

Policy rörande visselblåsning

1. Inledning

Monitor strävar efter ett transparent företagsklimat, en sund arbetsmiljö och en hög affärsetiks nivå. Det är därmed viktigt för oss att misstänkta oegentligheter som allvarligt kan skada verksamheten eller våra anställda uppmärksammas och utreds så tidigt som möjligt. Möjligheten för visselblåsning är viktig för att minska risker och för att upprätthålla förtroendet för vår verksamhet. Därför har vi inrättat en funktion för visselblåsning.

2. Syfte

Syftet med visselblåsning är att underlätta rapportering av allvarliga oegentligheter. Anställda ska känna sig trygga och veta att de kan rapportera oegentligheter samt allvarliga händelser som rör företaget utan rädsla för negativa konsekvenser.

3. Vem kan rapportera

En anmälan om visselblåsning kan lämnas av samtliga som på något sätt representerar eller är verksamma i företaget i arbetsrelaterade sammanhang. Detta innefattar alla anställda, praktikanter, arbetssökande, konsulter och inhyrd personal (bemanningpersonal). Även styrelsemedlemmar och aktieägare kan göra en anmälan, liksom personer som ingår i företagets kontrollorgan, såsom revisorer

4. Vad kan rapporteras via visselblåsarfunktionen?

Visselblåsartjänsten ska användas för att varna om allvarliga risker för oegentligheter som kan påverka människor, vår organisation, samhället eller miljön. Ärenden som rapporteras kan innehålla information om brottslighet, oegentligheter och överträdelser eller andra handlingar som bryter mot EU:s eller nationell lagstiftning i ett arbetsrelaterat sammanhang, till exempel följande:

- Korruption och finansiella oegentligheter, som till exempel mutor, illojal konkurrens, penningtvätt, bedrägerier och intressekonflikter.

- Brott som rör hälsa och säkerhet, som till exempel arbetsmiljö, allvarlig diskriminering och trakasserier som strider mot lagen.
- Miljöbrott, som till exempel olaglig hantering av farligt avfall.
- Integritetsbrott, som till exempel felaktig användning av personuppgifter.

Som Visselblåsare behöver du inte ha bevis för din misstanke, men du ska ha skälig anledning att tro att den information som du lämnar är sann. Som utgångspunkt ska du ha förstahandsinformation då anmälningar som enbart görs på grund av rykten eller hörsägen inte omfattas av skyddet. Inga anklagelser får göras med skadligt uppsåt eller med vetskap om att anklagelsen är falsk. Falska eller illvilliga anklagelser är ett allvarligt brott mot anställningsavtalet, och det finns inget repressalieskydd vid falska eller illvilliga anmälningar.

Den som rapporterar riskerar inte att drabbas av några konsekvenser av rapporteringen, vare sig vid tidpunkten för rapportering eller i efterhand.

Vi ber medarbetare att ta upp ärenden såsom missnöje på arbetsplatsen eller klagomål som rör egna personliga omständigheter med sin närmsta chef, överordnad chef eller HR, eftersom dessa frågor inte kan behandlas som visselblåsarärenden.

Om du är osäker på om det du vill lyfta faller inom ramen för denna policy råder vi dig att rådgöra med närmsta chef eller HR.

5. Processbeskrivning

5.1. Hur görs en rapportering?

I första hand ska du som anställd rapportera direkt till din chef, överordnad chef eller HR, vilket kan göras via mejl, telefon eller personligen. Om du känner att du inte kan rapportera till någon av dessa kan du använda vår webbaserade visselblåsarfunktion där du kan lämna en rapport anonymt genom att inte ange några kontaktuppgifter. En sådan anmälan gör du via länken nedan. Vi använder oss av en extern leverantör för den webbaserade visselblåsarfunktionen (HaileyHR). Alla meddelanden via denna funktion är krypterade och det finns inga möjligheter att spåra avsändaren om inga kontaktuppgifter ges i samband med anmälan.

Följande frågor efterfrågas vid en rapportering:

- Vem eller vilka är inblandade?

- När? Hur? Var?
- Övrig information som är relevant.
- Ditt namn och kontaktuppgifter (frivilligt)

Du skall alltid i första hand rapportera enligt vår interna visselblåsarfunktion beskriven ovan. Om du inte får svar eller upplever att ärendet inte hanterats korrekt så finns det även möjlighet att rapportera via externa rapporteringskanaler. Rapportering sker då till behörig myndighet, exempelvis Skatteverket eller Arbetsmiljöverket.

5.2. Mottagning och hantering

Alla rapporteringar som görs enligt denna visselblåsarpolicy blir tagna på allvar och de hanteras professionellt samt konfidentiellt.

Endast de personer som har befogenhet för att hantera visselblåsarärenden har åtkomst till de rapporter som inkommit genom visselblåsarfunktionen. I denna begränsade krets ingår företagets HR-chef och Ekonomichef. Sker rapportering på annat sätt, enligt 5.1, ska ärendet vidare rapporteras till HR-chef eller Ekonomichef.

Om anmälan berör någon av ovanstående personer, kommer en alternativ grupp att sättas samman vari sådan berörd person inte ingår.

5.3. Återkoppling

Återkoppling till visselblåsaren ska ske utifrån de svenska lagkrav som finns.

- Inom 7 (sju) dagar ska visselblåsare få återkoppling att ärendet är mottaget.
- Inom 3 (tre) månader kommuniceras en slutsats till visselblåsare gällande ärendet.

För att återkoppling och dialog ska kunna ske gällande ärendet behöver en e-postadress anges. Din e-postadress kommer vid inget tillfälle delges och din anonymitet påverkas ej av att delge din e-postadress. Dess syfte är endast att kunna avisera dig när Monitor besvarat ditt ärende.

5.4. Utredning

Ansvariga för visselblåsarfunktionen, HR-chef och Ekonomichef, beslutar om ärendet ska godkännas eller avisas. Ärenden enligt följande kommer att avisas:

- Det påstådda beteendet inte är rapporteringspliktigt enligt denna Policy

- Ärendet är illvillig eller har inte lämnats i god tro.
- Ärendet redan har lösts.

Om anmälan godkänns vidtas lämpliga åtgärder för utredning.

5.5. Skydd för visselblåsare

Visselblåsarlagen (Lag 2021:890 om skydd för personer som rapporterar om missförhållanden) gäller vid rapportering i ett arbetsrelaterat sammanhang av information om missförhållanden som det finns ett allmänintresse av att de kommer fram eller handlingar som bryter mot EU:s eller nationell lagstiftning.

Vid eventuell utredning behöver visselblåsaren vara inställd på att besvara eventuella följdfrågor, därmed kan full anonymitet gentemot visselblåsarenheten inte garanteras. Om du vill garantera full anonymitet har du rätten att avstå från att fylla i dina kontaktuppgifter via det externa rapporteringsverktyget för visselblåsning.

5.6. Avslut

Efter det att ett ärende är avslutat, senast efter två år enligt bestämmelserna i visselblåsarlagen och GDPR, raderas alla personuppgifter i ärendet.

6. Gör en anmälan

Länk till Monitors webbaserade visselblåsarfunktion:

[Visselblåsarfunktion Monitor ERP System AB](#)