

## Rutiner for varsling Filminvest AS.

1. Filminvest AS vektlegger en åpen ytringskultur. En slik kultur er viktig for det generelle arbeidsmiljøet og for den enkeltes trivsel. I tillegg er den sentral for at virksomheten skal kunne drives på best mulig måte. Forhold av ulovlig eller uetisk karakter kan være til skade for arbeidsmiljøet, den enkelte og virksomheten. Det er derfor viktig at slike forhold gripes fatt i og håndteres på en forsvarlig måte.

I tillegg til behovet for en åpen ytringskultur, har den enkelte arbeidstaker en lovfestet rett til å varsle om kritikkverdige forhold. Med dette menes ulovlige forhold, brudd på alminnelige etiske normer og brudd på virksomhetens etiske retningslinjer. Retten gjelder også for innleide arbeidstakere. Arbeidstaker skal beskyttes mot gjengjeldelse som følge av slik varsling.

Disse retningslinjene tar også sikte på å legge forholdene til rette for intern varsling, slik arbeidsmiljøloven krever.

Arbeidstaker kan alltid varsle internt i samsvar bedriftens rutiner for varsling, til arbeidsgiver eller en representant for arbeidsgiver, eller via advokat. Det samme gjelder varsling til tilsynsmyndigheter eller andre offentlige myndigheter.

En varsling vil imidlertid kunne anses uforsvarlig dersom arbeidstakeren bevisst fremsetter ugrunnede påstander eller varsler. For øvrig er det viktig at varsler går frem på en måte som ikke er trakasserende eller klart unødig belastende for enkeltpersoner eller arbeidsmiljøet. Varsling til personer utenfor virksomheten – med unntak for varsling til tilsynsmyndigheter eller andre offentlige myndigheter – vil normalt utgjøre brudd på den enkeltes plikter i arbeidsforholdet, hvis det ikke først er varslet internt i virksomheten eller varsleren har grunn til å tro at intern varsling ikke vil være hensiktsmessig.

2. Ansatte og innleide som har grunn til å tro at det foreligger kritikkverdige forhold knyttet til virksomheten oppfordres til å varsle om dette.  
I tillegg til å ha en rett til å varsle, kan det følge av den enkeltes stilling eller arbeidsavtalen at man har en plikt til å varsle. Arbeidstakere kan også ha varslingsplikt etter arbeidsmiljøloven, blant annet om man blir kjent med at det foregår trakassering eller diskriminering på arbeidsplassen, og om man blir oppmerksom på feil eller mangler som kan medføre fare for liv og helse, og vedkommende ikke selv kan rette på forholdet.
3. Varsling bør i utgangspunktet skje til nærmeste leder. Dersom arbeidstaker ikke har mottatt tilfredsstillende tilbakemelding innen rimelig tid etter å ha varslet om et kritikkverdig forhold, kan han/hun melde fra om forholdet til styrets leder. Varsling kan skje muntlig eller ved skriftlig henvendelse (brev, e-post eller lignende). Ved muntlige henvendelser, se punkt 5 nedenfor. Et skriftlig varsel om kritikkverdige forhold bør fortrinnsvis inneholde informasjon:

- Navn på varsler og varslers stilling
- Dato for varselet
- Dato og tid for observasjoner av kritikkverdige forhold
- Hva, spesifisert, varsler har opplevd eller fått kjennskap til
- Andre potensielle vitner
- Om liknende forhold har funnet sted nylig



4. Den representant for virksomheten som mottar melding om forhold som beskrevet i punkt 1, skal nedtegne opplysningene dersom de gis muntlig. Representanten bør sørge for at nedtegnelsen minimum inneholder informasjon som nevnt i punkt 4. Vedkommende skal også alltid sende den skriftlige meldingen eller nedtegnelsen til styrets leder. Den som har varslet skal få kopi av nedtegnelsen. Den representant for virksomheten som mottar meldingen har ansvar for å følge opp meldingen og for å sørge for at denne behandles av rett instans/person i selskapet.
5. Rett instans / person i selskapet skal sørge for at varselet innen rimelig tid blir tilstrekkelig undersøkt. Etter at saken er tilstrekkelig godt opplyst skal den i virksomheten som er ansvarlig for det forholdet varselet gjelder konkludere og vurdere eventuelle tiltak. Det skal gis informasjon til den som varslet om at saken behandles. Det skal alltid vurderes om den enkelte varslingssak gir grunnlag for generelle tiltak i virksomheten.
6. Den som har varslet i tråd med arbeidsmiljøloven og disse retningslinjene skal være vernet mot enhver ugunstig behandling som er en reaksjon på at det er blitt varslet (gjengjeldelse i arbeidsmiljølovens forstand). Det samme gjelder den som har gitt tilkjenne at retten til varsling vil bli brukt.  
For å forebygge gjengjeldelse og sikre varslerens arbeidsmiljø skal det avtales og gjennomføres oppfølgingssamtaler med varsleren, med mindre varsleren selv ikke ønsker det.
7. I varslingssaker, som typisk gjelder sensitive opplysninger, er det særlig viktig å iaktta de gjeldende reglene i selskapet om taushetsplikt. For øvrig må personopplysningsloven iakttas ved behandling av alle personopplysninger.  
Personopplysningsloven av 2018 gjennomfører personvernforordningen. Etter forordningen har både varsler og den det blir varslet om flere rettigheter som kan utøves mot arbeidsgiver. Artikkel [13](#) og [14](#) pålegger arbeidsgiver en informasjonsplikt og [artikkel 15](#) gir varsler og den det varsles mot rett til innsyn i sine opplysninger. I tillegg oppstiller regelverket krav om korrigerende av uriktige opplysninger ([artikkel 16](#)), rett til sletting av opplysninger ([artikkel 17](#)) og rett til begrensning av behandlingen av opplysningene ([artikkel 18](#)).

Rettighetene nevnt over gjelder imidlertid ikke betingelsesløst. Etter personopplysningsloven [§ 16](#) kan man gjøre unntak fra retten til informasjon og innsyn dersom man har en lovpålagt taushetsplikt, eller dersom informasjonen «utelukkende finnes i tekst som er utarbeidet for intern saksforberedelse» så langt det er «nødvendig å nekte innsyn for å sikre interne avgjørelsesprosesser» jf. § 16 bokstav e). Det kan også gjøres unntak for opplysninger som det vil være i strid med «åpenbare og grunnleggende private eller offentlige interesser» å informere om. Avslag på innsyn må imidlertid begrunnes skriftlig jf. § 16 tredje ledd.

Dokumentasjon fra en varslingssak skal etter personvernregelverket slettes når det ikke lenger er nødvendig å ha opplysningene for å oppfylle formålet med varslingssaken.

Vedtatt i styremøte 16.06.2021