



Dokument-ID: 319

## C4 Visselblåsarpolicy

**C4 Transport (nedan skrivet som C4) strävar efter att vara en öppen och transparent arbetsplats. Därför är det viktigt för oss som arbetsgivare att det är enkelt att rapportera missförhållanden på ett konfidentiellt och säkert sätt.**

**Här nedan kan du läsa om hur det går till.**

### Vem kan visselblåsa?

Du kan visselblåsa och få skydd enligt Visselblåsarlagen om du är anställd, arbetssökande, eller praktikant till exempel. Entreprenörer och leverantörer till C4 som fått reda på missförhållanden kan också rapportera. Även om du har slutat på C4 eller ännu inte börjat kan du rapportera om ett missförhållande.

### Vad kan jag visselblåsa om?

Om du misstänker missförhållanden, lag- och/eller regelbrott uppmanar vi dig att rapportera detta som ett visselblåsningssärende.

Exempel på missförhållanden av allmänt intresse som bör rapporteras om:

- Medvetet felaktig bokföring, intern bokföringskontroll eller annan ekonomisk brottslighet.
- Förekommande av stöld, korruption, skadegörelse, bedrägeri, förskingring eller dataintrång.
- Allvarliga miljöbrott eller stora brister i säkerheten på arbetsplatsen.
- Om någon utsätts för allvarliga former av diskriminering eller trakasserier.
- Andra allvarliga missförhållanden som rör enskildas liv eller hälsa.
- Andra allvarliga missförhållanden som rör företagets vitala intressen.

C4 ska vara en trygg arbetsplats där vi bemöter varandra med respekt i allt arbete och alla relationer. Vi tar tydligt avstånd från all form av kränkande särbehandling, mobbing och trakasserier.

### Hur rapporterar jag?

Vid ett skriftligt ärende använder vi oss av Visslan, som är vår digitala visselblåsningsskanal. Den är alltid tillgänglig via följande länk: <https://c4transport.visslan-report.se>

Beskriv vad som hänt så ingående som möjligt, så är det lättare att säkerställa att rätt åtgärder vidtas. Bifoga gärna skriftliga dokument, bilder eller ljudfiler.

- Inkludera inte känsliga personuppgifter, till exempel etniskt ursprung, politiska åsikter, religiös eller filosofisk övertygelse, sexuell läggning
- Du kan vara anonym under hela processen utan att det påverkar ditt rättsliga skydd.

Vid visselblåsning finns ett skydd mot negativa konsekvenser efter rapport av ett missförhållande. Det innebär att hot om repressalier och försök till repressalier inte är tillåtna. Exempel på sådana är om du skulle bli uppsagd, få ändrade arbetsuppgifter, bli hotad, diskriminerad eller svartlistad inom din bransch på grund av att du visselblåst. Skyddet gäller även vid offentliggörande av information.

### Frågor?

Har du ytterligare frågor angående hur vi hanterar visselblåsarärenden är du alltid välkommen att kontakta oss.

Staffan Einarsson, VD, tfn 044-590 01 10

[Komplett Policy](#)



Utskrivet dokument är en kopia, kontrollera mot gällande dokument i dator.  
Publicerat: 2023-11-29 Uppdaterat: 2023-11-30 Utskrivet: 2023-12-01  
Ägare: staffan  
Kategori: [Policies](#)



Dokument-ID: 320

## C4 Visselblåsarpolicy - komplett

### Bakgrund

På C4 Transport (nedan skrivet C4) strävar vi efter att ha en öppen och transparent arbetsplats, där missförhållanden inte ska förekomma. Det är därför viktigt för oss att det finns tydlig information om hur man kan rapportera konfidentiellt och säkert. Genom att göra det enkelt att rapportera, värnar vi tillsammans om att främja medarbetarnas, kundernas och allmänhetens förtroende för oss.

### 1. Vem kan visselblåsa?

Du kan visselblåsa och erhålla skydd enligt Visselblåsarlagen om du är en rapportrande person (se ovan), t.ex. anställd, arbetssökande, eller praktikant. Entreprenörer, underentreprenörer och leverantörer till C4 som fått reda på missförhållanden inom C4 kan även rapportera. Att du har avslutat ditt arbetsrelaterade förhållande med oss, eller att det inte har påbörjats än, är inte ett hinder för att rapportera om ett missförhållande.

