



VISSELBLÅSARPOLICY

SYFTE

Denna policy ska ge Liba Bröds medarbetare ett ramverk för rapportering av missförhållanden och allvarliga händelser som rör bolaget utan rädsla för negativa konsekvenser.

Camilla Elgbratt
Hr-ansvarig

Innehållsförteckning

Bakgrund	2
Syfte	2
Ansvar	2
Omfattning	2
Kommunikation	2
Visselblåsarpolicy	2
Allmänt	2
Vem och vad kan anmälas via visselblåsning?	3
Vem kan anmäla?	3
Hur görs en anmälan?	4
Rapporteringen	4
Vem tar emot anmälan?	4
En bra "vissling"	4
Återkoppling	5
Garanterad sekretess och anonymitet	5
Missbruk	5
Avgränsningar	5

Bakgrund

LIBA BRÖD har fastställt policy, uppförandekod och riktlinjer för hur LIBA BRÖD ska agera som ett ansvarsfullt företag, ägare och arbetsgivare och som förväntas följa gällande lagstiftning. Genom att uppmuntra till en öppen och ansvarstagande företagskultur är LIBA BRÖD övertygade om att situationer med missförhållanden och allvarliga händelser kan förebyggas. LIBA BRÖD förväntar sig därmed att anställda rapporterar överträdelser mot lagar och företagets fastställda policydokument. Därför har LIBA BRÖD beslutat att implementera ett system för ”Visselblåsning”.

Syfte

Syftet med denna policy är att ge LIBA BRÖDs medarbetare ett ramverk för rapportering av missförhållanden och allvarliga händelser som rör bolaget utan rädsla för negativa konsekvenser. Företagets anställda ska känna förtroende för att anmälningar som görs enligt denna ”Visselblåsarpolicy” blir tagna på allvar samt att de hanteras professionellt och konfidentiellt.

Ansvar

Företagets chefer ansvarar för att anställda PÅ LIBA BRÖD är förtrogna med denna ”Visselblåsarpolicy” men det är samtidigt respektive anställds ansvar att följa den. Ägare av denna policy är Hr-ansvarig.

Omfattning

Följande intressenter/partners omfattas av denna policy:

- Styrelsemedlemmar
- Fast anställd personal
- Inhyrd personal inklusive entreprenörer
- Konsulter som arbetar åt LIBA BRÖD
- Kunder
- Leverantörer och dess underleverantörer

Kommunikation

Denna policy ska införas, distribueras till och göras tillgänglig för alla berörda intressenter. Till anställda på LIBA BRÖD finns denna policy tillgänglig på företagets Gemensamma intranät. Till övriga ska den kommuniceras via bolagens hemsidor eller exempelvis som en bilaga till ordinarie kund – eller leverantörsavtal alternativt på annat sätt.

Visselblåsarpolicy

Allmänt

LIBA BRÖD strävar efter att ha ett öppet företagsklimat, hög affärsetik och alltid se möjligheterna med nya förbättringar. Våra medarbetare, kunder och leverantörer är våra viktigaste källor till insikt om eventuella brister som måste rättas till.

Den som misstänker en oegentlighet, som strider mot LIBA BRÖDs värderingar, affärsetiska policy eller lagen ska ha möjlighet att komma till tals utan rädsla för repressalier. Du kan välja att lämna dina uppgifter anonymt. För att skydda uppgiftslämnare finns LIBA BRÖDs visselblåsar policy med tillhörande rapporteringsfunktion. Policyn har antagits av LIBA BRÖDs styrelse och ledning.

Vem och vad kan anmälas via visselblåsning?

Datainspektionen och GDPR reglerar vem som får anmälas, samt vilken typ av information som får hanteras via ett visselblåsningssystem. Ibland kan uppgifter som lämnas via systemet innehålla känsliga personuppgifter, exempelvis när någon namnges för ett misstänkt brott. Personuppgifter får därför bara sparas när mycket starka skäl föreligger.

Via detta system kan Du anmäla allvarliga fall av missförhållanden som berör personer med koppling till LIBA BRÖD, exempel:

- Styrelsemedlemmar
- Fast anställd personal
- Inhyrd personal inklusive entreprenörer
- Konsulter som arbetar åt LIBA BRÖD
- Kunder
- Leverantörer och dess underleverantörer

Endast uppgifter som är sakligt motiverade behandlas, det vill säga i syfte att utreda om personen i fråga varit delaktig i allvarliga oegentligheter. Som allvarliga oegentligheter räknas bland annat:

- Ekonomisk brottslighet såsom mutor, bestickning, stöld, bedrägeri och förfalskning, bokföringsbrott och annan överträdelse av redovisnings- och skattelagstiftning,
- En intressekonflikt mellan en anställd och LIBA BRÖD, eller
- Diskriminering och trakasserier och
- Andra allvarliga oegentligheter som rör företagets vitala intressen eller enskildas liv och hälsa, som till exempel allvarliga miljöbrott, stöld, mobbning, sexuella trakasserier, stora brister i säkerheten på arbetsplatser.

