



Erhvervsstyrelsen og Deloitte

Måling af de administrative konsekvenser ved indførelse af whistleblowerordninger på dele af det private arbejdsmarked

A p r i l 2 0 2 1

Indhold

1	Resumé	3
2	Administrative konsekvenser ved indførelse af en obligatorisk whistleblowerordning	5
2.1	Formål med og anvendelsesområdet for lovgivningen	5
2.2	Konkrete krav til virksomheder omfattet af ordningen	7
2.3	Direktivets indvirkning på administrative konsekvenser	9
3	Undersøgelsens metodiske grundlag	15
3.1	Population og segmenter	15
3.2	Virksomhedsinterview	17
3.3	Antal hændelser	19
3.4	Omkostningsparametre	20
3.5	Validitet og følsomhedsanalyse	21
3.6	BAU	22
	Bilag A. Dokumentation af de administrative konsekvenser	23

1 Resumé

Der skal etableres whistleblowerordninger, der giver medarbejdere adgang og beskyttelse, når de indberetter alvorlige lovovertrædelser og øvrige alvorlige forhold, i alle danske virksomheder med minimum 50 ansatte. En ex-ante måling af de forventede administrative konsekvenser for virksomhederne viser, at etableringen af ordningerne samlet vil medføre løbende administrative byrder på ca. 25 mio. kr. årligt og omstillingsomkostninger på ca. 279 mio. kr. for de pågældende virksomheder.

Det følger af et vedtaget EU-direktiv¹ (det såkaldte whistleblowerdirektiv), at der skal indføres et krav om, at alle danske virksomheder med minimum 50 ansatte skal etablere en whistleblowerordning til brug for indberetning af overtrædelser inden for en række områder af EU-retten. I Danmark påtænkes det materielle anvendelsesområde for whistleblowerordningerne endvidere udvidet, således at det skal være muligt herudover at indberette om alvorlige lovovertrædelser og øvrige alvorlige forhold, jf. rapportens kapitel 2.

Whistleblowerordningerne skal være etableret senest den 17. december 2023 i virksomheder med mellem 50-249 ansatte. Denne gruppe virksomheder betegnes i øvrigt som mellemstore virksomheder i denne rapport. For virksomheder med over 249 ansatte skal ordningerne være etableret senest december 2021. Denne gruppe af virksomheder betegnes i denne rapport som store virksomheder.

Deloitte har gennem seks interviews med virksomheder, tre med erhvervsorganisationer og to med udbydere af digitale løsninger til whistleblowerordninger kortlagt det forventede tidsforbrug og omkostninger for virksomheder, som skal etablere en whistleblowerordning, samt kortlagt omstillingsomkostningerne for de virksomheder, der skal tilpasse en eksisterende whistleblowerordning til den nye regulering. Der er således i dag et antal finansielle virksomheder, der som følge af anden lovgivning på dette område allerede er forpligtet til at have en whistleblowerordning, ligesom der er et antal virksomheder, der allerede frivilligt har etableret en ordning.

Virksomheder uden en eksisterende ordning vil have udgifter til såvel omstilling og etablering som til den løbende drift af ordningen og håndtering af indberetningerne, der måtte komme.

Virksomheder, der i forvejen har en ordning, vil have omkostninger til omstilling af deres nuværende ordning, mens indvirkningen på de løbende administrative omkostninger for disse virksomheder vurderes at være meget beskedne, og disse er derfor sat til 0 kr. På baggrund af interviews, er det således vurderingen, at selvom

¹ Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2019/1937 af 23. oktober 2019 om beskyttelse af personer, der indberetter overtrædelser af EU-retten

den nye obligatoriske whistleblowerordning typisk vil have et bredere anvendelsesområde end ordningerne, som virksomheder har i forvejen, forventes der meget få yderligere indberetninger.

I tabel 1 nedenfor fremgår de forventede administrative konsekvenser ved indførelsen af en whistleblowerordning.

Tabel 1: Administrative konsekvenser af whistleblowerordningen

Administrativ konsekvens	Beskrivelse	Administrativ byrde
Løbende byrde, årlige omkostninger	Indberetninger til virksomheder vil medføre tidsforbrug til håndtering af indberetninger internt og kommunikation med whistleblower	Ca. 25 mio. kr.
Omstillingsomkostninger	Virksomheder med ordning i forvejen eller ingen ordning i forvejen vil have omstillingsomkostninger til hhv. omlægning eller nyetablering af en ordning	Ca. 279 mio. kr.

Omstillingsomkostningerne til etablering af en obligatorisk whistleblowerordning er opgjort til ca. 279 mio. kr. Dette afspejler, at hovedparten af de omfattede virksomheder ikke har en whistleblowerordning i forvejen, og at der således er tale om, at denne for de fleste virksomheders vedkommende skal etableres og implementeres.

De løbende byrder er opgjort til ca. 25 mio. kr., hvilket afspejler en forventning om 1,5 indberetning om året per 1.000 ansatte og en mindre årlig licensudgift til en digital platform per virksomhed. For virksomheder under 666 ansatte forventes således mindre end én indberetning om året.

Deloitte vurderer samlet set, at estimaterne for de administrative byrder er retvisende indenfor AMVAB-metodens rammer.

2 Administrative konsekvenser ved indførelse af en obligatorisk whistleblowerordning

Indførelsen af en obligatorisk whistleblowerordning i alle virksomheder med minimum 50 ansatte vil medføre en administrativ byrde for virksomhederne som følge af kravet om, at der skal etableres en intern whistleblowerordning, der som minimum er tilgængelig for virksomhedernes ansatte. Ordningen vil medføre løbende administrative byrder på ca. 25 mio. kr. årligt samt omstillingsomkostninger på ca. 279 mio. kr.

I dette afsnit præsenteres de forventede administrative konsekvenser af implementeringen af kravene i EU's whistleblowerdirektiv.

Vurderingen af de administrative konsekvenser har taget udgangspunkt i direktivets bestemmelser samt en orientering fra Justitsministeriet om den forventede nationale udvidelse af ordningens anvendelsesområde ved implementeringen i dansk ret, herunder ift. indberetninger om tilfælde af seksuel chikane.

2.1 Formål med og anvendelsesområdet for lovgivningen

EU's whistleblowerdirektiv skal implementeres i dansk ret. Direktivet og den kommende whistleblowerlov, der implementerer direktivet, vil forpligte en række arbejdsgivere i den private og offentlige sektor til at give mulighed for, at whistleblowere kan indberette en række nærmere opregnede overtrædelser. De pågældende arbejdsgivere skal således etablere whistleblowerordninger, hvortil indberetningerne kan indgives, så whistleblowerens identitet er beskyttet mv., samt fastlægge procedurer for behandlingen af indberetningerne mv.

Udvidelse af det materielle anvendelsesområde for whistleblowerordninger i Danmark

Medlemslandene kan udvide områderne som whistleblowerordningen dækker i henhold til direktivets artikel 2, jf. boksen nedenfor.

Med den kommende whistleblowerlov, der skal implementere direktivet, er der lagt op til en udvidelse af anvendelsesområdet. De whistleblowerordninger, der skal etableres, skal således modtage og behandle indberetninger om alvorlige lovovertrædelser og øvrige alvorlige forhold.

Inden for anvendelsesområdet vil i almindelighed falde oplysninger om strafbare forhold, f.eks. overtrædelse af eventuelle tavshedspligter, misbrug af økonomiske midler, tyveri, svig, underslæb, bedrageri og bestikkelse mv.

Også grove eller gentagne overtrædelser af anden lovgivning vil være omfattet, f.eks. grove eller gentagne overtrædelser af lovgivning, som har til formål at sikre

folkesundheden, forbrugere, sikkerhed i transportsektoren eller beskyttelse af natur og miljø mv.

