

Whistleblower-Politik

Mit dieser Whistleblower-Politik möchten wir verdeutlichen, wie Mitarbeiter von Randek AB und Randek Robotics AB schwerwiegende Missstände melden können, ohne gegen die Loyalitätspflicht im Arbeitsvertrag zu verstoßen und damit arbeitsrechtliche Maßnahmen oder andere negative Konsequenzen zu erleiden.

Das Ziel dieser Politik ist es, klare Richtlinien dafür zu geben, **wann** und **wie** schwerwiegende Missstände in Situationen gemeldet werden können, in denen es nicht angemessen ist, den üblichen Meldeweg zu nutzen.

Alle Enthüllungen schwerwiegender Missstände sollen fair und korrekt behandelt werden. Die Politik wurde von der EU (Richtlinie 2019/1936 des Europäischen Parlaments und des Rates) unter Berücksichtigung des Gesetzes (2016:749) zum besonderen Schutz von Mitarbeitern, die schwerwiegende Missstände melden, erstellt - auch bekannt als Whistleblower-Gesetz.

Wir streben eine Kultur an, in der ein offener Dialog über Probleme in unserem Unternehmen geführt wird. Auch wenn es sich nicht um Missstände handelt, die gemäß dieser Richtlinie gemeldet werden müssen, ermutigen wir alle Mitarbeiter, eventuelle Probleme zunächst mit ihrem direkten Vorgesetzten zu besprechen.

Geltungsbereich

Die Richtlinie gilt für alle Mitarbeiter, unabhängig von ihrer Beschäftigungsform, sowie für externe Berater von Beratungsunternehmen.

Whistleblowing

Whistleblowing in dieser Richtlinie bezieht sich darauf, dass jemand in der Organisation auf Missstände in der Geschäftstätigkeit von Randek hinweist, die dem Unternehmen und/oder seinen Stakeholdern großen Schaden zufügen können.

In welchen Situationen ist das Melden von Missständen möglich?

Mitarbeiter haben die Möglichkeit, Missstände in der Geschäftstätigkeit ihres Arbeitgebers zu melden. Das Motiv des Arbeitnehmers für das Melden spielt keine Rolle.

Als schwerwiegende Missstände gelten beispielsweise strafbare Handlungen mit möglicher Haftstrafe oder Ähnliches. Es genügt, dass der Arbeitnehmer durch die Meldung konkrete Verdachtsmomente zu solchen schwerwiegenden Missständen äußert.

Auch schwerwiegende Verhaltensweisen, die nicht strafbar sind, können als schwerwiegende Missstände betrachtet werden. Dies kann beispielsweise Diskriminierung, Mobbing, Belästigung, Verletzung grundlegender Freiheiten und Rechte, Korruption, Nichtbefolgung geltender Vorschriften sowie Schäden oder Gefährdungen der Umwelt umfassen.

Wie kann ein Mitarbeiter Alarm schlagen?

Das Auslösen eines Alarms erfordert keine besondere Form.

Wir haben jedoch zur Erleichterung für denjenigen, der Alarm schlagen möchte, folgende Routine vorgesehen:

- Per Brief an Randek AB, Adresse: Vagnsvägen 1, 311 32 Falkenberg, Schweden mit der Angabe des Empfängers: Linda Liljegren.

Wir gehen davon aus, dass derjenige, der Alarm schlägt, anonym bleiben möchte. Sofern der Alarmierende nicht angibt, dass der Alarm auf andere Weise behandelt werden soll, wird die Identität des Whistleblowers nicht offengelegt. Die Personen innerhalb der Organisation, die Zugang zu der eingegangenen Meldung haben, sind die Empfänger des Briefes und die Personalabteilung (HR). Diese haben zusätzlich die Verantwortung, den Alarm mit äußerster Diskretion zu behandeln.

Ein Alarm kann auch an einen Sicherheitsbeauftragten im Rahmen seiner Aufgaben gerichtet werden oder indem sich ein Arbeitnehmer an seine Arbeitnehmerorganisation wendet.

Was passiert, wenn ein Alarm eingeht?

Sobald ein Alarm über schwerwiegende Missstände eingegangen ist, erhält der Whistleblower eine Bestätigung, dass wir den Alarm erhalten haben, sofern er nicht anonym bleiben möchte. Unmittelbar nachdem wir Kenntnis von einem Alarm erhalten haben, erfolgt eine Analyse der Informationen, über die der Mitarbeiter Alarm geschlagen hat, um zu entscheiden, ob weitere Untersuchungen erforderlich sind.

Der nächste Schritt im Prozess ist die Entscheidung der Empfänger der Meldung und der HR über die weitere Bearbeitung des Falls. Soweit möglich, informieren die Ermittler den Whistleblower regelmäßig über den Stand der Bearbeitung des Falls.