indberette overtrædelser internt gennem en særlig uafhængig og selvstændig kanal.”*, jf. art. 71, stk. 3<sup>30</sup>

Ved etablering af en whistleblower-ordning vil de ansatte opnå fuld anonymitet ved en indberetning, jf. art. 71, stk. 2, litra d.

### 3.1.2 Markedsmisbrugsforordningen

Markedsmisbrugsforordningen (MAR) er en videreudvikling af markedsmisbrugsdirektivet (MAD) om insiderhandel og markedsmisbrug, som blev gennemført i 2003<sup>31</sup>. Forslaget til et nyt direktiv blev fremlagt, som en udviklingen af et fælles finansmarked, hvilket skulle sikre tilliden til kapitalmarkedet ved at forhindre markedsmisbrug. På daværende tidspunkt fandtes der allerede EU-retlige regler, som dækkede området, men direktivet skulle opdatere og videreudvikle disse regler.

Grundet den finansielle krise, som resulterede i en stor stigning i antallet af sager omhandlende økonomisk kriminalitet, besluttede Europa-kommissionen at styrke det finansielle system, herunder styrke den finansielle regulering, ved at etablere strammere internationale standarder. Kommissionen

---

<sup>28</sup> Den Europæiske Unions Tidende, 2013, *Europa-Parlamentets og Rådets Forordning (EU) Nr. 2013/36 af 26. juni 2014, art. 71, stk. 2*

<sup>29</sup> Værdipapirhandelsloven

<sup>30</sup> Den Europæiske Unions Tidende, 2013, *Europa-Parlamentets og Rådets Forordning (EU) Nr. 2013/36 af 26. juni 2014, art. 71, stk. 3*

<sup>31</sup> Den Europæiske Unions Tidende, 2003, *Europa-Parlamentets og Rådets Direktiv Nr. 2003/6/EF af 28. januar 2003*

vurderede, at MAD indeholdte en række problemstillinger, som måtte ændres. MAD havde en række negative konsekvenser for markedsintegriteten og investorbeskyttelsen. Direktivet er bindende for alle medlemsstaterne, men det er op til den enkelte medlemsstat at vurdere i hvilken form og med hvilke midler, direktivet ønskes gennemført. Da de nationale stater har mulighed for at påvirke direktivet, vanskeliggør dette lovgivningen, da det skaber en manglende klarhed, hvilket gør direktivet mindre virkningsfuldt.

I 2011 blev der fremsat et nyt forslag til en forordning, som senere blev vedtaget som markedsmisbrugsforordningen i 2014. Udstedelsen af den nye forordning var en videreudvikling af det tidligere MAD, og den nye forordning skulle sikre mere ensartede og stærke rammer til at imødegå markedsmisbrug. Forordningen vil mindske kompleksiteten af reglerne samt øge retssikkerheden for alle der er underlagt EU-lovgivning.

Ved indførelsen af MAR blev der gennemført fælles definitioner af markedsmisbrug, som omfatter insiderhandel, uretmæssig videregivelse af viden og markedsmanipulation. Dette skaber en større klarhed af lovgivningen. Hensigten med denne fælles definition er at mindske reglernes forskellighed for medlemsstaterne og dermed øges retssikkerheden for de involverede.

MAD blev på daværende tidspunkt implementeret i dansk lovgivning i værdipapirhandelsloven, men ved ændringen om afskaffelse af MAD direktivet til MAR forordningen blev direktivets regler i dansk lov ophævet. Der findes i dag ingen regulering af markedsmisbrug i dansk lovgivning. Der findes regulering i form af forordningen, som har direkte anvendelse i dansk ret.

MAR udvider kredsen af beskyttede medarbejdere, hvilket betyder, at det ikke længere blot er medarbejdere i finansielle virksomheder, der kan opnå beskyttelse i forbindelse med indberetninger af MAR, men medarbejdere i ikke-finansielle virksomheder kan fremover også opnå beskyttelse ved indberetning af sager omhandlende denne forordning.<sup>32</sup> Der kan til forordningen indberettes om insiderhandel, uretmæssig videregivelse af intern viden og markedsmanipulation<sup>33</sup>. Formålet med

---

<sup>32</sup> Den Europæiske Unions Tidende, 2013, *Europa-Parlamentets og Rådets Forordning (EU) Nr. 2013/36 af 26. juni 2014*

<sup>33</sup> Den Europæiske Unions Tidende, 2013 *Europa-Parlamentets og Rådets Forordning (EU) Nr. 2013/36 af 26. juni 2014*, pkt. 7

MAR er at styrke gennemsigtigheden, markedsintegriteten og investorbekyttelsen på de finansielle markeder.<sup>34</sup>

Foruden forordningen har EU-kommissionen herudover udstedt delegerede retsakter, som nærmere fastlægger kravene til forordningen. Kommissionen har udstedt gennemførelsesdirektiv (EU) 2015/2392, som så vidt angår etablering af whistleblower-ordninger samt lovkrav til etablering og implementering af disse<sup>35</sup>.

## 3.2 Regulering i Danmark

### 3.2.1 Lov om finansiel virksomhed

Dansk lovgivning har tidligere ikke indeholdt nogen former for regulering af whistleblower området. Dette ændrede sig i 2014, hvor implementeringen af CRD IV-direktivet (direktiv 2013/36/EU af 26. juni 2013) og CRR-forordningen (forordning 575/2013 af 26. juni 2013) gjorde at regulering fandt sted i Danmark. Lov nr. 268 af 25. marts 2014 fremsatte en ændring af FIL, som skulle implementerer CRD IV-direktivet i dansk lovgivning. Direktivet<sup>36</sup> regulerer alene penge-, realkreditinstitutter og fondsmæglerselskaber med krav om, at disse skal indføre en whistleblower-ordning, men lovgiver har valgt at udvide kravet og lade det gælde for samtlige finansielle virksomheder, så det også er gældende for forsikringsselskaber og investeringsforvaltningsselskaber<sup>37</sup>. Grundet den nye danske regulering blev den finansielle sektor påvirket og er nu omfattet af et krav om lovbestemte whistleblower-ordninger. Direktivet har til formål at styrke EU's banksektors modstandsdygtighed som en efterfølgende effekt af den finansielle krise i 2008. CRR-forordningen opstiller nogle tilsynskrav, som kreditinstitutter og investeringsselskaber skal overholde, men den danske ændring og implementering af direktivet i FIL udvider det danske krav, så det gør sig gældende for alle finansielle virksomheder.<sup>38</sup>

---

<sup>34</sup> Finanstilsynet, 2017

<sup>35</sup> Den Europæiske Unions Tidende, 2015 *Kommissionens gennemførelsesdirektiv (EU) Nr. 2015/2392*

<sup>36</sup> Den Europæiske Unions Tidende, 2013, *Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2013/36/EU af 26. juni 2013*

<sup>37</sup> Guldmann, C. B., 2017, side 228

<sup>38</sup> Guldmann, C. B., 2017, side 228

Direktivet og forordningen er implementeret i dansk ret ved lovændring. FIL har ved denne ændring derfor fået tilføjet omtrent samme bestemmelser om adgang til ansatte til at foretage whistleblowing via en intern kanal, oprettet i virksomheden. Denne bestemmelse gør det nu muligt for ansatte, at indberette om overtrædelser eller potentielle overtrædelser af den finansielle regulering og derved være en stor faktor i at opdage disse forhold.

### 3.2.2 Årsregnskabsloven § 99

Årsregnskabsloven § 99 a indeholder en bestemmelse om, at store virksomheder, regnskabsklasse C og D, skal supplere deres ledelsesberetning med en redegørelse om samfundsansvar. Denne bestemmelse nævner ikke direkte whistleblower-ordninger, som et forhold der skal redegøres for. Af forhold der skal redegøres for dækker bestemmelsen over forhold vedrørende respekt for menneskerettigheder, sociale forhold, miljø- og klimaforhold, personaleforhold samt bekæmpelse af korrupsion og bestikkelse.<sup>39</sup> Selvom whistleblower-ordninger ikke direkte er nævnt, så er det direkte nævnt, at der skal redegøres for bekæmpelse af korrupsion og bestikkelse, og her ses whistleblowing, som et væsentligt element i bekæmpelse af dette. Derfor må bestemmelsen indirekte stille krav til store virksomheder om, at de skal redegøre for, om de har etableret en whistleblower-ordning.<sup>40</sup>

Redegørelsen skal indeholde oplysninger om virksomhedens politikker for samfundsansvar for de forhold der er nævnt i § 99 a, stk. 1<sup>41</sup>, jf. § 99 a, stk. 2<sup>42</sup>. Herunder skal der redegøres for eventuelle standarder, retningslinjer eller principper for samfundsansvar, som virksomheden anvender. Hvis virksomheden har valgt ikke at have en politik for et eller flere forhold, skal redegørelsen indeholde en begrundet forklaring herfor.

Årsregnskabsloven stiller ikke krav om, at store virksomheder skal etablere en whistleblower-ordning, der stilles blot krav om en redegørelse for allerede integrerede ordninger<sup>43</sup>.

---

<sup>39</sup> Erhvervsministeriet, 2019, *Bekendtgørelse af årsregnskabsloven § 99 a*

<sup>40</sup> Guldmann, C. B., 2017, side 233

<sup>41</sup> Erhvervsministeriet, 2019, *Bekendtgørelse af årsregnskabsloven § 99 a, stk. 1*

<sup>42</sup> Erhvervsministeriet, 2019, *Bekendtgørelse af årsregnskabsloven § 99 a, stk. 2*

<sup>43</sup> Guldmann, C. B., 2017, side 233

### 3.2.3 Corporate Governance

Corporate Governance eller god selskabsledelse er et begreb der er i udvikling i selskabsretten. Der er udviklet forskellige teorier og modeller af både juridisk og økonomisk karakter for styring og regulering af selskaber, primært større kapitalselskaber. Disse teorier og modeller har givet en retning for den interne og eksterne regulering af selskaber, men tendensen i udviklingen har været præget af frivillighed og selvregulering og ikke et decideret krav eller lovgivning der skal følges. Corporate Governance kan altså siges at handle om, hvordan man aktivt vælger at styre selskabet mod at skabe en mere økonomisk effektiv virksomhed.

