 ZETTERBERGS PERSONALHANDBOK	Etik och Moral Visselblåsarpolicy	Kapitel	PH 10.9
		Blad	1(3)
Utfärdad av: Gabriella Hellman		Utgåva nr	1
		Datum	2023-03-22

Visselblåsarpolicy

På Zetterbergs Industri strävar vi efter att ha en öppen och transparent arbetsplats, där missförhållanden inte ska förekomma. Det är därför viktigt för oss att det finns tydlig information om hur man kan rapportera konfidentiellt och säkert. Genom att göra det enkelt att rapportera, värnar vi tillsammans om att främja medarbetarnas, kundernas och allmänhetens förtroende för oss. Vi förväntar oss att våra anställda och partners som oroar sig över företagets uppträdande, påtalar detta för oss.

Avsikten med den här policyn är att uppmuntra personal att rapportera fall utan risk för att bli offer eller diskriminerad. Den här policyn möjliggör för personal att ta upp allvarliga misstankar om oegentligheter i, eller relaterade till företaget.

Den här policyn gäller alla anställda på Zetterbergs och affärspartners.

Policyn säger tydligt att om någon oegentlighet begången av företaget eller någon av deras anställda, konsulter, entreprenörer eller leverantörer rapporteras, då kommer Zetterbergs starta en utredning och noggrant utreda och genomföra korrigeringar. Vi kommer även att se över hur oegentligheter kan förebyggas i framtiden.

Definitioner:

Visselblåsa

Att visselblåsa innebär att väcka ledningens uppmärksamhet om potentiellt illegal och/eller oetisk verksamhet, också känt som oegentlighet.


Oegentlighet

- Oegentligheter innefattar allt olaga och illegalt beteende, tex.
- En olaga handling, civil eller kriminell
- Att inte uppfylla en företagspolicy
- Att medvetet bryta mot ett lands lokala lagar eller förordningar
- Tveksam bokföring eller räkneskaper och bedrägeri
- Verksamhet som kan åsamka skada på person eller egendom
- Underlåtelse att rätta till, eller ta rimliga steg för att rapportera ett fall som sannolikt kan orsaka avsevärd och oundvikliga kostnader eller förlust för företaget
- Missbruk av makt eller position i icke-auktoriserat syfte
- Orättvis diskriminering, som diskriminering på grund av ålder, ras, kön, religion, sexuell orientering, civilstånd, föräldraskapsstatus, politiska åsikter eller etnisk bakgrund för anställning eller nyttjande av tjänster
- Intressekonflikter

Detta är en lista på exempel på typer av beteende som kan ses som oegentligheter.

Skydd

En anställd som avslöjar en oegentlighet eller yttrar farhågor, kommer genom denna policy att skyddas om den anställde;

 ZETTERBERGS PERSONALHANDBOK	Etik och Moral Visselblåsarpolicy	Kapitel	PH 10.9
		Blad	2(3)
Utfärdad av: Gabriella Hellman		Utgåva nr	1
		Datum	2023-03-22

- Avslöjar information i god tro
- Tror att det är huvudsakligen sant
- Ej agerar med ond avsikt eller gör falska anklagelser
- Ej söker personlig eller finansiell vinning

Process:

Alla med klagomål eller farhågor ska rapporteras via vår rapporteringsfunktion på vår hemsida. HR- kommer att vara mottagare för informationen. Avser klagomålet HR, kan du direkt rapportera till någon av nedanstående personer.

Michael Thorén Zmudzin produktionschef michael.thoren@zetterbergs.se, 0292-705 59

Lars Erfäldt VD lars.erfaldt@zetterbergs.se, 0292-705 06

Rapportering sker via länk; <https://zetterbergs.se/visselblasare/>

Respons:

Zetterbergs kommer att agera på all rapportering som kommer in.

Var möjligt kan ärendet;

- Utredas av ledningen, styrelsen, internrevisionen eller som disciplinärt ärende
- Skickas vidare till polisen eller andra juridiska myndigheter
- Skickas vidare till oberoende revisor
- Bli föremål för en oberoende utredning

För att skydda de inblandade individerna och de misstänkta från påstått felaktigt agerande, kommer en första utredning göras för att avgöra om utredningen behövs, och i sådana fall, vilken form den bör ha. Om en brådskande insats krävs, kommer den tas innan en utredning genomförs.


Inom tio arbetsdagar efter att en rapportering mottagits, kommer HR kommunicera tillbaka till dig för att;

- Bekräfta att ärendet mottagits
- Indikera hur ärendet kommer att hanteras
- Ge en uppskattning för hur lång tid det kommer ta för att nå en slutlig lösning
- Meddela huruvida en första utredning kommer att genomföras
- Meddela dig om ytterligare utredningar kommer ske, och om ej, varför

Antalet kontakter mellan dig och HR angående ärendet, kommer att bero på ärendets natur och hur tydlig information du lämnat.

Zetterbergs kommer att vidta åtgärder för att underlätta din situation i ärendet.

Zetterbergs kommer att bekräfta samtliga rapporteringar som inkommer, och försäkra om att ärendet har behandlats, med reservation för juridiska hinder.

 ZETTERBERGS PERSONALHANDBOK	Etik och Moral Visselblåsarpolicy	Kapitel	PH 10.9
		Blad	3(3)
Utfärdad av: Gabriella Hellman		Utgåva nr	1
		Datum	2023-03-22

Övrigt:

Tidsuppskattning

Rapporteringar kommer att utredas så snabbt som möjligt. Det kan bli nödvändigt att skicka ärendet vidare till extern utredare, vilket kan förlänga utredningstiden. Ett allvarligt och mer komplext ärende kan även resultera i förlängd process. Företaget kommer redan tidigt att försöka ge besked om hur lång utredningstiden tar.

Förebygga skuldbelägga, negativ särbehandling och trakasserier

Zetterbergs kommer inte tolerera att någon försöker utsätta en person som har lyft en för företaget allvarlig rapportering, för negativ särbehandling eller diskriminering. All särbehandling kommer att hanteras omgående med disciplinära åtgärder.

Anonymitet

Zetterbergs kommer respektera en visselblåsares anonymitet i ett mottaget ärende där anmälaren begär det. Anonyma klagomål är svåra att följa upp och bekräfta, om personen inte vill uppge sitt namn i ett senare skede.

Falsa och illvilliga anklagelser

Zetterbergs målsättning är att även fortsättningsvis upprätthålla vår ärlighet. Vi säkerställer tillräckliga resurser för att utreda de ärenden vi mottar. Däremot är det ytterst viktigt att anmälaren, säkerställer att man är uppriktig i sin anmälan. Företaget kommer att se alla medvetet falska eller illvilliga anklagelser av en anställd som allvarligt, som kan komma att resultera i disciplinära åtgärder och/eller arbetsrättsliga åtgärder.

Frågor eller funderingar

Finns det frågor eller funderingar i denna policy, är ni välkomna att ta kontakt med vår HR chef. Gabriella Hellman, gabriella.hellman@zetterbergs.se, 0292-705 44