

## POLICY

### Visselblåsare

#### **Inledning och syfte**

Vår verksamhet styrs av ett antal policyer, interna krav, lagar, regler och rutiner. Alla medarbetare ska vara väl förtrogna med dessa och förutsättas följa dem. Om det förekommer oegentligheter eller lagar och regler som överträds inom vår verksamhet kan det leda till betydande risker för både verksamheten samt våra medarbetare. Denna visselblåsarpolicy är framtagen för att tydliggöra vår intention om öppenhet och delaktighet från våra medarbetare när så inte är fallet, eller om något inte fungerar på ett lämpligt sätt. Därför är det viktigt att vi i vår kultur ser det som självklart att reagera, agera och rapporterar sådan information så att vi kan identifiera, utreda och förhindra detta i framtiden.

Därför uppmuntrar vi våra medarbetare, och andra intressenter som berörs av vår verksamhet, att rapportera missförhållanden, överträdelser och oegentligheter som upptäcks. Denna policy baseras också på den lagstiftning som finns, både utifrån EU:s visselblåsardirektiv samt svensk lagstiftning, genom att den som larmar, dvs visselblåsaren, ska skyddas.

En visselblåsare är en person som slår larm om att det förekommer, riskerar att förekomma eller förekommit någon form av missförhållanden, överträdelser eller oegentligheter inom verksamheten som kan innebära skada för vår verksamhet, enskilda personer eller våra intressenter. Alla ska känna sig trygga med att rapportera utan rädsla för represalier, dvs former av straff för att man larmat.

#### **Omfattning - Vilka omfattas av skyddet och kan rapportera?**

Denna policy vänder sig till de som både i sin anställning eller på annat sätt har en direkt koppling till vår verksamhet. Förutom nuvarande och tidigare anställda gäller det även till exempel inhyrd personal (konsulter), underleverantörer, praktikanter, volontärer, arbetssökande samt styrelsemedlemmar.

Skyddet gäller personer som har fått del av eller inhämtat informationen under tiden man varit kopplad till verksamheten. Information man fått del av innan man börjat i verksamheten, under tiden eller efter att man har slutat i verksamheten. Skyddet gäller även för personer som bistår den rapporterande personen till exempel fackligt ombud, skyddsombud.

#### **Vad ska inte rapporteras?**

Rapporteringskanalerna ska inte användas för:

- Generella missnöjesyttringar. Sådana ärenden ska kommuniceras till närmsta chef, chef på högre nivå eller HR. Du kan också vända dig till facklig förtroendevald eller skyddsombud för att få stöd.
- Rapportering av säkerhetsskyddsklassificerade uppgifter enligt säkerhetsskyddslagen (2018:585).

### **Exempel på missförhållanden eller oegentligheter:**

Det kan handla om ett konstaterat eller välgrundad misstanke om ett olämpligt, olagligt beteende. Att en lag, regler, policy eller vår uppförandekod bryts. Det gäller oavsett om handlingen eller beteendet sker genom ett uppsåtligt eller oaktsamt agerande.

Här specificeras några tydligare exempel vad det kan handla om:

- Lagbrott
- Skatte- eller bokföringsbrott
- Pengatvätt
- Överträdelse av dataskyddsregler
- Korruption
- Missbruk av verksamhetens eller offentliga medel
- Stöld
- Brott mot myndighetsföreskrifter
- Illojal konkurrens
- Handlingar som innebär fara för liv, hälsa och miljö
- Sexuella trakasserier eller andra allvarliga trakasserier eller diskriminering i någon form
- Andra olämpliga eller oprofessionella beteenden, maktmissbruk osv

Även ett försök att dölja ett missförhållande kan vara föremål för ett missförhållande i sig.

Detta är bara några exempel som förklarar typer av beteenden eller missförhållanden som avses.

En visselblåsare behöver inte ha fullständiga bevis för sitt påstående, men personen ska agera i god tro och ha skälig anledning att misstänka att uppgifter som rapporteras är sanna. En person som medvetet rapporterar felaktiga anklagelser eller rykten är inte skyddad av denna policy eller den lag som också gäller för visselblåsare. Det kan då i stället bli aktuellt med arbetsrättsliga åtgärder, straffrättsliga eller civilrättsliga sanktioner som följd.

### **Vilket skydd kan visselblåsaren få?**

En person som rapporterar ett missförhållande eller misstanke om ett missförhållande skyddas mot repressalier dvs någon form av straffande åtgärd eller diskriminering på grund av att man larmat.

En visselblåsare får inte heller hindras eller hotas från att kunna larma. Sådant agerande är i sig i strid med våra värderingar och kan leda till exempelvis arbetsrättsliga åtgärder.

Skyddet gäller även information som faller inom tystnadsplikten, dvs visselblåsaren ska inte kunna bli straffskyldig för röjande av sådan information, när det är nödvändigt.

### **Om du vill rapportera – vart kan du vända dig?**

En förutsättning för att omfattas av skyddet är att rapporteringen sker i enlighet med de rutiner vi har och som specificeras här nedan.

Som visselblåsare kan du rapportera ett missförhållande på olika sätt, muntligt eller skriftligt, via någon av nedanstående kanaler som man finner lämpligt:

1. Till sin chef, dennes chef, arbetsledare och/eller HR i den utsträckning det är möjligt. Ett skyddsombud eller fackligt ombud kan också vara en lämplig part.
2. Vår visselblåsarfunktion finner ni här: [Gå vidare hit](#)  
Det går också bra att lämna ett fysiskt brev till avdelningen.
3. Externt till en lämplig myndighet. Vi uppmuntrar till att använda någon av ovanstående kanaler i första hand, men du har din fulla rätt att gå direkt till en berörd myndighet och rapportera ett missförhållande om omständigheterna gör att det är lämpligast. Extern rapportering kan även ske till EU-organ vid händelser som rör en sådan relevant fråga.
4. **Offentligt, dvs till media, kan bara ske om det till exempel handlar om akut fara för liv, hälsa och miljö** eller om inget görs enligt vår rutin efter att någon av ovanstående kanaler larmats. Detta steg är tänkt som en sista utväg för att kunna skyddas av lagen.

### Gör så här:

- Beskriv ärendet så ingående som möjligt, och namnge personer som har mer information eller på annat sätt kan vara relevanta för vidare utredning.
- Inom 7 dagar ska en bekräftelse på mottagandet av ärendet skickas.
- Alla ärenden som rapporteras via visselblåsarrutinen blir föremål för någon form av utredning, antingen internt, externt eller båda delarna. Är det brådskande kan åtgärder ske innan en fullständig utredning genomförs.
- Visselblåsaren får lämplig information om hur utredningen fortskrider senast inom 3 månader. Kan också bli kontaktad för mer information när så behövs.

### Konfidentialitet och anonymitet

Den rapporterande personen, visselblåsaren, har rätt att vara anonym, om så begärs, och så långt det bara är möjligt. Återkoppling i ärendet kan dock inte ges till helt anonyma anmälningar utan avsändare. Skyddet i lagen gäller oavsett om den rapporterande personen är anonym eller blir identifierad i ett senare skede i processen. Ett röjande av en visselblåsares identitet kan ske endast om det anses nödvändigt, till exempel till polis eller myndigheter. Innan det i så fall sker ska personen få information om detta, såvida det inte finns starka skäl mot det.

Policyn antagen 2023-06-02  
Ledningen på PLW Gruppen AB inkl dotterbolag