



WHISTLEBLOWER

Rödl & Partner

Rödl & Partner

Inhaltsverzeichnis

Belgien	5	Norwegen	29
Bulgarien	7	Österreich	31
Dänemark	9	Polen	33
Deutschland	11	Portugal	35
Estland	13	Rumänien	37
Frankreich	15	Slowenien	39
Griechenland	17	Slowakei	41
Italien	19	Spanien	43
Kroatien	21	Tschechien	45
Lettland	23	Ungarn	47
Litauen	25	Zypern	49
Niederlande	27		

Vorwort

Das Entstehen des vorliegenden Booklets bringt zum Ausdruck, welche Reichweite die Rechtsberatung bei Rödl & Partner zwischenzeitlich genommen hat. Selbst in einigen Ländern kritisch beäugte Themen werden besetzt, Expertise aufgebaut und Mandanten mit Empathie, Passgenauigkeit und Teamgeist beraten: Hand in Hand-international!

Das Thema Whistleblowing zeigt deutlich den Umgang und die Akzeptanz dieses Instituts in Europa und auch darüber hinaus. Es ist nicht mehr an der Zeit, darüber zu diskutieren, ob man derartige Gesetze gut findet oder nicht. Es gilt, sich mit Expertise mit diesem Thema – auch unter bestehendem Zeitdruck... auch an den Stellen, an denen man dachte, es aussitzen zu können- nun auseinander zu setzen.

Gerade auf internationalem Terrain und bei Mutter- und Tochtergesellschaften im Ausland oder gar im Konzernverbund sind bei dem Thema Whistleblowing noch einige Fragen ungeklärt. Um so wichtiger ist Expertise und hervorragende Zusammenarbeit in derartigen Themen. Dies wird durch gegenseitiges Kennen und vertrauensvolles Miteinander sowie flächendeckende Betreuung bei (internationalen) Projekten untermauert. Das beweisen unsere Kollegen mit ihrer Expertise jeden Tag im Umgang mit unseren Mandanten, aber auch in der gemeinsamen Zusammenarbeit bei diesem Booklet. Dafür danke ich allen beteiligten Kollegen der Praxisgruppe „Internationale Compliance“ von Herzen und hoffe, dass es auch Sie, lieber Leser, (virtuell) neugierig macht und zum Durchblättern anregt.

Viel Spaß dabei!

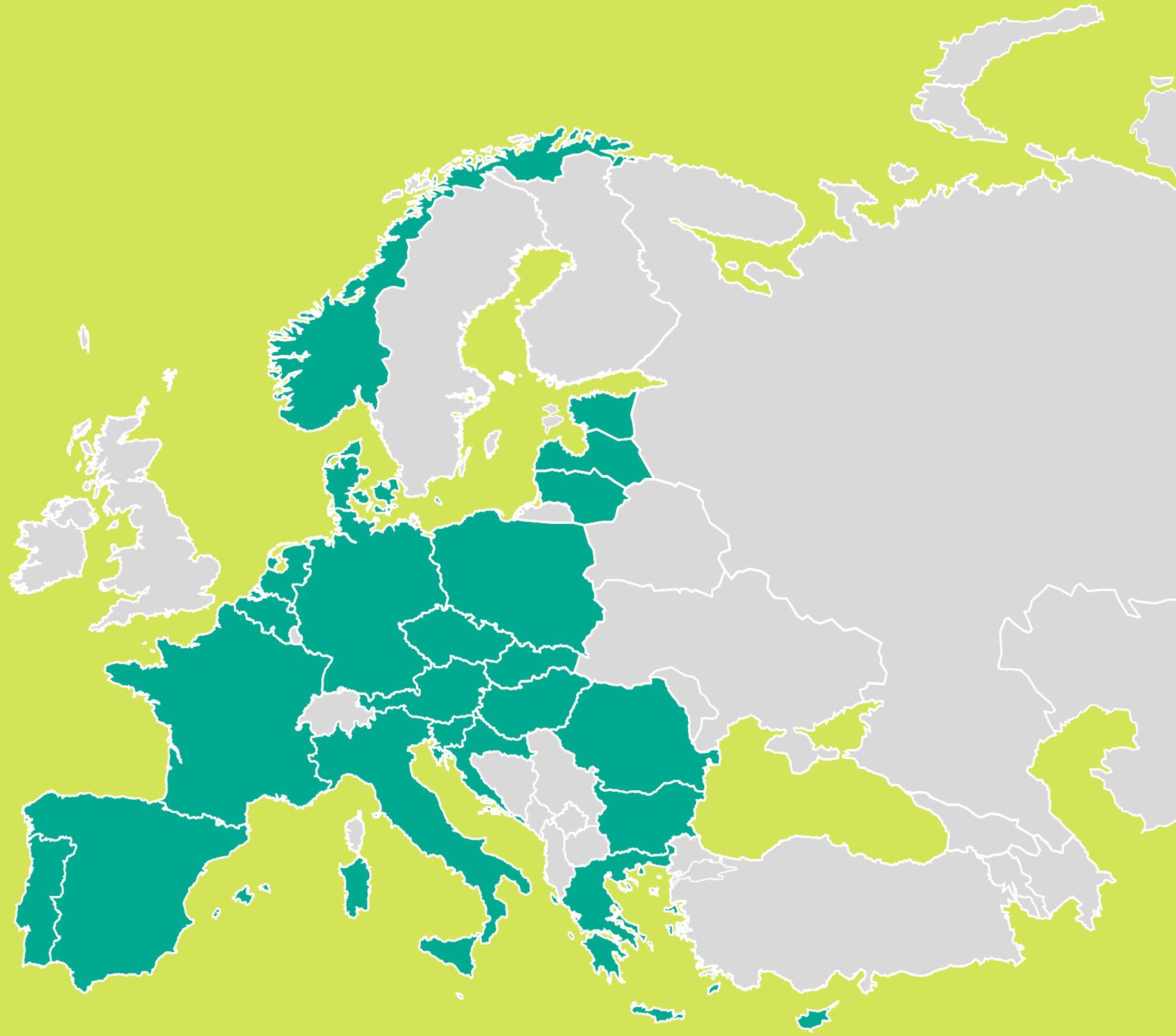
Editorial

The creation of this booklet expresses the scope that legal advice at Rödl & Partner has taken in the meantime. Even in some countries critically eyed topics are addressed, expertise is built up and clients are advised with empathy, accuracy of fit and team spirit: Hand in hand-internationally!

The topic of whistleblowing clearly shows the handling and acceptance of this institute in Europe and beyond. It is no longer time to discuss whether such laws are good or not. It is time to deal with this topic with expertise - even under time pressure... even in places where we thought we could sit it out.

Particularly on international terrain and with parent companies and subsidiaries abroad or even within a group of companies, there are still a number of unresolved issues in the area of whistleblowing. This makes expertise and excellent cooperation on such issues all the more important. This is underpinned by mutual knowledge and trusting cooperation as well as comprehensive support in (international) projects. Our colleagues prove this with their expertise every day in their dealings with our clients, but also in their joint cooperation on this booklet. I would like to sincerely thank all colleagues of the International Compliance Practice Group for this and hope that it will (virtually) arouse your curiosity and inspire you to leaf through it.

Have fun



EU-bezogen BELGIUM



Has the EU Whistleblower Protection Act Directive been implemented and when did it enter into force?

Yes, the Directive was implemented by the Act of 28 November 2022 on Whistleblowing for the private sector and has entered into force on 15 February 2023. All companies with 250 employees or more and companies in the financial sector or with activities related to the prevention of money laundering and terrorist financing must set-up an internal reporting channel by February 2023, 15th whereas companies with a headcount between 50 and 249 must set-up such a channel by December 2023, 17th.



What are the main frameworks of the law?

- Belgium has added two more 'reporting areas' for whistleblowers, namely the fight against tax and social fraud.
- Employees who are victims of retaliatory measures will be awarded specific damages that are equal to a minimum of 18 and a maximum of 26 weeks' salary (even 6 months' salary if the report is related to financial breaches or money laundering).
- In the case of breach of the Act, legal entities may be penalised with high criminal or administrative fines.

What is the acceptance of such a law in the country?

Setting up internal reporting channels entails additional costs and administrative formalities for companies that some, especially smaller ones, are reluctant to bear. At present, Belgium has no real whistleblowing culture. The future will show whether companies will see the new Act and its obligations as an opportunity to combat internal irregularities and encourage whistleblowing, or whether they will consider it merely as a 'box ticking' exercise.

What are the biggest implementation challenges for companies on the ground?

- Legal entities (250 employees or more) pertaining to a group must have their own internal reporting channel at local level (can be outsourced).
- Specific procedural steps must be taken: e.g. information and consultation with the works council, providing employees with information regarding the internal and external reporting channels in local language, providing for the option of anonymous reporting if more than 250 employees, appointing of a reporting administrator, keeping of records.

What is the added value of such a law for the company itself?

The added value of a well-functioning internal reporting system is that it is an important tool for uncovering irregularities within the company. Moreover, it could prevent whistleblowers from exposing malpractices and wrongdoing within the company through external channels or (social) media (public disclosure) and so damage the company's reputation.

EU-bezogen BELGIEN



Wurde die EU-Richtlinie zum Hinweisgeberschutzgesetz umgesetzt und wann trat es in Kraft?

Ja, die Richtlinie wurde durch das Gesetz vom 28. November 2022 zum Whistleblowing für den privaten Sektor umgesetzt und ist am 15. Februar 2023 in Kraft getreten. Es betrifft alle Unternehmen mit 250 oder mehr Beschäftigten und Unternehmen aus Finanzsektor oder solchen mit der Verpflichtung zur Verhinderung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung, mussten bis zum 15. Februar 2023 einen internen Meldeweg einrichten. Unternehmen mit einer Mitarbeiterzahl zwischen 50 und 249 müssen dies bis zum 17. Dezember 2023 umsetzen.



Was sind die wichtigsten Rahmenbedingungen des Gesetzes?

- Belgien hat zwei "Meldebereiche" für Whistleblower hinzugefügt, nämlich die Bekämpfung von Steuer- und Sozialbetrug.
- Arbeitnehmern, die Opfer von Vergeltungsmaßnahmen werden, wird ein spezifischer Schadensersatz in Höhe von mindestens 18 und höchstens 26 Wochengehältern (sogar sechs Monatsgehältern, wenn die Meldung mit finanziellen Verstößen oder Geldwäsche zusammenhängt) zugesprochen.
- Bei Verstößen gegen das Gesetz können juristische Personen mit hohen straf- oder verwaltungsrechtlichen Bußgeldern bestraft werden.

Wie ist die Akzeptanz eines solchen Gesetzes im Land?

Die Einrichtung interner Meldewege ist für Unternehmen mit zusätzlichen Kosten und Verwaltungsformalitäten verbunden, die einige, insbesondere kleinere Unternehmen, nur ungern auf sich nehmen. Gegenwärtig gibt es in Belgien keine wirkliche Kultur des Whistleblowings. Die Zukunft wird zeigen, ob die Unternehmen das neue Gesetz und seine Verpflichtungen als Chance zur Bekämpfung interner Unregelmäßigkeiten und zur Förderung von Whistleblowing begreifen oder, ob sie es lediglich als eine Übung zum "Abhaken" betrachten.

Was sind die größten Herausforderungen in der Umsetzung für Unternehmen vor Ort?

- Juristische Einheiten (250 Beschäftigte oder mehr), die zu einem Konzern gehören, müssen über einen eigenen internen Meldeweg auf lokaler Ebene verfügen (kann ausgelagert werden).
- Es müssen bestimmte Verfahrensschritte unternommen werden: z. B. Unterrichtung und Anhörung des Betriebsrats, Information der Mitarbeiter über die internen und externen Meldewege in der Landessprache, Möglichkeit der anonymen Meldung bei mehr als 250 Mitarbeitern, Ernennung eines Meldebeauftragten, Führung von Aufzeichnungen.

Worin liegt der Mehrwert eines derartigen Gesetzes für das Unternehmen selbst?

Der Mehrwert eines gut funktionierenden internen Meldesystems besteht darin, dass es ein wichtiges Instrument zur Aufdeckung von Unregelmäßigkeiten innerhalb des Unternehmens darstellt. Darüber hinaus könnte es Whistleblower davon abhalten, Missstände und Fehlverhalten innerhalb des Unternehmens über externe Kanäle oder (soziale) Medien aufzudecken (öffentliche Bekanntgabe) und so den Ruf des Unternehmens zu schädigen.

EU-bezogen

BULGARIA



Has the EU Whistleblower Protection Act Directive been implemented and when did it enter into force?

The EU Directive on the Whistleblower Protection Act has already been implemented in Bulgaria.

In Bulgaria, the law on the protection of persons who report violations or disclose information publicly will enter into force on May 2023, 4th.



