

VISSELBLÅSARPOLICY

Denna dag, 2023-10-23, har följande policy upprättats för Grundels Fönstersystem AB, nedan kallat "Företaget".

Bakgrund

Företaget strävar efter att göra affärer på ett ärligt och lagligt sätt. Samtidigt är företaget medvetet om att alla organisationer kan råka ut för misskötsel. Företaget anser att det är samtliga anställdas plikt att göra allt för att minimera risken för misskötsel inom organisationen samt att så snabbt som möjligt agera när brister upptäcks. Genom att uppmuntra till en öppen och ansvarstagande företagskultur är företaget övertygat om att situationer med missförhållanden och allvarliga händelser kan förebyggas. Företaget förväntar sig att alla anställda rapporterar all misskötsel på arbetsplatsen, som gör att företaget som organisation inte lever upp till fastställda lagar och principer. En anmälan om visseblåsning kan även lämnas in av konsulter, praktikanter, styrelsemedlemmar eller övriga som på något sätt representerar eller är aktiva i verksamheten.

Denna policy beskriver hur man går till väga för att rapportera in eventuella missförhållanden eller brister.

Syfte

Syftet med denna policy är att företagets medarbetare och övriga partners ska känna sig trygga och veta att de kan rapportera missförhållanden och allvarliga händelser som rör företaget utan rädsla för negativa konsekvenser. De ska känna att deras anmälningar som görs enligt denna visseblåsarpolicy blir tagna på allvar samt att de hanteras professionellt och konfidentiellt.

Riktlinjer

Alla missförhållanden och allvarliga händelser som uppfattas som överträdelser av lagar, riktlinjer, interna styrdokument eller liknande ska rapporteras via Cortecos externa system Whistlelink.

Företaget anser att följande punkter är exempel på missförhållanden och allvarliga händelser som bör rapporteras:

- en kriminell handling har utförts, utförs eller riskerar att utföras.
- en person har inte följt gällande lag, följer inte gällande lag eller riskerar att inte följa gällande lag.
- en anställds hälsa och säkerhet har blivit hotad, är hotad eller riskerar att bli hotad.
- miljön har farit illa, far illa eller riskerar att fara illa.
- manipulation av redovisning eller finansiella data.
- ekonomisk brottslighet såsom givande och tagande av muta, bedrägeri och förfalskning.
- allvarliga former av diskriminering och trakasserier.
- information om att någon av ovannämnda situationer medvetet undanhålls.

Policyn täcker inte angelägenheter så som mobbing, missnöje med lön, orättvist ledarskap eller brist i återkoppling angående utförande av arbetsuppgifter. Anställda som önskar ta upp frågor inom dessa områden ska i första hand läsa Grundels lönepolicy och diskrimineringspolicy samt vända sig till sin närmaste chef.

Förutsatt att misstankar om misskötsel, oaksamhet eller brister på arbetsplatsen är rapporterade i god tro och inte av illvilja eller för personlig vinning, samt att det finns goda skäl att anta att ärendet är relevant och att anmälaren har följt rutinerna för rapportering, kommer ärendet att hanteras enligt följande:

- Den som anmäler kommer inte utsättas för några trakasserier eller disciplinära åtgärder från företaget som ett resultat av att han eller hon rapporterat ett missförhållande.
- Så långt som möjligt kommer bevis som kan härledas till den anställda att hållas sekretessbelagda.

Missbruk av den här policyn, till exempel genom att rapportera falska eller grundlösa anklagelser, betyder att anmälaren ej täcks av ovannämnda skydd.

Anmälningar rapporteras skriftligt via Whistlelinks digitala visselblåsningsfunktion. Funktionen nås via vår hemsida www.grundels.se. På hemsidan väljer du "Om Grundels" och sen "Visselblåsarfunktion". Rapporten skickas in anonymt och delas inledningsvis med en oberoende extern part. Du når även funktionen genom länken: [Whistleblowing report start | Whistlelink](#)

Det är även möjligt att lämna en muntlig anmälan. Detta görs till närmsta chef eller kontaktperson. Rapportrande person får en bekräftelse på sin anmälan via mejl samt information om de åtgärder som planeras och/eller vidtagits, oavsett om anmälan kommit in via visselblåsarfunktion på hemsidan eller muntligt.

Företaget är skyldigt att undersöka och hantera alla anmälningar rättvist, snabbt och konfidentiellt så långt det är möjligt. Undersökningens längd och omfattning beror av ärendets natur. En inledande undersökning genomförs av en oberoende extern part som bedömer om det är ett visselblåsarärende och ger rekommendation kring hur ärendet skall hanteras. Om det saknas grund för att fortsätta undersökningen med anledning av att anmälan exempelvis är baserad på felaktig information får den som har anmält information om avslutat ärende samt återkoppling om orsak.

All historik kring ärendet sparas som längst hos oss i två år innan det raderas helt.

Ansvar

Företagets chefer och ledningsgrupp ansvarar för att alla anställda inom företaget är informerade om företagets visselblåsarpolicy, men det ligger på individens ansvar att följa den.