

NG

Norsk
Gjenvinning



Varslingsveileder for Norsk Gjenvinning-konsernet

Varslingsveileder

I enhver virksomhet kan det forekomme kritikkverdige forhold. Ansatte i virksomheten er ofte de nærmeste til å oppdage dette. Formålet med denne varslingsveilederen er i hovedsak å informere om rutinene for varsling i Norsk Gjenvinning-konsernet (NG). I tillegg skal varslingsveilederen bidra til å skape grunnlag for en sunn og åpen organisasjonskultur hvor uakseptable og ulovlige handlinger ikke skal tolereres, men gripes fatt i dersom de skjer.

Våre etiske retningslinjer er beskrevet i dokumentet «Kjøreregler for ansatte i Norsk Gjenvinning-konsernet». Her fremkommer det blant annet hva som er forventet av deg som ansatt når det gjelder handlemåter i ulike situasjoner.

Kjørereglene og varslingsveilederen utgjør viktige dokumenter som du må gjøre deg kjent med.

Vi er opptatt av at alle medarbeidere som blir kjent med brudd på lover, regler, allment aksepterte etiske normer, øvrige eksterne forpliktelser eller brudd på Norsk Gjenvinning-konsernets kjøreregler, skal varsle om dette slik at forholdene kan rettes opp. Sammen kan vi sørge for at vi fortsatt er industriens ledende og mest bærekraftige selskap.

Hilsen

Ingrid Bjørdal
Chief Compliance Officer

Revidert september 2019

Hva sier loven om varsling om kritikkverdige forhold?

Arbeidsmiljøloven har følgende regler om arbeidstakernes rett til å varsle om kritikkverdige forhold:

§ 2 A-1. Rett til å varsle om kritikkverdige forhold i virksomheten

- 1) Arbeidstaker har rett til å varsle om kritikkverdige forhold i virksomheten. Innleid arbeidstaker har også rett til å varsle om kritikkverdige forhold i virksomheten til innleier
- 2) Arbeidstakers fremgangsmåte ved varslingen skal være forsvarlig. Arbeidstaker har uansett rett til å varsle i samsvar med varslingsplikt eller virksomhetens rutiner for varsling. Det samme gjelder varsling til tilsynsmyndigheter eller andre offentlige myndigheter.
- 3) Arbeidsgiver har bevisbyrden for at varsling har skjedd i strid med denne bestemmelsen.

§ 2 A-2. Vern mot gjengjeldelse ved varsling

- 1) Gjengjeldelse mot arbeidstaker som varsler i samsvar med § 2 A-1er forbudt. Overfor innleid arbeidstaker gjelder forbudet både for arbeidsgiver og innleier. Dersom arbeidstaker fremlegger opplysninger som gir grunn til å tro at det har funnet sted gjengjeldelse i strid med første eller andre punktum, skal det legges til grunn at slik gjengjeldelse har funnet sted hvis ikke arbeidsgiveren eller innleieren sannsynliggjør noe annet.
- 2) Første ledd gjelder tilsvarende ved gjengjeldelse mot arbeidstaker som gir til kjenne at retten til å varsle etter § A-1 vil bli brukt, for eksempel ved å fremskaffe opplysninger.
- 3) Den som er blitt utsatt for gjengjeldelse i strid med første eller andre ledd, kan kreve oppreisning uten hensyn til skyld hos arbeidsgiver eller innleier. Oppreisningen fastsettes til det beløp som retten finner rimelig under hensyn til partenes forhold og omstendighetene for øvrig. Erstatning for økonomisk tap kan kreves etter alminnelige regler.

§ 2 A-3. Plikt til å utarbeide rutiner for intern varsling

- 1) Dersom forholdene i virksomheten tilsier det, plikter arbeidsgiver å utarbeide rutiner for intern varsling i samsvar med § 2 A-1 i tilknytning til det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet.
- 2) Arbeidsgiver plikter alltid å utarbeide slike rutiner dersom virksomheten jevnlig sysselsetter minst 5 arbeidstakere.
- 3) Rutinene skal utarbeides i samarbeid med arbeidstakerne og deres tillitsvalgte.
- 4) Rutinene skal ikke begrense arbeidstakers rett til å varsle etter § 2 A-1.
- 5) Rutinene skal være skriftlige og minst inneholde:
 - a) oppfordring til å varsle om kritikkverdige forhold,
 - b) fremgangsmåte for varsling,
 - c) fremgangsmåte for mottak, behandling og oppfølging av varsling
- 6) Rutinene skal være lett tilgjengelig for alle arbeidstakere i virksomheten.

