

Dokumenttyp
Policy

Senast ändrad
2023-10-23

Dokumentansvarig
Pernilla Brolin



Säkklass
Intern

Version
2.1
2.2

Godkänd av
Styrelsen
KLG

Datum för godkännande
2023-05-10
2023-10-25

Visselblåsarpolicy B3 Consulting Group

1 Inledning

Denna visselblåsarpolicy omfattar de juridiska enheterna inom B3 koncernen dvs B3 Consulting Group AB med dess dotterbolag och gäller således för samtliga medarbetare inom B3 koncernen. Policyen avser att tydliggöra förväntningar och ansvar inom väsentliga områden för medarbetaren.

Vi eftersträvar en kultur där det är högt i tak och där det förs en dialog om eventuella problem som uppkommer i verksamheten. Med denna visselblåsarpolicy anger vi hur medarbetare eller någon annan som har anledning att påtala missförhållanden kan agera utan att bryta mot lojalitetsplikten i anställningsavtalet och drabbas av arbetsrättsliga åtgärder eller andra negativa konsekvenser.

Även om det inte är fråga om missförhållanden av sådan art som föranleder ett larm i enlighet med denna policy så uppmuntrar vi att samtliga medarbetare tar upp eventuella problem inom organisationen med, i första hand, sin närmaste chef.

I denna visselblåsarpolicy har vi valt att se B3 koncernen som ett bolag, men vid rapportering väljer du som medarbetare det bolag inom koncernen som du är anställd inom.

Genom att göra det enkelt att rapportera, värnar vi tillsammans om att främja medarbetarnas, kundernas och allmänhetens förtroende för oss.

2 Syfte

Syftet med B3s Visselblåsarpolicy är att ge en tydlig vägledning om när och hur upplevda missförhållanden kan rapporteras i situationer då det inte är aktuellt att använda ordinarie ordning för rapportering.

Medarbetare i B3 koncernen ska känna sig trygga och veta att de kan rapportera upplevda missförhållanden och allvarliga händelser som rör företaget utan rädsla för negativa konsekvenser. Företagets anställda ska känna att deras anmälningar som görs enligt denna visselblåsarpolicy blir tagna på allvar samt att de hanteras korrekt, professionellt och konfidentiellt.

3 Vad är visselblåsning

Visselblåsning innebär en möjlighet för personer som arbetar inom eller med bolag inom B3 koncernen att rapportera om bristande regelefterlevnad, eller andra liknande missförhållanden som inträffat i B3s verksamhet. Det kan till exempel vara information om ekonomiska brott, korruption, brott mot arbetsmiljöregler eller fall av diskriminering eller trakasserier där det finns ett allmänintresse av att missförhållandet uppmärksammas. Om så är fallet kan du använda dig av denna visselblåsarkanal för att göra detta känt. Om du är osäker på om informationen du vill rapportera skulle vara av allmänintresse rekommenderar vi att du rapporterar.

Dokumenttyp Policy	Senast ändrad 2023-10-23	Dokumentansvarig Pernilla Brolin
Säkklass Intern	Version 2.1 2.2	Godkänd av Styrelsen KLG

Datum för godkännande 2023-05-10 2023-10-25
--

4 Vem kan visseblåsa?

Du kan visseblåsa och erhålla skydd från visseblåsarlagen om du är arbetstagare, volontär, praktikant, verksam aktieägare, person som annars står till förfogande för arbete under vår kontroll och ledning eller ingår i vår förvaltnings-, lednings- eller tillsynsorgan. Entreprenörer, underentreprenörer och leverantörer till oss fått reda på missförhållanden inom företaget kan även rapportera.

Att du har avslutat arbetsrelaterade förhållande med oss, eller att det inte har påbörjats än, är inte ett hinder för att rapportera om ett missförhållande.

5 Övergripande riktlinjer

Med visseblåsning avses i denna policy att någon slår larm om att det förekommer, har förekommit eller att det sannolikt kommer att föreligga någon form av missförhållande i ett arbetsrelaterat sammanhang inom verksamheten och det finns ett allmänintresse av att de kommer fram.

Arbetsrelaterat sammanhang betyder att den rapporterade personen måste ha fått information om missförhållandet under en nuvarande eller tidigare anställning. Missförhållande kan avse både uppsåtligt handlande och/eller olyckshändelser som ingen särskild person kan lastas för.

