	Dokumentnamn Visselblåsarpolicy	Sidnummer 1 (5)
	Utfärdare Integritetsteamet LMG	Datum 2022-03-30

## Innehållsförteckning


1	Visselblåsarpolicy.....	1
1.1	Missförhållanden .....	2
1.2	Vem omfattas av skyddet? .....	2
1.3	Vad innebär skyddet? .....	2
1.4	Interna och externa larm .....	3
1.5	Dokumentation av utredning.....	3
1.6	Hantering av personuppgifter.....	3
1.7	Rutin vid larm om missförhållanden.....	3
1.8	Skydd för den som slår larm enligt denna policy .....	5
1.9	Sekretess.....	5

### 1 Visselblåsarpolicy

Lag (2016:749) om särskilt skydd mot repressalier för arbetstagare som slår larm om allvarliga missförhållanden avser att ge ett skydd för anställda som slår larm om missförhållanden på sin arbetsplats. Lagen reglerar inte arbetstagarens rätt att slå larm i sig eller rätten att kritisera arbetsgivaren eller annars yttra sig, utan ska erbjuda arbetstagare som slår larm om allvarliga missförhållanden i arbetsgivarens verksamhet ett särskilt skydd mot att drabbas av repressalier från arbetsgivarens sida. Repressalier omfattar bland annat uppsägning, avskedande, men också mindre ingripande åtgärder under anställningen, till exempel omplaceringar, fråntagande av arbetsuppgifter, orimligt hög arbetsbelastning, utfrysning och trakasserier. För att omfattas av skyddet krävs att repressalien från arbetsgivaren vidtas på grund av att arbetstagaren slår larm enligt lagen. Det ska alltså finnas ett tydligt orsakssamband mellan larmet och repressalien.

2019 kom ett EU-direktiv för att skapa en minimistandard inom EU för att skydda den som slår larm om oegentligheter som rör bland annat penningtvätt, offentlig upphandling, folkhälsa, och konsumentskydd. Ett svenskt lagförslag presenterades i juni 2020 för att genomföra EU-direktivet vilket resulterade i lag (2021:890) om skydd för personer som rapporterar om missförhållanden. Denna policy har utformats i enlighet med den nya lagen.

Syftet med denna policy är att upprätta en övervakningsmekanism för intressenter att rapportera oetiskt beteende, faktiska eller misstänkta bedrägerier eller brott mot LMG:s etiska regler och uppförandekod. Denna policy ger intressenter en möjlighet att i god tro rapportera till integritetsteamet vid observation av oetiska och olämpliga metoder eller annat felaktigt beteende i LMG.

	Dokumentnamn Visselblåsarpolicy	Sidnummer 2 (5)
	Utfärdare Integritetsteamet LMG	Datum 2022-03-30

### 1.1 Missförhållanden

Lagen tar sikte på rapportering av ”missförhållanden som det finns ett allmänintresse av att det kommer fram.” Detta innebär att det ställs relativt höga krav på vilken typ av oegentligheter och missförhållanden larmet ska avse för att omfattas av skyddet. Konflikter på arbetsplatsen, allmänna missnöjesyttringar och liknande bör inte utgöra sådant missförhållande som omfattas av lagens särskilda skydd.

Informationen som rapporteras ska vara av intresse för en bredare krets av människor, inte bara för visselblåsaren och det ska finnas ett legitimt intresse av att informationen kommer fram. Med sådana missförhållanden i arbetsgivarens verksamhet avses bland annat brottsliga handlingar som t.ex. bedrägeri, förskingring, trolöshet mot huvudman samt korrupta gärningar såsom givande och tagande av muta och miljöbrott. Även andra missförhållanden omfattas av regleringen – det bör då röra sig om kvalificerade överträdelser av gällande normer och föreskrifter eller stora brister i verksamheten i övrigt. Exempel på sådana missförhållanden är kränkningar av grundläggande fri- och rättigheter, risker för liv, säkerhet och hälsa samt skador på miljön.

Varje överträdelse av företagets policyer, inklusive men inte begränsat till anti-korruptionspolicyen, ska betraktas som ett förfarande som ska rapporteras i enlighet med denna policy.

### 1.2 Vem omfattas av skyddet?

Skyddet omfattar inte enbart anställda hos LMG, utan även externa intressenter såsom arbetssökande, före detta anställda, aktieägare som är verksamma i bolaget, affärspartners, konsulter och praktikanter etc. Skyddet omfattar också personer som hjälper till vid rapporteringen eller som har anknytning till den rapporterade personen.

Skyddet gäller inte om en person medvetet rapporterar falsk information. Däremot gäller skyddet även om informationen som rapporteras visar sig vara oriktig om visselblåsaren har haft rimliga skäl att tro att informationen var sann när den rapporterades.


Lagens skydd gäller inte arbetstagare som genom att slå larm begår brott.

Ingen individ eller något bolag som denne är associerat med kan avstå från att följa denna policy. Alla styrelseledamöter/intressenter i var och en av de jurisdiktioner där LMG är verksamt förväntas följa denna policy i komplettering till tillämpliga lagar och förordningar i respektive jurisdiktion.

