

VISSELBLÅSARPOLICY
K-FAST HOLDING AB (publ)

Dokumentnamn
Visselblåsarpolicy
Dokumentägare
Martin Larsson

Beslutad av
Styrelsen
Datum för beslut
2021-12-16

Version:
Version 1.4
Ersätter version:
Version 1.3

Visselblåsarpolicy

1. Bakgrund

Denna visselblåsarpolicy har antagits av styrelsen i K-Fast Holding AB (publ) ("Bolaget") den 16 december 2021 och ska äga tillämpning i Bolagets och dess dotterbolags verksamheter. Bolaget och dess dotterbolag benämns i det följande gemensamt för "K-Fastkoncernen". Policyn syftar bland annat till att upprätta och dokumentera den rutin som ska gälla för medarbetare som slår larm om missförhållanden i K-Fastkoncernens verksamhet enligt lag 2021:890 om skydd för personer som rapporterar om missförhållanden ("Visselblåsarlagen").

2. Vad är visselblåsning?

Visselblåsning är ett alternativt och anonymt sätt att rapportera misstänkta oegentligheter och missförhållanden inom K-Fastkoncernens verksamhet i syfte att göra ledningen uppmärksam på företeelsen.

3. Inledning

K-Fastkoncernen har en mycket hög ambitionsnivå avseende öppenhet, ärlighet och ansvarstagande. K-Fastkoncernen förväntar sig att medarbetare, affärspartners, kunder och andra som K-Fastkoncernen arbetar och samarbetar med rapporterar misstänkta lagbrott och misstanke om andra allvarliga oegentligheter inom verksamheten.

Det är ofta medarbetare som är de första att upptäcka misstänkta oegentligheter och andra missförhållanden inom en verksamhet. I överensstämmelse med K-Fastkoncernens uppförandekod ska medarbetare i första hand rapportera alla misstankar om oegentligheter och annat felaktigt agerande till sin närmaste chef. Om medarbetaren känner någon som helst tvekan inför detta ska visselblåsnings-systemet fungera som ett alternativt och anonymt sätt att genomföra rapportering. Systemet är också en kanal för andra än medarbetare att rapportera misstankar om oegentligheter och missförhållanden i verksamheten.

Syftet med policyn är att säkerställa att misstankar om oegentligheter och felaktigt agerande behandlas och adresseras på ett korrekt och ändamålsenligt sätt. Därutöver ska den som väljer att rapportera missförhållanden kunna göra detta anonymt och utan risk för hindrande åtgärder eller repressalier.

4. Vad omfattar policyn?

Systemet för rapportering av missförhållanden kan användas som ett komplement till K-Fastkoncernens normala informations- och rapporteringskanaler. Systemet ska därutöver vara frivilligt att använda. Policyn omfattar sådana missförhållanden där det finns ett allmänintresse i att informationen kommer fram och som skulle kunna ha en skadlig inverkan på K-Fastkoncernens affärsverksamhet och som på grund av sin karaktär, inte kan eller bör rapporteras via K-Fastkoncernens normala informations- och rapporteringskanaler. Exempel på sådana oegentligheter och missförhållanden för vilka visselblåsarsystemet kan användas är:

- misstänkt olaglig aktivitet;
- misstänkt finansiellt bedrägeri (till exempel oriktig bokföring, överträdelse av interna kontrollprocedurer, förskingring av tillgångar eller bedrägeri);
- misstänkt muta och korruption (till exempel tagande eller givande av muta, intressekonflikter m.m.);
- misstänkt brott mot konkurrensrättslig författning;
- misstänkt hot mot miljö, hälsa och säkerhet;
- misstänkt brist i säkerheten på arbetsplats;
- misstänkt brist i IT- eller informationssäkerheten, inklusive säkerheten för personuppgifter;
- misstänkt överträdelse av IT- och informationssäkerhetspolicy samt dataskyddspolicy; och
- misstänkt handling eller underlåtenhet som är att se som avvikelser från vad som är lämpligt och acceptabelt (till exempel allvarliga former av diskriminering och trakasserier samt brott mot mänskliga fri- och rättigheter).

Förteckningen ovan är inte uttömmande utan är endast tänkt att exemplifiera olika situationer då visselblåsarsystemet kan användas.

Den som slår larm om ett missförhållande ska ha skälig anledning att tro att informationen är sann. Detta innebär att den som rapporterar inte behöver ha några faktiska bevis angående missförhållandet, däremot får uppgifterna om missförhållanden inte avse ogrundade rykten eller hörsägen.

Policyn omfattar dock inte information om förhållanden som enbart påverkar den rapporterade personen, exempelvis klagomål i konflikt med en annan medarbetare. Policyn omfattar inte heller information om andra arbetsrelaterade konflikter mellan exempelvis arbetsgivare och arbetstagar.

