

Varslingspolicy TEQT Group

Bakgrunn

I TEQT Group tilstreber vi å ha en åpen og transparent arbeidsplass hvor kritikkverdige forhold ikke forekommer. Det er derfor viktig for oss at det finnes klar informasjon om hvordan man kan varsle konfidensielt og sikkert. Ved mistanke om pågående eller tidligere kritikkverdige forhold må det finnes ressurser for å avdekke dem. Ved å gjøre det enkelt å varsle bidrar vi sammen til å styrke tilliten hos ansatte, kunder og allmennheten til oss.

Våre saker håndteres innledningsvis av **Starck & Partner** for å sikre uavhengig behandling. Våre interne kontaktpersoner kan deretter overta saken fra saksbehandler(ne). Se mer informasjon og kontaktopplysninger under “6.1 Kontaktopplysninger til saksbehandler(e)”.

Denne varslingspolicyen dekker alle de juridiske enhetene under TEQT Norge AS

Definisjoner

- **GDPR:** EUs personvernforordning ((EU) 2016/679), som er en europeisk forordning som regulerer behandlingen av personopplysninger og den frie flyten av slike opplysninger innen EU.
- **Varslingsdirektivet:** EU-direktiv 2019/1937 om beskyttelse av personer som varsler om brudd på EUs regelverk.
- **Varslingslov:** Nasjonal gjennomføring av varslingsdirektivet i EUs medlemsland (nasjonal lov om vern av varslere).
- **Visslan:** Varslingstjenesten Visslan levert av Whistle Compliance Solutions AB, som muliggjør digital varsling av kritikkverdige forhold: <https://visslan.com/>
- **Kritikkverdig forhold:** Handlinger eller unnlatelser i en arbeidsrelatert sammenheng som det er allmenn interesse i at avdekkes.
- **Varsling:** Muntlig eller skriftlig fremsetting av informasjon om et kritikkverdig forhold.
- **Intern varsling:** Muntlig eller skriftlig varsling om kritikkverdige forhold internt i en virksomhet (privat sektor).

- **Ekstern varsling:** Muntlig eller skriftlig varsling om kritikkverdige forhold til en relevant offentlig myndighet.
- **Offentliggjøring:** Å gjøre informasjon om kritikkverdige forhold tilgjengelig for allmennheten.
- **Varsler:** En person som varsler eller offentliggjør informasjon om kritikkverdige forhold som vedkommende har fått kjennskap til i sin arbeidsrelaterte virksomhet.
- **Gjengjeldelse:** Enhver direkte eller indirekte handling eller unnlatelse som skjer i en arbeidsrelatert sammenheng og som er utløst av intern eller ekstern varsling eller av en offentliggjøring, og som forårsaker eller kan forårsake urettmessig skade for varsleren.
- **Oppfølging:** Ethvert tiltak som iverksettes av mottaker(ne) av et varsel for å vurdere riktigheten av påstandene i varselet og, der det er aktuelt, håndtere det rapporterte forholdet, inkludert tiltak som interne undersøkelser, granskinger, rettslige skritt, tiltak for å gjenvinne midler og stenging av saken.
- **Tilbakemelding:** Å gi varslere informasjon om hvilke tiltak som er planlagt eller truffet som oppfølging, og grunnlaget for slik oppfølging.

1. Hvem kan varsle?

Du kan varsle og motta vern etter varslingsloven dersom du er arbeidstaker, frivillig, lærling, aktiv aksjonær, en person som ellers stiller arbeidskraft til disposisjon under vår styring og kontroll, eller inngår i vårt administrasjons-, ledelses- eller kontrollorgan.

Også oppdragstakere, underleverandører og leverandører til oss som har fått kjennskap til kritikkverdige forhold i selskapet kan varsle. Det at arbeidsforholdet ditt til oss er avsluttet, eller at det ennå ikke har begynt, er ikke til hinder for å varsle om et kritikkverdig forhold eller få vern ved ekstern varsling.

2. Hva kan jeg varsle om?

Ved mistanke om et mulig kritikkverdig forhold – brudd på lover og/eller regler – oppfordrer vi deg til å varsle dette til oss som en varslingssak. Når du varsler, er det viktig at du på varslingsstidspunktet hadde rimelig grunn til å tro at opplysningene om det rapporterte forholdet

var sanne. Om det forelåg rimelig grunn skal vurderes ut fra de omstendigheter og opplysninger som var tilgjengelige for deg på tidspunktet for varslingen. I tillegg er det viktig at det faktisk kan anses som et forhold det er varslingsrett om, og som dermed gir deg vern mot gjengjeldelse.

