

Prosedyre for varsling og håndtering av kritikkverdige forhold

1 Formål med instruksen og hvem den gjelder for

Åpenhet og god intern kommunikasjon skal være en del av vårt arbeidsmiljø. Evinys ønsker å legge til rette for varsling og skape et godt ytringsklima, slik at eventuelle kritikkverdige forhold blir identifisert og rettet opp. Alle oppfordres til å varsle om kritikkverdige forhold de får kjennskap til.

Denne instruksjonen er utarbeidet i tråd med arbeidsmiljølovens regler der det er etablert et vern for ansatte og innleide som ønsker å ta opp kritikkverdige forhold i virksomheten. Instruksjonen beskriver hvordan varsling skal håndteres i Evinys, både hvordan den som varsler kan gå frem og hvordan den som mottar varslingen skal behandle den.

Instruksjonen gjelder for alle som utfører arbeid for Evinys konsernselskaper, også innleide arbeidstakere. Varsler fra eksterne skal også håndteres i tråd med denne instruksjonen så langt det passer.

2 Hva er varsling?

Varsling er å melde fra om kritikkverdige forhold i virksomheten. Med kritikkverdige forhold menes forhold som er i strid med rettsregler, skriftlige etiske retningslinjer i virksomheten eller etiske normer som det er bred tilslutning til i samfunnet. Eksempler på kritikkverdige forhold er:

- fare for liv eller helse (gir en plikt til å varsle)
- fare for klima eller miljø
- korrupsjon eller annen økonomisk kriminalitet
- myndighetsmisbruk
- uforsvarlig arbeidsmiljø
- brudd på personopplysningsikkerheten

Forhold som kun gjelder eget ansettelsesforhold, slik som gjennomføring av arbeidsavtalen mellom partene, misnøye med lønn, arbeidsmengde og fordeling av arbeidsoppgaver samt forhold knyttet til dårlig personkjemi, alminnelige samhandlingsutfordringer, personkonflikter mv. vil normalt ikke omfattes av retningslinjene for varsling, men behandles på alminnelig måte.

3 Rett og plikt til å varsle

Arbeidstakere har rett til å varsle om kritikkverdige forhold. Hvis de kritikkverdige forholdene utgjør fare for liv eller helse har arbeidstakeren også plikt til å varsle om det ikke hjelper å ta opp saken med den som er ansvarlig for aktiviteten.

4 Hvem skal man varsle til?

Varsling skal som hovedregel skje tjenestevei. Alternativt skal varsling skje skriftlig til verneombud, øvrige tillitsvalgte, konsernrevisjonen eller rådgivere i HR/HMS.

Ved behov for anonymitet kan varsling gjøres fra den nye eksterne digitale anonyme varslingskanalen som blir etablert høsten 2022.

Ansatte og innleide kan også varsle til en offentlig tilsynsmyndighet eller en annen offentlig myndighet, som for eksempel Arbeidstilsynet, Datatilsynet, Økokrim mv.

Prosedyre for varsling og håndtering av kritikkverdige forhold

Varsling eksternt til media eller offentligheten for øvrig skal kun skje dersom varsleren er i god tro om innholdet i varselet, varselet gjelder kritikkverdige forhold som er av allmenn interesse og varsleren har forsøkt intern varsling eller har god grunn til å tro at intern varsling ikke vil være hensiktsmessig. Før det varsles til media eller offentligheten for øvrig med opplysninger om kritikkverdige forhold på arbeidsplassen må man derfor spørre seg selv:

- Er det grunn til å tro at det faktisk foreligger kritikkverdige forhold?
- Er det uhensiktsmessig å si fra internt eller til relevant myndighetsorgan først?
- Har andre utenfor virksomheten berettiget interesse av å få vite om forholdet?

5 Hva bør varselet inneholde?

Varselet bør være skriftlig og inneholde fullt navn, varslers arbeidssted, hvilke forhold og personer varselet gjelder og bør være så uttømmende som mulig for å sikre en best mulig oppfølging. Hvis varselet er anonymt er det spesielt viktig å få med nok detaljer til at oppfølging kan skje på en god måte.