Indberetninger om whistleblowerens eget ansættelsesforhold vil som udgangspunkt falde uden for anvendelsesområdet, medmindre en sådan indberetning vedrører en alvorlig lovovertrædelse eller et alvorligt forhold i øvrigt. Omfattet er bl.a. tilfælde af seksuel chikane eller andre grove personrelaterede konflikter på arbejdspladsen, f.eks. grov chikane.

Indberetninger om øvrige forhold, herunder om overtrædelser af interne retningslinjer af mindre alvorlig karakter såsom sygefravær, alkohol, påklædning, privat brug af kontorartikler mv. og oplysninger om mindre grove personalerelaterede konflikter på arbejdspladsen vil ikke falde inden for anvendelsesområdet.

Det skal være muligt for virksomhedens ansatte at indberette til whistleblowerordningen. Virksomheden kan endvidere vælge at stille whistleblowerordningen til rådighed for andre, herunder tidligere ansatte, aktionærer, bestyrelsesmedlemmer, ansatte hos leverandører mv.

Direktivets anvendelsesområde

Artikel 2 Materielt anvendelsesområde

1. I dette direktiv fastsættes der fælles minimumsstandarder for beskyttelse af personer, der indberetter følgende overtrædelser af EU-retten:

- a) overtrædelser, der er omfattet af anvendelsesområdet for de EU-retsakter, der er anført i bilaget, og som vedrører følgende områder:
- i. offentligt udbud
 - ii. finansielle tjenesteydelser, produkter og markeder, og forebyggelse af hvidvask af penge og finansiering af terrorisme
 - iii. produktsikkerhed og -overensstemmelse
 - iv. transportsikkerhed
 - v. miljøbeskyttelse
 - vi. strålingsbeskyttelse og nuklear sikkerhed
 - vii. fødevarer- og fodersikkerhed, dyresundhed og dyrevelfærd
 - viii. folkesundhed
 - ix. forbrugerbeskyttelse
 - x. beskyttelse af privatlivets fred og personoplysninger og netværks- og informationssystemers sikkerhed
- b) overtrædelser, der skader Unionens finansielle interesser, som omhandlet i artikel 325 i TEUF og yderligere specificeret i relevante EU-foranstaltninger
- c) overtrædelser relateret til det indre marked som omhandlet i artikel 26, stk. 2, i TEUF, herunder overtrædelser af EU-konkurrence- og -statsstøttereglerne, samt overtrædelser vedrørende det indre marked i forbindelse med handlinger, der er i strid med de selskabsskatteretlige regler, eller ordninger, hvis formål er at opnå en skattefordel, som virker mod formålet og hensigten med de relevante selskabsskatteretlige regler.

2. Dette direktiv berører ikke medlemsstaternes beføjelse til at udvide beskyttelsen i henhold til national ret med hensyn til områder eller handlinger, der ikke er omfattet af stk. 1.

Målingens genstand

I denne AMVAB-måling er det undersøgt, hvilke administrative byrder den obligatoriske whistleblowerordning vil medføre for virksomhederne, der vil blive omfattet af den kommende lov.

Målingen omfatter således omkostninger til a) etablering af rammerne for whistleblowerordningen og b) håndtering af indberetninger fra whistleblowere, dvs. selve kravet om etablering af en whistleblowerordning og håndteringsprocesserne i forbindelse med selve indberetningerne, herunder kravene til, at der skal ske en

omhyggelig opfølgning på indberetningen, samt opbevaring og sletning af data, der er i indsamlet i forbindelse med den enkelte indberetning. Den efterfølgende behandling af indberetninger, herunder de eventuelle ansættelsesretlige eller retlige efterspil, indgår ikke i opgørelsen af de administrative byrder. Det skyldes, at reguleringen alene pålægger virksomheden at have en ordening og dertilhørende procedurer for bl.a. kommunikation med whistleblowerne. Det er således ikke lovgivningen om whistleblowerordningen, der er årsagen til, at der vil være sager i den enkelte virksomhed, ligesom virksomhedens forpligtelser og krav i forhold til de enkelte sagers eventuelle efterspil følger af anden regulering, for eksempel strafferetten.

Desuden skal det nævnes, at AMVAB-målingen ikke omfatter virksomhedernes tidsforbrug til at afsøge markedet for tekniske indberetningsløsninger, der kan implementeres for at håndtere indberetninger (interne såvel som eksterne), samt dialog med markedsaktører herom. Dette skyldes, at overvejelser om valg af løsning, herunder markedsafsøgningen, vurderes at være omfattet af virksomhedernes sædvanlige drift².

2.2 Konkrete krav til virksomheder omfattet af ordningen

Alle virksomheder i Danmark med minimum 50 ansatte vil være omfattet af det kommende krav om at etablere en whistleblowerordning og skal således etablere en sådan og efterleve specifikke krav til kommunikationen med whistlebloweren.

De virksomheder, som enten frivilligt har etableret en whistleblowerordning eller har gjort det i medfør af anden lovgivning, for eksempel på det finansielle område, skal ligeledes i vidt omfang efterleve kravene i direktivet og den kommende implementeringslov.

Konkret vil lovgivningen indebære en række krav til den konkrete indberetningskanal, specifikke procedurer og sikring af fortrolighed samt krav om, at der foreligger vejledning til whistlebloweren. Disse krav beskrives i det følgende.

Indberetningskanal

Direktivet og den kommende implementeringslov medfører, at virksomheder skal etablere en kanal, hvorigennem der kan indberettes inden for lovens anvendelsesområde. Kanalen kan enten etableres som en mundtlig eller skriftlig kanal eller begge dele. Det er op til virksomheden at bestemme. En mundtlig kanal kan være en telefonisk ordning. Såfremt der tilbydes mundtlig indberetning, skal der også kunne afholdes et fysisk møde med whistlebloweren, såfremt den pågældende anmoder om det. Skriftlig indberetning kan f.eks. ske via e-mail eller via en digital indberetningsløsning på virksomhedens intranet eller hjemmeside.

Det er op til den enkelte virksomhed at beslutte, om virksomheden ønsker at stille whistleblowerordningen til rådighed for eksterne parter, f.eks. om en virksomheds kunder eller samarbejdspartnere skal kunne gøre brug af ordningen.

Det er også op til virksomheden at beslutte, om whistleblowerordningen og håndteringen af de modtagne indberetninger skal administreres internt i virksomheden eller helt eller delvist af en ekstern uafhængig part, f.eks. en advokat.

² Erhvervs- og Vækstministeriet (2015), Vejledning om erhvervsøkonomiske konsekvensvurderinger, Bilag A1

Endelig er det også op til virksomheden at beslutte, om virksomheden vil anvende en teknisk løsning, herunder en løsning som virksomheden selv udvikler, eller erhverver en licens hos en tredjepart til at anvende en digital platform, der understøtter en sikker kommunikation med whistlebloweren og håndteringen af oplysninger.

Procedurer for håndtering af indberetninger

Virksomhederne er i henhold til direktivet forpligtet til at fastlægge procedurer for modtagelse og opfølgning på indberetninger, jf. artikel 8, stk. 1. Det vil i praksis sige procedurer for modtagelse af indberetning, registrering og lagring af data, behandling af indberetninger, underretning til indberetter og sletning af data.