Før du varsler, les gjerne [5 questions to determine if you are protected by the Whistleblower Act](#).

2.1 Kritikkverdige forhold av allmenn interesse

Du kan varsle om informasjon om kritikkverdige forhold som har fremkommet i en arbeidsrelatert sammenheng, og som det er allmenn interesse i å få frem. Ved andre typer personlige klager som ikke har allmenn interesse – for eksempel konflikter eller klager angående arbeidsplassen eller arbeidsmiljøet – oppfordrer vi deg til å kontakte din nærmeste leder, HR eller en annen passende person i stedet. Dette for å sikre at slike saker blir håndtert på best mulig måte.

Eksempler på alvorlige kritikkverdige forhold som bør varsles om:

- Bevisst uriktig bokføring, mangelfull intern regnskapskontroll eller annen økonomisk kriminalitet.
- Tilfeller av tyveri, korrupsjon, hæververk, bedrageri, underslag eller hacking.
- Alvorlige miljølovbrudd eller store mangler i sikkerheten på arbeidsplassen.
- Dersom noen utsettes for svært alvorlige former for diskriminering eller trakassering.
- Andre alvorlige forhold som angår liv eller helse.

I vår bedrift har vi valgt også å anse all uetisk eller ulovlig atferd som uregelmessigheter det er verdt å varsle om. Vi behandler derfor alle mottatte varsler likt basert på lovens intensjon og gir alle vern mot gjengjeldelse.

Hvis varselet ikke oppfyller kriteriene i varslingsloven, gir ikke loven i seg selv vern. Vi vil likevel gi samme konfidensialitet og vern mot gjengjeldelse som ved et varsel i henhold til varslingsloven, forutsatt at varselet er sant og/eller avgitt i god tro.

Følgende er eksempler på uetisk eller ulovlig atferd som kan varsles om:

- Handlinger eller unnlatelser som strider mot vår kultur, visjon og verdier.

- Handlinger som er i strid med god skikk og standarder i arbeidslivet.
- Misbruk av rusmidler eller alkohol i arbeidstiden.
- Farlige handlinger som kan føre til fysisk skade på person eller eiendom.
- Enhver form for diskriminering.
- Utnyttelse av posisjon og/eller maktmisbruk.

2.2 Kritikkverdige forhold i strid med EU-lovgivningen

Det er også mulig å varsle om informasjon om kritikkverdige forhold som har fremkommet i en arbeidsrelatert sammenheng, og som strider mot EU-lover eller -forskrifter. Hvis du mistenker at dette forekommer, bør du lese om virkeområdet til [EU's varslingsdirektiv](#) i artikkel 2 og del I av vedlegget for å se hvilke lover som er omfattet.

2.3 Unntak

2.3.1. Norsk lovgivning

For virksomheter etablert i Norge er denne policyen ment å oppfylle kravene til interne varslingsrutiner i arbeidsmiljøloven kapittel 2 A. Ansatte og innleide arbeidstakere oppfordres til å varsle om klanderverdige forhold og er vernet mot gjengjeldelse når de gjør det på riktig måte. Prosedyrene beskrevet i denne policyen forklarer hvordan man varsler, og hvordan varsler mottas, behandles og følges opp.

For norske virksomheter som omfattes av [Åpenhetsloven](#), kan denne varslingskanalen også benyttes til å varsle om faktiske eller mulige negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i selskapets egen virksomhet og leverandørkjede. Slike varsler vil bli håndtert som en del av selskapets aktsomhetsarbeid og kan i anonymisert og aggregert form inngå i den årlige redegjørelsen som publiseres i henhold til den loven.

2.3.2. EU-unntak

Gjennom en tariffavtale som er inngått eller godkjent av en sentral arbeidstakerorganisasjon kan det gjøres avvik fra bestemmelsene om interne varslingskanaler og prosedyrer for varsling og oppfølging.

Ved usikkerhet, se oversikten over sektor-spesifikke EU-rettsakter nevnt i del II av vedlegget til [varslingsdirektivet](#).

