



Styrande dokument	Typ av styrande dokument Instruktion/Handbok	Version 1.0	Säkerhetsklass 2/Internt
Titel Rutiner för whistleblowing	Status (Under konstruktion/Utgått/Godkänd/Ersatt/Granskas) Godkänd		
Godkänt av Anders Magnusson	Godkänt datum 22-01-31	Giltigt till och med Tills vidare	
Dokumentägare Anders Magnusson	Utfärdare Anders Magnusson		

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
8	Extern 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 misstänkta 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 uppmuntrar vi dig att göra en anmälan i vårt whistleblowingsystem.
- 1.3 Det är lämpligt att använda whistleblowingsystemet för att utreda om personen ifråga har varit delaktig i allvarliga oegentligheter som till exempel rör något av följande:
- Bokföring
 - Intern bokföringskontroll
 - Revision
 - Givande eller tagande av mutor
 - Brottslighet inom bank- och finansväsen
 - Andra allvarliga oegentligheter som rör organisationens vitala intressen, enskildas liv och hälsa eller oegentligheter som det finns ett allmänintresse av att de kommer fram

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
- Personer som gör en förfrågan eller söker arbete hos AGES
- Personer som söker eller utför volontärarbete eller praktik hos AGES
- Personer som står till förfogande för att utföra eller utför arbete under AGES kontroll och ledning (så som konsulter som arbetar inom verksamheten eller leverantörer och underleverantörer som arbetar åt AGES, innefattande även anställda hos leverantören eller underleverantören)
- Egenföretagare som söker eller utför uppdrag åt AGES
- Aktieägare som står till förfogande för att vara eller är verksamma inom AGES
- Personer som tidigare har tillhört någon av ovanstående punkter och som har fått del av informationen under sin tid hos AGES

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 rört 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, såvida det inte kan hindra utredningen. 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, Qnister AB. När så sker kommer Qnister AB att betraktas som personuppgiftsbiträde 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 via vårt whistleblowingsystem.

Du hittar vårt whistleblowingsystem via:

<https://whistle.qnister.com/ages>

Om du vill säkerställa din anonymitet ytterligare, skriv manuellt in länken ovan i din webbläsare. Använd inte organisationens dator eller nätverk.

Vårt whistleblowingsystem ger dig möjlighet att, via länken, lämna din rapport skriftligen, muntligen eller via fysiskt möte.

8 Extern whistleblowingfunktion

- 8.1 Skyddet som finns beskrivet enligt ovan gäller även när rapportering sker externt till en myndighet. De myndigheter som regeringen utsett har egna externa rapporteringskanaler och förfaranden för att ta emot, följa upp och lämna återkoppling på rapporter inom vardera myndighets ansvarsområde. Sådan extern rapportering ansvarar de specifika utsedda myndigheterna för, och vår organisation har ingen koppling till sådana rapporteringskanaler. Mer information om vad extern rapportering innebär och vilken myndighet du ska vända dig till inom



Sverige finns i Förordning (2021:949) om skydd för personer som rapporterar om missförhållanden. Du kan även lämna din rapport till EU:s institutioner, organ eller byråer om rapporten rör unionsrätt. Mer information om tillvägagångssättet finns hos respektive myndighet och EU-organ.

- 8.2** Den här policyn eller vår interna rapporteringskanal inskränker inte tryck- och yttrandefriheten och vi vill därför informera dig om meddelarfriheten och anskaffarfriheten. Meddelarfriheten följer av tryckfrihetsförordningen och yttrandefrihetsgrundlagen och innebär rätt att lämna uppgifter till massmedia för publicering. Anskaffarfriheten innebär att var och en har rätt att anskaffa uppgifter avsedda för publicering i ett massmedium som omfattas av grundlagarna. En rapporterende person har samma skydd vid offentliggörande av information som vid intern rapportering och extern rapportering, förutsatt att personen först rapporterat externt eller att situationen innebär fara för liv, hälsa, säkerhet eller risk för omfattande skada i miljön.