I enhver virksomhet kan det forekomme kritikkverdige forhold.

Ansatte er ofte de nærmeste til å oppdage slike ting. Vi legger derfor legge til rette for, og informerer om, varslingsretten. På denne måten kan kritikkverdige forhold synliggjøres og rettes opp av ledelsen.

Hva er varsling i lovens forstand?

Varsling er å si fra om kritikkverdige forhold i virksomheten til en person som kan gjøre noe med det.

Kritikkverdige forhold er brudd på lover, regler, allment aksepterte etiske normer, øvrige eksterne forpliktelser og/eller Norsk Gjenvinning-konsernets kjøreregler.

Eksempler på kritikkverdige forhold kan være:

- Underslag, tyveri og økonomiske misligheter
- Brudd på sikkerhetsregler
- Upassende gaver eller bonuser
- Mobbing, diskriminering og trakassering
- Forhold som kan medføre fare for liv eller helse
- Ulovlig forurensning
- Illojalitet
- Brudd på konkurranseregelverket
- Upassende adferd

Faglig eller politisk uenighet er ikke varsling i lovens forstand. Det betyr at slike uenigheter ikke faller innenfor det varslingsbestemmelsene i loven verner.

Det aksepteres ikke at ansatte varsler eksternt ved å gå til pressen, gjennom sosiale medier (eks. blogg, Facebook eller annet) eller på andre måter gjør opplysningene tilgjengelige for offentligheten. Ansatte har imidlertid rett til å varsle myndighetene om kriminelle forhold i virksomheten. I slike tilfeller skal intern varsling om mulig gjøres først.

Retten til å varsle internt

Som arbeidsgiver både ønsker og er NG pålagt å legge forholdene til rette for varsling.

En ansatt eller innleid som varsler i tråd med NGs rutiner, vil alltid ha varslet på en forsvarlig måte.

Det er bestemmelsene i arbeidsmiljøloven som lovfester retten til å varsle internt om kritikkverdige forhold i virksomheten. Arbeidsmiljøloven gir også arbeidstakerne vern mot gjengjeldelse.

Arbeidsmiljøloven krever at arbeidstakers fremgangsmåte skal være forsvarlig. Hva som er forsvarlig fremgangsmåte etter loven, avhenger av en helhetsvurdering. I hovedsak vil vurderingstemaet være om arbeidstaker har tatt hensyn til arbeidsgivers saklige interesser med hensyn til måten det varsles på. I utgangspunktet må uttalelsene være holdbare, men det avgjørende er om arbeidstakeren har vært i god tro med hensyn til sannheten i det som det varsles om.

Arbeidsgiver har bevisbyrden for at varslingen ikke er forsvarlig. Det innebærer at det er arbeidsgiver som må bevise at varslingen er skjedd i strid med loven, ikke arbeidstaker.

En ansatt eller innleid som varsler i tråd med Norsk Gjenvinning-konsernets rutiner, vil alltid ha varslet på en forsvarlig måte.

Det er likevel slik at arbeidstakeren må ha saklig grunn for sin kritikk. Arbeidstakerens kritikk skal ikke bero på ren sladder eller ubegrunnede påstander.

Arbeidsmiljøloven fastslår at gjengjeldelse mot forsvarlig varsling er forbudt. I NG er vi opptatt av at det skal være trygt å varsle og vi skal ivareta varslere. Alle som varsler iht. NGs rutiner vil varsle forsvarlig og skal beskyttes mot gjengjeldelse. Formålet er å sikre trygge rammer for varsleren. Gjengjeldelse kan f.eks. være trakassering, ubegrunnet omplassering, dårligere lønnsutvikling, fratakelse av arbeidsoppgaver, oppsigelse, avskjed osv. Hvis arbeidstakere ikke har fulgt rutinene eller varslingen av andre årsaker ikke er forsvarlig, gjelder ikke dette lovbestemte vernet mot gjengjeldelse.

