

Anvendelsesområde for retningslinjene: Konsern
Ikrafttredelsesdato: 01/02/2023
Versjon: 2 (versjon 1 trådte i kraft i 2018)

Retningslinjer for mottak og behandling av varsler

Innholdsfortegnelse

Mål og prinsipper	1
Definisjoner	3
Prosedyre	4
1. Rapport om varsling av kritikkverdige forhold	4
2. Bekreftelse på mottak	5
3. Vurdering av om varselet kan behandles	5
4. Vurdering av risikonivå	5
5. Undersøkelse av varselet	5
6. Tilbakemelding til varsler	6
7. Beslutning	6
8. Avslutning og arkivering av rapporten	6
Implementering	6
Roller og ansvarsområder	6
Kommunikasjon	7
Oppdatering og gjennomgang av denne policyen	7

Mål og prinsipper

Elis-konsernet driver virksomheten i en ånd av respekt, profesjonalitet, integritet og ansvarlighet. Etterlevelse av disse prinsippene og verdiene bidrar til konsernets positive omdømme og resultater.

Disse varslingsretningslinjene uttrykker konsernets vilje til å motvirke atferd som strider mot verdiene i våre etiske retningslinjer, og til å styrke en kultur preget av integritet og etisk atferd.

Retningslinjene skal sikre samsvar med gjeldende regelverk, herunder bl.a. fransk lov «Sapin II» nr. 2016-1691 av 9. desember 2016 og fransk lov «Duty of Vigilance» nr. 2017-399 av 27.

mars 2017. I den grad det er relevant for de ulike ELIS-landene, oppfyller retningslinjene også forpliktelsene i EU-direktiv (EU) 2019/1937 av 23. oktober 2019 om beskyttelse av personer som rapporterer brudd på EU-retten.

Formålet er å beskytte selskapet, dets ansatte og lokalsamfunnene der konsernet har virksomhet, ved å gi interne og eksterne interessenter en sikker kanal for å varsle om kritikkverdige forhold:

- Enhver situasjon som strider mot ELIS' etiske retningslinjer, herunder brudd på gjeldende lover og forskrifter, og
- Enhver risiko for alvorlig skade forbundet med konsernets, underleverandørers eller leverandørers virksomhet, knyttet til menneskerettigheter og grunnleggende friheter, helse og sikkerhet for enkeltpersoner og miljøet.

Slike situasjoner utgjør typisk «kritikkverdige forhold» etter arbeidsmiljøloven § 2 A-1 og kan omfatte, men er ikke begrenset til:

- Kriminell aktivitet
- Fare for helse og sikkerhet
- Skade på miljøet
- Bestikkelser og korrupsjon
- Tilretteleggingsbetalinger
- Utilbørlig påvirkning/påvirkningshandel
- Hvitvasking av penger
- Tyveri
- Trakassering eller mobbing
- Diskriminering
- Bedrageri
- Uoppgitt og relevant interessekonflikt
- Økonomisk vanstyre
- Uaktsomhet
- Skatteunndragelse
- Brudd på konkurranse- og statsstøtteregele
- Brudd på regelverket for offentlige anskaffelser
- Brudd på forbrukerregelverk
- Brudd på personvernregelverk
- Mer generelt: atferd som kan skade konsernets omdømme

I henhold til gjeldende rett sikrer ELIS-konsernet beskyttelse av varslere som rapporterer slike forhold. Dette omfatter:

- Streng konfidensialitet om varselet, inkludert identiteten til varslere, den/de berørte og eventuelle tredjeparter som er nevnt, samt tilhørende dokumenter og informasjon

- Sikker og forholdsmessig behandling av personopplysninger i tråd med gjeldende regelverk
- Forbud mot enhver form for gjengjeldelse

For varsler som faller inn under EU-direktivet nevnt over, kan denne beskyttelsen der det er relevant utvides til visse tredjeparter.

