

Håndverksgruppen - Varslingsprosedyre

Vedtatt av styret 12. august 2020

Håndverksgruppen og dets datterselskaper (heretter individuelt og samlet referert til som "Håndverksgruppen") forventer at de ansatte snakker om "kritikkverdige forhold" i organisasjonen. Denne Varslingsprosedyren skisserer Håndverksgruppens prosedyre for rapportering og håndtering av kritikkverdige forhold. Håndverksgruppen mener at åpenhet og god kommunikasjon i hele organisasjonen sikrer god forretningsskikk og fremmer en bedre arbeidskultur. Denne prosedyren veileder ansatte i hvordan de kan rapportere bekymringer om mulige ulovlige handlinger, brudd på Håndverksgruppens etiske retningslinjer eller andre gjeldende retningslinjer eller prosedyrer.

Ledelsen i hvert datterselskap er ansvarlig for implementeringen av prosedyrene, inklusivt en effektiv kommunikasjon til alle ansatte, og sørger for at de har riktig kunnskap om prosedyrene.

Hva er Varsling?

Varsling er å gi beskjed om "Kritikkverdige forhold" i en organisasjon.

Kritikkverdige forhold er et hvert brudd på gjeldende lover eller regler i landene Håndverksgruppen opererer i. Det inkluderer også brudd på selskapets retningslinjer eller bredt innforståtte etiske normer. Eksempler på brudd inkluderer, men er ikke begrenset til:

- Omstendigheter som setter ansattes liv eller helse i fare
- Skade på klima eller miljø (farlige produkter, forurensning osv.)
- Korrupsjon eller andre økonomiske forbrytelser (som underslag, tyveri, svindel osv.)
- Brudd på sanksjoner
- Misbruk av autoritet
- Uholdbart arbeidsmiljø (trakassering, mobbing, seksuell trakassering, diskriminering, rasisme osv.)
- Brudd på lovverk som beskytter personopplysninger
- Andre brudd på Håndverksgruppens Etiske Retningslinjer, Etiske Retningslinjer for Leverandørkjeder, denne Varslingsprosedyren og andre gjeldende retningslinjer eller prosedyrer

Typisk HR- relaterte problemer som interne konflikter mellom personell, vil normalt ikke bli ansett som et brudd relevant for varsling.

Hvem kan varsle?

Disse retningslinjene gjelder for alle ansatte i Håndverksgruppen, inkludert fast, midlertidig og innleid personell. Arbeidstakere som er ansatt fra vikarbyråer har også rett til å rapportere brudd på ansettelsesforetaket.

Varslinger i samsvar med denne Varslingsprosedyren kan også utføres av enhver person tilknyttet Håndverksgruppen, inkludert forretningspartnere, leverandører etc. Eksterne personer som ikke har tilknytning til Håndverksgruppen, kan også varsle om omstendigheter de finner uakseptable. I slike tilfeller gjelder disse retningslinjene så langt de er aktuelle.

Rett og plikt til å rapportere

Alle ansatte i Håndverksgruppen har rett til å varsle om overtredelser innad i organisasjonen.

Alle ansatte har en plikt til å varsle om kritikkverdige forhold eller omstendigheter der liv eller helse er truet, og brudd på Håndverksgruppens Etsiske Retningslinjer. Spørsmål knyttet til tolkningen av de Etsiske Retningslinjene eller deres praktiske anvendelse, skal rettes til den ansattes nærmeste leder eller CEO i det relevante datterselskapet.

Alle som varsler i god tro, kan gjøre det uten frykt for sanksjoner.

Vi oppfordrer ansatte til å varsle uten unødig utsettelse, slik at overtredelsen kan stoppes eller etterforskes så raskt som mulig.

Hvordan rapportere bekymringer?

Intern varsling

Hos Håndverksgruppen fremmer vi en åpen-dør-policy og oppfordrer ansatte til å dele spørsmål, bekymringer, forslag eller klager med noen som kan adressere disse på rett måte. I de fleste tilfeller er en ansatts nærmeste leder i best posisjon til å adressere henvendelsen. Hvis denne varslingskanalen anses som upassende på grunn av individets engasjement eller alvorlighetsgraden av den aktuelle overtredelsen, skal overtredelsen rapporteres til CEO i det relevante datterselskapet eller direkte til CEO eller styreleder i Håndverksgruppen.

