

Policy för Visselblåsning

Steam Hotel
Hotellet vid Sjön AB
559009-9700

Inledning och syfte

Vår verksamhet styrs av ett antal policyer, interna krav, lagar, regler och rutiner. Alla medarbetare ska vara väl förtrogna med dessa och förutsättas följa dem. För företaget är det viktigt att handlingar som bryter mot lagar, förordningar, interna regler och riktlinjer blir kända så tidigt som möjligt så att risker för både verksamheten och våra medarbetare undviks eller minimeras. Det är viktigt att vi i vår kultur ser det som självklart att reagera, agerar och rapporterar sådan information så att vi kan identifiera, utreda och förhindra detta i framtiden. Vi strävar efter att säkerställa ett företagsklimat där visselblåsare känner att de tryggt och utan rädsla kan rapportera oegentligheter.

Vi uppmuntrar våra medarbetare, och andra intressenter som berörs av vår verksamhet, att rapportera missförhållanden, överträdelser och oegentligheter som upptäcks. Denna policy baseras också på den lagstiftning som finns, både utifrån EUs visselblåsardirektiv samt svensk lagstiftning, genom att den som larmar, dvs visselblåsaren, ska skyddas.

En visselblåsare är en person som slår larm om att det förekommer, riskerar att förekomma eller förekommit någon form av missförhållanden, överträdelser eller oegentligheter inom verksamheten som kan innebära skada för vår verksamhet, enskilda personer eller våra intressenter. Alla ska känna sig trygga med att rapportera utan rädsla för repressalier, dvs former av straff för att man larmat.

Vem kan anmäla?

Denna policy vänder sig till de som både i sin anställning eller på annat sätt har en direkt koppling till vår verksamhet. Förutom nuvarande och tidigare anställda gäller det även till exempel inhyrd personal (bemanning och konsulter), underleverantörer och även anställda hos underleverantör, praktikanter, arbetssökande samt styrelsemedlemmar/aktieägare som är verksamma i företaget.

Skyddet gäller personer som har fått del av eller inhämtat informationen under tiden man varit kopplad till verksamheten. Information man fått del av innan man börjat i verksamheten, under tiden eller efter att man har slutat i verksamheten. Skyddet gäller även för personer som bistår den rapporterade personen till exempel fackligt ombud, skyddsombud.

Vad kan anmälas?

Det kan handla om ett konstaterat eller välgrundad misstanke om ett olämpligt, olagligt beteende. Att en lag, regel, policy eller vår uppförande kod bryts. Det gäller oavsett om handlingen eller beteendet sker genom ett uppsåtligt eller oaktsamt agerande.

Det ska röra sig om en händelse som är av allmän intresse och sker i arbetsrelaterat sammanhang.

Här specificeras några tydligare exempel vad det kan handla om:

- Lagbrott
- Skatte- eller bokföringsbrott
- Pengatvätt
- Överträdelser av dataskyddsregler
- Korruption
- Missbruk av verksamhetens eller offentliga medel
- Stöld
- Brott mot myndighetsföreskrifter
- Illojal konkurrens

- Handlingar som innebär fara för liv, hälsa och miljö
- Sexuella trakasserier eller andra allvarliga trakasserier eller diskriminering i någon form
- Manipulation av företagets data/bokföring/system
- Andra olämpliga eller oprofessionella beteenden, maktmissbruk osv

Även ett försök att dölja ett missförhållande kan vara föremål för ett missförhållande i sig.

Detta är bara några exempel som förklarar typer av beteenden eller missförhållanden som avses.

En visselblåsare behöver inte ha fullständiga bevis för sitt påstående, men personen ska agera i god tro och ha skälig anledning att misstänka att uppgifter som rapporteras är sanna. En person som medvetet rapporterar felaktiga anklagelser eller rykten är inte skyddad av denna policy eller den lag som också gäller för visselblåsare. Det kan då i stället bli aktuellt med arbetsrättsliga åtgärder, straffrättsliga eller civilrättsliga sanktioner som följd.

Viktigt att notera är att arbetsmiljöfrågor såsom tillbud inte ska rapporteras via visselblåsarkanalerna utan detta ska hanteras med närmaste ledare och skyddsombud.

Vad ska inte anmälas?

Ärenden som inte omfattas av ovanstående kriterier ska i stället anmälas till närmaste ledare/chef, till LG-gruppen eller företagets HR-avdelning. Detta kan exempelvis vara allmänt missnöje med hur verksamheten bedrivs eller med ledarskap, arbetsmiljö, lön, schema, arbetstider eller andra personalärenden.

Vilket skydd kan visselblåsaren få?

En person som rapporterar ett missförhållande eller misstanke om ett missförhållande skyddas mot repressalier dvs någon form av straffande åtgärd eller diskriminering på grund av att man larmat. En visselblåsare får inte heller hindras eller hotas från att kunna larma. Sådant agerande är i sig i strid med våra värderingar och kan leda till exempelvis arbetsrättsliga åtgärder.