### 1.3 Vad innebär skyddet?

Den som rapporterar om missförhållanden ska inte riskeras att drabbas av repressalier eller andra negativa konsekvenser.

Med repressalier avses bland annat olika former av bestraffningar, hämndaktioner och reprimander som till exempel uppsägning, omplacering, orimligt hög arbetsbelastning, försämrade förmåner, utfrysning på arbetsplatsen och utebliven löneökning. Det räcker med att det finns en risk för negativa konsekvenser för den rapporterade personen. Risker behöver inte ha förverkligats.

	Dokumentnamn Visselblåsarpolicy	Sidnummer 3 (5)
	Utfärdare Integritetsteamet LMG	Datum 2022-03-30

En arbetsgivare som bryter mot repressalieförbudet eller som har hindrat eller försökt hindra rapportering kan komma att bli skyldig att stå till svars för detta.

Den som har utsetts att hantera rapporteringen (se vidare nedan under ”Rutiner vid larm om missförhållanden inom LMG”) är oberoende vid utövandet av sitt uppdrag. Detta innebär bland annat att den utsedda personen självständigt ska kunna bedöma hur i informationen ska hanteras vidare samt att ingen ska kunna begära att få se den information som har rapporterats.

Intressenter som utsätts för repressalier av sin arbetsgivare i strid med lagen har rätt till både ekonomiskt och allmänt skadestånd.

#### 1.4 Interna och externa larm

För att omfattas av skyddet mot repressalier är det avgörande att intressenten för fram konkreta misstankar om missförhållanden. Skyddet ska gälla för såväl interna som externa larm.

Med *interna larm* avses larm direkt till arbetsgivaren eller en representant för denne eller att arbetstagaren använder sig av interna rutiner för rapportering som gäller på arbetsplatsen.

Med *externa larm* avses att en arbetstagare slår larm genom att offentliggöra uppgifter eller lämna uppgifter för offentliggörande, eller genom att vända sig till en myndighet. Som utgångspunkt ska arbetstagaren också först ha larmat internt utan att arbetsgivaren vidtagit skäliga åtgärder.

#### 1.5 Dokumentation av utredning


- a. LMG ska dokumentera rapportering av varje missförhållande samt vilka åtgärder som har vidtagits på grund av sådan rapportering (s.k. allegation tracker). LMG ska behandla all information relaterat till den rapporterande personens identitet konfidentiellt och i enlighet med gällande lagstiftning.
- b. Baserat på den information som lämnats av uppgiftslämnaren ska integritetsteamet inleda en preliminär undersökning.
- c. Om den preliminära undersökningen indikerar att ytterligare utredning är nödvändig ska integritetsteamet inleda en sådan utredning.
- d. Baserat på resultatet av utredningen kan ytterligare nödvändiga åtgärder identifieras och genomföras av integritetsteamet.

#### 1.6 Hantering av personuppgifter

Personuppgifter som behandlas inom visselblåsarsystemet kan vara av integritetskänslig karaktär. Behandling av personuppgifter ska ske enligt befintligt dataskyddsregelverk. Personuppgifter i ett ärende ska tas bort när de inte längre är nödvändiga, dock senast två år efter att behandlingen av uppgifterna i ärendet avslutats.


#### 1.7 Rutin vid larm om missförhållanden

1. Alla intressenter måste rapportera i god tro eller på grundval av en rimlig övertygelse om försök till muta, misstänkta och faktiska mutor eller annan överträdelse så snart som möjligt.

	Dokumentnamn Visselblåsarpolicy	Sidnummer 4 (5)
	Utfärdare Integritetsteamet LMG	Datum 2022-03-30

Underlåtenhet att utan dröjsmål ta upp en känd eller misstänkt överträdelse anses vara ett oetiskt beteende.

