

ERHVERVSJURA

Hotline for sladrehanke

Virksomheder kan spare 60 pct. af tabene ved besvigelser ved at indføre ordninger for anonyme whistleblowers. Datatilsynets regler udgør dog en barriere.



LARS BO LANGSTED
professor, Juridisk Institut,
Aalborg Universitet

FULDMÆGTIG JENSEN, der sidder med udgiftsregistreringer i Transportvirksomheden DGF ("Det Går Fremad") har gennem længere tid undret sig over, at hans chef, salgsdirektør Larsen, tilsyneladende hæver penge til afdelingen, som Jensen ikke kan gennemskue brugen af. Efter et stykke tid går det op for ham, at pengene formentlig bruges til at "smøre" en tolder i Estland med det formål at få DGF's transporter hurtigt igennem. Jensen bringer forsigtigt emnet bestikkelse op, men Larsen affærdiger hurtigt Jensen med, at DGF har en helt generel politik, der går ud på, at bestikkelse aldrig er acceptabel. Det forekommer derfor ikke hos dem.

Den unge og nyansatte ekspedient i bådtilbehørsforretningen "Last & Brast", Thorkild Clemmensen, undrer sig over, at en bestemt person, Hansen, fra et lokalt firma, "Den Gyldne Tølper", tilsyneladende køber fjernsyn, stereoanlæg og senest noget moderne kunst gennem forretningen. Han har en enkelt gang set, at den faktura, der sendes på disse varer, konsekvent omtaler dem som "skibstilbehør, tovværk m.v." og at fakturaen sendes til firmaets adresse att. Hansen. Clemmensen har rejst spørgsmålet over for indehaveren af Last & Brast, men indehaveren svarede blot, at det ikke var deres problem. Så længe kunden betalte, ville han skrive fakturaer på grøn ost, hvis det var nødvendigt.

I DE NÆVNTE eksempler vil både Jensen og Clemmensen stå i en situation, hvor de har mistanke om et strafbart forhold, men de ved ikke helt, hvor de skal gå hen med mistanken. Jensen tør ikke gå direkte til den administrerende direktør, som han ved kender salgsdirektøren privat. Jensen tør heller ikke gå til bestyrelsen, idet han er bange for at miste sit arbejde, hvis salgsdirektøren får nys om, at Jensen beskylder ham

for at yde bestikkelse.

Clemmensen har det dobbeltproblem, at han finder det forkert, at Last & Brast udsteder fakturaer af et urigtigt indhold, ligesom han er bange for, at Hansen måske bruger fakturaerne til at snyde den "Den Gyldne Tølper". På den anden side synes han ikke, at han vil gå til politiet – dertil er hans mistanke for spinkel. Og måske er han virkelig bare for nævenyttig, som indehaveren mere end antydede.

Sådanne dilemmaer, som er beskrevet her, forekommer desværre ofte i den virkelige verden. Netop fordi folk – ansatte eller andre – ikke helt ved, hvor de kan gå hen med en eventuel mistanke om ulovligheder, er der en række tilfælde, der forbliver uopdagede med alvorlige tab til følge. Ikke blot de tab, der påføres offervirksomheden, men også de tab, andre virksomheder kommer til at lide, hvis de formodede gerningsmænd får lov til at fortsætte uhindret.

EN AF DE mest effektive løsninger på problemet hedder etablering af whistleblowerordninger, eller "hotlines", hvortil man anonymt kan meddele sine mistanker om muligt strafbare forhold, og så vil virksomheden på baggrund af disse tip kunne

igangsætte – først diskrete, siden måske mere massive – undersøgelser.

Tal fra udlandet bekræfter, at det er en god idé at indføre whistleblowerordninger. Således viste en undersøgelse fra USA, at gennemsnitstabet ved besvigelser i de virksomheder, hvor der var etableret hotlines, var 60 pct. lavere end i de virksomheder, hvor man ikke havde et sådant system. I de virksomheder, hvor man havde etableret hotlines, var gennemsnitstabet således 100.000 dollars. I virksomheder uden en whistleblowerordning udgjorde gennemsnitstabet 250.000 dollars.

Forklaringen er antageligt, at kriminaliteten har fået lov at fortsætte længere i virksomheder uden kanaler, hvorigennem mistanker kunne indberettes, end i virksomheder, hvor først og fremmest de ansatte havde let adgang til at videregive deres mistanker.

