

		Dokumentnummer: DOK-0023		Sida (av) 1 (2)
Dokumentnamn: Policy visseblåsare		Upprättad av: Sofia Hygrell	Senast ändrad: 2024-09-12	Utgåva: 2

Policy visseblåsare

Med denna visseblåsarpolicy anger Nordholms AB/OMEK AB hur medarbetare som har anledning att påtala allvarliga missförhållanden kan agera utan att bryta mot lojalitetsplikten i anställningsavtalet och drabbas av arbetsrättsliga åtgärder eller andra negativa konsekvenser.

Avsikten med Nordholms AB/OMEK AB s policy är att ge en tydlig vägledning om **när** och **hur** allvarliga missförhållanden kan rapporteras i Nordholms AB/OMEK AB i situationer då det inte är aktuellt att använda ordinarie ordning för rapportering. Alla avslöjanden om allvarliga missförhållande ska hanteras på ett rättvist och korrekt sätt.

Policyn är framtagen med beaktande av lag (2016:749) om särskilt skydd mot repressalier för arbetstagare som slår larm om allvarliga missförhållanden – även kallad visseblåsarlagen.

Nordholms AB/OMEK AB eftersträvar en kultur där det är högt i tak och där det förs en dialog i företaget om problem som uppkommer i verksamheten. Även om det inte fråga om missförhållanden av sådan art som föranleder ett larm i enlighet med denna policy uppmuntrar Nordholms AB/OMEK AB att samtliga medarbetare regelmässigt med, i första hand, närmaste chef tar upp eventuella problem som de upplever inom Nordholms AB/OMEK AB.

Omfattar samtliga medarbetare

Policyn omfattar samtliga medarbetare oavsett anställningsform samt inhyrd personal från bemanningsföretag. Policyn omfattar även arbetstagare som inte omfattas av anställningsskyddslagen.

Visseblåsning

Med visseblåsning avses i denna policy att någon i organisationen slår larm om att det förekommer, ska förekomma eller har förekommit någon form av allvarliga missförhållanden inom Nordholms AB/OMEK AB verksamhet som kan innebära stor skada för Nordholms AB/OMEK AB och/eller dess intressenter.

I vilka situationer föreligger det möjlighet att slå larm?

Medarbetare har möjlighet att slå larm när det är fråga om allvarliga missförhållanden i arbetsgivarens verksamhet. Arbetstagarens motiv för att slå larm saknar betydelse.

Med allvarliga missförhållanden avses till exempel brottsligt agerande med fängelse i straffskalan eller därmed jämförliga missförhållanden. Det är tillräckligt att arbetstagaren genom larmet framför konkreta misstankar om sådana allvarliga missförhållanden.

Även förfaranden som inte är straffbelagda kan betraktas som allvarliga missförhållanden. Det kan exempelvis vara fråga om diskriminering, mobbning, trakasserier, kränkningar av grundläggande fri- och rättigheter, korruption, underlåtenhet att följa gällande föreskrifter samt skador eller risk för skador på miljön.

Larmet ska avse missförhållanden i Nordholms AB/OMEK AB s verksamhet. Därmed avses inte enbart produktion, uppdrag och andra affärsförhållanden utan även exempelvis hur regler och föreskrifter

		Dokumentnummer: DOK-0023		Sida (av) 2 (2)
Dokumentnamn: Policy visseblåsare		Upprättad av: Sofia Hygrell	Senast ändrad: 2024-09-12	Utgåva: 2

följs, frågor som rör förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare och andra förhållanden där det finns en koppling till verksamheten, exempelvis om brott begås i arbetsgivarens lokaler.

Hur ska en medarbetare slå larm?

Att slå larm kräver inte någon särskild form. Nordholms AB/OMEK AB har dock för att underlätta för den som avser att slå larm valt att erbjuda följande särskilda visseblåsarfunktion:

Via mail till: niklas.johansson@nordholms.se

Via post: Niklas Johansson, Nordholms Industriinstallationer AB, Industrivägen 18, 473 31 HENÅN

Via telefonnummer till Niklas Johansson, 0304-327 58

Nordholms AB/OMEK AB utgår ifrån att den som slår larm vill vara anonym. Såvida inte den som slår larm anger att larmet ska hanteras på annat sätt kommer visseblåsarens identitet inte röjas av Nordholms AB/OMEK AB. De personer inom Nordholms AB/OMEK AB som får tillgång till inkommen anmälan har härutöver ett ansvar i sitt uppdrag att hantera larmet även i övrigt med en mycket hög grad av diskretion.

Ett larm kan också ske till ett skyddsombud inom ramen för dennes uppgifter eller genom att en arbetstagare vänder sig till sin arbetstagarorganisation.

När det gäller interna larm enligt ovan ställs inte några särskilda krav på att arbetstagaren har något särskilt kunskapsunderlag i frågan. Skyddet mot repressalier gäller således även ogrundade och obefogade sådana larm. Nordholms AB/OMEK AB förutsätter dock att medarbetare som slår larm är uppriktiga och att larm inte sker beträffande sådant som medarbetaren vet inte är sant eller sådant som medarbetaren vet att inte kommer att äga rum.

Vad händer när ett larm inkommit?

Så snart ett larm om allvarliga missförhållanden inkommit erhåller visseblåsaren en bekräftelse om att Nordholms AB/OMEK AB mottagit larmet.

Omgående efter att Nordholms AB/OMEK AB tagit del av ett larm sker en analys de uppgifter som medarbetaren slagit larm om för att avgöra om det fordras ytterligare utredning. Nästa steg i processen är att Nordholms AB/OMEK AB fattar beslut om ärendets fortsatta handläggning. I den utsträckning det kan anses lämpligt återkopplar Nordholms AB/OMEK AB regelbundet till visseblåsaren om hur ärendet hanteras.

Henån 2022-02-23

Sofia Hygrell

VD Nordholms

Anders Hygrell

VD OMEK