

## POLICY FÖR VISSLBLÅSNING

### Inledning

Intersport och Löplabbet strävar efter ett transparent företagsklimat och en hög affärsetik. Möjligheten för visselblåsning är viktig för att minska risker och för att upprätthålla förtroendet för vår verksamhet, genom att vi kan upptäcka och åtgärda misstänkta oegentligheter i ett tidigt skede.

### Vem kan rapportera?

En anmälan om Visselblåsning kan lämnas av samtliga som på något sätt representerar eller är verksamma i företaget i arbetsrelaterade sammanhang. Detta innefattar alla anställda (tillsvidareanställda, provanställda, visstidsanställda, heltids- och deltidsanställda), praktikanter, arbetssökande, konsulter och inhyrd personal (bemanningpersonal). Även styrelsemedlemmar och aktieägare kan göra en anmälan, liksom personer som ingår i företagets kontrollorgan, såsom revisorer.

### Vad kan rapporteras?

Visselblåsartjänsten ska användas för att varna om allvarliga risker för oegentligheter som kan påverka människor, vår organisation, samhället eller miljön. Ärenden som rapporteras kan innehålla information om brottslighet, oegentligheter och överträdelser eller andra handlingar som bryter mot EU:s eller nationell lagstiftning i ett arbetsrelaterat sammanhang, till exempel följande:

- Korruption och finansiella oegentligheter, som till exempel mutor, illojal konkurrens, penningtvätt, bedrägerier och intressekonflikter.
- Brott som rör hälsa och säkerhet, som till exempel arbetsmiljö, produktsäkerhet, allvarlig diskriminering och trakasserier som strider mot lagen.
- Miljöbrott, som till exempel olaglig hantering av farligt avfall.
- Integritetsbrott, som till exempel felaktig användning av personuppgifter.

Som Visselblåsare behöver du inte ha bevis för din misstanke, men du ska ha skälig anledning att tro att den information som du lämnar är sann. Som utgångspunkt ska du ha förstahandsinformation då anmälningar som enbart görs på grund av rykten eller hörsägen inte omfattas av skyddet. Inga anklagelser får göras med skadligt uppsåt eller med vetskap om att anklagelsen är falsk. Falska eller illvilliga anklagelser är ett allvarligt brott mot anställningsavtalet, och det finns inget repressalieskydd vid falska eller illvilliga anmälningar.

Vi ber medarbetare att ta upp ärenden såsom missnöje på arbetsplatsen eller klagomål som rör egna personliga omständigheter med en arbetsledare eller chef, eftersom dessa frågor inte kan behandlas som visselblåsarärenden.

Om du är osäker på om det du vill lyfta faller inom ramen för denna policy råder vi dig att rådgöra med HR eller ditt fackförbund innan du rapporterar.

## Hur görs en anmälan?

Om du misstänker missförhållanden finns det två sätt att rapportera detta. Se *Alternativ A) – B)* nedan. Du kan välja att rapportera skriftligen, muntligen eller vid ett fysiskt möte. Visselblåsartjänsten sker via rapporteringskanalen IA eller direkt till HR-avdelningen.

Båda rapporteringskanalerna leder ditt ärende till ansvarig för visselblåsarenheten på HR som är en oberoende part och utredningsansvarig.

### Alternativ A – Rapportera direkt till ansvarig för visselblåsarenheten

Intersport HR-avdelning

Ivette Kilian & Maria Bjärsmyr

Krokslätt Fabriker 34 431 37 Mölndal

Mobil: Maria HR-chef, 0733818424 | Ivette HR-partner, 0723784865

E-post: hr.support.intersport.se

Rapportering kan ske via telefon, e-post eller genom ett inbokat möte.

### Alternativ B – Rapportera genom en webbaserad rapporteringskanal

Du kan välja att skicka in ditt ärende till ansvarig visselblåsarenhet via [länk till händelserapporteringssystemet HIA \(klicka här\)](#). Den här länken hittar du även på intranätet – under fliken "Personal".

Följande frågor kan efterfrågas vid en anmälan:

- Vem eller vilka är inblandade?
- När? Hur? Var?
- Övrigt som är relevant.
- Ditt namn (Frivilligt)
- Dina kontaktuppgifter

## Hur hanteras en anmälan?

Endast de personer som har befogenhet för att hantera visselblåsarenheten har åtkomst till meddelanden som inkommit genom visselblåsarkanalerna. I denna begränsade krets ingår företagets anställda på HR-avdelningen samt företagets Säkerhetschef, som lyder under strikt sekretessåtagande. Deras åtgärder loggas och hanteringen är konfidentiell. Vid behov kan personer som tillför expertis inkluderas i utredningen, efter samtycke från visselblåsaren. Dessa personer får tillgång till relevant data och förbinder sig till sekretess.

Om anmälan berör någon inom HR-avdelningen eller Säkerhetschefen, kommer en alternativ krets att sättas samman vari sådan berörd person inte ingår.

