

# RETNINGSLINJER FOR VARSLING

## I

### KONGSBERG GRUPPEN

#### 1 Bakgrunn

Kongsberg Gruppen ser det som viktig for utviklingen av konsernet at våre ansatte gir tilbakemeldinger, både om forhold som oppfattes som positive og forhold som oppfattes som negative. Slike tilbakemeldinger vil normalt være en del av den løpende dialogen mellom de ansatte og arbeidsgiver i den kontinuerlige prosessen mot forbedringer. I Kongsberg Gruppen er det et mål at de ansatte skal bli tatt på alvor når de gir tilbakemeldinger til arbeidsgiver.

Varsling er å gi melding om forhold som er av mer alvorlig art, for eksempel lovbrudd. I disse rutinene er det nærmere beskrevet hvordan du skal gå fram ved varsling.

Varsling er regulert i arbeidsmiljølovens § 2-4 og § 2-5. Ansatte har etter disse reglene rett til å varsle om kritikkverdige forhold hos arbeidsgiver så fremt varslingen er forsvarlig. Videre er gjengjeldelser overfor ansatte som varsler, forbudt.

Kongsberg Gruppen ønsker med disse retningslinjene å legge til rette for og informere de ansatte om hvilke rutiner som gjelder når ansatte ønsker å varsle om kritikkverdige forhold i selskapet.

#### 2 Hva er varsling?

Hva som skal anses som varsling avhenger av innholdet i det den ansatte ønsker å melde fra om. Varslingen må gjelde *kritikkverdige forhold*. Med *kritikkverdige forhold* i denne sammenhengen menes:

- Straffbare forhold
- Andre lovbrudd, for eksempel brudd på helse-, miljø- og sikkerhetsregler
- Brudd på Kongsberg Gruppens forretningsetiske retningslinjer
- Brudd på alminnelige etiske standarder som er allment akseptert i samfunnet.

Det presiseres at spørsmål knyttet til Kongsberg Gruppens alminnelige drift, arbeidsplassen eller arbeidsmiljøet, i utgangspunktet ikke anses som varsling og skal drøftes på ordinær måte med nærmeste leder, HR-avdelingen, HMS-ansvarlig, verneombud eller tillitsvalgte.

#### 3 Fremgangsmåte ved varsling

Det er viktig at arbeidstaker utviser nødvendig skjønnsomhet ved varsling slik at ikke Kongsberg Gruppens eller tredjepersoners interesser lider unødige. Slike interesser kan være forretningshemmeligheter, tap av kunder, samarbeidsklimaet på arbeidsplassen eller personopplysninger knyttet til andre ansatte eller kunder.

Det er også viktig at varslingen gjennomføres i henhold til beskrivelsen nedenfor slik at den som mottar varselet faktisk forstår at det dreier som om reell varslings. På denne måten får også varsleren en sikkerhet for at varselet behandles videre.

Dersom ansatte ønsker å varsle arbeidsgiver om kritikkverdige forhold, kan det gås frem på følgende alternative måter:

- Den ansatte kan varsle til nærmeste leder, eventuelt til annen leder eller HR-avdelingen i selskapet.
- Alternativt kan den ansatte varsle til Etisk råd i Kongsberg Gruppen ved rådets ombudsmenn. Man kan også varsle til verneombud, medlemmer i Arbeidsmiljøutvalget eller til tillitsvalgte.
- I siste instans instans kan den ansatte varsle Kongsberg Gruppens styre

Gjennom Kongsberg Gruppens rutiner for oppfølging av varslings skal eventuelle kritikkverdige forhold bli løst. Men arbeidstaker vil alltid ha rett til å kontakte offentlige tilsynsorganer, for eksempel Arbeidstilsynet, om relevante saker.

Normalt bør det varsles skriftlig. Det er også mulig å varsle muntlig, for eksempel hvis den ansatte ønsker å være anonym. Anonym varslings kan imidlertid være vanskelig å følge opp videre, blant annet fordi det ikke er mulig å stille en ukjent varslers oppfølgingsspørsmål.

Den ansatte bør informere mottaker av varselet om at vedkommende ser på meldingen som varslings dersom dette kan være uklart for mottaker. Dette skal uansett gjøres dersom meldingen gis muntlig slik at mottaker kan iverksette rutinene for oppfølging av varslings.

#### **4 Saksbehandling – rutiner ved mottakelse av varslings**

I Kongsberg Gruppen har vi egne rutiner for hvordan mottakere av varslings skal følges opp videre. Et grunnleggende prinsipp i de nevnte rutinene er at sakene i utgangspunktet skal løses der de oppstår. Dette bør også hensyntas ved valg av varslingskanal, jf. punkt 3.

Etisk råd i Kongsberg Gruppen skal bidra til å sikre høy etisk bevissthet, god atferd og sikre et godt omdømme for Kongsberg Gruppen. Etisk råd kan således bli involvert i mer prinsipielle, overordnede eller særlig viktige saker.

Den som varsler skal informeres om den videre saksbehandling, og gis en tilbakemelding om utfallet innen rimelig tid. Utfallet av den videre oppfølgingen kan imidlertid være av en slik art at detaljert tilbakemelding ikke kan gis, for eksempel i personalsaker.

#### **5 Gjengjeldelse er forbudt**

Enhver ugunstig behandling av vedkommende som varsler som er en reaksjon på varslings, er forbudt. Dersom ledelse eller kollegaer er uenige i kritikken er det likevel tillatt med saklige motargumenter, så lenge disse ikke går lenger enn det som er nødvendig for å korrigere det bildet som er skapt gjennom varslings.