Under spesielle omstendigheter der det vil være upassende å henvende seg til noen av de overnevnte, kan General Counsel i FSN Capital Partners AS, Rebecca Svensøy, eller Gunnar Holm Ringen hos PwC kontaktes. Håndverksgruppen har gitt Gunnar Holm Ringen mandat til å være vår eksterne varslings-mottaker. De vil vurdere om og hvem han skal informere i Håndverksgruppen.

Kontaktliste:

Håndverksgruppen CEO	Øyvind Emblem	+47 95 75 11 88	oe@handverksgruppen.com
Styreleder Håndverksgruppen	Per Sjöstrand	+46 70724 5149	per.sjostrand@instalco.se
FSN Capital Partners General Counsel	Rebecca Svensøy	+ 47 92 49 78 57	racs@fsncapital.com
Ekstern kontaktperson	Gunnar Holm Ringen at PwC	+47 95260175	gunnar.holm.ringen@pwc.com

Håndverksgruppen har etablert en elektronisk varslingskanal tilgjengelig på <https://trustcom.pwc.no/handverksgruppen>.

Imidlertid kan en varslingsmelding alltid sendes til Håndverksgruppen per brev, e-post, telefon eller i egen person, åpent eller anonymt. Det er ingen krav til varslingsmeldingens form, men Håndverksgruppen oppfordrer ansatte til å varsle skriftlig og gjennom den elektroniske varslingskanalen på grunn av best dokumentasjon. Varsleren bestemmer selv hvilken informasjon som skal gis. Imidlertid, for å sikre tilstrekkelig informasjon til utførelse av tilstrekkelige oppfølging, bør rapporten inneholde så mange detaljer som mulig, og støttende dokumentasjon bør være tilgjengelig, som for eksempel:

- Dato og klokkeslett for varsel, og hvis aktuelt, de aktuelle omstendighetene
- Den ansattes observasjoner
- Stedet der hendelsen skjedde
- Andre vitner
- Eventuell støttende dokumentasjon

Varsling til tilsynsorgan eller offentlig myndighet

Håndverksgruppens mål er å justere prosedyrene slik at intern varslingsmelding alltid vil være tilstrekkelig. Varsleren har imidlertid alltid rett til å melde fra til et tilsynsorgan eller en annen offentlig myndighet (for eksempel Arbeidstilsynet, Datatilsynet eller politiet). Varsleren kan i visse tilfeller rapportere til media eller det offentlige, begrenset til situasjoner der det gjøres i god tro, hendelsen har offentlig interesse og intern varslingsmelding har vist seg uegnet.

Anonym varslingsmelding

Varsleren kan rapportere **anonymt**, men må være klar over at i slike tilfeller kan ikke mottakeren gi varslingsmeldingen tilbakemelding. Videre kan riktig etterforskning vise seg vanskelig hvis oppgitt

informasjon ikke kan testes eller verifiseres og Granskeren ikke er i stand til å få ytterligere informasjon fra Varsleren.

Grunnprinsipper for håndtering av rapporter om bekymringer

Håndverksgruppens grunnleggende prinsipper for håndtering av varslinger er:

- Alle varslinger skal tas alvorlig
- Alle varslinger vil bli undersøkt tilstrekkelig innen rimelig tid på en rettferdig, åpensinnet og objektiv måte
- Konfidensialitet og informasjonssikkerhet
- Beskyttelse av Varsler
- Varslinger som skjer i god tro skal ikke bli utsatt for i trakassering, diskriminering eller straff
- Ikke-anonyme varslere vil få tilbakemelding og informasjon om prosessen i tide
- Rett til å bli informert om arten og grunnen for beskyldningen mot seg selv, og bli hørt (motsigelse)
- Prosessen dokumenteres skriftlig (notoritet)

Nedenfor er et sammendrag av hovedtrinnene i håndtering av mottatte varslinger. Mer informasjon om prosedyren, inkludert veiledning, finnes i Håndverksgruppens **Prosedyrer for håndtering av mottatte varslinger**.