Disse retningslinjene beskriver prosessen for mottak og behandling av varsler i konsernet, og inngår som del av ELIS-konsernets etiske tilnærming til åpenhet. Retningslinjene gjelder for alle juridiske enheter i ELIS-konsernet, og kan tilpasses for å overholde nasjonale regler gjennom landsvedlegg der det er nødvendig. De utgjør et felles minimumsnivå for vern av varslere. Dersom gjeldende rett fastsetter bestemmelser som er gunstigere for varslernes rettigheter og/eller særregler for bestemte bransjer, skal de gunstigste og/eller spesifikke bestemmelsene gjelde.

Definisjoner

Varsel: Muntlig eller skriftlig melding med informasjon om et mulig brudd/kritikkverdige forhold.

Informasjon om mulig brudd: Informasjon, inkludert begrunnet mistanke, om forhold som har funnet sted eller med stor sannsynlighet vil finne sted i konsernet.

Et mulig brudd kan være en handling, en unnlatelse eller forsøk på å skjule slike forhold – antatt eller dokumentert – som utgjør:

- Brudd på prinsippene, verdiene eller atferden beskrevet i ELIS-konsernets etiske retningslinjer, herunder brudd på gjeldende lover og forskrifter, og/eller
- Risiko for alvorlig skade på menneskerettigheter og grunnleggende friheter, helse og sikkerhet for enkeltpersoner og miljøet, knyttet til konsernets, underleverandørers eller leverandørers virksomhet
- Der det er relevant, brudd på EU-rett og/eller nasjonal gjennomføringslovgivning

Varsler: Enhver fysisk person, intern eller ekstern i forhold til ELIS-konsernet, som i god tro melder fra om mulige brudd i forbindelse med arbeidsrelaterte aktiviteter, og som hadde rimelig grunn til å tro at opplysningene var riktige på varslingstidspunktet og at de beskrev brudd.

Beskyttet tredjepart: Fysisk person som bistår varsleren i varslingsprosessen (tilrettelegger), eller fysisk/juridisk person knyttet til varsleren som kan utsettes for gjengjeldelse i arbeidsrelatert sammenheng (f.eks. kolleger, pårørende eller juridiske personer varsleren eier, arbeider for eller er tilknyttet).

Varslingsverktøy (sentral kanal): Den elektroniske, krypterte kanalen ELIS stiller til rådighet for interne og eksterne interessenter for å varsle, som beskrevet i Prosedyre 1: Varsling.

Lokal kanal: Linjen via nærmeste leder og/eller HR i den enkelte enhet i ELIS-konsernet for å melde forhold, som beskrevet i Prosedyre 1: Varsling av kritikkverdige forhold i den enkelte enhet.

Gjengjeldelse: Enhver direkte eller indirekte handling/unnlattelse i arbeidsrelatert sammenheng, foranlediget av varsling, som påfører eller kan påføre uberettiget skade for varsleren.

Terminologi: I det videre brukes «saksbehandler» om den personen/enheten som er utpekt til å motta, vurdere og følge opp varsler.

Prosedyre

1. Rapport om varsling av kritikkverdige forhold

ELIS-konsernet tilbyr sikre kanaler for mottak av varsler som ivaretar konfidensialitet og hindrer at opplysninger deles med andre enn autoriserte personer. Personer/enheter som er utpekt til å motta og undersøke varsler skal være upartiske, kompetente og aktsomme.

Det finnes to hovedkanaler for varsling:

Lokal kanal: I alle juridiske enheter er nærmeste øverste HR-ansvarlige og/eller øverste linjeleder utpekt til å motta og behandle varsler. Eventuelle landsvise særregler fremgår av landsvedlegg.

Sentral kanal (varslingsverktøyet): Dersom varsleren ønsker anonymitet og/eller mener varselet best håndteres sentralt, kan varselet sendes via ELIS' sikre og krypterte varslingsverktøy, tilgjengelig 24/7 fra PC, nettbrett og mobil på 18 språk:

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

Varsler via verktøyet mottas og undersøkes av konsernets compliance-avdeling (Group Compliance), som kan be om støtte fra andre avdelinger/ansatte der det er nødvendig, i tråd med prinsippene om konfidensialitet og forbud mot gjengjeldelse.