What are the main frameworks of the law?

Personal and material scope of the Act is identical to that of the Directive. Specific material scope for Bulgaria: The Act also applies in the areas following - the rules for the payment of outstanding public state and municipal receivables; labor law; legislation regarding the performance of public service.

The law does not apply to anonymous signals and signals for violations of more than two years.

What is the acceptance of such a law in the country?

The law has not met with great acceptance among companies, as implementation is associated with a high level of bureaucracy.

The implementation has to take place within certain deadlines:

- Companies with from 50 to 249 employees are required to implement the new regulations by December 2023, 17th.
- Companies with more than 249 employees - by May 2023, 4th.

What are the biggest implementation challenges for companies on the ground?

- There is a lack of practice, and the new law leaves some questions of implementation open.
- Companies must adapt their internal regulations to the new requirements of the law.
- Companies must set up an internal functioning whistleblowing system that meets certain requirements.
- There is a lack of know-how for this procedure in the company.

What is the added value of such a law for the company itself?

- employee welfare, as employees feel better protected.
- The company can avoid possible fines if it corrects grievances in good times.
- Preventing a bad reputation for the company due to the actions of individual employees.

EU-bezogen

BULGARIEN



Wurde die EU-Richtlinie zum Hinweisgeberschutzgesetz umgesetzt und wann trat es in Kraft?

Die EU-Richtlinie zum Hinweisgeberschutzgesetz ist bereits in Bulgarien umgesetzt.

In Bulgarien trat das Gesetz zum Schutz von Personen, die Verstöße melden oder Information öffentlich offenlegen, am 04. Mai 2023 in Kraft.



Was sind die wichtigsten Rahmenbedingungen des Gesetzes?

Persönlicher und sachlicher Geltungsbereich des Gesetzes sind identisch mit dem der Richtlinie. Spezifisch sachlicher Anwendungsbereich für Bulgarien: Das Gesetz findet auch in folgenden Bereichen Anwendung - die Regeln für die Zahlung ausstehender öffentlicher staatlicher und kommunaler Forderungen; Arbeitsrecht; Gesetzgebung im Zusammenhang mit der Erfüllung von Leistungen des öffentlichen Dienstes.

Das Gesetz gilt nicht für anonyme Hinweise und Signale für Verstöße, die älter sind als zwei Jahre.

Wie ist die Akzeptanz eines solchen Gesetzes im Land?

Das Gesetz stößt bei den Unternehmen nicht auf große Akzeptanz, da die Umsetzung mit hohem bürokratischen Aufwand verbunden ist.

Die Implementierung hat in bestimmten Fristen stattzufinden:

- Arbeitgeber mit von 50 bis 249 Beschäftigten sind verpflichtet, die neuen Regelungen bis 17.12.2023 zu implementieren;
- Arbeitgeber mit mehr als 249 Beschäftigten – bereits bis zum 04.05.2023.

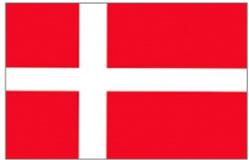
Was sind die größten Herausforderungen in der Umsetzung für Unternehmen vor Ort?

- Es fehlt die Praxis und das neue Gesetz lässt einigen Fragen zur Umsetzung offen.
- Die Gesellschaften müssen ihre internen Regelungen an die neuen Anforderungen des Gesetzes anpassen.
- Die Unternehmen müssen ein internes funktionierendes Hinweisgebersystem, das bestimmte Anforderungen erfüllt, einrichten.
- In dem Unternehmen fehlt Know-how für dieses Verfahren.

Worin liegt der Mehrwert eines derartigen Gesetzes für das Unternehmen selbst?

- Wohlergehen der Arbeitnehmer, da die Mitarbeiter sich besser geschützt fühlen.
- Die Gesellschaft kann eventuelle Strafzahlungen vermeiden, wenn sie rechtzeitig Missstände abstellt.
- Verhinderung eines schlechten Rufs des Unternehmens aufgrund von Handlungen einzelner Mitarbeiter.

EU-bezogen DENMARK



Has the EU Whistleblower Protection Act Directive been implemented and when did it enter into force?

Yes. The Danish Whistleblower Protection Act entered into force on December 2021, 17th.



What are the main frameworks of the law?

The Danish Whistleblower Protection Act implements the intentions of the EU Directive and even goes beyond it by extending the scope of application to "other serious violations", e.g., reports of sexual harassment. The law includes the possibility for all companies to establish group-wide reporting systems, regardless of the number of employees. In June 2023, it is still unclear whether this is within the scope of the EU Directive or violates it.

What is the acceptance of such a law in the country?

Danish companies have adjusted or come to terms with this. Generally high acceptance, although the obligation is associated with costs and administrative work for the companies and public institutions concerned.

What are the biggest implementation challenges for companies on the ground?

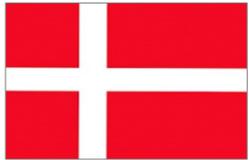
By extending the scope of the law to include "other serious violations", the scope has become unclear. So far, there is no precise definition of what is meant by this. Furthermore, the current lack of clarity as to whether companies and public institutions with more than 250 employees may also use a group-wide reporting channel.

What is the added value of such a law for the company itself?

The added value of the law lies in the standardization and general strengthening of whistleblower protection. The law also ultimately strengthens the autonomy of companies, enabling them to contribute to the detection and sanctioning of reported violations themselves.

EU-bezogen

DÄNEMARK



Wurde die EU-Richtlinie zum Hinweisgeberschutzgesetz umgesetzt und wann trat es in Kraft?

Ja. Das dänische Hinweisgeberschutzgesetz trat am 17.12.2021 in Kraft.



Was sind die wichtigsten Rahmenbedingungen des Gesetzes?

Das dänische Hinweisgeberschutzgesetz setzt die Vorhaben der EU-Richtlinie um und geht sogar darüber hinaus, indem der Anwendungsbereich auf "sonstige schwerwiegende Verstöße" ausgeweitet wird, z.B. Hinweisen auf sexuelle Belästigung. Das Gesetz enthält für alle Unternehmen die Möglichkeit, konzernübergreifende Meldesysteme zu etablieren, ungeachtet der Mitarbeiterzahl. Im Juni 2023 ist noch ungeklärt, ob dies im Rahmen der EU-Richtlinie liegt oder dagegen verstößt.

Wie ist die Akzeptanz eines solchen Gesetzes im Land?

Die dänischen Unternehmen haben sich darauf eingestellt bzw. damit abgefunden. Generell hohe Akzeptanz, obgleich die Verpflichtung für die betroffenen Unternehmen und öffentlichen Institutionen mit Kosten und Verwaltungsaufwand verbunden ist.

Was sind die größten Herausforderungen in der Umsetzung für Unternehmen vor Ort?

Durch die Ausweitung des Anwendungsbereichs des Gesetzes auf "sonstige schwerwiegende Verstöße" ist der Anwendungsbereich unklar geworden. Bislang gibt es keine genaue Definition, was hierunter zu verstehen ist. Ausserdem die aktuelle Unklarheit, ob auch Unternehmen und öffentliche Einrichtungen mit mehr als 250 Mitarbeitern einen konzernübergreifenden Meldekanal benutzen dürfen.

Worin liegt der Mehrwert eines derartigen Gesetzes für das Unternehmen selbst?

Der Mehrwert des Gesetzes liegt in einer Vereinheitlichung und generellen Stärkung des Hinweisgeberschutzes. Auch stärkt das Gesetz letztlich die Autonomie der Unternehmen, das es ihnen ermöglicht, selbst zur Aufdeckung und Sanktionierung gemeldeter Verstöße beizutragen.

EU-bezogen GERMANY



Has the EU Whistleblower Protection Act Directive been implemented and when did it enter into force?

The German implementation took place through the Whistleblower Protection Act (HinSchG). The HinSchG was published on June 2023, 2nd and will enter into force with its main contents on July 2023, 2nd. For companies with 50 to 249 employees, however, there is a kind of "grace period" until December 2023, 17th.



What are the main frameworks of the law?

The HinSchG essentially stipulates that companies with more than 50 employees must in future set up and operate an internal reporting office for whistleblowers. Whistleblowers will be able to report violations confidentially if they are related to their professional activities. Whistleblowers are also protected under the HinSchG by various mechanisms (e.g. a ban on reprisals).

What is the acceptance of such a law in the country?

Acceptance for better protection of whistleblowers is likely to be widespread; however, the HinSchG has been heavily criticized in the course of the legislative process for the considerable economic and bureaucratic effort that could be required of small and medium-sized enterprises in particular.

What are the biggest implementation challenges for companies on the ground?

The key issue is how the internal reporting office is to be structured. A digital whistleblower tool is a particularly suitable option here, which may be provided by an external service provider. Its implementation must also be accompanied by data protection and labor law considerations. It must also be clarified who is responsible for receiving and processing tips and what the procedure for investigating the facts should look like. And potentially the worker committee has to be involved.

What is the added value of such a law for the company itself?

The internal reporting office gives companies the opportunity to detect violations independently and to take their own remedial action. Functioning whistleblower protection is an integral part of an effective and appropriate compliance management system.

EU-bezogen DEUTSCHLAND



Wurde die EU-Richtlinie zum Hinweisgeberschutzgesetz umgesetzt und wann trat es in Kraft?

Die deutsche Umsetzung erfolgte durch das Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG). Das HinSchG wurde am 02.06.2023 veröffentlicht und tritt mit seinen wesentlichen Inhalten am 02.07.2023 in Kraft. Für Unternehmen mit 50 bis 249 Beschäftigten gilt allerdings eine Art "Schonfrist" bis zum 17.12.2023.



Was sind die wichtigsten Rahmenbedingungen des Gesetzes?

Das HinSchG regelt im Wesentlichen, dass Unternehmen mit mehr als 50 Beschäftigten künftig eine interne Meldestelle für Whistleblower einrichten und betreiben müssen. Whistleblower sollen dadurch auf vertraulichem Weg Verstöße melden können, wenn diese im Zusammenhang mit ihrer beruflichen Tätigkeit stehen. Whistleblower werden nach dem HinSchG zudem durch verschiedene Mechanismen (z.B. einem Verbot von Repressalien) geschützt.

Wie ist die Akzeptanz eines solchen Gesetzes im Land?

Akzeptanz für einen besseren Schutz von Whistleblowern dürfte weitgehend vorhanden sein; allerdings wurde an dem HinSchG im Lauf des Gesetzgebungsverfahrens mitunter massiv für den erheblichen wirtschaftlichen bzw. bürokratischen Aufwand kritisiert, der gerade auf kleine und mittlere Unternehmen zukommen könnte.

Was sind die größten Herausforderungen in der Umsetzung für Unternehmen vor Ort?

Die zentrale Weichenstellung liegt in der Frage, wie die interne Meldestelle ausgestaltet werden soll. Hier bietet sich insbesondere ein digitales Hinweisgeber-Tool an, das ggf. durch einen externen Dienstleister zur Verfügung gestellt wird. Dessen Implementation muss zudem datenschutz- sowie arbeitsrechtlich begleitet werden. Weiterhin ist zu klären, wer für die Entgegennahme und Bearbeitung von Hinweisen verantwortlich ist und wie das Verfahren zur Ermittlung des Sachverhalts aussehen soll. Bei Bestehen eines Betriebsrates ist dieser ebenfalls einzubinden, weil die Einrichtung dieses Meldekanals als mitbestimmungspflichtig anzusehen ist.

Worin liegt der Mehrwert eines derartigen Gesetzes für das Unternehmen selbst?

Die interne Meldestelle verschafft Unternehmen die Möglichkeit, Verstöße selbstständig aufdecken und eigene Abhilfemaßnahmen ergreifen zu können. Dabei ist ein funktionierender Hinweisgeberschutz Bestandteil eines wirksamen und angemessenen Compliance-Management-Systems.

EU-bezogen ESTONIA



Has the EU Whistleblower Protection Act Directive been implemented and when did it enter into force?

Estonia has not yet transposed the EU Directive. The relevant draft law has been drafted a second time and is currently in the consultation phase with stakeholders (until June 2023, 10th). Therefore, the draft law has not yet been sent to the Estonian Parliament.



What are the main frameworks of the law?

What is the acceptance of such a law in the country?

What are the biggest implementation challenges for companies on the ground?

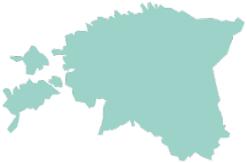
What is the added value of such a law for the company itself?

EU-bezogen ESTLAND



Wurde die EU-Richtlinie zum Hinweisgeberschutzgesetz umgesetzt und wann trat es in Kraft?

