

Visselblåsarpolicy

Inledning

Med denna visselblåsarpolicy anger Aspa Pulp AB hur medarbetare med flera bör agera vid rapportering av missförhållanden –så kallad visselblåsning.

Denna policy ska vara till hjälp för den som har anledning att rapportera information om missförhållanden som det finns ett allmänintresse av att det kommer fram att denne skall känna sig trygg att göra så utan att hindras, riskera repressalier eller hållas ansvarig för att exempelvis ha åsidosatt tystnadsplikten.

Syfte

Syftet med policyn är att ge en tydlig vägledning om när och hur missförhållanden ska rapporteras i situationer då det inte är aktuellt att använda sedvanlig ordning för rapportering. Alla avslöjanden om missförhållanden, som det finns ett allmänintresse av att det kommer fram, ska hanteras på ett rättvist och korrekt sätt.

Övergripande riktlinjer

Policyn grundar sig på lagen om skydd för personer som rapporterar om missförhållanden (Visselblåsarlagen). Det skydd som våra medarbetare får genom denna policy är det samma som följer av visselblåsarlagen. Någon inskränkning eller utvidgning av lagens skydd avses inte i policyn.

Vi eftersträvar en kultur där alla medarbetare vågar och vill framföra sina åsikter och att det förs en dialog i företaget om eventuella problem som uppkommer i verksamheten. Även om det inte är fråga om missförhållanden av sådan art som leder till rapportering i enlighet med denna policy, uppmuntrar vi samtliga medarbetare att ta upp eventuella problem som de upplever inom organisationen. I första hand ska medarbetare vända sig till ansvarig chef.

Även om denna policy främst riktar sig till medarbetare kan lagen om skydd för personer som rapporterar om missförhållanden (Visselblåsarlagen) tillämpas även utanför arbetsgivararbetstagarförhållandet. Det innebär att även andra än medarbetare skyddas enligt visselblåsarlagen så länge rapportering sker i ett arbetsrelaterat sammanhang och lagens kriterier för skydd är uppfyllda.

Med arbetsrelaterat sammanhang menas att den rapporterande personen kan eller har kunnat få information om missförhållanden i sitt nuvarande eller tidigare arbete. Lagen gäller alltså inte vid rapportering utanför ett arbetsrelaterat sammanhang såsom rapportering av information som någon har fått del av i egenskap av kund, klient eller liknande.

Visselblåsning

Med visselblåsning menas i denna policy att någon medarbetare rapporterar information om missförhållanden inom företagets verksamhet där det finns ett allmänintresse av att det kommer fram.

Visselblåsningen kan även avse missförhållanden i annan verksamhet som medarbetaren genom sitt arbete hos oss fått kännedom om exempelvis allvarliga missförhållanden hos en kund eller en leverantör och där det finns ett allmänintresse att det synliggörs.

Ingen falsk information eller ogrundade rykten

En förutsättning för att vara skyddad mot arbetsrättsliga åtgärder med mera är att den som rapporterar vid tidpunkten för rapporteringen av missförhållandena hade skälig anledning att anta att informationen om missförhållandena var sann.

En medarbetare som medvetet rapporterar eller offentliggör falsk information har alltså inte rätt till något skydd. Skydd gäller inte heller om medarbetaren rapporterar ogrundade rykten eller hörsägen.

Det krävs dock inte att medarbetaren kan tillhandahålla faktiska bevis för missförhållandena, men det måste finnas något som gör att det är rimligt att tro att informationen är riktig. Det ställs inte några krav på att medarbetaren måste göra undersökningar och kontroller för att vara säker på att uppgifterna verkligen är riktiga, om det inte utan svårigheter går att undersöka eller kontrollera uppgifternas riktighet.

Ingen rätt att lämna ut handlingar

Det finns ingen rätt att lämna ut handlingar som tillhör Aspa Pulp AB även om det i handlingen finns information om missförhållanden som har ett allmänintresse av att det kommer fram. Något hinder mot att medarbetaren muntligt eller på annat sätt rapporterar uppgifter ur en handling utan att lämna ut handlingen finns emellertid inte.