6 Mottak og innledende vurdering av varsel

Den som mottar varselet skal videresende dette til konsernrevisjonen. Konsernrevisjonen skal så snart det lar seg gjøre legge alle varsler fram for Varslingsrådet, som beslutter

- hvem som skal informeres om varselet
- hvordan varselet skal håndteres

Informasjon og videreformidling av varsel: Med mindre varselet er rettet mot konsernsjef og/eller aktuell selskapsdirektør skal disse alltid informeres om varselet. Eventuell informasjon til konsernstyret eller til styreleder vurderes ut fra sakens karakter og alvorlighet.

Varsling som er rettet mot konsernsjef skal videreformidles skriftlig til styreleder/styret som beslutter den videre behandling av varslingssaken. Ved varsling rettet mot medlem i Varslingsrådet, eller ved rådsmedlems mulige inhabilitet, skal konsernsjef/styreleder utpeke en stedfortreder for det aktuelle rådsmedlem i saken.

Håndtering: Evinys behandling av varslinger skal være forsvarlig og skal tilpasses den konkrete saken varselet gjelder. Varslingsrådet skal sørge for at mottatte varsler innen rimelig tid blir tilstrekkelig undersøkt. I dette ligger blant annet at Varslingsrådet kan beslutte en undersøkelse av forhold rundt varselet eller saken kan gis til organisasjonen for videre håndtering evt. iverksettelse av tiltak. Dersom det konkluderes med at det varslede forhold ikke er kritikkverdig, kan saken avsluttes.

Loggføring av varselhåndtering er konsernrevisjonens ansvar og starter ved mottak av varsel og gjøres fram til saken avsluttes eller overleveres til organisasjonen for videre oppfølging.

7 Håndtering av varsler

For Evinys håndtering av varsler gjelder:

ID: 4 464	Revisjonsdato: 22.08.2022	Versjonsnummer: 1	Utarbeidet av: Kolle, Maj Britt	Side 2 av 4
--------------	------------------------------	----------------------	---------------------------------	----------------

Prosedyre for varsling og håndtering av kritikkverdige forhold

- alle varslinger skal tas alvorlig
- varsler skal få tilbakemelding på at varselet er mottatt
- alle varslinger skal innen rimelig tid bli nærmere undersøkt
- saken skal gis en objektiv vurdering med grunnlag i de opplysninger man har lyktes med å fremskaffe
- konfidensialitet - antall personer med kjennskap til varslet skal begrenses til det som er nødvendig
- personer det varsles om skal ivaretas på en god måte og skal få gi sin versjon av saken
- varsleren skal ikke oppleve noen form for gjengjeldelse
- Eviny skal påse at den som har varslet har et fullt forsvarlig arbeidsmiljø og om nødvendig sørge for tiltak som er egnet til å forebygge gjengjeldelse
- varsler og de det eventuelt er varslet om skal informeres når saken er ferdig behandlet

8 Undersøkelser

Varslingsrådet vurderer og beslutter hvordan varslingssaker løpende skal håndteres. Nærmere undersøkelser kan utføres av konsernrevisjonen eller av andre utnevnt av Varslingsrådet.

Varslingsrådet er ansvarlig for metodikk og er også oppdragsgiver for undersøkelser, eventuelt sammen med aktuell selskapsdirektør.

Eventuell rapportering til konsernsjef, selskapsdirektør og/eller konsernstyret/konsernstyreleder besluttes av Varslingsrådet.

9 Avslutning av varslingssak

En varslingssak kan avsluttes ved at den overleveres til den leder med ansvar for det området med de kritikkverdige forholdet som varslingen omhandlet. Det kan skje på to måter:

- Saken overleveres til organisasjonen etter forutgående undersøkelse, med beskrivelse av faktiske forhold og eventuelle årsaksvurderinger og anbefalinger
- Saken overleveres til organisasjonen umiddelbart etter varslingsrådets vurdering, uten behov for undersøkelse

Endringslogg

Dato for endring	Hvem har endret	Hva er endret

Prosedyre for varsling og håndtering av kritikkverdige forhold
