

Vedlegg

Vedlegg 1: Oppsummering av intervjuer

Vedlegg – intervjuer

Er det mulighet for anonym varsling?

	Ja	Nei
Selskap 1	X	
Selskap 2	X	
Selskap 3	X	
Selskap 4	X	
Selskap 5	X	

Er roller og ansvar tydelig definert for alle ledd i prosessen – fra mottak, vurdering, granskning, rapportering og iverksettelse av tiltak, samt evaluering av evt. tiltak?

	Ja	Nei
Selskap 1	X	
Selskap 2	X	
Selskap 3	X	
Selskap 4	X	
Selskap 5	X	

Hvor eller hvem i organisasjonen tar imot og følger opp varslene?

Selskap 1	Internrevisjonen tar inn. Håndteres på lavest mulig nivå i organisasjonen.
Selskap 2	Setter sammen team avhengig av tematikk og land. Regionale compliance officers blir involvert i tillegg til andre funksjoner avhengig av tema.
Selskap 3	Nærmeste leder og/eller linjen.
Selskap 4	Nærmeste leder.
Selskap 5	Compliance.

Hvem kan det varsles til?

Selskap 1	Nærmeste leder, internrevisjonen og verneombud.
Selskap 2	Hotline, e-post, direkte henvendelser til compliance-team., nærmeste leder.
Selskap 3	Nærmeste leder og/eller linjen.
Selskap 4	Nærmeste leder.
Selskap 5	Konsernrevisjonen.

Er det forskjellige personer/funksjoner etter alvorlighetsgrad på varsel?

	Ja	Nei
Selskap 1	X	
Selskap 2	X	

Selskap 3	X	
Selskap 4		X
Selskap 5	X	

Er tillitsvalgte deltagende i prosessen?

	Alltid	Ofte	Av og til	Aldri	Uvisst
Selskap 1			X		
Selskap 2		X			
Selskap 3					X
Selskap 4					X
Selskap 5		X			

Er tillitsvalgte, Verneombud og andre som mottar varsler kjent med hvem som skal informeres ved mottak av varslinger?

	Ja	Nei
Selskap 1	X	
Selskap 2	X	
Selskap 3	X	
Selskap 4	X	

Selskap 5	X	
--------------	---	--

Hvilket mandat/myndighet har varslingsfunksjonen/de som mottar varslene?

Selskap 1	Internrevisjonen eier varslingsinstruksjonen.
Selskap 2	Internrevisjonen anbefaler disiplinære tiltak. HR beslutter og gjennomfører.
Selskap 3	Internrevisjonen undersøker og konkluderer om omfanget og kan foreslå tiltak.
Selskap 4	Internrevisjonen følger opp saken iht. rutinen.
Selskap 5	Internrevisjonen håndterer varslings sak. Konsernrevisjonen er uavhengig og rapporterer til styret. Leder for konsernrevisjonen beslutter hvordan en rapportert varslings sak skal følges opp.

Kan de beslutte reell endring?

	Ja	Nei
Selskap 1		X
Selskap 2		X
Selskap 3		X
Selskap 4		X
Selskap 5		X

Hvem har evt. ansvar for å følge opp det utrederne kommer frem til?

Selskap 1	Linjen håndterer selv de fleste sakene.
Selskap 2	Chief Compliance Officer.
Selskap 3	I utgangspunktet følges ikke tiltak opp.
Selskap 4	Ingen.
Selskap 5	Internrevisjonen gransker, og disiplinære tiltak er linjen sitt ansvar.

Har virksomheten definert “kritikkverdige forhold” og “forsvarlig fremferd” på en måte som gjør at de ansatte forstår hva det er ønskelig at de skal varsle om?

	Ja	Nei
Selskap 1	X	
Selskap 2	X	
Selskap 3	X	
Selskap 4	X	
Selskap 5	X	

Har virksomheten etablert noen incentiver for ansatte som varsler? Finansielle eller andre typer incentiver? Blir ansatte som varsler fremhevet/fremsnakkert på noen måte av ledelsen?

	Ja	Nei
Selskap 1		X

Selskap 2		X
Selskap 3		X
Selskap 4		X
Selskap 5		X

Oppmuntres det til å varsle? Snakkes det om?

	Ja	Nei
Selskap 1	X	
Selskap 2	X	
Selskap 3	X	
Selskap 4	X	
Selskap 5	X	

Er det implementert opplæringstiltak (løpende, nyansattkurs, løpende info fra ledelse etc.) slik at ansatte er kjent med sin rett og plikt til å varsle?

	Ja	Nei
Selskap 1	X	
Selskap 2	X	
Selskap 3	X	

Selskap 4	X	
Selskap 5	X	

Har man sett en sammenheng mellom arbeidet med ytringskultur og antall varslinger?

	Ja	Ikke nok data	Nei
Selskap 1	X		
Selskap 2	X		
Selskap 3		X	
Selskap 4			X
Selskap 5			X

Har selskapet noen eksempler på at varslingssaker har medført forbedringer/endringer i virksomhetens prosesser/aktiviteter?

