

Visselblåsarpolicy

vårt gemensamma ansvar



Visselblåsarpolicy

Visselblåsarpolicy är framtagen med stöd av EU-visselblåsardirektivet ([Europaparlamentets och rådets direktiv \(EU\) 2019/1936 av den 23 oktober 2019 om skydd för personer som rapporterar om överträdelser av unionsrätten](#)).

Direktivet omfattar många rättsområden, såsom finansiella tjänster och produktsäkerhet. Rapporteringen kan också gälla skattebrott, pengatvätt och överträdelse av dataskyddsregler och konkurrensregler.

Koncernens dotterbolag ska hålla högsta möjliga standard för öppenhet, ärlighet och ansvarsskyldighet. Vi förväntar oss att våra anställda och affärspartners som oroar sig över Koncernens uppträdande, påtalar detta för oss.

Anställda är oftast de första att upptäcka oegentligheter i företaget. Den anställde kanske väljer att inte meddela detta av rädsla för att verka illojal mot kollegor eller mot företaget. De kanske till och med fruktar trakasserier. Under sådana omständigheter kan det vara lättare att ignorera fallet, i stället för att rapportera det. Avsikten med den här policyn är att uppmuntra personal att rapportera fall utan risk för att bli offer för diskriminering. Policyn låter personalen ta upp allvarliga misstankar om oegentligheter i, eller relaterade till, företaget, i stället för att titta bort eller söka finna en lösning på problemet utanför.

Policyn gäller alla anställda och affärspartners, våra dotterbolag och alla intressenter som berörs av vår verksamhet. Policyn säger tydligt att om någon oegentlighet är begången av företaget eller någon av deras anställda, konsulter, entreprenörer eller leverantörer rapporteras, kommer företaget att ta itu med det omedelbart och noggrant utreda och rätta till den. Vi kommer dessutom att undersöka hur oegentligheter kan förebyggas i framtiden. Vi uppmuntrar alla våra kunder att påtala alla misstankar om eventuella oegentligheter.

Inledning / syfte

Avsikten med den policy är att uppmuntra vår personal att rapportera fall utan risken för att bli ett offer för diskriminering. Visselblåsarpolicyn vädjar 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 i organisationen eller utanför slår larm om att det förekommer, ska förekomma eller har förekommit någon form av allvarliga missförhållanden i verksamheten som kan innebära skada för företaget

Oegentlighet

Oegentligheter innefattar allt olaga och illegalt beteende, t.ex.:

- En olaga handling, civil eller kriminell
- Att inte följa en 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 underlåtenhet 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, politisk åsikt 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	Magnus Biesse 073 370 36 66 magnus.biesse@inducore.se
Styrelseordförande	Per Vannesjö 070-572 28 14 per.vannesjo@amymone.se

Rapportering till koncernchef eller styrelseordförande kan även ske via post.

INDUCORE 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 anmälanens 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 brådslande 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. Bekräfta att anmälan mottagits
2. Delge hur ärendet kommer att hanteras
3. Ge en uppskattning för hur lång tid det kommer att ta att nå en slutlig lösning
4. Meddela huruvida en första utredning kommer att genomföras
5. Meddela om ytterligare utredningar kommer att ske, och om så inte är fallet förklara anledningen till ett sådant beslut.
6. Återkoppling till personen som anmält med uppgifter om åtgärd

Antalet kontakter mellan dig och cheferna angående ärendet, kommer att bero på ärendets natur och hur tydlig informationen ditt meddelande varit.

Företaget kommer att vidta åtgärder för att undvika svårigheter du kan möta som resultat av ditt ärende. Företaget bekräftar att alla som reser farhågor, kommer att få besked om hur ärendet har behandlats. Med reservation för juridiska hinder, kommer företaget att tillhandahålla information om utfallet av ovan nämnda utredning.

Tidsuppskattning

Farhågor kommer att utredas så snabbt som möjligt. Dock med reservation för att det kan bli nödvändigt att skicka ärendet vidare, vilket kan förlänga utredningsprocessen. Ett allvarligt och komplext ärende kan också få utredningen att dra ut på tiden. Företaget kommer redan tidigt att försöka ge en indikation på hur lång tid det kommer att ta att utreda ärendet.

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.

Falsa 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.