5. Vad innebär skyddet för visselblåsare enligt denna policy?

Ansvarsfrihet

I förhållande till K-Fastkoncernen kan en medarbetare eller annan som omfattas av visselblåsarpolicyn vara bunden av sekretess. Sekretessen kan följa av anställningsavtal med K-Fastkoncernen eller annat avtal som medför tystnadsplikt samt av lag eller annan författning. Tystnadsplikt kan också följa av beslut som K-Fastkoncernen fattat med stöd av arbetsledningsrätten. En medarbetare kan dock inte göras ansvarig för att ha brutit mot en sekretessförbindelse eller tystnadsplikt om medarbetaren vid rapporteringen hade skälig anledning att anta att rapporteringen av informationen var nödvändig för att avslöja det rapporterade missförhållandet.

Hindrande åtgärder och repressalier.

En arbetsgivare får inte på något sätt försöka hindra en medarbetare från att rapportera ett missförhållande. Arbetsgivaren får inte heller, på grund av att någon rapporterat om ett missförhållande vidta någon form av repressalie mot medarbetaren. Repressalier får inte heller vidtas mot någon som på något sätt bistått den rapporterade medarbetaren.

6. Vem är skyddad?

K-Fastkoncernen kommer att behandla inkomna rapporter och misstankar om oegentligheter och missförhållanden på ett korrekt, diskret och i övrigt ändamålsenligt sätt. Medarbetare som lämnar en rapport om en misstanke under denna policy förutsätts göra det i god tro och med uppfattningen att informationen är i saklig mening korrekt.

Förutom medarbetare omfattas följande personkategorier av denna policy och det skydd som följer av Visselblåsarlagen:

- a) arbetstagare,
- b) personer som gör en förfrågan om eller söker arbete,
- c) personer som söker eller utför volontärarbete,
- d) personer som söker eller fullgör praktik,
- e) personer som annars står till förfogande för att utföra eller utför arbete under en verksamhetsutövares kontroll och ledning,
- f) egenföretagare som söker eller utför uppdrag,
- g) personer som står till förfogande för att ingå eller ingår i ett företags förvaltnings-, lednings- eller tillsynsorgan,
- h) aktieägare som står till förfogande för att vara eller som är verksamma i aktiebolaget, eller
- i) personer som har tillhört någon av personkategorierna ovan och har fått del av eller inhämtat informationen under tiden i verksamheten.

Medarbetare som blir kallad som vittne vid förhandling i domstol, skiljenämnd eller disciplinnämnd kommer, i sådan utsträckning som av K-Fastkoncernen bedöms skälig, erbjudas juridisk rådgivning. Med arbetstagare jämförs i denna policy den som utför arbete som inhyrd.

7. Alternativ för rapportering

Medarbetare som har för avsikt att rapportera en oegentlighet eller ett missförhållande enligt denna policy bör i första hand ta kontakt med sin närmaste chef eller den person som leder verksamheten i det berörda affärsområdet/funktionen. Beroende på oegentlighetens karaktär, den person som misstänks för felaktigt agerande och omständigheterna i övrigt kommer den som mottagit anmälan besluta om rapporten ska förmedlas till nästa nivå eller vidare direkt till K-Fastkoncernens ledning.

Alternativt och som ett komplement till de primära rapporteringskanalerna och rutinerna för hantering av allvarliga oegentligheter och missförhållanden, kan anmälan lämnas via den interna rapporteringskanalen för missförhållanden. Anmälan via den interna rapporteringskanalen görs till Jörgen S. Axelsson vid Setterwalls Advokatbyrå AB ("Setterwalls"), med användande av någon av följande kontaktvägar:

- e-post jorgen.s.axelsson@setterwalls.se;
- telefon +46 (0)70-856 81 02;
- post till Jörgen S. Axelsson, Setterwalls Advokatbyrå AB, Box 1050, 101 39 Stockholm; eller
- besök på Sturegatan 10 i Stockholm.

8. Hantering av rapporter

Anmälningar kan göras via e-post, telefonsamtal, post eller fysiskt besök hos Setterwalls. Mottagna anmälningar kommer hanteras av Setterwalls vilket innebär att det är Setterwalls som kommer ha kontakt med den rapporterade personen, följa upp och utreda det som rapporterats samt lämna återkoppling angående uppföljning av anmälan.

Rapporterad misstanke kommer att utredas så fort som det är praktiskt möjligt. Allvaret och komplexiteten hos en rapporterad misstanke påverkar hur lång tid det tar att utreda frågan.

9. Vilka personer får rapporteras?

För det fall en rapport om missförhållande via den interna rapporteringskanalen avser en person, behandlas till den 17 juli 2022 endast rapporter som rör person i nyckelposition eller ledande ställning inom K-Fastkoncernen. Misstankar som handlar om personer som inte har en nyckelposition eller ledande ställning ska till dess hanteras genom normala rapporteringskanaler, till exempel genom rapport till närmaste chef eller den person som leder verksamheten i det berörda affärsområdet/funktionen.