3. Hvordan varsler jeg?

3.1 Skriftlig varsling

For skriftlig varsling bruker vi [Visslan](https://teqtno.visslan-report.se), som er vår digitale varslingskanal. Denne er alltid tilgjengelig via <https://teqtno.visslan-report.se>. På nettsiden velger du “Rapporter” for deretter å kunne beskrive det kritikkverdige forholdet du mistenker. Beskriv gjerne hendelsen så grundig som mulig, slik at vi kan sikre at adekvate tiltak kan iverksettes. Det er også mulig å legge ved ytterligere bevis, for eksempel skriftlige dokumenter, bilder eller lydfiler, selv om dette ikke er et krav.

3.1.1 Følsomme personopplysninger

Vennligst unngå å inkludere følsomme personopplysninger om personer som er nevnt i varselet, med mindre det er nødvendig for å beskrive saken. Følsomme personopplysninger omfatter opplysninger om: etnisk opprinnelse, politisk oppfatning, religion eller livssyn, fagforeningsmedlemskap, helseopplysninger, en persons seksualliv eller seksuelle orientering, genetiske data og biometriske data som brukes til entydig å identifisere en person.

3.1.2 Anonymitet

Du kan forbli anonym gjennom hele prosessen uten at dette påvirker ditt juridiske vern. Du har imidlertid også mulighet til å oppgi identiteten din under streng konfidensialitet. Anonymitet kan i noen tilfeller gjøre oppfølging av varselet og mulige tiltak vanskeligere, men i slike tilfeller kan vi senere be deg om å avsløre identiteten din under streng konfidensialitet overfor saksbehandlerne.

3.1.3 Oppfølging & innlogging

Etter at du har varslet, vil du motta en seksten-sifrede kode som du senere kan bruke til å logge inn i Visslan via <https://teqtno.visslan-report.se>. **Det er svært viktig at du lagrer koden, da du ellers ikke vil kunne få tilgang til varselet ditt igjen.**

Dersom du mister koden, kan du sende inn et nytt varsel med henvisning til det forrige varselet.

Innen syv dager vil du motta en bekreftelse på at saksbehandlerne har mottatt varselet ditt. Saksbehandlerne er den uavhengige og autonome parten som mottar varsler i varslingskanalen, og kontaktinformasjonen deres er oppført under “6.1 Kontaktopplysninger til saksbehandler(e)”. Ved spørsmål eller bekymringer kan du og saksbehandlerne kommunisere via plattformens innebygde anonyme chattefunksjon. Du vil innen tre måneder motta tilbakemelding om eventuelle tiltak som er planlagt eller iverksatt som følge av varslingen.

Det er viktig at du bruker den seksten-sifrede koden din til jevnlig å logge inn og svare på eventuelle oppfølgingsspørsmål saksbehandlerne måtte ha. I noen tilfeller kan saken ikke behandles videre uten at du som varslar besvarer slike oppfølgingsspørsmål.

3.2 Muntlig varslings

Det er også mulig å levere et varsel muntlig ved å laste opp en lydfil som vedlegg når du oppretter et varsel på <https://teqtno.visslan-report.se>. Du gjør dette ved å krysse av for at du har bevismateriale til varselet og laste opp en lydfil. I lydfilen beskriver du de samme fakta og detaljene som du ville ha gjort i en skriftlig sak.

I tillegg kan et fysisk møte med saksbehandlerne anmodes via Visslan. Dette gjøres enklest ved å enten be om det i en eksisterende sak eller opprette en ny sak der du ber om et fysisk møte.

3.3 Ekstern varslings

Vi oppfordrer deg alltid til å varsle om kritikkverdige forhold internt først, men dersom det er vanskelig eller anses upassende, er det mulig å varsle eksternt i stedet (eller etter intern varslings uten resultat). Da ber vi deg kontakte kompetente myndigheter eller, der det er aktuelt, EU-institusjoner, organer eller byråer.

4. Hvilke rettigheter har jeg?

4.1 Rett til konfidensialitet

Under behandlingen av varselet vil det bli sørget for at din identitet som varslar behandles konfidensielt, og at tilgangen til saken for uvedkommende forhindres – dvs. kun

saksbehandlerne får tilgang. Vi vil ikke avsløre identiteten din uten ditt samtykke med mindre gjeldende lov krever det, og vi vil sørge for at du ikke blir utsatt for gjengjeldelse.

4.2 Vern mot gjengjeldelse

Ved varsling har du vern mot negative konsekvenser av å ha meldt fra om et kritikkverdig forhold, i form av et forbud mot gjengjeldelse. Vernet mot gjengjeldelse gjelder i relevante tilfeller også personer på arbeidsplassen som hjelper varsleren, dine kolleger og familiemedlemmer på arbeidsplassen, samt juridiske enheter som du eier, arbeider for eller på annen måte er knyttet til.

