



<b>Styrande dokument</b>	Typ av styrande dokument <b>Instruktion/Handbok</b>	Version <b>1.0</b>	Säkerhetsklass <b>2/Internt</b>
Titel <b>Rutiner för whistleblowing</b>	Status (Under konstruktion/Utgått/Godkänd/Ersatt/Granskas) <b>Godkänd</b>		
Godkänt av Magnus Björn	Godkänt datum 18-06-04	Giltigt till och med Tills vidare	
Dokumentägare Magnus Björn	Utfärdare Magnus Björn		

# **AGES Industri AB**

## Rutiner för whistleblowing



## Innehåll

1	Syfte med ett Whistleblowingssystem.....	3
2	Vem omfattas av policyn?.....	4
3	Förutsättningar och skydd vid whistleblowing.....	4
4	Förbud mot repressalier.....	4
5	Följande bör framgå av en anmälan.....	5
6	Behandling av personuppgifter inom ramen för whistleblowerfunktionen.....	5
7	Vår whistleblowingfunktion.....	5

## 1 Syfte med ett Whistleblowingsystem

- 1.1** Det är viktigt för oss att handlingar som bryter mot lagar, förordningar, interna regler och riktlinjer, blir kända så tidigt som möjligt för att minimera risken för personliga, materiella och immateriella skador och skador på koncernens anseende. Medarbetare som är beredda att signalera om allvarliga missförhållanden eller oegentligheter är viktiga resurser för företaget och AGES strävar därför efter ett företagsklimat där visselblåsare känner att de tryggt och utan rädsla kan rapportera oegentligheterna.
- 1.2** Anställda är ofta de första att upptäcka misstänka oegentligheter och felaktigt agerande inom en verksamhet. Om du som anställd får kännedom om något som du uppfattar som olagligt eller en överträdelse av våra etiska regler, ska du i första hand vända dig till din chef, din HR-kontakt eller ekonomiavdelningen. De är förpliktade att vidta lämpliga åtgärder för att på rätt sätt hantera de frågor som du tar upp med dem. Har du information om allvarliga intrång/brott mot lagar och du har goda skäl att anta att dina farhågor inte kommer att behandlas på rätt sätt, kan du istället göra en anmälan i vårt whistleblowingsystem. Whistleblowersystemet är med andra ord ett alternativt sätt att rapportera på.
- 1.3** Till skillnad från normala rapporteringsrutiner ska whistleblowersystemet bara användas om misstankarna rör anställda med viktiga och känsliga befattningar, s.k. innehavare av nyckelpositioner i AGES koncernen eller personer inom andra ledande befattningar, vars befattning eller roll i betydande utsträckning kan påverka AGES koncernen eller koncernens verksamhet, risk och säkerhetssituation.

Det är lämpligt att använda whistleblowingsystemet för att utreda om personen ifråga har varit delaktig i allvarliga oegentligheter som rör något av följande:

- Bokföring
- Intern bokföringskontroll
- Revision
- Bekämpande av mutor
- Brottslighet inom bank- och finansväsen
- Andra allvarliga oegentligheter som rör organisationens vitala intressen eller enskildas liv och hälsa

Med andra allvarliga oegentligheter som rör organisationens vitala intressen eller enskildas liv och hälsa avses främst sådana allvarliga missförhållanden som kränkningar av grundläggande fri- och rättigheter, underlåtenhet att följa gällande föreskrifter (t ex miljöföreskrifter eller etiska regler), korruption, handlingar som riskerar en fysisk persons liv, säkerhet eller hälsa, skador och risker för skador på miljön, felaktigt eller obehörigt användande av allmänna tillgångar, brott mot regler till skydd för fungerande marknader, brott mot interna regler och principer samt oetiska förhållanden.



## 2 Vem omfattas av policyn?

Denna policy tillämpas på:

- Fast anställda och vare sig de arbetar heltid eller deltid
- Konsulter som arbetar inom verksamheten
- Underleverantörer som arbetar åt AGES (innefattande även anställda hos underleverantören)
- Leverantörer för vilka AGES affärsetiska bestämmelser och policy för visselblåsning är en del av avtalet