Virksomhederne er endvidere forpligtet til at etablere kanaler for mundtlig eller skriftlig indberetning eller begge dele, jf. artikel 9, stk. 2,

Procedurerne skal efterleve følgende krav:

- Det skal ske bekræftelse af modtagelsen af indberetningen til whistlebloweren inden for syv dage efter indberetningen er modtaget. Denne må dog gerne være standardiseret. Jf. artikel 9, stk. 1, litra b.
- Ved mundtlig modtagelse af indberetning per telefon skal der udarbejdes afskrift af samtale eller nøjagtigt referat, såfremt denne ikke optages. Whistlebloweren skal i den forbindelse give samtykke til en eventuel optagelse. Whistlebloweren skal endvidere have mulighed for at kontrollere, berigtige og acceptere afskriften/referatet ved underskrift, jf. artikel 18, stik. 2 og 3.
- Ved fysisk møde (hvis whistlebloweren anmoder om det) skal der udarbejdes afskrift af samtale eller nøjagtigt referat, såfremt samtalen ikke optages. Whistlebloweren skal i den forbindelse give samtykke til en eventuel optagelse af mødet. Whistlebloweren skal have mulighed for at kontrollere, berigtige og acceptere afskriften/referatet ved underskrift, jf. artikel 18, stk. 4.
- Der skal ske udpegning af en upartisk person eller afdeling, der er kompetent til at følge op på indberetningerne og skal opretholde kommunikationen med whistlebloweren, f.eks. om behov for yderligere oplysninger. Endvidere skal der ske omhyggelig opfølgning udført af den udpegede person eller afdeling over for whistlebloweren, jf. artikel 9, stk. 1.
- Der skal ske en underretning af whistlebloweren om tiltag og begrundelse herfor (feedback) inden for tre måneder, jf. artikel 9, stk. 1.
- Virksomhederne skal sikre sig, at der foretages sletning af data, når disse ikke længere er nødvendige, jf. artikel 18, stk. 1.

Sikring af fortrolighed

Kanalen til kommunikationen mellem whistleblower og virksomhed skal, jf. artikel 9, stk. 1, være indrettet på en sådan måde, at fortroligheden af whistleblowerens identitet og enhver tredjepart nævnt i indberetningen er beskyttet, og at uautoriserede medarbejders adgang til oplysningerne forhindres.

Direktivet indeholder ikke specifikke krav om en teknisk løsning til opbevaring af data udover, at udenforstående ikke må have adgang. Derudover gælder de almindelige databeskyttelsesregler.

Vejledning

Virksomheden er forpligtet til at give vejledning om muligheden for at indberette internt og for at indberette eksternt til eksterne whistleblowerordninger, som skal etableres i udpegede myndigheder, jf. artikel 7, stk. 3.

Det vil være tilstrækkeligt for virksomheden at give information om ordningen på virksomhedens intranet.

Virksomheden kan frivilligt vælge at give vejledning om ordningen på virksomhedens hjemmeside af hensyn til eventuelle eksterne whistleblowere, evt. sammen med adgang til digital indberetning i virksomhedens whistleblowerordning.

Fælles løsning mellem virksomheder

For mellemstore virksomheder med mellem 50-249 ansatte vil det være muligt at dele ressourcer ift. visse aspekter af en intern whistleblowerordning. Der kan således deles ressourcer med hensyn til modtagelse af indberetninger og eventuelle undersøgelser, der skal foretages, jf. artikel 8, stk. 6. Det kan for eksempel være relevant for visse koncernforbundne selskaber, der således ville kunne etablere en koncernfælles indberetningskanal eller bibeholde hele eller dele af en eksisterende. Dette kunne f.eks. være en eksternt leveret digital platform til modtagelse af indberetninger, som beskrevet nedenfor.

Det vil dog ikke være muligt for virksomheder, herunder koncernforbundne selskaber, at indgå i en fælles administration af indberetningerne. Det skyldes, at det vil være den enkelte virksomheds ansvar at give feedback til whistlebloweren og at imødegå den indberettede overtrædelse. Det er også den enkelte virksomheds ansvar at sikre fortrolighed om whistleblowerens identitet.

For virksomheder med over 249 ansatte vil det ikke være muligt at etablere en sådan fælles løsning ift. visse aspekter af en intern whistleblowerordning.

Ekstern administration af indberetninger

Virksomheden er ikke pligtig til selv at stå for administrationen af den interne whistleblowerordning. Virksomheden må således udlicitere administrationen af ordningen til en tredjepart, jf. direktivets artikel, jf. artikel 8, stk. 5. Virksomheden kan f.eks. i den forbindelse vælge at lade et advokatfirma, et revisionsfirma eller særlige virksomheder med fokus på denne type ordninger stå for administrationen af indberetningerne, såfremt virksomheden måtte ønske dette.

2.3 Reguleringens administrative konsekvenser for erhvervslivet

På baggrund af interviews med seks virksomheder, tre erhvervsorganisationer og to udbydere af digital løsninger til whistleblowerordninger opgøres de forventede løbende administrative konsekvenser forbundet med reguleringen til ca. 25 mio. kr. og omstillingsomkostningerne til ca. 279 mio. kr., jf. tabel 2. Opgørelserne baserer sig på tidsforbruget til håndteringen af indberetningerne og til etableringen af ordningen i virksomhederne samt til eksterne anskaffelser af digital platform og årlig licens hertil.

Tabel 2: Administrative konsekvenser af den obligatoriske whistleblowerordning

Administrativ konsekvens	Beskrivelse	Administrativ byrde
Virksomheder med ordning i forvejen		
Omstillingsomkostninger	Virksomheder skal tilpasse ordninger til anvendelsesområdet for den nye ordning	ca. 11 mio. kr.
Løbende administrative omkostninger, årligt	Virksomheder har ingen yderligere administrative udgifter til at håndtere indberetninger	0 kr.
Virksomheder uden ordning i forvejen		
Omstillingsomkostninger	Virksomheder skal etablere ordning, så de kan beskytte og kommunikere med whistlebloweren	ca. 269 mio. kr.
Løbende administrative omkostninger, årligt	Virksomheder skal håndtere indberetninger og kommunikationen med whistlebloweren	ca. 25 mio. kr.

Opgørelserne bygger for det første på, at der er 5.064 virksomheder med minimum 50 ansatte, der vil være omfattet af ordningen, og at disse skal etablere ca. 4.530 whistleblowerordninger. Forskellen mellem antal omfattede virksomheder og antal ordninger, der skal etableres, skyldes, at et antal virksomheder forventes at ville benytte sig af muligheden for at gå sammen om en fælles indberetningsløsning, for eksempel inden for en koncern, idet det vil være den mest rationelle og omkostningseffektive løsning. Det er således også mønsteret i dag blandt virksomheder, der har implementeret en ordning, at de har en fælles løsning på koncernniveau.

Af de ca. 4.530 ordninger, der skal etableres, vurderes det på baggrund af interviews med udbydere af digitale løsninger, at der allerede findes ca. 370 ordninger, heraf 145 i finansielle virksomheder, der skal omstilles til de nye krav. Det vurderes således afledt heraf, at der skal etableres ca. 4.160 nye ordninger.

Opgørelserne bygger for det andet på, at der kan forventes ca. 1.508 indberetninger årligt. Dette forventede antal indberetninger baseres på en markedsvurdering af, at der gennemsnitligt vil være ca. 1,5 indberetning per 1.000 ansatte i de omfattede virksomheder. Ud af ca. 1.508 indberetninger vurderes det, at ca. 260 indberettes i eksisterende ordninger og således ikke skal indregnes i opgørelsen af byrderne, der følger af den nye regulering. Således vil den nye regulering føre til byrder som følge af, at der skal administreres ca. 1.248 indberetninger.

