

## **Whistleblower Protection Policy – Stiftelsen Hungerprojektet**

### **Allmänt**

Denna policy följer The Hunger Projects globala Whistleblower Protection Policy och är speciellt anpassad för Hungerprojektet Sverige. The Hunger Project kräver av all sin personal att hålla en hög standard vad gäller affärsetik och personlig moral i utförandet av uppgifter och ansvarsområden. Personal och företrädare för organisationen måste utföra arbetet i ärligt uppsåt och med integritet samt följa gällande lagar och regler.

### **Anmälningens ansvar**

Anställda som bryter mot någon lag, regel eller etisk standard, eller har anledning att misstänka att någon annan anställd eller styrelsemedlem har gjort sig skyldig till någon av dessa överträdelser, måste anmäla detta så snart som möjligt. Exempel på överträdelser kan omfatta, men inte begränsas till, finansiella förseelser (överträdelser av den interna kontrollen eller organisationens redovisningspolicies), bedrägeri, trakasseri eller annan typ av illegal eller oetisk handling.

### **Undvikande av repressalier**

Ingen personal som i god tro anmäler en överträdelse ska bli offer för trakasseri, repressalier eller annan negativ konsekvens för anställningen. Varje anställd som använder sig av repressalier mot någon som har anmält en överträdelse i god tro kommer att utredas. Denna Whistleblower Protection Policy syftar till att uppmuntra och möjliggöra för personalen och andra att ta upp allvariga problem inom organisationen innan man söker en lösning utanför organisationen.

### **Anmälning av överträdelser**

Personalen delar sina frågor, förslag, problem eller klagomål med person i organisationen som kan vidta lämpliga åtgärder. Om en anställd inte vill tala med närmaste ledning, uppmuntras den anställda att tala med styrelseledamöter vid Hungerprojektets svenska styrelse eller lämplig person vid globala huvudkontoret i New York. Alla anmälningar utreds omedelbart och lämpliga åtgärder vidtas om utredningen motiverar detta. Skriftliga anmälningar är att föredra och kan vara anonyma. Organisationen ska arkivera dokumentation som är relaterad till rapporter och vidtagna åtgärder.

### **Redovisnings- och revisionsfrågor**

Styrelsen ska behandla alla rapporterade problem eller klagomål angående redovisningspraxis, interna kontroller eller revision. VD ska omedelbart kontakta styrelsen om alla sådana klagomål och tillsammans med styrelsen arbeta med ärendet tills problemet är löst.

### **Handlande i god tro**

Ett klagomål angående en överträdelse eller misstänkt överträdelse ska inlämnas i god tro och man måste ha rimliga skäl att tro att den inlämnade informationen indikerar en överträdelse av något slag. Påståenden som inte kan styrkas och som lämnats in trots vetskap om att de är felaktiga, kommer att betraktas som allvarliga disciplinbrott.

### **Konfidentiellt**

Överträdelser eller misstänkta överträdelser kan lämnas konfidentiellt eller anonymt av den anmälare. Anmälningar om överträdelser eller misstänkta överträdelser kommer att behandlas konfidentiellt i den utsträckning det är möjligt och förenligt med en adekvat utredning.