Corporate Governance beskæftiger sig med, hvorledes de institutionelle ledelses- og styringsstrukturer i selskabet bør fastlægges. For at skabe den mest effektive styringsstruktur involveres alle relationer mellem et selskabs bestyrelse, direktion, aktionærer og andre stakeholders, såsom selskabets ansatte og samfundet som selskabet er en del af.<sup>44</sup> Der er forskel på, hvordan det enkelte land ser på selskaber og selskabernes rolle i samfundet og der er forskel på hvilket samfund man lever i. En måde hvorpå selskaberne er styret og kontrolleret på, er et resultat af normer og traditioner i et hvert lands økonomiske og juridiske system. De historisk og kulturelt betingede forskelle landene imellem betyder, at der ikke findes én universel løsningsmodel for de problemer og udfordringer, som selskabet står overfor.<sup>45</sup>

Komitéen for god Selskabsledelse anbefaler blandt andet, at selskabets ledelse forholder sig til selskabets risikostyring, revision, åbenhed og gennemsigtighed. Anbefalingerne fra komitéen indebærer, at ledelsen aktivt tager stilling til de enkelte komponenter og derefter implementere disse i virksomheden.<sup>46</sup> I de udsendte anbefalinger pr. januar 2018 fra Komitéen for god Selskabsledelse anbefaler de konkret, at selskabets bestyrelse aktivt tager stilling til, hvorvidt der skal implementeres en whistleblower-ordning, som en del af virksomhedens risikostyring<sup>47</sup>. Denne anbefaling afviger fra komitéens øvrige anbefalinger i og med den udelukkende henvender sig til selskabets bestyrelse om

---

<sup>44</sup> Haisler, P., 2004, side 14

<sup>45</sup> Haisler, P., 2004, side 13

<sup>46</sup> Forumadvokater. *Corporate Governance*

<sup>47</sup> Komitéen for god Selskabsledelse, 2017, *Anbefalinger for god Selskabsledelse*. Afsnit 5.2



at beslutte, om der skal implementeres en whistleblower-ordning i selskabet. Det anbefales derfor ikke direkte, at selskaberne har en whistleblower-ordning.<sup>48</sup>

Anbefalingerne er ikke direkte bindende, men fungerer som soft law, hvor det efterfølgende er op til hvert enkelt selskab, hvorvidt de ønsker at følge disse anbefalinger eller i hvor høj grad de ønsker at følge dem. Selvom det ikke er et krav at følge anbefalinger, så skal selskaber, hvis de ikke følger disse, redegøre for hvilken årsag der er til dette, samt hvordan de i stedet har valgt, at håndterer området.<sup>49</sup>

#### 3.2.4 Datatilsynet

Datatilsynet er en instans der beskæftiger sig med whistleblowing. Tidligere har virksomheder skulle anmelde deres whistleblower-ordning til datatilsynet i overensstemmelse med persondataloven. Enhver ordning i et selskab eller myndighed, som berører personaleadministration skulle anmeldes, godkendes og registreres af datatilsynet. Den ordning var oprettet til at udfylde to primære formål;

- at sikre fornøden kontrol med etablerede og anmeldte whistleblower-ordninger
- at sikre åbenhed om etablerede og anmeldte whistleblower-ordninger

Formålet med at sikre kontrollen er at sikre, at gældende regler i persondataloven overholdes, når der sker indberetninger til whistleblower-ordningen. Denne kontrol omhandler sikkerhedsregler vedrørende indsamling, behandling og generel håndtering af indberetningerne. Formålet med at sikre åbenhed er at sikre, at ordningerne styrker tilliden til offentligheden.<sup>50</sup>

#### 3.2.5 Persondataloven

Whistleblower-ordninger var underlagt de dagældende regler i persondataloven, da ordningerne medføre en vis behandling af personoplysninger, jf. persondataloven § 1, stk. 1, som skriver, at: *”Loven gælder for behandling af personoplysninger, som helt eller delvis foretages ved hjælp af elektronisk databehandling, og for ikke-elektronisk behandling af personoplysninger, der er eller vil blive indeholdt i et register.”*

---

<sup>48</sup> Guldmann, C. B., 2017, side 233

<sup>49</sup> Forumadvokater. *Corporate Governance*

<sup>50</sup> Guldmann, C. B., 2017, side 236

Den 25. maj 2018 trådte den nye persondataforordning i kraft, og denne har haft en stor betydning for virksomheder der behandler persondata i etablerede whistleblower-ordninger. I den nye forordning er whistleblower-ordninger underlagt reglerne, da de er omfattet af forordningens § 1, stk. 1, som skriver, at: *"Loven supplerer og gennemfører Europa-Parlamentets og Rådets forordning nr. 2016/679 af 27. april 2016 om beskyttelse af fysiske personer i forbindelse med behandling af personoplysninger og om fri udveksling af sådanne oplysninger"*.<sup>51</sup> De nye tiltag, samt de afskaffede regler i den nye persondataforordning kræver en gennemgang for at udpensle, hvilke ændringer det har medført virksomheder med whistleblower-ordninger.

### 3.2.5.1 Den nye persondataforordning

Den nye persondataforordning der trådte i kraft i maj 2018 har haft en stor betydning for whistleblower-ordninger. Den største betydning for virksomheder har været, at den generelle anmeldelsespligt, der tidligere har skulle ske til datatilsynet, nu er afskaffet. Ud over dette er der dog stadig nogle krav der videreføres til den nye forordning og stadig er gældende for virksomhederne og derudover fremlægges også nogle nye krav der gør sig gældende. En række af de allerede eksisterende krav bygger på almindelige principper omkring god databehandlingsskik, saglighed og proportionalitet og det er virksomhedens ansvar, at deres whistleblower-ordning lever op til disse krav:

Et krav, videreført fra tidligere lovgivning, er, at det alene er personer med tilknytning til virksomheden der kan indberette til ordningen, og der kan kun indberettes oplysninger omhandlende personer med tilknytning til virksomheden, f.eks. ansatte, bestyrelsesmedlemmer, leverandører m.fl. Et andet videreført krav er, at der kun kan indberettes om mistanke eller faktiske tilfælde af alvorlige overtrædelser, der kan have betydning for enten virksomheden som helhed eller enkeltpersoner. Der kan f.eks. indberettes om økonomisk kriminalitet, sikkerhedsbrud eller alvorlige forhold der vedrører ansatte, såsom vold eller overgreb. Af dette krav følger også, at mindre forseelser ikke kan indberettes til whistleblower-ordningen, men skal derimod anmeldes til virksomhedens normale kommunikationsveje. Et krav er også, at adgangen til virksomheden skal begrænses således, at det er en uafhængig enhed der modtager indberetningerne for at sikre, at det ikke sker internt i virksomhedens normale procedurer. Derudover skal der ske en oplæring af de medarbejdere, der skal

---

<sup>51</sup> Justitsministeriet, 2018, *Databeskyttelsesloven* § 1, stk. 1

håndtere oplysningerne i ordningen, så disse har den fornødne viden. Sidst er det virksomhedens ansvar, at generelle krav til datasikkerhed opfyldes, og så skal der udarbejdes interne retningslinjer om sikkerhedsforanstaltningerne, som derefter skal gennemgås én gang årligt.<sup>52</sup>

I henhold til den nye forordning er det virksomhedens ansvar, at deres whistleblower-ordning lever op til disse krav:

Anmeldelsespligten til datatilsynet er afskaffet, men dette krav erstattes med en pligt for den dataansvarlige og databehandleren til fremover at føre interne fortegnelser over alle aktiviteter i whistleblower-ordningen omhandlende databehandling. Dette krav binder også mindre virksomheder uden pligt til etablering af whistleblower-ordninger, men er bindende, hvis disse har etableret en frivillig ordning, fordi behandlingsaktiviteterne i ordningen vedrører personfølsomme oplysninger. Denne fortegnelse skal beskrive behandlingens karakter, omfang, sammenhæng, formål samt sandsynligheden for risici forbundet med aktiviteten. Denne fortegnelse skal sikre, at virksomheden faktisk administrere whistleblower-ordningen i overensstemmelse med forordningens regler. Fortegnelserne skal udføres, da forordningen har en risikobaseret tilgang med stor fokus på ansvarlighed.<sup>53</sup>

Virksomheder der behandler data, som sandsynligvis vil indebære en høj risiko, skal udarbejde en konsekvensanalyse. Formålet med analysen er at vurdere risikoens oprindelse, karakter, særegenhed og alvorlighed. Virksomheder med etablerede whistleblower-ordninger vil sandsynligvis kræves at udføre en konsekvensanalyse, da en række elementer i behandlingsaktiviteterne i ordningerne medfører behandling af følsomme oplysninger rettet mod medarbejdere. Derudover vil grænseoverskridende dataoverførsler til tredjelande eller anonyme indberetninger, som kan opstå i whistleblower-ordninger, øge risikoen og derved betyde, at virksomheden skal udføre en konsekvensanalyse.<sup>54</sup>

---

<sup>52</sup> Reitz, A. E., Jespersen, K. S. & Klausen, S. H., 2018

<sup>53</sup> Datatilsynet, 2017, *Databeskyttelsesforordningen. En introduktion til de kommende, nye regler om beskyttelse af personoplysninger.*

<sup>54</sup> Datatilsynet, 2017, *Databeskyttelsesforordningen. En introduktion til de kommende, nye regler om beskyttelse af personoplysninger.*

### 3.3 Beskyttelse af whistleblowere

Flere ansatte vælger muligvis whistleblowing fra, fordi de frygter konsekvenserne bag dette. For at whistleblowing kan bryde frem, som en stor kontrolinstans i virksomheder skal indberettere beskyttes på den bedst mulige måde.

Ifølge whistleblower-organisationen *Blue Print or Free Speech* indtager Danmark sidstepladsen i Europa, når det gælder beskyttelse af whistleblowere.<sup>55</sup> I dansk ret findes der kun et begrænset omfang af specifikke regler, der beskytter whistleblowere. Whistleblower-ordningerne sørger selvfølgelig for, at der kan indberettes anonymt og normalt vil der også være en vis arbejdsretlig beskyttelse af whistleblowere i disse ordninger. Indberettere er omfattet af beskyttelse mod ufordelagtig behandling og ufordelagtige følger af whistleblowing. Udover dette findes der ikke yderligere beskyttelse og det er intet i forhold til de markante regler i amerikansk ret, hvor der kan ske en udbetaling af belønning til visse whistleblower, som ikke er muligt i Danmark.<sup>56</sup>

EU-kommissionen har den 23. april 2018 fremsat et forslag til yderligere beskyttelse af whistleblowere i EU<sup>57</sup>. Forslaget er fremsat på baggrund af, at der er bred enighed om, at der ikke er foretaget nok tiltag til beskyttelse af de personer, der indtræder som kontrolfunktion og som spiller en afgørende rolle i kampen mod besvigelser. Mennesker, der råber op, må ikke blive straffet, fyret, degraderet eller retsforfulgt for at gøre det rigtige for samfundet. Virkeligheden er, at mange betaler en høj pris for at gøre det rigtige; de betaler med deres job, omdømme eller sågar helbred. I 2019 er forslaget nu endeligt vedtaget og direktivet skal implementeres i dansk ret inden for de næste 2 år. Selvom det nye lovforslag vil være en stor udvikling i dansk ret, så er der stadig langt til den massive beskyttelse af whistleblowere, som findes i amerikansk ret.<sup>58</sup>

Med EU-kommissionens nye beskyttelsesregler indføres der sikrere kanaler til indberetning, både inden for en organisation og til offentlige myndigheder. Loven gør det muligt for whistleblowere at indberette ulovligheder enten internt til den pågældende institution eller direkte til de relevante nationale og europæiske myndigheder. Den nye lov forbyder repressalier og fremlægger derfor en

---

<sup>55</sup> Blueprint for Free Speech, 2018, *Gaps in the System: Whistleblower Laws in the EU*.

<sup>56</sup> Fogtdal, H., 2018

<sup>57</sup> Europa-kommissionen, 2018, *Whistleblowerbeskyttelse: Kommissionen fastsætter nye EU-dækkende regler*

<sup>58</sup> Fogtdal, H., 2018

beskyttelsesforanstaltning for at hindre, at whistleblowere suspenderes, degraderes, trues eller udsættes for anden form for repressalier. Personer der yder bistand til whistleblowere, såsom tillidspersoner, kolleger samt familie, er ligeledes beskyttet mod sådanne repressalier.