	Ja	Nei
Selskap 1	X	
Selskap 2	X	
Selskap 3		X
Selskap 4		X
Selskap 5		X

Hvis nei – hvorfor har man ikke noen slike saker? Skyldes det at man ikke har avdekket noen kritikkverdige forhold? Evt. hvilke forhold finnes i selskapet som gjør at personen tror at det ikke er noen kritikkverdige forhold?

Selskap 3	Ansatte med høy kompetanse. Omfattende ansettelsesprosess. Gode kontrollfunksjoner og risikostyringsprosesser.
Selskap 4	Man har hatt saker, men det har ikke medført særlig endring.
Selskap 5	Anbefalinger blir tatt til følge og sånn sett har en effekt, samt at det fører til endring/forbedring.

Hvis nei – Er det fordi man ikke har hatt noen av vesentlig forhold?

	Ja	Nei
Selskap 3		X
Selskap 4		X
Selskap 5		X

Hvis ja – hva bestod endringene i? Hvorfor ble det besluttet å gjøre endringer?

Selskap 1	Det er flere som ikke lenger jobber i selskapet pga. konsekvenser fra varsler. Det er internrevisjonen iverksetter tiltak der det er behov.
Selskap 2	Har gjort varslingen til en del av risikostyringen.

Hvordan sikrer virksomheten læring av de erfaringene man får gjennom en varslingssak?

Selskap 1	Ikke konkretisert.
Selskap 2	Det rapporteres og oppdateres jevnlig.
Selskap 3	Har ikke hatt større saker.

Selskap 4	Ikke konkretisert.
Selskap 5	Har hatt fokus på problemstillingen og kommunisert rundt dette.

Fikk varslene noen konsekvens for den omvarslede/eller den i virksomheten som var ansvarlige for forholdet det ble varslet på/om?

Selskap 1	Det er flere som ikke lenger jobber i selskapet pga. konsekvenser fra varsler.
Selskap 2	Det er flere som ikke lenger jobber i selskapet pga. konsekvenser fra varsler.
Selskap 3	Har ikke hatt noen særlige saker.
Selskap 4	Har gått mest utover lederne da de føler seg særlig utsatt for varsling.
Selskap 5	Har ingen eksempler.

Hvordan legger selskapet til rette for at varsler skal være trygg på at et varsel ikke får negative konsekvenser for vedkommende?

Selskap 1	Gjennom kommunikasjon fra høyere opp i organisasjonen. Man må altså ha tillit til systemet.
Selskap 2	Selskapet har et eget program for å få ansatte til å varsle da det kommer frem av ansattundersøkelser at man ikke alltid tør å varsle pga. frykt for gjengjeldelse.
Selskap 3	Har ikke hatt noen særlige saker på det. Har tyngde i 2. og 3. linje som fanger opp før det blir en stor sak.
Selskap 4	Kan varsle anonymt og følger de lover og regler som gjelder rundt håndtering av varslingssaker.
Selskap 5	Har etablert en rådgivende instans knyttet til varslingssaker. De adresserer risikoområder og diskuterer enkeltsaker anonymt som en kvalitetssikring.

Hvordan følger virksomheten opp at den ansatte ikke blir utsatt for represalier (gjengjeldelse) under/etter varslingsprosessen?

Selskap 1	Gjennom bevisstgjøring hos ledere.
Selskap 2	Gjennom eget program.
Selskap 3	Har ikke hatt aktuelle saker.
Selskap 4	Brudd på våre retningslinjer. Følges opp av leder. Viser til varslingsplakaten og øvrige rutiner.
Selskap 5	Informerer varsler om faren for gjengjeldelse og om muligheten til å ta kontakt hvis man opplever det. Men ingen systematisk oppfølging satt i system.

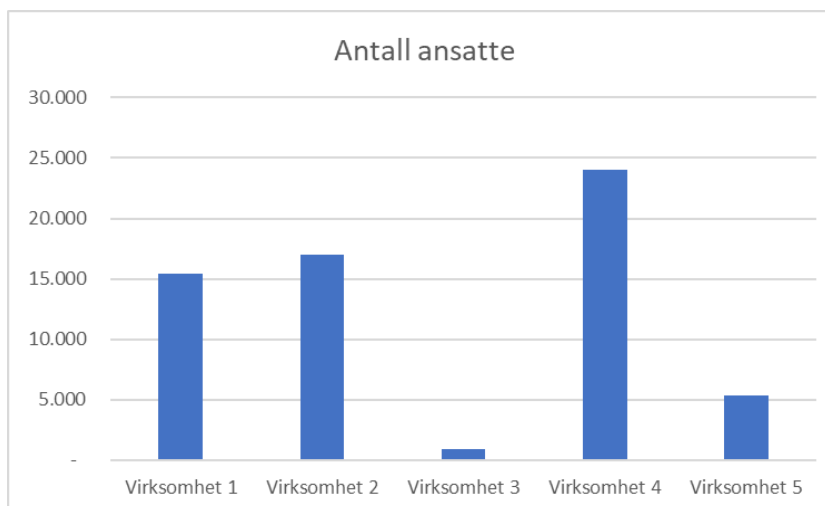
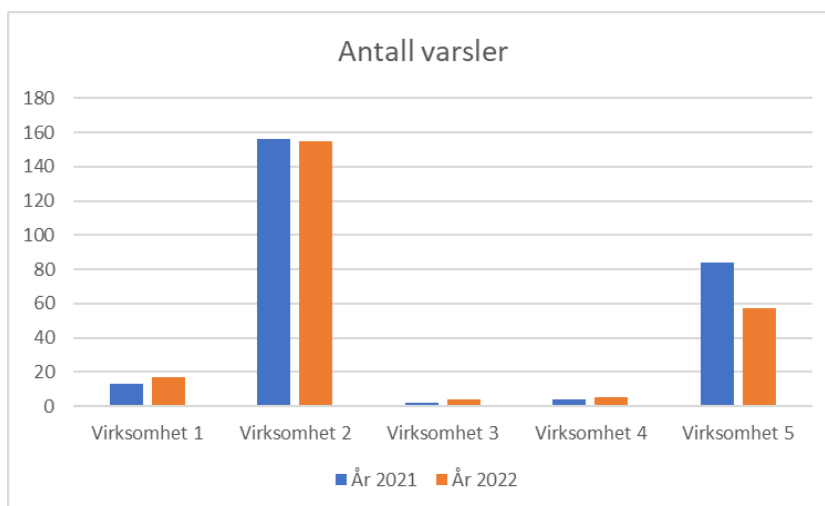
Er det etablert tydelige prosesser for dette?