### 2. Vad kan jag visselblåsa om?

Vid misstanke om ett möjligt missförhållande, lag- och/eller regelbrott uppmanar vi dig att rapportera detta till oss som ett visselblåsningsärende. Vid rapporteringen är det av vikt att du vid tidpunkten för rapporteringen hade rimliga skäl (skälig anledning) att tro att informationen om missförhållanden som rapporterades var sann. Dessutom är det även viktigt att det faktiskt kan anses vara en överträdelse som omfattas av Visselblåsarlagen för att ge dig skydd. Observera att Visselblåsarlagen inte gäller för rapportering av säkerhetsskyddsklassificerade uppgifter enligt säkerhetsskyddslagen (2018:585). Det innebär bl.a. att du inte erhåller skydd enligt Visselblåsarlagen om du skulle rapportera sådana uppgifter. Observera även att den som på grund av anställning eller på annat sätt deltar eller har deltagit i säkerhetskänslig verksamhet får inte obehörigen röja eller utnyttja säkerhetsskyddsklassificerade uppgifter.

#### 2.1 Missförhållanden av allmänintresse

Du kan rapportera information om missförhållande som kommit fram i ett arbetsrelaterat sammanhang som det finns ett allmänintresse av att det kommer fram eller som utgörs av överträdelse av de särskilda rättsakter m.m. som anges ovan. Vid andra typer av personliga klagomål som inte har ett allmänintresse av att de kommer fram, exempelvis tvister eller klagomål angående arbetsplatsen eller arbetsmiljön, uppmanar vi dig att istället ta kontakt med din närmsta chef, personalavdelningen eller ditt skyddsombud. Detta för att säkerställa att dessa ärenden bereds på bästa sätt möjligt.

#### Exempel på missförhållanden av allmänt intresse som bör rapporteras om:

- Medvetet felaktig bokföring, intern bokföringskontroll eller annan ekonomisk brottslighet.
- Förekommande av stöld, korruption, skadegörelse, bedrägeri, förskingring eller dataintrång.
- Allvarliga miljöbrott eller stora brister i säkerheten på arbetsplatsen.

Visselblåsarpolicy – Kungl. Hovstaterna 2 (6)

- Om någon utsätts för allvarliga former av diskriminering eller trakasserier.
- Andra allvarliga missförhållanden som rör enskildas liv eller hälsa.
- Andra allvarliga missförhållanden som rör företagets vitala intressen.

C4 ska vara en trygg arbetsplats där vi bemöter varandra med respekt i allt arbete och alla relationer. Vi tar tydligt avstånd från all form av kränkande särbehandling, mobbing och trakasserier. Om du upplever att du blir mobbad, kränkt eller trakasserad så vänd dig till din närmaste chef eller en annan person du har förtroende för (skyddsombud, personalchef eller fackligt ombud).

### 3. Hur rapporterar jag?

#### 3.1 Skriftlig rapportering

Vid ett skriftligt ärende använder vi oss av Visslan, som är vår digitala visselblåsningskanal. Den är alltid tillgänglig genom <https://c4transport.visslan-report.se>

Beskriv gärna vad som hänt så ingående som möjligt, för att vi ska kunna säkerställa att adekvata åtgärder kan tillämpas. Det är därför även möjligt att bifoga ytterligare bevisning, i form av exempelvis skriftliga dokument, bilder eller ljudfiler.

#### 3.1.1 Känsliga personuppgifter

Vänligen inkludera inte känsliga personuppgifter om personer nämnda i din rapport ifall det inte är nödvändigt för att kunna beskriva ditt ärende. Känsliga personuppgifter är uppgifter om; etniskt ursprung, politiska åsikter, religiös eller filosofisk övertygelse, medlemskap i en fackförening, hälsa, en persons sexualliv eller sexuella läggning, genetiska uppgifter, biometrisk uppgifter som används för att entydigt identifiera en person.

#### 3.1.2 Anonymitet

Du kan vara anonym under hela processen utan att det påverkar ditt rättsliga skydd men du har även möjlighet att

identifiera dig under strikt konfidentialitet. Anonymitet kan i vissa fall försvåra ärendets uppföljningsmöjligheter och de åtgärder vi kan utföra, men i sådant fall kan vi även senare be dig att under strikt konfidentialitet identifiera dig.

