	Finans, styrning, risk och efterlevnad – Process nivå 2			
	Riktlinje för visseblåsare(whistleblower) & rapportering av oegentligheter			
	Äganderättsskyddad och konfidentiell	DL-04-PY-004-ENG	Rev A	1 3
Driveline STD (n/a)				

Revision	Datum	Ändringsanteckningar
A	21.04.2021	Första utgåvan

Dokumentgodkännande
Dokumentet har av samtliga relevanta avdelningar godkänts via ett elektroniskt system i Windchill (DES Library). Dokumentägaren är synlig i DES-portalerna.

Detta är en översatt version av DES-riktlinjen, och den ska endast användas som referens. I händelse av motstridigheter gäller den engelska versionen av riktlinjen.

1.0 Syfte

Inom GKN Automotive strävar vi alltid efter att bibehålla den högsta standard i fråga om affärsbeteende, och vi förväntar oss att samtliga anställda agerar i enlighet med våra värderingar och de krav som beskrivs i vår Uppförandekod för anställda. För att upprätthålla standarden är det viktigt att våra anställda säger ifrån och informerar oss om saker som går fel, så att vi kan vidta lämpliga åtgärder. Vi uppmuntrar därför en "Speaking Up"-företagskultur, vilket innebär att orosmoment, problem och/eller felaktigheter rapporteras enligt dessa riktlinjer.


Syftet med riktlinjen är att definiera GKN Automotives inställning till hur visseblåsning ska styras och hanteras.

Det är chefsjuristen som är ansvarig för riktlinjerna. Denne ansvarar för granskningen av hur effektiva åtgärderna är som vidtas som respons på det som rapporteras i enlighet med riktlinjen, och hen ansvarar även för att säkra att man bibehåller verktygen som möjliggör att riktlinjen kan efterlevas.

2.0 Omfattning

Denna riktlinje gäller alla GKN Automotives anläggningar globalt, och den gäller alla anställda vid GKN Automotive (enligt definitionen nedan). Denna riktlinje fastställer GKN Automotives inställning till styrning och hantering av visseblåsning, som i den här riktlinjen betyder utlämnande av information som är relaterad till misstänkt orätt handlande, olämpligt beteende eller faror i arbetet, i samtliga fall relaterat till GKN Automotive eller dess verksamhet. Detta kan inkludera saker som är relaterade till:

- (a) Överträdelse av lagar eller författningar. Till exempel alla typer av kriminell aktivitet, underlåtenhet att uppfylla lagstadgade krav eller föreskrifter.
- (b) Orosmoment gällande hälsa, säkerhet eller miljö. Exempel på detta är rapportering av potentiellt osäkra rutiner, skada på miljön eller brott mot GKN Automotives HSE-riktlinjer.
- (c) Finansiella oriktigheter. Här ingår bedrägerier, undanhållande av skatt eller felaktig bokföring.
- (d) Oetiskt beteende. Exempel är mutor, korruption, rasism, diskriminering, mobbning, trakasserier och alla andra beteenden som går emot GKN Automotives värderingar.
- (e) Brott mot GKN Automotives riktlinjer. Detta innefattar alla kvalitetsrelaterade riktlinjer samt alla riktlinjer som nämns i vår Uppförandekod för anställda.

	Finans, styrning, risk och efterlevnad – Process nivå 2			
	Riktlinje för visselblåsare(whistleblower) & rapportering av oegentligheter			
	Äganderättsskyddad och konfidentiell	DL-04-PY-004-ENG	Rev A	2 3
Driveline STD (n/a)				

- (f) Avsiktligt eller medvetet döljande av någon av punkterna ovan.
- (g) Allt annat agerande som sannolikt skulle kunna skada GKN Automotives eller dess aktieägares rykte.

Denna riktlinje ingår inte i GKN Automotives anställningsvillkor, och den är inte principiellt avsedd att täcka klagomål relaterat till en GKN Automotive-anställds personliga omständigheter, till exempel hur hen har behandlats på arbetsplatsen.

Det kan visserligen finnas överlappningar, men klagomål av denna karaktär hanteras i allmänhet lämpligare via lokala rutiner som gäller den GKN Automotive-anställdes anställning. Dessa riktlinjer skiljer sig åt från land till land och finns tillgängliga via din lokala HR-avdelning.

3.0 Process

3.1 Att agera som visselblåsare

Alla anställda vid GKN Automotive ska känna att de kan vända sig till sina linjechefer och agera visselblåsare. Detta kan göras verbalt eller skriftligen. I många fall kan linjecheferna vidta åtgärder för att lösa ärendet. I vissa fall kanske de vidarebefordrar ärendet till en person som är bättre lämpad. Linjecheferna kommer att hålla visselblåsaren informerad om hur ärendet hanteras, såvida det inte innebär att hen bryter den sekretess som rimligen krävs för att hantera saken.