Varslingsrutiner

Varsling kan skje til nærmeste leder, til direktør for compliance (CCO) eller via varslingskanalen på NGs internettsider. Videre kan varsling skje åpent eller anonymt. I alle tilfeller skal varslingen behandles konfidensielt. Varsleren skal alltid beskyttes.

Normalt vil åpenhet sikre bedre saksgang og et bedre resultat for alle involverte parter. Anonyme varslinger byr på utfordringer siden ingen står ansvarlig for påstandene og det blir langt vanskeligere å undersøke saken ytterligere uten å kjenne varsleren. I noen tilfeller kan anonym varsling føre til at saker blir henlagt fordi det er gitt ufullstendig informasjon som gjør det umulig å undersøke saken videre. All varsling vil uansett behandles konfidensielt, og varslers identitet er fortrolig informasjon.

Hvem skal du varsle til?

Dersom en ansatt eller innleid blir kjent med at det skjer ulovlige handlinger eller brudd på NGs kjøreregler m.m., skal han/hun varsle om dette gjennom en av følgende kanaler:

Nærmeste leder

Varsling kan skje skriftlig, via e-post eller muntlig. Skjer det muntlig, er det viktig at den det varsles til nedtegner alt som blir sagt.

Hvis en ansatt eller innleid opplever at det er vanskelig å varsle sin leder, kan han/hun henvende seg direkte til direktør for compliance, CCO, eller benytte Norsk Gjenvinning-konsernets varslingskanal på internett, se nedenfor.

Direktør for compliance, CCO

Direktør for compliance, CCO, er uavhengig av linjeorganisasjonen og rapporterer direkte til konsernsjefen og i nødvendige tilfeller direkte til styrets leder.

Direktør for compliance, CCO kan kontaktes på følgende e-postadresse eller telefonnummer:

varsling@ngn.no, mobiltelefon 971 96 907.

NG-konsernets varslingskanal på internett

Skjema for varsling finnes på følgende adresse: <http://www.nggroup.no/varsling/>

Varslingskanalen driftes av en ekstern partner og er også tilrettelagt for anonym varsling.

Oppfølging av varsling

Ledere som mottar varsling skal snarest kontakte direktør for compliance, CCO, for å diskutere videre håndtering av saken. Ved behov iverksettes «Compliance Force», se egen faktaboks på neste side.

Varsleren har krav på tilbakemelding. Innen en uke etter varslingen har skjedd, skal aktuell leder, eller deltaker i «Compliance Force», gi varsleren en foreløpig tilbakemelding om hva som skjer videre.

Viser det seg at kritikken er grunnløs eller baserer seg på en misforståelse, skal varsleren ha en ordentlig forklaring. Ledelsen har også ansvar for å ta vare på den som har vært utsatt for eventuell grunnløs kritikk eller er rammet av misforståtte påstander.

Den som varsler skal ikke straffes

All varsling skal tas alvorlig og undersøkes forsvarlig. Vi aksepterer ikke noen som helst form for represalier overfor varslere.

En medarbeider som varsler etter disse rutineene, skal derfor ikke straffes. En varsler som opplever represalier må si fra til nærmeste leder eller CCO, som straks skal håndtere, og eventuelt korrigere, en slik situasjon. Se øvrig informasjon om beskyttelse mot gjengjeldelse.

Chief Compliance Officer og Compliance Force

Direktør for compliance er utnevnt til Chief Compliance Officer (CCO).

Ved alvorlige hendelser*) kaller CCO inn «Compliance Force» som har følgende funksjon:

- Ta ansvar for å lede og koordinere arbeidet når det er avdekket misligheter eller det foreligger mistanke om misligheter. Sikre at behandlingen skjer med armlengdes avstand.
- Ta beslutning om reaksjon, rapportering og eventuell bruk av eksterne ressurser.

Compliance Force består av CCO, aktuell divisjonsdirektør/daglig leder, evt. konsernets finansdirektør når relevant og/eller compliance manager. Konsernsjef kan delta i Compliance Force om det er nødvendig av hensyn til saken eller for å sikre armlengdes avstand.

