

	Dokumentnamn Visselblåsarpolicy - Whistleblower policy	Dokumentnr 5.3.6	Flik 5
Framtagen av Alicia Jäderland		Utgåva 3	Ersätter 2
Fastställd av Linda Fransson		Datum 24-06-14	Sida

VISSELBLÅSARPOLICY

Gnosjö Automatsvarvnings verksamhet styrs av tydliga policys, interna krav, lagar, regler, rutiner, avtal. Alla medarbetare är väl förtrogna med detta. Policyn utgör en grund för hur vi på Gnosjö Automatsvarvning skall fånga upp missförhållande eller oegentligheter på arbetsplatsen.

Samtliga medarbetare informeras om visselblåspolicyn vid anställning samt att visselblåsarpolicyen finns publicerad på företagets hemsida och intranät. Vår strävan som arbetsgivare är att agera med öppenhet och vi vill att medarbetare ska uppleva delaktighet i verksamheten. Alla affärspartners är skyldiga att följa våra regler, policys, interna krav och rutiner.

Gnosjö Automatsvarvning 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 visselblåsarlagen (2021:890) om skydd för personer som rapporterar om missförhållande.

Vem är visselblåsare?

Det är någon som rapporterar eller slår larm om att en oegentlighet eller missförhållande har skett. Den som rapporterar/anmäler kallas ofta för visselblåsare. Synonymer till visselblåsare är rapportör, person som avslöjar samt informatör.

Vad är oegentligheter och missförhållanden?

- Bedrägerier och korruption
- Skador på miljö eller egendom
- Medvetna lagöverträdelser
- Trakasserier, mobbning och diskriminering
- Överträdelse av hälso- och säkerhetsstandarder

Exempel på missförhållanden eller oegentligheter som kan anmälas:

- Brott mot företagets hälsa och säkerhetsföreskrifter. Om någon bryter mot dem enstaka eller upprepande gånger, det kan orsaka farliga situationer samt fara för andra.
- Förfalskad dokumentation. Det kan handla om bedrägerier, förfalskad signatur, att ändra exempelvis säkerhetsdata för att uppnå vissa mål och certifieringar.
- Tystnadsplikt. Ett anställningskontrakt omfattar tystnadsplikt om företagets uppgifter, kunder, intressen mm och får inte förmedlas till utomstående.
- Stöld. Om någon misstänker att stöld har skett i verksamheten exempelvis varor, egendom, lager mm.

Termen visselblåsning omfattar exempelvis inte personligt missnöje eller klagomål.

Anmäla

Om det skulle uppstå en situation där en medarbetare eller affärspartner upptäcker en avvikelse eller missförhållande har medarbetaren eller affärspartnern möjlighet att anmäla

	Dokumentnamn Visselblåsarpolicy - Whistleblower policy	Dokumentnr 5.3.6	Flik 5
Framtagen av Alicia Jäderland		Utgåva 3	Ersätter 2
Fastställd av Linda Fransson		Datum 24-06-14	Sida

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 eller affärspartners rättighet, men också skyldighet, alla på företaget vet att en anmälan 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.

Det är viktigt att det finns en skälig anledning att tro det personen rapporterar om är sant. Att rapportera situationer som du vet inte har inträffat eller lämnat uppenbart vilseledande information har personen enligt lagstiften (2021:890) inte skydd för.

Företaget har enligt lag en intern rapporteringskanal där anmälan kan göras skriftligt eller muntligt. För den som önskar går det göra anmälan anonymt. Anmälan ska lämnas eller ske omgående till VD (Linda Fransson).

Epost: Linda@svarvning.nu

En anmälan kan också göras anonymt till företagshälsan Västbo som sedan tar ärendet vidare till VD

Anmälan kan göras på företagshälsan Västbo:s hemsida länk:

<https://www.foretagshalsan.se/sv/kontakt/kontakta-mig/>

Alternativt direkt till företagshälsan när dem är på plats på Gnosjö Automatsvarning.

Anmälan via telefon på telefonnummer: 0371-390020

Återkoppling

Alla anmälningar utreds grundligt. VD ska omgående påbörja utredning av den inträffade avvikelsen, missförhållandet eller brottet och vidta nödvändiga åtgärder.

Inom sju dagar ska återkoppling om bekräftelse på anmälan ske till personen som anmält. I vissa fall kan kompletterande uppgifter om ärendet behövas det är dock frivilligt att besvara. En plan ska upprättas för att förhindra att det inträffade återupprepas. Anmälaren skall få återkoppling i skälig utsträckning om åtgärder som vidtagits.

Återkoppling måste ske inom tre månader från det datumet anmälan inkom.

Om det finns särskilda skäl som gör att tidsfristen måste utökas, måste det ske inom högst sex månader och personen som anmält måste få information om skälen för den förlängda tidsfristen.

Vid en anmälan måste särskilda åtgärder vid tas för att förhindra att inträffade återupprepas. Åtgärder kan innebära fortsatt utredning, förbättringsarbete, krishantering mm.

Anmälan ska behandlas strikt konfidentiellt och originalet arkiveras hos VD.

Policyn ska granskas av ledningen och godkännas en gång årligen.