

Visselblåsarpolicy

På Engelsons strävar vi efter att ha en öppen och transparent arbetsplats, där missförhållanden inte ska förekomma. Genom att göra det enkelt att rapportera värnar vi tillsammans om att främja medarbetarnas, kundernas och allmänhetens förtroende för oss. Det är därför viktigt för oss att det finns tydlig information om hur man kan rapportera konfidentiellt och säkert och att varje ärende som kommer in utreds och följs upp.

LAGAR & FÖRORDNINGAR

- [GDPR](#): Dataskyddsförordningen ((EU) 2016/679), som är en europeisk förordning som reglerar behandlingen av personuppgifter och det fria flödet av sådana uppgifter inom Europeiska Unionen.
- [Visselblåsardirektivet](#): Direktiv 2019/1936 om skydd för personer som rapporterar om missförhållanden av unionsrätten.
- [Visselblåsarlagen](#): Lag (2021:890) om skydd för personer som rapporterar om missförhållanden.

FÖRHÅLLNINGSSÄTT

Vad kan jag visselblåsa om?

Vid misstanke om ett möjligt missförhållande som är av allmänintresse, t.ex. lag- och/eller regelbrott mot svensk lag eller EU-rättsliga rättsakter eller bestämmelser, uppmanar vi dig att rapportera detta till oss som ett visselblåsningsärende.

Exempel på missförhållanden av allvarlig karaktär som ska rapporteras som ett visselblåsarärende är:

- Medvetet felaktig bokföring, intern bokföringskontroll eller annan ekonomisk brottslighet.
- Förekommande av stöld, korruption, skadegörelse, bedrägeri, förskingring eller dataintrång.
- Allvarliga miljöbrott eller stora brister i säkerheten på arbetsplatsen.
- Om någon utsätts för allvarliga former av diskriminering eller trakasserier.
- Andra allvarliga missförhållanden som rör enskildas liv eller hälsa.
- Andra allvarliga missförhållanden som rör företagets vitala intressen.

Vid rapporteringen är det av vikt att du vid tidpunkten för denne hade rimliga skäl att tro att den information om missförhållanden som rapporterades var sann. Vid bedömningen av om rimliga skäl förelegat ska omständigheter och information som varit dig tillhanda vid rapporteringstidpunkten ligga till grund för om du kan ha antagit att missförhållandet varit sant. Kraven ovan måste uppfyllas för att du skall få skydd enligt visselblåsningslagen.

Vid andra typer av personliga klagomål som inte har ett allmänintresse av att de kommer fram, exempelvis tvister eller klagomål angående arbetsplatsen eller arbetsmiljön, uppmanar vi dig istället att

antingen ta direkt kontakt med den det berör eller ta kontakt med din närmsta chef, HR eller annan lämplig ansvarig person.

Vem kan visseblåsa?

Du kan visseblåsa och erhålla skydd från visseblåsarlagen om du:

- Står till förfogande för att utföra eller utför arbete under en verksamhetsutövers kontroll och ledning, t.ex. arbetstagare, arbetssökande, praktikant, utför volontärarbete eller är egenföretagare som söker eller utför uppdrag
- Står till förfogande för att ingå eller ingår i ett företags förvaltnings-, lednings- eller tillsynsorgan, t.ex.: aktieägare eller revisorer
- Entreprenörer, underentreprenörer och leverantörer till oss som fått reda på missförhållanden inom företaget.

Om du avslutat ditt arbetsrelaterade förhållande hos oss, eller inte påbörjat det än, eller om ditt uppdrag hos oss avslutats utgör inget hinder för att rapportera om ett missförhållande.

VILKA ÄR MINA RÄTTIGHETER?

Rätt till konfidentialitet

Under ärendets handläggning kommer det säkerställas att identiteten på dig som rapporterande person behandlas konfidentiellt och att åtkomst till ärendet förhindras för obehörig personal. Vi kommer inte att avslöja din identitet utan ditt samtycke om gällande lagstiftning inte tvingar oss.

