

Policy for varsling - Europa

INNHOLD

Oversikt.....	1
Omfang	Error! Bookmark not defined.
Hovedprinsipper.....	Error! Bookmark not defined.
Lov i Storbritania– ‘Prescribed Persons’	2
Rapporteringsforpliktelser i alle NCH Europa enheter	2
Rapporteringsprosedyrer	2
Rapporteringsordninger og anonymitet	3
Beskyttelse for varslere	Error! Bookmark not defined.
<i>Prinsipper</i>	3
<i>Beskyttende tiltak</i>	Error! Bookmark not defined.
<i>Straff for de som iverksetter gjengjeldelsesaksjoner</i>	Error! Bookmark not defined.
Rettigheter til personer som er implisert.....	4
Versjonskontroll	4
Appendix 1 - Direktelinje nummer.....	6

Oversikt

Varslingspolicyer er generelt ment å gjøre det lettere for ansatte å kunne rapportere uregelmessigheter i god tro, uten å måtte frykte at deres handling kan få negative konsekvenser.

Varslingspolicyen til NCH Europe ("NCH") er et sentralt element for å sikre NCH's integritet. Det er rettet mot å forbedre NCH's åpenhet og understøtte sitt system for bekjempelse av praksis som kan skade virksomheten og omdømme.

Beskyttelse av integriteten og omdømmet til NCH krever aktiv støtte fra alle ansatte, som er pålagt å rapportere hendelser av mistenkt svindel, tvangsarbeid, korrupsjon, samarbeid og tvang og andre alvorlige brudd på reglene og retningslinjene som gjelder ved NCH. Ansatte må også samarbeide i undersøkelser av slike hendelser.

Ved å skape et tillitsmiljø og maksimal beskyttelse for de ansatte og leverandører, ønsker NCH å oppmuntre til å samarbeide i sin helhet. Å få på plass ordninger som vil sikre at ansatte og leverandører som rapporterer om uregelmessigheter i god tro, får den ytterste konfidensialitet og største grad av, og mest effektive, beskyttelse mulig mot gjengjeldelse eller represalier, enten reelle eller trussler, som følge av deres varslings.

Omfang

Varslingspolicyen gjelder for alle ansatte i NCH Europa og enhver annen person som yter NCH service, inkludert konsulenter og andre tjenesteleverandører som er under kontrakt med NCH (gruppert sammen med dette dokumentet i henhold til begrepet "medlem(er) av ansatte" eller "ansatte."

Hovedprinsipper

De grunnleggende hovedprinsippene i NCH's varslingspolicy er som følger:

- de berørte må ha et valg mellom en rekke kanaler for varsling og kommunikasjon; Under visse omstendigheter må de kunne omgå hovedkanalene for varsling hvis disse viser seg å være upassende;
- ansatte må ikke under noen omstendigheter bli utsatt for gjengjeldelse ved varsling;
- ansatte som rapporterer hendelser i god tro, må beskyttes og deres identitet må i den grad det er mulig forbli konfidensiell;
- de rapporterte hendelsene skal verifiseres på riktig måte, og hvis de blir bekreftet, skal NCH ta alle nødvendige skritt for å identifisere passende rettsmidler;
- de grunnleggende rettighetene til enhver person som er involvert i de rapporterte hendelsene, må respekteres, samtidig som prosedyrene som er fastsatt, er effektive.

Lov i Storbritania – ‘Prescribed Persons’

UK Public Interest Disclosure (Prescribed Persons) Order 2014 (“2014 Order”) angir en liste med over 60 organisasjoner og enkeltpersoner som en ansatt i et av de britiske NCH-selskapene kan henvende seg til for å rapportere mistenkt eller kjent urett. Organisasjonene og enkeltpersonene på listen har vanligvis blitt utpekt som foretrukne personer fordi de har myndighet eller et tilsyn i forhold til sektoren, ofte som et reguleringsorgan.

Formålet med en prescribed person er å gi ansatte og leverandører i Storbritannia en mekanisme for å avsløre deres allmenne interesser til et uavhengig organ som kan være i stand til å handle på vegne av de.

