



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 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 forekommer.

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 sørger vi for at vi fortsatt er industriens ledende og mest bærekraftige selskap.

Hilsen

Ingrid Bjørdal
Chief Compliance Officer

Revidert januar 2020

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 arbeidsgivers virksomhet. Innleid arbeidstaker har også rett til å varsle om kritikkverdige forhold i virksomheten til innleier.*
- 2) *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, for eksempel forhold som kan innebære
 - a) *fare for liv eller helse*
 - b) *fare for klima eller miljø*
 - c) *korrupsjon eller annen økonomisk kriminalitet*
 - d) *myndighetsmisbruk*
 - e) *uforsvarlig arbeidsmiljø*
 - f) *brudd på personopplysningsikkerheten.**
- 3) *Ytring om forhold som kun gjelder arbeidstakers eget arbeidsforhold regnes ikke som varsling etter kapitlet her, med mindre forholdet omfattes av andre ledd.*

§ 2 A-2. Fremgangsmåte ved varsling

- 1) *Arbeidstaker kan alltid varsle internt
 - a) *til arbeidsgiver eller representant for arbeidsgiver*
 - b) *i samsvar med virksomhetens rutiner for varsling*
 - c) *i samsvar med varslingsplikt*
 - d) *via verneombud, tillitsvalgt eller advokat.**
- 2) *Arbeidstaker kan alltid varsle eksternt til en offentlig tilsynsmyndighet eller en annen offentlig myndighet.*
- 3) *Arbeidstaker kan varsle eksternt til media eller offentligheten for øvrig dersom
 - a) *arbeidstaker er i aktsom god tro om innholdet i varselet,*
 - b) *varselet gjelder kritikkverdige forhold som har allmenn interesse, og*
 - c) *arbeidstaker først har varslet internt, eller har grunn til å tro at intern varsling ikke vil være hensiktsmessig.**
- 4) *Arbeidsgiver har bevisbyrden for at varsling har skjedd i strid med §§ 2 A-1 og 2 A-2.*

§ 2 A-3. Arbeidsgivers aktivitetsplikt ved varsling

- 1) *Når det er varslet om kritikkverdige forhold i virksomheten, skal arbeidsgiver sørge for at varselet innen rimelig tid blir tilstrekkelig undersøkt.*
- 2) *Arbeidsgiver skal særlig påse at den som har varslet, har fullt forsvarlig arbeidsmiljø. Dersom det er nødvendig, skal arbeidsgiver sørge for tiltak som er egnet til å forebygge gjengjeldelse.*

§ 2 A-4. Forbud mot gjengjeldelse

- 1) *Gjengjeldelse mot arbeidstaker som varsler i samsvar med §§2 A-1 og 2 A-2, er forbudt. Overfor innleide arbeidstakere gjelder forbudet både for arbeidsgiver og innleier.*
- 2) *Med gjengjeldelse menes enhver ugunstig handling, praksis eller unnlattelse som er en følge av eller en reaksjon på at arbeidstaker har varslet, for eksempel*
 - a) *trusler, trakassering, usaklig forskjellsbehandling, sosial ekskludering eller annen utilbørlig opptreden*
 - b) *advarsel, endring i arbeidsoppgaver, omplassering eller degradering*
 - c) *suspensjon, oppsigelse, avskjed eller ordensstraff.*
- 3) *Første ledd gjelder tilsvarende ved gjengjeldelse mot arbeidstaker som gir til kjenne at retten til å varsle vil bli brukt, for eksempel ved å fremskaffe opplysninger.*
- 4) *Dersom arbeidstaker legger frem opplysninger som gir grunn til å tro at det har funnet sted gjengjeldelse, må arbeidsgiver sannsynliggjøre at det likevel ikke har funnet sted slik gjengjeldelse.*

§ 2 A-5. Oppreisning og erstatning ved brudd på forbudet mot gjengjeldelse

- 1) *Arbeidstaker kan ved brudd på forbudet mot gjengjeldelse kreve oppreisning og erstatning uten hensyn til arbeidsgivers eller innleiers skyld.*
- 2) *Oppreisningen skal fastsettes til det som er rimelig ut fra partenes forhold, gjengjeldelsens art og alvorlighetsgrad og omstendighetene for øvrig. Erstatningen skal dekke økonomisk tap som følge av gjengjeldelsen.*