Skydd mot repressalier

Vid visseblåsning föreligger det skydd mot negativa konsekvenser från att ha rapporterat ett missförhållande, i form av ett repressalieförbud. Skyddet mot repressalier gäller även i relevanta fall för personer på arbetsplatsen som bistår den rapporterande personen, dina kollegor och anhöriga på arbetsplatsen, och juridiska personer som du äger, arbetar för eller annars har anknytning till. Detta innebär att hot om repressalier och försök till repressalier inte är tillåtna. Exempel på sådana är ifall du skulle bli uppsagd, få ändrade arbetsuppgifter, ålagda disciplinåtgärder, hotad, diskriminerad, svartlistad inom din bransch, eller dylikt på grund av att du visseblåst.

Även om du skulle identifieras och utsättas för repressalier omfattas du fortfarande av skyddet, ifall du hade rimliga skäl att tro att missförhållandet som rapporterades var sant och inom visseblåsarlagens tillämpningsområde. Notera dock att det inte erhålls skydd ifall det är ett brott i sig att anskaffa eller ha tillgång till informationen som rapporterats.

Skyddet mot repressalier gäller även i rättsliga förfaranden, inbegripet avseende förtal, upphovsrättsintrång, brott mot tystnadsplikt, överträdelse av dataskyddsregler, röjande av företagshemligheter eller avseende ersättningsanspråk som bygger på privaträtt, offentlig rätt eller

kollektiv arbetsrätt, och du ska inte åläggas ansvar av något slag som en följd av rapporter eller offentliggöranden under förutsättning att du hade rimliga skäl att tro att det var nödvändigt att rapportera eller offentliggöra sådan information för att avslöja ett missförhållande.

Offentliggörande av information

Skyddet gäller även vid offentliggörande av information. Det förutsätts då att du har rapporterat internt inom företaget och externt till en myndighet, eller direkt externt, och ingen lämplig åtgärd har vidtagits inom tre månader (i motiverade fall sex månader). Skydd erhålls även då du haft rimliga skäl att tro att det kan föreligga uppenbar fara för allmänintresset ifall det inte offentliggörs, exempelvis i en nödsituation. Samma gäller då det vid extern rapportering finns risk för repressalier eller att det är osannolikt att missförhållandet kommer avhjälpas på ett effektivt sätt, exempelvis vid risk för att bevis kan döljas eller förstöras.

Notera dock att detta skydd inte tillämpas ifall du som rapporterande person utlämnar information direkt till medier i enlighet med ett annars gällande skyddssystem för yttrande- och informationsfriheten. Du har alltså fortfarande meddelarskydd och anskaffarfrihet där det är tillämpligt.

Rätt till genomgång av dokumentation vid möten med ärendehanterare

Ifall du begärt ett möte med ärendehanterare kommer denne/dessa att med ditt samtycke säkerställa att fullständig och korrekt dokumentation av mötet bevaras i en varaktig och åtkomlig form. Detta kan ske genom exempelvis en inspelning av samtalet eller genom att föra protokoll. Efteråt kommer du att få tillfälle att kontrollera, rätta och godkänna protokollet genom att underteckna det.

Spelades samtalet inte in har ärendehanterare rätt att dokumentera samtalet genom protokoll. Efteråt kommer du att få tillfälle att kontrollera, rätta och godkänna transkriberingen genom att underteckna det. Vi rekommenderar att denna dokumentation förs i visselblåsarsystemet genom att visselblåsaren skapar ett ärende där informationen kan samlas på ett säkert sätt.

GDPR och hantering av personuppgifter

Vi gör alltid vårt främsta för att skydda dig och dina personuppgifter. Vi säkerställer därför att vår hantering av dessa alltid är i enlighet med allmänna dataskyddsförordning ("GDPR").

Ärendet sparas endast så länge det är nödvändigt och proportionerligt att göra så. Som längst kommer ett ärende få behandlas två år efter dess avslutande. För mer information om vår hantering av personuppgifter se vår integritetspolicy.