**) Definisjon av alvorlige hendelser finnes i «Kjøreregler for ansatte i Norsk Gjenvinning-konsernet».*

Varslingsplakaten for Norsk Gjenvinning-konsernet

Hva er varsling?

Varsling er å gå videre med kritikkverdige forhold til noen som kan gjøre noe med det.

Kritikkverdige forhold er brudd på lover, regler, allment aksepterte etiske normer, øvrige eksterne forpliktelser og/eller Norsk Gjenvinning-konsernets kjøreregler.

Varsling er positivt

Varsling er bra både for virksomheten og for samfunnet, fordi kritikkverdige forhold dermed kan rettes opp. Folk som er villige til å varsle er en viktig ressurs for Norsk Gjenvinning-konsernet.

Rett og plikt til å varsle

Den enkelte ansatte eller innleide oppfordres til å varsle fra om kritikkverdige forhold fordi det kan bidra til å utvikle konsernet positivt. Selv om ansatte normalt ikke har en plikt til å varsle, skal varsling alltid skje dersom det avdekkes eller foreligger mistanke om kriminelle forhold og omstendigheter som kan sette liv og helse i fare.

Hvem varsler du til?

Dersom en ansatt eller innleid blir kjent med at det skjer ulovlige handlinger eller brudd på Norsk Gjenvinnings-konsernets kjøreregler, skal han/hun varsle om dette til:

Nærmeste leder

Varsling kan skje skriftlig, via e-post eller muntlig. Skjer det muntlig, er det viktig at den det varsles til nedtegner alt som blir sagt. Hvis en ansatt opplever at det er vanskelig å varsle sin leder, kan han/hun henvende seg til direktør for compliance, CCO.

Direktør for compliance, CCO.

CCO er uavhengig av linjeorganisasjonen og rapporterer direkte til konsernsjefen og i nødvendige tilfeller direkte til styrets leder.

CCO kan kontaktes på følgende e-post-adresse eller telefonnummer: varsling@ngn.no, mobiltelefon 971 96 907.

Varslingskanalen til Norsk Gjenvinning-konsernet

Varslingskanalen er tilgjengelig både internt og eksternt

via internett. Skjema for varsling finnes på følgende adresse: <http://www.nggroup.no/varsling/>

Varslingskanalen driftes av en ekstern partner og er også tilrettelagt for anonym varsling.

Konsernets varslingstjeneste: Internett: http://www.nggroup.no/varsling/ E-post: varsling@ngn.no Telefon: 971 96 907
--

Anonymitet og fortrolighet

Varsling kan gjøres anonymt, men normalt vil åpenhet sikre bedre saksgang og et bedre resultat for alle involverte parter. Varslerens identitet er fortrolig informasjon.

Oppfølging av varsling

- All varsling skal tas alvorlig og undersøkes forsvarlig.
- Ledere som har mottatt varsling skal snarest kontakte direktør for compliance, CCO. Ved behov iverksettes tiltak iht. «Compliance Force».
- Varsleren skal ha en foreløpig tilbakemelding innen en uke etter at varselet er mottatt.
- Viser det seg at kritikken er grunnløs eller baserer seg på en misforståelse, skal varsleren ha en ordentlig forklaring.
- Ledelsen har også ansvar for å ta vare på den som har vært utsatt for grunnløs kritikk.

Den som varsler skal ikke straffes

En medarbeider som varsler iht. varslingsrutinene, skal ikke straffes. En varsler som opplever gjengjeldelse må si fra til leder eller direktør for compliance, CCO, som straks skal håndtere og eventuelt korrigere en slik situasjon.

Gjennomgang av varslingsrutiner

Ledelsen i hver divisjon eller selskap skal minst én gang i året diskutere temaet varsling med medarbeiderne.

I folderen «Varslingsveilederen» finner du mer informasjon om konsernets varslingstjeneste.

Norsk Gjenvinning Norge AS

Postboks 567 Skøyen
NO-0214 Oslo
Sentralbord: 22 12 96 00
www.nggroup.no