Alle medlemsstater skal sikre, at whistleblowere har komplet adgang til uafhængig og gratis information og rådgivning om tilgængelige procedurer og de er sikret retshjælp under sagsbehandlingen. I forbindelse med en retssag er whistleblowere også sikret finansiel støtte samt adgang til psykologisk rådgivning.<sup>59</sup>

Den nye ekstra beskyttelse af whistleblowere vil også være med til at sikre ytringsfriheden og mediefriheden, da flere tør stå frem, og dette er afgørende for at beskytte retsstatsprincippet og demokratiet i EU.<sup>60</sup>

Den nye lov fremlægger klare mekanismer og forpligtelser for arbejdstagere. Samtlige virksomheder med over 50 ansatte eller med en omsætning på over 10 mio. euro om året skal indføre interne procedurer til behandling af indberetninger fra whistleblowere. Beskyttelsesmekanismerne skal indeholde:

- Fortrolige indberetningskanaler i og uden for virksomheden
- Et indberetningssystem i tre led med interne indberetningskanaler, indberetning til kompetente myndigheder samt indberetning til offentligheden eksempelvis via medierne
- Feedbackforpligtelser for myndigheder og virksomheder, som skal reagere eller følge op på indberetninger via interne indberetningskanaler, indenfor tre måneder.
- Forebyggelse af repressalier, hvor alle former for repressalier forbydes og bør sanktioneres. En mere effektiv beskyttelse, hvor whistleblowere tilbydes den rette rådgivning og retsmidler. Whistleblowere vil også være beskyttet i retssager og fritages for ansvar for at have afsløret oplysningerne.<sup>61</sup>

Udover beskyttelsesmekanismer, som sikre whistleblowere ved indberetning, så har loven også til hensigt at sikre offentlighedens interesse med beskyttelsesforanstaltninger for at hindre ondsindede eller bedrageriske indberetninger og derved forebygge uberettiget omdømmemæssig skade.

---

<sup>59</sup> Europa-kommissionen, 2018, *Whistleblowerbeskyttelse: Kommissionen fastsætter nye EU-dækkende regler*

<sup>60</sup> Europa-kommissionen, 2018, *Whistleblowerbeskyttelse: Kommissionen fastsætter nye EU-dækkende regler*

<sup>61</sup> Europa-kommissionen, 2018, *Whistleblowerbeskyttelse: Kommissionen fastsætter nye EU-dækkende regler*

Alle personer, der berøres af en indberetning, vil finde det positivt med en uskyldsformodning, adgang til effektive retsmidler og til en upartisk domstol og retten til forsvar.<sup>62</sup>

### 3.4 Opsummering

Af EU-regulering findes CRD IV-direktivet, som regulerer alene penge-, realkreditinstitutter og fondsmæglerselskaber med krav om, at disse skal indføre en whistleblower-ordning samt CRR-forordningen, som opstiller nogle tilsynskrav, som kreditinstitutter og investeringsselskaber skal overholde. Denne regulering er implementeret i dansk ret ved lovændring af FIL, som udvider det danske krav, så det gør sig gældende for alle finansielle virksomheder og ikke blot de ovennævnte. Whistleblower-ordningerne skal gøre det muligt for personer med tilknytning til den pågældende virksomheden, at indberette kritisable forhold som vedrører FIL.

Hvis der opnås kendskab til oplysninger om forhold der vedrører MAR, altså insiderhandel, uretmæssig videregivelse af viden og markedsmanipulation, så kan dette indberettes til MAR. MAR udvider kredsen af beskyttede medarbejdere, hvilket betyder, at det ikke længere blot er medarbejdere i finansielle virksomheder, der kan opnå beskyttelse i forbindelse med indberetninger af MAR, men medarbejdere i ikke-finansielle virksomheder kan fremover også opnå beskyttelse ved indberetning af sager omhandlende denne forordning

I Danmark findes der ikke egentlig yderligere regulering, men der findes en række anbefalinger til håndtering af whistleblowing. ÅRL og Komiteen for god selskabsledelse er kommet med anbefalinger til virksomhederne om at oprette whistleblower-ordninger. De anbefaler, at der oprettes kanaler til indberetning af kritisable forhold, som skal styrke virksomhedens kontrol i bekæmpelse mod svindel. Hvis virksomhederne vælger at tilsidesætte disse anbefalingerne skal de redegøre for dette.

Den ny persondataforordning har haft en stor indvirkning på virksomheder der arbejder med etablerede whistleblower-ordninger. Den nye forordning afskaffer tilsynet med whistleblower-

---

<sup>62</sup> Europa-kommissionen, 2018, *Whistleblowerbeskyttelse: Kommissionen fastsætter nye EU-dækkende regler*

ordningerne, som kan have den konsekvens, at det kan skade tilliden mellem virksomhederne og offentligheden.

I Danmark har der tidligere været en mangelfuld beskyttelse af whistleblowere, men EU-kommissionen har nu endeligt vedtaget en ny beskyttelseslov, som skal implementeres i dansk ret. Den nye lov sikre yderligere beskyttelse af whistleblowere, som kan sikre at der ikke forekommer uretfærdig behandling af dem som indberetter. Forslaget er gennemført, da kommission mener, at de personer, som udsætter sig selv for fare for at gavne samfundet, ikke skal udsættes for efterfølgende konsekvenser. Denne lov er en betydelig udvikling på området i Danmark.

## Kapitel 4

### Amerikansk regulering

I USA hørte man for første gang om whistleblowere, og amerikanerne var også de første, der integrerede whistleblower-ordninger i selskabsstyringen. I USA er der gennem de seneste 20 år sket en betydelig udvikling inden for regulering af whistleblowing. Grunden til dette er en lang række erhvervsskandaler, såsom Enron og WorldCom, der har belyst amerikanske erhvervsliv. Frustrationer over erhvervsskandaler har lagt et stort pres på regeringen om at overveje nye tiltag og siden har udviklingen af whistleblowing i USA været enorm.

#### 4.1 Den første whistleblower

Allerede i 1777 så verden den første whistleblower, Samuel Shaw og kort tid efter så man de første tiltag, som gjorde at USA begyndte at beskytte whistleblowere.

I 1777 satte et amerikansk krigsskib anker og om bord var 10 sømænd og marinesoldater, som drøftede deres viden og bekymring angående deres øverstkommanderende, Esek Hopkins. Hopkins havde været medskyldig i torturering af britiske krigsfanger under den amerikanske Uafhængighedskrig og han var meget brutal og umenneskelig. De 10 sømænd og marinesoldater valgte at skrive et andragende, som senere skulle præsenteres for USA's Continental Congress, som senere også valgte, at afsætte Hopkins fra sin post.<sup>63</sup>

Hopkins kom fra en meget magtfuld familie, hvor hans bror var tidligere guvernør af Rhode Island, men de 10 mænd kendte til risikoen ved at gå imod så magtfuld en mand, som Hopkins. Grundet sin afsættelse startede Hopkins, i Rhode Island, en sag om æreskrænkelser grundet falske anklager, rettet mod de 10 mænd. To af mændene var tilfældigvis i Rhode Island - sømanden Samuel Shaw og hans kollega Richard Marven, blev fængslet. I 1778 meddelte de to mænd, at de blev fængslet for hvad de mener er deres pligt.<sup>64</sup>

---

<sup>63</sup> Kohn, S. M., 2011

<sup>64</sup> Kohn, S. M., 2011



Congress havde hørt Shaw og Marvens ord og fandt hurtigt frem til samme opfattelse:

*“That it is the duty of all persons in the service of the United States, as well as all other inhabitants thereof, to give the earliest information to Congress or any other proper authority of any misconduct, frauds or misdemeanors committed by any officers or persons in the service of these states, which may come to their knowledge.”<sup>65</sup>*

Senere samme måned blev den første lov til beskyttelse af whistleblowere indført. Congress stoppede dog ikke der, de ville sikre at whistleblowere havde de bedste advokater til at kæmpe mod injurierne mod dem og til dette skulle der stilles økonomisk hjælp til rådighed. Med støtten fra den amerikanske kongres, vandt de to whistleblowere sagen og alle omkostninger i forbindelse med retssagen blev dækket af den amerikanske stat.

Denne sag er også grunden til den efterfølgende regulering af whistleblower området samt retten til beskyttelse af whistleblowere.

## 4.2 Regulering i USA

### 4.2.1 Sarbanes Oxley Act

Sarbanes Oxley Act (SOX) blev indført i 2002 og finder anvendelse på virksomheder, der er noteret på den amerikanske børs og yderligere på andre virksomheder der er forpligtet til rapportering til Securities and Exchange Commission (SEC). SOX blev indført, som et tiltag til at genoprette offentlighedens tillid til markedet ved at foretage forbedringer og korrektioner af problematiske områder i SEC.<sup>66</sup> Formålet med SOX er at beskytte investorer ved at øge præcision og pålidelighed af oplysninger offentliggjort i henhold til værdipapirhandelslove og øvrige forhold.

---

<sup>65</sup> Kohn, S. M., 2011

<sup>66</sup> Garner, D. E., McKee, D. L. & McKee, Y. A., 2008, side 55

Da SOX blev indført, blev loven kritiseret af mange og flere havde et antipati mod den nye lov. Flere mente, at den nye lov var i strid mod den amerikanske forfatning og andre mente, at loven blot ville skabe en stor omkostningskløft for virksomhederne. Efterfølgende er denne kritik faldet til jorden; flere er blevet positive overfor SOX, da de mener, at den har skabt større tilsyn med virksomhederne, som har medført en større tillid mellem offentligheden og markedet.

I sektion 301, 4 B af SOX står fremskrevet, at revisionsudvalget i børsnoterede virksomheder skal implementerer en whistleblower-procedure, hvor ansatte fortroligt og anonymt kan indberette deres bekymringer omhandlende regnskabs- og revisionsmæssige forhold.<sup>67</sup> Derudover skal whistleblower-ordningen indeholde en procedurer, hvor der sker behandling og undersøgelse af de sager der bliver indrapporteret.

Den største forandring der skete ved indførslen af SOX var muligvis etableringen af Public Company Accounting Oversight Board (PCAOB). PCAOB's primære opgave er at analysere forholdet mellem de offentlige revisionsfirmaer og deres kunder samt anden engagering med virksomhedens stakeholdere.<sup>68</sup> Ud fra en efterfølgende gennemgang af erhvervsskandalerne i 2001, Enron og WorldCom, måtte tilsynsmyndighederne fastslå, at virksomhederne havde en forkert relation med deres revisor, så denne ikke kunne udføre sit arbejde i henhold til god revisorskik og være objektiv i forhold til sin kunde. Fordi selskaberne både modtog revisorarbejde og konsulentytelser fra samme firma, havde revisorerne ikke et uafhængigt forhold til selskabet i vurderingen af nøjagtigheden og gyldigheden af hvert selskabs regnskabsoplysninger. PCAOB blev altså skabt for at forbedre revisionspraksis af offentlige virksomheder og sikre at virksomhedens investorer og andre interessenter er beskyttet mod væsentlige fejl i virksomhedens regnskabsoplysninger.

#### 4.2.2 Dodd-Frank Act

The Dodd-Frank Act, officielt navngivet Dodd-Frank Wall Street Reform and Consumer Protection Act, er en lov fra juli 2010, der blev skabt på baggrund af den finansielle krise, som blev kendt som den store tilbagegang. Dodd-Frank Act fremlagde reguleringer i den finansielle sektor og skabte programmer for at hindre banker og andre långivere i at udnytte deres kunder og forhindre en ny

---

<sup>67</sup> PCAOC – Sarbanes Oxley Act of 2002, section 301, 4 B

<sup>68</sup> Howe, S. R & Mahoney, F. C., 2017

finansiel krise. Det overordnede formål med Dodd-Frank er at styrke kontrollen af gennemsigtigheden i den finansielle sektor.