Varselet kan ved behov suppleres med lokale verktøy for å etterleve nasjonale krav, som angitt i landsvedlegg.

ELIS oppfordrer til å bruke varslingsverktøyet særlig for mulige brudd knyttet til (i) korrupsjon, bestikkelser, bedrageri, påvirkningshandel og andre økonomiske lovbrudd/integritetsbrudd, og/eller (ii) ledere i konsernet og dets datterselskaper. Disse behandles direkte av Group Compliance.

Interne og eksterne interessenter oppfordres til å bruke de interne kanalene, men gjøres oppmerksom på at ekstern varsling til kompetente tilsyns- og myndighetsorganer også er tillatt på de vilkår som følger av gjeldende rett.

2. Bekreftelse på mottak

Uavhengig av kanal sendes bekreftelse på mottak til varsleren innen 7 dager etter innsendt varsel.

3. Vurdering av om varselet kan behandles

Saksbehandler vurderer faktum og eventuelle bevis, og kontrollerer om varselet ligger innenfor ordningens formål og gjeldende regelverk/retningslinjer.

Ved behov kontaktes varsleren for tilleggsopplysninger dersom grunnlaget ikke er tilstrekkelig til å ta stilling til om varselet kan behandles. For anonyme varsler skjer dialogen via verktøyet.

Svar ikke mottatt innen 30 dager etter forespørsel om mer informasjon, medfører at saken avsluttes. Varsleren informeres om dette.

Dersom varselet vurderes å ligge utenfor ordningen/ikke oppfylle vilkårene, informeres varsleren.

4. Vurdering av risikonivå

Når varselet kan behandles, vurderer saksbehandler risikonivået.

- **Lokale varsler:** Undersøkelser gjennomføres lokalt. Ved komplekse saker og/eller saker med betydelig omdømme-/økonomisk risiko kan konsern-HR og/eller Group Compliance involveres.
- **Høyrisikosaker:** Uavhengig av alvorlighetsgrad anses alle varsler som gjelder (i) korrupsjon, bestikkelser, bedrageri, påvirkningshandel og øvrige økonomiske lovbrudd/integritetsbrudd, og/eller (ii) ledere i konsernet/datterselskap, som høyrisiko. De henvises systematisk til Group Compliance, med mindre varsleren uttrykkelig motsetter seg dette.
- **Varsler via verktøyet:** Group Compliance vurderer geografisk opprinnelse og risikonivå og fordeler saken for behandling.

Group Compliance kan be om støtte fra relevante avdelinger/ansatte, i tråd med konfidensialitet og forbud mot gjengjeldelse. Lokale Compliance-ansvarlige kan anmodes om bistand i saker innenfor sitt geografiske område.

5. Undersøkelse av varselet

Saksbehandler undersøker de forhold vedkommende er ansvarlig for. Undersøkelsen gjennomføres uavhengig, upartisk og aktsomt.

Konfidensialitet om varselet og identiteten til varsleren, berørte personer og eventuelle tredjeparter ivaretas til enhver tid. Opplysninger deles kun med personer utpekt til å motta/undersøke varsler iht. disse retningslinjene, samt andre autoriserte personer der dette er nødvendig for behandling – med mindre plikt til utlevering følger av lov eller pålegg fra kompetent myndighet.

Saksbehandler innhenter relevant dokumentasjon, gjennomfører intervjuer og eventuelle revisjoner for å bekrefte/avkrefte de påståtte forholdene. Saksbehandler kan benytte alle undersøkelsesmetoder tillatt etter gjeldende rett, inkludert bruk av eksterne spesialister, i samsvar med konfidensialitet, personvern og forholdsmessighet.

Ved behov kontaktes varsleren for supplerende opplysninger (fakta, identitet, dokumenter, andre bevis). Uteblir svar innen **30 dager** etter forespørsel om mer informasjon, avsluttes saken. Varsleren informeres.

