

Prosedyre for varsling i Austri Vind.

I Austri Vind ønsker vi at evt. kritikkverdige forhold i virksomheten kommer frem i lyset, slik at vi kan iverksette nødvendige tiltak mot forholdet.

Vi oppfordrer derfor alle ansatte og andre om å varsle dersom de blir kjent med slike forhold.

Vi har opprettet en varslingskanal til dette formålet som skal sørge for konfidensialitet og beskyttelse av rettigheter både for varslere og den eller de som blir gjenstand for et varsel.

Prosedyren oppsummerer de viktigste retningslinjene for varsling og undersøkelse av mottatte varsler. Ansatte henvises i tillegg til rutine for intern varsling av kritikkverdige forhold i personalhåndboken for utfyllende informasjon.

Hvem kan varsle

Vårt varslingsystem kan benyttes av ansatte, midlertidig ansatte, leverandører, medlemmer av selskapsmøtet, forretningspartnere og allmenheten.

Hva kan det varsles om?

Du kan varsle om alle typer kritikkverdige forhold, så som:

- Brudd på lover, regler og interne retningslinjer
- Korrupsjon eller annen økonomisk kriminalitet
- Uforsvarlig arbeidsmiljø, svikt i sikkerhetsrutiner og fare for liv og helse
- Mobbing og trakassering, rusmisbruk, diskriminering og rasisme
- Myndighetsmisbruk
- Brudd på personopplysningssikkerheten
- Menneskerettighetsbrudd
- Fare for klima og/eller miljø

Dersom du er i tvil om hvorvidt din sak bør varsles, oppfordrer vi deg til å varsle.

Vi gjør oppmerksom på at varslingsordningen ikke er etablert for generelle klager, f.eks misnøye med ledelse, betingelser, konflikter med kolleger eller misnøye med den daglige operasjonelle aktiviteten på våre anlegg. Slike henvendelser kan rettes til daglig leder Jan Roger Broen, jan.roger.broen@austri.no

Unntaket er dersom disse forholdene innebærer brudd på lover og forskrifter, interne retningslinjer eller allmenne etiske standarder med bred oppslutning i samfunnet (f.eks trakassering).

Hvordan kan du varsle

Du kan benytte ulike veier for varsling:

1. Varsling i linjen
2. Varsling til daglig leder Jan Roger Broen jan.roger.broen@austri.no
3. Varsling via vår majoritetseier [Stadtwerk München GmbHs varslingsjeneste](#)

Varsling kan leveres personlig, skriftlig (f.eks brev eller epost), muntlig (f.eks pr telefon eller personlig møte).

Vi anbefaler at du beskriver det aktuelle forholdet så konkret som mulig og legger ved dokumentasjon eller eksempler dersom det er mulig.

Varsling kan gjøres anonymt om du ønsker det. Da opplyser du om det når du varsler.

Vi oppfordrer likevel til at den som varsler tilkjennegir hvem man er. Dette gjør det enklere å følge opp et varsel, innhente nødvendig informasjon og informere varsleren om forventet saksbehandlingstid.

Dersom varslere ikke ønsker å stå frem med navn er det bedre at det varsles anonymt enn at det ikke varsles i det hele tatt.

Konfidensialitet

Varsling vil alltid bli håndtert konfidensielt. Det vil si at identiteten til den som varsler og opplysninger i saken ikke skal være kjent for flere enn strengt tatt nødvendig. Dette gjelder også for personer som mottar et varsel mot seg.

Dersom det er nødvendig for sakens opplysning, herunder prinsippet om kontradiksjon, kan personopplysninger deles med relevante parter i varslingsaken. Dersom varslingsaken får et rettslig etterspill, kan det også være nødvendig å utlevere personopplysninger til involverte parter i saken.

Forbud mot gjengjeldelse

Varslingsbestemmelsene i arbeidsmiljøloven presiserer at arbeidstakere som varsler om kritikkverdige forhold, har et vern mot gjengjeldelse. Det vil si at alle former for straff eller andre negative reaksjoner mot en arbeidstaker som varsler eller vurderer å varsle om kritikkverdige forhold, er forbudt.

Prosess ved mottak av varsel

Mottatte varsler skal så raskt som mulig, og innen rimelig tid, vurderes slik at nødvendige undersøkelser og tiltak kan iverksettes. Den som har varslet skal snarest, og senest innen 1 uke få en bekreftelse på at varsel er mottatt

Den som mottar et varsel om kritikkverdige forhold, skal sikre at opplysninger om varsler eller den det varsles om ikke gjøres kjent for andre enn de i virksomheten som har et ansvar for å følge opp evt. varsler. Vedkommende har også et ansvar for å bidra til at varslingen ikke får negative konsekvenser for den som har varslet. Austri Vind har det overordnede ansvaret for at varsler ikke utsettes for gjengjeldelse som følge av et varsel.

Ved mottak av et varsel, vil det først gjøres en innledende undersøkelse av forholdet det varsles om. Dersom varselet ikke vurderes som bagatellmessig eller åpenbart grunnløst, vil det bli iverksatt videre undersøkelser ved behov og det blir gjort en vurdering av hvilke personer det er nødvendig å involvere. Videre undersøkelser kan for eksempel være å innhente opplysninger, gjennomgå dokumentasjon eller intervju ansatte og/eller ledere. Forholdet vil også bli diskutert med varsleren ved behov, dersom varslers kontaklinformasjon er kjent.

Personer som det varsles mot har rett til å vite hva de beskyldes for, og vil få mulighet til å uttale seg.

Den som har varslet har ikke krav på informasjon om innholdet i den vurderingen som gjøres eller om hvilke tiltak som evt. settes i verk. Dersom varsleren ikke er anonym, skal vedkommende imidlertid uansett få tilbakemelding om konklusjonen, altså hvorvidt det har forekommet kritikkverdige forhold eller ikke, samt om det er gjennomført tiltak for å rette opp forholdet. Den som varsler vil motta tilbakemelding senest tre måneder etter at et varsel er mottatt.