Da whistleblowere spiller en stor rolle i at opdage besvigelser har Dodd-Frank også udformet en bestemmelse, der regulerer whistleblowing. Bestemmelserne vedrørende whistleblowing er nedfældet i Dodd-Frank Act, Sektion 21 F og blev vedtaget, som et ændringsforslag til The Securities Exchange Act (SEA), Sektion 922, fra 1934.<sup>69</sup>

En whistleblowing bestemmelse i loven opfordre alle, der har informationer om overtrædelser, at rapporterer disse til regeringen, mod en økonomisk belønning. Udover en økonomisk belønning er whistleblowere også sikret beskyttelse mod efterfølgende konsekvenser af handlingen. Loven kræver, at SEC udbetaler en belønning til whistleblowere, der frivilligt videregiver informationer omhandlende brud på *federal securities law*<sup>70</sup>. Whistleblowere kan erhverve sig en økonomisk belønning svarende til omkring 10-30 pct. af det genvundne beløb (bødesummen) efter en whistleblowing-handling, dog minimum 1 mio. USD bødesum. For at der kan ske udbetaling af en belønning, så skal informationerne der videregives være originale for whistlebloweren, oplysningerne skal altså være udledt af uafhængig viden hos whistlebloweren, og oplysningerne må ikke være bekendt af SEC fra andre kilder<sup>71</sup>. Loven gør det derudover muligt for whistleblowere at indberette oplysninger direkte til SEC, og derved gå udenom virksomhedens egen indberetningskanal. Denne bestemmelse har skabt en tvivl hos virksomhedsledelserne der mener, at en sådan bestemmelse vil modarbejde virksomhedens egne procedurer på området, og derved gøre det vanskeligere at opdage samt forebygge besvigelser i virksomheden.

#### 4.2.3 The False Claims Act

FCA blev først indført i 1863 og er senere drastisk ændret i 1986. Grunden til ændringen var, at loven ikke var effektiv i forhold til at bekæmpe svindel mod regeringen, men efter ændringen fandt sted blev loven meget effektiv. Efter ændringen fandt sted og loven blev udvidet, indeholder den nu regler, der skaber incitament til whistleblowing i den offentlige sektor. Ændringerne udvidede whistleblowernes rolle betydeligt, øgede økonomiske incitament og reducerede en række

---

<sup>69</sup> Dodd-Frank Act, section 21 F

<sup>70</sup> Dodd-Frank Act, section 922

<sup>71</sup> Dodd-Frank Act, section 922

hindringer for at anlægge sag mod personer eller enheder, der skulle have fremsat falske påstande mod regeringen. Siden ændringen fandt sted er FCA blevet det mest effektive og succesfulde værktøj i bekæmpelse af forringelse, svindel og misbrug af regeringens udgifter.

FCA indeholder såkaldte *qui tam* bestemmelser, som tillader enhver person eller enhed at indgive en anmeldelse af en FCA sag og føre en retssag på vegne af den amerikanske regering og efterfølgende modtage 15-20 pct. af den samlede sum, som regeringen vinder ved sagsanlægget. Motivationen bag *qui tam* bestemmelserne er, at regeringen har indset, at de mangler information og ressourcer til at forfølge alle, der fremsætter falske og bedrageriske anklager til regeringen. Whistleblowere har vist sig at være en vigtig ressource for regeringen ved at fremlægge beviser for svindel, som ellers ville være forblevet uopklarede.<sup>72</sup>

### 4.3 Beskyttelse af whistleblowere i USA

#### 4.3.1 *The Civil Service Reform Act*

I USA var whistleblowere tidligere beskyttet mod gengældelse, som følge af et opråb, i The Civil Service Reform Act (CSRA), som blev implementeret i 1978, som nævnt både var en beskyttelse af whistleblowere mod gengældelse, men også en opfordring til at whistleblowe. Loven omfattede beskyttelse af whistleblowere mod gengældelse, som eksempelvis firing eller degradering. Et af hovedpunkterne i CSRA var, at whistleblowere kunne få lov at anmode The Merit Systems Protection Board (MSPB) om anke, hvis deres første klage vedrørende unødigt og uretfærdig gengældelse blev afvist af staten eller domstolen. MSPB er et kvasi-retsligt system, som er etableret af Reorganization Plan No 2 af 1978, hvilket var kodificeret af CSRA. CSRA erstattede The Civil Service Commission med tre nye selvstændige systemer, hvor MSPB var en af dem<sup>73</sup>. MSPB er ansvarlig for, at tilbagebetale juridiske omkostninger i nogle situationer.

#### 4.3.2 *The Whistleblower Protection Act*

CSRA levede ikke op til de krav, som regeringen mente passende, hvilket var årsagen til, at der i 1989 blev implementeret en ny lov; The Whistleblower Protection Act (WPA). CSRA gav kun

---

<sup>72</sup> False Claims Amendments Act of 1986

<sup>73</sup> U.S. Merit Systems Protection Board

beskyttelse til offentligt ansatte, mens WPA også beskytter ansatte i private sektorer. WPA beskytter alle ansatte, der lovligt afslører oplysninger, som de med stor overbevisning mener beviser:

- overtrædelse af lov, regel eller regulering;
- grov ledelse;
- grov spild af midler;
- misbrug af autoritet;
- eller væsentlig og specifik fare for offentlighedens sundhed eller sikkerhed<sup>74</sup>

Medarbejdere der har oplevet gengældelse, som følge af varsel om ovenstående forhold kan søge forsvar mod disse handlinger, jf. WPA. Dette etablerede følgende organisationer;

- *Merit Systems Protection Board (MSPB)*
- *Office of Personnel Management (OPM)*
- *Federal Labor Relations Authority (FLRA)*,

som skulle håndtere arbejdsstyrken indenfor den overordnede gren af regeringen.

Ansatte er berettiget til økonomisk kompensation, såfremt en whistleblower handling er omfattet af forslag om at forbeholde sig retten til en potentiel økonomisk kompensation for jobrelaterede forbedringsforslag.

Der er visse regler i WPA, som er civilbeskyttelsesstandarder mod annullering af afskedigelse, ophævelse af opsigelse af arbejdskontrakter og ufordelagtig behandling. Det er retten der bedømmer hvad enten det er gyldigt eller ikke, for hver indsendt klage omhandlende afskedigelse eller opsigelse.

Der er visse begrænsninger i forhold til denne lovgivning. Loven beskytter ikke whistleblowere, der indberetter om forhold i skattelovgivning eller om forhold omhandlende regulering af penge brugt i politiske aktiviteter. I disse politiske kampagner er whistleblowing meget effektiv, i forhold til andre organisationer. Det kræves derfor, at whistleblowere fremlægger informationer og andre dokumenter, der støtter op om deres anklage ved en indberetning. Hvis det bliver opdaget at whistlebloweren lyver kan det ende ud i en kriminel anklage.<sup>75</sup>

---

<sup>74</sup> Whistleblower Protection Act of 1989

<sup>75</sup> Whistleblower Protection Act of 1989

Amerikansk højesteret har fastsat regler, så denne beskyttelse kun gælder for regeringens ansatte, når oplysningen ikke direkte relaterer sig til sit ansættelsesforhold.

#### 4.3.3 Sarbanes Oxley Act

SOX beskytter whistleblowere efter samme regler, som ovenstående lovgivning; *The Whistleblower Protection Act*. Derudover finder beskyttelsesreglerne i SOX anvendelse på interessenter, såsom virksomhedens leverandører, underleverandører og repræsentanter, jf. SOX, Sektion 806(a).<sup>76</sup> SOX beskytter altså whistleblowere i offentligt og privat regi, samt virksomhedens interessenter. Derudover har en retsafgørelse også fastagt, at amerikanske statsborgere, der arbejder for udenlandske børsnoterede virksomheder også kan få beskyttelse samt amerikanske statsborgere, der arbejder for udenlandske datterselskaber, som er underlag SOX lovgivning, kan også få beskyttelse.

I SOX bliver gengældelse defineret som; suspendering, trusler, chikane, afskedigelse, annullering af forfremmelse og andre diskriminerende handlinger, og det er disse former for gengældelse whistleblowere kan blive beskyttet imod gennem SOX. Personer eller virksomheder, der bevidst foretager gengældelse af whistleblowere, der har handlet i god tro, bliver straffet efter SOX, Sektion 1107. Straffen kan være bøde og/eller fængsel i op til 10 år.<sup>77</sup> Whistleblowere der har handlet i god tro, altså som er af den overbevisning, at der er sket en overtrædelse, er beskyttet af loven, uanset om anklagen er retmæssig eller ej.

Såfremt gengældelse af en whistleblower skulle finde sted, skal dette anmeldes til *Secretary of Labour* inden der er gået 90 dage fra gengældelsen har fundet sted. Sekretariatet foretager derefter en kendelse af sagen, men såfremt der ikke er faldet en kendelse inden 180 dage efter anmeldelsen, kan whistlebloweren føre en civil retssag, jf. SOX, Sektion 806 (a). Såfremt whistlebloweren får medhold i sagen kan der opnås genansættelse samt en tilbagebetaling af manglende løn med renter samt dækning af sagsomkostningerne.<sup>78</sup>

---

<sup>76</sup> Sarbanes-Oxley Act of 2002, section 806 (a)

<sup>77</sup> Sarbanes-Oxley Act of 2002, section 1107

<sup>78</sup> Sarbanes-Oxley Act of 2002, section 806 (a)

#### 4.3.4 Dodd-Frank Act

I Dodd-Frank Act findes beskyttelsesregler, hvor ansatte i amerikanske børsnoterede virksomheder samt ansatte i tilknyttede og associerede virksomheder er beskyttet mod gengældelse, jf. Dodd-Frank Act, Sektion 929 (a). Derudover er alle ansatte i den finansielle sektor, uanset om virksomheden er børsnoteret eller ej, beskyttet af Dodd-Frank Act, jf. Sektion 922 (h).<sup>79</sup>

Lovens Sektion 0922 (h) foreskriver direkte, at der ikke må foretages gengældelse mod en medarbejder, der har foretaget whistleblowing. Såfremt gengældelse skulle finde sted, skal whistlebloweren anmelde gengældelsen inden 6 år efter gengældelsen har fundet sted og inden 3 år efter whistlebloweren er blevet bekendt med, at en gengældelse har fundet sted, jf. Sektion 922 (h).<sup>80</sup> Denne lov udvider beskyttelsen af whistleblowere markant, i forhold til SOX-reglerne, som kun yder beskyttelse indenfor 90 dage efter gengældelsen har fundet sted.

#### 4.4 Opsummering

USA var de første der begyndte at regulere inden for whistleblowing og regulering i USA er langt mere udbredt end det er i dansk lovgivning. SOX blev indført i 2002 og opstiller krav til amerikanske børsnoterede virksomheder og yderligere virksomheder der skal rapportere til SEC om, at de skal etablere en whistleblower-ordning, hvor der sker behandling og undersøgelse af de indrapporterede sager. Dodd-Frank Act er en regulering der blev vedtaget for at hindre en ny finansiell krise, hvor hovedformålet er at styrke kontrollen af gennemsigtigheden i den finansielle sektor. Dodd-Frank Act er også den bestemmelse, som tilbyder økonomisk belønning til personer der whistleblower. FCA undergik en drastisk ændring i 1986 og loven er nu udvidet og skaber incitament til whistleblowing i den offentlige sektor. Loven øgede økonomiske incitament og reducerede en række hindringer for at anlægge sag mod personer eller enheder, der skulle have fremsat falske påstande mod regeringen.