## 3 Förutsättningar och skydd vid whistleblowing

- 3.1** Den medarbetare som säger ifrån om allvarliga missförhållanden eller oegentligheter ska bemötas med respekt och bli tagen på allvar. När man gör en anmälan kan man agera helt anonymt, men öppenhet ger normalt en bättre arbetsgång och ett bättre resultat för alla parter. Kompletterande frågor och utredning kanske inte kan genomföras om inte informationskällan kan identifieras och det kan vara svårt att bevisa att det rör sig om oegentligheter om anmälarens identitet är konfidentiell t ex om anmälaren inte vill medverka som vittne i en senare rättsprocess. Utgångsläget är dock att medarbetarens identitet alltid behandlas konfidentiellt.
- 3.2** Den medarbetare som säger ifrån om allvarliga missförhållanden eller oegentligheter ska få uppföljning på hur ärendet har behandlats och vad resultatet blivit. Detta gäller så långt det är möjligt utan att avslöja konfidentiell information.
- 3.3** Personen som anklagats för en oegentlighet har rätt att bli informerad om informationen kring anklagelsen och de upplysningar som lämnats samt ge sin version av saken. Personen som anklagats har även rätt att få ta del av utfallet och om det visar sig att det inte förekommit oegentligheter är det extra viktigt att visa att ärendet är avslutat.
- 3.4** Möjligheten att använda whistleblowingrutinen för att slå larm vid misstanke om allvarliga missförhållanden eller oegentligheter bygger på att man agerar i god tro och på rimliga grunder. Inga anklagelser får lämnas illvilligt eller med vetskap om att de är falska. Falska eller illvilliga anklagelser är ett allvarligt brott mot anställningsavtalet.

## 4 Förbud mot repressalier

- 4.1** Medarbetare som signalerar inom vårt whistleblowingsystem får aldrig utsättas för diskriminerande åtgärder eller repressalier med anledning en anmälan. Inom de gränser som lagen tillåter åtar vi oss att se till den som anmäler inte drabbas av några som helst efterverkningar.
- 4.2** Om en medarbetare anser att han eller hon har utsatts för repressalier trots att anmälan gjorts i god tro, efter att ha rapporterat eller deltagit i en utredning, ska han/hon omedelbart anmäla detta till ansvarig för HR frågor på företaget. Alla sådana anmälningar kommer också att utredas under sekretess.

## 5 Följande bör framgå av en anmälan

En anmälan kan vara muntlig eller skriftlig. Av anmälan bör det framgå:

1. En detaljerad beskrivning av vad som hänt. När och var skedde det? Vem var inblandad?
2. Kan liknande händelser upprepas och i så fall när och var?
3. Finns det fler som har kännedom om händelsen?
4. Finns det fler som har tillgång till betydelsefull information?
5. Finns det dokumentation eller annan fakta som kan fungera som bevis?

## 6 Behandling av personuppgifter inom ramen för whistleblowerfunktionen

De uppgifter om en individ som inkommer till AGES i samband med att en arbetstagare rapporterar misstanke om allvarliga missförhållanden eller oegentligheter utgör personuppgifter. Sådana personuppgifter kan bestå av anmälarens och den som är föremål för anmälan för- och efternamn, position, uppgifter om misstanke om brott m.m. AGES är personuppgiftsansvarig för uppgifterna och är skyldiga att följa gällande lag om hur uppgifter får behandlas, däribland dataskyddsförordningen, dataskyddslagen, Datainspektionens föreskrifter samt annan tillämplig lag. Inom ramen för AGES whistleblowingsystem kan en anmälare rapportera direkt till vår samarbetspartner, Moll Wendén. När så sker kommer Moll Wendén att betraktas som personuppgiftsansvarig och är på samma sätt som AGES skyldig att uppfylla de krav som ställs i nämnda lagar och föreskrifter.

För mer information om behandlingen av dina personuppgifter inom ramen för vårt whistleblowingsystem, se vår Personuppgiftspolicy om behandling av personuppgifter.

## 7 Vår whistleblowingfunktion

- 7.1 Utgångspunkten är att du som anmälare i första hand ska rapportera allvarliga missförhållanden eller oegentligheter till närmaste chef inom AGES koncernen. Alla chefer är skyldiga att hantera och åtgärda misstankar om missförhållanden. Om man av något skäl inte anser att det är lämpligt att rapportera ärendet till närmaste chef, går det även bra att vända sig till annan person i chefsställning inom AGES alternativt till någon inom HR-avdelningen.
- 7.2 För det fall du har information om att en person i nyckelposition (t ex en styrelseledamot) eller en person i ledande ställning (t ex en VD eller annan person i chefsställning) inom AGES koncernen har varit delaktig i brottslig verksamhet eller i någon annan allvarlig oegentlighet och du har goda skäl att anta att dina farhågor inte kommer att behandlas på rätt sätt, kan du istället göra din anmälan inom ramen för vårt whistleblowingsystem. Detta innebär bl a att du har en möjlighet att rapportera till någon utanför verksamheten, nämligen till vår samarbetspart Moll Wendén Advokatbyrå AB (se kontaktuppgift nedan).

Kontaktuppgifter till Moll Wendén Advokatbyrå AB:

Moll Wendén Advokatbyrå  
Att: Ebba Walberg Snygg  
Stortorget 8  
211 34 Malmö  
Tfn: 070-350 96 16  
Mejl: [ews@mollwenden.se](mailto:ews@mollwenden.se)