

PHARMAQs varslingsplakat

varslingsplakat om straffbare, ulovlige eller kritikkverdige forhold i PHARMAQ

Hvorfor en varslingskanal?

PHARMAQ vil etterleve alle lovkrav nasjonalt og internasjonalt, og dessuten ønsker virksomheten å bygge tillit ved å gjennomføre ulike tiltak for å ha en sunn bedriftskultur. Som ett av flere slike tiltak har man opprettet en mulighet for å varsle til ekstern varslingsmottaker. Varsling er den viktigste årsak til at kritikkverdige eller ulovlige forhold, som trakassering eller økonomiske misligheter, avdekkes.

Hva er varslingsplakat?

Varsling er å si fra til ekstern mottaker om **straffbare, ulovlige eller kritikkverdige forhold** i virksomheten og ikke å bruke de vanlige tjenestelige kanaler for dette. Som hovedregel bør du si ifra til din nærmeste leder eller til leder høyere opp i linjen. Du kan også si ifra internt til ledelsen indirekte via tillitsvalgt eller verneombud. *Med varslingsplakaten menes her å si ifra til ekstern mottaker. Du kan være anonym overfor arbeidsgiver, men ikke ekstern varslingsmottaker.*

Hva er straffbare, ulovlige eller kritikkverdige forhold?

Med ulovlige eller straffbare forhold menes forhold som er farlig for personers liv og helse, farlige produkter, underslag, tyveri, bedrageri, korrupsjon, økonomisk utroskap m.m. Med kritikkverdige forhold menes brudd på interne retningslinjer eller etiske normer, f.eks. mobbing, seksuell trakassering, diskriminering, rusmisbruk, dårlig arbeidsmiljø m.m.

Hvem kan varsle?

Varslingsadgangen gjelder alle ansatte i PHARMAQ, herunder innleide arbeidstakere og konsulenter. Eksterne personer eller virksomheter med eller uten formell tilknytning til PHARMAQ er også velkomne til å varsle om forhold som nevnt ovenfor. For slike varslere gjelder retningslinjene så langt de passer.

Hvordan varsler jeg?

Varsling kan gjøres skriftlig eller muntlig, f.eks. per telefon eller i e-post.

Til hvem kan jeg varsle?

Dersom du foretrekker å varsle utenom linjeledelsen, kan du varsle direkte til ekstern varslingsmottaker, **Advokatfirmaet BDO AS, Integrity Services, enten ved: Tlf. nr.: +47 970 86000 eller på eget varslingsskjema som ligger på PHARMAQ sine sider på Internet, se www.pharmaq.no**

Om rett og plikt til å varsle

- Du har plikt til å varsle om forhold der liv eller helse er i fare
- Den enkelte ansatte oppfordres til å varsle om kritikkverdige forhold, dette kan bidra til å utvikle PHARMAQ i overensstemmelse med verdiene og de etiske reglene
- Som arbeidstaker har du rett til å varsle om kritikkverdige forhold i virksomheten

Hva bør varslingsplakaten inneholde?

Dette fremgår av skjemaet til Advokatfirmaet BDO AS, og en varslingsplakat bør ha med:

- Fullt navn (kan være anonym overfor arbeidsgiver)
- Varslerens tjenestested (kan være anonymt overfor arbeidsgiver)
- Dato for rapportering
- Tidsrom, eventuelt dato og klokkeslett for observasjonen
- Konkret hva en har observert
- Sted for handlingen
- Andre vitner og/eller annen informasjon
- Eventuell kjennskap til tidligere saker med samme person(er)

Hvilke prinsipper gjelder for håndtering av varslingsplakater?

- Alle henvendelser skal tas alvorlig
- Alle henvendelser skal behandles med en gang
- Anonymitet er mulig overfor arbeidsgiver
- Anonyme kilder kan være like mye verdt som åpne kilder, men det er viktig å få verifisert informasjonen
- De ulike metodene for varslingsplakat skal verdsettes likt
- Konfidensiell behandling er forutsatt
- Varslingsplakatsystemet skal kunne brukes uten frykt for konsekvenser

Hvem håndterer varslingsplakaten? Saksgang?

Alle varslingsplakater mottas av Advokatfirmaet og undergis en innledende behandling og analyse. En foreløpig vurdering oversendes til PHARMAQ v/HR ansvarlig. Det er HR ansvarlig eventuelt sammen med daglig leder som beslutter hvilke tiltak som skal iverksettes, alt etter bl.a. hvilken type sak og hvem varslingsplakaten er rettet mot.

HR ansvarlig har plikt til å informere videre i virksomhetens ledelse, herunder til bedriftsutvalget (BU) og virksomhetens styre.

Saken skal arkiveres/journalføres og for øvrig behandles i samsvar med det til enhver tid gjeldende interne regelverk og relevante lovkrav.

Mottar jeg noen tilbakemelding?

Varslere skal, hvis mulig, ha en bekreftelse på at varslingsplakaten er mottatt. For øvrig vil spørsmål om innsyn og tidspunktet for dette være regulert i bl.a. personopplysningsloven.

Gjelder det begrensninger for varslingsplakat?

Regler om taushetsplikt, ærekrenkelser m.v. gjelder uten hensyn til retten til å varsle etter arbeidsmiljøloven.

Tar jeg noen risiko ved å varsle?

Gjengjeldelse mot arbeidstaker som varsler, er forbudt etter Arbeidsmiljøloven. Det er videre anledning til å varsle anonymt overfor arbeidsgiver, men ikke overfor ekstern varslingsmottaker.

Hensynet til den varsles om

I de saker hvor arbeidsgiver bestemmer seg for å forfølge saken, skal den det blir varslet om som et utgangspunktet gjøres kjent med varslet, og med hvilke opplysninger som er gitt under hensyn til forsvarlig saksbehandling og taushetsplikt. På denne måten får vedkommende anledning til å komme med sin versjon av saken. Når saken er ferdig behandlet, skal den det er varslet om straks ha beskjed, uansett utfallet av behandlingen.