I USA er beskyttelseslovgivning omfangsrigt. Omfattet er reglerne er offentligt ansatte, ansatte i den private sektor, virksomhedens interessenter, såsom leverandører, underleverandører og repræsentanter, samt ansatte i børsnoterede virksomheder og ansatte i tilknyttede associerede virksomheder og sidst alle ansatte i den finansielle sektor, om virksomheden er børsnoteret eller ej.

---

<sup>79</sup> Dodd-Frank Act, section 922 (h)

<sup>80</sup> Dodd-Frank Act, section 0922

## Kapitel 5

### Loyalitetspligt og ytringsfrihed

I følgende kapital bliver det ansættelsesretlige problem af whistleblowing belyst. De to faktorer der spiller en rolle er ytringsfrihed mod loyalitetspligt og disse redegøres og grænserne mellem disse vurderes, og leder frem til en senere diskussion af problematikken.

#### 5.1 Ytringsfrihed

Ytringsfrihed er en menneskerettighed og en grundlæggende forudsætning for et demokratisk samfund. Alligevel begrænses ansattes ytringsfrihed af en loyalitetspligt overfor arbejdsgiveren og her indtræder et ansættelsesretligt dilemma. I forhold til whistleblowing indeholder ytringsfriheden en ekstra dimension i form af hensynet til den offentlige interesse i modsætning til arbejdsgiverens interesse. Især whistleblowere står i et retsligt dilemma; hvem skal de vise loyalitet, arbejdsgiver eller offentligheden, og hvornår er det i orden af bryde loyalitetspligten? Er grænsen for ytringsfrihed fastlagt? Spørgsmålet er om det er i orden når en whistleblower indtræder, som kontrolfunktion og indberetter kritisable og ulovlige forhold til gavn for den bredere offentlige interesse.

Grænsen for ytringsfrihed virker dog til at blive fastlagt i det øjeblik, hvor disse ytringer får negative konsekvenser for ansættelsesforholdet.

##### 5.1.1 Grundlovens § 77

I den danske Grundlov finder man bestemmelserne for menneskers ytringsfrihed. Mennesker har ret til at udtale, skrive eller på andre måder udtrykke forhold i offentligheden og konkret lyder bestemmelsen:

*”Enhver er berettiget til på tryk, i skrift og tale at offentliggøre sine tanker, dog under ansvar for domstolene. Censur og andre forebyggende forholdsregler kan ingensinde påny indføres.”*



Bestemmelsen er udtrykt kort, men med en statsforfatningsretlig drøftelse af bestemmelsen kan de bagvedliggende tanker fremsættes.<sup>81</sup>

Efter bestemmelsen omfattes ”enhver” af den grundlovssikrede beskyttelse og har ret til ytringsfrihed. Under denne henvisning må alle ansatte i hverv følgelig falde ind under. Grundloven sikrer, at enhver kan offentliggøre ”sine tanker”, som her ikke begrænses af subjektive holdninger, men omfatter enhver type tilkendegivelse, som personen er blevet bekendt med, og ytringerne kan offentliggøres via alle meddelelsesformer, selvom bestemmelsen nævner ”på tryk, i skrift og tale”, så er der i denne tid, efter en formålsfortolkning, udbredte meddelelsesformer.<sup>82</sup>

Bestemmelsen indeholder også et forbud mod at offentlige myndigheder indfører censur og andre forebyggende forholdsregler, som kan skade ytringsfriheden.<sup>83</sup>

#### 5.1.2 Den Europæiske Menneskerettighedskonventions artikel 10

Ved lov nr. 285 af 29. april 1992 blev EMRK inkorporeret i dansk ret. Artikel 10 i EMRK indeholder følgende bestemmelse omhandlende beskyttelse af ytringsfriheden:

*”Stk. 1. Enhver har ret til ytringsfrihed. Denne ret omfatter meningsfrihed og frihed til at modtage eller meddele oplysninger eller tanker, uden indblanding fra offentlig myndighed og uden hensyn til landegrænser...”*

Efter EMRK artikel 10, stk. 1 omfatter ytringsfriheden også meningsfrihed og frihed til at modtage eller meddele oplysninger eller tanker, hvilket er en videre udvikling af Grundlovens § 77, som udvider ytringsfriheden. Det antages, at EMRK i højere grad beskytter ytringsfriheden end Grundloven gør. Dette ses i forhold til, at ytringsfriheden skal forstås i relation til både form og indhold, hvor EMRK udvider indholdet og formen af ytringerne.<sup>84</sup>

---

<sup>81</sup> Justitsministeriet, 2015, *Betænkning om offentligt ansattes ytringsfrihed og whistleblowerordninger*. Side 66

<sup>82</sup> Justitsministeriet, 2015, *Betænkning om offentligt ansattes ytringsfrihed og whistleblowerordninger*. Side 67

<sup>83</sup> Justitsministeriet, 2015, *Betænkning om offentligt ansattes ytringsfrihed og whistleblowerordninger*. Side 67

<sup>84</sup> Justitsministeriet, 2015, *Betænkning om offentligt ansattes ytringsfrihed og whistleblowerordninger*. Side 69

## 5.2 Loyalitetspligt

Loyalitetspligten anses, som kontraktforholdet mellem en arbejdsgiver og en lønmodtager og udgør fundamentet for ansættelsesforholdet. Dette medfører, at arbejdsgiver opstiller nogle krav og forventninger til lønmodtageren, som i mere eller mindre grad kan have indflydelse på lønmodtagerens integritet, men som arbejdsgiver forventes efterlevet. Arbejdsgivers forventninger til lønmodtageren kan komme til udtryk på flere måder, hvor en af dem er indskrænkninger i den ansattes ytringsfrihed.<sup>85</sup>

Loyalitetspligt nævnes ikke i nogen lov, men anses som retspraksis, hvorimod tavshedspligt, som anses for et forhold i loyalitetspligten, indgår i.

### 5.2.1 Tavshedspligt

Tavshedspligt anses som en generel forpligtelse for ansatte til ikke uberettiget at videregive eller udnytte fortrolige oplysninger, som man er blevet bekendt med gennem sit ansættelsesforhold. Forpligtelsen er gældende både under ansættelsesforholdet og efter ansættelsen er ophørt. En vis tavshedspligt følger allerede af ansættelsens loyalitetspligt til arbejdsgiver, men i denne er tavshedspligten ikke konkret defineret.

I dansk ret er der indlagt strafsanktioneret tavshedspligt for medarbejdere i visse typer hverv. Det fremgår f.eks. af selskabsloven § 132, hvor *”medlemmer af bestyrelsen og tilsynsrådet, direktører, vurderingsmænd og granskningsmænd samt disses medhjælpere og suppleanter må ikke uberettiget videregive, hvad de under udøvelsen af deres hverv har fået kendskab til.”* Denne bestemmelse indeholder blot krav til bestyrelsesmedlemmer og tilsynsrådet, direktører, vurderingsmænd og granskningsmænd, men ikke krav til øvrige ansatte i virksomheden. For at belyse krav for disse skal man finde retsgrundlaget for tavshedspligten i kapitalmarkedsloven § 56, stk. 1, hvor *”bestyrelsesmedlemmer og revisorer samt direktører og øvrige ansatte hos operatører af et reguleret marked, udbydere af dataindberetningstjenester, centrale modparter (CCP'er) og værdipapircentraler (CSD'er) må ikke uberettiget røbe, hvad de under udøvelsen af deres stilling eller hverv har fået kundskab om.”*<sup>86</sup>

---

<sup>85</sup> Ole Hasselbalch: Arbejdsret II s. 845

<sup>86</sup> Andersen, P. K., 2019, side 355

Det kan i mange tilfælde være svært at fastsætte tavshedspligten på forhånd, da tavshedspligten i alle situationer vil afhænge af parternes interesser. I mange tilfælde vil en vurdering af tavshedspligtens indhold falde i arbejdsgiverens interesse og være til dennes fordel. En medarbejder kan handle i god tro og videregive harmløse oplysninger, som medarbejderen finder udenfor tavshedspligtens indhold, men hvis arbejdsgiveren ikke er enig i denne vurdering kan denne handling anses som misligholdelse af ansættelsesforholdet, som kan medføre store ansættelsesretlige konsekvenser.

### 5.3 Saglighedskrav

Ledelsesretten er et udtryk for det forhold, at arbejdsgiveren har de rette kompetencer til at afgøre forhold vedrørende arbejdsforholdets udførelse samt at disponere over ansættelsesforholdet. Ledelsesretten er en beføjelse til at disponere ansættelsesretligt og foruden for ansættelse og afskedigelse, så har arbejdsgiveren retten til at disponere over reglementsbestemmelserne under ansættelsesforholdet. Det kan f.eks. være retten til at placere arbejdstid, pauser og arbejdsopgaver. Ledelsesretten anvendes inden for tre områder; reglerne om ansættelsesforholdets etablering, reglerne om løbende ansættelsesforhold og til sidst reglerne om ophør af ansættelsesforholdet. Dispositionerne i ledelsesretten er bindende for arbejdstagerne på den pågældende arbejdsplads, og arbejdstageren er forpligtet til at efterkomme de ledelsesmæssige dispositioner. En manglende efterlevelse af dette vil være en misligholdelse af ansættelsesforholdet, der efter omstændighederne kan få konsekvenser i form af afskedigelse eller bortvisning.

Arbejdsgiver har som udgangspunkt ret til at afskedige en medarbejder, den frie afskedigelsesret påvirkes dog af blandt andet lovgivning og overenskomster, som opstiller nogle begrænsninger ud fra et generelt saglighedskrav. Saglighedskravet er til for at skabe tryghed i ansættelsen, og undgå at medarbejdere bliver udsat for en urimelig afskedigelse. Reglerne om krav til saglig afskedigelse går ud på at arbejdsgiveren skal kunne redegøre, at handlingen er sket på et sagligt grundlag.<sup>87</sup>

Lønmodtagere der er omfattet af funktionærloven vil være dækket af saglighedskravene i funktionærloven § 2 b, som lyder:

---

<sup>87</sup> Ole Hasselbalch: Arbejdsret II s. 925f

*”Såfremt opsigelse af en funktionær, som har været uafbrudt beskæftiget i den pågældende virksomhed i mindst 1 år før opsigelsen, ikke kan anses for rimeligt begrundet i funktionærens eller virksomhedens forhold, skal arbejdsgiveren udrede en godtgørelse.”*

For øvrige ansatte vil saglighedskravet bygge på en kollektiv eller individuel aftale<sup>88</sup>, som oftest er omfattet af hovedaftalen mellem DA og LO § 4, stk. 3, der sætter en begrænsning for arbejdsgiverens frie afskedigelsesret, da bestemmelsen fastslår følgende:

*”Ved afskedigelse af en arbejdstager må vilkårligheder ikke finde sted, og klager over påståede urimelige afskedigelser kan derfor behandles efter nedenstående regler. ... Såfremt der foretages afskedigelse af en arbejdstager, der har været uafbrudt beskæftiget i den pågældende virksomhed i mindst 9 måneder, har den pågældende arbejdstager ret til at begære skriftlig oplysning om grunden til afskedigelsen.”*

Der findes ingen generelle fælles saglighedskrav, men der er opstillet en regel om, at afskedigelsen skal ske på saglig grundlag og indholdet af dette grundlag overlades derefter til retspraksis om at bestemme, hvorledes sagligheden er opfyldt eller brudt. Ved bedømmelsen af afskedigelsen er det ikke udelukkende en rimelig grund der afgør sagligheden, udvælgelsen af medarbejderen og forholdene på afskedigelsestidspunktet skal også være sagligt og er derfor også afgørende i sagen.

