

Polityka informowania o nieprawidłowościach

Dzięki niniejszej polityce dotyczącej sygnalistów wyjaśnimy, w jaki sposób pracownicy Randek AB i Randek Robotics AB mogą ujawnić poważne niewłaściwe zachowanie bez naruszania obowiązku lojalności w umowie o pracę, co może skutkować karami wynikającymi z prawa pracy lub innymi negatywnymi konsekwencjami.

Celem niniejszej polityki jest zapewnienie jasnych wytycznych dotyczących tego, kiedy i w jaki sposób należy zgłaszać istotne uchybienia w przypadkach, gdy standardowa ścieżka zgłaszania nieprawidłowości nie jest odpowiednia.

Wszystkie przypadki ujawnienia poważnego niewłaściwego zachowania muszą być traktowane uczciwie i dokładnie. Polityka została opracowana przez Unię Europejską (Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2019/1936), z uwzględnieniem ustawy (2016:749) zapewniającej wyjątkową ochronę przed represjami dla pracowników, którzy zgłaszają istotne nadużycia, ogólnie znanej jako ustawa o sygnalistach.

Dążymy do pozytywnej kultury pracy, w której wewnątrz organizacji panuje otwarta komunikacja dotycząca spraw biznesowych. Nawet jeśli nie ma wykroczenia, które spowodowałoby ostrzeżenie zgodnie z tą polityką, zachęcamy wszystkich pracowników, aby najpierw zgłaszali wszelkie trudności, których doświadczają w firmie, swojemu bezpośredniemu przełożonemu.

Obejmuje wszystkich pracowników.

Polityka dotyczy wszystkich pracowników, niezależnie od statusu zatrudnienia, a także zatrudnionych konsultantów z firm konsultingowych.

Gwizdek.

W niniejszej polityce informowanie o nieprawidłowościach odnosi się do osoby w organizacji, która podnosi alarm o poważnym niewłaściwym zachowaniu w ramach działalności Randek, które może wyrządzić znaczne szkody firmie i/lub jej interesariuszom.

W jakich sytuacjach można włączyć alarm?

Pracownicy mają możliwość zgłaszania obaw dotyczących poważnego niewłaściwego zachowania w działalności pracodawcy. Motywacja pracownika do wyzwolenia alertu nie ma znaczenia.

Na przykład poważne niewłaściwe zachowanie odnosi się do działań przestępczych, które mogą skutkować więzieniem lub czymś podobnym. Wystarczy, że pracownik przedstawi konkretne zarzuty dotyczące istotnego niewłaściwego zachowania za pośrednictwem alarmu.

Nawet poważne procedury, które nie są karane, mogą zostać uznane za poważne wykroczenie. Na przykład może to być kwestia dyskryminacji, zastraszania, nękania,

naruszania podstawowych wolności i praw, korupcji, nieprzestrzegania obowiązujących przepisów oraz szkody lub ryzyka szkody dla środowiska.

W jaki sposób pracownik powinien wszcząć alarm?

Do uruchomienia alertu nie są wymagane żadne szczególne dokumenty.

Jednak, aby ułatwić pracę tym, którzy planują podnieść alarm, zdecydowaliśmy się zaoferować następującą procedurę:

- Listownie na adres Randek AB, Vagnsvägen 1, 311 32 Falkenberg, Szwecja oznacz list adresatem: Linda Liljegren.

Zakładamy, że osoba, która podnosi alarm, chce pozostać anonimowa. O ile sygnalista nie zażąda innego potraktowania alertu, jego tożsamość nie zostanie ujawniona.

Pracownicy wewnątrz organizacji, którzy mają dostęp do otrzymanego powiadomienia, to adresaci listu i zasoby ludzkie. Osoby te są również odpowiedzialne za obchodzenie się z alarmem z najwyższą ostrożnością w ramach swojej misji.

Alarm może być również przekazany przedstawicielowi ds. bezpieczeństwa w trakcie wykonywania jego obowiązków lub przez pracownika kontaktującego się z jego organizacją pracowniczą.

Jeśli chodzi o alarmy wewnętrzne wskazane powyżej, nie ma określonych kryteriów, aby pracownik posiadał jakąkolwiek specjalną bazę wiedzy w tym temacie. Ochrona przed represjami rozciąga się zatem na fałszywe i nieuzasadnione alarmy.

Zakładamy jednak, że pracownicy, którzy uruchamiają alarm, są poważni i że alarm nie włącza się w przypadku elementów, o których pracownik wie, że są fałszywe lub nie będą miały miejsca.

Co się dzieje po odebraniu alarmu?

Jeśli nie zdecydowałeś się pozostać anonimowy, sygnalista otrzyma potwierdzenie, że otrzymał alarm dotyczący istotnego niewłaściwego zachowania.

Natychmiast po otrzymaniu alarmu przeprowadzamy badanie informacji, co do których pracownik zgłosił alarm, aby zdecydować, czy uzasadnione jest dalsze badanie.

Odbiorca powiadomienia i dział HR zdecydują, jak postąpić w dalszej sytuacji.

W najszerszym możliwym zakresie śledczy regularnie przekazują sygnaliście informacje zwrotne na temat sposobu prowadzenia dochodzenia.