

Policy för visseblåsning (Whistleblower scheme)

[Currentum](#) är en installationskoncern som verkar inom ventilation, fastighetsautomation, VS, el, säkerhet och sprinkler över hela Sverige. Samtliga företag med anställda inom Currentum ska upprätthålla och följa riktlinjerna i denna policy.

Inledning

Med denna visseblåsarpolicy anger företaget hur medarbetare som har anledning att påtala allvarliga missförhållanden kan agera utan att bryta mot lojalitetsplikten i anställningsavtalet och drabbas av arbetsrättsliga åtgärder eller andra negativa konsekvenser.

Avsikten med visseblåsarpolicyn är att ge en tydlig vägledning om när och hur allvarliga missförhållanden på företaget kan rapporteras i situationer då det inte är aktuellt att använda ordinarie ordning för rapportering. Alla avslöjanden om allvarliga missförhållanden ska hanteras på ett rättvist och korrekt sätt.

Policyn är framtagen med beaktande av lag (2016:749) om särskilt skydd mot repressalier för arbetstagare som slår larm om allvarliga missförhållanden – även kallad visseblåsarlagen. Vidare finns ett förstärkt skydd från EU:s visseblåsar direktiv att identiteten för den som slår larm även skyddas av sekretess.

Vi eftersträvar en kultur där det är högt i tak och där det förs en dialog i företaget om problem som uppkommer i verksamheten. Även om det inte är fråga om missförhållanden av sådan art som föranleder ett larm i enlighet med denna policy uppmuntrar vi att samtliga medarbetare i första hand tar upp eventuella problem som de upplever med sin chef.

Omfattar samtliga medarbetare

Policyn omfattar samtliga medarbetare oavsett anställningsform samt inhyrd personal från bemanningsföretag. Policyn omfattar även arbetstagare som inte omfattas av anställningsskyddslagen.

Visseblåsning

Med visseblåsning avses i denna policy att någon i organisationen slår larm om att det förekommer, ska förekomma eller har förekommit någon form av allvarliga missförhållanden inom företagets verksamhet som kan innebära stor skada för företaget och/eller dess intressenter.

I vilka situationer föreligger det möjlighet att slå larm?

Medarbetare har möjlighet att slå larm när det är fråga om allvarliga missförhållanden i arbetsgivarens verksamhet. Arbetstagarens motiv för att slå larm saknar betydelse.

Med allvarliga missförhållanden avses till exempel brottsligt agerande med fängelse i

straffskalan eller därmed jämförliga missförhållanden. Det är tillräckligt att arbetstagaren genom larmet framför konkreta misstankar om sådana allvarliga missförhållanden.

Hur ska en medarbetare slå larm?

Att slå larm kräver inte någon särskild form. Vi har dock, för att underlätta för den som avser att slå larm, valt att erbjuda en extern visselblåsarfunktion som nås via följande länk:

<https://report.whistleb.com/currentum>

Vid inkommen anmälan kommer styrelseordförande för installationsgruppen Currentum, som företaget ingår i, att få tillgång till anmälan och dess innehåll och har häröver ett ansvar i sitt uppdrag att hantera larmet även i övrigt med en mycket hög grad av diskretion. Skyddet kvarstår även under och efter avslutad anställning.

Ett larm kan också ske till ett skyddsombud inom ramen för dennes uppgifter eller genom att en arbetstagare vänder sig till sin arbetstagarorganisation.

När det gäller interna larm enligt ovan ställs inte några särskilda krav på att arbetstagaren har något särskilt kunskapsunderlag i frågan. Skyddet mot repressalier gäller således även ogrundade och obefogade sådana larm. Detta förutsätter dock att medarbetare som slår larm är uppriktiga och att larm inte sker beträffande sådant som medarbetaren inte vet är sant eller om sådant som medarbetaren inte vet kommer att äga rum.

Vad händer när ett larm inkommit?

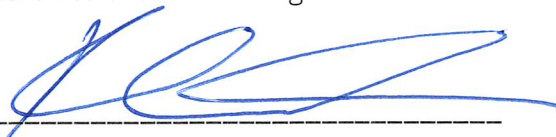
Så snart ett larm om allvarliga missförhållanden inkommit erhåller visselblåsaren en bekräftelse om att styrelseordförande mottagit larmet.

Omgående efter att styrelseordförande tagit del av ett larm sker en analys av de uppgifter som medarbetaren slagit larm om för att avgöra om det fordras ytterligare utredning. Nästa steg i processen är att styrelseordförande fattar beslut om ärendets fortsatta handläggning.

I den utsträckning det kan anses lämpligt återkopplar styrelseordförande regelbundet till visselblåsaren om hur ärendet hanteras.

Styrelseordförande gör en bedömning om ärendet ska tas vidare genom stöd av en extern HR-konsult, jurist eller företagets VD beroende på vad utredningen gäller.

Om ärendet inte omfattas av allvarigare misshållande så kommer styrelseordförande återkoppla detta till medarbetaren så snart utredningen är slutförd.



Klas Larsson, Koncernchef Currentum

Policy antagen av ledningsgruppen för Currentum AB 2022-04-26