En oppdatert liste for Prescribed Persons finner du her:

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

Rapporteringsforpliktelser i alle NCH Europa enheter

Ansatte er pålagt å rapportere eventuelle mistenkte eller antatte hendelser av ulovlig oppførsel i NCH sine aktiviteter eller for alvorlig uredelighet eller alvorlig krenkelse av NCH's regler, policyer eller retningslinjer, eller enhver handling som er eller kan være skadelig for NCH eller omdømmet (heretter "uregelmessigheter").

Slike hendelser kan involvere ansatte, kunder, entreprenører, leverandører, begünstigede eller andre personer eller enheter som deltar eller søker å delta i aktiviteter utført av NCH.

Ansatte er pålagt å samarbeide i enhver offisiell etterforskning, revisjon eller lignende forespørsel.

Ingen ansatte eller ledere i NCH kan bruke sin stilling for å hindre andre ansatte i å utøve sine rettigheter eller overholde sine forpliktelser som angitt ovenfor.

Rapporteringsprosedyrer

Det er en rekke kanaler tilgjengelig hvis noen ønsker å rapportere problemer som inkluderer følgende (denne listen er ikke uttømmende):

påstått svindel, korrupsjon, hvitvasking av penger, terrorfinansiering eller annen ulovlig aktivitet som er skadelig for NCH's økonomiske interesser.

Alvorlig svikt eller krenkelse av etikk eller integritet, inkludert moderne slaveri, menneskehandel, mobbing, trakassering og det som angår verdighet på arbeidsplassen

Rapporteringskanaler

- Rapporter til et medlem av senior management team via e-post eller telefon
- Rapporter til VP HR Europe via e-post eller telefon
- Bruk et av direktenumrene listet i Appendix 1 – dette er en tjeneste ytet av en tredjepartsleverandør
- Email compliance@nch.com
- <https://nchcorp.ethicspoint.com> / <https://nchcorpmobile.ethicspoint.com>

- a) I tilfelle feiladministrasjon av NCH i håndteringen av prosedyrene ovenfor, kan ansatte i Storbritannia som en siste utvei henvise saken til en Prescribed Person i samsvar med de relevante bestemmelsene i 2014-Order; eller, hvis utenfor Storbritannia, til den lokale tilsvarende person i medarbeiderens land, hvis det er noen.

Rapporteringsordninger og anonymitet

Hendelser kan rapporteres på alle måter som er tilgjengelig for ansatte og skal beskrives så nøyaktig som mulig. De kan rapporteres skriftlig anonymt, i så fall vil de bli vurdert av VP HR Europe, tatt i betraktning omstendighetene og arten av de rapporterte hendelsene.

Beskyttelse for varslere

Prinsipper

Enhver medarbeider som rapporterer en uregelmessighet, forutsatt at dette er gjort i god tro og i samsvar med bestemmelsene i denne policyen, skal være beskyttet mot enhver gjengjeldelse. I denne policy er "gjengjeldelse" definert som enhver handling eller trussel om handling som er urettmessig skadelig for varsleren på grunn av hans/hennes rapport, inkludert, men ikke begrenset til, trakassering, diskriminering og hevngjerrig handlinger, direkte eller indirekte, som er anbefalt, truet eller tatt mot varsleren.

"God tro" kan forstås som en rimelig tro på sannheten til de rapporterte hendelsene, dvs. det faktum at medarbeideren med rimelighet tror at den rapporterte informasjonen er sann.

Medarbeidere som rapporterer i ond tro, spesielt hvis den er bevisst er basert på falsk eller villedende informasjon, skal ikke beskyttes og skal være underlagt disiplinærforfølgelse eller oppsigelse av tjeneste-/konsulentavtalen.

Beskyttende tiltak

Beskyttelsen av en person som rapporterer en uregelmessighet skal først og fremst sikres ved at identiteten behandles konfidensielt. Dette betyr at navnet ikke vil bli avslørt, med mindre varsleren personlig gir tillatelse til å avsløre sin identitet eller dette er et lovpålagt krav, spesielt hvis det er avgjørende for å sikre at den eller de involverte rett til å bli gitt en rettferdig høring opprettholdes. I et slikt tilfelle skal NCH varsle varsleren før de avslører deres identitet.

Dersom ansatte mener at de har vært utsatt for gjengjeldelse grunnet varsling om en uregelmessighet eller har god grunn til å tro eller frykte at de er utsatt for en risiko for gjengjeldelse som følge av at de har rapportert en uregelmessighet, skal de ha rett til å klage til VP HR Europe og be om at beskyttelsestiltak iverksettes.

