

MEKO varslingstjeneste

MEKO arbeider for å opprettholde en god forretningskultur og forebygge korrupsjon og andre uregelmessigheter. Varslere spiller en viktig rolle i å fremme åpenhet og integritet i virksomheten. MEKO varslingstjeneste er en del av arbeidet med å forebygge, avdekke og håndtere kritikkverdige forhold, samt beskytte personer som varsler. Gjennom tjenesten kan ansatte og andre interessenter rapportere kritikkverdige forhold, som brudd på lover og regler, korrupsjon, trakassering, diskriminering, økonomiske misligheter eller andre uetiske forhold. Alle varsler håndteres konfidensielt, og den som varsler skal ikke utsettes for negative konsekvenser som følge av varslingen, i tråd med gjeldende regelverk.

Hva kan rapporteres?

Varslingen skal gjelde kritikkverdige forhold i henhold til arbeidsmiljøloven kapittel 2 A.

Med kritikkverdige forhold menes forhold som er i strid med:

- lover og regler (rettsregler)
- virksomhetens skriftlige etiske retningslinjer
- etiske normer som det er bred tilslutning til i samfunnet

Lovbrudd og straffbare forhold anses alltid som kritikkverdige forhold. Kritikkverdige forhold kan for eksempel innebære:

1. Fare for liv og helse
2. Fare for klima og miljø
3. Korrupsjon eller annen økonomisk kriminalitet
4. Myndighetsmisbruk
5. Uforsvarlig arbeidsmiljø
6. Brudd på personopplysningssikkerheten

Dersom du er usikker på hva som kan varsles om, kan du lese mer om varsling av kritikkverdige forhold på arbeidsplassen på [Arbeidstilsynets nettsider](#).

Hva skal ikke rapporteres?

Rapporteringskanalen skal ikke brukes til:

- generell misnøye med eget arbeidsforhold. Slike saker bør tas opp med nærmeste leder eller HR-funksjonen.
- ytringer om forhold som arbeidstaker mener er kritikkverdige ut fra egne politiske eller etiske overbevisninger, eller ytringer som kun gjelder generell misnøye med

arbeidsplassen. Slike forhold regnes ikke nødvendigvis som varsling etter arbeidsmiljøloven.

Hvem kan varsle og få beskyttelse?

Arbeidstakere har etter arbeidsmiljøloven kapittel 2 A rett til å varsle om kritikkverdige forhold i virksomheten. Reglene gjelder også for enkelte andre personer med arbeidsrelatert tilknytning til virksomheten, blant annet innleide arbeidstakere.

For å kunne behandle varselet og vurdere hvilke rettigheter og hvilket vern som gjelder, kan varsleren bli bedt om å opplyse om sin tilknytning til virksomheten.

Virksomheten kan også motta varsler fra andre personer, som tidligere ansatte, leverandører eller samarbeidspartnere. Disse kan benytte varslingskanalen dersom virksomhetens retningslinjer åpner for det. De omfattes imidlertid ikke nødvendigvis av arbeidsmiljølovens særskilte vern mot gjengjeldelse etter kapittel 2 A.

Hva beskyttelsen innebærer

Arbeidstakere som varsler om kritikkverdige forhold i samsvar med arbeidsmiljøloven kapittel 2 A, er beskyttet mot gjengjeldelse som følge av varslingen. Det er forbudt for arbeidsgiver å utsette en arbeidstaker for gjengjeldelse fordi arbeidstakeren har varslet eller gitt uttrykk for at retten til å varsle vil bli brukt.

Med gjengjeldelse menes enhver ugunstig handling, praksis eller unnlattelse som er en følge av eller en reaksjon på varslingen. Dette kan for eksempel være trusler, trakassering, usaklig forskjellsbehandling, sosial ekskludering eller annen utilbørlig opptreden, samt advarsel, endring av arbeidsoppgaver, omplassering, degradering, suspensjon, oppsigelse eller avskjed.

Arbeidsgiver skal sørge for at den som varsler, har et fullt forsvarlig arbeidsmiljø, og skal ved behov iverksette tiltak for å forebygge gjengjeldelse. Dersom arbeidstakeren legger frem opplysninger som gir grunn til å tro at det har funnet sted gjengjeldelse, må arbeidsgiver sannsynliggjøre at handlingen eller unnlattelsen ikke var en gjengjeldelse.

Ved brudd på forbudet mot gjengjeldelse kan arbeidstakeren kreve oppreisning og erstatning etter arbeidsmiljøloven § 2 A-5.

Varsling etter arbeidsmiljøloven innebærer ikke et generelt fritak fra taushetsplikt eller annet rettslig ansvar. Varsleren må derfor overholde gjeldende regler om taushetsplikt, personvern og behandling av fortrolige opplysninger. Dersom varslingen omfatter sikkerhetsgradert informasjon eller andre opplysninger som er underlagt særskilte regler, må disse reglene også følges.