Opgørelse af de løbende administrative omkostninger

Specifikt er de løbende administrative omkostninger på ca. 25 mio. kr. årligt opgjort på baggrund af, at den normaleffektive virksomhed skal anvende ca. 5 timer til at administrere hver af de forventede ca. 1.248 indberetninger. Der er ikke på baggrund af interviewene, der er gennemført, fundet grundlag for at sondre mellem mindre og større virksomheders tidsforbrug til administration af en indberetning. Det skyldes to forhold. For det første er det uanset størrelsen af virksomheden en mindre personkreds, der typisk vil blive involveret i håndteringen af indberetninger, der oftest indeholder følsomme og fortrolige oplysninger. For det andet er det forventningen, jf. afsnittet nedenfor, at både mellemstore og store virksomheder vil anvende en tilsvarende digital platform. Det vil alt andet lige bidrage til, at administrationen af indberetningerne vil foregå på en ensartet måde uanset virksomhedens størrelse.

Endvidere er det forudsat, at hver virksomheder, der skal etablere en ordning vil anvende en digital platform til at kommunikere med whistleblowere og administrere indberetningerne. Det er vurderet, at den årlige, faste licensomkostning vil udgøre 5.000 kr. eksklusive moms til en simpel standardløsning. Nogle virksomheder vil formentlig vælge at anvende mere avancerede, og dermed også dyrere løsninger, men udgangspunktet for opgørelsen er en simpel standardløsning.

Tidsforbruget på de ca. fem timer er en vurdering af det normaleffektive tidsforbrug og dækker bl.a. over tidsforbruget til følgende trin i håndteringen af indberetninger:

- registrere indberetningen i systemet,
- læse indberetningen for at forstå og afgøre, hvad indberetningen omhandler,
- afklare om indberetningen falder inden for virksomhedens ordning,
- kvittere for indberetningen,
- kommunikere med whistlebloweren om eventuelle supplerende oplysninger,
- orientere relevante personer internt i virksomheden og evt. eksterne rådgivere, der skal indgå i behandlingen af indberetningen,
- kommunikere til whistlebloweren resultatet af behandlingen af indberetningen.

I praksis har virksomhederne i interviewene ikke kunnet opgøre tidsforbruget til de enkelte trin i håndtering af indberetningerne. Derfor omfatter vurderingen det samlede, normaleffektive tidsforbrug til de typiske trin i administration af en indberetning.

Det skal nævnes, jf. også tidligere, at det vurderes, at lovgivningen ikke vil betyde øgede administrative omkostninger for virksomheder, der allerede har en ordning. De har således allerede frivilligt eller som følge af anden lovgivning administrative omkostninger til en whistleblowerordning. Endvidere forventes stigningen i antallet af indberetninger at blive minimal hos virksomheder, der har en ordning. Der er således ikke indregnet øgede administrative omkostninger hos disse virksomheder som følge af det udvidede anvendelsesområde i den nye lovgivning.

Opgørelsen af omstillingsomkostningerne

Omkostninger til etableringen af ordningen, der skal afholdes en gang, er opgjort til at udgøre ca. 269 mio. kr. hos virksomheder, der ikke har en ordning i forvejen, mens det er opgjort, at omstillingsomkostninger hos virksomheder, der allerede har ordninger vil være ca. 11 mio. kr.

Opgørelsen af omstillingsomkostningerne på de ca. 269 mio. kr. for de ca. 4.160 ordninger, der skal etableres hos virksomhederne, der ikke har en ordning i forvejen, baseres på, at det er vurderet, at mellemstore virksomheder vil anvende ca. 75 timer på at etablere en ordning, mens store virksomheder vil anvende ca. 200 timer på at etablere en ordning. Endvidere indgår det i beregningen, at hver virksomhed vil have eksterne omkostninger for 5.000 kr. eksklusive moms til etablering af digital platform til administration af indberetningerne.

I tidsforbruget til etableringen af ordningen indgår typisk, at virksomheden skal fastlægge og beskrive:

- virksomhedens politik på området,
- roller og ansvar for specifikke funktioner og personer,
- konkrete retningslinjer for, hvorledes indberetningerne, der måtte komme, skal behandles og sagsgangen for dem.

I tidsforbruget indgår også:

- implementeringen af ordningen på for eksempel virksomhedens intranet
- kommunikationen af politik og retningslinjer over for medarbejderne i virksomheden, for eksempel gennem en vejledning på virksomhedens intranet eller via andre interne kommunikationskanaler som en virksomhed måtte benytte sig af.

I processen med at fastlægge virksomhedens politik og retningslinjer for håndtering af indberetninger vil relevante afdelinger og ledelseslag i virksomhederne, herunder bestyrelsen, typisk blive inddraget. Virksomhedens ledelse skal endvidere behandle og tage stilling til den konkrete politik, rollerne og ansvaret samt retningslinjerne. Dette indgår også i tidsforbruget.

Der er ikke indregnet særskilte omkostninger til uddannelse af medarbejdere, der skal stå for administrationen. Det skyldes, at det er fremgået i interviewene, at det er meget få personer, der typisk vil blive udpeget til at administrere ordningen og de konkrete indberetninger, der måtte komme, og det vil typisk være de samme medarbejdere, for eksempel i en HR-afdeling eller i en økonomiafdeling, der også har forberedt implementeringen af ordningen i virksomheden. Der vil derfor typisk ikke være et egentligt uddannelsesbehov.

Forskellen i tidsforbruget mellem mellemstore og store virksomheder udspringer især af, at der typisk vil indgå en større kreds af medarbejdere i forberedelsen og implementeringen af ordningen i de store virksomheder. Det kan dreje sig om specialister og repræsentanter fra flere afdelinger og nogle gange fra flere lokationer. For eksempel er det nævnt i interviews, at det vil være kutyme at etablere en projektgruppe til at forberede ordningen og beslutningsgrundlaget for ledelsen i virksomheden.

I mellemstore virksomheder vil det i praksis være meget få personer, der vil have ansvaret for og være involveret i at formulere virksomhedens politik og retningslinjer og implementere ordningen i virksomheden.

Beregningen af omstillingsomkostningerne på de ca. 11 mio. kr. hos de ca. 370 virksomheder, der har en ordning i forvejen, baseres på, at disse virksomheder skal anvende ca. 45 timer hver på at omstille deres eksisterende ordning til kravene i den nye lovgivning. Det omfatter bl.a. opdatering af eksisterende retningslinjer, vejledninger og kommunikation samt involvering af relevante ledere og bestyrelse og kommunikation til medarbejdere. Typisk vil det betyde, at en virksomhed, der har en ordning i forvejen, alene opdaterer deres politik og formålsbeskrivelsen med ordningen, mens de i øvrigt forventer at behandle sagerne administrativt set på samme måde, som de har gjort under deres hidtidige ordning. Der er således i mindre grad tale om administrative omkostninger til at skulle fastlægge procedurer, roller og ansvar og retningslinjer, som der er hos virksomheder, der ikke har en ordning i forvejen.

Øvrige forudsætninger for beregningerne

Udgangspunktet for beregningen af de administrative byrder for henholdsvis virksomheder, der allerede har en ordning, og virksomheder, som endnu ikke har en ordning, er følgende i forhold til de spørgsmål, hvor ordningen giver virksomheder valgmuligheder:

Flertallet af virksomheder vil etablere både **en mundtlig og skriftlig indberetningskanal**. Det er dog ikke muligt særskilt at specificere omkostningen ved at etablere henholdsvis en mundtlig og skriftlig kanal. Virksomhederne har vurderet, hvad henholdsvis etableringsomkostningerne og driftsomkostningerne samlet set er for kanalerne. Virksomheder argumenterer for at have begge kanaler, fordi

medarbejdere i mange virksomheder ikke nødvendigvis har adgang til computer i deres daglige funktioner. Det kan også være, at visse medarbejdergruppe ikke har de fornødne kompetencer til at afgive indberetninger skriftligt gennem en digital platform. Derfor vurderer virksomhederne i for eksempel servicebranchen og fremstillingsindustrien, at der skal være en adgang til at kunne indberette mundtligt.

