

Policy gällande visselblåsare

Gyllsjö Träindustri AB vill skydda och värna de som slår larm om missförhållanden inom företagets verksamhet. För Gyllsjö Träindustri AB är det av största vikt att sådana missförhållanden kommer företaget till kännedom så att missförhållandena kan rättas till på ett så bra och skyndsamt sätt som möjligt.

Vad är visselblåsning?

Visselblåsning innebär att någon inom Gyllsjö Träindustri AB slår larm om missförhållanden som på ett eller annat sätt kan skada eller negativt påverka företaget eller företagets medarbetare. Detta görs genom att företagets ledning uppmärksammas på oegentligheter eller missförhållanden.

Vem kan visselblåsa?

Alla personer som, i ett arbetsrelaterat sammanhang, får information om överträdelser, oegentligheter eller missförhållanden inom Gyllsjö Träindustri AB kan vara visselblåsare och har lagskydd. Således skyddas anställda på företaget, men även inhyrd personal, volontärer, praktikanter, icke-verkställande styrelseledamöter, aktieägare m.fl.

Vilka missförhållanden och oegentligheter ska rapporteras?

Några exempel är,

- Olagliga handlingar.
- Brott mot lagar och föreskrifter.
- Brott mot företagets policy och interna regler.
- Oprofessionellt beteende.
- Tveksamma räkenskaper eller bokföring samt bedrägeri.
- Verksamhet som riskerar att skada personer eller egendom.
- Missbruk av makt eller position.
- Diskriminering på grund av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.
- Underlåtenheten att rätta till eller att rapportera fall som kan förväntas orsaka skada på företagets ekonomi, verksamhet eller personal.

Hur ser skyddet ut?

Visselblåsare skyddas mot repressalier eller hot om repressalier från Gyllsjö Träindustri AB, dess företrädare och medarbetare. Repressalier eller hot om repressalier mot en visselblåsare accepteras inte enligt lag eller av Gyllsjö Träindustri AB.

Hur ska missförhållanden och oegentligheter rapporteras?

I första hand ska missförhållandet rapporteras till ansvarig chef på företaget. Om det är en anställd som rapporterar ska rimligen detta göras till den anställdes närmaste chef. Om det rör sig om brottslighet eller allvarliga missförhållanden (t.ex. Att lagar och regler inte följs, det finns risk för liv och hälsa, företagets policy eller interna regler inte följs eller att oetiska förhållanden råder) ska Gyllsjö Träindustri ABs rapporteringssystem användas. Rapporteringssystemet får även användas av den som önskar att vara anonym.

Rapporteringssystemet - i samarbete med Arbetsrättsbyrån MBL 11

Den som vill använda rapporteringssystemet för att rapportera missförhållanden på Gyllsjö Träindustri AB gör detta genom att boka in en tid med en utredare på Arbetsrättsbyrån MBL 11. Länken till tidsbokningen finns att hitta på <https://www.mbl11.se/rapporteringskanal/>.

Den som rapporterar får möjligheten att berätta om missförhållandet för utredaren och det kan även ställa kompletterande frågor. Det är sedan utredarens uppgift att återge informationen till Gyllsjö Träindustri ABs ledning på ett sätt som inte avslöjar vem som lämnat informationen. Skulle anonymiteten behövas brytas meddelas anmälaren om detta. Detta garanterar uppgiftslämnarens anonymitet. På så sätt får Gyllsjö Träindustri AB möjlighet att åtgärda missförhållandena utan att uppgiftslämnaren riskerar att påverkas.

Uppföljning

Gyllsjö Träindustri AB kommer att återkoppla ärendet inom 3 månader till anmälaren med en redovisning av eventuella vidtagna åtgärder för att komma till bukt med rapporterade missförhållanden. Om uppgiftslämnaren rapporterat via rapporteringssystemet kommer utredaren på Arbetsrättsbyrån MBL 11 att ta emot företagets uppföljning och sedan redovisa denna för uppgiftslämnaren.