

FLSmidth A/S

Vigerslev Allé 77 · DK-2500 Valby · Copenhagen · Denmark
Tel +45 36 18 10 00 · Fax +45 36 30 18 20 · info@flsmidth.com
www.flsmidth.com · CVR-No. DK 15 02 88 82



18. maj 2021

Ansatte skal trygt kunne være whistleblowere - også i koncerner

Lovforslag om beskyttelse af whistleblowere er nu blevet fremsat for Folketinget.

De fleste større virksomheder har allerede etableret velfungerende whistleblowerordninger og arbejder på daglig basis med at sikre whistlebloweres rettigheder, herunder også FLSmidth. Det er til gavn for både arbejdsgivere og arbejdstagere, at mulige lovovertrædelser og andre alvorlige forhold bringes frem i lyset og håndteres på ordentlig vis. Vi byder derfor de nye regler velkomne, da reglerne i overvejende grad forbedrer whistlebloweres retsstilling og beskyttelse. Reglerne vil være med til at understøtte en tillidsvækkende virksomhedskultur og transparens på offentlige såvel som private arbejdspladser.

Der er dog et væsentligt punkt i den nye danske implementeringslov, hvor whistleblowere i store virksomheder reelt stilles dårligere end i dag.

Lovforslaget lægger op til, at store koncerner ikke kan etablere en fælles central whistleblowerordning, men i stedet er nødsaget til at etablere en lokal whistleblowerordning for hvert større datterselskab (dvs. med 250 eller flere ansatte).

Vi mener, at dette vil forringe whistlebloweres retsstilling og beskyttelse i store koncerner markant. Dette vil selvsagt påvirke effektiviteten og værdien af whistleblowerordninger, da det kan afholde whistleblowere fra at stå frem.

En central whistleblowerordning sikrer whistlebloweren bedre behandling og sikkerhed:

- Whistleblowersager kan dække et bredt spektrum (fx. HR, korruption, bestikkelse, health safety and security, persondataskyttelse, konkurrenceretsovertrædelser, lovbrud i bredere forstand osv.). En whistleblower vil være bedre tjent med, at sager behandles af en central funktion, der er etableret til formålet, og som har de fornødne specialkompetencer, professionalisme samt ressourcer til at behandle forskelligartede sager.
- I mange datterselskaber vil alle (eller de fleste) ansatte kende hinanden. Det vil derfor udgøre et stort problem for whistlebloweren at indberette til en lokal whistleblowerordning, hvis der indberettes sager på ledelsen, kendte kollegaer eller kollegaer, der har indflydelse på whistleblowerens ansættelse.
- En central whistleblowerordning vil skabe højere grad af tryghed for den enkelte whistleblower. Det giver bedre mulighed for fuld beskyttelse og fortrolighed i modsætning til en lokal ordning, hvor man skal rapportere om sine nære kollegaer. I en lokal ordning vil det for eksempel ofte være lettere at identificere den på-

gældende whistleblower. Dermed øges risikoen for, at flere whistleblowere fravælger at anmelde forhold.

- En central funktion vil lettere kunne skride ind over for ledelsen eller højtstående medarbejdere i et datterselskab end en intern funktion, der er etableret af datterselskabet selv.
- En central funktion vil bedre kunne påse og skride ind over for mulige repressalier mod whistlebloweren (et vigtigt element i det gældende EU-direktiv). Det vil være svært at forhindre, hvis de enkelte datterselskaber har egne ordninger - især i de tilfælde, hvor der indberettes sager på ledelsen eller højtstående medarbejdere.

En central whistleblowerordning sikrer en ensartet behandling af whistleblowersager og whistleblowere på tværs af koncernen:

- Afskæres koncerner fra en fælles ordning, vil det kunne føre til forskellig behandling af ellers ensartede sager. Eksempelvis vil et begreb som "harassment" kunne fortolkes forskelligt fra land til land eller selskab til selskab inden for samme land.
- Whistleblowere kan risikere en meget forskellig behandling alt afhængig af hvilket land og selskab, de anmelder forholdet i. Dette vil svække tilliden til og troværdigheden af whistleblowerordninger.
- Indberetninger til whistleblowerordninger angår ofte sager, der er baseret på international lovgivning, f.eks. sager om korruption og bestikkelse. Et mindre datterselskab i et lokalt land har ofte ikke nødvendige juridiske kompetencer, overblik og forståelse for sager af denne internationale karakter.
- Uden en central ordning risikerer koncerner ikke at kunne skride ind overfor tendenser på tværs af koncernen. Vi ved, at myndigheder i andre lande anser det for vitalt, at koncerner oparbejder og opretholder central "corporate learning" som et nøgleelement i et velfungerende og effektivt compliance program.
- Det er vores forståelse, at andre EU-lande, ved implementeringen af direktivet ikke forventes at indfortolke et lignende forbud mod centrale whistleblowerordninger, og det synes da heller ikke at fremgå med nogen tydelighed i direktivet, at koncerner ikke må have en fælles central ordning.
- En central ordning forhindrer ikke "nærhed" og dermed en lokal behandling af sager, som ofte kan være påkrævet og i praksis er mere reglen end undtagelsen.

Hvis lovforslaget implementeres i sin nuværende form, vil ansatte i store virksomheder reelt stilles dårligere end i dag. På denne baggrund opfordrer vi derfor til, at der i fællesskab skabes opmærksomhed på denne meget u hensigtsmæssige konsekvens af et ellers meget imødeset lovforslag. Vi er bekendt med, at en række store udenlandske koncerner deler vores tanker fuldt ud.

FLSmidth A/S

Vigerslev Allé 77 · DK-2500 Valby · Copenhagen · Denmark
Tel +45 36 18 10 00 · Fax +45 36 30 18 20 · info@flsmidth.com
www.flsmidth.com · CVR-No. DK 15 02 88 82



Vi foreslår derfor, at loven i sin endelige form åbner mulighed for, at koncerner kan etablere en central ordning, og om ikke andet at vedtagelsen udsættes til efter sommeren, så det kan afklares, at Danmark ikke risikerer at gå enegang, forend det vides, hvorledes de øvrige EU-lande vil forholde sig til spørgsmålet.

Med venlig hilsen

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Annette Terndrup', with a small blue mark above it.

f. Annette Terndrup
Executive Vice President, Group General Counsel
Phone +45 3093 1846
AHT@flsmidth.com