Ovannämnda brott är endast exempel. Om du är osäker på om du ska rapportera ett problem eller inte, så rekommenderar vi att du anmäler det. Om din anmälan inte kan hanteras i systemet kommer du – om du har valt att lämna dina kontaktuppgifter – att få information om detta samt rådgivning om vart du kan vända dig.

Vem kan anmäla?

Rapporteringsrutinen kan användas av samtliga anställda (oavsett anställningsform) på LIBA BRÖD. Även kunder och leverantörer kan använda systemet.

Hur görs en anmälan?

Alternativ 1: Rapportera till en chef inom LIBA BRÖD organisation eller koncernledningen

Alternativ 2: Rapportera anonymt via någon av våra kanaler för ”Visselblåsning-ärenden” .

- Intern Brevlåda. Utanför Gemensamhetsrum
- E-postadress: Vissla@liba.se
- Telefon: 031-303 47 04
- Postadress: Liba Bröd AB
Kvalitetsansvarig ”Vissla”
Lärjestationsgata 1
415 02 Göteborg

Rapporteringen

Du behöver aldrig uppge din identitet om du inte vill.

- Du behöver inte ha bevis för din misstanke, men ingen anklagelse får göras med skadligt uppsåt eller med vetskap om att anklagelsen är falsk.
- Det är viktigt att du beskriver all fakta i ärendet, inklusive de förhållanden som du tror är mindre viktiga.

Vem tar emot anmälan?

Visselblåsningens ärenden på LIBA BRÖD ligger under vår kvalitetsavdelning. Alla anmälningar tas emot och hanteras av dem. De har lång erfarenhet av utredningar och visselblåsarärenden, och arbetar efter våra etiska värderingar.

Inga uppgifter om anmälaren kommer att avslöjas såvida du som anmälare inte gett ditt godkännande till detta. Du väljer själv om du vill vara helt anonym för utredare eller om du vill säga vem du är. Oavsett så utreds och hanteras alla anmälningar.

En bra ”vissling”

Innan du lämnar information om missförhållanden, bör du vara medveten om att åtgärder som påverkar andra kan komma att vidtas.

Information ska lämnas i god tro och med goda avsikter. Visar det sig senare, exempelvis efter en utredning, att uppgifterna du lämnat inte stämde, är detta accepterat så länge du agerat i god tro. Missledande information, eller information som lämnas med den primära avsikten att skada eller förtala någon, tolereras inte.

Informationen du lämnar ska vara så korrekt och detaljerad som möjligt. Beskriv därför ärendet så utförligt du kan. När du gör din anmälan kommer exempelvis följande frågor att efterfrågas:

- Vem eller vilka är inblandade? Kan du lämna namn och titel på den eller de personer ärendet berör?
- När?
- Hur?
- Var?
- Var det en engångsföreteelse eller är problemet pågående eller återkommande?
- Finns det något bevis såsom dokumentation eller foton?
- Övrigt som är relevant.
- Dina kontaktuppgifter.

Informationen du lämnar hanteras med största sekretess. Vi uppskattas om du uppger ditt namn och dina kontaktuppgifter i samband med anmälan eftersom detta underlättar utredningen av ärendet.

Genom att lämna dina kontaktuppgifter kan våra utredare nå dig om de behöver ställa kompletterande frågor. Det är dock helt frivilligt att lämna ditt namn. Även om du lämnar ditt namn kommer ärendet att hanteras med total anonymitet från LIBA BRÖDs sida.

Återkoppling

Inom två veckor efter din anmälan kan du förvänta dig en återkoppling, om du väljer att inte vara anonym. Du kan då komma att få kompletterande frågor.

Garanterad sekretess och anonymitet

Alla anmälningar hanteras av en utomstående och oberoende part. Även om du anger dina kontaktuppgifter är din anonymitet garanterad.

Oavsett hur du lämnar din vissling kan du känna dig helt trygg i förvisningen om att ingen kommer att kunna spåra dig som uppgiftslämnare. Sekretessen är total. Inga telefonsamtal spelas in och det sker ingen registrering av IP-adresser eller liknande.

Missbruk

Missbruk av den här policyn, till exempel grundlösa anklagelser eller till den/de som använder processen för otillbörliga syften kan komma att omfattas av disciplinära åtgärder.

Avgränsningar

Policyn täcker inte angelägenheter såsom reklamationer, missnöje med lön, ineffektiva system eller brist i återkoppling angående utförande av arbetsuppgifter

och där ingen koppling finns till missförhållanden och allvarliga händelser mot gällande lagstiftning och företagets policydokument. Denna typ av frågor ska i stället hanteras av närmsta chef alternativt HR-ansvarig.

Om man själv har varit inblandad i oegentligheterna skyddas man inte från disciplinära eller rättsliga åtgärder till följd av att man har gjort en anmälan