



2016-04-21

Policy Whistleblowing

Syftet med ett visslarsystem

Whistleblowing, eller visselblåsning på svenska, innebär att en anställd inom ett företag, en organisation eller en myndighet informerar ledningen om att något oegentligt sker. Termen gäller även när en utomstående rapporterar. Syftet med whistleblowing är att upptäcka allvarliga oegentligheter inom företaget. Genom att ge de anställda en möjlighet att helt anonymt anmäla oegentligheter ökar man också chansen för att på ett tidigt stadium upptäcka risker och sätta in rätt åtgärder.

Policyförklaring

I linje med AQs värderingar och etiska regler ska vi bedriva vår verksamhet enligt lag och god affärsetik. Denna policy syftar till att:

- Ge en möjlighet för anställda, affärspartners och andra intressenter att lyfta allvarliga missförhållanden.
- Säkerställa att ärenden som rör missförhållanden behandlas seriöst och korrekt.
- Garantera att varje person som anmäler ett missförhållande skyddas från repressalier.

Rapporteringsrutinen på AQ är tillgänglig via mailadressen whistleblower@agg.se. Mailadressen finns även tillgänglig på AQs hemsida under avsnittet Hållbarhet.

Policyn är avsedd för allvarliga missförhållanden som skulle kunna ha en negativ inverkan på AQs drift och affärsverksamhet, och som på grund av ärendets natur inte kan rapporteras enligt normala rutiner, som till exempel:

Exempel på allvarliga oegentligheter är:

- Olaglig verksamhet
- Ekonomiskt bedrägeri (t.ex. manipulerad bokföring, bristande efterlevnad av interna kontrollrutiner, förskingring eller oriktiga påståenden);
- Mutor eller korruption (t.ex. intressekonflikter, bestickning, sponsring och donationer, gåvor eller så kallade "facilitation payments", påskyndande betalningar).
- Brott mot konkurrenslagstiftningen (t.ex. prisöverenskommelser, utbyte av priskänslig information, konkurrenshämmande samarbeten);
- Aktiviteter som utgör ett allvarligt hot mot miljö, hälsa och säkerhet;
- Aktiviteter, som enligt lag, avtal eller överenskommelse ses som gravt olämpliga uppträdanden (t.ex. diskriminering, barnarbete, brott mot mänskliga rättigheter).

Anställda som upplever ett missförhållande ska i första hand diskutera detta med sin arbetsledare, chef eller andra lämpliga personer inom företaget, såsom HR-chef eller ekonomichef. Ärenden som rör anställningsvillkor eller den lokala arbetsplatsen, så som konflikter med kollegor och chefer, disciplinära åtgärder, korrekt utbetalning av löner och förmåner, bör normalt lösas lokalt, om inte

ärendet är exceptionellt allvarligt som ovan beskrivet eller inte kan rapporteras enligt normala rutiner.

Sekretess

All kommunikation med whistleblower@agg.se kommer att ske anonymt och konfidentiellt, såvida du inte tydligt uppgett motsatsen. Vi rekommenderar att du identifierar dig och förklarar ditt ärende i detalj för att underlätta utredningen. Kompletterande frågor och utredning kanske inte kan genomföras om inte informationskällan kan identifieras. För att hjälpa AQ att genomföra en grundlig undersökning, ber vi dig att bidra med så mycket information som möjligt.

AQ kommer att behandla alla frågor och ärenden konfidentiellt. Undantag från detta kan göras om det är nödvändigt för att kunna genomföra en fullständig och rättvis utredning. Anmälarens identitet skyddas alltid av sekretess.

Ingen diskriminering eller vedergällning

AQ försäkrar att inga diskriminerande åtgärder eller repressalier vidtas mot en anställd eller tredje part som rapporterar ett ärende till AQ baserat på hans/hennes personliga kunskap.

Om en person anser att han eller hon har utsatts för repressalier, efter att ha rapporterat eller deltagit i en utredning, ska han/hon omedelbart anmäla detta till Group HR manager. Alla sådana anmälningar kommer också att utredas under sekretess.

Mottagande och lagring

Alla anmälningar kommer att tas emot av Group HR manager, som ska (i) registrera alla inrapporterade ärenden, (ii) bedöma allvaret och trovärdigheten i ärendet och (iii) vidta lämpliga åtgärder. Vissa ärenden eller frågor kan komma att lösas utan utredning.

Group HR manager kan rådgöra med hela eller delar av koncernledningen. Han eller hon kan också anlita externa revisorer, utredare och/eller juridiska rådgivare som kan bistå i utredningen och analysen av resultaten.

Slutsatserna av utredningen ska överlämnas till AQs koncernledning som kan besluta om att överlämna en utredningsrapport till styrelsen för AQ Group, beroende på allvaret och omfattningen av överträdelsen.

Vidtagande av åtgärder

Om en utredning visar på någon typ av överträdelse av denna policy, kommer lämpliga åtgärder att vidtas.

Lagring av dokumentation

AQ sparar en kopia av alla anmälningar, utredningsrapporter och all annan relevant dokumentation. AQs koncernledning beslutar om hur lång tid AQ ska spara handlingarna, med hänsyn tagen till gällande lagstiftning.