Estland hat die EU-Richtlinie noch nicht umgesetzt. Der einschlägige Gesetzentwurf wurde ein zweites Mal ausgearbeitet und befindet sich zurzeit in der Abstimmungsphase mit Interessengruppen (bis zum 10. Juni 2023). Daher ist der Gesetzesentwurf noch nicht an das Estnische Parlament geschickt worden.



Was sind die wichtigsten Rahmenbedingungen des Gesetzes?

Wie ist die Akzeptanz eines solchen Gesetzes im Land?

Was sind die größten Herausforderungen in der Umsetzung für Unternehmen vor Ort?

Worin liegt der Mehrwert eines derartigen Gesetzes für das Unternehmen selbst?

EU-bezogen FRANCE



Has the EU Whistleblower Protection Act Directive been implemented and when did it enter into force?

The EU Directive on the protection of Whistleblower was transposed in France by a law of March 2022, 21st (“Law Wasserman”), which amended the relevant provisions on whistleblowing of the law Sapin II on the prevention of corruption of December 2016, 16th. The Law Wasserman was followed by an implementation decree of October 2022, 3rd.



What are the main frameworks of the law?

The protection of whistleblowers is increased, a facilitator status for legal and natural persons assisting the whistleblower is created and the scope of the law is widened thanks to broader definitions. In addition, whistleblowers can now report directly to an external authority, rather than having to use the internal system first. As a reminder, the implementation of a whistleblowing procedure is mandatory for companies with more than 50 employees in France.

What is the acceptance of such a law in the country?

The law is generally well accepted. However, some companies (especially small to mid-size companies) may view it as another regulatory constraint and may be afraid of the associated costs. However, we can assist companies in implementing an internal reporting system at a moderate cost.

What are the biggest implementation challenges for companies on the ground?

Companies may have to convince internally (and in particular Workers' representative bodies) that the internal reporting channel is not a "denouncing" tool (with a negative connotation) but that it is beneficial for the company, its employees and other stakeholders.

What is the added value of such a law for the company itself?

The company's should promote its internal reporting channel, to provide an appropriate response to a whistleblowing as fast as possible. Otherwise, having the matter referred to a public authority may trigger an administrative or judicial investigation, or negative media coverage. An internal reporting system is also a tool for the prevention & detection of various risks, operational, financial (accounting irregularities, fraud), HR (harassment) & legal (corruption, competition law violations).

EU-bezogen

FRANKREICH



Wurde die EU-Richtlinie zum Hinweisgeberschutzgesetz umgesetzt und wann trat es in Kraft?

Die EU-Richtlinie über den Schutz von Whistleblowern wurde in Frankreich durch ein Gesetz vom 21. März 2022 ("Gesetz Wasserman") umgesetzt, mit dem die einschlägigen Bestimmungen des Gesetzes Sapin II zur Korruptionsprävention vom 16. Dezember 2016 zu Whistleblowing geändert wurden. Auf das Gesetz Wasserman folgte ein Durchführungsdekret vom 3. Oktober 2022.



Was sind die wichtigsten Rahmenbedingungen des Gesetzes?

Der Schutz von Hinweisgebern wird verbessert, ein Vermittlerstatus für juristische und natürliche Personen, die den Hinweisgeber unterstützen, wird geschaffen und der Anwendungsbereich des Gesetzes wird dank weitergehender Definitionen ausgeweitet. Darüber hinaus können sich Hinweisgeber nun direkt an eine externe Behörde wenden und müssen nicht mehr erst das interne System nutzen.

Zur Erinnerung: Die Einführung eines Verfahrens zur Meldung von Missständen ist für Unternehmen mit mehr als 50 Mitarbeitern in Frankreich obligatorisch.

Wie ist die Akzeptanz eines solchen Gesetzes im Land?

Das Gesetz ist im Allgemeinen gut akzeptiert. Manche Unternehmen (vor allem kleine und mittlere) sehen es jedoch als eine weitere regulatorische Einschränkung an und scheuen die damit verbundenen Kosten. Wir können Unternehmen jedoch bei der Einführung eines internen Berichterstattungssystems zu moderaten Kosten unterstützen.

Was sind die größten Herausforderungen in der Umsetzung für Unternehmen vor Ort?

Die Unternehmen müssen möglicherweise intern (und insbesondere die Arbeitnehmervertretungen) davon überzeugen, dass der interne Berichterstattungskanal kein (negativ besetztes) "Anprangerungsinstrument" ist, sondern, dass er für das Unternehmen, seine Mitarbeiter und andere Interessengruppen durchaus von Nutzen ist.

Worin liegt der Mehrwert eines derartigen Gesetzes für das Unternehmen selbst?

Das Unternehmen sollte seinen internen Meldeweg fördern, um so schnell wie möglich eine angemessene Antwort auf einen Hinweis geben zu können. Andernfalls kann die Weiterleitung der Angelegenheit an eine Behörde eine administrative oder gerichtliche Untersuchung oder eine negative Medienberichterstattung auslösen.

Ein internes Meldesystem ist auch ein Instrument zur Vorbeugung und Aufdeckung verschiedener Risiken: betrieblich, finanziell (Unregelmäßigkeiten in der Buchführung, Betrug), personell (Belästigung) und rechtlich (Korruption, Verstöße gegen das Wettbewerbsrecht).

EU-bezogen GREECE



Has the EU Whistleblower Protection Act Directive been implemented and when did it enter into force?

The EU Directive was transposed into Greek law by Law 4990/2022 and entered into force on November 2022, 11th through publication of the law in the Government Gazette. The law protects whistleblowers who report violations of EU law and unlawful acts that they perceive in the course of their professional activities. The provisions apply to both the private and public sectors.



What are the main frameworks of the law?

For companies with more than 249 employees, the provisions will apply as of May 2023, 10th while for companies with 50 to 249 employees, the provisions will apply as of December 2023, 17th. The companies are obliged to establish an internal reporting office to which employees who have a reasonable suspicion that violations of EU law have taken place in their company in the course of their professional activities can turn.

What is the acceptance of such a law in the country?

The law and its obligations are viewed skeptically, firstly with regard to additional burdens and secondly due to reservations about the functionality of such an institute and about whistleblowing within the company, as well as fears for corporate peace/of creating a culture of informers and traitors. Some companies with foreign participation had already established their own whistleblowing institutions before the law was enacted.

What are the biggest implementation challenges for companies on the ground?

The challenges are the immediate implementation of the law and other compliance regulations with the least possible effort and the greatest possible benefit for employees and the company. This first requires the company's management to understand the new regulations and then to communicate with employees to eliminate reservations and misunderstandings.

What is the added value of such a law for the company itself?

If the law is properly implemented, there is an opportunity for more transparency, legality and integrity in the company and indirectly in Greek society, which has phenomena such as a poor state-citizen relationship, a high percentage of tax evasion and corruption, steep hierarchy and inequality. A higher level of compliance and ESG principles leads to a better rating of the company and consequently increases its value (creating value).

EU-bezogen GRIECHENLAND



Wurde die EU-Richtlinie zum Hinweisgeberschutzgesetz umgesetzt und wann trat es in Kraft?

Die EU-Richtlinie wurde durch das Gesetz 4990/2022 ins griechische Recht umgesetzt und trat am 11. November 2022 durch Veröffentlichung des Gesetzes im Regierungsanzeiger in Kraft. Das Gesetz schützt hinweisgebende Personen, die Verstöße gegen EU-Recht und rechtswidrige Handlungen, die sie im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit wahrnehmen, melden. Die Bestimmungen gelten sowohl für den privaten als auch für den öffentlichen Sektor.



Was sind die wichtigsten Rahmenbedingungen des Gesetzes?

Für Unternehmen mit mehr als 249 Beschäftigten finden die Bestimmungen bereits ab dem 10. Mai 2023 Anwendung, während für Unternehmen mit 50 bis 249 Beschäftigten die Bestimmungen erst ab dem 17. Dezember 2023 Anwendung finden. Die Unternehmen sind zur Einrichtung einer internen Meldestelle verpflichtet, an die sich Angestellte, die im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit einen begründeten Verdacht haben, dass Verstöße gegen EU-Recht in ihrem Unternehmen stattgefunden haben, wenden können.

Wie ist die Akzeptanz eines solchen Gesetzes im Land?

Das Gesetz und seine Verpflichtungen werden skeptisch betrachtet, zum einen mit Hinblick auf zusätzliche Belastungen und zum anderen aufgrund von Vorbehalten gegenüber der Funktionalität eines solchen Instituts und gegenüber Anzeigen innerhalb des Unternehmens, sowie Befürchtungen für den Unternehmensfrieden/vor Schaffung einer Spitzel- und Verräterkultur. Einige Unternehmen mit ausländischer Beteiligung hatten bereits vor Erlass des Gesetzes eigene Whistleblowing-Institutionen eingerichtet.

Was sind die größten Herausforderungen in der Umsetzung für Unternehmen vor Ort?

Die Herausforderungen sind die unmittelbare Umsetzung des Gesetzes und sonstiger Compliance Vorschriften mit dem geringstmöglichen Aufwand und dem größtmöglichen Nutzen für die Beschäftigten und das Unternehmen. Das verlangt zunächst ein Verständnis der Leitung eines Unternehmens von den neuen Vorschriften und im Anschluss eine Kommunikation mit den Mitarbeitern zur Beseitigung von Vorbehalten und Missverständnissen.

Worin liegt der Mehrwert eines derartigen Gesetzes für das Unternehmen selbst?

Bei richtiger Umsetzung des Gesetzes besteht die Chance zu mehr Transparenz, Legalität und Integrität im Unternehmen und mittelbar in der griechischen Gesellschaft, die Phänomene wie ein schlechtes Staat-Bürger-Verhältnisses, einen hohen Prozentsatz von Steuerhinterziehung und Korruption, steiler Hierarchie und Ungleichheit aufweist. Ein höherer Grad an Compliance und ESG-Prinzipien führt zu besserem Rating des Unternehmens und erhöht folglich seinen Wert (creating value).

EU-bezogen

ITALY



Has the EU Whistleblower Protection Act Directive been implemented and when did it enter into force?

In Italy, the EU Directive was implemented by Legislative Decree 24/2023, which was published in the Official Gazette on March 2023, 15th and entered into force on March 2023, 30th.

In particular, the decree will be effective

- from July 2023, 15th for public entities and private entities with more than 250 employees;
- from December 2023, 17th for private entities with up to 249 employees.



What are the main frameworks of the law?

- Obligatory establishment of internal channels for public and private entities
- Access to external channels (of ANAC) and public disclosure under certain conditions
- Expansion of the protected subjects and protection provided for
- Different channels and reportable violations depending on the public or private nature of the company, sector, number of employees and implementation of compliance programs

What is the acceptance of such a law in the country?

In Italy, the need for a law to better protect whistleblowers was recognized in order to overcome the general view that the whistleblower is a "snitch." However, Legislative Decree 24/2023 has been heavily criticized: Some provisions are difficult to interpret (e.g., reportable violations); the public sector is still better protected than the private sector; some shortcomings make it difficult to implement compliant whistleblowing systems in practice (see response below).

What are the biggest implementation challenges for companies on the ground?

The biggest challenge is the implementation of whistleblowing systems in multinational corporations. This is due to the fact that member states have implemented the EU Directive differently in some cases and, at least in Italy, it is not possible to share whistleblowing channels between companies with more than 250 employees each (there are no special provisions for large corporate groups).

What is the added value of such a law for the company itself?

The added value certainly lies in the so-called "preventive function" of whistleblowing. Whistleblowing enables companies to uncover deficiencies in the corporate organization, to reduce the risk of such deficiencies recurring in the future, and to strengthen the companies' ability to detect and prevent corrupt, fraudulent or other illegal acts or irregularities.

EU-bezogen ITALIEN



Wurde die EU-Richtlinie zum Hinweisgeberschutzgesetz umgesetzt und wann trat es in Kraft?

In Italien wurde die EU-Richtlinie durch das Gesetzesdekret 24/2023 umgesetzt, das am 15. März 2023 im Amtsblatt veröffentlicht wurde und am 30. März 2023 in Kraft trat.

Das Dekret wird insbesondere wirksam sein:

- ab dem 15. Juli 2023 für öffentliche Einrichtungen und private Einrichtungen mit mehr als 250 Beschäftigten;
- ab dem 17. Dezember 2023 für private Einrichtungen mit bis zu 249 Beschäftigten.



Was sind die wichtigsten Rahmenbedingungen des Gesetzes?

- Obligatorische Einrichtung interner Kanäle für öffentliche und private Stellen
- Zugang zu externen Kanälen (der ANAC) und öffentliche Bekanntgabe unter bestimmten Bedingungen
- Ausweitung der geschützten Themen und des Schutzes, der vorgesehen ist
- Unterschiedliche Kanäle und meldepflichtige Verstöße je nach öffentlichem oder privatem Charakter des Unternehmens, Sektor, Anzahl der Mitarbeiter und Einführung von Compliance-Programmen

Wie ist die Akzeptanz eines solchen Gesetzes im Land?

