

CR Ottosson Bygg AB:s policy för visselblåsare

Definitioner

I texten nedan är CR Ottosson Bygg AB, org.nr; 556470-9839, angivet som “**Bolaget**”.

Med “**medarbetare**” avses alla som omfattas av policyn vilket är;

- samtliga anställda oavsett anställningsform,
- personer som söker eller utför förvärvsarbete, volontärarbete eller praktik,
- personer som annars står till förfogande för att utföra eller utför arbete under Bolagets kontroll och ledning,
- egenföretagare som söker eller utför uppdrag,
- personer som står till förfogande för att ingå eller ingår i Bolagets förvaltnings-, lednings- eller tillsynsorgan,
- aktieägare som står till förfogande för att vara eller som är verksamma inom Bolaget.

Policyn omfattar även personer som har tillhört någon av nu uppräknade kategorier och som fått del av eller inhämtat information om missförhållandet under sin tid i verksamheten.

Syfte

Denna visselblåsarpolicy har till syfte att klargöra hur Bolagets medarbetare, och andra som har anledning att påtala missförhållanden, kan agera utan att bryta mot lojalitetsplikten i anställningsavtal eller uppdragsavtal. Den som agerar i enlighet med policyn undviker att drabbas av arbetsrättsliga åtgärder eller andra negativa konsekvenser till följd av rapporteringen.

Avsikten med Bolagets policy är att ge en tydlig vägledning om **när** och **hur** missförhållanden kan rapporteras i situationer då det inte är aktuellt att använda ordinarie ordning för rapportering. Alla avslöjanden om missförhållanden som det finns ett allmänintresse av ska hanteras på ett rättvist och korrekt sätt.

Policyn är framtagen med beaktande av lag (2021:890) om skydd för personer som rapporterar om missförhållanden – även kallad visselblåsarlagen.

Bolaget har utöver vad som följer av denna Visselblåsarpolicy rutiner för att rapportera förslag på förbättringar och avvikelser som uppkommer i verksamheten. Därtill uppmuntras samtliga medarbetare att löpande lyfta eventuella problem eller frågor med arbetsledning och eller ansvarig. Bolaget eftersträvar en kultur där det är högt i tak och det förs en kontinuerlig dialog kring alla typer av frågor som rör verksamheten och dess medarbetare. Det är således inte bara missförhållanden, som föranleder ett larm enligt denna policy, som ska lyftas.

I vilka situationer föreligger det möjlighet att slå larm?

Medarbetare har möjlighet att slå larm när det är fråga om missförhållanden i Bolagets verksamhet som har ett **allmänintresse**. Medarbetaren ska ha skälig anledning att anta informationen är sann samt att rapporteringen av informationen är nödvändig för att avslöja det rapporterade missförhållandet.

Med missförhållanden enligt denna policy avses ageranden och förhållanden som har ett allmänintresse. Det kan röra sig om kränkning av mänskliga rättigheter, miljöbrott eller annan brottslig handling, fara för människors eller djurs liv och hälsa, konsumentskydd, produktsäkerhet, integritetsskydd, förhindrande av penningtvätt och finansiering av terrorism, korruption samt allvarigare överträdelse av gällande föreskrifter som meddelats av riksdag, regering eller myndighet.

Larmet ska avse missförhållande som uppstått eller högst sannolikt kommer att uppstå i Bolagets verksamhet eller i annans verksamhet som medarbetaren är eller har varit i kontakt med genom sitt arbete hos Bolaget.

Med verksamhet avses inte enbart produktion, uppdrag och andra affärsförhållanden utan även exempelvis hur regler och föreskrifter följs, frågor som rör förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare och andra förhållanden där det finns en koppling till verksamheten, exempelvis om brott begås i arbetsgivarens lokaler eller om missförhållande föreligger inom annans verksamhet som medarbetaren kommer i kontakt med genom sitt arbete.

Personliga förhållanden, som uteslutande påverkar den rapporterade personen själv, omfattas inte av visselblåsarlagens skydd. Observera att visselblåsarlagen, och skyddet som denna lag ger, inte omfattar rapportering av säkerhetsskyddsklassificerade uppgifter enligt säkerhetsskyddslagen (2018:585) eller information som rör nationell säkerhet.

Hur ska en medarbetare slå larm?

Intern rapportering

Bolaget har en kanal för intern rapportering och uppföljning av visselblåsning genom **Nordbro AB**.

Att rapportera internt enligt denna policy kan ske såväl muntligen, skriftligen eller genom möte. En första kontakt sker alltid skriftligen per mejl till: vissla@nordbro.com, varefter tid och form för rapportering kan bestämmas om den som rapporterar föredrar annan form än skriftlig.

Nordbro AB utgör en oberoende och självständig visselblåsarfunktion. Vid rapportering utgår Nordbro AB ifrån att den som rapporterar vill vara anonym. Såvida inte den som rapporterar anger att ärendet ska hanteras på annat sätt kommer visselblåsarens identitet inte röjas av Nordbro AB. De personer inom Nordbro AB som får tillgång till inkommen anmälan har härutöver ett ansvar i sitt uppdrag att hantera anmälan även i övrigt med en mycket hög grad av diskretion.