Det er derfor ikke så mærkeligt, at det bliver mere og mere populært at etablere whistleblowerordninger.

DER ER IMIDLERTID en lille hurdle i forbindelse med etableringen af en whistleblowerordning i Danmark. Den virksomhed, der således ønsker at komme med på whistleblower-vognen, skal

huske at ansøge Datatilsynet om tilladelse. Det er sådan set logisk nok, idet firmaet jo etablerer en database med personhenførbare oplysninger (ellers tjener det ikke meget formål at have en whistleblowerordning). Således fik Dong Energy den 8. september i år tilladelse af Datatilsynet til at etablere en whistleblowerordning. De oplysninger, der er relevante, beskrives af Datatilsynet således:

»Oplysninger om dem der indberetter. Behandlingen omfatter identifikationsoplysninger om ansatte i Dong Energy-koncernen, som indberetter forhold til whistleblowerordningen.«

»Oplysninger om dem der indberettes. For så vidt angår personer med tilknytning til Dong Energy-koncernen, der indberettes til whistleblowerordningen, herunder ansatte, bestyrelsesmedlemmer, revisorer, advokater, leverandører mv., omfatter behandlingen identifikationsoplysninger samt oplysninger om strafbare og andre rent private forhold.«

Om de forhold eller mistanker, der kan indberettes om, skriver Datatilsynet:

»Der vil efter Datatilsynets opfattelse kunne ske indberetning i tilfælde, hvor der er tale om alvorlige forseelser – eller mistanke herom – der

kan få betydning for koncernen som helhed, eller som kan have afgørende betydning for enkeltpersoners liv eller helbred. Det kan f. eks. være tilfældet ved mistanke om alvorlig økonomisk kriminalitet, herunder bestikkelse, bedrageri, dokumentfalsk og lignende. I den forbindelse bemærkes, at der efter Datatilsynets opfattelse kan ske indberetning i det omfang, det kræves i medfør af den amerikanske Sarbanes Oxley Act. Det vil sige for så vidt angår uregelmæssigheder på områderne regnskabsføring, intern regnskabskontrol, revision, samt ved mistanke om korruption og kriminalitet i bank- og finanssektoren. Som andre eksempler, hvor der efter Datatilsynets opfattelse kan ske indberetning, kan nævnes tilfælde af miljøforurening, alvorlige brud på arbejdssikkerheden samt alvorlige forhold, der retter sig mod en ansat, f. eks. vold eller seksuelle overgreb.«

SELV OM MAN kan sige, at det på forhånd kan være lidt vanskeligt for den, der foretager indberetningen at vide, om der er tale om kriminalitet af den her nævnte art, er det nok et lidt verdensfjernt men ikke helt urimeligt krav at stille. Hvad der imidlertid er ganske uforståeligt, er at

Datatilsynet kræver, at det »... ikke (må) være muligt for andre end ansatte og bestyrelsesmedlemmer at foretage indberetning til whistleblower systemer. Dong Energy skal derfor indrette sit whistleblower-system således, at det kun retter sig mod ansatte og bestyrelsesmedlemmer hos Dong Energy og dets datterselskaber.«

At stille et sådant krav er en direkte modvirken af hele formålet med whistleblowerordningen. Efter Datatilsynets opfattelse skulle ekspedient Clemmensen i det indledende eksempel således ikke kunne rette henvendelse til "Den Gyldne Tølper's" Hotline, fordi han ikke er ansat i firmaet. Det er vanskeligt at se, hvem man vil beskytte med dette krav, og det er vanskeligt at få øje på en blot nogenlunde præcis hjemmel og argumentation for kravet.

I Stein Bagger-sagen ved vi, at en ekstern person henvendte sig til bestyrelsesformanden via en e-mail. Tænk engang hvis IT Factory havde haft en whistleblowerordning, så den pågældende kunne have sendt e-mailen hertil og dermed til en kanal, der var særligt gearet til at tage sig af sådanne henvendelser. Men den mulighed giver Datatilsynet åbenbart ikke. Det er i sandhed svært at finde visdommen heri. ■



HOVEDPUNKTER

■ I Danmark kan ledelsen etablere en hotline for personer, der observerer kriminalitet i virksomheden.

■ Sådanne ordninger må imidlertid ifølge Datatilsynets regler ikke omfatte andre end ansatte og bestyrelsesmedlemmer.