

Visselblåsarpolicy - Europa

INNEHÅLL

Översikt.....	1
Omfattning	1
Nyckelprinciper	1
Brittisk lag – "Prescribed Persons" (Föreskrivna personer)	2
Rapportskyldigheter på alla NCH:s europeiska filialer	2
Rapporteringsförfarande.....	2
System för rapportering och anonymitet	3
Skydd för visselblåsare.....	3
<i>Principer</i>	3
<i>Skyddsåtgärder</i>	3
<i>Straff för dem som vidtar vedergällningsåtgärder</i>	3
Rättigheter för de personer som är involverade	4
Versionskontroll	4
Bilaga 1	5

Översikt

Visselblåsarpolicyn finns vanligtvis till för att göra det lättare för anställda och uppdragstagare att kunna rapportera oegentligheter i god tro, utan att behöva vara rädda för att deras agerande ska slå tillbaka mot dem.

NCH Europas ("NCH") visselblåsarpolicy är en nyckelfaktor när det gäller att skydda NCH:s integritet. Den syftar till att stärka NCH:s transparens och understödja dess system för att bekämpa förfaranden som kan skada företagets aktiviteter och rykte.

Skyddet av NCH:s integritet och rykte kräver aktivt stöd från alla dess anställda. De anställda är skyldiga att rapportera alla incidenter av misstänkt bedrägeri, tvångsarbete, korruption, maskopi, tvång och andra allvarliga brott mot de regler och policys som gäller på NCH. Anställda måste också samarbeta i utredningen av sådana incidenter.

Genom att skapa en miljö av tillit och maximalt skydd för sina anställda och uppdragstagare, vill NCH uppmuntra dem till fullständigt samarbete. Man vill skapa ett system som garanterar att anställda och uppdragstagare som rapporterar om oegentligheter får största möjliga konfidentialitet och högsta möjliga grad av effektivt skydd mot all eventuell vedergällning eller repressalier, både hot och faktiska repressalier, som är ett resultat av deras visselblåsning.

Omfattning

Visselblåsarpolicyn omfattar alla anställda på NCH Europe och alla andra som förser NCH med tjänster, inklusive konsulter och andra som har kontrakt med NCH om tillhandahållande av tjänster (dessa grupperas i detta dokument under namnet "anställda").

Nyckelprinciper

De grundläggande nyckelprinciperna i NCH:s visselblåsarpolicy är följande:

- den person det gäller måste kunna välja mellan olika kanaler för visselblåsning och kommunikation, under vissa omständigheter måste de kunna gå förbi huvudkanalerna för visselblåsning om de visar sig vara olämpliga,

- anställda får under inga omständigheter utsättas för repressalier för sin visseblåsning,
- anställda som rapporterar incidenter i god tro måste skyddas och deras identitet måste så långt det är möjligt hållas konfidentiell,
- de rapporterade incidenterna ska bekräftas på lämpligt sätt, om de visar sig riktiga ska NCH vidta nödvändiga steg för att identifiera lämpliga åtgärder,
- de grundläggande rättigheterna för de eventuella personer som är involverade måste respekteras samtidigt som man säkerställer att åtgärderna är effektiva.

Brittisk lag – "Prescribed Persons" (Föreskrivna personer)

I Storbritannien finns det en lag om offentliggörande i allmänintresse "The UK Public Interest Disclosure (Prescribed Persons) Order 2014. I den anges en lista på över 60 organisationer och individer som en anställd på NCH:s företag i Storbritannien kan vända sig till för att rapportera misstänkta eller kända felaktigheter. Organisationerna och individerna på listan har vanligtvis utsetts som föreskrivna personer för att de har en auktoritets- eller översynsposition inom sektorn, ofta som reglerande myndighet.

Syftet med en förskriven person är att ge anställda och uppdragstagare på brittiska företag en mekanism för att offentliggöra sådant som är av allmänintresse till en myndighet som kan agera mot oegentligheter.