Flertallet af virksomheder vil sandsynligvis etablere både **en intern og en ekstern mulighed for at afgive indberetninger** til virksomhederne, idet virksomhederne herved også ønsker at signalere åbenhed, og at den ikke har noget at skjule. Det er dog ikke vurderet som indebærende særskilte omkostninger at etablere en ekstern adgang for eksempelvis for kunder og samarbejdspartnere til at indgive indberetninger til ordningen.

Et stort flertal af virksomheder vil **administrere indberetningerne internt i virksomheden**, dvs. uden assistance fra advokater eller andre rådgivere. På baggrund af interviews vil det således blive betragtet som den normale effektive virksomheds adfærd, at den vælger at varetage administrationen af indberetningerne internt. Hvis man vælger at involvere eksterne rådgivere i administrationen af indberetningerne, kan det betragtes som en selvvalgt løsning, som ikke er nødvendig for administrationen af ordningen eller en direkte følge af reguleringen.

Interview med udbydere af digitale løsninger til whistleblowerordninger samt virksomheder, der har en ordning, bekræfter dog også, at det er sandsynligt, at et mindretal vil involvere en advokat eller en anden ekstern rådgiver i administrationen af ordningerne. Det kan være i forbindelse med den indledende screening og vurdering af indberetningerne, f.eks. i vurderingen af om en indberetning falder inden for ordningen, og om den i virkeligheden vedrører virksomheden. I de tilfælde, hvor en ekstern rådgiver indgår i administrationen af indberetningerne, vil den eksterne rådgiver også typisk forestå den indledende kommunikation med whistlebloweren.

I de tilfælde, hvor der er eller vil blive valgt en ekstern administrator, begrundes det bl.a. med ønsket om at give medarbejderne en ekstra sikkerhed og tryghed. En ekstern administration kan vælges bl.a. for at signalere en uafhængighed i behandlingen af indberetninger, og at give medarbejderne trygheden i, at deres indberetning behandles uafhængigt. Interviews med virksomheder, der ikke har en ordning i dag, bekræfter også, at nogle virksomheder vil overveje at bruge advokater eller andre rådgivere til at håndtere indberetningerne af de samme årsager.

Det må forventes, at et meget stort flertal af virksomhederne, hvis ikke tæt på alle, vil **indkøbe og anvende en eksternt leveret digital platform** til at håndtere indberetningerne og kommunikationen med whistlebloweren. I beregningen af den administrative byrde indgår således omkostningen til hhv. at ibrugtage en sådan eksternt leveret digital platform, for eksempel på en virksomheds intranet og hjemmeside, og til licensen til platformen. Når en virksomhed anvender en digital platform, foregår administration af indberetningen i et lukket system, som de personer, der har adgang til den, kan tilgå. Det er via systemet, at indberetninger modtages og besvares, og dokumenter, der er relevante for sagen, opbevares og håndteres. Kommunikationen med kolleger, der skal være en del af behandlingen af indberetningen, foregår også internt i den digitale platform. Alternativet til en ekstern digital platform vil typisk være et mailbaseret system, som er sat op på en måde, der sikrer tilsvarende sikkerhed og fortrolighed for indberetteren. Det er ikke Deloitte's vurdering, at der vil være tidsmæssige eller økonomiske gevinster ved at administrere indberetninger gennem en internt udviklet løsning.

Begrundelsen for at vælge en eksternt leveret platform til administrationen af indberetningerne er snarere, at det anses som for komplekst og tidskrævende at udvikle et system selv eller efterspørge et skræddersyet system, der skal udvikles til formålet fra grunden. Samtidig kan en færdigudviklet og afprøvet platform give den fornødne sikkerhed for, at databehandlingen opfylder de gældende regler om databeskyttelse. Platformene, der kan erhverves på markedet i dag, tilbyder netop at sikre dette. Flere virksomheder henviser også til, at de har erfaret, at det er komplekst at efterleve databeskyttelsesreglerne. Af samme årsag har mange virksomheder også valgt at have et særligt system på andre områder, for eksempel til håndteringen af ansøgninger.

Det er fremgået, at virksomheder, hvor det er relevant og muligt, vil etablere **koncernfælles indberetningsløsning**. Argumentet for en fælles løsning er typisk, at det er det mest rationelle og sikrer en større ensartethed i behandlingen af indberetninger, samt at det kan sikre en større grad af beskyttelse af indberetterens identitet. Endvidere vil sagerne som oftest betyde, at en overordnet ledelse af en virksomhed, for eksempel topledelsen og bestyrelsen, skal involveres i tilfælde af indberetninger, der vedrører virksomheder i koncernen. Også det begrundes at etablere et fælles indberetningssystem i virksomheden, der kan sikre ensartethed i behandlingen af indberetningerne.

I opgørelsen af de administrative konsekvenser, herunder vurderingen af det forventede antal etablerede ordninger, er der således taget udgangspunkt i, at virksomheder med under 250 ansatte i koncerner, vil gøre det, mens virksomheder med minimum 250 ansatte, indgår i beregningen som enkeltstående virksomheder/ordninger.

3 Undersøgelsens metodiske grundlag

I dette afsnit er målingens relevante population, segmenter, omkostningsparametre og vurdering af validitet præsenteret.

3.1 Population og segmenter

Alle erhvervsaktive private virksomheder, der er juridiske enheder og har mindst 50 ansatte, vil som udgangspunkt blive omfattet af ordningen. Det svarer til samlet 5.064 virksomheder, jf. tabel 3 nedenfor.

Tabel 3. Bruttopopulation

Antal ansatte	Antal virksomheder
50-249	4.327
250-	737
I alt	5.064

Kilde: Erhvervsstyrelsen, whistleblowerdirektivet: Antallet af omfattede virksomheder, notat 19. april 2021

Anm.: Antal ansatte er inkl. deltidsansatte. Data er baseret på virksomhedernes oplysninger i Danmarks Statistiks firmastatistik og statistik over koncerner (2017)

Antallet i bruttopopulationen skal dog korrigeres for at nå frem til et tal for antallet af ordninger, der forventes indført i danske virksomheder. Der skal således tages højde for, at virksomheder med under 250 ansatte i koncernforbundene selskaber forventes at etablere fælles indberetningsløsninger.

På den baggrund vil antallet af forventede ordninger, i omfattede virksomheder, jf. tabel 4, være ca. 4.530.

Tabel 4. Samlet forventede antal ordninger, i omfattede virksomheder

	Antal omfattede virksomheder	Antal koncerner	Skønnet antal ordninger
Koncernforbundne virksomheder ≤249 ansatte	2.513	1.977	ca. 1.980
Koncernforbundne virksomheder >249 ansatte	528	441	ca. 528
I alt koncernforbundne	3.041	2.418	ca. 2.510
Ikke koncernforbundne Virksomheder ≤249 ansatte	1.814	-	ca. 1.810
Ikke koncernforbundne virksomheder >249 ansatte	209	-	ca. 210
I alt ikke koncernforbundne	2.023	-	ca. 2.020
I alt	5.064	-	ca. 4.530

Kilde: Erhvervsstyrelsen, Whistleblowerdirektivet: Antallet af omfattede virksomheder, notat 19. april 2021

Segmenter

Der er ved opgørelsen af byrderne taget højde for, om virksomhederne har en ordning i forvejen eller ikke. Det skyldes, at de to grupper af virksomheder i forskelligt omfang berøres af den nye lovgivning.