Hvem administrerer varslingsystemet?

MEKOs interne rapporteringskanal er et sikkert system som leveres av den uavhengige parten KPMG AB («KPMG»). KPMGs varslingstjeneste er en uavhengig kanal som er fullstendig adskilt fra MEKOs øvrige kommunikasjons- og informasjonssystemer. Tjenesten er tilgjengelig hele døgnet og kan benyttes når som helst for å rapportere bekymringer eller kritikkverdige forhold.

Den som varsler, kan velge å rapportere anonymt eller oppgi sine personopplysninger. Det kreves ingen kontoreregistrering for å sende inn en rapport, men dersom varsleren oppgir kontaktinformasjon eller benytter funksjoner for videre dialog, kan dette forenkle den videre undersøkelsen av saken og oppfølgingen av sakens status.

For å sikre varslernes anonymitet lagrer ikke KPMG AB IP-adresser eller andre metadata. Systemet beskytter også rapporten og eventuelle opplysninger om personen eller personene hvis identitet kommer frem ved varsel.

Dersom personen som normalt håndterer varslingssaker, selv er involvert i forholdene som rapporteres, vil saken umiddelbart bli omfordelt til en annen uavhengig og kvalifisert saksbehandler. Dette skal bidra til en objektiv og forsvarlig behandling av saken.

Hvordan foregår rapportering?

1. En rapport sendes inn ved at den som ønsker å varsle, fyller ut et elektronisk skjema i KPMGs varslingstjeneste. Rapportering kan også gjøres via telefonløsningen i KPMGs varslingstjeneste, eller varsleren kan be om å rapportere gjennom et fysisk møte.
2. Dersom varsleren ønsker å opprettholde videre dialog og/eller følge status i saken, tildeles vedkommende et unikt saksnummer og passord for å kunne følge saken i KPMGs varslingstjeneste. Opplysningene må oppbevares på en sikker måte.
3. KPMG ABs mottaksenhet mottar saken og bekrefter mottaket i samsvar med gjeldende regler og rutinene for varslingssystemet.
4. KPMG ABs mottaksenhet foretar en innledende vurdering av saken.
5. Rapporten og den innledende vurderingen videresendes til de forhåndsdefinerte kontaktpersonene i MEKO for videre behandling og planlegging av eventuelle tiltak. KPMG AB skal sikre at en rapport ikke videresendes til personer i MEKO som er berørt av rapporten.
6. MEKO beslutter eventuelle tiltak på bakgrunn av den videre behandlingen av saken.
7. Tilbakemelding gis til den som har varslet, i den utstrekning dette er mulig og hensiktsmessig, og dersom varsleren har oppgitt kontaktinformasjon eller benytter løsningen for videre dialog.

Rett til bekreftelse og tilbakemelding

Varsleren får en bekreftelse fra KPMG AB på at rapporten er mottatt innen syv dager, med mindre varsleren har avstått fra slik bekreftelse eller det er grunn til å tro at en bekreftelse vil avsløre personens identitet.

KPMG AB gir, i rimelig utstrekning, tilbakemelding til varsleren om oppfølgingen av saken og eventuelle tiltak som er iverksatt, innen tre måneder etter at rapporten ble mottatt.

Tilbakemeldingen vil være begrenset av hensyn til taushetsplikt, personvern og andre rettslige begrensninger.

Dersom opplysninger som kan identifisere varsleren må utleveres, vil varsleren bli informert før utleveringen skjer, med mindre dette kan vanskeliggjøre undersøkelsen eller det foreligger andre lovlige grunner til at forhåndsvarsling ikke kan gis.

Ulike måter å varsle om kritikkverdige forhold på

Arbeidstakere kan varsle internt i virksomheten, i samsvar med virksomhetens rutiner for intern varsling. Varsling kan blant annet skje til arbeidsgiver, nærmeste leder, annen utpekt person eller gjennom virksomhetens varslingskanal.

Arbeidstakere har også rett til å varsle eksternt til en offentlig myndighet. Ekstern varsling kan for eksempel gjøres til Arbeidstilsynet, Økokrim, Datatilsynet eller annen relevant myndighet, avhengig av hva det varsles om. Informasjon om hvordan varsling kan gjøres, finnes på den enkelte myndighetens nettsider.

MEKO oppfordrer alle som ønsker å varsle om kritikkverdige forhold, til å benytte virksomhetens varslingskanal eller kontakte relevant offentlig myndighet, slik at saken kan undersøkes og håndteres på en forsvarlig måte.

Varsling er en viktig del av en åpen og ansvarlig arbeidskultur. MEKO ønsker en kultur der ansatte kan uttrykke bekymringer og varsle om kritikkverdige forhold uten frykt for gjengjeldelse.

Samtidig må varsling og ytringer skje innenfor rammene av taushetsplikt, personvern, sikkerhetsloven og andre lovpålagte begrensninger.