In Italien wurde die Notwendigkeit eines Gesetzes zum besseren Schutz von Hinweisgebern erkannt, um die allgemeine Ansicht zu überwinden, dass der Hinweisgeber eine "Petze" sei. Das Gesetzesdekret 24/2023 wurde jedoch stark kritisiert: Einige Bestimmungen sind schwer auszulegen (z. B. meldepflichtige Verstöße); der öffentliche Sektor ist immer noch besser geschützt als der private Sektor; einige Mängel erschweren die Umsetzung konformer Whistleblowing-Systeme in der Praxis (siehe Antwort unten).

Was sind die größten Herausforderungen in der Umsetzung für Unternehmen vor Ort?

Die größte Herausforderung stellt die Umsetzung von Hinweisgebersystemen in multinationalen Konzernen dar. Dies liegt daran, dass die Mitgliedstaaten die EU-Richtlinie teilweise unterschiedlich umgesetzt haben und es zumindest in Italien nicht möglich ist, Whistleblowing-Kanäle zwischen Unternehmen mit jeweils mehr als 250 Beschäftigten zu teilen (es gibt keine besonderen Bestimmungen für große Unternehmensgruppen).

Worin liegt der Mehrwert eines derartigen Gesetzes für das Unternehmen selbst?

Der Mehrwert liegt sicherlich in der so genannten "präventiven Funktion" von Whistleblowing. Whistleblowing ermöglicht es den Unternehmen, Mängel in der Unternehmensorganisation aufzudecken, das Risiko zu verringern, dass solche Mängel in Zukunft wieder auftreten, und die Fähigkeit der Unternehmen zu stärken, korrupte, betrügerische oder andere illegale Handlungen oder Unregelmäßigkeiten aufzudecken und zu verhindern.

EU-bezogen CROATIA



Has the EU Whistleblower Protection Act Directive been implemented and when did it enter into force?

On April 2022, 23rd the Act on the Protection of Persons Reporting Violations entered into force in the Republic of Croatia. This Act transposed the EU Directive 2019/1937 ("Zakon o zaštiti prijavitelja nepravilnosti", Journal of Laws NN 46/22).



What are the main frameworks of the law?

The law from 2019 already regulated the most important mechanisms for reporting breaches. The new law, which transposes the EU Directive, introduces extensions in particular with regard to the protection of the whistleblower, the whistleblower system (right to choose between internal and external reporting and disclosure) and the handling of the confidentiality requirement. The law designates the ombudsman ("Pučki pravobranitelj") as the competent body for external reporting.

What is the acceptance of such a law in the country?

The law has been well received by the population and, according to opinion polls, 2/3 of citizens would report violations, although there is still some skepticism about the prospects for success and the benefits to society.

What are the biggest implementation challenges for companies on the ground?

Companies with at least 50 employees must implement the system of internal reporting of violations, whereby the greatest challenge is the fear of reprisals against the whistleblowers and therefore a necessary climate of confidentiality and security must be constantly built up in the companies. At the same time, effective legal protection on the part of the courts and relevant authorities must be ensured.

What is the added value of such a law for the company itself?

The speak-up culture promoted by the law not only helps to uncover individual cases of corruption or other wrongdoing within companies, but if applied consistently and widely accepted, it can certainly be an effective means of uncovering, remedying or even preventing systemic errors within companies.

EU-bezogen KROATIEN



Wurde die EU-Richtlinie zum Hinweisgeberschutzgesetz umgesetzt und wann trat es in Kraft?

Am 23. April 2022 trat in der Republik Kroatien das Gesetz zum Schutz von Personen, die Verstöße melden, in Kraft. Mit diesem Gesetz wurde die EU-Richtlinie 2019/1937 umgesetzt ("Zakon o zaštiti prijavitelja nepravilnosti", Gesetzblatt NN 46/22).



Was sind die wichtigsten Rahmenbedingungen des Gesetzes?

Bereits das Gesetz aus dem Jahr 2019 regelte die wichtigsten Mechanismen der Meldung von Verstößen. Mit dem neuen die EU-Richtlinie umsetzenden Gesetz sind insbesondere Erweiterungen in Bezug auf den Schutz der hinweisgebenden Person, das Hinweisgebersystem (Wahlrecht zwischen interner und externer Meldung und Offenlegung) und den Umgang mit dem Vertraulichkeitsgebot eingeführt worden. Das Gesetz bestimmt als zuständige Stelle für die externe Meldung den Bürgerbeauftragten ("Pučki pravobranitelj").

Wie ist die Akzeptanz eines solchen Gesetzes im Land?

Das Gesetz ist in der Bevölkerung positiv aufgenommen worden und laut Meinungsumfragen würden 2/3 der Bürger Verstöße melden, wobei jedoch weiterhin eine gewisse Skepsis bezüglich der Erfolgsaussichten und des gesellschaftlichen Nutzens vorhanden ist.

Was sind die größten Herausforderungen in der Umsetzung für Unternehmen vor Ort?

Unternehmen mit mindestens 50 Arbeitnehmern müssen das System der internen Meldungen von Verstößen implementieren, wobei die größte Herausforderung die Angst vor Repressalien gegen die Hinweisgeber ist und daher ein erforderliches Klima der Vertraulichkeit und Sicherheit in den Unternehmen beständig aufgebaut werden muss. Gleichzeitig muss der effektive Rechtsschutz seitens der Gerichte und der relevanten Behörden gewährleistet werden.

Worin liegt der Mehrwert eines derartigen Gesetzes für das Unternehmen selbst?

Die durch das Gesetz geförderte Speak-up Kultur hilft nicht nur individuelle Fälle der Korruption oder anderer Missstände innerhalb von Unternehmen aufzudecken, sondern kann bei konsequenter Anwendung und breiter Akzeptanz durchaus ein effektives Mittel sein, um Systemfehler innerhalb von Unternehmen aufzudecken, zu beheben oder auch vorzubeugen.

EU-bezogen

LATVIA



Has the EU Whistleblower Protection Act Directive been implemented and when did it enter into force?

Following adoption of Directive (EU) 2019/1937 of the European Parliament and of the Council of October 2019, 23rd on the protection of persons who report breaches of Union law, on May 2019, 1st came into force a local regulation – Whistleblowing Law. However, due to shortcomings in this law and several amendments therein, lawmakers decided to introduce a new version of the Whistleblowing Law and therefore as of February 2022, 4th in Latvia we have renewed local regulation on whistleblowing.



What are the main frameworks of the law?

The Whistleblowing Law provides a wide scope of persons entitled to security guarantees – to whistleblowers, its family members, whistleblower’s work colleagues, and affiliated legal entities. It lists wide range of particular concern which can be reported, f.i., alleged violations on transport safety, animal welfare, privacy, and personal data protection. It provides several channels how whistleblower may ‘blow the whistle’ in paper or electronical form.

What is the acceptance of such a law in the country?

The most important gap preventing the public from understanding the importance of the whistleblowing mechanism relates to ineffective communication both within companies and at national level. The country as a whole needs to create more platforms through which to engage in conversation on topics relevant to whistleblowing. These include open and responsible business, the risks of corruption, the importance of civic participation in a democratic society, etc.

What are the biggest implementation challenges for companies on the ground?

So far, public attitude has been mixed: given the negative memories of Soviet repression. These negative memories take time to erase, and the Whistleblowing Law, as well as public education of its scope and importance, has greatly increased public awareness and activism (as evidenced by the statistics showing that the number of whistleblowing reports increases every year).

What is the added value of such a law for the company itself?

Since private legal entities which have more than 50 employees must establish an internal whistleblowing system, it is also possible that such system may be outsourced from a third party, which provides the employees with the possibility to report on violations in a safe manner. Whistleblowing as a product can be bundled with other advisory, e.g., with employment, data protection, compliance, and thus such approach could be more attractive to the clients.

EU-bezogen LETTLAND



Wurde die EU-Richtlinie zum Hinweisgeberschutzgesetz umgesetzt und wann trat es in Kraft?

Nach der Verabschiedung der RL(EU)2019/1937 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23.11.2019 zum Schutz von Personen, die Verstöße gegen das Unionsrecht melden, trat am 1.5.2019 eine nationale Regelung - das Hinweisgeberschutzgesetz- in Kraft. Aufgrund von Schwachstellen in diesem Gesetz und mehrerer Änderungen beschloss der Gesetzgeber, eine neue Version des Hinweisgeberschutzgesetzes einzuführen, daher gilt seit dem 4.2.2022 in Lettland eine neue lokale Regelung für das Whistleblowing



Was sind die wichtigsten Rahmenbedingungen des Gesetzes?

Das Hinweisgeberschutzgesetz sieht einen weiten Kreis von Personen vor, die Anspruch auf Sicherheitsgarantien haben - für die Hinweisgeber selbst, ihre Familienangehörigen, Arbeitskollegen und verbundene juristische Personen. Darin werden bestimmte Verstöße aufgeführt, die gemeldet werden können, z.B. angebliche Verstöße gegen die Verkehrssicherheit, den Tierschutz, die Privatsphäre und den Schutz personenbezogener Daten. Es sieht verschiedene Kanäle vor, über die die Hinweisgeber in Papier- oder elektronischer Form Hinweise bekannt geben können.

Wie ist die Akzeptanz eines solchen Gesetzes im Land?

Die größte Lücke, die die Öffentlichkeit daran hindert, die Bedeutung des Whistleblowing-Mechanismus zu verstehen, hängt mit uneffektiver Kommunikation sowohl innerhalb der Unternehmen als auch auf nationaler Ebene zusammen. Das Land als Ganzes muss mehr Plattformen schaffen, um sich über Themen auszutauschen, die für das Whistleblowing relevant sind. Dazu gehören offenes und verantwortungsvolles Business, Korruptionsrisiken, die Bedeutung der Bürgerbeteiligung in einer demokratischen Gesellschaft usw.

Was sind die größten Herausforderungen in der Umsetzung für Unternehmen vor Ort?

Bislang war die öffentliche Meinung gemischt: die negativen Erinnerungen an die sowjetische Unterdrückung sind noch präsent. Diese negativen Erinnerungen brauchen Zeit, um zu verblassen; das Gesetz selbst sowie die Aufklärung der Öffentlichkeit über seinen Geltungsbereich und seine Bedeutung haben das öffentliche Bewusstsein und den Aktivismus erheblich gestärkt (wie die Statistiken zeigen, die belegen, dass die Zahl der Whistleblowing-Meldungen jedes Jahr steigt).

Worin liegt der Mehrwert eines derartigen Gesetzes für das Unternehmen selbst?

Da private juristische Personen mit mehr als 50 Mitarbeitern ein internes Whistleblowing-System einrichten müssen, ist es auch möglich, ein solches System an einen Dritten auszulagern, der den Mitarbeitern die Möglichkeit bietet, Verstöße auf sichere Art und Weise zu melden. Das Produkt "Whistleblowing" kann mit anderen Beratungsleistungen gebündelt werden, z.B. mit den Bereichen Beschäftigung, Datenschutz und Compliance, so dass ein solcher Ansatz für die Mandanten attraktiver sein könnte.

EU-bezogen LITHUANIA



Has the EU Whistleblower Protection Act Directive been implemented and when did it enter into force?

The European Union has officially adopted the EU Whistleblower Protection Act Directive. In Lithuania, the law was adopted by the Lithuanian Parliament on December 2021, 16th and subsequently entered into force on February 2022, 15th.



What are the main frameworks of the law?

The framework conditions in Lithuania encompass various aspects of the country's legal, regulatory, and business environment. While it is challenging to provide an exhaustive list, here are some key elements of the framework conditions in Lithuania:
Legal System; Regulatory Environment; Business and Company Law; Taxation; Labor Laws; Intellectual Property (IP) Protection; Competition Policy; Investment Climate.

What is the acceptance of such a law in the country?

The acceptance of the law in Lithuania, specifically the Law on Whistleblower Protection, can vary among different stakeholders and segments of society. Here are some perspectives on the acceptance of the law:
Whistleblower Advocates and Civil Society; Whistleblowers; Businesses and Employers; Government and Regulatory Authorities; General Public and Public Perception.

What are the biggest implementation challenges for companies on the ground?

The acceptance of the law in Lithuania, specifically the Law on Whistleblower Protection, can vary among different stakeholders and segments of society. Here are some perspectives on the acceptance of the law:
Whistleblower Advocates and Civil Society; Whistleblowers; Businesses and Employers; Government and Regulatory Authorities; General Public and Public Perception.

What is the added value of such a law for the company itself?