2. Kontakta HR-ansvarig Elenore Röing genom mejl eller telefon och informera om missförhållandet som du vill rapportera om. Mejl: [visselblasare@linjemontage.se](mailto:visselblasare@linjemontage.se) eller mobil: 0790-605518.
3. Vid mottagande av sådan rapportering ansvarar HR-ansvarig för att dokumentera de uppgifter som intressenten lämnar och bedömer hur informationen ska hanteras vidare.
4. HR-ansvarig initierar åtgärder om det föreligger missförhållanden.
5. HR-ansvarig återkopplar till den som har rapporterat.
6. Om rapportering i enlighet med ovan bedöms inte kunna ske kan rapportering ske direkt till LMG:s styrelse. Rapportering sker i sådant fall till Hitesh Kumbhat, [hitesh.kumbhat@kalpatarupower.se](mailto:hitesh.kumbhat@kalpatarupower.se) eller mobil: 070-250 75 57.
7. Rapportering kan också göras genom att skicka ett e-postmeddelande till [abms@kalpatarupower.com](mailto:abms@kalpatarupower.com).
8. Rapportering kan också göras genom att skicka ett brev i ett förseglat kuvert märkt "Privat och konfidentiellt" till ordföranden för revisionskommittén, Kalpataru Power Transmission Limited, 101, del III, G.I.D.C Estate, Sector 28, Gandhinagar -382028, Gujarat, Indien.
9. Om rapportering har skett i enlighet med ovan och detta inte hjälper för att komma till rätta med missförhållanden kan rapportering ske extern till Arbetsmiljöverket. Vid frågor om rutinen är du välkommen att kontakta Elenore Röing, HR.
10. Även om det vid rapportering enligt denna policy inte finns någon skyldighet att tillhandahålla mer information än vad man önskar, är viss information viktig för att bolaget effektivt ska kunna utvärdera och undersöka ärendet. Därför föreslås det att nedanstående information tillhandahålls, om sådan finns tillgänglig:
  - a. Inblandade parter;
  - b. Den sektor inom bolaget där det som rapporteras om har skett (avdelning, kontor);
  - c. När missförhållandet har skett: ett datum eller en tidsperiod;
  - d. Typ av missförhållande (vad har skett);
  - e. Skicka in relevant underlag eller identifiera var sådant kan hittas, om det finns;
  - f. Vem man kan kontakta för mer information, om någon; och/eller
  - g. Information om eventuella tidigare åtgärder för att komma till rätta med det som rapporteras om.
11. Om en styrelseledamot vill ta upp ett klagomål eller rapportera ett missförhållande enligt denna policy, ska denne rådfråga styrelsens ordförande eller Chief Ethics Officer för Kalpataru Power Transmission Limited. All sådan rapportering från styrelseledamöter ska vidarebefordras enligt anvisningar från styrelsens ordförande eller Chief Ethics Officer för Kalpataru Power Transmission Limited.
12. I händelse av att klagomålet eller avslöjandet medför intressekonflikt för medlemmar i integritetsteamet, kan en visselblåsare skicka ett klagomålsbrev/e-post till styrelsens ordförande eller Chief Ethics Officer för Kalpataru Power Transmission Limited. I särskilda fall, t.ex. när visselblåsaren anser att dennes iakttagelser inte behandlas eller utreds på rätt sätt, är styrelsens ordförande eller Chief Ethics Officer för Kalpataru Power Transmission Limited behöriga att ge lämpliga anvisningar i detta avseende.

	Dokumentnamn Visselblåsarpolicy	Sidnummer 5 (5)
	Utfärdare Integritetsteamet LMG	Datum 2022-03-30

13. Alla intressenter som iakttar något oetiskt eller olämpligt beteende eller något påstått felaktigt beteende ska uppmantras att slå larm om detta så snart som möjligt. Integritetsteamet ska bekräfta mottagandet av rapporteringen till visselblåsaren inom sju (7) dagar efter mottagandet av rapporteringen.

### 1.8 Skydd för den som slår larm enligt denna policy

LMG har en strikt policy mot repressalier och tolererar inte någon form av vedergällning, diskriminering eller disciplinära åtgärder (t.ex. genom hot, isolering, degradering, undanhållande av ersättning, diskriminering under upphandling för betalning, förhindrande av befordran eller förflyttning, avskedande, mobbning, kränkning, eller andra former av trakasserier) av styrelseledamöter/intressenter, mot någon som vägrar att delta i korrupta aktiviteter och/eller som i god tro rapporterar eventuella missförhållanden. LMG strävar efter att tillhandahålla en policy för att främja en säker och resultatorienterad visselblåsning.

LMG ska ge ett heltäckande skydd för styrelseledamöter/intressenter som har uttryckt oro mot någon form av kränkning. Den som rapporterar ett förhållande enligt denna policy riskerar inte att utsättas för någon form av repressalier eller repressalier (såsom t.ex. diskriminering, trakasserier eller andra hämndaktioner).

Om någon intressent som lämnat ett avslöjande eller klagomål i god tro enligt denna policy, tror att denne utsätts för diskriminering, repressalier eller trakasserier på grund av sådan anmälan, ska denne omedelbart rapportera detta till integritetsteamet. Det är absolut nödvändigt att en sådan intressent uppmärksammar bolaget omedelbart så att detta kan utredas och åtgärdas snabbt och på lämpligt sätt.

### 1.9 Sekretess

Alla missförhållanden som rapporteras ska hållas konfidentiella och får enbart delas med de personer som måste känna till detta och enbart i den utsträckning som lagen tillåter. Visselblåsaren, den/de utpekade personen/personerna, integritetsteamet, utredaren och andra inblandade i processen ska:

- Upprätthålla fullständig sekretess i ärendet;
- Inte förvara dokumentation som hänför sig till utredningen obehövligt vid något tillfälle;
- Förvara elektronisk data korrekt; och
- Inte avslöja något till media eller andra personer.

Visselblåsarens identitet ska endast avslöjas under följande omständigheter:

- Personen samtycker till att bli identifierad;
- Identifiering är nödvändig för att LMG kunna undersöka saken eller reagera effektivt eller brottsutredning ska kunna utreda frågan (i den utsträckning det är tillåtet enligt lag);
- Identifiering krävs enligt gällande lag.