För att policyn och lagen ska vara tillämplig krävs det att det finns ett allmänintresse att få reda på missförhållandena. I normalfall gäller lagen alltså inte rapportering av sådant som endast rör den rapporterade personens egna arbets- eller anställningsförhållanden.

Policyn täcker inte angelägenheter såsom mobbning, missnöje med lön, ineffektiva system eller brist i återkoppling angående utförande av arbetsuppgifter. Anställda som önskar ta upp frågor inom dessa områden ska i första hand vända sig till närmaste chef, HR-Chef Pernilla Brolin (pernilla.brolin@b3.se) alternativt hr@b3.se

5.1.1 Vad kan jag visseblåsa om?

Vid misstanke om ett möjligt missförhållande, lag- och/eller regelbrott uppmanar vi dig att rapportera detta till oss som ett visseblåsningssärende. Vid rapporteringen är det av vikt att du vid tidpunkten för denne hade rimliga skäl att tro att den information om missförhållanden som rapporterades var sann. Vid bedömningen av om rimliga skäl förelegat ska omständigheter och information som varit dig tillhanda vid rapporteringstidpunkten ligga till grund för om du kan ha antagit att missförhållandet varit sant. Kraven ovan måste uppfyllas för att du skall få skydd enligt visseblåsningsslagen.

5.1.2 Missförhållanden av allmänintresse

Du kan rapportera information om missförhållande framkomna i ett arbetsrelaterat sammanhang som det finns ett allmänintresse av att det kommer fram. 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, HR eller annan lämplig ansvarig person**. Detta för att säkerställa att dessa ärenden bereds på bästa möjliga sätt.

Dokumenttyp
Policy

Senast ändrad
2023-10-23

Dokumentansvarig
Pernilla Brolin

Säkklass
Intern

Version
2.1
2.2

Godkänd av
Styrelsen
KLG

Datum för godkännande
2023-05-10
2023-10-25

Exempel på missförhållanden av allvarlig karaktär 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.

5.1.3 Missförhållande som strider mot EU-rätten

Dessutom finns möjligheten att rapportera information om missförhållanden framkomna i ett arbetsrelaterat sammanhang som strider mot EU-rättsliga rättsakter eller bestämmelser. Misstänker du att detta förekommer, läs då gärna [visselblåsarlagen](#) 2 § och [visselblåsare direktivets](#) tillämpningsområde i artikel 2 och bilaga del 1 för tillämpliga lagar.

6 Hur rapporterar jag?

6.1 Skriftlig rapportering

Vid ett skriftligt ärende använder vi oss av vår digitala [visselblåsarfunktion Visslan](#). Den är alltid tillgänglig genom <https://b3consulting.visslan-report.se>. På hemsidan väljer du att "rapportera" för att sedan kunna beskriva ditt misstänkta missförhållande. 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.

De personer som får tillgång till inkomna anmälningar (HR-chef och Kommunikationschef) har ett ansvar i sitt uppdrag att hantera larmet med en mycket hög grad av diskretion. Varken visselblåsarens identitet eller någon annan vars identitet förekommer i ärendet ska kunna röjas. Personuppgifter får endast behandlas om det är nödvändigt för ärendet och uppgifter som av misstag samlats in men som inte bedöms vara relevanta ska omedelbart rensas.

6.1.1 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, biometriska uppgifter som används för att entydigt identifiera en person.

6.1.2 Anonymitet

Du kan vara anonym under hela processen utan att det påverkar ditt rättsliga skydd men du har även möjlighet att bekänna din identitet under strikt konfidentialitet. Anonymitet kan i vissa fall försvåra

Dokumenttyp Policy	Senast ändrad 2023-10-23	Dokumentansvarig Pernilla Brolin
Säkklass Intern	Version 2.1 2.2	Godkänd av Styrelsen KLG

Datum för godkännande 2023-05-10 2023-10-25
--

ärendets uppföljningsmöjligheter och de åtgärder vi kan utföra, men i sådant fall kan vi även senare be dig att under strikt konfidentialitet bekänna din identitet senare.

6.1.3 Uppföljning och inlogg

Efter att du rapporterat kommer du att få en sextonsiffrig kod, som du framöver kommer kunna logga in på Visslan med från <https://b3consulting.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.