Håndverksgruppen vil foreta en preliminær evaluering og kvalitetssikring av alle mottatte varslinger. Hvis varslingen avslører forhold som krever gransking, vil det bli oppnevnt et granskingsteam. Eksterne rådgivere eller interne ressurser kan brukes til å gjennomføre granskingen. Avgjørelsen om hvem som skal utføre granskingen vil være basert på arten av den rapporterte overtredelsen og tilgjengelige ressurser for gjennomføring av granskingen.

Varsleren, med mindre vedkommende ønsker å være anonym, og personen varslingen omhandler skal som et minimum motta informasjon om at saken er vurdert og avsluttet, også i tilfeller der de ikke finner uregelmessigheter eller om manglende overholdelse av regler og retningslinjer i granskingen. Varslere som ikke er parter i saken har i prinsippet ikke rett til informasjon om utførelsen av granskingen eller sluttrapportens konklusjon. Informasjon som deles vil avgjøres fra sak til sak.

En sluttrapport med de endelige resultatene av granskingen vil fullføres innen rimelig tid og gjennomgås av CEO eller styreleder og/eller ekstern rådgiver etter behov. Sluttrapporten skal arkiveres i henhold til interne arkivrutiner og personvernlovgivning.

Basert på utfallet av granskingen skal CEO og/eller styreleder i Håndverksgruppen eventuelt utføre tiltak og/eller ilegge sanksjoner som anses hensiktsmessige og/eller nødvendige, inkludert eventuelle forebyggende tiltak, disiplinære sanksjoner eller oppsigelse av leverandørkontakter osv. For ansatte kan konsekvensene innebære muntlige eller skriftlige advarsler eller, hvis saken er alvorlig, oppsigelse i samsvar med gjeldende lovverk for ansatte. En ansatt som bevisst avgir en falsk varsling kan også bli utsatt for disiplinærtiltak.

Beskyttelse av varslere

Det er like viktig for Håndverksgruppen å sørge for en løsning for trygg varsling om ulovlige aktiviteter og/eller alvorlig overskridelser, som det er for selskapet å beskytte og unngå skade på omdømmet til uskyldige ansatte eller styremedlemmer som er subjekt for en varslet overskridelse.

Av disse grunner vil Håndverksgruppen utføre sine undersøkelser av varslede overtredelser så diskret som mulig, og konfidensielt i den grad mulig gitt målet om en adekvat undersøkelse. Videre, i den grad det er mulig, vil alle rimelige anstrengelser gjøres for å behandle Varslerens identitet konfidensielt, med mindre skriftlig tillatelse (inkludert e-post) er gitt av Varsleren. Beskyttelse av identitet skal også tas i betraktning under den første evalueringen og påfølgende risikovurderingen når granskingens omfang avgjøres, herunder det eksisterende nivået av risikoeksponering uten å oppgi navnet på Varsleren. Alle undersøkelser vil utføres på et konfidensielt vis, slik at informasjonen kun avsløres etter behov under gjennomgang av granskingen eller på en annen måte er lovpålagt.

Håndverksgruppen forbyr gjengjeldelse mot varslere og vil sørge for tilstrekkelige tiltak for å forhindre gjengjeldelse i organisasjonen. Gjengjeldelse er i seg selv et brudd på selskapets regelverk, og slike handlinger kan føre til passende sanksjoner som beskrevet ovenfor. Gjengjeldelse er enhver negativ handling, praksis eller forsømmelse som er en konsekvens av eller reaksjon på varslingen, f.eks. trusler, trakassering, diskriminering, sosial ekskludering, advarsler, fratakelse av arbeidsoppgaver, grunnløs omplassering, degradering, dårlig lønnsutvikling, suspensjon, oppsigelse og/eller disiplinær straff.

Alle som opplever gjengjeldelse, må rapportere dette i henhold til denne prosedyren.

Personlig informasjon

Håndtering av varsling om bekymringer vil bli gjort i samsvar med interne styrende dokumenter og gjeldende lokale lover og regler, nedenfor

- Den norske Personopplysningsloven av 15. juni 2018
- Den tyske føderale databeskyttelsesloven av 30. juni 2017
- Den svenske personvernloven (2018: 218)
- Den danske databeskyttelsesloven av 23. mai 2018
- Arbeidsmiljøloven av 17. juni 2005