### 3.1.3 Uppföljning & inlogg

Efter att du rapporterat kommer du att få en sexton siffrig kod, som du framöver kommer kunna logga in på Visslan med från <https://c4transport.visslan-report.se>. Det är väldigt viktigt att du sparar koden, då du annars inte kommer kunna få åtkomst till ärendet igen. Om du tappar bort koden kan du skicka in en ny rapport där du hänvisar till den föregående rapporten.

Inom sju dagar kommer du att få en bekräftelse att ärendehanterare mottagit din rapportering. Ärendehanterare är den oberoende och självständiga part som tar emot ärenden i rapporteringskanalen, vars kontaktuppgifter finns bifogade i "6.1 Kontaktuppgifter till ärendehanterare". Vid frågor eller funderingar kan du och ärendehanteraren framöver kommunicera genom plattformens inbyggda och anonyma chattfunktion. Du kommer få återkoppling inom tre månader med vilken uppföljning som planerats eller skett på grund av rapporteringen.

Det är viktigt att du, med din sexton siffriga kod, loggar in med jämna mellanrum för att svara på eventuella följdfrågor ärendehanterare kan ha. I vissa fall kan ärendet inte tas vidare utan svar på sådana följdfrågor från dig som rapporterande person.

### 3.2 Muntlig rapportering

Det är därutöver även möjligt att rapportera muntligen genom att ladda upp en ljudfil som en bilaga vid skapandet av ett ärende på <https://c4transport.visslan-report.se>. I ljudfilen beskriver du samma sak omständigheter och detaljer som du hade gjort i ett skriftligt ärende.

Därtill kan ett fysiskt möte med ärendehanterare begäras via Visslan. Detta görs lättast genom att antingen begära ett sådant fysiskt möte i ett befintligt ärende, eller att skapa en ny rapport.

### 3.3 Extern rapportering

Vi uppmanar dig att alltid först rapportera om missförhållanden internt, men du har även möjlighet till extern rapportering istället. Vi refererar dig då till att kontakta behöriga myndigheter eller i tillämpliga fall till EU:s institutioner, organ eller byråer. Kontaktupplysningar till dessa finns på följande webbadress: [www.visslan.se/resources/visselblasarpolicy/extern-rapportering](http://www.visslan.se/resources/visselblasarpolicy/extern-rapportering).

## 4. Vad är mina rättigheter?

### 4.1 Rätt till konfidentialitet

Under ärendets handläggning kommer det säkerställas att identiteten på dig som rapporterande person behandlas konfidentiellt och att åtkomst till ärendet förhindras för obehörig personal. Vi kommer inte att avslöja din identitet utan ditt samtycke om gällande lagstiftning inte tvingar oss, och vi kommer säkerställa att du inte utsätts för repressalier.

### 4.2 Skydd i form av ansvarsfrihet

En rapporterande person får inte göras ansvarig för att ha åsidosatt tystnadsplikt, under förutsättning att personen vid rapporteringen hade skälig anledning att anta att rapporteringen av informationen var nödvändig för att avslöja det rapporterade missförhållandet.

Ansvarsfriheten gäller inte vid:

1. uppsåtligt åsidosättande av sådan tystnadsplikt som enligt offentlighets- och sekretesslagen (2009:400) inskränker rätten att meddela och offentliggöra uppgifter enligt tryckfrihetsförordningen eller yttrandefrihetsgrundlagen, eller
2. åsidosättande av tystnadsplikt enligt lagen (1971:1078) om försvarsuppfinningar.

Ansvarsfriheten medför inte heller rätt att lämna ut handlingar. En rapporterande person får inte göras ansvarig för överträdelse av bestämmelser som gäller inhämtande av information, om personen vid inhämtandet hade skälig anledning att anta att inhämtandet var nödvändigt för att avslöja ett missförhållande.

Ansvarsfriheten gäller inte om den rapporterande personen genom inhämtandet gör sig skyldig till brott.

### 4.3 Skydd mot repressalier och hindrande åtgärder

Vid visselblåsning föreligger det skydd mot negativa konsekvenser från att ha rapporterat ett missförhållande, i form av ett repressalieförbud. Skyddet mot repressalier gäller även i relevanta fall för personer på arbetsplatsen som bistår den rapporterande personen, dina kollegor och anhöriga på arbetsplatsen, och juridiska personer som du äger, arbetar för eller annars har anknytning till.

Detta innebär att hot om repressalier och försök till repressalier inte är tillåtna. Exempel på sådana är ifall du skulle bli uppsagd, få ändrade arbetsuppgifter, bli ålagd disciplinåtgärder, hotad, diskriminerad, svartlistad inom din bransch, eller dylikt på grund av att du visselblåst.