§ 2 A-6. Plikt til å utarbeide rutiner for intern varsling

- 1) *Virksomheter som jevnlig sysselsetter minst fem arbeidstakere, plikter å ha rutiner for intern varsling. Også virksomheter med færre ansatte skal ha slike rutiner dersom forholdene i virksomheten tilsier det.*
- 2) *Rutinene skal utarbeides i tilknytning til virksomhetens systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid, jf. § 3-1, i samarbeid med arbeidstakerne og deres tillitsvalgte.*
- 3) *Rutinene skal ikke begrense arbeidstakers rett til å varsle.*
- 4) *Rutinene skal være skriftlige og minst inneholde:*
 - a) *en oppfordring til å varsle om kritikkverdige forhold,*
 - b) *fremgangsmåte for varsling,*
 - c) *fremgangsmåte for arbeidsgivers saksbehandling ved mottak, behandling og oppfølging av varsling.*
- 5) *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 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 og regler, Norsk Gjenvinning-konsernets kjøreregler og/eller etiske normer som det er bred tilslutning til i samfunnet.

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

Eksempler på kritikkverdige forhold kan være:

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

Ytring om forhold som kun gjelder arbeidstakers eget arbeidsforhold regnes ikke som varsling og det betyr at varslingsreglene normalt ikke gjelder for faglig eller politisk uenighet, personalkonflikter og uenigheter om gjennomføring av arbeidsavtalen.

Ansatte har rett til å varsle eksternt til media eller myndighetene forutsatt at det er i aktsom god tro om innholdet i varselet og at det kritikkverdige forholdet har allmenn interesse. I slike tilfeller skal intern varsling om mulig gjøres først.

Det aksepteres ikke at ansatte varsler eksternt gjennom sosiale medier (eks. blogg, Facebook eller annet).

Retten til å varsle internt

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

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

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. Arbeidsgiver har bevisbyrden for at varslingen har skjedd i strid varslingsreglene.

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

trusler, trakassering, usaklig forskjellsbehandling, 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 det lovbestemte forbudet 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. Bruk av varslers identitet i oppfølging av saken skal alltid avklares med varsler i forkant.

Hvem skal du varsle til?

Dersom en ansatt eller innleid blir kjent med at det skjer ulovlige handlinger eller brudd på NGs kjørerregler 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 kryptert og 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 «Granskningsgruppe», se egen faktaboks.

Arbeidsgivers aktivitetsplikt

Et varsel skal bli tilstrekkelig undersøkt og varsleren har krav på tilbakemelding innen rimelig tid. Innen en uke etter varslingen har skjedd, skal den som er ansvarlig for å undersøke varselet», gi varsleren en foreløpig tilbakemelding om hva som skjer videre.

Den det varsles mot skal også bli hørt å få legge frem sin versjon av saken. 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.

NG har utarbeidet en prosedyre for mottak, behandling og oppfølging av varsling i NG-konsernet. Denne prosedyren ligger tilgjengelig i konsernets styringssystem.

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 rutinene, skal derfor ikke straffes. En varsler som opplever represalier må melde 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 Granskningsgruppe

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

Ved varslinger som krever undersøkelser av mindre omfang kan CCO gi undersøkelsesoppgaver til en enkelt ansatt, som vil utføre undersøkelsene på vegne av CCO. Er det behov for mer omfattende undersøkelser kaller CCO inn en «Granskningsgruppe» som har følgende funksjon:

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

Granskningsgruppen opprettes av CCO, og består av to eller flere personer. Gruppen settes sammen på bakgrunn av kriterier som kompetanse, kapasitet, uavhengighet og habilitet.

Konsernsjef kan delta i Granskningsgruppen om det er nødvendig av hensyn til saken eller for å sikre armlengdes avstand.

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 og regler, Norsk Gjenvinning-konsernets kjøreregler og/eller etiske normer som det er bred tilslutning til i samfunnet.

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 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 kryptert og 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, og bruk av varslers identitet i oppfølging av saken skal alltid avklares med varsler i forhånd.

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. «Granskningsgruppe».
- Et varsel skal bli tilstrekkelig undersøkt og 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

Alle ansatte skal få jevnlig opplæring i varslingsrutinene gjennom den løpende opplæringen i konsernets Kjøreregler.

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