Men om ärendet är av en allvarigare karaktär, eller om en anställd vid GKN Automotive känner att linjechefen inte kan hantera ärendet eller inte gör det, eller om hen av någon anledning helst inte vill ta upp det med linjechefen, bör hen förmedla uppgifterna antingen genom att:


- (a) kontakta en medarbetare vid den juridiska avdelningen (kontaktuppgifter finns på Ourspace), eller
- (b) ringa till vår kontaktväg för rapportering av oegentligheter. Kontaktvägen sköts av ett externt företag och kan vid behov hantera anonyma samtal. Den information som delas via kontaktvägen förmedlas till den juridiska avdelningen som kommer att utreda hur ärendet bäst ska hanteras enligt beskrivningen i avsnitt 3.2 nedan. Telefonnummer till kontaktvägen för rapportering av oegentligheter finns på Ourspace, www.gknautomotive.com/SpeakingUp, och de finns även tydligt angivna vid alla GKN Automotive-anläggningar.

Vi uppmuntrar GKN Automotives anställda att så långt som möjligt ta upp ärenden på ett öppet och direkt sätt, och endast göra det anonymt om man känner att man inte har något alternativ. Skälet till detta är att ärenden som rapporteras anonymt ofta är svårare att undersöka grundligt, och det kan även vara svårt att avgöra huruvida anklagelser är trovärdiga. GKN Automotive kommer att hålla GKN Automotive-anställdas identitet konfidentiell om den anställda ber om detta, såvida ett rövande inte krävs för utredningen eller för att efterleva lagkrav, eller om GKN Automotive på annat sätt fastslår att det inte finns något rimligt alternativ.

3.2 Utredningar

När ett ärende har rapporterats till den juridiska avdelningen eller via kontaktvägen för rapportering av oegentligheter kommer den juridiska avdelningen att göra en inledande bedömning av karaktär och kommer sedan (efter att ha konsulterat relevanta avdelningar eller ledning) att avgöra hur man ska gå vidare. Detta kan innefatta:

- (a) Fastställande av att det är lämpligt att utreda saken, varpå en eller ett team av utredare utses.
- (b) Fastställande av att ärendet bör hanteras via en annan process, till exempel en lokal klagomålsprocess, varpå detta beslut kommuniceras till visselblåsaren.

	Finans, styrning, risk och efterlevnad – Process nivå 2 Riktlinje för visselblåsare(whistleblower) & rapportering av oegentligheter			
	Äganderättsskyddad och konfidentiell	DL-04-PY-004-ENG	Rev A	3 3
		Driveline STD (n/a)		

- (c) Fastställande av att det inte finns något skäl till vidare åtgärder, varpå detta kommuniceras till visselblåsaren.

När en utredning eller annan process har slutförts får information om resultatet kommuniceras till visselblåsaren i den omfattning som är lämplig utifrån omständigheterna.

Beslut som fattas enligt denna riktlinje kan inte överklagas eller behandlas enligt ett motsvarande förfarande. Klagomål kring hur en utredning, ett orosmoment eller en incident hanteras måste ske via gällande lokal rutin för klagomål (eller liknande) som gäller den GKN Automotive-anställdes anställning.

3.3 Skydd och stöd till visselblåsare

Det är förståeligt att visselblåsare kan oroa sig för eventuella konsekvenser. GKN Automotive strävar efter att uppmuntra öppenhet och kommer att stödja anställda vid företaget som tar upp genuina orosmoment i enlighet med denna riktlinje, även om det skulle visa sig att det rör sig om misstag. Visselblåsare kommer inte att behandlas ogynnsamt (till exempel sägas upp, drabbas av disciplinära åtgärder, bli hotade eller på annat sätt negativt behandlade) till följd av att de informerat om ett problem i enlighet med denna riktlinje. En visselblåsare som uppsåtligt kommer med falska anklagelser kan däremot bli föremål för disciplinära åtgärder.

Anställda vid GKN Automotive får inte på något sätt hota visselblåsare eller försöka hämnas på dem. Sådant beteende kan bli föremål för disciplinära åtgärder.

4.0 Definitioner

“Anställd vid GKN Automotive” syftar på alla anställda inom GKN Automotive, vilket inkluderar tillsvidare- och visstidsanställda, inkluderat entreprenörer, arbetstagare från bemanningsföretag, praktikanter, lärlingar och volontärer.

“Visselblåsare” betyder en anställd vid GKN Automotive som informerar om något som är relaterat till omständigheter som utgör visselblåsning enligt avsnitt 2.0 i denna riktlinje.

5.0 Handlingar/loggar

Den juridiska avdelningen för konfidentiella register över samtliga visselblåsningssärenden som de får vidarebefordrade till sig.

6.0 Referenser

n/a