Inom sju (7) dagar efter att anmälan har lämnats kommer du som visselblåsare att få en bekräftelse på att den mottagits (gäller ej om dina kontaktuppgifter saknas i anmälan).

Ansvariga för visselblåsartjänsten beslutar om anmälan ska godkännas eller avvisas. Visselblåsarenheten kommer avvisa de rapporterade oegentligheterna om:

- Det påstådda beteendet inte är rapporteringspliktigt enligt denna Policy för visselblåsartjänsten
- Rapporten är illvillig eller inte har lämnats i god tro.
- Ärendet redan har lösts.

Om anmälan godkänns vidtas lämpliga åtgärder för utredning.

Oavsett om din anmälan godkänns eller avvisas kommer du att få återkoppling om bedömningen (gäller ej om dina kontaktuppgifter saknas i anmälan). Om anmälan godkänns kommer du även få återkoppling avseende den fortsatta handläggningen av ärendet. Återkoppling kommer att tillgängliggöras senast tre (3) månader efter du gjort din anmälan.

## Skydd för visselblåsare

### Anonymitet

För att den som tar emot visselblåsningen (Visselblåsarsvarig) ska kunna få en bild av vad som har hänt och kunna agera behöver du vara inställd på att svara på följdfrågor efter din anmälan. Visselblåsarsvarige behöver också kunna kontakta dig i efterhand för att återkoppla om hur ärendet har hanterats. Full anonymitet gentemot Visselblåsarenheten kan därför inte garanteras. Men om du vill vara anonym inför andra i organisationen, och i hantering och rapport är det givetvis möjligt.

Om du vill rapportera in någonting helt anonymt (även gentemot Visselblåsarenheten) kan du alltid avstå från att fylla i dina kontaktuppgifter i den webbaserade rapporteringskanalen (alternativ B). Visselblåsarsvarige kommer då att ändå utreda informationen i din anmälan och till bästa förmåga åtgärda det missförhållande som du har rapporterat in, men då inte som ett Visselblåsarende enligt denna policy.

### Behandling av personuppgifter

Personuppgifter som lämnas via visselblåsarkanalerna hanteras i enlighet med bestämmelserna i dataskyddsförordningen och företagets vid var tid gällande personuppgiftspolicy som finns tillgänglig via vår hemsida; <https://www.intersport.se/kundservice/integritetspolicy>

Personuppgifter som förekommer i anmälningar omfattas av en lagstadgad tystnadsplikt som förhindrar obehörigt röjande. Tystnadsplikten hindrar inte behörigt röjande av personuppgifter, såsom exempelvis då personuppgifterna behöver vidarelämnas till polis eller annan myndighet.

### Skydd mot repressalier och hindrande åtgärder

I lagen finns ett förbud mot att hindra eller försöka hindra rapportering eller vidta repressalier.

Med repressalie menas olika former av bestraffningar som till exempel uppsägning, avskedande, avstängning, degradering, utebliven befordran, ändrade arbetsuppgifter, omplacering, lönesänkning, ändrade arbetstider, trakasserier, orättvis behandling och negativa vitsord. Visselblåsaren har rätt till skadestånd av den som utsätter den för repressalier eller som har hindrat eller försökt att hindra rapportering. Rätt till skadestånd för repressalier gäller dock inte om den rapporterande personen vid inhämtandet av information eller rapporteringen gjort sig skyldig till brott.

### Skydd i form av ansvarsfrihet

Med skydd i form av ansvarsfrihet menas att en rapporterande person inte får göras ansvarig för att ha åsidosatt en tystnadsplikt. Tystnadsplikten kan följa av ett avtal mellan arbetsgivaren och den anställde eller av ett beslut som arbetsgivaren har fattat med stöd av arbetsledningsrätten. En förutsättning för skydd är att personen hade skälig anledning att anta att det var nödvändigt att rapportera informationen för att avslöja ett missförhållande.

Visselblåsaren får inte heller hållas ansvarig för att ha anskaffat information även om han eller hon har brutit mot regler som arbetsgivaren har ställt upp. Det kan till exempel vara fråga om att den anställde kopierat eller tagit med sig dokument från arbetsplatsen, att den anställde har tagit sin in på platser som han eller hon i vanliga fall inte har tillgång till eller att personen har fotograferat företagets lokaler i strid mot de regler som finns. Detta gäller under förutsättning av att visselblåsaren hade skälig anledning att anta att det var nödvändigt att inhämta informationen för att avslöja ett missförhållande.

Ansvarsfrihet ges dock inte om personen genom att inskaffa informationen gör sig skyldig till brott. Exempel på brott som kan begås vid inhämtandet av information är till exempel stöld, olaga intrång eller dataintrång.

### Kontaktuppgifter

Kontakta [hr.support@intersport.se](mailto:hr.support@intersport.se) vid frågor om denna policy.