Ansvarsfrihet för att ha åsidosatt tystnadsplikt i anställningen

En medarbetare som rapporterar blir normalt sett inte ansvarig för att ha åsidosatt sin tystnadsplikt i sitt anställningsavtal. Ansvarsfriheten gäller om medarbetaren vid rapporteringen hade skälig anledning att anta att rapporteringen av informationen var nödvändig för att avslöja det rapporterade missförhållandet. Så är inte fallet om rapporteringen exempelvis kunde ha skett med tillräcklig klarhet utan att åsidosätta tystnadsplikten och den rapporterade personen inte hade några rimliga skäl för att ändå rapportera informationen.

Ansvarsfrihet för att rapportera ett missförhållande gäller inte anställda som omfattas av så kallad kvalificerad tystnadsplikt.

Får inte begå brott

Om en medarbetare genom inhämtandet av information gör sig skyldig till brott finns ingen ansvarsfrihet även om det råder missförhållanden. Brott som typiskt sett kan begås vid inhämtande är stöld, olaga intrång, dataintrång, spioneri eller obehörig befattning med hemlig uppgift.

Samråd med facklig organisation

Vi ser positivt på att medarbetare vänder sig till sin arbetstagarorganisation för stöd i fråga om rapportering och riskerar inga repressalier eller hindrande åtgärder i samband med rådgivningen. Det krävs inte att medarbetaren går vidare och rapporterar informationen som hen har samrått om

för att skydd ska gälla.

När skyddas medarbetare som rapporterar om missförhållanden?

Som framgår ovan grundar sig denna policy på lagen om skydd för personer som rapporterar om missförhållanden (Visselblåsarlagen). Det skydd som medarbetare får hos oss genom denna policy är det samma som följer av visselblåsarlagen. Någon inskränkning eller utvidgning av lagens skydd avses inte i policyn.

Det innebär sammanfattningsvis följande förutsättningar för skydd vid rapportering:

1. Missförhållanden

För det första ska det vara fråga om rapportering av information om missförhållanden.

De missförhållanden som omfattas är sådana som består i handlanden och underlåtenheter, oavsett om det rör ett uppsåtligt eller oaktsamt agerande. Det kan också vara att missförhållandena har sin

grund i omständigheter som ingen särskild person kan lastas för, det vill säga olyckshändelser. Ett försök att dölja missförhållanden kan i sig utgöra ett handlande som omfattas.

2. Allmänintresse

För det andra ska det vara fråga om rapportering av information om missförhållanden som det finns ett allmänintresse av att det synliggörs.

För att det ska anses finnas ett allmänintresse krävs att missförhållandena angår allmänheten.

Skydd enligt lagen och denna policy är att det normalt sett inte är fråga om rapportering av sådant som endast rör medarbetarens egna arbets- eller anställningsförhållanden.

Utöver att missförhållandena ska angå allmänheten krävs att allmänheten har ett legitimt intresse av att missförhållandena kommer fram. Allmän nyfikenhet är inte ett sådant intresse. Däremot finns som regel ett legitimt intresse av att missförhållanden som påverkar allmänheten negativt kommer fram och därmed kan avhjälpas. Allmänheten kan också ha ett legitimt intresse av att bli upplyst om missförhållandena för att kunna vidta åtgärder för att skydda sig. Ju mer frekventa och systematiska missförhållandena är, desto större är samhällsintresset av att missförhållandena avhjälps eller avbryts.

Allmänintresset av att brott mot interna regler avslöjas är i många fall lågt. Samtidigt kan det finnas ett bredare intresse av att även brott mot interna regler avslöjas. Utifrån omständigheterna kan det därför finnas ett allmänintresse av att brott mot interna regler och principer kommer fram. En utgångspunkt är att det normalt sett inte finns ett allmänintresse av att missförhållanden kommer fram utan att förhållandena är allvarliga.