Reputation and Trust; Enhanced Corporate Governance; Early Detection of Wrongdoing; Improved Compliance; Risk Mitigation; Cost Savings. Overall, the added value of a whistleblower protection law for a company lies in the opportunity to foster a culture of integrity, early risk detection, compliance improvement, and enhanced reputation, which can contribute to long-term sustainability and success.

EU-bezogen LITAUEN



Wurde die EU-Richtlinie zum Hinweisgeberschutzgesetz umgesetzt und wann trat es in Kraft?

Die Europäische Union hat die EU-Richtlinie zum Schutz von Hinweisgebern offiziell verabschiedet. In Litauen wurde das Gesetz am 16. Dezember 2021 vom litauischen Parlament verabschiedet und trat am 15. Februar 2022 in Kraft.



Was sind die wichtigsten Rahmenbedingungen des Gesetzes?

Die Rahmenbedingungen in Litauen umfassen verschiedene Aspekte des rechtlichen, regulatorischen und geschäftlichen Umfelds des Landes. Auch wenn es schwierig ist, eine erschöpfende Übersicht zu erstellen, werden hier einige Schlüsselemente der Rahmenbedingungen in Litauen genannt: Rechtssystem, regulatorisches Umfeld, Unternehmens- und Gesellschaftsrecht, Steuern, Arbeitsrecht, Schutz des geistigen Eigentums, Wettbewerbspolitik, Investitionsklima.

Wie ist die Akzeptanz eines solchen Gesetzes im Land?

Die Akzeptanz des Gesetzes in Litauen, insbesondere des Gesetzes zum Schutz von Whistleblowern, kann bei den verschiedenen Interessengruppen und Teilen der Gesellschaft unterschiedlich sein. Hier sind einige Perspektiven zur Akzeptanz des Gesetzes: Whistleblower-Anwälte und Zivilgesellschaft; Whistleblower; Unternehmen und Arbeitgeber; Regierung und Aufsichtsbehörden; Öffentlichkeit und öffentliche Wahrnehmung.

Was sind die größten Herausforderungen in der Umsetzung für Unternehmen vor Ort?

Die Akzeptanz des Gesetzes in Litauen, insbesondere des Gesetzes zum Schutz von Whistleblowern, kann bei den verschiedenen Interessengruppen und Teilen der Gesellschaft unterschiedlich sein. Hier sind einige Perspektiven zur Akzeptanz des Gesetzes: Whistleblower-Anwälte und Zivilgesellschaft; Whistleblower; Unternehmen und Arbeitgeber; Regierung und Aufsichtsbehörden; Öffentlichkeit und öffentliche Wahrnehmung

Worin liegt der Mehrwert eines derartigen Gesetzes für das Unternehmen selbst?

Reputation und Vertrauen; verbesserte Corporate Governance; frühzeitige Aufdeckung von Fehlverhalten; verbesserte Compliance; Risikominderung; Kosteneinsparungen. Insgesamt liegt der Mehrwert eines Gesetzes zum Schutz von Hinweisgebern für ein Unternehmen in der Möglichkeit, eine Kultur der Integrität, der frühzeitigen Aufdeckung von Risiken, der Verbesserung der Einhaltung von Vorschriften und der Verbesserung des Rufs zu fördern, was zu langfristiger Nachhaltigkeit und Erfolg beitragen kann.

EU-bezogen

NETHERLANDS



Has the EU Whistleblower Protection Act Directive been implemented and when did it enter into force?

On February 2023, 18th the Whistleblowers Protection Act came into force. To better protect reporters of wrongdoing, from December 2023, 17th every Dutch organization with 50 employees or more are required by law to have an internal reporting scheme for (threatened) irregularities, abuses, and breaches of EU law in the organization, known as the whistleblower scheme.



What are the main frameworks of the law?

NEW:

- the possibility of direct external reporting
- Extension of a reporter's prohibition on being disadvantaged
- Shifting burden of proof prohibition of disadvantage (from employee to employer)
- The definition of 'wrongdoing' is expanded
- Extension of protected reporters
- Prohibition of silence clauses
- Stricter internal reporting requirements (deadlines, method of reporting and obligation to register)

What is the acceptance of such a law in the country?

The new law gives better protection to reporters of abuse. If they claim to have been wronged by their employer because of their report, the burden of proof will now be on the employer to prove that this is not so. More reporters will also be protected than just employed workers. As the legal obligation only takes effect on December 2023, 17th it is not yet very much alive within Dutch organizations. There is no negative trend toward this legislation.

What are the biggest implementation challenges for companies on the ground?

Employers will have to adjust their internal reporting arrangements to comply with the new law. Employee Works Council should be involved in time because of their right to consent

What is the added value of such a law for the company itself?

There is no advantage. The law becomes stricter because non-employees can also start reporting. Namely, also those who otherwise perform labor for remuneration in a subordination relationship'. Zzp'ers and unpaid trainees and volunteers are covered by the term 'reporter' under the new law, so they can make protected reports. In addition, an external report can now also be made directly and the burden of proof that the detriment is not related to the re-port is shifted to the employer.

EU-bezogen

NIEDERLANDE



Wurde die EU-Richtlinie zum Hinweisgeberschutzgesetz umgesetzt und wann trat es in Kraft?

Am 18. Februar 2023 ist das Gesetz zum Schutz von Hinweisgebern in Kraft getreten. Um Personen, die Missstände melden, besser zu schützen, ist ab dem 17. Dezember 2023 jede niederländische Organisation mit mindestens 50 Mitarbeitern gesetzlich verpflichtet, ein internes Meldesystem für (drohende) Unregelmäßigkeiten, Missbräuche und Verstöße gegen das EU-Recht in der Organisation einzurichten, das sogenannte Whistleblower-System.



Was sind die wichtigsten Rahmenbedingungen des Gesetzes?

NEU:

- die Möglichkeit der direkten externen Berichterstattung
- Ausweitung des Benachteiligungsverbots für den Berichterstatter
- Verlagerung der Beweislast für das Benachteiligungsverbot (vom Arbeitnehmer auf den Arbeitgeber)
- Erweiterung der Definition von "Fehlverhalten"
- Erweiterung des Kreises der geschützten Berichterstatter
- Verbot von Schweigeklauseln
- Verschärfung der internen Meldepflichten (Fristen, Meldeverfahren und Meldepflicht)

Wie ist die Akzeptanz eines solchen Gesetzes im Land?

Das neue Gesetz bietet einen besseren Schutz für Personen, die Missstände melden. Wenn sie behaupten, von ihrem Arbeitgeber aufgrund ihrer Meldung benachteiligt worden zu sein, liegt die Beweislast nun beim Arbeitgeber, um das Gegenteil zu beweisen. Außerdem werden mehr Personen als nur Arbeitnehmer geschützt.

Da die gesetzliche Verpflichtung erst am 17. Dezember 2023 in Kraft tritt, ist sie in den niederländischen Unternehmen noch nicht sehr präsent. Es gibt keinen negativen Trend zu dieser Gesetzgebung

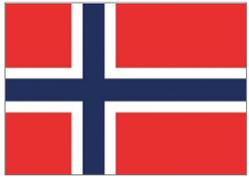
Was sind die größten Herausforderungen in der Umsetzung für Unternehmen vor Ort?

Die Arbeitgeber werden ihre internen Meldeverfahren anpassen müssen, um dem neuen Gesetz zu entsprechen. Der Betriebsrat sollte aufgrund seines Rechts auf Zustimmung rechtzeitig einbezogen werden

Worin liegt der Mehrwert eines derartigen Gesetzes für das Unternehmen selbst?

Es gibt keinen Vorteil. Das Gesetz wird verschärft, weil auch Nicht-Arbeitnehmer in den Genuss von Reporten kommen können. Nämlich auch solche, die sonst gegen Entgelt in einem Unterordnungsverhältnis arbeiten". Ich-AGs, Subunternehmer, unbezahlte Praktikanten und Freiwillige fallen nach neuem Gesetz unter den Begriff 'Berichterstatter', können also geschützte Meldungen abgeben. Darüber hinaus kann eine externe Meldung nun auch direkt erfolgen, und die Beweislast, dass die Beeinträchtigung nicht mit der Meldung zusammenhängt, wird auf den Arbeitgeber verlagert.

EU-bezogen NORWAY



Has the EU Whistleblower Protection Act Directive been implemented and when did it enter into force?

Not directly, but similar regulations has been in effect since January 2020, 1st; even if Norway is not part of the EU.



What are the main frameworks of the law?

The Norwegian regulations about whistleblowing are very similar to the EU Directive. The Directive encompasses more categories of whistleblowers, but with narrower themes of what is considered censurable conditions to be reported.

What is the acceptance of such a law in the country?

It has wide acceptance.

What are the biggest implementation challenges for companies on the ground?

One of the main challenges for the companies has been the obligation to prepare internal whistleblowing procedures that satisfy legal demands.

What is the added value of such a law for the company itself?

It is considered beneficial that the company is made aware of censurable conditions within the company, so that they can be corrected as early as possible.

EU-bezogen NORWEGEN



Wurde die EU-Richtlinie zum Hinweisgeberschutzgesetz umgesetzt und wann trat es in Kraft?

Nicht direkt, aber seit dem 1. Januar sind ähnliche Regelungen in Kraft. 2020, unabhängig davon, dass Norwegen nicht Bestandteil der EU ist.



Was sind die wichtigsten Rahmenbedingungen des Gesetzes?

Die norwegischen Vorschriften über Whistleblowing sind der EU-Richtlinie sehr ähnlich. Die Richtlinie umfasst mehr Kategorien von Whistleblowern, aber mit engeren Themen, was als zensurwürdige Bedingungen gilt, die gemeldet werden müssen.

Wie ist die Akzeptanz eines solchen Gesetzes im Land?

Es hat eine breite Akzeptanz.

Was sind die größten Herausforderungen in der Umsetzung für Unternehmen vor Ort?

Eine der größten Herausforderungen für die Unternehmen war die Verpflichtung, interne Verfahren für die Meldung von Missständen auszuarbeiten, die den gesetzlichen Anforderungen entsprechen.

Worin liegt der Mehrwert eines derartigen Gesetzes für das Unternehmen selbst?

Es wird als vorteilhaft angesehen, dass das Unternehmen auf kritikwürdige Zustände im Unternehmen aufmerksam gemacht wird, damit diese so früh wie möglich korrigiert werden können.

EU-bezogen

AUSTRIA



Has the EU Whistleblower Protection Act Directive been implemented and when did it enter into force?

Yes, the Directive was implemented (belatedly) in Austria by the Whistleblower Protection Act - HSchG. The HSchG entered into force on February 2023, 25th. Certain companies are required to establish internal and external whistleblowing units by August 2023, 25th at the latest. For companies with fewer than 250 employees, internal offices must be established no later than December 2023, 17th.



What are the main frameworks of the law?

The HSchG applies to companies as well as legal entities in the public sector with more than 50 employees. The HSchG may also apply below this threshold if companies operate in certain sensitive areas (e.g. financial services). The HSchG protects whistleblowers and allows for anonymous and confidential whistleblowing. The HSchG also provides for penal provisions.

What is the acceptance of such a law in the country?

The implementation period for companies is currently still running, so no statements can be made on this.

What are the biggest implementation challenges for companies on the ground?

Planning and setting up a legally compliant reporting office is the biggest challenge for companies, unless the tasks are outsourced to external reporting offices.

What is the added value of such a law for the company itself?

Anonymous tips can quickly uncover grievances within the company, eliminate weaknesses and errors, and effectively combat cases of fraud and corruption.

EU-bezogen ÖSTERREICH



Wurde die EU-Richtlinie zum Hinweisgeberschutzgesetz umgesetzt und wann trat es in Kraft?

Ja, die Richtlinie wurde in Österreich durch das HinweisgeberInnenschutzgesetz - HSchG (verspätet) umgesetzt. Das HSchG trat am 25.02.2023 in Kraft. Bestimmte Unternehmen haben interne und externe Meldestellen bis längstens 25.8.2023 einzurichten. Für Unternehmen mit weniger als 250 Beschäftigten sind interne Stellen längstens bis 17. Dezember 2023 einzurichten.



Was sind die wichtigsten Rahmenbedingungen des Gesetzes?

Das HSchG gilt für Unternehmen sowie juristische Personen des öffentlichen Sektors mit mehr als 50 Beschäftigten. Das HSchG kann auch unter dieser Schwelle gelten, wenn Unternehmen in bestimmten sensiblen Bereichen tätig sind (z.B. Finanzdienstleistungen). Das HSchG schützt Hinweisgeber und ermöglicht die anonyme und vertrauliche Meldung von Missständen. Das HSchG sieht ferner auch Strafbestimmungen vor.

Wie ist die Akzeptanz eines solchen Gesetzes im Land?