Saglighedskravene kan altså have betydning for, hvorledes arbejdsgiveren reagerer på lovlige ytringer og whistleblowing generelt. De negative ledelsesreaktioner på ytringen vil derfor ikke være sagligt begrundet i det grundlaget for repressaliet ikke vil være rimeligt og derved vil reaktionen gå tabt og whistleblowing vil ingen følgevirkninger have i forhold til ansættelsesforholdet. Derved ikke sagt at, ytringen stadig kan have personlige negative konsekvenser for whistlebloweren i form af chikane, som i flere tilfælde kan være svært at behandle lovmæssigt. Saglighedskravet vil altså i nogle tilfælde være utilstrækkeligt i forhold til whistleblowing.

---

<sup>88</sup> Ole Hasselbalch: Arbejdsret II s. 921f.

#### *5.4 Opsummering*

Whistleblowing bevæger sig mellem grænser i et ansættelsesretligt problem. På den ene side har alle krav til sikret ytringsfrihed, som er bestemt i Grundlovens § 77 og EMRK artikel 10, som bestemmer at enhver har ret til ytringsfrihed. I forhold til whistleblowing er der også en anden faktor der spiller ind. Det er loyalitetspligten til arbejdsgiver. Det ansættelsesretlige dilemma er, hvorvidt arbejdstageren skal handle i offentlighedens interesse eller arbejdsgiverens interesse.

Dernæst er der problemstillingen angående negative ledelsesreaktioner og andre konsekvenser for whistleblowerens ansættelsesforhold. Hvordan kan det sikres, at whistlebloweren ikke lider store konsekvenser ved at bryde tilliden til arbejdsgiveren? Arbejdsgiveren kan ikke uretmæssig afskedige en arbejdstager, men skal følge saglighedskravene til sådan en handling. Stadig er der nogle områder, hvor disse krav ikke er tilstrækkelige til at kunne sikre at en whistleblowing-handling ingen ansættelsesretlige konsekvenser for whistlebloweren.

## Kapitel 6

### Analyse

I følgende kapital fremgår der en analyse af dansk regulering af whistleblower-ordninger og amerikansk regulering af whistleblower-ordninger. Analysen er komparativ og belyser væsentlige forskelle mellem den danske og den amerikanske regulering.

#### 6.1 Regulering af whistleblowing

I USA findes en bredere regulering af whistleblowing end der gør i Danmark. Der eksisterer i USA en lang række specifikke whistleblower-reguleringer, herunder for ansatte i det amerikanske forsvar og efterretningstjenesten. Occupational Safety and Health Administration, som er placeret under det amerikanske beskæftigelsesministerium håndhæver igennem deres "Whistleblower Protection Program" i alt 22 forskellige whistleblower-vedtægter, som indeholder regler om ansættelsesretlig beskyttelse af offentlige og private ansatte ved rapportering af overtrædelser af en række love med relation til miljø, sikkerhed, og generelle arbejdsvilkår. I Danmark findes der udelukkende regulering inden for den finansielle sektor, men der er i øjeblikket diskussioner om, hvorvidt der ved lov skal indføres whistleblower-ordninger i den offentlige sektor.

##### 6.1.1 Økonomisk belønning

Ifølge Dodd Frank Act kan en whistleblower erhverve sig en økonomisk belønning svarende til omkring 10-30 pct. af bødesummen efter en whistleblowing-handling. Udover dette kan man efter The False Claims Act modtage en belønning, hvis man indberetter foruroligende oplysninger om en False Claims Act sag, og hvor der bliver ført en sag af denne indberetning. Belønningen ligger på 15-20 pct. af den samlede sum, som regeringen vinder ved sagsanlægget. Den økonomiske belønning er et stort incitament for at få flere til at stå frem med oplysninger de har kendskab til og de amerikanske myndigheder har da også indført de økonomiske belønninger for at motiverer whistleblowere til at henvende sig til myndighederne. På den måde mindskes den samlede svindel i staten.

I Danmark findes der ingen økonomisk belønning af whistleblowere. Den danske straffelov giver ikke mulighed for at udbetale en belønning til de der indberetter en sag. Efter Danske Bank-sagen

mener Stephen Kohn, advokat for whistlebloweren, Howard Wilkinson, at EU og derfor Danmark er nødsaget til at indføre bestemmelser, som muliggør udbetaling af en belønning til whistleblowere, såkaldte sladrepræmier. Dette vil skabe et øget incitament til potentielle whistleblowere.

### *6.1.2 Tilsyn af virksomheder*

I USA har SOX skabt større tilsyn med virksomheder og det har blandt andet skabt en større tillid mellem offentligheden og markedet. Ved indførslen af SOX blev PCAOB ligeledes etableret, som skulle mindske væsentlige fejl i virksomhedernes regnskaber ved at analysere forholdet mellem de offentlige revisionsfirmaer og deres kunder. Dette skal beskytte investorer ved at øge præcision og pålidelighed af oplysninger offentliggjort ved at forbedre revisionspraksis af offentlige virksomheder.

I Danmark har datatilsynet tidligere ført tilsyn med finansielle virksomheders whistleblower-ordninger. Grundet den nye persondataforordning skal der ikke længere anmeldes til datatilsynet ved etablering af en whistleblower-ordning og derved føres der ikke tilsyn med virksomhederne om de overholder gældende lovgivning. Det manglende tilsyn kan muligvis føre til en manglende tillid til virksomhederne, som nu selv skal stå for en ordningerne.

## **6.2 Beskyttelse af whistleblowere**

I Danmark har beskyttelsen af whistleblowere været mangelfuld, siden der blev vedtaget regulering på whistleblower-området. Regulering af whistleblower-ordninger har fundet sted siden 2013, hvor CRD IV-direktivet blev vedtaget og havde direkte anvendelse på dansk ret, men det er først i 2019 dansk lovgivning har fået en bestemmelse der beskytter whistleblowere. Danmark er også placeret på sidstepladsen i Europa, når det gælder beskyttelse af whistleblowere, skriver whistleblower-organisationen *Blue Print or Free Speech*. Den nye beskyttelseslov kan muligvis ændre på denne plads.

Whistleblowere har i USA været beskyttet siden 1978, som er lige over 20 år mere end de danske whistleblowere har været. USA har tilmed, siden den første lov blev vedtaget, foretaget ændringer, som skaber bedre beskyttelse af whistleblowere mod gengældelse.

### *6.2.1 Økonomisk kompensation*

I amerikansk lovgivning kan en whistleblower få økonomisk dispensation for uretmæssig gengældelse, som følge af en whistleblower handling. De kan få dækket sagsomkostninger ved en retssag samt få en annullering af en eventuel afskedigelse og få tilbagebetalt mangelen løn med renter. Derudover straffes personer, som bevidst gengælder whistleblowere, med bøde eller fængsel. Denne straf er muligvis et forbedringsincitament af whistleblower-ordningerne, da det kan mindske antallet af gengældelser, da risikoen for sanktioner er for stor.

I Danmark kan whistleblowere få økonomisk hjælp til at dække omkostninger til en retssag samt få hjælp til advokat og rådgivning. Udover dette kan en whistleblower i Danmark få tilskud til psykologisk hjælp, hvis der er brug for dette.

### *6.2.2 Personer omfattet af beskyttelse i Danmark og USA*

I dansk ret er det kun whistleblowere af den finansielle sektor, der indberetter til en selvstændig kanal internt i virksomheden eller til offentlige myndigheder, som er omfattet af beskyttelsesloven. Den danske beskyttelseslov beskytter whistleblowere samt personer der yder bistand til whistleblowere, såsom familie, tillidspersoner og kolleger. Førhen var det udelukkende whistlebloweren, som indberettede det ulovlige forhold, som kunne opnå beskyttelse gennem loven. Den nye bestemmelse kan muligvis skabe større incitament til whistleblowere, som ikke har mod til at stå med ansvaret for en whistleblower handling på egen hånd. Med denne bestemmelse kan man sammen støtte hinanden og begge undgå gengældelse som følge af handlingen.

MAR udvider beskyttelseskredsen, så alle, om det er ansatte i den offentlige eller private sektor der indberetter, kan få beskyttelse, når de indberetter om kritisable forhold som omhandler MAR.

Amerikanske beskyttelsesregler gælder for offentligt ansatte, ansatte i den private sektor, virksomhedens interessenter, såsom leverandører, underleverandører og repræsentanter, samt ansatte i børsnoterede virksomheder og ansatte i tilknyttede associerede virksomheder og sidst alle ansatte i den finansielle sektor, om virksomheden er børsnoteret eller ej.

Derudover er amerikanske statsborgere, der arbejder for udenlandske børsnoterede virksomheder samt amerikanske statsborgere, der arbejder for udenlandske datterselskaber også omfattet af beskyttelsesreglerne i USA.



Amerikanske beskyttelsesregler omfatter en bred vifte af amerikanske ansatte og dette skaber et incitament til alle ansatte, som har kendskab til oplysninger om kritisable forhold, om at indberette disse forhold og derved mindske risikoen for svindel i USA.

### *6.2.3 Anmeldelsesfrister*

Der findes anmeldelsesfrister af gengældelse i USA på inden 6 år efter gengældelsen har fundet sted og inden 3 år efter whistlebloweren er blevet bekendt med, at en gengældelse har fundet sted. En gengældelse kan sagtens finde sted uden, at den bliver opdaget eller anset som gengældelse før senere hen. Disse anmeldelsesfrister sikre, at der kan oprettes en sag og sikre, at whistlebloweren kan få erstatning for disse følgehandlinger.

### *6.3 Opsummering*

Den komparative analyse har vist, at den amerikanske regulering af whistleblowing området er langt større end den danske. Grundet den større erfaring på området har den amerikanske regulering udviklet sig gennem mange år og på den måde er deres regulering blevet meget effektiv og dækker et bredt område. I Danmark kunne vi drage fordel af den lange erfaringer, som USA har på området og udvikle vores regulering på området. Ved at skabe større incitament til potentielle whistleblower ville flere gøre brug af whistleblower-ordningerne og derved kunne flere kriser i samfundet undgås og ved at skabe større tilsyn af ordningerne ville det sikre, at de lever op til alle gældende krav og derved er så effektive, som de kan blive.

## **Kapital 7**

### **Effektiviteten af danske whistleblower-ordninger**

I følgende kapitel diskuteres forhold der påvirker danske whistleblower-ordninger. Områder som ansættelsesret, beskyttelse af whistleblowere, persondataforordningen og regulering er ordningerne vil indgå i diskussionen. Det diskuteres, hvorledes dette påvirker effekten af whistleblower-ordningerne og hvilken betydning det har for samfundet.

#### **7.1 Det ansættelsesretlige problem**

Whistleblowing bevæger sig i en gråzone, hvor ansatte skal gøre op med sig selv, hvilken interesse der vejer højest, offentlighedens eller arbejdsgiverens. Det har gennem tiden vist, at kritiske ytringer har haft negative konsekvenser for whistlebloweren, hvorfor flere måske vælger det fra på grund af risikoen.

Realiteten er sådan, at en whistleblower ikke burde blive straffet for at indberette kritisable forhold, som udelukkende er til offentlighedens interesse. Faktum er dog, at det i flere tilfælde ses, at whistleblowere straffes for deres handlinger. De straffes måske ikke af lovgivning, men af negative ledelsesreaktioner. Hvis en arbejdsgiver føler sig modarbejdet eller i det hele taget ikke bifalder whistleblowerens ytring, så er det svært at forestille sig, at en lovlig og reel ytring ikke har nogle negative følgevirkninger i ansættelsesforholdet.

