


Document title					
Rutine for varsling / Notification of illicit behaviour					
Doc. no. HSE22	Prepared by HSK	Approved by JS	Revision A	Revision date 20.03.2024	Page no. 1 out of 3

INNHold/ TABLE OF CONTENTS

1	FORKORTELSER OG DEFINISJONER/ ABBREVIATIONS AND DEFINITIONS.....	1
2	ANSVAR / RESPONSIBILITY	1
3	MÅLSETTING / OBJECTIVE	1
4	ARBEIDSGIVERS PLIKTER / EMPLOYERS DUTIES.....	2
5	ARBEIDSTAKERS RETTIGHETER / EMPLOYEE RIGHTS	2
	REFERANSER / REFERENCES.....	3

1 FORKORTELSER OG DEFINISJONER/ ABBREVIATIONS AND DEFINITIONS

Forkortelser

BWT: Biowater Technology
AML.: Arbeidsmiljøloven

Definisjoner

Kritikkverdige forhold: forhold som er i strid med rettsregler, skriftlige etiske retningslinjer i virksomheten eller etiske normer som det er bred tilslutning til i samfunnet.

Følgende eksempler gis i AML. [1]:

- Fare for liv eller helse.
- Fare for klima eller miljø.
- Korrupsjon eller annen økonomisk kriminalitet.
- Myndighetsmisbruk.
- Uforsvarlig arbeidsmiljø.
- Brudd på personopplysningssikkerheten.

Ytringer om forhold som kun gjelder arbeidstakerens eget arbeidsforhold, regnes ikke som varsling med mindre det er omfattet av arbeidsmiljøloven (misnøye med lønn, arbeidsmengde etc. er ikke varsling).

2 ANSVAR / RESPONSIBILITY

Daglig leder er ansvarlig for at rutinen foreligger og blir gjort kjent.

Alt BWT personell skal forholde seg til rutinen. Innleid personell kan også varsle.

3 MÅLSETTING / OBJECTIVE

Det er i BWT's interesse å motta informasjon som kan avdekke ev. lovbrudd eller uakseptabel adferd. Varsling er et godt instrument for å forebygge, samt avdekke og opphøre lovbrudd, korrupsjon eller annen uakseptabel adferd.

Abbreviasjons

BWT: Biowater Technology
AML.: The Working Environment Act

Definitions

Illicit behaviour: circumstances that are contrary to legal rules, written ethical guidelines in the enterprise or ethical norms that are widely supported in society. Following examples is given in AML. [1]:


- Danger to life or health.
- Danger to climate or environment.
- Corruption or other financial crime.
- Abuse of authority.
- Unacceptable working environment.
- Violation of personal data security.

Statements about matters that only concern the employee's own working conditions are not considered censurable conditions unless it is covered by the Working Environment Act (dissatisfaction with pay, workload, etc. is not alerting).

CEO is responsible for ensuring that routines exist and are made known.

All BWT personnel should relate to the routine. Hired personnel also have the right to notify illicit behaviour.

It is in BWT's interest to receive information that may reveal any crime or unacceptable behaviour. Alerting is a good instrument for preventing, detecting, and ending crimes, corruption, or other unacceptable behaviour.

Document title					
Rutine for varsling / Notification of illicit behaviour					
Doc. no. HSE22	Prepared by HSK	Approved by JS	Revision A	Revision date 20.03.2024	Page no. 2 out of 3

4 ARBEIDSGIVERS PLIKTER / EMPLOYERS DUTIES

Arbeidsgivers tilrettelegging for varsling:

- Legge til rette for et generelt godt ytringsklima på arbeidsplassen.
- Motta og registrere varsel, undersøke og følge opp varsel «innen rimelig tid».
- Påse at varsel arkiveres på en sikker måte i tilgangsstyrt mappe på server.
- Sørge for at identiteten til den som varsler ikke avsløres i større grad enn nødvendig.
- Har ansvar for at den som har varslet har et fullt forsvarlig arbeidsmiljø.
- Påse at det kritikkverdige forholdet opphører. Opplysninger slettes når de ikke lenger er nødvendige for formålet.
- Å forhindre at den som varsler blir utsatt for gjengjeldelse*. Det innebærer å aktivt gripe inn for å forhindre at den som varsler blir trakassert eller mobbet av f.eks. kollegaer.
- Ved gjengjeldelse kan den som varsler kreve oppreisning og økonomisk erstatning uten hensyn til om arbeidsgiver har skyld i det økonomiske tapet arbeidstakeren har hatt.
- Arbeidsgiver har bevisbyrden for at varsling har skjedd i strid med Arbeidsmiljøloven.