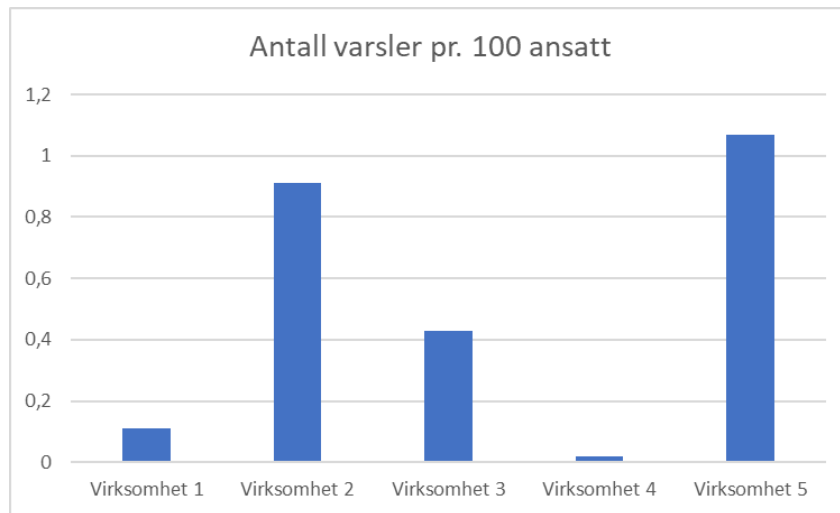
	Ja	Nei
Selskap 1	X	
Selskap 2	X	
Selskap 3	X	
Selskap 4	X	
Selskap 5	X	

Hvis ja; har oppfølgingen avdekket at varslere har mottatt gjengjeldelse?

	Ja	Ikke nok data	Nei
Selskap 1	X		

Selskap 2	X		
Selskap 3		X	
Selskap 4	X		
Selskap 5	X		





Vedlegg 2: Personlig intervju – Intervjuguide

Personlig intervju – Intervjuguide

Fakta – bakgrunn:

- A. Hvor mange varsler mottok virksomheten i 2022 og 2021?
- B. Hvor mange av varslene ble hensyntatt/undersøkt?
- C. Hvilke forhold varsles det typisk på?

Virksomhetens system og prosess for varsling:

1. ***I henhold til arbeidsmiljøloven Kapittel §2 A, skal virksomheten legge til rett for intern varsling. [herunder krav til fremgangsmåte i § 2 A-2, aktivitetsplikten i § 2 A-3 og plikten til å utarbeide rutiner som en del av HMS-arbeidet i aml § 2 A-6]***

A: Hvordan har virksomheten lagt til rette for varsling?

B: Hvilke vurderinger og forhold lå til grunn for hvorfor virksomheten valgte å organisere varslingsprosessen på denne måten?

2. ***Forskning sier at mellom 50.000 og 160.000 opplevde kritikkverdige forhold inntreffer årlig i virksomheter, men at kun 50 % av arbeidstakere som vitner forholdene, faktisk varsler.***

A: Hvordan tilrettelegger virksomheten for å øke sannsynligheten for at arbeidstakere varsler om kritikkverdige forhold?

3. *Forskning viser at medarbeidere som vitner kritikkverdige forhold ikke varsler fordi de ikke tror det har noen effekt.*

A: Har virksomheten noen eksempler på at varslingsaker har medført forbedringer/endringer i virksomhetens prosesser/aktiviteter? Og hvis ja; Hvilke endringer har det medført?

4. *Forskning sier at en av fire som varsler bare får negative, eller overveiende negative reaksjoner ved å varsle.*

A: Hvordan legger virksomheten til rette for at varsler skal være trygg på at et varsel ikke får negative konsekvenser for vedkommende?