VP HR Europe skal vurdere omstendighetene i saken som henvises til dem og kan anbefale til konsernsjefen at midlertidige og/eller permanente tiltak som er nødvendige av hensyn til NCH

vedtas med sikte på å beskytte den aktuelle medarbeideren. Den ansatte skal informeres skriftlig om resultatene av denne prosedyren.

Straffer for de som tar gjengjeldelsesaksjoner

Enhver form for gjengjeldelse utført av en medarbeider mot enhver person for å rapportere en uregelmessighet i god tro er forbudt. I et slikt tilfelle skal det treffes disiplinære tiltak i samsvar med selskapets retningslinjer og prosedyre, eller tjeneste-/konsulentavtaler kan sies opp.

Ansatte vil bli informert om tiltakene NCH har iverksatt etter oppdagelsen av gjengjeldeshandlinger som følge av rapportering av en hendelse. Den oppgitte informasjonen vil ikke inneholde data som gjør det mulig for de berørte personene å bli identifisert.

Rettigheter til personer som er implisert

Enhver NCH-ansatt som er implisert i rapporter om uregelmessigheter, må varsles i god tid om anklagene mot dem, forutsatt at denne varslingen ikke hindrer fremdriften i prosedyren for å fastslå omstendighetene i saken. Under alle omstendigheter kan funn som refererer til en medarbeider spesifikt ved navn ikke gjøres etter fullføring av ovennevnte prosedyre, med mindre vedkommende har hatt anledning til å komme med sine kommentarer i tråd med prinsippet om respekt for retten til å få en rettferdig høring.

Etter å ha hørt den impliserte medarbeideren, eller etter å ha bedt sistnevnte om å redegjøre for saken skriftlig, dersom det av objektive grunner ikke er mulig med høring direkte, vil generaldirektør og administrerende direktør i samarbeid med relevante medlemmer av det europeiske lederteamet, avgjøre hvilke tiltak som kreves i NCH Europa sin interesse.

Versjonskontroll

Denne policy kan variere fra tid til annen for å gjenspeile endringer i selskapets retningslinjer, prosedyrer eller lov oppdateringer. Den siste versjonen av denne policyen vil alltid være tilgjengelig via NCHs intranett eller fra HR-teamet.

Denne policyen utgjør ikke en del av ansattes vilkår og betingelser..

Versjon No:	Dato for endring:	Endring av:	Nøkkelendringer
V1.0	23/11/2015	Legal Team	Publisert
V2.0	01/03/2016	Legal Team	Anti-slaveri referanser
V3.0	02/03/2017	HR Team	Evaluert – Ingen endringer gjort
V4.0	01/09/2021	HR Team	Inkludert direktenummer fra Compliance Line, inkludert email addresser
V5.0	01/06/2024	Compliance	Oppdatering av kontaktinformasjon

Appendix 1

NCH Corporation (og dets tilknyttede selskaper) bruker en tredjeparts direktelinje leverandør, Compliance Line for å tilby 24/7, flerspråklig støtte for å administrere vårt direktelinje program. Medarbeidere skal bruke numrene nedenfor når de rapporterer anklager om bestikkelser og antikorrupsjon, svindel og uredelig oppførsel, diskriminering, trakassering og sikkerhetsproblemer på arbeidsplassen.

Rapportering vil bli behandlet konfidensielt i størst mulig grad. Vi oppfordrer deg til å identifisere deg selv, da det gjør etterforskningen mer grundig. Hvis du ikke er komfortabel med å identifisere deg selv, kan du rapportere anonymt. I noen land i Europa kan misbruk av direktelinjen utsette innringeren for disiplinære sanksjoner, men bruk av direktelinje i god tro, selv om fakta senere viser seg å være feilaktige eller inkonklusive, vil ikke utsette innringeren for disiplinære tiltak. Direkte-numrene for hvert land finner du nedenfor.

Europa

Tsjekia: 800880806

Tyskland: 800 181 9843

Ungarn: 06 80 020 305

Italia: 800 81 9541

Polen: 800 005 356

Romania: 0800 890 559

Slovakia: 0800 232760

Spania: 900 751436

Sverige: 020-79-66-49

Tyrkia: 0080049240880107

Storbritannia & N. Irland: 0800 066 8929