Företaget är skyldigt att undersöka och hantera alla anmälningar rättvist, snabbt och konfidentiellt så långt det är möjligt. Undersökningens längd och omfattning kommer att bero av ärendets natur. En inledande undersökning genomförs för att besluta om det finns grund för att fortsätta undersökningen eller om det saknas grund för att fortsätta undersökningen på grund av att anmälan exempelvis är baserad på felaktig information.

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 ärendehanterare framöver kommunicera genom plattformens inbyggda och anonyma chattfunktion. Du kommer få återkoppling inom **tre månader** med vilka eventuella åtgärder som planerats eller genomförts på grund av rapporteringen.

Nästa steg i processen är att organisationen fattar beslut om ärendets fortsatta handläggning. Vid behov skickas ärendet vidare till externa aktörer som till exempel oberoende revisorer, Polisen eller andra juridiska myndigheter.

I den utsträckning det kan anses lämpligt återkopplar organisationen regelbundet till visselblåsaren om hur ärendet hanteras. Senaste inom tre månader ska visselblåsaren få återkoppling.

Det är viktigt att du, med din sextonsiffriga 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.

6.2 Muntlig rapportering

Det är därutöver även möjligt att bedriva ett muntligt ärende genom att ladda upp en ljudfil som en bilaga vid skapandet av ett ärende på <https://b3consulting.visslan-report.se>. Du väljer då "Ja" på frågan om bevisning för att kunna ladda upp din fil. I ljudfilen beskriver du samma sakomständigheter 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 det i ett befintligt ärende, eller att skapa en ny rapport.

Dokumenttyp Policy	Senast ändrad 2023-10-23	Dokumentansvarig Pernilla Brolin
Säkklass Intern	Version 2.1 2.2	Godkänd av Styrelsen KLG

Datum för godkännande 2023-05-10 2023-10-25
--

6.3 Extern rapportering

Vi uppmanar dig att alltid först rapportera om missförhållanden internt, men ifall svårigheter skulle föreligga eller att det anses olämpligt är det möjligt att bedriva en 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: [Externa rapporteringskanaler för visselblåsning](#)

En rapporterande person har alltid möjlighet att slå larm via externa rapporteringskanaler som tillhandahålls av ett flertal myndigheter. En förteckning över relevanta myndigheter finns i bilagan till förordning (2021:949) om skydd för personer som rapporterar om missförhållanden. Extern rapportering sker normalt sett till Arbetsmiljöverket. För att komma till deras hemsida kan du klicka på följande länk; <https://www.av.se/>.

Som medarbetare finns också möjligheten att vända sig till sitt skyddsombud eller till sin arbetstagarorganisation för att få rådgivning om eventuell rapportering. Vi ser positivt på detta och medarbetaren riskerar inga repressalier eller hindrande åtgärder i samband med rådgivning.

Det ställs inte några krav på att medarbetaren ska ha något särskilt kunskapsunderlag i frågan. Skyddet mot repressalier gäller således även ogrundade och obefogade larm. Vi förutsätter dock att medarbetare som slår larm är uppriktiga och att det inte förekommer larm beträffande sådant som medarbetaren vet inte är sant, eller sådant som medarbetaren vet inte kommer att äga rum.

6.3.1 Skydd mot skuldbeläggning, repressalier och trakasserier

Vi tolererar under inga omständigheter att en medarbetare som i enlighet med denna policy har slagit larm om missförhållanden utsätts för någon form av skuldbeläggning, repressalier eller trakasserier på grund av visselblåsningen. All typ av skuldbeläggning eller sanktioner kommer hanteras omgående med disciplinära åtgärder som följd.

Missbruk av den här policyn, till exempel genom att rapportera falska, ondsinta eller grundlösa anklagelser, betyder att den anställda ej täcks av ovannämnda skydd.

6.4 Omfattning

Vår visselblåsarpolicy omfattar inte bara våra medarbetare utan även en rad andra kategorier som kommer i kontakt med vår organisation som till exempel arbetssökande, praktikanter eller konsulter/annan inhyrd personal.

7 Vilka är mina rättigheter?

7.1 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.

Dokumenttyp
Policy

Senast ändrad
2023-10-23

Dokumentansvarig
Pernilla Brolin

Säkklass
Intern

Version
2.1
2.2

Godkänd av
Styrelsen
KLG

Datum för godkännande
2023-05-10
2023-10-25

7.2 Skydd mot repressalier

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, ålagda disciplinåtgärder, hotad, diskriminerad, svartlistad inom din bransch, eller dylikt på grund av att du visselblåst.