Som udgangspunkt er det fuldkommen lovligt for whistleblowere at indberette berettiget oplysninger, men kan det stilles op så enkelt? Vil whistleblowere ikke blive straffet for handlingen, når den ansatte handler i offentlighedens interesse og tilsidesætter arbejdsgivers interesse? Hvordan sikre man, at handlingen ikke bliver straffet efterfølgende i ansættelsesforholdet? I amerikansk ret er whistleblowere beskyttet mod repressalier i 6 år efter repressalierne er opstået, men så lang er fristen ikke i Danmark. Denne tidsbestemmelse kan have indflydelse på, hvorvidt whistlebloweren i virkeligheden er beskyttet mod gengældelse når det kommer til stykket. Selvom der findes saglighedskrav, som ledelsen skal overholde, så er repressalier jo ikke udelukkende afskedigelse eller annullering af forfremmelse, som ikke anses som sagligt i forhold til en whistleblower-handling.

Repressalier kan også forekomme i form af chikane, som kan være svært at bedømme, og i nogle tilfælde opdage og antyde som en gengældelsehandling. Kan alle negative ledelsesreaktioner kontrolleres af lovgivning? Hvordan opdager man fx en skjult sanktionering, som man ikke kan bevise er en konsekvens af whistleblowing og derved en begrænsning af ytringsfriheden.

Der findes forskellige former for negative ledelsesreaktioner; negative ledelsesreaktioner, som ikke overskrider grænsen for arbejdsgiverens beføjelser og dernæst findes negative ledelsesreaktioner i form af chikane, som er i strid med ledelsesrettens almindelige saglighedskrav. Grænsen mellem de to reaktioner er ikke fuldstændig klar og kan være vanskelig at afveje, hvorledes ledelsens reaktioner forekommer i en legal eller illegal type.

Eksempler på negative ledelsesreaktioner, der ikke overskrider arbejdsgiverens beføjelser kan være, at den ansatte forbigås ved forfremmelser, får tildelt lavere løn eller uddelegeres andre arbejdsopgaver og endda afskedigelse. Ved sådanne reaktionsformer må der efter omstændighederne stilles særlig krav om saglighed.

Med hensyn til negative ledelsesreaktioner i form af chikane kan der være tale om mobning og anden krænkende adfærd på arbejdspladsen i øvrigt. Derudover kan der fremkomme chikane, som arbejdsgiveren indirekte er ansvarlig overfor, men bevidst vælger at forholde sig passiv til. Det kan være chikane fra kolleger i form af mobning og et psykisk skadeligt arbejdsmiljø. Disse negative reaktioner er under alle omstændigheder usaglige, men disse reaktioner kan samtidig virke diskrete og svære at genkende og derved mindre åbenlyse og mindre eksponeret for korrektion af lovgivningen.

Hermed ses, at whistleblower-ordningerne ikke fungerer optimalt og er så effektive, som muligt. Disse smuthuller, som gør det muligt at gengælde whistleblowere kan have den konsekvens, at flere potentielle whistleblowere ikke tør stå frem med deres kendskab til ulovlige forhold. For at whistleblowing bliver et effektivt begreb skal den ansættelsesretlige problemstilling defineres tydeligere, så der ingen tvivl er om, hvilke rettigheder en whistleblower står over for.

## **7.2 Beskyttelse af whistleblowere**

Tidligere har beskyttelsen af whistleblowere været mangelfuld. Dette har muligvis haft sin indvirkning på, at mulige whistleblowere ikke har turde stå frem med sit kendskab til kritisable forhold, som muligvis har ført frem til nogle af de store skandaler i den senere tid. Whistleblowere oplyser om ulovligheder de har kendskab til, med stor risiko for selv at undergå personlig gengældelse i form af firing, degradering og fjendskab fra arbejdsgiver og kolleger. Selv med viden om disse konsekvenser og den manglende efterfølgende beskyttelse løber de en stor risiko for at gavne den bredere offentlige interesse, et mod de burde belønnes for.

Ser man i USA er beskyttelsen af whistleblowere markant større end den har været i Danmark de sidste mange år. USA har også haft større effekt af deres ordninger og flere whistleblowere har stået frem, muligvis på grund af den store beskyttelse, som gør, at det ingen konsekvenser har at gøre det rigtige og tjene offentlighedens interesse.

Med det nye direktiv, der skal beskytte whistleblowere mod at blive straffet, fyret, degraderet eller retsforfulgt for at gøre det rigtige for samfundet, bevæger Danmark sig nærmere mere effektive whistleblower-ordninger og Danmark kan muligvis slippe sidstepladsen, som de dårligste i Europa, når det gælder beskyttelse af whistleblowere. Mere beskyttelse på området kan muligvis skabe mod hos flere til at indberette forhold, som de har fået kendskab til. På den måde styrkes kontrolfunktionen i virksomhederne og tilliden mellem offentligheden og det regulerede marked vil stige.

Selvom der er sket en markant forbedring af regulering af whistleblower-ordninger i Danmark, så er der stadig langt, hvis man skal på samme niveau, som de amerikanske reguleringer. EU-beskyttelsesreglerne indbefatter kun en begrænset beskyttelse, af brud på EU-regler indenfor hvidvask, skat, datasikkerhed, fødevarersikkerhed og miljø, så der er stadig langt til en fuldkommen beskyttelse af whistleblowere, men Danmark er på rette vej.

### **7.3 Den nye persondataforordning**

Whistleblower-bestemmelserne er oprindeligt oprettet for at skabe større tillid mellem offentligheden og det regulerede marked, men den nye persondataforordning har haft sin indvirkning på whistleblower-ordninger, som muligvis kan få betydning for denne tillid.

Som følge af den nye persondataforordning registreres whistleblower-ordningerne ikke længere hos datatilsynet og det vil derfor ikke længere være muligt for offentligheden at følge udviklingen i antallet af registrerede ordninger. Hvad angår ordningerne, så vil det generelle spørgsmål være om det overhovedet er muligt at kontrollere om gældende lovgivning overholdes, når der ikke føres tilsyn med ordningerne og der ikke er noget åbenhed til offentligheden. Uden tilsyn risikere whistleblower-ordningerne at blive kryptiske for offentligheden.

Whistleblowing foregår allerede anonymt og er omfattet af en vis beskyttelse, som foregår krypteret for offentligheden. Risikoen er at den manglende åbenhed af ordninger også kan ende ud i at kritisable forhold, der bliver indberettet kan afdæmpes, hvis de har negative konsekvenser for virksomheden, og derved aldrig nå ud til offentligheden. Hvis kriserne afdæmpes og ledelsen ikke reagerer på indberetningen, så er det op til whistlebloweren selv at føre sagen videre. Vi ved allerede, hvor grænseoverskridende det kan være at indberette et forhold og der skal meget mod til, så vil det kræve endnu mere, hvis ledelsen ikke fører indberetningen videre. Dette kan muligvis tage modet fra mulige whistleblowere, som har kendskab til forhold der kan skade offentligheden og derved vil de aldrig se dagens lys.

For at ordningerne skal fremstå mest mulig effektive kræver dette en anden instans til at overvåge, at virksomhederne overholder gældende lovgivning. Hvis det ikke kan sikres, at whistleblower-ordningerne etableres og implementeres i arbejdsgangen på den korrekte måde kan dette være med til at skade tilliden mellem offentligheden og det regulerede marked.

## **7.4 Manglende erfaring og manglende regulering**

Whistleblowing er stadig et forholdsvist nyt fænomen i Danmark. Vi har ikke den samme erfaring indenfor området, som f.eks. USA har, som har haft regulering af whistleblower-ordninger i ca. 40 år mere end Danmark. Selvom regulering i Danmark har gennemgået en stor udvikling, siden den første lovbestemmelse blev indført i dansk ret, så er whistleblowing ikke reguleret i så stor grad som det f.eks. er i USA.

I Danmark reguleres whistleblowing udelukkende i den finansielle sektor, andre øvrige virksomheder, der ønsker at implementere whistleblower-ordninger kan gøre dette på frivillig basis. Selvom mange vælger at etablere den frivillige ordning, så ville det stadig være optimalt for

effektiviteten af ordningerne, hvis det blev fremsat som lovkrav, at whistleblower-ordninger skulle etableres i virksomheden. Dette vil gøre området mere udbredt og regeringen, arbejdsgiverne og ansatte vil få et større kendskab til området og med tiden mere erfaring.

Erfaring på området føre til bedre regulering og en større beskyttelse af whistleblowerne, som derved muligvis vil få større mod til at ytre sig om kendskab til ulovligheder. På den måde udnyttes ordningerne til sit fulde og den bedste effektivitet forekommer. Når effektiviteten af ordningerne er i top, skaber dette en større tillid mellem offentligheden og det regulerede marked.

I USA er der skabt incitament til, at whistleblowe i form af økonomiske belønninger. Disse belønninger er til for at skabe incitament og opfordre flere til at stå frem med oplysninger de ligger inde med. Denne belønning er et særtegn ved den amerikanske lovgivning, som var de første der skabte disse belønninger. I Danmark menes der at være brug for sådanne belønninger, som ville skabe et stor incitament til at bruge whistleblower-ordningerne. Samtidig ville denne belønning på en måde også være etisk korrekt i og med, at de der indberetter kritisable forhold sætter deres egen ansættelse på spil for at gavne samfundet som helhed. På den måde ville det muligvis være det rigtige at belønne sådanne ytringer.

### *7.5 Opsummering*

Gennem analysen er det blevet klargjort, hvilke områder der påvirker effektiviteten af danske whistleblower-ordninger. I denne diskussion er områderne; ansættelsesret, beskyttelse af whistleblowere, persondataforordningen og regulering er ordningerne blevet diskuteret. Det er klargjort, at for at der kan ske en forbedring og effektivisering af ordningerne skal der foretages tiltag på disse områder.

## Kapitel 8

### Konklusion

Afhandlingens formål er at klargøre effektiviteten af danske whistleblower-ordninger og derefter undersøge og analysere, hvilke områder, der kræver effektivisering. For at undersøge dette område er der blevet foretaget en bred redegørelse af begrebet whistleblowing samt dertilhørende påvirkninger af begrebet. Udover dette bliver denne redegørelse stillet op mod den amerikanske regulering, som bliver anset, som betydelig mere effektiv end den danske regulering.

Problemstillingen ved whistleblowing er, at området bevæger sig i en gråzone mellem en række modsatrettede hensyn, som der skal overvejes ved en whistleblowing-handling. Det bevæger sig mellem nogle grænser i en ansættelsesretlig kontekst og det kan være svært at definere hvad der er rigtig og forkert. Det ansættelsesretlige dilemma ligger i, hvilken interesse man skal tilsidesætte og hvilken man skal tjene.

Ud fra afhandlingens analyse kan det konkluderes, at den danske regulering indenfor whistleblowing ikke er så effektiv, som den amerikanske. Danmark kan drage fordel af den lange erfaring, som USA har samlet gennem tiden og det kan konkluderes, at hvis der ydes nogle tiltag indenfor nogle områder, så vil effektiviteten af de danske whistleblower-ordninger øge markant. Det er områder, som ansættelsesret, beskyttelse af whistleblowere, persondataforordningen og regulering er ordningerne, som påvirker effektiviteten. I forhold til ansættelsesretlige problem, så kan whistleblowere blive udsat for negative ledelsesreaktioner, som konsekvens for at gå imod arbejdsgiverens interesse og bryde sin loyalitetspligt. Selvom disse negative reaktioner ikke er saglige og derfor ikke burde kunne finde sted, så er der stadig mulighed for at disse kan forekomme også uden at det bliver opdaget. Saglighedskravet er simpelthen ikke tilstrækkeligt nok på whistleblower-området og dette skaber smuthuller, som skaber tvivl hos potentielle whistleblowere og et spørgsmål om de tør løbe risikoen. I forhold til beskyttelse af whistleblowere, så er der i 2019 vedtaget yderligere beskyttelsesregler, som øger sikkerheden markant, men der er dog stadig langt endnu, hvis dansk regulering skal indeholde en ligeså omfattende sikkerhed, som den amerikanske regulering gør.