10. Utredning av missförhållanden

Vid anmälan avseende missförhållanden kommer riktigheten av inrapporterade missförhållanden att bedömas i en inledande utredning. Detta görs även för att skydda de individer som är involverade och de som är misstänkta för felaktigt agerande. För det fall den inledande utredningen ger vid handen att brådskande åtgärder krävs kan dessa vidtas innan vidare utredning genomförs.

Därefter kommer Setterwalls att fatta beslut om att inleda en fördjupad utredning eller att inga ytterligare åtgärder är nödvändiga. Inom ramen för den fördjupade utredningen kommer Setterwalls sammanfatta innehållet i den lämnade rapporten, redogöra för vilka utredningsåtgärder som genomförts och vilka slutsatser som kan dras. I sin rapport kommer Setterwalls även att lämna en rekommendation över vilka åtgärder som bör vidtas för att komma till rätta med eventuella missförhållanden.

Kommunikation mellan anmälare och Setterwalls gällande den rapporterade misstanken beror på dess karaktär, komplexitet och kvaliteten hos den lämnade informationen. Setterwalls kan komma att efterfråga ytterligare information.

En utredning avseende missförhållanden kan även komma att involvera andra personer inom K-fastkoncernen som på något sätt är berörda av innehållet i anmälan.

Setterwalls är underställt Bolagets VD och ska till VD rapportera beslut om att inleda fördjupad utredning eller inte och, i förkommande fall, slutsatserna av de rapporter som lämnas via den interna rapporteringskanalen. Efter utredning och beslut av Bolaget kan en rapporterad misstanke, förutom interna åtgärder, även leda till någon av följande åtgärder:

- bli föremål för anmälan till polisen, annan myndighet eller annan organisation; och
- granskas av en utomstående revisor eller granskas av en oberoende utredare.

11. Vad händer efter rapportering?

Den person som lämnat in en rapport i enlighet med den interna rapporteringskanalen kommer få en skriftlig bekräftelse på att den inlämnade rapporten är mottagen inom sju dagar. Återkoppling gällande en inlämnad rapport kommer ske inom tre månader från det att anmälaren mottagit bekräftelse på att den inlämnade rapporten är mottagen. Vid återkopplingstillfället kommer det redovisas vilka åtgärder som vidtagits och skälen för dessa.

Bekräftelse på mottagande och återkoppling kommer lämnas per e-post om inget annat överenskommit med den rapporterande personen.

12. Förebyggande av motanklagelser, trakasserier och andra former av repressalier

En person som har rapporterat en misstanke om oegentlighet eller missförhållande, kommer erhålla stöd från K-Fastkoncernen. K-Fastkoncernen kommer inte tolerera någon form av sanktion mot, missgynnande, diskriminering eller annan otillbörlig behandling av sådan person.

13. Sekretess och anonymitet

K-Fastkoncernen kommer behandla alla anmälningar enligt denna policy med sekretess. Sekretessen gäller inte sådana situationer där K-Fastkoncernen har rätt att bryta sekretessen. Exempel på sådana situationer kan vara om K-Fastkoncernen enligt lag eller annan författning har en skyldighet att lämna uppgifter om innehållet i anmälan. Sekretessen gäller inte heller vid samtycke från den rapporterande personen eller för den hantering av anmälan som sker hos den behöriga enhet som hanterar rapporter enligt denna policy.

Den rapporterande personen kommer, i förekommande fall, få information om att en uppgift som kan identifiera den rapporterande personen kommer att lämnas ut, om inte sådan information gör att syftet med uppföljningen eller åtgärderna hindras eller försvåras.

14. Personuppgifter

Hantering och lagring av de personuppgifter som sker i samband med en anmälan enligt denna policy, såväl hos Setterwalls som hos K-Fastkoncernen, kommer ske enligt K-Fastkoncernens, vid var tid gällande, dataskyddspolicy.

15. Oriktiga anmälningar och anmälningar som görs i ond tro

Det är viktigt att en anmälan inte enbart grundar sig på rykten eller hörsägen. Anmälan får således inte lämnas i ond tro, i syfte att skada K-Fastkoncernen, medarbetare i K-Fastkoncernen eller samarbetspartner till K-Fastkoncernen, eller annars med vetskap om att anmälan är oriktig. Sådan oriktig anmälan kommer att utredas av K-Fastkoncernen.

16. Extern rapportering

Ett ytterligare alternativ som är tillgängligt för den rapporterande personen är att använda sig av en extern rapporteringskanal hos någon av de behöriga myndigheter som ansvarar för/utövar tillsyn inom de verksamhetsområden i vilka K-Fastkoncernen är verksam. Särskild information om dessa externa rapporteringskanaler finns tillgänglig på K-Fastkoncernens intranät.

17. Uppföljning

Bolagets VD är övergripande ansvarig för denna policy och dess efterlevnad. Denna policy följs upp och beslutas årligen av Bolagets styrelse.