Även om du skulle identifieras och utsättas för repressalier omfattas du fortfarande av skyddet, ifall du hade rimliga skäl att tro att missförhållandet som rapporterades var sann och inom visselblåsarlagens tillämpningsområde. Notera dock att det inte erhålls skydd ifall det är ett brott i sig att anskaffa eller ha tillgång till informationen som rapporterats.

Skyddet mot repressalier gäller även i rättsliga förfaranden, inbegripet avseende förtal, upphovsrättsintrång, brott mot tystnadsplikt, överträdelse av dataskyddsregler, röjande av företagshemligheter eller avseende ersättningsanspråk som bygger på privaträtt, offentlig rätt eller kollektiv arbetsrätt, och du ska inte åläggas ansvar av något slag som en följd av rapporter eller offentliggöranden under förutsättning att du hade rimliga skäl att tro att det var nödvändigt att rapportera eller offentliggöra sådan information för att avslöja ett missförhållande.

7.3 Offentliggörande av information

Skyddet gäller även vid offentliggörande av information. Det förutsätts då att du har rapporterat internt inom företaget och externt till en myndighet, eller direkt externt, och ingen lämplig åtgärd har vidtagits inom tre månader (i motiverade fall sex månader). Skydd erhålls även då du haft rimliga skäl att tro att det kan föreligga uppenbar fara för allmänintresset ifall det inte offentliggörs, exempelvis i en nödsituation. Samma gäller då det vid extern rapportering finns risk för repressalier eller att det är osannolikt att missförhållandet kommer avhjälpas på ett effektivt sätt, exempelvis vid risk för att bevis kan döljas eller förstöras.

Notera dock att detta skydd inte tillämpas ifall du som rapporterande person utlämnar information direkt till medier i enlighet med ett annars gällande skyddssystem för yttrande- och informationsfriheten. Du har alltså fortfarande meddelarskydd och anskaffarfrihet där det är tillämpligt.

7.4 Rätt till genomgång av dokumentation vid mötet med ärendehanterare

Ifall du begärt ett möte med ärendehanterare kommer denne/dessa att med ditt samtycke säkerställa att fullständig och korrekt dokumentation av mötet bevaras i en varaktig och åtkomlig

Dokumenttyp
Policy

Senast ändrad
2023-10-23

Dokumentansvarig
Pernilla Brolin

Säkklass
Intern

Version
2.1
2.2

Godkänd av
Styrelsen
KLG

Datum för godkännande
2023-05-10
2023-10-25

form. Detta kan ske genom exempelvis en inspelning av samtalet eller genom att föra protokoll. Efteråt kommer du att få tillfälle att kontrollera, rätta och godkänna protokollet genom att underteckna det.

Spelades samtalet inte in har ärendehanterare rätt att dokumentera samtalet genom protokoll. Efteråt kommer du att få tillfälle att kontrollera, rätta och godkänna transkriberingen genom att underteckna det.

Vi rekommenderar att denna dokumentation förs i Visslans plattform genom att visselblåsaren skapar ett ärende där informationen kan samlas på ett säkert sätt.

Ifall du rapporterade genom ett inspelat telefonsamtal med ärendehanterare, kommer denne att få spara samtalet i en vartaktig och åtkomlig form, eller transkribera och dokumentera samtalet. Efteråt kommer du att få tillfälle att kontrollera, rätta och godkänna transkriberingen genom att underteckna det.

8 GDPR och hantering av personuppgifter

Vi gör alltid vårt främsta för att skydda dig och dina personuppgifter. Vi säkerställer därför att vår hantering av dessa alltid är i enlighet med allmänna dataskyddsförordning ("GDPR").

Förutom detta kommer samtliga personuppgifter utan relevans för ärendet att raderas och ärendet sparas endast så länge det är nödvändigt och proportionerligt att göra så. Avslutade ärenden gallras manuellt av behöriga personer (HR-chef och Kommunikationschef) senast efter två år.