I 2018 fik Danmark en ny persondataforordning, som har påvirket virksomheder der har etableret whistleblower-ordninger. I henhold til den nye forordning skal whistleblower-ordninger ikke anmeldes og registreres hos datatilsynet. Dette betyder, at der ikke føres noget egentligt tilsyn med ordningerne og dette kan have store konsekvenser for tilliden mellem offentligheden og det regulerede marked, som egentlig til at starte med var en del af hensigten med whistleblower-ordningerne. Det sidste område er den generelle manglende regulering af whistleblowing i Danmark. Reguleringen omfatter et snævert område, som hvis dette blev udvidet, muligvis ville skabe en større brug af whistleblower-ordninger og derved en større mulighed for at opdage kriminalitet. Samtidig har den amerikanske lovgivning en bestemmelse, som kan udbetale en økonomisk belønning til whistleblowere, hvilket er et meget stort incitament til at indberette om kritisable forhold. Hvis Danmark fik indført belønning til whistleblowere ville dette muligvis også skabe en større brug af whistleblower-ordningerne.

Konklusionen er, at den danske regulering af whistleblowing er mangelfuld og er ikke effektiv nok til at kunne opdage alle besvigelser der finder sted og slet ikke i den grad, som de amerikanske ordninger kan. Hvis effektiviteten af ordningerne skal stige skal Danmark drage fordel den amerikanske erfaring på området, og foretage nogle tiltag, som gør det mere attraktivt for potentielle whistleblowere at benytte denne mulighed og opdage og forebygge kriminalitet.



## Kapitel 9

### Referencer

#### EU-ret:

Den Europæiske Unions Tidende (2003) *Europa-Parlamentets og Rådets Direktiv Nr. 2003/6/EF af 28. januar 2003*. Hentet fra:

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DA/TXT/PDF/?uri=CELEX:32003L0006&from=EN>

Den Europæiske Unions Tidende (2013) *Europa-Parlamentets og Rådets Forordning (EU) Nr. 575/2013 af 26. juni 2013*. Hentet fra:

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DA/TXT/?uri=celex:32013R0575>

Den Europæiske Unions Tidende (2013) *Europa-Parlamentets og Rådets Forordning (EU) Nr. 2013/36 af 26. juni 2014*. Hentet fra:

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DA/TXT/?uri=CELEX%3A32013L0036>

Den Europæiske Unions Tidende (2014) *Europa-Parlamentets og Rådets Forordning (EU) Nr. 596/2014 af 16. april 2014*. Hentet fra:

<https://www.kromannreumert.com/-/media/Learning-Center/Dokumenter/Kampagneside-om-MAR/Markedsmisbrugsforordningen.pdf?la=da&hash=59C95A6E26F17BEEE8D6B5DBF36D8252D12F8077>

Den Europæiske Unions Tidende (2015) *Kommissionens gennemførelsesdirektiv (EU) Nr. 2015/2392 af 17. december 2015*. Hentet fra:

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DA/TXT/PDF/?uri=CELEX:32015L2392&from=EN>

Finanstilsynet. (2017) *Markedsmisbrugsforordningen*. Hentet fra:

<https://www.finanstilsynet.dk/Lovgivning/MAR1/Generelt-om-MAR>

#### Dansk ret:

Beskæftigelsesministeriet. (2010) *Bekendtgørelse af lov om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet*. Hentet fra:

<https://www.retsinformation.dk/forms/r0710.aspx?id=130583>

Erhvervsministeriet. (2019) *Bekendtgørelse af lov om finansiel virksomhed*. Hentet fra:

<https://www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=209982>

Erhvervsministeriet. (2019) *Bekendtgørelse af årsregnskabsloven*. Hentet fra:

<https://www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=209390>

Justitsministeriet. (2018) *Lov om supplerende bestemmelser til forordning om beskyttelse af fysiske personer i forbindelse med behandling af personoplysninger og om fri udveksling af sådanne oplysninger (databeskyttelsesloven)*. Hentet fra:

<https://www.retsinformation.dk/Forms/r0710.aspx?id=201319>

#### **Amerikansk ret:**

Dodd-Frank Act, section 922. Hentet fra:

<https://www.sec.gov/about/offices/owb/dodd-frank-sec-922.pdf>

False Claims Amendments Act of 1986. Hentet fra:

[https://www.kkc.com/assets/Site\\_18/files/winning/FCA-1986.compressed.pdf](https://www.kkc.com/assets/Site_18/files/winning/FCA-1986.compressed.pdf)

PCAOOC – Sarbanes Oxley Act of 2002. Hentet fra:

[https://pcaobus.org/About/History/Documents/PDFs/Sarbanes\\_Oxley\\_Act\\_of\\_2002.pdf](https://pcaobus.org/About/History/Documents/PDFs/Sarbanes_Oxley_Act_of_2002.pdf)

Sarbanes-Oxley Act of 2002. Hentet fra:

<https://www.govinfo.gov/content/pkg/PLAW-107publ204/pdf/PLAW-107publ204.pdf>

Whistleblower Protection Act of 1989. Hentet fra:

<https://www.govinfo.gov/content/pkg/STATUTE-103/pdf/STATUTE-103-Pg16.pdf>

### **Bøger:**

Andersen, P. K. (2019) ”*Aktie- og anpartsselskabsret*”. Jurist- og økonomforbundets Forlag. 14. udgave, 1. udgave.

Garner, D. E., McKee, D. L. & McKee, Y. A. (2008) ”*Accounting and the Global Economy After Sarbanes-Oxley*”. Routledge.

Guldmann, C. B. (2017) ”*Bestikkelse og korruption: Jura og compliance*”. Karnov Group. 1. udgave, 1. oplag.

Haisler, P. (2004) Corporate Governance og Corporate Social Responsibility anno 2004. Christensen, J. Schans (red.) ”*God selskabsledelse: dansk corporate governance set i sammenhæng*” (s. 11). Forlaget Thomsen A/S.

Hasselbalch, O. (2009) ”*Den danske arbejdsret, bind II, Ansættelsesretten*”. Jurist- og økonomforbundets Forlag. 1. udgave.

Kenny, K. (2019) ”*Whistleblowing: toward a new theory*”. Harvard University Press. 1. udgave.

Miceli, M. P., Near, J. P. & Dworkin, T. M. (2008) ”*Whistle-blowing in Organizations*”. Routledge.

Munk-Hansen, C (2018) ”*Retsvidenskabsteori*”. Djøf Forlag. 2. udgave, 1. oplag.

Tvarnø, C. & Nielsen, R. (2014) ”*Retskilder og retsteorier*”. Jurist- og Økonomforbundets Forlag. 4. udgave, 2. oplag.

### **Artikler:**

Andersen, L. (2014) ”*Fakta: Rundt om begrebet whistleblower*”. Finans.

<https://finans.dk/finans/erhverv/ECE6893988/Fakta-Rundt-om-begrebet-whistleblower/?ctxref=ext>

Danielsen, M. (2018) "*Whistleblower*". Bureauet.

<https://faktalink.dk/whistleblower#anchor3757>

Fogtdal, H. (2018) "*Hvilke rettigheder har whistleblowerne egentlig i Danmark?*". Børsen.

[https://borsen.dk/opinion/blogs/view/17/5188/hvilke\\_rettigheder\\_har\\_whistleblowerne\\_egentlig\\_i\\_danmark.html](https://borsen.dk/opinion/blogs/view/17/5188/hvilke_rettigheder_har_whistleblowerne_egentlig_i_danmark.html)

Kohn, S. M. (2011) "*The Whistle-blowers of 1777*". The New York Times.

<https://www.nytimes.com/2011/06/13/opinion/13kohn.html>

Reitz, A. E., Jespersen, K. S. & Klausen, S. H. (2018) "*Bliv klar til den nye persondataforordning – Del 4: Whistleblower-ordning*". Jurainfo.

<https://www.jurainfo.dk/bliv-klar-nye-persondataforordning-del-4-whistleblower-ordninger/>

### **Publikationer:**

Blueprint for Free Speech (2018) *Gaps in the System: Whistleblower Laws in the EU*. Blueprint Report Series.

<https://blueprintforfreespeech.net/wp-content/uploads/2018/03/BBLUEPRINT-Gaps-in-the-System-Whistleblowers-Laws-in-the-EU.pdf>

Datatilsynet. (2017) *Databeskyttelsesforordningen. En introduktion til de kommende, nye regler om beskyttelse af personoplysninger*.

<https://www.datatilsynet.dk/media/6559/generel-informationspjece-om-databeskyttelsesforordningen.pdf>

Howe, S. R & Mahoney, F. C. (2017) *The Sarbanes-Oxley Act at 15*. EY.

[https://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/ey-the-sarbanes-oxley-acts-at-15/\\$File/ey-the-sarbanes-oxley-act-at-15.pdf](https://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/ey-the-sarbanes-oxley-acts-at-15/$File/ey-the-sarbanes-oxley-act-at-15.pdf)

Justitsministeriet (2015) *Betænkning om offentligt ansattes ytringsfrihed og whistleblowerordninger – Betænkning nr. 1553.*

<https://www.justitsministeriet.dk/sites/default/files/media/Pressemeddelelser/pdf/2015/Betaenkning%20om%20off%20an%20ytrin%20whistleblower.pdf>

Lavion, D. (2018) *Pulling fraud out of the shadows: Global Economic Crime and Fraud Survey 2018.* PwC.

<https://www.pwc.dk/da/publikationer/2018/pwc-gecs-2018.pdf>

Komitéen for god Selskabsledelse. (2017) *Anbefalinger for god Selskabsledelse.*

[https://corporategovernance.dk/sites/default/files/190709\\_anbefalinger\\_for\\_god\\_selskabsledelse.pdf](https://corporategovernance.dk/sites/default/files/190709_anbefalinger_for_god_selskabsledelse.pdf)

### Hjemmesider:

Europa-kommissionen. (2018) *Whistleblowerbeskyttelse: Kommissionen fastsætter nye EU-dækkende regler.* Hentet fra:

[https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/da/IP\\_18\\_3441](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/da/IP_18_3441)

Forumadvokater. *Corporate Governance.* Hentet fra:

<http://www.forumadvokater.dk/content/corporate-governance>

Kromann Reumert. (2014) *Nyt lovforslag om whistleblower-ordninger.* Hentet fra:

<https://www.kromannreumert.com/Nyheder/2014/03/Nyt-lovforslag-om-whistleblowerordninger>

Kromann Reumert. (2016) *Whistleblower-ordninger efter markedsmisbrugsforordningen.* Hentet fra:

<https://www.kromannreumert.com/Nyheder/2016/06/Whistleblower-ordninger-efter-markedsmisbrugsforordningen>

U.S. Merit Systems Protection Board. Hentet fra:

Anina Vase Andersen

Kandidatspeciale

Cand.merc.aud.

3. januar 2020

Whistleblowing

Aalborg Universitet

<https://www.mspb.gov/About/about.htm>