

BRAVIDAS POLICY FÖR VISSELBLÅSNING

Bravida strävar efter att uppnå transparens och en god affärsetik. Syftet med visseblåsarkanalerna är att ge anställda och andra intressenter stöd och riktlinjer för att rapportera allvariga missförhållanden som har inträffat eller med stor sannolikhet kommer att inträffa i vår organisation där en anställd är eller var i kontakt genom sitt arbete, inklusive brott mot Bravidas Uppförandekod, utan risk att bli föremål för repressalier. Det är ett viktigt verktyg för att minska risker och behålla förtroendet för vår verksamhet genom att vi kan upptäcka och agera i ett tidigt skede.

Dessa riktlinjer är baserade på Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1937 om skydd för personer som rapporterar brott mot unionsrätten ("Direktivet" eller "Lagen") och tillämpliga regler om dataskydd.

Principerna som anges i dessa riktlinjer gäller för alla dem som är, eller har varit, i ett arbetsrelaterat sammanhang med oss, inklusive:

- kunder
- leverantörer
- anställda, inklusive praktikanter/studenter
- egenanställda/konsulter
- personer som är föremål för rekrytering
- aktieägare och ledning som är verksamma i bolaget
- andra personer som är/har varit i ett arbetsrelaterat sammanhang med oss, under vår kontroll och ledning (nedan "anställda" eller "rapporterande person").

Alla anställda har en skyldighet att vara medvetna om innehållet i dessa riktlinjer och eventuella uppdateringar av dem och att följa dessa.

Alla rapporter som görs till visseblåsarkanalerna i enlighet med dessa riktlinjer kommer att tas emot, registreras (om de rapporteras muntligt) och behandlas av Bravidas Chefsjurist.

Alla anställda kan rapportera misstänkta tjänstefel när ett missbruk blir uppenbart i vår organisation.

Ett "missförhållande" betyder en handling eller underlåtenhet som inträffat (eller med största sannolikhet kommer att inträffa) i vår organisation som anses vara skadlig för det allmänna intresset, som den anställda har fått kännedom om i ett arbetsrelaterat sammanhang.

Hur man rapporterar

Rapportering kan även göras om en anställd har fått kännedom om handlingar eller underlåtenhet som till exempel bedöms som olagliga enligt lokal lagstiftning eller utgör ett brott enligt Direktivet.

En överträdelse inom följande områden anses generellt vara av "allmänt intresse:

- offentlig upphandling
- finansiella tjänster
- produkter och marknader
- förebyggande av penningtvätt och finansiering av terrorism
- produktsäkerhet och efterlevnad
- transportsäkerhet
- miljöskydd
- strålsäkerhet och kärnsäkerhet
- livsmedels- och fodersäkerhet
- djurens hälsa och välbefinnande
- folkhälsan
- konsumentskydd
- skydd av integritet och personuppgifter och säkerhet för nätverk och informationssystem.

Information av allmänt intresse kan också vara:

- allvarliga brott mot Bravidas uppförandekod.

Om en anställd har synpunkter eller känner oro över sitt anställningsförhållande ber vi den anställde diskutera frågan direkt med sin chef eller HR-representant och/eller göra en rapport i enlighet med våra policyer. Frågor som rör anställnings- och arbetsrätt ska normalt inte rapporteras eller behandlas i rutinerna för visselblåsarkanalerna.

Om en anställd har rimliga skäl att tro att ett missförhållande råder uppmanar vi alla anställda att omedelbart rapportera ärendet via vår visselblåsarkanal.

En anställd behöver inte bevis för sin misstanke men behöver dock rimliga skäl för att anta att informationen är sann vid tidpunkten för rapporteringen och den anställde måste handla i god tro. Anklagelser bör inte framföras i avsikt att orsaka skada.

En anmälan kan göras via visselblåsarkanalerna som kan hittas här: <https://bravida.integrity.complylog.com>

Det är möjligt att anmäla anonymt.

Icke-relevant information om hälsotillstånd, politisk eller religiös övertygelse eller sexuell läggning ska inte ingå i rapporten

Påföljder för avsiktligt felaktig rapportering

Om en anställd missbrukar rapporteringsförfarandet genom att medvetet göra felaktiga eller illvilliga anklagelser, kan detta ses som en allvarlig överträdelse, vilket kan leda till disciplinära åtgärder.

Förbud mot vedergällning

Vi har åtagit oss att följa en strikt policy för icke-repressalier, i enlighet med tillämplig lag.

Förbudet omfattar den som i god tro anmäler sig misstänkt och där sådana tjänstefel har skett i ett arbetsrelaterat sammanhang eller deltar i utredningar i fråga om tjänstefel, utom där sådan utredning är brottslig. Förbudet omfattar även indirekta repressalier, såsom de anställdas kollegor och familjemedlemmar.

Repressalier, uppsägning av anställning, uppsägning, annan ogynnsam behandling eller andra negativa följder av en person som i god tro har anmält ett tjänstefel eller misstänkt tjänstefel i enlighet med bestämmelserna i dessa riktlinjer ska betraktas som en förbjuden vedergällning.