Även om du skulle utsättas för repressalier omfattas du fortfarande av skyddet, ifall du hade rimliga skäl att tro att missförhållandet som rapporterades var sant och inom Visselblåsarlagens tillämpningsområde. Du får inte heller utsättas

för repressalier på grund av att du vänt dig till din arbetstagarorganisation för samråd i fråga om rapportering.

Notera dock att det inte erhålls skydd ifall den rapporterande personen genom rapporterandet eller inhämtandet av informationen gör sig skyldig till brott.

En verksamhetsutövare får inte heller hindra eller försöka hindra rapportering.

#### 4.4 Offentliggörande av information

Skyddet gäller även vid offentliggörande av information. Det förutsätts då att du har rapporterat externt till en behörig myndighet i enlighet med reglerna i Visselblåsarlagen och mottagaren inte har vidtagit skäliga uppföljningsåtgärder med anledning av rapporteringen eller mottagaren inte i skälig utsträckning lämnat återkoppling om uppföljningen inom tre månader från mottagandet av rapporten, eller om det finns särskilda skäl, inom sex månader från mottagande av rapporten och du har informerats om skälen till den förlängda tidsfristen. Skydd erhålls även om du haft skälig anledning att tro att det kan föreligga en överhängande eller uppenbar fara för liv, hälsa, säkerhet eller risk för omfattande skada i miljön eller annat befogat skäl att offentliggöra informationen. Samma sak gäller om du har skälig anledning att anta att en extern rapportering skulle innebära en risk för repressalier eller leda till att missförhållandet sannolikt inte skulle avhjälpas på ett effektivt sätt.

I tryckfrihetsförordningen och yttrandefrihetsgrundlagen finns det föreskrifter om rätt att lämna uppgifter i vilket ämne som helst för offentliggörande i vissa medier och om rätt att anskaffa uppgifter i vilket ämne som helst i syfte att meddela dem för offentliggörande i vissa medier. Dessa regler gäller dock endast anställda inom offentlig sektor och i vissa enskilda verksamheter enligt 13 kapitlet 2 § offentlighets- och sekretesslagen.

#### 4.5 Rätt till genomgång av dokumentation vid möten med ärendehanterare

När vi tar emot en intern rapportering muntligen ska vi dokumentera rapporteringen genom en inspelning som kan sparas i en varaktig och åtkomlig form eller genom ett upprättat protokoll. Om den muntliga rapporteringen sker på annat sätt än vid ett fysiskt möte, får dokumentationsskyldigheten också fullgöras genom en utskrift av inspelningen eller på annat lämpligt sätt. För att rapporteringen ska få spelas in krävs ditt samtycke till det.

Efteråt kommer du att få tillfälle att kontrollera, rätta och genom underskrift godkänna en utskrift eller protokoll.

### 5. GDPR och hantering av personuppgifter

Vi gör alltid vårt främsta för att skydda dig och dina personuppgifter. Vi säkerställer därför att vår hantering av personuppgifter alltid sker i enlighet GDPR.

Detta innebär bl.a. att personuppgifter som uppenbart inte är relevanta för handläggningen av en viss rapport inte ska samlas in och ska raderas snarast möjligt om de samlats in av misstag samt att personuppgifter i ett uppföljningsärende inte ska behandlas längre än två år efter det att uppföljningsärendet avslutades.

### 6. Ytterligare kontakt

Har du ytterligare frågor angående hur vi hanterar visselblåsarärenden är du alltid välkommen att kontakta ärendehanterare.

Vid tekniska frågor om plattformen Visslan, kontakta Okapia AB som utvecklat Visslan.