Die Umsetzungsfrist für Unternehmen läuft aktuell noch, sodass dazu keine Aussagen gemacht werden können.

Was sind die größten Herausforderungen in der Umsetzung für Unternehmen vor Ort?

Die Planung und Einrichtung einer gesetzeskonformen Meldestelle stellt die größte Herausforderung für Unternehmen dar, sofern die Aufgaben nicht an externe Meldestellen ausgelagert werden.

Worin liegt der Mehrwert eines derartigen Gesetzes für das Unternehmen selbst?

Durch anonyme Hinweise können rasch Missstände im Unternehmen aufgedeckt werden, Schwachstellen und Fehler beseitigt sowie Betrugsfälle und Korruption wirksam bekämpft werden.

EU-bezogen POLEN



Has the EU Whistleblower Protection Act Directive been implemented and when did it enter into force?

In Poland, the EU Directive on whistleblower protection has not yet been transposed. Other versions, the seventh (dated February 6th) and the eighth (dated March 27th), of the Polish draft law have been published on the website of the Government Legislation Center. All indications are that the new regulations may be adopted by the government and submitted to the Sejm at any moment. Four sessions remain (the last session before the fall elections is scheduled for July 2023, 28th) in which the law can be passed.



What are the main frameworks of the law?

- A whistleblower may be a person who is connected to the abusive institution or organization not only through an employment contract, but through any legal or de facto relationship
- A condition for granting whistleblower status will be that reports are made in a manner consistent with the law
- The obligation to establish procedures to facilitate internal reports and ensure the protection of whistleblower data
- Accurate transcripts must be prepared in the case of oral reports

What is the acceptance of such a law in the country?

No such analyses have been conducted to date. Due to the lengthy process of passing the law, many private legal entities are postponing the introduction of whistleblowing measures. However, the documentation with comments on the draft law shows that there is still no agreement within the government on the content of the law. The Ministry of Justice also has a number of objections to the new regulations, arguing that the courts are not prepared to accept a wave of additional lawsuits from whistleblowers.

What are the biggest implementation challenges for companies on the ground?

According to the transitional provisions of the latest version of the draft, the law on whistleblowers is to come into force two months after the date of publication, except for the provisions imposing new obligations on companies with at least 50 employees in connection with the introduction of the internal procedure for reporting violations of the law and for follow-up actions. This means that all companies with at least 50 employees will have only one day to implement the new regulations after their publication.

What is the added value of such a law for the company itself?

Ease the use of internal reporting - The bill contains provisions that discourage external reporting; for example, when making an external report, the whistleblower must declare, under penalty of criminal liability for misrepresentation, that the information about the violation of law that is the subject of the report was true at the time the report was made. Only then can the authority issue a certificate confirming protecti

EU-bezogen POLEN



Wurde die EU-Richtlinie zum Hinweisgeberschutzgesetz umgesetzt und wann trat es in Kraft?

In Polen wurde die EU-Richtlinie zum Hinweisgeberschutz noch nicht umgesetzt. Auf der Internetseite der Regierungszentrale für Gesetzgebung wurden weitere Fassungen, die siebte (vom 6. Februar) und die achte (vom 27. März) des polnischen Gesetzentwurfs veröffentlicht. Alles deutet darauf hin, dass die neuen Vorschriften jeden Moment von der Regierung verabschiedet und dem Sejm vorgelegt werden können. Es verbleiben noch vier Sitzungen (die letzte Sitzung vor den Wahlen im Herbst ist für den 28. Juli 2023 vorgesehen), in denen das Gesetz verabschiedet werden kann.



Was sind die wichtigsten Rahmenbedingungen des Gesetzes?

- Ein Hinweisgeber kann eine Person sein, die mit der missbräuchlich handelnden Einrichtung oder Organisation nicht nur über einen Arbeitsvertrag, sondern über eine beliebige rechtliche oder tatsächliche Beziehung verbunden ist.
- Voraussetzung für die Gewährung des Status eines Hinweisgebers wird sein, dass die Meldungen in einer Weise erfolgen, die mit dem Gesetz in Einklang steht.
- Die Pflicht, Verfahren zur Erleichterung interner Meldungen und zur Gewährleistung des Schutzes der Daten von Hinweisgebern zu schaffen.
- Bei mündlichen Meldungen müssen genaue Niederschriften erstellt werden.

Wie ist die Akzeptanz eines solchen Gesetzes im Land?

Bisher wurden keine derartigen Analysen durchgeführt. Aufgrund des langwierigen Prozesses der Verabschiedung des Gesetzes schieben viele private Rechtsträger die Einführung von Whistleblowing-Maßnahmen auf. Die Dokumentation mit Anmerkungen zum Gesetzentwurf zeigt jedoch, dass innerhalb der Regierung immer noch keine Einigkeit über den Inhalt des Gesetzes besteht. Auch das Justizministerium hat eine Reihe von Einwänden gegen die neuen Regelungen und argumentiert, dass die Gerichte nicht darauf vorbereitet sind, eine Welle zusätzlicher Klagen von Hinweisgebern anzunehmen.

Was sind die größten Herausforderungen in der Umsetzung für Unternehmen vor Ort?

Nach den Übergangsvorschriften der jüngsten Fassung des Entwurfs soll das Gesetz über Hinweisgeber zwei Monate nach dem Datum der Veröffentlichung in Kraft treten, mit Ausnahme der Vorschriften, die Unternehmen mit mindestens 50 Beschäftigten neue Pflichten i.Z.m. der Einführung des internen Verfahrens für die Meldung von Rechtsverstößen und für Folgemaßnahmen auferlegen. Das bedeutet, dass alle Unternehmen mit mindestens 50 Beschäftigten nach der Veröffentlichung der neuen Vorschriften nur einen Tag Zeit für die Umsetzung haben werden.

Worin liegt der Mehrwert eines derartigen Gesetzes für das Unternehmen selbst?

Leichtere Nutzung interner Meldungen - Der Gesetzentwurf enthält Bestimmungen, die von externen Meldungen abhalten; so muss der Hinweisgeber bei einer externen Meldung unter Androhung der strafrechtlichen Verantwortlichkeit wegen falscher Angaben die Erklärung abgeben, dass die Information über den Rechtsverstoß, der Gegenstand der Meldung ist, zum Zeitpunkt der Meldung wahr war. Erst dann kann die Behörde eine Bescheinigung ausstellen, die den Schutz bestätigt.

EU-bezogen PORTUGAL



Has the EU Whistleblower Protection Act Directive been implemented and when did it enter into force?

Yes, Portugal has a specific law for the protection of whistleblowers. Law No. 93/2021 establishes the general regime for the protection of whistle-blowers, which transposed Directive (EU) 2019/1937 of the European Parliament and of the Council of October 2019, 23rd on the protection of persons who report breaches of Union law. This Law came into force on June 2022, 18th.



What are the main frameworks of the law?

Law 93/2021 establishes the obligation for Public or Private Companies with more than 50 employees to provide an internal reporting channel that allows for anonymous and/or confidential reporting. Although all companies can create a whistleblowing channel, but its creation is mandatory for companies or other legal entities of public law, which employ 50 or more employees. Non-public law entities that employ between 50 and 249 workers can share resources to receive and follow up on reports. The report may be based on an act or omission (a) contrary to rules contained in acts of the European Union; (b) contrary to national rules in the field of: Public procurement, financial markets and prevention of money laundering and terrorist financing, security, environmental protection, radiation protection and nuclear safety, public health, consumer protection, protection of privacy and personal data.

What is the acceptance of such a law in the country?

The first reactions showed a lack of interest and distrust in the new legislation. It was also noted that there was a general lack of knowledge about the procedures to be adopted, particularly with regard to the implementation of the channels.

What are the biggest implementation challenges for companies on the ground?

The parent company does not consider it necessary for the subsidiaries to implement their own reporting channels and reluctance to invest in a software (preference for e-mail).

What is the added value of such a law for the company itself?

Joint and coordinated solution: Software + Roedl & Partner. Promotion (newsletter, webinars, client calls, cross-selling, etc.)

EU-bezogen PORTUGAL



Wurde die EU-Richtlinie zum Hinweisgeberschutzgesetz umgesetzt und wann trat es in Kraft?

Ja, Portugal hat ein spezielles Gesetz zum Schutz von Hinweisgebern (Whistleblowern). Das Gesetz Nr. 93/2021 legt die allgemeine Regelung für den Schutz von Hinweisgebern fest, mit der die Richtlinie (EU) 2019/1937 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. Oktober 2019 zum Schutz von Personen, die Verstöße gegen das Unionsrecht melden, umgesetzt wurde. Dieses Gesetz ist am 18. Juni 2022 in Kraft getreten.



Was sind die wichtigsten Rahmenbedingungen des Gesetzes?

Das Gesetz 93/2021 verpflichtet öffentliche oder private Unternehmen mit mehr als 50 Beschäftigten, einen internen Meldeweg einzurichten, der anonyme und/oder vertrauliche Meldungen ermöglicht. Obwohl alle Unternehmen einen Meldeweg einrichten können, ist dieser für Unternehmen oder andere juristische Personen des öffentlichen Rechts obligatorisch, die 50 oder mehr Mitarbeiter beschäftigen. Nicht-Öffentliche Einrichtungen, die zwischen 50 und 249 Mitarbeiter beschäftigen, können Ressourcen für die Entgegennahme und Weiterverfolgung von Meldungen nutzen, die sich auf eine Handlung oder Unterlassung beziehen, die (a) gegen Vorschriften in Rechtsakten der Europäischen Union verstößt; (b) gegen nationale Vorschriften in den Bereichen: Öffentliches Auftragswesen, Finanzmärkte und Verhinderung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung, Sicherheit, Umweltschutz, Strahlenschutz und nukleare Sicherheit, öffentliche Gesundheit, Verbraucherschutz, Schutz der Privatsphäre und persönlicher Daten.

Wie ist die Akzeptanz eines solchen Gesetzes im Land?

Die ersten Reaktionen zeigten ein mangelndes Interesse und Misstrauen gegenüber den neuen Rechtsvorschriften. Außerdem wurde ein allgemeiner Mangel an Wissen über die zu beschließenden Verfahren festgestellt, insbesondere im Hinblick auf die Umsetzung der Kanäle.

Was sind die größten Herausforderungen in der Umsetzung für Unternehmen vor Ort?

Die Muttergesellschaft hält es nicht für notwendig, dass die Tochtergesellschaften eigene Berichtswege einrichten, und zögert, in eine Software zu investieren (sie bevorzugt E-Mail).

Worin liegt der Mehrwert eines derartigen Gesetzes für das Unternehmen selbst?

Gemeinsame und koordinierte Lösung: Software + Roedl & Partner. Werbung für die Implementierung (Newsletter, Webinare, Kundenanrufe, Cross-Selling, etc.)

EU-bezogen

ROMANIA



Has the EU Whistleblower Protection Act Directive been implemented and when did it enter into force?

Romania enacted Law No. 361/2022, which came into force on December 2022, 22nd.

However, after the European Commission criticized this law with regard to the regulations on anonymous reporting, the Parliament passed an amendment to the law at short notice, which will come into force on March 2023, 31st.



What are the main frameworks of the law?

The main purpose of the new law is to create a guaranteed minimum level of protection for whistleblowers by establishing a uniform framework for whistleblower systems and to provide incentives for reporting legal violations in the private and public spheres. Most of the discussions related to the admission of anonymous reports.

What is the acceptance of such a law in the country?

Not very high, since a complaint system within the company was always necessary anyway according to the Labor Code.

What are the biggest implementation challenges for companies on the ground?

Implementation requires time and money, which many companies refuse. However, the hotlines can be set up internally or externally at companies specializing in this area.

What is the added value of such a law for the company itself?

Practice will show how quickly Romanian companies adapt or when the first sanctions are imposed. The added value lies in the fact that employees have the impression that their rights are better guaranteed and, thanks to the internal reporting channels, any violation can be successfully signaled even across borders.

EU-bezogen RUMÄNIEN



Wurde die EU-Richtlinie zum Hinweisgeberschutzgesetz umgesetzt und wann trat es in Kraft?

Rumänien hat das Gesetz Nr. 361/2022 erlassen, welches am 22. Dezember 2022 in Kraft getreten ist.

Nachdem die Europäische Kommission dieses jedoch hinsichtlich der Regelungen zur anonymen Berichterstattung bemängelte, hat das Parlament kurzfristig eine Gesetzesänderung beschlossen, die am 31. März 2023, in Kraft tritt.



Was sind die wichtigsten Rahmenbedingungen des Gesetzes?

Das neue Gesetz dient vor allem dazu, durch einheitliche Rahmenbedingungen für Hinweisgebersysteme einen garantierten Mindestschutz für Hinweisgeber („Whistleblower“) zu schaffen und Anreize für Meldungen von Rechtsverstößen im privaten und öffentlichen Raum zu setzen. Die meisten Diskussionen bezogen sich auf die Zulassung von anonymen Meldungen.