Det är också förbjudet att hindra eller försöka hindra en anmälare från att rapportera information om ett tjänstefel. Detsamma gäller om de anmälare kontaktar sitt fackförbund för att diskutera inför anmälan.

En anställd är också skyddad när rapportering sker internt men inte genom den etablerade meddelarkanalerna, om sådan meddelarkanal saknas/inaktiveras, eller inte är etablerad i enlighet med lagen, eller om den anställda ännu inte har påbörjat sitt arbete (under rekrytering).

Behandlings- och utredningsprocessen

Befogenhet att utreda anmälningar

Vi har åtagit oss att säkerställa att alla rapporter om misstänkta tjänstefel behandlas konfidentiellt, effektivt och i enlighet med våra värderingar och tillämplig lag.

Teamet för visselblåsning har exklusiv befogenhet och ansvar för interna utredningar och utför sina uppgifter opartiskt och oberoende. Personer utanför visselblåsar-teamet kommer att hindras från att komma åt rapporteringskanalen. Under utredningsprocessen kan dock visselblåsar-teamet även begära information och expertis från andra personer inom eller utanför företaget (t.ex. experter), i vilket fall skyldigheten att upprätthålla sekretess och sekretess även gäller dem.

Undersökningen

Rapportering via den interna rapporteringskanalen är konfidentiell. Uppgifter om den anmälare personens identitet, anmälningsföremålet och andra personer som nämns i anmälan och andra personuppgifter ska hållas konfidentiella.

Information om den rapporterande personens identitet kommer inte att lämnas ut till tredje part (myndighet eller domstol), utom om det är nödvändigt vid ett brott.

Uppgifterna i rapporten ska behandlas efter behov för att slutföra utredningen. Lämpliga avhjälpande åtgärder, i den mån det behövs, ska alltid baseras på resultatet av en noggrann utredning. Under vissa omständigheter kan visselblåsar-teamet besluta att inte undersöka rapporten.

Detta kan vara proceduren, till exempel i följande situationer:

- den erhållna informationen är otillräcklig för att genomföra en adekvat utredning och ingen ytterligare information finns tillgänglig
- anmälan görs i fel kanal, i vilket fall den anmälare personen uppmanas att göra anmälan till rätt part
- anmälan inte lämnas i god tro, eller om en utredning redan har gjorts.

Om anmälan görs anonymt förhindras meddelarteamet från vidare utredning av den anmälare personens identitet.

Vid en anonym anmälan kan sådan anmälan riskera att avvisas om exempelvis den inhämtade informationen bedöms vara otillräcklig för att inleda en utredning eller om sanningshalten i den lämnade informationen inte kan fastställas tillförlitligt.

Den som är föremål för en anmälan ska inte delta i utredningen eller beslutsfattandet av anmälan. Om en medlem i visselblåsar-teamet är föremål för en anmälan får de inte vara inblandade i utredningsprocessen.

Dokumentation och databehandling

Visselblåsar-teamet är skyldigt att dokumentera alla anmälningar som tas emot via visselblåsarkanalerna och att se till att den mottagna informationen behandlas i enlighet med lagen och gällande dataskyddsbestämmelser. Personuppgifter kommer inte att sparas längre än nödvändigt med hänsyn till syftet med behandlingen enligt lagen. Personuppgifter ska raderas efter två (2) år efter avslutad utredning. Slutförd utredning kommer att presenteras för ledningen eller sådan annan företagsrepresentant där det finns risk för konflikt.

Extern rapportering

Rapportering till nationella myndigheter

Förutom intern rapportering kan en anställd också besluta att rapportera externt till en utsedd myndighets etablerade visselblåsarkanal, beroende på ämnet för rapporten. Sådana myndigheter har en skyldighet att tillhandahålla en extern kanal för rapportering av vissa missförhållanden, där det finns ett allmänintresse.

Vid extern rapportering är det berörd myndighet som ansvarar för att ta emot anmälan, lämna nödvändig information och uppföljning. En rapport kan delas med en annan relevant institution vid behov.

Extern rapportering omfattar även skydd mot repressalier och omfattas av regler om sekretess.

Rapportering till institutioner inom EU

Om ämnet för rapporten faller inom en EU-institutions expertområde, kan den anställda rapportera direkt till denna institution. Rätten att erhålla skydd bygger på samma krav som intern rapportering, varför rapporteringen ska göras i enlighet med de riktlinjer som kommuniceras med denna.

Rapportering via media

En anställd kan också få skydd vid rapportering till media, förutsatt att:

- Rapportering har gjorts via en extern rapporteringskanal, utan att ha behandlats eller undersökts på lämpligt sätt, eller inga lämpliga korrigerande åtgärder har vidtagits inom den fastställda tidsramen,
- där offentlig rapportering är uppenbar för att säkerställa en uppenbar risk för intrång som rör människors eller miljöns hälsa och säkerhet (till exempel på grund av allvarliga brott som rör finansiering eller miljö), eller
- när den anställda har giltiga skäl att tro att de skulle drabbas av repressalier i samband med den externa rapporteringen.

En rapporterad person kan också rapportera till media i enlighet med sina rättigheter enligt lokal lagstiftning.

Bravida 2024-02-26