Virksomheder, der har en ordning i forvejen, vil have omkostninger til omstillingen af denne ordning til et bredere anvendelsesområde. Det er til gengæld vurderet på baggrund af interviews, at virksomheder, der har en ordning i forvejen, ikke vil have yderligere omkostninger til den løbende administration som følge af den nye ordning, selv om den nye ordning har et bredere anvendelsesområde. Det skyldes, at den nye ordning forventes at medføre indberetninger i meget begrænset og meget sporadisk omfang. Til gengæld vil virksomheder, der først etablerer en ordning som følge af lovkravet, både have etableringsomkostninger og løbende driftsomkostninger som følge af håndtering af indberetningerne, der forventes at ville komme som følge af adgangen til at kunne indberette.

For virksomheder, der ikke har en ordning i forvejen, er der endvidere taget højde for størrelsen på virksomheden, der kan påvirke tidsforbruget til etableringen af ordningen.

Konkret er der således to hovedsegmenter og under det ene segment en størrelsesdimension, som opgørelsen skal foretages for:

- Virksomheder med ordning
- Virksomheder uden ordning, herunder undersegmenter fordelt på størrelse af virksomhed

Segmentet med virksomheder, der har en ordning, omfatter virksomheder, der som følge af anden lovgivning er pligtig til at have en whistleblowerordning, samt virksomheder, der har etableret en ordning frivilligt. Disse virksomheder vil kun have omstillingsomkostninger ved at efterleve kravene i den nye lovgivning vedrørende den obligatoriske whistleblowerordning.

De finansielle virksomheder med minimum 50 ansatte udgør 145 virksomheder³. Disse virksomheder antages allesammen at have en whistleblowerordning i forvejen i henhold til kravene i lov om finansiel virksomhed, § 75 a, samt i hvidvasklovens § 35, der pålægger dem dette.

Antallet af virksomheder, der frivilligt har etableret en ordning, kendes ikke. Antallet er vurderet på baggrund af antallet af kunder, som udbydere af digitale løsninger til whistleblowerordninger har og kender til. På den baggrund er det vurderet, at der samlet er ca. 370 virksomheder med ordninger i Danmark, inklusive de 145 finansielle virksomheder⁴.

Ud fra det samlede antal obligatoriske ordninger der skal etableres, jf. tidligere, kan vi beregne, at antallet af virksomheder uden ordning, der står med opgaven om at etablere en ny ordning og kan forvente at skulle håndtere indberetninger fremadrettet, er ca. 4.160, jf. tabel 5 nedenfor.

³ Erhvervsstyrelsen, Whistleblowerdirektivet: Antallet af omfattede virksomheder, notat 19. april 2021

⁴ Antallet på de 370 virksomheder der har etableret en ordning, er en vurdering med nogen usikkerhed. Bl.a. inkluderer det et mindre antal forsyningsvirksomheder. Det vides dog ikke, hvor stort et antal det drejer sig om, men sandsynligvis er det et mindre antal.

Fordelingen af de ca. 4.160 ordninger mellem mellemstore og store virksomheder, der ikke har en ordning i forvejen, er beregnet ud fra andelen af virksomheder med mellem 50 og 249 ansatte og antallet af omfattede virksomheder med minimum 250 ansatte. Fordelingen mellem de to grupper af omfattede virksomheder – den er 85/15 procent⁵ - er således anvendt til at beregne, hvor mange mellemstore henholdsvis store virksomheder, der skal have en ordning. Beregningen beror på en antagelse af, at fordelingen af mellemstore og store virksomheder, der er omfattet af reguleringen, er den samme som mellem dem, der først skal have en ordning med den nye regulering.⁶

Tabel 5. Antal obligatoriske ordninger, eksisterende og nyetablerede, fordelt på hoved- og undersegmenter

Hovedsegmenter	Antal obligatoriske ordninger
Virksomheder med eksisterende ordning	
Finansielle virksomheder iht særlovgivning	145
Øvrige med frivillige ordninger	ca. 222
	ca. 370
Virksomheder uden ordning	
Mellemstore virksomheder	ca. 3.536
Store virksomheder	ca. 624
	ca. 4.160
I alt	ca. 4.530

Kilde: Deloitte på baggrund af interviews og Erhvervsstyrelsen, Whistleblowerdirektivet: Antallet af omfattede virksomheder, notat 19. april 2021

3.2 Virksomhedsinterview

Deloitte har gennemført i alt 11 interviews for at belyse byrderne:

- Tre interviews med virksomheder uden ordning
- Tre interviews med virksomheder med ordning, herunder en finansiel virksomhed
- Tre interviews med erhvervsorganisationer
- To interviews med udbydere af digitale løsninger til whistleblowerordninger

Interviews med virksomheder har haft til formål at afdække forventet tidsforbrug og omkostninger som implementeringen af whistleblowerordningen vil medføre. Specifikt har interviews med virksomheder, der allerede har en ordning, også kunnet belyse omkostningerne ud fra et konkret erfaringsgrundlag, ligesom disse interviews også har givet et indblik i antal indberetninger.

⁵ Erhvervsstyrelsen, Whistleblowerdirektivet: Antallet af omfattede virksomheder, notat 19. april 2021

⁶ Det kan dog ikke udelukkes, at fordelingen vil være lidt anderledes, da det for eksempel kan være, at der er flere lidt store virksomheder, der allerede har en ordning, og derfor ikke indgår i segmentet af store virksomheder, der først skal have en ordning. I så fald vil en lidt større del end 85 procent af de ca. nye 3.000 ordninger, skulle etableres i mellemstore virksomheder.

Interviews med erhvervsorganisationer har haft til formål at få et generelt billede af, hvorledes virksomhederne vil foretrække at implementere en whistleblowerordning, for eksempel i forhold til selv at stå for udviklingen af en løsning til at håndtere og administrere indberetninger eller efterspørge eksternt leverede digitale platforme.

Interviews med udbydere af digitale platforme har bl.a. drejet sig om at få et indblik i markedet herfor, priserne for disse platforme og volumen i efterspørgslen efter disse hos forskellige typer af virksomheder. Endvidere har interviews drejet sig om at få et indblik i udbydernes vurdering af antallet af indberetninger hos deres kunder.

Interviewene er gennemført telefonisk med en varighed på cirka 45 minutter. Telefoninterview er anvendt, fordi det har været den praktisk mulige interviewform. Bl.a. har Covid-19 begrænset muligheden for at gennemføre fysiske interviews.

Interviewene med virksomhederne er gennemført med den person, som typisk vil have ansvaret for en whistleblowerordning i den pågældende virksomhed.

Udvælgelsen af virksomheder til interview er sket ud fra tre kriterier:

- Har en whistleblowerordning/har ikke en whistleblowerordning
- Størrelse af virksomhed
- Branche

Kriteriet "Har en whistleblowerordning/har ikke en whistleblowerordning" er begrundet i, at virksomheder, der har en ordning, vil have praktisk erfaring med en sådan, og de kan således alt andet lige give en mere præcis vurdering af de administrative byrder ved at administrere en ordning. Interview med virksomheder, der har en ordning, kan således bidrage til et samlet set mere troværdigt resultat af målingen. Endvidere er interview med virksomheder med en ordning væsentlige for at få input til at kunne opgøre omstillingsomkostningerne for disse virksomheder i forbindelse med deres fremadrettede efterlevelse af det lovfastsatte krav om etablering af indberetningskanaler.

Kriteriet "Størrelse af virksomhed" er begrundet i, at de administrative byrder og valg af teknisk løsning til håndtering af indberetninger kan være påvirket af størrelsen af virksomheden. De gennemførte interviews tyder på, at der er forskel på tidsforbruget til at etablere en ordning i mellemstore virksomheder med mellem 50 og 249 ansatte sammenlignet med tidsforbruget i store virksomheder med 250 eller flere ansatte. I store virksomheder kan det spille ind på tidsforbruget, at der er flere ledelseslag, afdelinger og nogle gange også lokationer, der skal involveres. Det kan medføre, at tidsforbruget til at forberede og implementere idriftsættelsen af ordningen er større. Det fremgår nedenfor i afsnit 3.4 og 3.5, hvorledes der er taget højde for dette kriterium i henholdsvis antallet af hændelser og i beregningen af de administrative omkostninger.

