
Varslerprosedyre

Formål

Denne varslerprosedyren er en integrert del av Sonepars etiske retningslinjer og gjelder for alle Sonepars medarbeidere, over hele verden, og tar sikte på å legge til rette for samarbeid mellom alle i kampen mot korrupsjon og andre kritikkverdige forhold (f.eks. økonomisk mislighold og kriminalitet, brudd på interne retningslinjer, trakassering og mobbing, diskriminering i Sonepar). Begrepet "medarbeidere" omfatter også innleid personell. Denne prosedyren er også åpen for tredjeparter.

Sonepar oppfordrer alle ansatte til å varsle om kritikkverdige forhold i samsvar med denne prosedyren. Det er ønskelig at varsler gis så fort som mulig for å gjøre Sonepar i stand til å treffe de nødvendige tiltak og for å forhindre at lignende situasjoner oppstår på nytt.

Rapporteringsprosedyre

Den formelle rapporteringen av et varsel må ledes gjennom et varslingssystem, på følgende E-postadresse: otravarling@otranorge.no. E-postadressen er operativ fra 5. mars 2018.

Enhver rapportering bør omfatte de aktuelle fakta og omstendigheter og dokumenter, gitt at de er tilgjengelige. Rapporteringen bør inneholde så mye relevant informasjon som mulig, herunder, men ikke begrenset til, en beskrivelse av relevante handlinger og/eller unnlater, datoer, steder og identiteten til de involverte personene. Utilstrekkelig informasjon kan påvirke Sonepars behandling av varselet.

Rapportering bør skje så tidlig som mulig.

Medarbeidere kan ha en lovpålagt plikt til å rapportere og i slike tilfeller skal medarbeideren rapportere direkte til sin arbeidsgiver og/eller lokalt verneombud fremfor å benytte denne varslingsprosedyren. Dette gjelder dersom medarbeideren er klar over (i) feil eller unnlater som kan medføre fare for liv og helse og medarbeideren ikke kan rette dette selv, (ii) trakassering eller diskriminering eller (iii) dersom medarbeideren blir skadet under arbeidet eller får en arbeidsrelatert sykdom. Tilsvarende skal lokale verneombud varsle sin arbeidsgiver og ansatte på stedet dersom de får kjennskap til forhold som kan medføre ulykker eller helsesisiko.

Å opptre i god tro

Enhver medarbeider som innleverer en klage om brudd på de etiske retningslinjene eller om andre kritikkverdige forhold må opptre fullstendig i god tro, uten tanke på egen fordel, og må ha rimelige grunner og bevis for å tro at kritikkverdige forhold har inntruffet eller vil kunne inntreffe. Enhver innlevering av en klage som, etter undersøkelser fra Sonepars compliance-ansatte, viser seg å være grunnløs og fremsatt i ond tro eller på ondsinnet måte, eller med kjennskap til at den er falsk, er en alvorlig overtredelse og kan medføre disiplinærtiltak, opptil og inkludert opphør av ansettelsesforholdet.

Meddelelse av identitet

Det er ønskelig at medarbeideren som leverer en klage etter varslerprosedyren oppgir identiteten sin, jobbtittel og hvilket Sonepar-selskap vedkommende jobber for. Medarbeiderens anonymitet blir bevart og sikret. Sonepar skal ta alle rimelige skritt for å beskytte medarbeideren mot eventuell skade som følge av slik meddelelse. Medarbeidere har imidlertid rett til å rapportere anonymt. En anonym klage vil granskes av Sonepar i henhold til de påstander og dokumenter som fremlegges.

Etter at en rapportering er inngitt, vil Sonepar kunne ha behov for ytterligere informasjon om forholdene som er rapportert. Anonyme rapporteringer vil kunne gjøre det vanskelig for Sonepar å få det fulle bildet og håndtere de rapporterte forholdene på en tilfredsstillende måte. Medarbeidere som rapporterer anonymt vil ikke få tilbakemelding på hvordan rapporteringen håndteres eller Sonepars tiltak som følge av rapporteringen.

Varslerprosedyre

Klagehåndtering

Alle klager vil umiddelbart bli gransket og egnede korrigerings tiltak vil bli iverksatt hvis granskningen tilsier det. Resultatene av granskningen skal deles med klageren, dersom klageren har opptrådt i god tro. Sonepar iverksetter de nødvendige tiltak for å sikre destruering av elementene med sikte på å bevare konfidensialitet, dersom ingen ytterligere tiltak gjennomføres på grunnlag av varselet.

Konfidensialitet

Alle handlinger og tiltak, hendelser, fakta og meddelelser som oppstår fra eller følger av innsending av en klage, enten det gjelder identiteten til personer som er involvert eller potensielt involvert i klagen, og de aktuelle fakta vedrørende klagen, skal holdes strengt hemmelig, i samsvar med behovet for å gjennomføre en adekvat granskning. Sonepar vil iverksette de nødvendige tiltak for å sikre denne konfidensialiteten.

Ingen gjengjeldelse

Det er i strid med Sonepars verdier og med loven at noen, uavhengig av rolle og stilling, hevner seg direkte eller indirekte mot noen medarbeider som i god tro, og i henhold til vilkårene i denne varslerprosedyren har rapportert et kritikkverdig forhold. Enhver medarbeider som finnes å ha brutt denne forpliktelsen mot gjengjeldelse, kan ilegges disiplinærtiltak opp til og inkludert opphør av ansettelsesforholdet. Gjengjeldelse inkluderer degradering, oppsigelse, suspensjon, trusler, trakassering eller diskriminering på noen som helst måte, som følge av melding om et brudd på de etiske retningslinjene.

Behandling av personopplysninger

Som et ledd i en varsling og etterfølgende undersøkelse av kritikkverdige forhold, har Sonepar behov for å samle inn og behandle personopplysninger. All behandling og lagring av personopplysninger vil skje i samsvar med gjeldende regler i personopplysningsloven med tilhørende forskrifter.

Rapportering til offentlig myndighet

Medarbeidere har rett til å varsle offentlige tilsynsmyndigheter slik som Arbeidstilsynet, ØKOKRIM, Datatilsynet, Konkurransetilsynet osv.

Spørsmål

En medarbeider som har spørsmål eller bekymringer angående de etiske retningslinjene oppfordres til å dele dem først med sin overordnede, HR-avdelingen, Adm.dir. eller enhetens Compliance Officer, og dersom medarbeideren ønsker det, med Sonepars Chief Compliance Officer, på chiefcomplianceofficer@sonepar.com.

31. januar 2018

Sonepar Compliance-avdeling

Trond Aspelund, HR sjef/Chief Compliance Officer (for Otra Norge AS)