



Policy Visselblåsning

XL-BYGG Stenvalls tar tydligt avstånd från missförhållanden och oegentligheter som kan innebära en negativ påverkan på verksamheten eller medarbetare. Hit räknas också uppförande som strider mot våra policys som exempelvis policy mot kränkande särbehandling, interna riktlinjer, lagar och regler.

Polycyn baseras på den visselblåsarlag som gäller från och med den 17 december 2023 ([Lag \(2021:890\) om skydd för personer som rapporterar om missförhållanden](#)). Lagen har sin grund i EU-direktiv 2019/1937 om skydd för personer som rapporterar om överträdelser av unionsrätten.

Syfte

Att beskriva vad visselblåsarpolicyn handlar om och hur den fungerar. XL-BYGG Stenvalls ser det som en självklarhet att reagera, agera och rapportera missförhållanden och oegentligheter så att vi kan identifiera, utreda och förhindra att det händer igen.

Mål

Att tydliggöra vår intention om öppenhet och delaktighet från våra medarbetare om något inte fungerar på ett lämpligt sätt. Vi uppmuntrar därför våra medarbetare, och andra intressenter som berörs av vår verksamhet, att rapportera missförhållanden, överträdelser och oegentligheter som upptäcks.

Allmänt

En visselblåsare behöver inte ha fullständiga bevis för sitt påstående, men personen ska agera i god tro och ha skälig anledning att misstänka att uppgifter som rapporteras är sanna. En visselblåsare får inte hindras eller hotas från att kunna larma. Sådant agerande är i sig i strid med våra värderingar och kan leda till exempelvis arbetsrättsliga åtgärder.

En person som medvetet rapporterar felaktiga anklagelser eller rykten är däremot inte skyddad av denna policy som gäller för visselblåsare. Det kan då i stället bli aktuellt med arbetsrättsliga åtgärder, straffrättsliga eller civilrättsliga sanktioner som följd.

Vad menas med en visselblåsare?

En visselblåsare är en person som slår larm om att det förekommer, riskerar att förekomma eller förekommit någon form av missförhållanden, överträdelser eller oegentligheter inom verksamheten som kan innebära skada för våra verksamheter, enskilda personer eller våra intressenter. Det ska finnas ett allmänintresse av att informationen om missförhållanden kommer fram.

Vilket skydd kan visselblåsaren få?

Alla ska känna sig trygga med att rapportera utan rädsla för repressalier, dvs former av straff för att man larmat. En förutsättning för att omfattas av skyddet är att rapporteringen sker i enlighet med de rutiner vi har och att det handlar om ett missförhållande eller en oegentlighet.

Skyddet gäller:

- personer som har fått del av eller inhämtat informationen under tiden man varit kopplad till verksamheten.
- information man fått del av innan man börjat i verksamheten, under tiden eller efter att man har slutat i verksamheten.
- för information som faller inom tystnadsplikten, dvs visselblåsaren ska inte kunna bli straffskyldig för röjande av sådan information, när det är nödvändigt.
- för personer som bistår den rapporterade personen till exempel fackligt ombud eller ett skyddsombud.

Vilka kan rapportera?

De som både i sin anställning eller på annat sätt har en direkt koppling till vår verksamhet. Förutom nuvarande och tidigare anställda gäller det även till exempel inhyrd personal som konsulter, underleverantörer, praktikanter, volontärer, arbetssökande samt styrelsemedlemmar.

Vad menas med missförhållanden och oegentligheter?

Det kan handla om allt från att ett konstaterat eller en välgrundad misstanke om ett olämpligt, olagligt beteende till att en lag, regler, policy eller de policys som har med vår uppförandekod bryts. Det gäller oavsett om handlingen eller beteendet sker genom ett uppsåtligt eller oaktsamt agerande.