#### 6.1 Kontaktuppgifter till ärendehanterare

Namn: Staffan Einarsson

Position: VD

Mejl: [staffan@c4transport.se](mailto:staffan@c4transport.se)

Telefonnummer: 0738 036 260

#### 6.2 Kontaktuppgifter till Okapia AB

Mejl: [clientsupport@visslan.se](mailto:clientsupport@visslan.se)

Växelnummer: +46 10-750 08 10

### Definitioner

- **GDPR:** General Data Protection Regulation, som är en förordning från EU som reglerar behandlingen av personuppgifter och det fria flödet av sådana uppgifter inom Europeiska Unionen.
- **Visselblåsaraktivet:** Direktiv 2019/1936 om skydd för personer som rapporterar om missförhållanden av unionsrätten.
- **Visselblåsarlagen:** Lag (2021:890) om skydd för personer som rapporterar om missförhållanden.
- **Visslan:** Okapia ABs tjänst Visslan, som möjliggör digitala rapporteringar av missförhållanden: <https://visslan.se/>.
- **Missförhållanden:** Handlande eller underlåtenheter som framkommit i ett arbetsrelaterat sammanhang som det finns ett allmänintresse av att det kommer fram. Missförhållanden kan även utgöras av handlanden eller underlåtenheter som strider mot en direkt tillämplig unionsrättsakt inom tillämpningsområdet för Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1937 om skydd för personer som rapporterar om överträdelse av unionsrätten, strider mot lag eller andra föreskrifter som avses i 8 kap. regeringsformen och som genomför eller kompletterar en unionsrättsakt inom tillämpningsområdet för samma direktiv, eller motverkar målet eller syftet med bestämmelserna i en unionsrättsakt inom tillämpningsområdet för samma direktiv.
- **Rapportering:** Muntligt eller skriftligt lämnande av information om missförhållanden genom intern rapportering, extern

rapportering eller offentliggörande.

- **Intern rapportering:** Muntligt eller skriftligt tillhandahållande av information om missförhållanden genom intern rapporteringskanal eller på annat sätt enligt 4 kapitlet 5 § i Visselblåsarlagen inom ett företag.
- **Extern rapportering:** Muntligt eller skriftligt tillhandahållande av information om missförhållanden till den/de behöriga myndigheterna genom behörig myndighets externa rapporteringskanal eller på annat sätt enligt 4 kap 7 § eller 4 kap 8 § i Visselblåsarlagen.
- **Offentliggörande eller offentliggöra:** Att göra information om missförhållanden tillgänglig för allmänheten.
- **Rapporterande person:** En fysisk person som rapporterar eller offentliggör information om missförhållanden som denne fått del av eller förvärvat i ett arbetsrelaterat sammanhang och som tillhör någon av följande personkategorier; (i) arbetstagare, (ii) personer som gör förfrågan om eller söker arbete, (iii) personer som söker eller utför volontärarbete, (iv) personer som söker eller fullgör praktik, (v) personer som annars står till förfogande för att utföra eller utför arbete under verksamhetsutövarens kontroll och ledning (vi) egenföretagare som söker eller utför uppdrag, (vii) personer som står till förfogande för att ingå eller ingår i ett företags förvaltnings-, lednings-, eller tillsynsorgan, (viii) aktieägare som står till förfogande för att vara eller som är verksamma i aktiebolaget, (ix) personer som har tillhört någon av personkategorierna ovan och har fått del av eller inhämtat information under tiden i verksamheten.
- **Repressalie:** Varje direkt eller indirekt handling eller underlåtenhet som sker i ett arbetsrelaterat sammanhang och som föranletts av intern eller extern rapportering eller av ett offentliggörande, och som ger upphov till eller kan ge upphov till oerättigad skada för den rapporterande personen, någon hos verksamhetsutövaren som bistår den rapporterande personen (t.ex. skyddsombud), någon hos verksamhetsutövaren som har koppling till den rapporterande personen (t.ex. en kollega) eller juridisk person som den rapporterande personen äger, arbetar för eller på annat sätt har koppling till.
- **Hindrande åtgärd:** Åtgärd för att hindra eller försöka hindra rapportering enligt Visselblåsarlagen.
- **Uppföljning/uppföljningsärende:** Varje åtgärd som vidtas av mottagaren av en rapport för att bedöma riktigheten i de påståenden som framställs i rapporten och, i förekommande fall, för att hantera den rapporterade överträdelsen, inbegripet genom åtgärder som interna undersökningar, utredningar, lagföring, åtgärder för att återkräva medel och att lägga ner förfarandet.
- **Återkoppling:** tillhandahållande till rapporterande personer ("visselblåsare") av information om de åtgärder som planeras eller som har vidtagits som uppföljning och om grunderna för sådan uppföljning



Utskrivet dokument är en kopia, kontrollera mot gällande dokument i dator.  
Publicerat: 2023-11-29 Uppdaterat: 2023-11-30 Utskrivet: 2023-12-01  
Ägare: staffan  
Kategori: [Policys](#)