

Visselblåsarpolicy

vårt gemensamma ansvar



Denna uppförandekod godkändes av styrelse i september 2021

Visselblåsarpolicy

Visselblåsarpolicy med stöd av EU-visselblåsardirektivet

Denna visselblåsarpolicy är framtagen med stöd från EU-visselblåsardirektivet (Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1936 från av den 23 oktober 2019 avseende skydd för personer som rapporterar om överträdelser av unionsrätten). Denna policy gäller inom samtliga affärsverksamheter, anställda, affärspartners samt andra intressenter som berörs av vår verksamhet.

Direktivet omfattar flera rättsområden som finansiella tjänster och produktsäkerhet. Rapportering kan även gälla skattebrott, pengatvätt och överträdelse av dataskyddsregler och konkurrensregler. Koncernens alla bolag ska hålla högsta möjliga standard för öppenhet (transparens), ärlighet och ansvarsskyldighet. Vi som företag förväntar att anställda och affärspartners som oroar sig över koncernens uppträdande påtalar detta för oss. Anställda är oftast de första att upptäcka eventuella oegentligheter eller misstankar av oegentligheter i företaget. Den anställda kanske i många fall väljer att inte rapportera oegentligheter av rädsla att verka illojal mot kollegor eller företaget. De anställda kanske till och med fruktar för trakasserier. Under sådana omständigheter kan det vara lättare att ignorera oegentligheter istället för att rapportera det.

Vår gemensamma visselblåsarpolicy väddar till alla anställda att anmäla oegentligheter eller misstankar om oegentligheter. Denna policy gäller igenom hela koncernen, inom samtliga dotterbolag och för alla anställda världen över.

Inledning / syfte

Avsikten med den policy är att uppmuntra vår personal att rapportera fall utan risken för att bli ett offer för diskriminering. Visselblåsarpolicyn väddar till våra anställda att rapportera allvarliga misstankar om oegentligheter inom företaget eller relaterade händelser. Vår policy skall vara vägledande vid misstanke om oegentligheter i företaget, våra anställda, konsulter, entreprenörer eller leverantörer. Vi uppmuntrar även våra kunder att påtala om oegentligheter förekommer. Det åligger företaget att omedelbart återkoppla eventuella oegentligheter eller misstankar om oegentligheter till anställda som gör en anmälan och härvid noggrant utreda och vidtaga rättelse. Det åligger även företaget att undersöka hur oegentligheter kan förebyggas för framtiden.

Definitioner

Visselblåsning

Visselblåsning innebär att någon inom organisationen eller utanför slår larm om att det förekommer, riskerar att förekomma eller förekommit någon form av allvarliga missförhållanden inom verksamheten som kan innebära skada för företaget.

Oegentligheter

Oegentligheter innefattar alla olaga och illegala beteende som exempelvis,

- att agera utifrån olaglig civil eller kriminell handling
- att inte följa uttalad företagspolicy
- att medvetet bryta mot ett lokala lagar, förordningar och ordningsregler
- att uppvisa ett oprofessionellt beteende
- att rapportera tveksam bokföring eller räkenskaper i bedrägligt syfte
- att bedriva verksamhet som kan åsamka skada på person eller egendom
- att visa underlåtelse att rätta till, eller ta rimliga steg för att rapportera ett fall med sannolikhet att orsaka avsevärd och oundvikliga kostnader eller förlust för företaget
- att missbruka sin makt eller position
- att uttrycka orättvis diskriminering mot bakgrund av ålder, ras, kön, religion, sexuell orientering, civilstånd, föräldraskapsstatus, politiska åsikter eller etnisk bakgrund för anställning eller nyttjande av tjänster
- att använda sin position för personliga intressen som innebär intressekonflikt mot företaget

Detta är inte en föreskriven lista av oegentligheter utan bara exempel på olika typer av beteende som kan betraktas som oegentligheter.

Skydd som anställd

En anställd som rapporterar oegentligheter eller misstankar om oegentligheter kommer genom denna policy att skyddas som anställd under följande förutsättningar,

- att personen avslöjar informationen i god tro
- att lämnade uppgifter är sanningsenliga och uppriktiga
- att personen inte agerar med ond avsikt eller gör falska anklagelser
- att personen inte söker personlig eller finansiell vinning

Process

Vid rapportering av oegentligheter eller misstanke om oegentligheter bör arbetsledare, chef eller personen på avdelningen som ansvarar för den aktuella uppgiften i första hand kontaktas. Arbetsledaren eller chefen bör därvid avgöra om ett ärende skall skickas vidare till ledningen, beroende på hur allvarligt eller känsligt är för personen som lämnar en anmälan och för den utpekade personen.