Wie ist die Akzeptanz eines solchen Gesetzes im Land?

Nicht sehr hoch, da ein Beschwerdesystem innerhalb des Unternehmens laut dem Arbeitsgesetzbuch sowieso immer notwendig war.

Was sind die größten Herausforderungen in der Umsetzung für Unternehmen vor Ort?

Die Umsetzung setzt Zeit- und Geldaufwand voraus, was viele Unternehmen ablehnen. Allerdings können die Meldestellen intern oder extern bei hierauf spezialisierten Unternehmen eingerichtet werden.

Worin liegt der Mehrwert eines derartigen Gesetzes für das Unternehmen selbst?

Die Praxis wird zeigen, wie schnell sich rumänische Unternehmen anpassen bzw. wann die ersten Sanktionen erfolgen. Der Mehrwert liegt darin, dass die Mitarbeiter den Eindruck haben, dass ihre Rechte besser gewährleistet sind und dank der internen Meldewege jeder Verstoß erfolgreich auch grenzüberschreitend signalisiert werden kann.

EU-bezogen SLOVENIA



Has the EU Whistleblower Protection Act Directive been implemented and when did it enter into force?

Yes, the EU Directive on the Whistleblower Protection Act (Directive (EU) 2019/1937) was implemented by the Slovenian Act "Zakon o zaščiti prijaviteljev" (Whistleblower Protection Act). The law entered into force on February 2023, 22nd.



What are the main frameworks of the law?

The aim of the regulation is to protect so-called whistleblowers, especially from employer retaliation, with adequate protection, including judicial and other assistance. The law requires the establishment of appropriate whistleblowing channels and appointment of a responsible person in both the public and private sectors, although for the latter only if they have 50 or more employees or have one of the listed activities as their principal activity.

What is the acceptance of such a law in the country?

Quite high. The entry into force of the law is promoted on several channels, moreover, some providers are already on the market, which offer the implementation of the law in business companies.

What are the biggest implementation challenges for companies on the ground?

Currently less information on the content of the necessary internal file, as well as additional administrative obligations that companies must comply with in the performance of their activities.

What is the added value of such a law for the company itself?

Proper implementation and execution of whistleblower protection can provide economic benefits by communicating to current and potential employees and business partners that a culture of responsibility and integrity is high on a company's value scale.

EU-bezogen SLOWENIEN



Wurde die EU-Richtlinie zum Hinweisgeberschutzgesetz umgesetzt und wann trat es in Kraft?

Ja, die EU- Richtlinie zum Hinweisgeberschutzgesetz (Richtlinie (EU) 2019/1937) wurde mit dem slowenischen Gesetz "Zakon o zaščiti prijaviteljev" (Hinweisgeberschutzgesetz) umgesetzt. Das Gesetz trat am 22.02.2023 in Kraft.



Was sind die wichtigsten Rahmenbedingungen des Gesetzes?

Ziel der Regelung ist es, so genannte "Whistleblower" zu schützen, insbesondere vor Vergeltungsmaßnahmen des Arbeitgebers, und zwar mit angemessenem Schutz, einschließlich gerichtlicher und anderer Unterstützung. Das Gesetz verlangt die Einrichtung geeigneter Hinweiskanäle und Ernennung einer verantwortlichen Person sowohl im öffentlichen als auch im privaten Sektor, wobei bei Letzteren nur, wenn sie 50 oder mehr Arbeitnehmer haben oder eine der aufgelisteten Tätigkeiten als Haupttätigkeit ausüben.

Wie ist die Akzeptanz eines solchen Gesetzes im Land?

Durchaus hoch. Die Inkrafttretung des Gesetzes wird auf mehreren Kanälen promoviert, zudem sind bereits einige Anbieter auf den Markt, die die Durchführung des Gesetzes in Wirtschaftsgesellschaften anbieten.

Was sind die größten Herausforderungen in der Umsetzung für Unternehmen vor Ort?

Derzeit insbesondere geringere Auskünfte zu dem Inhalt der notwendigen internen Akte, sowie zusätzliche administrative Pflichten, die die Unternehmen bei ihrer Tätigkeitsausübung beachten werden müssen.

Worin liegt der Mehrwert eines derartigen Gesetzes für das Unternehmen selbst?

Korrekte Implementierung und Ausführung des Schutzes der Hinweisgeber kann für wirtschaftliche Vorteile sorgen, da dadurch derzeitigen und potenziellen Arbeitnehmern und Geschäftspartnern kommuniziert wird, dass die Kultur der Verantwortung und Integrität auf Werteskala einer Gesellschaft ganz oben steht.

EU-bezogen SLOVAKIA



Has the EU Whistleblower Protection Act Directive been implemented and when did it enter into force?

The EU Directive 2019/1937 was transposed into the legal system of Slovakia by the adoption by the Parliament of the amendment to Act No. 54/2019 Coll. on the protection of whistleblowers. The Act will enter into force on July 2023, 1st and in part on September 2023, 1st.



What are the main frameworks of the law?

Since 2019, the law has provided protection for whistleblowers who report crimes and other anti-social activities. It requires employers to establish an internal channel for reporting such activities if they employ more than 50 people. The amendment brings some changes from 01.07.2023. These include, in particular the extension of protection to a larger group of persons, the restriction of the external responsible person in the examination of reports, the extension of the duty of confidentiality and increase of penalties.

What is the acceptance of such a law in the country?

The cited law has been in force in the Slovak Republic since 2019 (the protection of whistleblowers was already introduced before). A special office for the protection of whistleblowers has been in operation since 2021; until then, protection was entrusted to other institutions. According to the Office's report, only a small part of entrepreneurs meet the conditions of the law.

What are the biggest implementation challenges for companies on the ground?

The protection of whistleblowers is not yet widespread among Slovak entrepreneurs. According to the Office's report, larger companies (more than 250 employees) attach more importance to the introduction of mechanisms. Smaller companies usually do not have the means to introduce channels or introduce them only formally.

What is the added value of such a law for the company itself?

The ethical behavior of company employees and their loyalty and the corresponding protection of the employer can lead to the creation of trust in this company, both within the company and among business partners and consumers.

EU-bezogen SLOWAKEI



Wurde die EU-Richtlinie zum Hinweisgeberschutzgesetz umgesetzt und wann trat es in Kraft?

Die EU-Richtlinie 2019/1937 wurde in das slowakische Rechtssystem durch die Verabschiedung der Novelle des Gesetzes Nr. 54/2019 Slg. über den Schutz von Hinweisgebern durch das Parlament transponiert. Das Gesetz tritt am 01.07.2023 und teilweise am 01.09.2023 in Kraft.



Was sind die wichtigsten Rahmenbedingungen des Gesetzes?

Seit 2019 bietet das Gesetz Schutz für Hinweisgeber, die Straftaten und andere antisoziale Aktivitäten melden. Es verpflichtet die Arbeitgeber, einen internen Kanal für die Meldung solcher Aktivitäten einzurichten, wenn sie mehr als 50 Personen beschäftigen. Die Gesetzesnovelle bringt ab dem 01.07.2023 einige Änderungen mit sich. Dazu gehören insbesondere die Ausweitung des Schutzes auf einen größeren Personenkreis, die Einschränkung des externen Verantwortlichen bei der Prüfung von Meldungen, die Erweiterung der Verschwiegenheitspflicht und Erhöhung von Strafen.

Wie ist die Akzeptanz eines solchen Gesetzes im Land?

Das angeführte Gesetz ist in der Slowakischen Republik seit 2019 in Kraft (der Schutz von Hinweisgebern wurde bereits vorher eingeführt). Seit 2021 ist ein spezielles Amt für den Schutz von Hinweisgebern zuständig; bis dahin war der Schutz anderen Institutionen anvertraut. Dem Bericht des Amtes zufolge erfüllt nur ein kleiner Teil der Unternehmer die Bedingungen des Gesetzes.

Was sind die größten Herausforderungen in der Umsetzung für Unternehmen vor Ort?

Der Schutz von Hinweisgebern ist unter slowakischen Unternehmern noch nicht weit verbreitet. Dem Bericht des Amtes zufolge legen mehr Wert auf die Einführung von Mechanismen größere Unternehmen (mehr als 250 Beschäftigte). Kleinere Unternehmen haben in der Regel nicht die Mittel, um Kanäle einzuführen, oder führen sie nur formal ein.

Worin liegt der Mehrwert eines derartigen Gesetzes für das Unternehmen selbst?

Das ethische Verhalten der Mitarbeiter von Unternehmen und ihre Loyalität und der entsprechende Schutz des Arbeitgebers können dazu führen, dass sowohl innerhalb des Unternehmens als auch bei Geschäftspartnern und Verbrauchern Vertrauen in dieses Unternehmen entsteht.

EU-bezogen

SPAIN



Has the EU Whistleblower Protection Act Directive been implemented and when did it enter into force?

Yes, the Directive has been transposed into the Spanish Law 2/2023, on the protection of persons who report regulatory breaches and anti-corruption measures. The Spanish Act came into force on March 2023, 13th. Public and private entities are given a deadline of June 2023, 13th to implement the system. However, those private companies with 249 workers or less are granted a longer deadline, until December 2023, 1st.



What are the main frameworks of the law?

- obliges entities with 50 or more employees to implement internal information systems, which must comply with certain minimum characteristics and guarantees
- extends the material scope of the Whistleblowing Directive, e.g., anonymous reports must be accepted and processed
- provides for the creation of an Independent Authority for the Protection of whistle-blowers
- imposes an obligation to designate a person responsible for the system
- fines of up to 1 million euros are foreseen.

What is the acceptance of such a law in the country?

1. uncertainty about the practical application of the Spanish Act
2. distrusts among employees (it can be difficult to guarantee the independence of the person responsible for the system)
3. lack of interest and usefulness and
4. the view of the whistleblowing channel as an additional burden for companies (especially medium-sized ones, where there is no compliance culture). However, many large companies had already a reporting channel and compliance culture in place.

What are the biggest implementation challenges for companies on the ground?

The main challenge is to guarantee the independence and autonomy of the subsidiaries' whistleblowing channels. In this sense, it is necessary to establish different reporting channels within a international group of companies, taking into account the legislative differences among the countries. Furthermore, the reporting channel will be more efficient if the problem is addressed within the company where the report was made, taking into account its particularities.

What is the added value of such a law for the company itself?

The implementation of a reporting channel brings transparency to companies and is a sign of commitment to the organisation's compliance and its ethical values. It is also important to be able to detect potential breaches early, as this can significantly reduce reputational and financial costs.

EU-bezogen SPANIEN



Wurde die EU-Richtlinie zum Hinweisgeberschutzgesetz umgesetzt und wann trat es in Kraft?

Ja, die Richtlinie wurde in das spanische Gesetz 2/2023 über den Schutz von Personen, die Verstöße gegen Rechtsvorschriften und Maßnahmen zur Korruptionsbekämpfung melden, umgesetzt. Das spanische Gesetz ist am 13. März 2023 in Kraft getreten. Öffentliche und private Einrichtungen haben eine Frist bis zum 13. Juni 2023, um das System umzusetzen. Privatunternehmen mit 249 oder weniger Beschäftigten wird jedoch eine längere Frist eingeräumt, nämlich bis zum 1. Dezember 2023.



Was sind die wichtigsten Rahmenbedingungen des Gesetzes?

- verpflichtet Einrichtungen mit 50 oder mehr Beschäftigten zur Einführung interner Informationssysteme, die bestimmte Mindestmerkmale und -garantien erfüllen müssen
- erweitert den materiellen Geltungsbereich der Whistleblowing-Richtlinie, d.h. anonyme Meldungen müssen angenommen und bearbeitet werden
- sieht die Einrichtung einer unabhängigen Behörde für den Schutz von Hinweisgebern vor
- verpflichtet zur Benennung einer für das System verantwortlichen Person
- Bußgelder von bis zu 1 Million Euro sind vorgesehen

Wie ist die Akzeptanz eines solchen Gesetzes im Land?

1. Unsicherheit über die praktische Anwendung des spanischen Gesetzes
2. Misstrauen unter den Beschäftigten (es kann schwierig sein, die Unabhängigkeit der für das System verantwortlichen Person zu gewährleisten)
3. mangelndes Interesse und mangelnde Nützlichkeit und
4. die Auffassung, dass der Hinweisgeberkanal eine zusätzliche Belastung für die Unternehmen darstellt (insbesondere für mittelständische Unternehmen, in denen es keine Compliance-Kultur gibt). Viele große Unternehmen verfügen jedoch bereits über einen Meldeweg und eine Compliance-Kultur.

Was sind die größten Herausforderungen in der Umsetzung für Unternehmen vor Ort?