Skyddet gäller även information som faller inom tystnadsplikten, dvs visselblåsaren ska inte kunna bli straffskyldig för röjande av sådan information, när det är nödvändigt.

Hur görs en anmälan?

En förutsättning för att omfattas av skyddet är att rapporteringen sker i enlighet med de rutiner vi har och som specificeras här nedan.

Som visselblåsare kan du rapportera ett missförhållande på olika sätt, muntligt eller skriftligt, via någon av nedanstående kanaler som man finner lämpligt. Anmälan kan göras på svenska eller engelska.

Anmälan till chef

En anmälan till närmaste chef, dennes chef, arbetsledare och/eller HR i den utsträckning det är möjligt. Ett skyddsombud eller fackligt ombud kan också vara en lämplig part.

Anmälan via websida/webbformulär

En anmälan via Steams websida görs via särskild länk på Företagets hemsida. Skriv du in adressen <https://www.steamhotel.se/visselblasning/> på valfri enhet (dator, surfplatta eller mobiltelefon).

Anmälan via telefon

En anmälan via telefon görs genom att ringa telefonnummer 021-4759943. Tillgänglig mån-fre kl 8-17.

Anmälan via fysiskt möte

För att boka in ett fysiskt möte för att lämna din anmälan, ring 021-4759943. Tillgänglig mån-fre kl 8-17.

Anmälan till extern myndighet

Vi uppmuntrar till att använda någon av ovanstående kanaler i första hand, men du har din fulla rätt

att gå direkt till en berörd myndighet¹ och rapportera ett missförhållande om omständigheterna gör att det är lämpligast.

Anmälan till offentligt media

Offentligt dvs. till media, kan bara ske om det till exempel handlar om akut fara för liv, hälsa och miljö och om inget görs enligt våra rutiner efter att någon av ovanstående kanaler larmats. Detta steg är tänkt som en sista utväg för att kunna skyddas av lagen.

VAD SKA EN ANMÄLAN INNEHÅLLA?

I anmälan ska du beskriva all fakta och utveckla ditt påstående så noggrant och detaljerat som möjligt. Redogör för allt som kan ha relevans för anmälan. Informationen du lämnar ska vara så korrekt och detaljerad som möjligt. En anmälan ska – om möjligt – innehålla åtminstone följande information:

- Vad anmälan avser
- Vem eller vilka som är inblandade
- Var incidenten hände och
- Om det var en engångsföreteelse eller om problemet är pågående eller återkommande.

HANTERING AV ANMÄLAN

Alla ärenden som rapporteras via ovan visselblåsarrutin hanteras av en begränsad krets (HRBP, Commercial Manager, GEM och skyddsombud). Personerna inom denna grupp lyder under strikt sekretessåtagande och är oberoende och självständiga i sin roll att hantera, utreda och agera på ärenden. Alla ärende blir föremål för någon form av utredning, antingen internt eller externt eller båda delarna. Är det brådskande kan åtgärder ske innan en fullständig utredning genomförs. Samtliga tips ska behandlas med full informationssäkerhet i förhållande till GDPR.

Inom sju (7) dagar ska en bekräftelse på mottagandet av ärendet skickas till Visselblåsaren. Visselblåsaren får lämplig information om hur utredningen fortskrider senast inom tre (3) månader. Visselblåsaren kan även bli kontaktad för mer information när så behövs.

ÅTGÄRDER FÖR ATT SKYDDA DEN SOM ANMÄLER

Anmälaren, visselblåsaren, har rätt att vara anonym - om så begärs - och så långt det bara är möjligt. Företaget kan enbart garantera anonymitet om anmälan görs via företagets webbformulär. Återkoppling i ärendet kan dock inte ges till helt anonyma anmälningar utan avsändare.

Om Anmälaren väljer att vara öppen med sin identitet kommer Anmälarens uppgifter hanteras med sekretess och hemlighållas så långt det är legalt möjligt. Vid anmälan som leder till en polisanmälan eller annan rättslig åtgärd, kan företaget bli tvungen att lämna ut Anmälarens personuppgifter (exempelvis för att personen ska kunna vittna i en rättegång). I en sådan situation kommer Anmälaren alltid informeras innan hans eller hennes personuppgifter lämnas vidare.

Om en Anmälare anser att han eller hon har utsatts för repressalier trots att anmälan görs i god tro, efter att ha rapporterat eller deltagit i en utredning, ska han eller hon omedelbart anmäla detta till HR-avdelningen. Alla sådana anmälningar kommer att utredas under sekretess.

Policyn antagen 2022-06-30
Ledningen på Hotellet vid sjön AB

¹ Berörs myndighet kan vara Arbetsmiljöverket, Ekobrottsmyndigheten, Folkhälsomyndigheten, Finansinspektionen, Konsumentverket, Livsmedelsverket. Gör din anmälan till bäst lämpliga myndighet.