En uppdaterad lista på föreskrivna personer finns här:

<https://www.gov.uk/government/publications/blowing-the-whistle-list-of-prescribed-people-and-bodies--2>

Rapportskyldigheter på alla NCH:s europeiska filialer

Anställda är skyldiga att rapportera alla misstänkta eller antagna incidenter av olagligt beteende inom NCH:s verksamhet. Detsamma gäller allvarliga fel eller brott mot NCH:s regler, policys och riktlinjer, eller all aktivitet som är eller skulle kunna vara skadligt för NCH:s målsättningar eller rykte (hädanefter "oegentligheter").

Dessa incidenter kan involvera anställda, kunder, uppdragstagare, leverantörer, förmånstagare eller eventuella andra personer eller företag som deltar eller vill delta i aktiviteter utförda av NCH.

Anställda är skyldiga att samarbeta i officiella utredningar, granskningar eller liknande.

Ingen anställd eller chef på NCH får använda sin position för att hindra andra anställda från att utöva sina rättigheter eller uppfylla sina skyldigheter enligt ovan.

Rapporteringsförfarande

Det finns ett antal kanaler tillgängliga för rapportering av följande (detta är inte en fullständig lista):

påstått bedrägeri, korruption, maskopi, tvång, pengatvätt eller finansiering av terrorism, eller någon annan olaglig aktivitet som kan skada NCH:s ekonomiska intressen, allvarliga brister eller brott mot etik och integritet, inklusive modernt slaveri, människohandel, mobbning, trakasserier och värdighet på jobbet.

Rapporteringskanaler

- Rapportera till en person ur ledningsgruppen genom mejl eller telefon
- Rapportera till VP HR Europe genom mejl eller telefon
- Ring telefonlinje (nummer finns under bilaga 1) – detta är en tjänst som sköts av en tredjepartsadministratör
- Mejla compliance@nch.com
- <https://nchcorp.ethicspoint.com> / <https://nchcorpmobile.ethicspoint.com>

- a) Om det skulle uppstå administrativa missförhållanden i NCH:s hantering i enlighet med ovanstående procedurer, kan anställda som sista utväg vända sig till en föreskriven person i enlighet med det som anges i Order 2014. Befinner man sig utanför Storbritannien kan man vända sig till den lokala motsvarigheten till en föreskriven person i det land där den anställde befinner sig, om det finns en sådan.

System för rapportering och anonymitet

Incidenter kan rapporteras med hjälp av de medel som den anställde har till sitt förfogande och ska beskrivas så noggrant som möjligt. De kan rapporteras anonymt i skrift, de granskas då av chefen för HR och internfrågor och hänsyn tas till omständigheterna och naturen av de rapporterade incidenterna.

Skydd för visseblåsare

Principer

Alla anställda som rapporterar om oegentligheter ska, förutsatt att det sker i god tro och i enlighet med vad som anges i denna policy, skyddas mot eventuell vedergällning. I den här policyn definieras "vedergällning" som alla handlingar eller hot om handlingar som skadar visseblåsaren på ett orättvist sätt på grund av dennes rapport. Detta omfattar, men är inte begränsat till, trakasserier, diskriminering och hämndaktioner, direkta eller indirekta som rekommenderas, uttalas som hot eller utförs mot visseblåsare.

"God tro" kan tolkas som en rimlig tro om att de rapporterade incidenterna har inträffat, d.v.s. att den anställde rimligen kan tro att den rapporterade informationen är sann.

Anställda som rapporterar i ond tro, särskilt om det är baserat på information som man vet är falsk eller vilsedande, skall inte skyddas och ska bli föremål för disciplinära åtgärder, eller avslutande av deras tjänster/konsultavtal.

Skyddsåtgärder

Skyddet av en person som rapporterar oegentligheter ska i första hand garanteras av att personens namn behandlas konfidentiellt. Det här betyder att personens namn inte ska avslöjas om inte visseblåsaren själv tillåter att hans identitet offentliggörs eller om detta är ett lagstadgat krav, särskilt om det är nödvändigt för att den eller de personer som är involverade ska få en rättvis talan. I detta fall ska NCH meddela visseblåsaren innan man avslöjar dennes identitet.

Om anställda anser sig ha utsatts för vedergällning för att de rapporterat oegentligheter eller har god anledning att tro eller frukta att de löper risk för vedergällning som ett resultat av att de rapporterat oegentligheter, ska de ha rätt att klaga hos HR-chefen och kräva att skyddsåtgärder vidtas.