9 Att lyfta frågor internt utanför den interna rapporteringskanalen

Om du känner dig bekväm med det rekommenderar vi **i första hand** att du vänder dig till närmaste chef, HR, annan person i koncernledningen eller styrelsens ordförande. HR kan nås på pernilla.brolin@b3.se. Det är även dessa kontaktvägar du ska använda om den information du önskar framföra inte är sådan att det kan anses föreligga ett allmänintresse av att den kommer fram. **I andra hand** kan du även välja att anonymt skicka ett brev till B3s postadress attesterat till Vd eller Styrelseordförande. Om ett ärende kan utgöra en risk för ett jävsförhållande kan du **i tredje hand** eller ärendehanterare även anmäla anonymt till våra advokater: Wistrand Advokatbyrå, Att: Lars Hasp, Box 7543, 103 93 Stockholm. B3 Consulting Group strävar efter att erbjuda en trygg arbetsmiljö där var och en ska känna sig fri att framföra sina synpunkter.

10 Ansvar

Företagets chefer ansvarar för att alla anställda inom företaget är förtrogna med företagets visselblåsarpolicy, som en del av företagets [Code of Conduct](#), men det ligger på individens ansvar att följa den. Den här policyn ska enbart ses som en guide och är inte en del av de anställdas anställningsavtal.

Dokumenttyp
Policy

Senast ändrad
2023-10-23

Dokumentansvarig
Pernilla Brolin

Säkklass
Intern

Version
2.1
2.2

Godkänd av
Styrelsen
KLG

Datum för godkännande
2023-05-10
2023-10-25

11 Kontaktuppgifter

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

Vid tekniska frågor om plattformen Visslan, skapa gärna ett ärende på <https://b3consulting.visslan-report.se>. Skulle det inte vara möjligt, kontakta The Whistle Compliance Solutions AB som utvecklat Visslan. Kontaktuppgifter finns nedan.

11.1 Kontaktuppgifter till ärendehanterare

Interna kontaktpersoner:

Namn: Pernilla Brolin

Position: Head of People & Culture/CHRO

Mobil: +46 70 839 63 00

Mail: pernilla.brolin@b3.se

Namn: Katarina Lundqvist

Position: Head of Communications & IR

Mobil: +46 72 216 11 00

Mail: katarina.lundqvist@b3.se

11.2 Kontaktuppgifter till The Whistle Compliance AB

Email: clientsupport@visslan.com

Växelnummer: +46 10-750 08 10

Direktnummer (Daniel Vaknine, VD): +46 73 540 10 19

Besök [Visslans hemsida](#) för mer information om Visslan.

RELATERAD LAGSTIFTNING

- [EU-direktivet om visselblåsning \(\(EU\) 2019/1936\)](#)
- [Allmänna dataskyddsförordningen \(\(EU\) 2016/679\)](#)
- [Svenska visselblåsarlagen \(SFS 2021:890\)](#)

DEFINITIONER

- **GDPR:** Dataskyddsförordningen ((EU) 2016/679), som är en europeisk förordning som reglerar behandlingen av personuppgifter och det fria flödet av sådana uppgifter inom Europeiska Unionen.

Dokumenttyp
Policy

Senast ändrad
2023-10-23

Dokumentansvarig
Pernilla Brolin

Säckklass
Intern

Version
2.1
2.2

Godkänd av
Styrelsen
KLG

Datum för godkännande
2023-05-10
2023-10-25

- **Visselblåsardirektivet:** 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:** The Whistle Compliance Solutions ABs [visselblåsartjänst Visslan](#), som möjliggör digitala rapporteringar av missförhållanden.
- **Missförhållanden:** Handlande eller underlåtenheter som framkommit i ett arbetsrelaterat sammanhang som det finns ett allmänintresse av att det kommer fram.
- **Rapportering:** Muntligt eller skriftligt lämnande av information om missförhållanden.
- **Intern rapportering:** Muntligt eller skriftligt tillhandahållande av information om missförhållanden inom ett företag i den privata sektorn.
- **Extern rapportering:** Muntligt eller skriftligt tillhandahållande av information om missförhållanden till den/de behöriga myndigheterna.
- **Offentliggörande eller offentliggöra:** Att göra information om missförhållanden tillgänglig för allmänheten.
- **Rapporterande person:** En fysisk person som rapporterar eller offentliggör information om missförhållanden som förvärvats i samband med dennes arbetsrelaterade verksamhet.
- **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 oberättigad skada för den rapporterande personen.
- **Uppföljning:** 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.