

## **RIKTLINJER FÖR WHISTLEBLOWING – VISSSELBLÅSNING**

### Bakgrund

TNG vill vara ett öppet och ärligt företag och i största möjliga utsträckning motverka korruption och oegentligheter i verksamheten. TNG har nolltolerans mot korruption och oegentligheter. TNG följer IMM (Institutet mot mutor) näringslivskod som handlar om gåvor, belöningar och andra förmåner i arbetslivet, se koden i sin helhet <http://www.institutetmotmutor.se/skrifter/naringslivskoden/>

Som ett led i arbetet mot korruption är TNG beroende av att anställda och andra personer som är kopplade till TNGs verksamhet tar sitt ansvar och rapporterar all form av misstanke om korruption eller annat som kan strida mot gällande policys, interna riktlinjer eller lagstiftning, alla anställda har därför en skyldighet att rapportera brott eller misstanke om brott.

Repressalier för att ha lämnat in en rapport i god tro tolereras inte och man ska därför känna sig trygg i att inte bli bestraffad för att rapportera ev. oegentligheter.

Exempel på ärenden som man alltid ska rapportera:

- Olagliga aktiviteter
- Finansiella bedrägerier (till exempel oriktig bokföring, överträdelse av interna kontrollprocedurer, förskingring av tillgångar eller bedrägeri)
- Mutor och korruption (till exempel tagande eller givande av muta)
- Brott mot konkurrensrättslig lagstiftning (till exempel utbyte av priskänslig information, konkurrensskadlig samverkan)
- Allvarliga hot mot miljö, hälsa och säkerhet
- Aktiviteter som på andra sätt är att se som allvarligt olämpligt agerande (till exempel diskriminerande arbetsrutiner, användandet av barnarbetskraft, brott mot mänskliga rättigheter).

### Vad säger lagstiftningen

Det är varje persons ansvar att förstå och följa gällande lagstiftning

Gällande straffbestämmelser Den 1 juli 2012 trädde nya straffbestämmelser om mutbrott i kraft (brottsbalken 10 kap. 5a–5e §§). Bestämmelserna innebär i huvudsak följande:

1. en anställd eller en uppdragstagare får inte ta emot, godta ett löfte om eller begära en otillbörlig belöning för utövningen av anställningen eller uppdraget (tagande av muta);
2. det är inte tillåtet att åt en anställd eller en uppdragstagare lämna, utlova eller erbjuda en otillbörlig belöning för utövningen av anställningen eller uppdraget (givande av muta);
3. det är inte tillåtet att ta emot, godta ett löfte om eller begära en otillbörlig förmån för att påverka någon som utövar myndighet eller beslutar om offentlig upphandling eller att lämna, utlova eller erbjuda en otillbörlig förmån till någon för att denne ska påverka beslutsfattaren vid myndighetsutövning eller offentlig upphandling (handel med inflytande)

4. en näringsidkare måste vara försiktig med att lämna pengar eller andra tillgångar till sina ombud, agenter, samarbetspartners eller andra representanter så att medlen inte används till mutor (vårdslös finansiering av mutbrott).

Regler för skydd för rapportör och anmälda

Varje person som gör ett avslöjande eller yttrar en misstanke under dessa riktlinjer kommer att skyddas om den:

- Lämnat rapporten i god tro
- Tror att informationen är sann och riktigt
- Inte agerar illvilligt eller kommer med falska anklagelser; och
- Inte eftersträvar personlig eller finansiell vinning

#### Till vem rapporterar man

Den som har klagomål eller misstanke om oegentligheter i TNGs verksamhet bör i första hand vända sig till sin närmaste chef. Beroende på oegentligheternas karaktär och på den person som eventuellt kan misstänkas för felaktigt agerande så kan även nedanstående personer kontaktas via TNGs växel eller infokorg.

Funktion	Namn	Telefonnummer	E-post
HR-chef	Maria Nordenhem	08-219 200	info@tng.se
VD	Åsa Edman Källströmer	08-219 200	info@tng.se
Mångfaldsexpert på Sveriges Byggindustrier Mångfaldsutvecklare, Praktikum	Paula Lejonkula	08-219 200	info@tng.se
Extern Oberoende Styrelseledamot Partner Advokatfirman Mannheimer Swartling	Hans Andreasson	08-219 200	info@tng.se
Extern Oberoende Styrelseledamot  <b>HR Chef Struktur &amp; Organisation COOP</b>	Yvonne Björck	08-219 200	info@tng.se

#### Ansvar

Företagets chefer har ansvar för att förebygga och stoppa konflikter inom sina egna ansvarsområden. I detta ansvar ingår att uppmärksamma och reagera på signaler på gryende konflikter. Företagets chefer ansvarar för att alla anställda inom företaget är förtroga med företagets Riktlinjer om konflikthantering, men det ligger på individens ansvar att följa den.