Chefen för HR och interna frågor ska bedöma omständigheterna som presenteras för denne och kan rekommendera till ordföranden och VD:n att tillfälliga och/eller permanenta åtgärder vidtas i NCH:s intresse för att skydda den berörde. Den anställde ska underrättas skriftligen om resultatet av förfarandet.

Straff för dem som vidtar vedergällningsåtgärder

Alla sorters vedergällning som utförs av en anställd för att man rapporterat oegentligheter i god tro är förbjudna. I sådana fall ska disciplinåtgärder vidtas i enlighet med företagets policys och anställning eller tjänste-/konsultavtal kan avslutas.

De anställda kommer att informeras om de åtgärder som NCH vidtagit efter att man upptäckt vedergällningshandlingar för att man rapporterat en incident. Den tillhandahållna informationen kommer inte att innehålla några uppgifter som gör att de berörda kan identifieras.

Rättigheter för de personer som är involverade

En NCH-anställd som anges i en rapport om oegentligheter måste meddelas i god tid om de anklagelser som riktas mot denne, förutsatt att detta meddelande inte förhindrar utredningsprocessen för att fastställa omständigheterna i fallet. Oavsett ska, upptäckter som specifikt anger den anställde vid namn inte offentliggöras när ovanstående utredningsprocess slutförts utan att den anställde har haft möjligheten att lägga fram sina kommentarer i enlighet med principen om respekt för rätten att få ett rättvist förhör.

Efter att ha hört den involverade anställde, eller efter att man bitt denne att framföra sin talan skriftligt om det objektivt sett är omöjligt att förhöra denne direkt, ska ordföranden och VD:n tillsammans med relevanta medlemmar av den europeiska ledningsgruppen besluta om det åtgärder som ska vidtas för NCH Europas bästa.

Versionskontroll

Den här policyn kan variera över tid för att reflektera förändringar i företagets policy, procedurer eller lagändringar. Den senaste versionen av den här policyn kommer alltid att finnas tillgänglig via NCH:s intranät eller från HR-teamet.

Policyn ingår inte i de anställdas anställningsvillkor.

Version nr.	Datum för ändring:	Ändring gjord av:	Viktiga tillägg:
V1.0	2015-11-23.	Juridiska teamet	Utgiven
V2.0	2016-03-01.	Juridiska teamet	Referenser till policy mot slaveri
V3.0	02/03/2017	HR-teamet	Granskat – inga ändringar gjorda
V4.0	01/09/2021	HR-teamet	Lagt till nummer till telefonlinje, lagt till mejladress
V5.0	01/06/2024	Efterlevnad	Uppdatering av kontaktuppgifter

Bilaga 1

NCH Corporation (och dess dotterbolag) har bytt tredjepartsadministratör av telefonlinje till ComplianceLine, som kommer att ge flerspråkigt stöd dygnet runt. Medarbetare ska ringa nedanstående telefonnummer vid rapportering av överträdelser som mutor, korruption, bedrägeri, diskriminering, trakasserier och vid säkerhetsbekymmer på arbetsplatsen.

Rapportering kommer att behandlas konfidentiellt i största möjliga mån. Vi råder dig att identifiera dig själv, eftersom detta underlättar utredningen. Om du inte känner dig bekväm med detta kan du rapportera anonymt¹. I vissa europeiska länder kan missbruk av telefonlinjen leda till disciplinära åtgärder. Användningen av telefonlinjen i god tro, där fakta senare visar sig vara felaktig eller ofullständig, kommer inte att leda till disciplinära åtgärder. Telefonnummer för varje land finns nedan.

Europa

Tjeckien: 800880806

Tyskland: 800 181 9843

Ungern: 06 80 020 305

Italien: 800 81 9541

Polen: 800 005 356

Rumänien: 0800 890 559

Slovakien: 0800 232760

Spanien: 900 751436

Sverige: 020-79-66-49

Turkiet: 0080049240880107

Storbritannien & N. Irland: 0800 066 8929

¹ Det är inte tillåtet att ringa in anonymt i Spanien och Portugal.