Några konkreta exempel på vad det kan handla om:

- Lagbrott.
- Skatte- eller bokföringsbrott.
- Pengatvätt.
- Överträdelser av dataskyddsregler.
- Korruption.
- Muta.
- Missbruk av verksamhetens medel.
- Missbruk av offentliga medel (exempelvis socialförsäkringsbaken).
- Stöld.
- Brott mot myndighetsföreskrifter.
- Illojal konkurrens.
- Handlingar som innebär fara för liv, hälsa och miljö.
- Sexuella trakasserier eller andra allvarliga trakasserier eller diskriminering i någon form.
- Andra olämpliga eller oprofessionella beteenden som till exempel maktmissbruk.

Kom ihåg att även ett försök att dölja ett missförhållande kan vara föremål för ett missförhållande i sig.

Tystnadsplikt och anonymitet

Den rapporterade personen, visselblåsaren, har rätt att vara anonym, om så begärs, och så långt det bara är möjligt. Återkoppling i ärendet kan dock inte ges till helt anonyma anmälningar utan avsändare. Skyddet i lagen gäller oavsett om den rapporterade personen är anonym eller blir identifierad i ett senare skede i processen. Ett röjande av en visselblåsares identitet kan ske endast om det anses nödvändigt, till exempel till polis eller andra myndigheter. Innan det i så fall sker ska personen få information om detta, såvida det inte finns starka skäl mot det.

Hur du kan rapportera – vart kan du vända dig?

Som visselblåsare kan du rapportera ett missförhållande på olika sätt, muntligt eller skriftligt, via någon av nedanstående kanaler som man finner lämpligt.

När du rapporterar, beskriv ärendet så ingående som möjligt och namnge eventuellt personer som har mer information eller på annat sätt kan vara relevanta för vidare utredning.

Rapport kan lämnas på följande sätt:

1. Via systemet Hailey HR, [via denna länk](#).
2. Via e-post till vår interna visselblåsarfunktion som är visselblasning@xlbyggstenvalls.se
3. Muntligen via telefon eller personligt möte. Ring 0911-25 10 00 under kontorstid och begär att få prata med bolagsjuristen eller 010-1506100 och begär att få prata med ekonomichefen.
4. Externt till en lämplig myndighet. Vi uppmanar till att använda någon av ovanstående kanaler i första hand, men du har din fulla rätt att gå direkt till en berörd myndighet och rapportera ett missförhållande om omständigheterna gör att det är lämpligast. Extern rapportering kan även ske till EU-organ vid händelser som rör en sådan relevant fråga.
5. Offentligt, dvs till media, kan bara ske om det till exempel handlar om akut fara för liv, hälsa och miljö eller om inget görs enligt vår rutin efter att någon av ovanstående kanaler larmats. Detta steg är tänkt som en sista utväg för att kunna skyddas av lagen.

Inom 7 dagar ska en bekräftelse på mottagandet av ärendet skickas. För helt anonyma rapporter kan dock återkoppling endast ges om rapporten lämnats via Hailey HR eller via e-post.

Viktigt att känna till

Alla ärenden som rapporteras via visselblåsarrutinen blir föremål för någon form av utredning antingen internt, externt eller båda delarna. Är det brådskande kan åtgärder ske innan en fullständig utredning genomförs. Visselblåsaren får lämplig information om hur utredningen fortskrider senast inom 3 månader. Återkoppling i ärendet kan dock inte ges till helt anonyma anmälningar utan avsändare.

Om rapporteringen sker muntligen ska den dokumenteras genom en inspelning eller ett protokoll.

Uppgiftslämnaren kan bli kontaktad för att lämna mer information om det anses att det behövs.

Ansvar

Personalansvariga chefer ansvarar för att alla anställda är förtrogna med koncernens Visselblåsarpolicy, men det ligger på individens ansvar att följa den. Att bryta mot företagets Visselblåsarpolicy kan leda till disciplinära påföljder eller andra påföljder enligt gällande lagar som reglerar denna policy.

Policyn antagen 2024-12-12
Koncernledning Stenvalls trä