Den medarbetare som rapporterar ska få en bekräftelse på att rapporten är mottagen inom sju dagar från mottagandet, om inte den som rapporterar har av sagt sig bekräftelse. Därefter ska återkoppling ske i skäligen utsträckning om åtgärder som har vidtagits vid uppföljning och om skälen för dessa inom tre månader från bekräftelsen.

Nordbro AB ska, i egenskap av extern part, värdera upplysningarna och ge en rekommendation om fortsatt hantering till Bolagets VD.

Om ärendet inte omfattas av allvarigare misshållande så kommer Nordbro AB återkoppla detta till medarbetaren så snart utredningen är slutförd.

När det gäller interna larm enligt ovan ställs inte några särskilda krav på att arbetstagaren har något särskilt kunskapsunderlag i frågan. Skyddet mot repressalier gäller således även ogrundade och obefogade interna larm. Bolaget förutsätter dock att medarbetare som slår larm är uppriktiga och att larm inte sker beträffande sådant som medarbetaren vet inte är sant.

Skydd enligt visselblåsarlagen

Det skydd som visselblåsarlagen formulerar handlar om skydd i form av ansvarsfrihet, skydd mot hindrade åtgärder och skydd mot repressalieåtgärder.

Ansvarsfrihet

En rapporterende person får inte göras ansvarig för att ha åsidosatt tystnadsplikt, under förutsättning att personen vid rapporteringen hade skälig anledning att anta att rapporteringen av informationen var nödvändig för att avslöja det rapporterade missförhållandet.

Med tystnadsplikt avses t.ex. avtalad tystnadsplikt och tystnadsplikt som kan följa av att arbetsgivaren i kraft av sin arbetsledningsrätt fattat beslut om tystnadsplikt i visst hänseende eller med avseende på en viss fråga. Uttrycket ”ansvarig” syftar på ansvar i såväl straffrättslig, förvaltningsrättslig och civilrättslig mening.

Slutligen anges att informationen ska vara nödvändig vilket innebär att visselblåsaren ska göra en avvägd bedömning av vilken information som är relevant för att avslöja missförhållandena.

Beträffande ansvarsfrihet finns även viss särreglering för anställda som omfattas av regleringen av tystnadsplikt i offentlighets- och sekretesslagen.

Skydd mot hindrade åtgärder och skydd mot repressalieåtgärder

En verksamhetsutövarare får inte hindra rapportering eller på grund av rapportering vidta repressalier mot en rapporterende person.

Med hindrade åtgärder avses varje typ av agerande som syftar till att visselblåsaren ska låta bli att rapportera eller inte ska kunna rapportera om missförhållanden.

Såsom repressalieåtgärd avses t.ex. uppsägning, avskedande, avstängning, permittering, utebliven befordran, ändrade arbetsuppgifter, lönesänkning eller varning m.m. Det kan även vara fråga om annan missgynnande eller orättvis behandling. Lagen ger även skydd för mot repressalier i det fall arbetstagaren vänt sig till facket för samråd i fråga om rapportering.

Offentliggörande av information

I tryckfrihetsförordningen och yttrandefrihetsgrundlagen finns det föreskrifter om rätt att lämna uppgifter i vilket ämne som helst för offentliggörande i vissa medier och om rätt att anskaffa uppgifter i vilket ämne som helst i syfte att meddela dem för offentliggörande i vissa medier.

Under vissa förutsättningar gäller skyddet enligt visselblåsarlagen även vid offentliggörande av information. För att omfattas av skyddet i lagen ska den som rapporterar ha

- rapporterat internt och externt i enlighet med visselblåsarlagen, utan att mottagarna har vidtagit skäliga uppföljningsåtgärder eller underlåtit att lämna återkoppling, eller
- skälig anledning att anta att missförhållandet utgör en överhängande eller uppenbar fara för liv, hälsa, säkerhet eller risk för omfattande skada i miljön eller av annat skäl har befogad anledning att offentliggöra informationen, eller
- har skälig anledning att anta att intern och extern rapportering skulle innebära en risk för repressalier eller leda till att missförhållandet sannolikt inte skulle avhjälpas på ett effektivt sätt.

Behandling av personuppgifter i ett visselblåsarärende

Personuppgifter får endast behandlas om behandlingen är nödvändig för ett uppföljningsärende. Nordbro AB har interna rutiner som säkerställer att endast den jurist som handlägger ärendet har tillgång till de personuppgifter som finns i ärendet.

Dokumentation

Nordbro AB upprättar dokumentation över rapporteringen. En muntlig rapportering som sker vid ett fysiskt möte ska dokumenteras genom ett protokoll. Den rapporterande personen ska ges tillfälle att kontrollera, rätta och genom underskrift godkänna en utskrift eller ett protokoll.

Dokumentation kan även ske genom en ljudinspelning. I det fall en ljudinspelning görs ska hela samtalet spelas in. För att rapporteringen ska få spelas in krävs att den rapporterande personen ger sitt samtycke.

Tystnadsplikt

Den jurist som hanterar ärendet hos Nordbro AB får inte röja en uppgift som kan avslöja identiteten på den rapporterade personen eller på någon annan enskild som förekommer i ärendet.

Extern rapportering

Extern rapportering kan även ske till behörig myndighet inom aktuellt ansvarsområde, se bifogad bilaga.

Bilagor

1. Förordning (2021:949) om skydd för personer som rapporterar om missförhållanden