Alle trinn dokumenteres skriftlig for å sikre sporbarhet (revisjonsspor), i samsvar med konfidensialitet, forholdsmessighet og gjeldende regler om vern av personopplysninger. Muntlige utvekslinger skal nedtegnes i et dekkende referat eller lagres i varig og gjenfinnbar form. Varsler skal gis anledning til å kontrollere, korrigere og godkjenne ved signatur.

6. Tilbakemelding til varsler

Saksbehandler gir tilbakemelding til varsler om planlagte/iverksatte oppfølgingstiltak og begrunnelsen for disse innen rimelig tid – normalt ikke senere enn 3 måneder fra mottaksbekreftelsen, eller, hvis mottaksbekreftelse ikke er sendt, innen 3 måneder fra utløpet av 7-dagersfristen etter innsending.

Dersom undersøkelsen ikke kan avsluttes innen denne fristen på grunn av sakens kompleksitet, holdes varsler løpende orientert om status og videre oppfølging også etter tre måneder.

7. Beslutning

Saken kan avsluttes når (i) varsler ikke har svart innen 30 dager etter forespørsel om mer informasjon, (ii) opplysningene viser seg å være uriktige, eller (iii) varselet er blitt irrelevant.

Saksbehandler deler resultatene av undersøkelsen og foreslår tiltak overfor berørte enheter (HR, juridisk, internkontroll/revisjon m.fl.). Tiltak kan omfatte disiplinærreaksjoner, politianmeldelse, internrevisjon, styrking av internkontroll eller avtalemessige tiltak overfor samarbeidspartnere.

8. Avslutning og arkivering av rapporten

Kun saksbehandler kan formelt avslutte saken etter å ha kontrollert at alle trinn er korrekt dokumentert og arkivert ikke lenger enn nødvendig og forholdsmessig for formålet, og i tråd med gjeldende personvernregler.

Implementering

Roller og ansvarsområder

I alle juridiske enheter i ELIS-konsernet er øverste HR-ansvarlige og øverste linjeleder utpekt til å motta og undersøke varsler. De er ansvarlige for behandling av varsler de mottar, i tråd

med prinsippene om konfidensialitet, forbud mot gjengjeldelse, upartiskhet, uavhengighet og effektivitet. De informerer Group Compliance snarest om saker som gjelder (i) korrupsjon, bestikkelser, bedrageri, påvirkningshandel og annen økonomisk kriminalitet, og/eller (ii) ledere i konsernet/datterselskaper.

Group Compliance er ansvarlig for alle varsler som sendes inn via varslingsverktøyet, og skal sikre effektiv, fullstendig og regelkonform behandling. Group Compliance vedlikeholder verktøyet, utarbeider policyer/retningslinjer og koordinerer med lokale compliance-ansvarlige i ELIS-landene. Group Compliance rapporterer regelmessig til konsernledelsen.

Lokale Compliance Officers har kontakt med konsernet og fører tilsyn med undersøkelser i sitt geografiske område.

Konsern- og datterselskapsledelse kan konsulteres ved behov, bl.a. i høyrisikosaker og/eller ved gjennomgang og vurdering av retningslinjene.

Kommunikasjon

Formidling av disse retningslinjene til interne interessenter ivaretas av ELIS-landenes Country Directors og Group Functions Directors, som er informert av Group Compliance om retningslinjene og relevante vedlegg.

Retningslinjene skal understøttes av passende opplæring og/eller bevisstgjøringstiltak for å sikre forståelse og etterlevelse.

Retningslinjene gjøres tilgjengelige for interne og eksterne interessenter på ELIS' eksterne nettsider, og integreres i interne prosedyreregler i alle juridiske enheter der det er mulig.

Oppdatering og gjennomgang av denne policyen

Retningslinjene skal gjennomgå og oppdateres ved behov for å reflektere endringer i forretningsmodellen og/eller gjeldende rett, slik at vern av varslere og ELIS-konsernets interesser til enhver tid ivaretas på en effektiv måte.

Spørsmål om retningslinjene og deres implementering kan rettes til Group Compliance.