

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.

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
- Oprofessionellt beteende
- Tveksam bokföring eller räkenskaper och bedrägeri
- Verksamhet som kan åsamka skada på person eller egendom
- Underlåtelse att rätta till, eller ta rimliga steg för att rapportera ett fall som sannolikt kan orsaka avsevärd och oundvikliga kostnader eller förlust för företaget
- Missbruk av makt eller position
- Orättvis diskriminering, som diskriminering på grund av ålder, ras, kön, religion, sexuell orientering, civilstånd, föräldraskapsstatus, politiska åsikter eller etnisk bakgrund för anställning eller nyttjande av tjänster
- Intressekonflikter

Detta är inte en uttömmande lista utan bara exempel på typer av beteende som kan ses som oegentligheter.

Skydd

En anställd som avslöjar en oegentlighet eller yttrar farhågor, kommer genom denna Policy att skyddas om den anställde:

- Avslöjar informationen i god tro
- Tror att det är huvudsakligen sant
- Ej agerar med ond avsikt eller gör falska anklagelser
- Ej söker personlig eller finansiell vinning

Process

Kontaktperson

Alla med klagomål eller farhågor bör kontakta sin arbetsledare, chef eller personen på avdelningen som ansvarar för den aktuella uppgiften. Arbetsledaren eller chefen får avgöra om ärendet ska vidare skickas till ledningen, beroende på hur allvarligt eller känsligt ärendet och den utpekade personen är.

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 sin fackliga organisation. Du kontaktar i första hand din närmaste chef. Ifall att du inte får adekvat respons kan du vända dig vidare till VD eller koncernchef eller om det inte hjälper till ordförande i koncernen. För att underlätta för den som avser att slå larm har Koncernen valt att erbjuda följande visselblåsarfunktioner:

VD i företaget där du jobbar

Koncernchef i företaget: Greger Kling, 070 590 1646, greger@pvi.se

Ordförande i Koncernen: Per Vannesjö, 070-572 28 14, per.vannesjo@amymone.se

Alla ovannämnda personer kan du nå per telefon, email eller genom att posta brev till huvudkontoret Kopparbergsvägen 10, 722 11 Västerås

Respons

Företaget kommer att agera så snart ett larm om allvarliga missförhållanden inkommit. Därefter sker en analys omgående avseende de uppgifter som medarbetaren slagit larm om för att avgöra om larmet kräver ytterligare utredning.

Larmet kan:

- Utredas av ledningen, styrelsen, internrevisionen eller som disciplinärt ärende
- Skickas vidare till Polisen eller andra juridiska myndigheter
- Skickas vidare till oberoende revisorer
- Bli föremål för en oberoende utredning

För att skydda de inblandade individerna och de misstänkta från påstått felaktigt agerande, kommer en första utredning göras för att avgöra om utredning behövs, och i sådana fall vilken form den bör ha. Om en brådskande insats krävs, kommer den att tas innan en utredning genomförs.

Inom 7 arbetsdagar efter att ett larm mottagits, kommer ansvarig chef kommunicera tillbaka till dig för att:

- Bekräfta att ärendet mottagits
- Indikera hur ärendet kommer att hanteras
- Ge en uppskattning för hur lång tid det kommer att ta att nå en slutlig lösning
- Meddela dig huruvida en första utredning kommer att genomföras
- Meddela dig om ytterligare utredningar kommer att ske, och om ej, varför

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 att tolerera att någon försöker utsätta en person, som har lyft en för företaget allvarlig och genuin farhåga de hyst avseende en felaktig handling, för negativ särbehandling eller diskriminering. All negativ särbehandling kommer att hanteras omgående med stränga disciplinära konsekvenser.

Konfidentialitet och anonymitet

Företaget kommer att respektera en visselblåsares konfidentialitet i ett mottaget ärende där den klagande begär konfidentialitet. Anonyma klagomål är svåra att följa upp och bekräfta, om den klagande personen inte vill uppge sitt namn i ett senare skede.

Falsa och illvilliga anklagelser

Det är företagets målsättning att även fortsättningsvis upprätthålla högsta standard för ärlighet och integritet. Vi vill säkerställa att tillräckliga resurser görs tillgängliga för att utreda alla ärenden vi mottar.

Det är dock viktigt att alla anställda som överlägger att framföra klagomål att säkerställa att de är sanningsenliga och uppriktiga.

Företaget kommer att se alla medvetet falska eller illvilliga anklagelser från en anställd som ett allvarligt brott, som kan resultera i disciplinära åtgärder, inklusive avsked.