Der er i videst muligt omfang taget højde for kriteriet "Branche" i udvælgelsen ved, at der er udvalgt virksomheder fra de brancher med flest virksomheder omfattet af kravet om en obligatorisk whistleblowerordning, bl.a. industri, handel, transport og erhvervsservice. I tabel 6 fremgår antal virksomheder med minimum 50 ansatte fordelt på hovedbrancher, hvor det fremgår, at der især vil blive etableret mange ordninger i industrien, i handel og transport og i erhvervsservice.

Tabel 6. Fordelingen af virksomheder omfattet af whistleblowerordning efter branche

Branche	Antal virksomheder
1 Landbrug, skovbrug og fiskeri	48
10 Kultur, fritid og anden service	280
2 Industri, råstofindvinding og forsyningsvirksomhed	1.069
3 Bygge og anlæg	405
4 Handel og transport mv.	1.581
5 Information og kommunikation	266
6 Finansiering og forsikring	145
7 Ejendomshandel og udlejning	95
8 Erhvervsservice	754
9 Offentlig administration, undervisning og sundhed	421
I alt	5.064

Kilde: Erhvervsstyrelsen, Whistleblowerdirektivet: Antallet af omfattede virksomheder, notat 19. april 2021

På baggrund af interviews vurderes branchetilhørsforhold dog generelt ikke at have en væsentlig betydning for virksomhedernes tidsforbrug, idet de fleste virksomheder vil indrette sig på samme måde. Branchetilhørsforholdet spiller ind på den måde, at man i visse brancher sandsynligvis vil have en særlig opmærksomhed omkring den konkrete indretning af ordningen, og om medarbejderne bliver klar over, at den findes. For eksempel betoner virksomheder i servicebranchen og i fremstillingssektoren, som også nævnt tidligere, at de vil etablere både en skriftlig og mundtlig kanal til at afgive indberetninger og vægte kommunikationen ud i det yderste led af virksomheden. Men det er samtidig billedet fra interviewene, at et flertal af de interviewede virksomheder uanset branchetilhørsforhold, vil etablere både en mundtlig og skriftlig kanal. Det forventes således ikke en systematisk forskel i adfærden blandt virksomhederne ud fra branchetilhørsforhold.

3.3 Antal hændelser

Antal hændelser udgøres i denne måling af antallet af årlige indberetninger, danske virksomheder kan forventes at modtage.

Vurderingen af det forventede antal indberetninger er baseret på erfaringerne hos virksomheder, der har haft en ordning frivilligt, samt på oplysninger som udbydere af softwareløsninger i markedet har indsamlet fra deres kunder. På baggrund heraf forventes ca. 1,5 indberetninger per år per 1.000 ansatte.

Når skønnet bygges på erfaringer fra virksomheder, der har haft en ordning, vil skønnet tage højde for effekten på tilbøjeligheden til at indberette observationer, der følger af, at det bliver nemmere og også mere legitimt for medarbejdere at indberette i de virksomheder, hvor en whistleblowerordning er indført. Ligeledes tager den hændelsesbaserede tilgang til opgørelsen af de løbende byrder højde for, at virksomheder der indgår i koncernforbundene selskaber selv skal stå for den løbende administration af indberetninger, jf. afsnit 2.2 ovenfor.

Baseret på antal ansatte i virksomheder, der vil omfattes af lovgivningen, kan det opgøres, at der samlet vil blive tale om ca. 1.508 hændelser på årsbasis, der indberettes under danske ordninger, jf. tabel 7 nedenfor.

For at kunne foretage udregningen af, hvilke yderligere byrder som vil berøre de to hovedsegmenter af virksomheder som følge af den nye regulering, er det beregnet, hvor mange indberetninger, der forventes at være i de eksisterende ordninger, og som derfor ikke skal regnes med, fordi disse vil udgøre BAU.

Ud fra kendskabet til antallet af ansatte i finansielle virksomheder⁷ kan vi beregne, at der gennemsnitligt er ca. 101 indberetninger pr. år i den finansielle sektor via de 145 ordninger, der findes i denne sektor, jf. tabel 5 ovenfor. Hvis vi antager, at de øvrige virksomheder med frivillige ordninger i gennemsnit har samme størrelse som de finansielle virksomheder, kan vi beregne, at disse virksomheder med i alt 222 ordninger vil have 155 indberetninger årligt.⁸

Ved at lægge de beregnede 101 indberetninger i de finansielle virksomheder sammen med de 155 indberetninger i virksomhederne med frivillige ordninger kan vi regne os frem til, at der årligt vil være ca. 260 indberetninger i eksisterende ordninger. Det svarer til en BAU-procent på ca. 22 procent, som betyder, at der skal beregnes løbende årlige administrative byrder for håndteringen af 1.248 indberetninger i nye ordninger ud af de i alt 1.508 beregnede indberetninger, jf. tabel 7.

Tabel 7. Beregnede antal forventede årlige indberetninger per segment

Segment	Antal obligatoriske ordninger	Antal indberetninger
Virksomheder med eksisterende ordning		
Finansielle virksomheder iht særlovgivning	ca. 145	ca.101
Øvrige med frivillige ordninger	ca. 222	ca. 155
Sum	ca. 370	ca. 260
Virksomheder uden ordning		
Mellemstore virksomheder	ca. 3.536	ca. 1.248
Store virksomheder	ca. 624	
Sum	ca. 4.160	ca. 1.248
I alt	ca. 4.530	ca. 1.508

3.4 Omkostningsparametre

De interviewede virksomheder er spurgt om det forventede tidsforbrug og den forventede medarbejdertype, som vil varetage de administrative opgaver.

På baggrund af oplysninger fra interviewene er det vurderet, at mellemstore virksomheder vil bruge færre timer på at etablere en ordning end store virksomheder. Konkret er det i beregningen taget udgangspunkt i, at mellemstore virksomheder med mellem 50 og 249 ansatte har et normalt effektivt tidsforbrug på ca. 75 timer til etableringen af ordningen, mens store virksomheder med minimum 250 ansatte har et normalt effektivt tidsforbrug på ca. 200 timer. Som det fremgik ovenfor, er forskellen begrundet i, at der i store virksomheder typisk er flere ledelseslag, afdelinger og nogle gange også lokationer, der skal involveres. Det er bekræftet i interviews, at tidsforbruget til at forberede og implementere idriftsættelsen af ordningen vil være noget større i store virksomheder.

⁷ Kilde: Erhvervsstyrelsen, Whistleblowerdirektivet: Antallet af omfattede virksomheder, notat 19. april 2021

⁸ Det er beregnet således: $(101/145)*222=155$

Hvad angår forventningen til, hvilken medarbejdertype der vil varetage de administrative opgaver, er det oplyst i interviews, at det vil variere fra virksomhed til virksomhed. Men typisk vil det være medarbejdere på et ledelsesniveau eller på et højt specialistniveau, der vil få opgaven med at håndtere indberetningerne. I nogle virksomheder, især de mellemstore virksomheder, vil det for eksempel være virksomhedens leder eller økonomichef. I større virksomheder kan det være en leder af en administrativ funktion, for eksempel en HR-chef eller arbejdsmiljøchef, eller en intern advokat. I de store virksomheder med minimum 250 ansatte vil det typisk være en intern advokat eller afdelingsleder for en compliance-funktion, men det kan også være en HR-chef.