Die größte Herausforderung besteht darin, die Unabhängigkeit und Eigenständigkeit der Meldestellen in den Tochtergesellschaften zu gewährleisten. In diesem Sinne ist es notwendig, innerhalb einer internationalen Unternehmensgruppe verschiedene Meldewege einzurichten, wobei die unterschiedlichen Rechtsvorschriften der einzelnen Länder berücksichtigt werden müssen. Darüber hinaus ist der Meldeweg effizienter, wenn das Problem in dem Unternehmen behandelt wird, in dem die Meldung gemacht wurde, wobei dessen Besonderheiten zu berücksichtigen sind.

Worin liegt der Mehrwert eines derartigen Gesetzes für das Unternehmen selbst?

Die Einrichtung eines Meldewegs bringt Transparenz in die Unternehmen und ist ein Zeichen des Engagements für die Einhaltung der Vorschriften und der ethischen Werte der Organisation. Außerdem ist es wichtig, potenzielle Verstöße frühzeitig erkennen zu können, da dies die Kosten für den Ruf und die Finanzen erheblich senken kann.

EU-bezogen

CZECH REPUBLIC



Has the EU Whistleblower Protection Act Directive been implemented and when did it enter into force?

Yes, through the CZ Indication Protection Act. The law comes into force on August 2023, 1st.



What are the main frameworks of the law?

- The CZ Whistleblower Protection Act implements the EU Directive with only minor changes and differences in the points where the EU Directive allows it.
- Beyond the scope of Article 2(1) of the EU Directive, the reporting also additionally applies to violations of the law that have the characteristics of a criminal offense and/or a misdemeanor (for the maximum fine at least CZK 100,000 (i.e. approx. EUR 4,240)).

What is the acceptance of such a law in the country?

The CZ Notice Giver Protection Act is mostly accepted as a necessity, based on the EU Directive 2019/1937.

What are the biggest implementation challenges for companies on the ground?

- Selection of suitable types (options) for the transmission of internal messages.
- Designation of the appropriate person responsible for receiving and investigating reports.

What is the added value of such a law for the company itself?

Companies that already have a compliance management system in place see the advantage of the new CZ law primarily in the sense that the law strengthens the legal position of whistleblowers and thus reduces concerns about possible reprisals.

EU-bezogen TSCHECHIEN



Wurde die EU-Richtlinie zum Hinweisgeberschutzgesetz umgesetzt und wann trat es in Kraft?

Ja, durch das CZ-Hinweisgeberschutzgesetz.
Das Gesetz tritt am 1. August 2023 in Kraft.



Was sind die wichtigsten Rahmenbedingungen des Gesetzes?

- Das CZ-Hinweisgeberschutzgesetz setzt die EU-Richtlinie mit nur geringfügigen Änderungen und Unterschieden in den Punkten um, in denen die EU-Richtlinie dies zulässt.
- Über den Anwendungsbereich von Artikel 2 Absatz 1 der EU-Richtlinie hinaus gilt die Meldung auch zusätzlich für Verstöße gegen das Recht, die die Merkmale einer Straftat und/oder einer Ordnungswidrigkeit (für die Höchstgrenze der Geldbuße mindestens 100.000 CZK (d. h. ca 4.240 EUR) aufweisen.

Wie ist die Akzeptanz eines solchen Gesetzes im Land?

Das CZ-Hinweisgeberschutzgesetz wird meist als Notwendigkeit akzeptiert, basierend auf der EU-Richtlinie 2019/1937.

Was sind die größten Herausforderungen in der Umsetzung für Unternehmen vor Ort?

- Auswahl geeigneter Arten (Optionen) zur Übermittlung interner Meldungen.
- Benennung der entsprechenden zuständigen Person, die Meldungen entgegennimmt und untersucht.

Worin liegt der Mehrwert eines derartigen Gesetzes für das Unternehmen selbst?

Den Vorteil des neuen CZ-Gesetzes sehen vor allem Unternehmen, die bereits über ein Compliance-Management-System verfügen, in dem Sinne, dass das Gesetz die rechtliche Position von Hinweisgebern stärkt und so Bedenken hinsichtlich möglicher Repressalien verringert.

EU-bezogen HUNGARY



Has the EU Whistleblower Protection Act Directive been implemented and when did it enter into force?

On May 25, 2023, the corresponding Hungarian Whistleblower Protection Act (XXV. /2023; Act on Complaints, Notices of Public Interest and Whistleblowing Regulations) was published in the Hungarian Official Gazette and will enter into force 60 days after publication, i.e., on July 2023, 24th. The Act replaces the former Act No. CLXV of 2013, which is still in force.



What are the main frameworks of the law?

The scope of the law depends on the number of employees (obligation to set up the system in case of > 50 employees). Service providers under the Money Laundering Act, such as accountants, auditors, etc., must develop the corresponding channels regardless of the number of employees. Other basic conditions include the impartiality of the investigator and the investigation, protection of the whistleblower, and the possibility of anonymity. Whistleblowers cannot only be employees.

What is the acceptance of such a law in the country?

Although the previous law had been in force since 2013, the awareness and importance of whistleblowing in Hungary has been rather low. Even among the companies that have voluntarily developed a system, there is very little activity in this area. In our opinion, employees in Hungary have very little confidence in such systems or in possible investigations, or are skeptical that they can bring about changes.

What are the biggest implementation challenges for companies on the ground?

Until the new law came into force, the expansion of the channels was not a legal obligation, but only an option in the private sector. Thus, there are currently very few companies in Hungary that have a whistleblowing system. However, most companies must act quickly: as early as July 2023, 24th, in the case of companies with at least 250 employees, and all others by December 2023, 17th.

What is the added value of such a law for the company itself?

Earlier knowledge of problem cases, prevention of escalation, solution still within the company, if possible, no negative publicity/protection of good reputation.

EU-bezogen UNGARN



Wurde die EU-Richtlinie zum Hinweisgeberschutzgesetz umgesetzt und wann trat es in Kraft?

Am 25. Mai 2023 wurde das entsprechende ungarische Hinweisgeberschutzgesetz (XXV. /2023; Gesetz über Beschwerden, Mitteilungen von öffentlichem Interesse und Vorschriften über die Meldung von Missständen) im ungarischen Amtsblatt veröffentlicht und wird 60 Tage nach Veröffentlichung, d.h. am 24. Juli 2023 in Kraft treten. Das Gesetz ersetzt das noch geltende frühere Gesetz Nr. CLXV von 2013.



Was sind die wichtigsten Rahmenbedingungen des Gesetzes?

Das Geltungsbereich des Gesetzes hängt von der Mitarbeiteranzahl ab (Verpflichtung zum Aufbau des Systems bei > 50 Mitarbeitern). Dienstleister gemäß dem Geldwäschegesetz, wie u.a. Buchhalter, Wirtschaftsprüfer, etc. müssen unabhängig von der Mitarbeiterzahl die entsprechenden Kanäle ausbauen. Weitere Rahmenbedingungen sind unter anderem die Unparteilichkeit des Ermittlers und der Ermittlung, Schutz des Hinweisgebers, Möglichkeit der Anonymität. Hinweisgeber können nicht nur Mitarbeiter sein.

Wie ist die Akzeptanz eines solchen Gesetzes im Land?

Obwohl das frühere Gesetz seit 2013 in Kraft war, war die Bekanntheit und die Bedeutung von Whistleblowing in Ungarn bisher eher gering. Auch bei den Gesellschaften, die freiwillig ein System ausgebaut haben, besteht in diesem Bereich nur sehr wenig Aktivität. U.E. haben Mitarbeiter in Ungarn grundsätzlich nur ein sehr geringes Vertrauen in solche Systeme, oder in mögliche Ermittlungen, oder sind ohnehin skeptisch, dass dadurch Änderungen herbeigeführt werden können.

Was sind die größten Herausforderungen in der Umsetzung für Unternehmen vor Ort?

Bis zum Inkrafttreten des neuen Gesetzes war der Ausbau der Kanäle keine gesetzliche Verpflichtung, sondern nur eine Möglichkeit im privaten Sektor. Somit gibt es in Ungarn derzeit nur sehr wenige Unternehmen, die ein Whistleblowing-System haben. Ein Großteil der Unternehmen muss aber schnell handeln: im Falle von Unternehmen mit mindestens 250 Mitarbeitern bereits zum 24. Juli 2023, alle anderen bis zum 17. Dezember 2023.

Worin liegt der Mehrwert eines derartigen Gesetzes für das Unternehmen selbst?

Frühere Kenntniserlangung von Problemfällen, Verhinderung von Eskalation, Lösung nach Möglichkeit noch im Unternehmen, keine negative Publicity/Schutz des guten Rufs.

Außerhalb der EU

CYPRUS



Has the EU Whistleblower Protection Act Directive been implemented and when did it enter into force?

The EU Whistleblow Protection Directive has been transposed into Cyprus national law through the Protection of Persons Reporting Breaches of Union and National Law of 2022 (N.6(I)/2022) (the "Law") which entered into force on the February 2022, 4th.



What are the main frameworks of the law?

The Law establishes a framework which sets out which persons are protected under its scope, exactly what kind of breaches can be reported and imposes certain obligations.

What is the acceptance of such a law in the country?

While the passing of the Law signals a formal willingness to establish and embrace a framework for protecting whistleblowers, perhaps individual acceptance at a ground level; from potential whistleblowers; still requires further effort to fully flourish in order to take advantage of the protections the Law has to offer.

What are the biggest implementation challenges for companies on the ground?

Perhaps the greatest challenge for companies in implementing the Law is establishing effective, efficient and confidential reporting channels that will cultivate the trust needed to encourage people to speak up when needed and exercise their rights under the Law.

What is the added value of such a law for the company itself?

The Law adds value to a company's culture in helping create a safer and ethical workplace, as the relevant persons will be more encouraged to report fraudulent or illegal activities. This will be done without fear of harassment or retaliatory measures taken against them. This has been strongly ensured with deterring penalties for those who, amongst others, retaliate against persons reporting or violate confidentiality.

Außerhalb der EU

ZYPERN



Wurde die EU-Richtlinie zum Hinweisgeberschutzgesetz umgesetzt und wann trat es in Kraft?

Die EU-Richtlinie zum Schutz von Hinweisgebern wurde durch das Gesetz zum Schutz von Personen, die Verstöße gegen das Unionsrecht melden, und das nationale Gesetz von 2022 (N.6(I)/2022) (das "Gesetz"), das am 4. Februar 2022 in Kraft trat, in zyprisches Recht umgesetzt.



Was sind die wichtigsten Rahmenbedingungen des Gesetzes?

Das Gesetz schafft einen Rahmen, in dem festgelegt ist, welche Personen in seinem Geltungsbereich geschützt sind, welche Verstöße genau gemeldet werden können und welche Verpflichtungen auferlegt werden.

Wie ist die Akzeptanz eines solchen Gesetzes im Land?

Während die Verabschiedung des Gesetzes die formale Bereitschaft signalisiert, einen Rahmen für den Schutz von Hinweisgebern zu schaffen und zu übernehmen, bedarf es vielleicht noch weiterer Anstrengungen, um die Akzeptanz auf individueller Ebene, d. h. bei den potenziellen Hinweisgebern, zu erhöhen, damit sie die Vorteile des Schutzes, den das Gesetz bietet, auch wirklich nutzen können.

Was sind die größten Herausforderungen in der Umsetzung für Unternehmen vor Ort?

Die vielleicht größte Herausforderung für Unternehmen bei der Umsetzung des Gesetzes ist die Einrichtung effektiver, effizienter und vertraulicher Meldewege, die das nötige Vertrauen schaffen, um Menschen zu ermutigen, sich bei Bedarf zu äußern und ihre Rechte gemäß dem Gesetz wahrzunehmen.

Worin liegt der Mehrwert eines derartigen Gesetzes für das Unternehmen selbst?

Das Gesetz ist ein Mehrwert für die Unternehmenskultur, da es dazu beiträgt, einen sichereren und ethischeren Arbeitsplatz zu schaffen, da die betroffenen Personen stärker ermutigt werden, betrügerische oder illegale Aktivitäten zu melden. Dies geschieht ohne Angst vor Schikanen oder Vergeltungsmaßnahmen gegen sie. Dies wird durch abschreckende Strafen für diejenigen gewährleistet, die sich unter anderem gegen die Meldung von Personen wehren oder die Vertraulichkeit verletzen.

Außerhalb der EU

KONTAKT

ULRIKE GRUBE

Partnerin
Rechtsanwältin
Wirtschaftsjuristin (Univ. Bayreuth)

Leiterin Prävention & Verteidigung,
Leiterin der Praxisgruppe Internationale Compliance

T +49 911 9193 999
ulrike.grube@roedl.com