Att slå larm kräver inte någon särskild form. Ett larm kan också ske till ett skyddsombud inom ramen för dennes uppgifter eller genom att en medarbetare vänder sig till sina fackliga organisationer. I ett första skede bör närmaste ansvarig chef kontaktas. Om en rapporterad händelse inte får gehör eller adekvat återkoppling kan rapporteringen vidarebefordras till lokal VD eller i nästa instans till koncernchef och därefter till styrelseordförande för koncernen. Vid rapportering av allvarlig misstanke om oegentligheter kan följande nivåer tillämpas.

Verkställande direktör	Lokalt ansvarig VD i företaget där du jobbar
Koncernchef	Per Andersson 070 081 96 40 per.andersson@anva.se
Styrelseordförande	Per Vannesjö 070-572 28 14 per.vannesjo@amymone.se

Rapportering till koncernchef eller styrelseordförande kan även ske via post.

AnVa Industri AB | Kopparbergsvägen 10 | 722 11 Västerås

Respons / återkoppling

Det åligger företaget att agera så snart ett larm om misstanke om allvarliga missförhållanden har inkommit. Därefter skall en analys omgående upprättas avseende de uppgifter som en person har slagit larm om för att avgöra i vilken omfattning anmälan avser. Beroende av anmälnans allvarlighetsgrad kan följande utredningsalternativ tillämpas.

- att utredas av ledningen, styrelsen, internrevisionen eller som disciplinärt ärende
- att skickas vidare till Polisen eller andra juridiska myndigheter
- att skickas vidare till oberoende revisorer
- att bli föremål för oberoende utredning

För att skydda de inblandade personerna och misstänkta från ett påstått felaktigt agerande kommer en initial utredning göras för att avgöra huruvida en mer grundlig utredning erfordras, och i sådana fall vilken utredningsnivå som krävs. Om en brådskande insats erfordras kommer åtgärder vidtas innan en mer grundläggande utredning görs. Det åligger alltid mottagaren av en anmälan att senast inom sju(7) arbetsdagar återkoppla till personen som inlämnat anmälan. En återkoppling skall ske i enlighet med följande ordning.

- 1). att bekräfta att anmälan mottagits
- 2). att delge hur ärendet kommer att hanteras
- 3). att meddela huruvida en grundläggande utredning kommer att genomföras
- 4). att meddela om ytterligare utredningar kommer att ske, och om så inte är fallet förklara anledningen till ett sådant beslut.
- 5). att återkoppla till personen som anmält med uppgifter om åtgärd

Oegentligheter eller misstanke om oegentligheter kommer utredas så snabbt som möjligt. Med reservation för att det kan bli nödvändigt att skicka ett ärende vidare för utredning kan detta förlänga utredningsprocessen. Ett allvarligt och komplicerat ärende kan också få utredningen att dra ut på tiden. Mottagaren av anmälan skall återkoppla till personen som gjort anmälan varvid tidigt i processen informera om hur lång tid som beräknas för att kunna utreda en anmälan.

Förebygga skuldbeläggning, negativ särbehandling och trakasserier

Företaget kommer inte på något sätt tolerera att någon försöker utsätta en person som anmält oegentligheter eller misstänkta oegentligheter för negativ särbehandling eller diskriminering. Sådan särbehandling kommer att hanteras omgående med stränga disciplinära konsekvenser mot personer som i någon form uttrycker skuldbeläggning eller negativ särbehandling.

Konfidentiell och anonym hantering av en anmälan

Företaget skall alltid respektera att anmälan hanteras konfidentiellt om en person som anmält oegentligheter eller misstänkta oegentligheter (visselblåsare) begär detta. Anonyma anmälningar kan dock vara svåra att följa upp och bekräfta i de fall personen som inlämnat en anmälan inte vill uppge sitt namn i ett senare skede.

Falska och illvilliga anklagelser

Det är även fortsättningsvis företagets målsättning att upprätthålla högsta standard för ärlighet och integritet. Det åligger alltid företaget att säkerställa att tillräckliga resurser finns tillgängliga för att utreda de ärenden som inkommer. Det är samtidigt viktigt att framhålla att medvetet falska eller illvilliga anklagelser från en anställd betraktas som ett allvarligt brott som kan resultera i disciplinära åtgärder. Det är därför av stor vikt att inför en anmälan utvärdera att uppgifterna som lämnas är sanningsenliga och uppriktiga.