3. Rapportering internt eller till extern myndighet

För det tredje ska rapportering ske internt inom organisationen enligt nedan eller till en myndighet via dess externa rapporteringskanaler.

Det finns inget krav på att en extern rapporteringen ska ha föregåtts av intern rapportering.

Medarbetaren kan alltså själv välja om hen vill rapportera internt eller externt till en myndighet via dess externa rapporteringskanaler.

Skydd gäller också om medarbetaren rapporterar externt till en myndighet på annat sätt än via dess

externa rapporteringskanaler om någon av följande tre förutsättningar är uppfyllda:

I. Medarbetaren har först rapporterat internt utan att

- mottagaren har vidtagit skäliga uppföljningsåtgärder med anledning av rapporteringen, eller
- mottagaren i skälig utsträckning har lämnat återkoppling om uppföljningen.

II. Medarbetaren har 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 rapportera till myndigheten.

III. Medarbetaren har anledning att anta att en intern rapportering skulle innebära en risk för repressalier eller leda till att missförhållandet sannolikt inte skulle avhjälpas på ett effektivt sätt.

Medarbetare får inte offentliggöra uppgifter?

En medarbetare får som huvudregel inte strunta i intern eller extern rapportering och i stället offentliggöra information om missförhållanden.

Offentliggörande innebär att information om missförhållanden görs tillgänglig för allmänheten. Det kan göras på flera olika sätt, exempelvis genom att uppgifter lämnas till någon annan för publicering, såsom en journalist. Information kan också göras tillgänglig för allmänheten genom att uppgifter lämnas till aktörer som kan bidra till att uppgiften får spridning såsom miljöorganisationer, folkvalda personer och andra ideella sammanslutningar etc. Offentliggörande inkluderar även att medarbetaren själv publicerar uppgifterna i något medium som är tillgängligt för allmänheten, till exempel sociala medier.

Offentliggörande får endast ske om följande förutsättningar är uppfyllda:

1. Medarbetaren har rapporterat externt utan att

- mottagaren har gjort skäliga uppföljningsåtgärder med anledning av rapporteringen, eller
- mottagaren i skälig utsträckning har lämnat återkoppling om uppföljningen inom tre månader från mottagandet av rapporten eller, om det finns särskilda skäl, sex månader och den rapporterade personen har informerats om skälen att förlänga tidsfristen.

2. Medarbetaren har 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.

3. Medarbetaren har skälig anledning att anta att en extern rapportering skulle innebära en risk för repressalier eller leda till att missförhållandet sannolikt inte skulle avhjälpas på ett effektivt sätt.

Hur ska en medarbetare rapportera internt?

För att underlätta för den som avser att rapportera information om missförhållanden som det finns ett allmänintresse av erbjuds en särskild rapporteringskanal enligt **Bilaga 1**.

Bilaga 1

Rapporteringskanaler

Att rapportera information om missförhållanden om vilka det finns ett allmänintresse av att de kommer fram kräver inte någon särskild form.

Aspa Pulp AB har dock för att underlätta för den som avser att rapportera missförhållande, valt att erbjuda följande rapporteringskanaler:

- Via rapporteringsformulär på Aspapulp.com
- Via mail till visselblas@aspapulp.com
- Via telefonnummer
 - Mikael Arvidsson, ägare, +46 721 888 688
 - Roger Bergström, VD, +46 706 679 294
 - Elin Karlsson, HR-chef, +46 706017209
- Via post till (ovanstående namn) med adress:

Aspa Pulp AB

696 93 Aspa Bruk

De personer inom Aspa Pulp AB som får tillgång till inkommen anmälan har ett ansvar i sitt uppdrag att hantera rapporteringen med en mycket hög grad av diskretion. Utredning kommer att utföras i samma led som linjeorganisationen, beroende på missförhållandets art och/eller orsak.

All dokumentering hanteras med sekretess. GDPR kommer att följas. Tystnadsplikt föreligger för alla inblandade i ärendet.

Rapportering kan också ske till en behörig myndighet via deras externa rapporteringskanaler.