Dette betyr at trusler om gjengjeldelse og forsøk på gjengjeldelse ikke er tillatt. Eksempler er hvis du på grunn av varslingen skulle bli oppsagt, tvunget til å endre arbeidsoppgaver, ilagt disiplinære tiltak, truet, utsatt for diskriminering, utestengt fra bransjen ("svartelisting") eller lignende.

Selv om du skulle bli identifisert og utsatt for gjengjeldelse, vil du fortsatt være omfattet av vernet, så lenge du hadde rimelig grunn til å tro at det rapporterte forholdet var sant og omfattet av varslingsloven. Merk imidlertid at vernet ikke gjelder dersom det i seg selv er en straffbar handling å skaffe seg eller ha tilgang til de rapporterte opplysningene.

Vernet mot gjengjeldelse gjelder også i rettslige prosesser, herunder ved påstander om ærekrenkelse, brudd på opphavsrett, brudd på taushetsplikt, brudd på personvernbestemmelser, avsløring av forretningshemmeligheter eller erstatningskrav i medhold av privatrett, offentlig rett eller kollektiv arbeidsrett. Du skal ikke holdes ansvarlig på noen måte som følge av varslinger eller offentliggjøringer, forutsatt at du hadde rimelig grunn til å tro at det var nødvendig å varsle eller offentliggjøre slik informasjon for å avdekke et kritikkverdig forhold.

4.3 Offentliggjøring av informasjon

Vernet gjelder også hvis du offentliggjør informasjon. Det forutsettes da at du har varslet internt i selskapet og eksternt til en offentlig myndighet (eller varslet direkte eksternt), og at det ikke er iverksatt passende tiltak innen tre måneder (i begrunnede tilfeller seks måneder). Vern inntreffer også dersom du hadde rimelig grunn til å tro at det kunne være en overhengende fare for

allmenne interesser om forholdet ikke ble offentliggjort – for eksempel i en nødsituasjon. Det samme gjelder dersom det foreligger risiko for gjengjeldelse ved ekstern varsling, eller det er lite sannsynlig at det kritikkverdige forholdet vil bli effektivt utbedret (for eksempel dersom det er risiko for at bevis kan bli skjult eller ødelagt).

4.4 Rett til innsyn i dokumentasjon fra møter med saksbehandlerne

Hvis du har bedt om et møte med saksbehandlerne, vil de med ditt samtykke sørge for at fullstendig og korrekt dokumentasjon av møtet blir bevart i en varig og tilgjengelig form. Dette kan for eksempel gjøres ved å ta opp samtalen eller ved å føre referat. I etterkant vil du få anledning til å gå gjennom, korrigere og godkjenne referatet ved å signere det.

Vi anbefaler at denne dokumentasjonen oppbevares i Visslan-plattformen ved at varsleren oppretter en sak hvor informasjonen kan samles på en sikker måte med mulighet for sikker kommunikasjon.

5. GDPR og håndtering av personopplysninger

Vi gjør alltid vårt ytterste for å beskytte deg og personopplysningene dine. Vi sørger derfor for at vår håndtering av disse opplysningene alltid er i samsvar med EUs personvernforordning ("GDPR").

I tillegg vil alle personopplysninger uten relevans for saken bli slettet, og saken vil kun lagres så lenge det er nødvendig og forholdsmessig. En sak vil bli håndtert i maksimalt to år etter at den er avsluttet. For mer informasjon om hvordan vi håndterer personopplysninger, se Selskapets personvernpolicy.

6. Ytterligere kontaktinformasjon

Hvis du har ytterligere spørsmål om hvordan vi håndterer varslingssaker, er du alltid velkommen til å kontakte saksbehandlerne.

Ved tekniske spørsmål om Visslan-plattformen kan du gjerne opprette en sak på <https://teqtno.visslan-report.se>. Skulle ikke dette være mulig, kontakt Visslan. Kontaktopplysninger til begge finner du nedenfor.

6.1 Kontaktopplysninger til saksbehandler(e)

Namn: Starck & Partner AB

E-post: visselblasning@starckpartner.se

6.2 Kontaktinformasjon for Visslan (The Whistle Compliance Solutions AB)

E-post: clientsupport@visslan.com

Telefonnummer: +46 10-750 08 10

Besøk [Visslans](#) nettsider for mer informasjon om Visslan.