*Med gjengjeldelse menes enhver ugunstig handling, praksis eller unnløstelse som er en følge av eller en reaksjon på at arbeidstaker har varslet. For eksempel: trusler, trakassering, usaklig forskjellsbehandling, sosial ekskludering eller annen utilbørlig opptreden, advarsel, endring i arbeidsoppgaver, omplassering eller degradering, suspensjon, oppsigelse, avskjed eller ordensstraff.


The employer's adaption for notification:

- Facilitate a generally good speech climate in the workplace.
- Receive and register notices, investigate and follow up notices "within a reasonable time".
- Ensure that notices are archived securely in folder with access control on server.
- Ensure that the identity of the whistleblower is not revealed to a greater extent than necessary.
- Has responsibility for ensuring that the person who notified has a fully responsible working environment.
- Ensure that the censurable conditions end. Information is deleted when it is no longer necessary for the purpose.
- To prevent the whistleblower from being subjected to retaliation*. It involves actively intervening to prevent the whistleblower from being harassed or bullied by e.g. Associates.
- In the event of retaliation, the whistleblower can demand redress and financial compensation regardless of whether the employer is to blame for the financial loss the employee has suffered.
- The employer has the burden of proof that notification has occurred in violation of the AML.

*Retaliation means any adverse act, practice or omission that is a consequence of or a reaction to the employee having reported. For example: threats, harassment, unfair discrimination, social exclusion or other improper conduct, warning, change in duties, relocation or degradation, suspension, dismissal, or public order punishment.

5 ARBEIDSTAKERS RETTIGHETER / EMPLOYEE RIGHTS

- Kan alltid varsle internt, til arbeidsgiver, leder, via verneombud, kollega eller advokat.
- Arbeidstakere kan varsle ved bruk av RUH skjema, tekst melding, samtale eller en hvilken som helst annen måte Kan alltid varsle eksternt til offentlig tilsynsmyndighet eller annen offentlig myndighet. Myndigheter har taushetsplikt om hvem som har varslet.
- Arbeidstaker kan varsle eksternt til media eller offentligheten, aldri med grunnløse påstander, men dersom:
 - det er god grunn til å tro at det er snakk om lovbrudd og at påstandene er riktige.
 - det gjelder kritikkverdige forhold som har allmenn interesse.
- Employee can always report internally, to the employer, manager, via safety representative, colleague, or lawyer.
- Employees can notify using the RUH form, text message, call or any other way Can always report externally to the public supervisory authority or other public authority. Authorities have a duty of confidentiality regarding who has notified.
- Employees can report externally to the media or the public, never with baseless claims, but if:
 - There is good reason to believe that an offense has been committed and that the allegations are true.
 - It concerns censurable conditions that are of general interest.

<i>Document title</i>					
Rutine for varsling / Notification of illicit behaviour					
<i>Doc. no.</i>	<i>Prepared by</i>	<i>Approved by</i>	<i>Revision</i>	<i>Revision date</i>	<i>Page no.</i>
HSE22	HSK	JS	A	20.03.2024	3 out of 3

- det først har blitt varslet internt, eller det er grunn til å tro at intern varsling ikke er hensiktsmessig.
- It has first been notified internally, or there is reason to believe that internal notification is not appropriate.

REFERANSER / REFERENCES

- [1] AML. Kapittel 2A. [1] AML. Chapter 2A.
- POL04 Company-Anti-corruption-and-Bribery policy.

History log		
Rev.no	Changes	Approved by
A	New	