Danmarks Statistiks opgørelse over lønniveauer⁹ er anvendt til at fastsætte relevante timepriser og beregne den forventede konkrete lønomkostning. Som grundlag for at beregne den interne lønudgift for driften af ordningen, dvs. til administrationen af indberetningerne, er der valgt lønniveauet "1219 Ledelse inden for administrative funktioner"

I forbindelse med etableringen af ordningen tyder interviews på, at det - i hvert fald i de store virksomheder - vil være medarbejdere, der ikke nødvendigvis er højt specialiserede eller har en lederfunktion, som udfører en del af arbejdet. Det kan være en HR-medarbejder eller en jurist, der forestår arbejdet med at udforme politikker mv. i de store virksomheder. I de mellemstore virksomheder vil det sandsynligvis typisk være en person med en ledelsesfunktion, der vil udføre opgaverne.

Som grundlag for at beregne den interne lønudgift til etableringen af ordningen, er der valgt lønniveauet for "1219 Ledelse inden for administrative funktioner".

Tabel 8. Lønniveau for relevant medarbejdergruppe, der forventes varetage administrationen

Arbejdsfunktion	Timepris	Timepris inkl. 25 % overhead
1219 Ledelse inden for anden forretningsservice og andre administrative funktioner	508,17	635,21

Anm.: Afgrænset til fastlønnede i virksomheder og organisationer.

Kilde: LONS20, 2019, www.statistikbanken.dk

3.5 Validitet og følsomhedsanalyse

Deloitte vurderer samlet set, at opgørelserne for de administrative konsekvenser er retvisende inden for AMVAB-metodens rammer. Dog henledes opmærksomhed på tre forhold, der har betydning for opgørelserne:

For det første om der systematisk kan antages at ville være forskel på det interne tidsforbrug mellem mellemstore og store virksomheder i forhold til etableringen af ordningen. Det kan potentielt have stor betydning for det samlede resultat, fordi det er omkostningerne til etableringen af ordningerne i de danske virksomheder, som vil have stor administrativ og samfundsøkonomisk betydning. Som det er fremgået, er det vurderet, at der er en stor forskel i tidsforbruget, og denne indgår

⁹ LONS20 for 2019, Løn efter arbejdsfunktion, sektor, aflønningsform, lønmodtagergruppe, lønkomponenter og køn 2019, www.statistikbanken.dk. Hertil lægges en overhead på 25 procent, der dækker over omkostninger i forbindelse med faste administrationsomkostninger, dvs. eksempelvis udgifter til kontor (husleje eller bygningsafskrivninger), telefon, varme, el, it-udstyr m.m.

således i beregningerne, men i sagens natur er der en usikkerhed forbundet hermed, idet datagrundlaget bag sondringen i tidsforbruget mellem forskellige størrelsesgrupper, der er foretaget, er beskedent. Det er således foretaget en grov sondring i tidsforbruget mellem to store segmenter. Det giver i sagens natur en usikkerhed i resultatet.

Det andet forhold, der kan have betydning for beregningen af den administrative byrde, er selvsagt, om antallet af ordninger, der er etableret i forvejen, er større eller mindre end vurderet. Denne faktor kan have en vis betydning, da den vil påvirke størrelsen af den administrative omkostning, der har størst betydning, nemlig etableringen af ordningerne i danske virksomheder.

For det tredje om antallet af hændelser er større eller mindre en antaget. Dette tal vil have mindre betydning, idet den administrative håndtering af hændelser på ikke er forbundet med store omkostninger.

3.6 BAU

Der er indregnet BAU for den løbende administration og løbende eksterne anskaffelser, fordi det forventes at ca. 22 procent af de forventede årlige indberetninger vil komme via eksisterende ordninger.

Alle virksomheder uanset ordning vil have omkostninger til omstilling. Disse omkostninger varierer afhængig af, om der er etableret en ordning i forvejen.

Bilag A. Dokumentation af de administrative konsekvenser

Tabel A: Kortlægning af omstillingsomkostninger til etablering af ordning

Segment	Undersegment	Ændring i informationsforpligtigelse og underliggende oplysningskrav	Population	Aktivitet i tid (pr. normal effektiv virksomhed)	Timepris	Eksterne anskaffelser (etablering) per ordning	BAU	Totale omkostninger (omstillingsomkostninger)	Lovtype
Virksomheder med ordning		Virksomheder skal omstille procedurer og kommunikation i eksisterende ordninger	370	ca. 45 timer	635	-	0 pct.	ca. 10,6 mio. kr.	A
Virksomheder uden ordning	Mellemstore virksomheder (50-249 ansatte)	Virksomheder skal etablere ny ordning, så de kan beskytte og kommunikere med whistlebloweren	ca. 3.536	ca. 75 timer	635	-	0 pct.	ca. 168,4 mio. kr.	A
				-	-	ca. 5000 kr.	0 pct.	ca. 17,7 mio. kr.	A
Virksomheder uden ordning	Store virksomheder (>249 beskæftigede)	Virksomheder skal etablere ny ordning, så de kan beskytte og kommunikere med whistlebloweren	ca. 624	ca. 200 timer	635	-	0 pct.	ca. 79,3 mio. kr.	A
				-	-	ca. 5.000 kr.	0 pct.	ca. 3,1 mio. kr.	A
Samlede omstillingsomkostninger til nyetablering og omstilling af eksisterende ordning på:								ca. 279,1 mio. kr.	

Tabel B: Kortlægning af årlige løbende administrative byrder

Segment	Undersegment	Ændring i informationsforpligtigelse og underliggende oplysningskrav	Population	Aktivitet i tid (pr. normal effektiv virksomhed)	Timepris	Eksterne anskaffelser (licens) (per ordning)	BAU	Hyppighed	Totale omkostninger (løbende)	Lovtype
Virksomheder med og uden ordning	-	Virksomheder skal administrere indberetninger fra whistleblowere	-	ca. 5,3 timer	635	-	22 pct.	1.508	Ca. 4,0 mio. kr.	A
Virksomheder med ordning	-	Virksomheder skal årligt afholde omkostninger til licens for digital platform	Ca. 370	-	-	ca. 5.000	100 pct.	1	0	A
Virksomheder uden ordning	-	Virksomheder skal årligt afholde omkostninger til licens for digital platform	Ca. 4.160	-	-	ca. 5.000	0 pct.	1	ca. 20,8 mio. kr.	A
Samlede løbende administrative byrder til drift af ordninger, nye og omstillede, i alt:									ca. 24,8 mio. kr.	



Om Deloitte

Deloitte leverer ydelser indenfor revision, consulting, financial advisory, risikostyring, skat og dertil knyttede ydelser til både offentlige og private kunder i en lang række brancher. Deloitte betjener fire ud af fem virksomheder på listen over verdens største selskaber, Fortune Global 500®, gennem et globalt forbundet netværk af medlemsfirmaer i over 150 lande, der leverer kompetencer og viden i verdensklasse og service af høj kvalitet til at håndtere kundernes mest komplekse forretningsmæssige udfordringer. Vil du vide mere om, hvordan Deloitte omkring 312.000 medarbejdere gør en forskel, der betyder noget, så besøg os på Facebook, LinkedIn eller Twitter.

Deloitte er en betegnelse for en eller flere af Deloitte Touche Tohmatsu Limited ("DTTL"), dets netværk af medlemsfirmaer og deres tilknyttede virksomheder. DTTL (der også omtales som "Deloitte Global") og alle dets medlemsfirmaer udgør separate og uafhængige juridiske enheder. DTTL leverer ikke ydelser til kunderne. Vi henviser til www.deloitte.com/about for nærmere oplysninger.