

VISSELBLÅSARPOLICY

Vår verksamhet styrs av ett antal policys, interna krav, lagar, regler och rutiner samt av, för oss, relevant lagstiftning. Alla medarbetare är väl förtrogna med detta. Vår strävan, som arbetsgivare, är att agera med öppenhet och vi vill att medarbetare ska uppleva delaktighet i verksamheten.

Företaget arbetar kontinuerligt med att förebygga och förhindra att oegentligheter, eller missförhållanden, uppstår. Det är viktigt för oss att man känner sig trygg i sin anmälan av oegentligheter. Det är därför viktigt att poängtera att det finns ett skydd mot negativa konsekvenser, vilket regleras i denna policy, men också genom Lag om särskilt skydd mot repressalier för arbetstagare som slår larm om allvarliga missförhållanden (2016:749) - Visselblåsarlagen.

Om det skulle uppstå en situation där en medarbetare upptäcker en avvikelse eller missförhållande har medarbetaren möjlighet att anmäla och rapportera denna avvikelse eller upplevda brott mot företagets policys, interna krav, regler och rutiner eller mot svensk lagstiftning. Vi uppmuntrar att en anmälan görs för att lösa en oegentlighet innan en större skada sker. Att anmäla en avvikelse ska sålunda uppfattas som medarbetarens rättighet, men också skyldighet, och alla på företaget vet att detta är för verksamhetens bästa. En anmälan ska göras utan att medarbetaren riskerar repressalier (straff, sanktioner) eller annan liknande påföljd. Vedergällning mot någon medarbetare som i god tro rapporterar en avvikelse till företaget om olagligt eller oetiskt beteende tolereras inte och kommer att bli föremål för disciplinära åtgärder.

Policy mot mutor och korrupcion

Policyn gäller relationer med medarbetare, kunder, leverantörer, konkurrenter, offentliga myndigheter och organisationer.

Genom denna policy fastslår vi vikten av att förebygga och aldrig acceptera korrupcion, samt att alltid agera vid misstanke om korrupcion. Korrupcion är ett samlingsbegrepp som bl.a. inbegriper att ge och ta emot muta, trolöshet mot huvudman och att utnyttja sin ställning för att uppnå otillbörlig fördel för egen eller annans vinning.

Med mutor och annan otillbörlig påverkan avses gåvor, belöningar och andra förmåner som syftar till att påverka mottagarens sätt att fullgöra sina arbetsuppgifter eller sitt uppdrag där denna påverkan är otillbörlig.

Vi tillämpar inte några bestämda värdegränser för vad som ska anses tillåtet när det gäller gåvor, gästfrihet eller andra förmåner. Vad som kan godtas beror på förmånens art och det sammanhang i vilket förmånen förekommer. En gåva till eller från oss med syftet att påskynda eller på annat sätt påverka är att betrakta som muta.

GNOSJÖ

AUTOMAT SVARVNING

Uppförandekod

Denna uppförandekod sammanfattar de gemensamma regler och värderingar som vi alla ska arbeta efter för att skapa förtroende och goda relationer till medarbetare, kunder, leverantörer, konkurrenter, offentliga myndigheter och organisationer. Vi förväntar oss att alla, oavsett befattning, uppträder och representerar företaget på bästa möjliga sätt vad gäller professionalism, affärsmässighet och förtroende för omgivningen och följer de etiska kraven i sin yrkesutövning.

Det är också viktigt att våra medarbetare trivs och att vi har ett gott arbetsklimat. Allt samröre mellan medarbetare, vare sig det är ledare eller jämställda kollegor ska också ske med respekt, ansvar och hänsyn gentemot varandra, vilket skapar vår framgång.

- Alla medarbetare måste följa gällande lagar, normer och förordningar enl. svensk lagstiftning.
- Vi stöder och respekterar Förenta Nationernas deklaration om Mänskliga Rättigheter och accepterar vårt ansvar att upprätthålla medarbetarnas och samhällets rättigheter i vår verksamhet.
- Vi accepterar inte tvångs- eller barnarbete, och stöder FN:s konvention om barnens rättigheter (Barnkonventionen).
- Vi respekterar medarbetarnas rätt att bilda och gå med i de fackföreningar de själva önskar samt att förhandla kollektivt.
- I syfte att upprätthålla vår affärsetik ska vi aldrig agera i strid med tillämpliga konkurrenslagor, t.ex. genom att missbruka dominerande ställning, delta i olagligt branschsamarbete, t.ex. genom kartellbildning eller vara involverad i förfalskande av varor.
- Vi sköter också vårt arbete med beaktande av konfidentialitet och vi säkerställer att inga obehöriga personer eller företag varken får ta del av konfidentiella uppgifter internt eller från våra leverantörer.
- Vi uppträder alla på ett etiskt försvarbart sätt.
- Ingen medarbetare får vara påverkad av alkohol eller illegala droger under arbetet. Bruk av alkohol och andra droger kan vara ett problem för såväl den enskilda medarbetaren som för kollegor och företaget. Medarbetare som har missbruksproblem ska ges stöd och på det sättet skapa möjlighet att sköta sitt arbete.

GNOSJÖ

AUTOMAT SVARVNING

- Vi väljer våra leverantörer på ett professionellt, systematiskt och rättvist sätt. Våra förhandlingar med leverantörerna sker på ett ärligt och rättvist sätt.
- Vi värderar och respekterar våra kunders förtroende för vårt företag. Det gör vi genom att ge information om våra värderingar och vår verksamhet. För att leva upp till och stärka kundernas förtroende för oss ska vi ha en öppen attityd i dialogen med dem.
- Vi värderar mångfald bland våra anställda. Vi accepterar inte diskriminering, särbehandling eller trakasserier på någon av våra arbetsplatser på grund av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder. Ingen ska heller diskrimineras eller trakasseras på grund av politisk åsikt eller socialt eller etniskt ursprung.
- Vi för en öppen och saklig information om vårt miljöarbete till medarbetare och andra intressenter. Vi bedriver ett aktivt arbete för att kontinuerligt minska företagets direkta och indirekta miljöpåverkan. Leverantörer förväntas verka i linje med vår miljöpolicy.
- Om en medarbetare misstänker att en överträdelse av denna kod har ägt rum ska VD informeras. Vi gör i dessa fall individuella bedömningar om vad som har hänt och bedömer då vilka eventuella konsekvenser det kan få för den enskilde. Vi strävar dock alltid efter att erbjuda ett stödjande klimat där medarbetarna ska känna att de i förtroende kan rapportera fall av misstänkta överträdelser.

Gör så här:

- En skriftlig anmälan ska göras till VD.
- VD ska skyndsamt påbörja utredning av den inträffade avvikelser, missförhållandet eller brottet och vidta nödvändiga åtgärder. Dessutom ska en plan tas fram för att förhindra att det inträffade upprepas.
- Anmälan ska behandlas strikt konfidentiellt och originalet arkiveras hos VD.
- Dessa policys skall vara väl kända och förstådda i hela organisationen.
- Dessa policys granskas vid ledningens genomgång.
- I samband med anställning informeras den nya medarbetaren.
- På intranätet finns dessa policys tillgängliga för alla medarbetare.