

Varslingsplakat

Varsling

Varsling er å si fra om kritikkverdige, ulovlige eller uetiske forhold i virksomheten. Så lenge dette da ikke er i strid med annen lov, for eksempel om taushetsplikt.

Varsling er både lovlig og ønsket da dette kan bidra til at kritikkverdige forhold kan rettes opp.

Konsernet oppfordrer alle til å benytte denne retten dersom kritikkverdige forhold oppdages.

Hva er kritikkverdige, ulovlige eller uetiske forhold?

Slike forhold kan være brudd på lovregler, interne retningslinjer eller etiske normer/retningslinjer, for eksempel mobbing, seksuell trakassering, rusmisbruk, forhold som er fare for personers liv og helse, underslag, tyveri, bedrageri, korrupsjon, økonomisk utroskap m.m.

Hva skal varslingskanalen ikke brukes til?

Saker som utelukkende gjelder arbeidstakers eget arbeidsforhold, er i utgangspunktet ikke omfattet av varslingsregelverket. Eksempler på dette kan være misnøye med lønn, personalkonflikter, fordeling av oppgaver o.l. Dette er saker som skal tas med ledelsen lokalt evt. med hr.avdelingen@olavthon.no.

Varslingskanalen skal ikke brukes til slike saker eller til ordinære kundeklager.

Hvem kan varsle?

Retningslinjene gjelder alle ansatte i konsernet, herunder innleid personell og eksterne konsulenter.

Eksterne personer uten tilknytning til selskap i konsernet er også velkomne til å varsle om ethvert kritikkverdig forhold. For slike varslere gjelder retningslinjene så langt de passer. Det er opprettet et eget varslingsmottak til bruk for eksterne personer. Lenke finnes på våre nettsider, thon.no. Dette omtales som **Eksternvarslingsmottak** og må ikke forveksles med ekstern varsling, som omtales nedenfor.

Til hvem kan jeg varsle?

Varsling skal i utgangspunktet skje til nærmeste leder eller til leder høyere opp i linjen, alternativt til styret i det aktuelle selskapet.

Uavhengig av til hvilket nivå i linjen det varsles, kan man alltid varsle til verneombud og tillitsvalgte.

Med **ekstern** varsling menes varsling til offentlig myndigheter og tilsyn om forhold som er relevante til disse.

Varsling til media bør kun benyttes når alle andre kanaler er forsøkt uten resultat, her er det også viktig at varsler vurderer om dette er tjenlig for saken og at andre personers rettsvern er i varetatt.

Dersom du ikke arbeider i konsernet, eller dersom du som ansatt foretrekker å varsle utenfor linjeledelsen, benyttes internt varslingsmottak. Lenke finnes på intranett og informasjon på side to i denne varslingsplakaten.

Hvordan varsler jeg?

Varsling kan gjøres direkte til nærmeste leder, verneombud eller tillitsvalgt. Alternativt benyttes konsernets interne varslingsmottak, se side to for tilgang.

Vi har valgt å ha en ekstern part som mottaker av varsler slik at eventuelt ønsket anonymitet ivaretas. Bruk av varslingsmottak regnes som intern varsling. Intern varsling bør være forsøkt før eventuell ekstern varsling. Det oppfordres til å varsle med navn, da oppfølgingen vil være raskere dersom direkte dialog kan opprettes.

Når du har varslet

Ledelsen har ansvaret for oppfølging av saker som er varslet, uavhengig av hvordan og til hvem du har varslet.

1. De varslede forhold skal undersøkes. Varsleren skal ha beskjed innen 2 uker om videre prosess/tiltak.
2. Dersom kritikken og varslingen viser seg å være grunnløs, skal likevel varsleren ha en ordentlig forklaring.
3. Ledelsen har ansvar for å ta vare på både varsleren og den som eventuelt er rammet av varslet eller kritikken.

Forbud mot å straffe varsleren

Det er forbudt å straffe eller sanksjonere mot ansatte som har varslet i samsvar med loven. Avstraffelse av varslere kan medføre erstatningsansvar for virksomheten. Det gjelder også avstraffelse av ansatte som har til hensikt å varsle, for eksempel ved innhenting av dokumentasjon.

Varslere som opplever slikt, må orientere konsernledelsen (evt. styreleder), som umiddelbart skal behandle saken.

Anonymitet og fortrolighet

Varsling kan gjøres anonymt, men åpenhet vil bedre saksbehandlingen. Varslerens identitet er uansett et forhold som skal behandles med fortrolighet av alle involverte parter, og ikke gjøres tilgjengelig uten varslersens samtykke.

Personopplysninger

Personopplysninger som kommer frem i forbindelse med varsling, skal behandles i samsvar med bestemmelsene i [personopplysningsloven](#)

Varslingsmottaket er et supplement til virksomhetsinterne og lokale ordninger for varsling om kritikkverdige forhold, jf. arbeidsmiljøloven § 2A.

Ordningen gjelder for alle ansatte og innleide i konsernet.

Slik kan du varsle:



På web:

[Trykk her for link til varslingsskjema](#)



Med brev:

Ernst & Young AS

Att: «Forensics», Oslo Atrium

Postboks 1156 Sentrum

NO-0107 Oslo

Norge



På telefon:

0047 24 00 20 14

Virkedager kl. 08 – 16

(Central European Time)



QR-kode til web-skjema:

Skanne og benytte håndholdt enhet som mobiltelefon eller nettbrett

Du kan varsle anonymt uavhengig av hvilken kanal du velger. Telefonmottaket er betjent alle virkedager kl. 08:00–16:00.

Varslingskanalen administreres av Ernst & Young AS (EY). Som uavhengig tredjepart mottar EY varselet på vegne av Olav Thon Gruppen AS og gir råd om videre oppfølging.

