

16949:2016			Utgåva	1
9001:2015			Datum	2021-06-08
14001:2015		<b>Visselblåsar-/ Whistleblower Policy</b>	Godkänd	Tomas L

Visselblåsarpolicy är framtagen med stöd av EU-visselblåsardirektivet ([Europaparlamentets och rådets direktiv \(EU\) 2019/1936 av den 23 oktober 2019 om skydd för personer som rapporterar om överträdelser av unionsrätten](#)).

Direktivet omfattar många rättsområden, såsom finansiella tjänster och produktsäkerhet. Rapporteringen kan också gälla skattebrott, pengatvätt och överträdelse av dataskyddsregler och konkurrensregler.

Koncernens dotterbolag ska hålla högsta möjliga standard för öppenhet, ärlighet och ansvarsskyldighet. Vi förväntar oss att våra anställda och affärspartners som oroar sig över Koncernens uppträdande, påtalar detta för oss.

Anställda är oftast de första att upptäcka oegentligheter i företaget. Den anställde kanske väljer att inte meddela detta av rädsla för att verka illojal mot kollegor eller mot företaget. De kanske till och med fruktar trakasserier. Under sådana omständigheter kan det vara lättare att ignorera fallet, i stället för att rapportera det. Avsikten med den här policyn är att uppmuntra personal att rapportera fall utan risk för att bli offer för diskriminering. Policyn låter personalen ta upp allvarliga misstankar om oegentligheter i, eller relaterade till, företaget, i stället för att titta bort eller söka finna en lösning på problemet utanför.

Policyn gäller alla anställda och affärspartners, våra dotterbolag och alla intressenter som berörs av vår verksamhet. Policyn säger tydligt att om någon oegentlighet är begången av företaget eller någon av deras anställda, konsulter, entreprenörer eller leverantörer rapporteras, kommer företaget att ta itu med det omedelbart och noggrant utreda och rätta till den. Vi kommer dessutom att undersöka hur oegentligheter kan förebyggas i framtiden. Vi uppmuntrar alla våra kunder att påtala alla misstankar om eventuella oegentligheter.

## Definitioner

### Visselblåsning

Visselblåsning innebär att någon i organisationen eller utanför slår larm om att det förekommer, ska förekomma eller har förekommit någon form av allvarliga missförhållanden i verksamheten som kan innebära skada för företaget.

16949:2016			Utgåva	1
9001:2015			Datum	2021-06-08
14001:2015		<b>Visselblåsar-/ Whistleblower Policy</b>	Godkänd	Tomas L

## Oegentlighet

Oegentligheter innefattar allt olaga och illegalt beteende, t.ex.:

- En olaga handling, civil eller kriminell
- Att inte följa en uttalad företagspolicy
- Att medvetet bryta mot ett lokala lagar, förordningar och ordningsregler
- Oprofessionellt beteende
- Tveksam bokföring eller räkenskaper och bedrägeri
- Verksamhet som kan åsamka skada på person eller egendom
- Underlåtelse att rätta till, eller ta rimliga steg för att rapportera ett fall som sannolikt kan orsaka avsevärd och oundvikliga kostnader eller förlust för företaget
- Missbruk av makt eller position
- Orättvis diskriminering, som diskriminering på grund av ålder, ras, kön, religion, sexuell orientering, civilstånd, föräldraskapsstatus, politiska åsikter eller etnisk bakgrund för anställning eller nyttjande av tjänster
- Intressekonflikter

Detta är inte en uttömmande lista utan bara exempel på typer av beteende som kan ses som oegentligheter.

## Skydd

En anställd som avslöjar en oegentlighet eller yttrar farhågor, kommer genom denna Policy att skyddas om den anställde:

- Avslöjar informationen i god tro
- Tror att det är huvudsakligen sant
- Ej agerar med ond avsikt eller gör falska anklagelser
- Ej söker personlig eller finansiell vinning

## Process

### Kontaktperson

Alla med klagomål eller farhågor bör kontakta sin arbetsledare, chef eller personen på avdelningen som ansvarar för den aktuella uppgiften. Arbetsledaren eller chefen får avgöra om ärendet ska vidare skickas till ledningen, beroende på hur allvarligt eller känsligt ärendet och den utpekade personen är.

Att slå larm kräver inte någon särskild form. Ett larm kan också ske till ett skyddsombud inom ramen för dennes uppgifter eller genom att en medarbetare vänder sig till sin fackliga organisation. Du kontaktar i första hand din närmaste chef. Ifall att du inte får adekvat respons kan du vända dig vidare till VD eller koncernchef

16949:2016			Utgåva	1
9001:2015			Datum	2021-06-08
14001:2015		<b>Visselblåsar-/ Whistleblower Policy</b>	Godkänd	Tomas L

eller om det inte hjälper till ordförande i koncernen. För att underlätta för den som avser att slå larm har Koncernen valt att erbjuda följande visselblåsarfunktioner:

VD i företaget där du jobbar

Koncernchef i företaget: Greger Kling, 070 590 1646, greger@pvi.se

Ordförande i Koncernen: Per Vannesjö, 070-572 28 14, per.vannesjo@amymone.se

Alla ovannämnda personer kan du nå per telefon, email eller genom att posta brev till huvudkontoret Kopparbergsvägen 10, 722 11 Västerås

## Respons

Företaget kommer att agera så snart ett larm om allvarliga missförhållanden inkommit. Därefter sker en analys omgående avseende de uppgifter som medarbetaren slagit larm om för att avgöra om larmet kräver ytterligare utredning.

Larmet kan:

- Utredas av ledningen, styrelsen, internrevisionen eller som disciplinärt ärende
- Skickas vidare till Polisen eller andra juridiska myndigheter
- Skickas vidare till oberoende revisorer
- Bli föremål för en oberoende utredning

För att skydda de inblandade individerna och de misstänkta från påstått felaktigt agerande, kommer en första utredning göras för att avgöra om utredning behövs, och i sådana fall vilken form den bör ha. Om en brådskande insats krävs, kommer den att tas innan en utredning genomförs.

Inom 7 arbetsdagar efter att ett larm mottagits, kommer ansvarig chef kommunicera tillbaka till dig för att:

- Bekräfta att ärendet mottagits
- Indikera hur ärendet kommer att hanteras
- Ge en uppskattning för hur lång tid det kommer att ta att nå en slutlig lösning
- Meddela dig huruvida en första utredning kommer att genomföras
- Meddela dig om ytterligare utredningar kommer att ske, och om ej, varför

Antalet kontakter mellan dig och cheferna angående ärendet, kommer att bero på ärendets natur och hur tydlig informationen ditt meddelande varit.

16949:2016			Utgåva	1
9001:2015			Datum	2021-06-08
14001:2015		<b>Visselblåsar-/ Whistleblower Policy</b>	Godkänd	Tomas L

Företaget kommer att vidta åtgärder för att undvika svårigheter du kan möta som resultat av ditt ärende. Företaget bekräftar att alla som reser farhågor, kommer att få besked om hur ärendet har behandlats. Med reservation för juridiska hinder, kommer företaget att tillhandahålla information om utfallet av ovan nämnda utredning.

## Tidsuppskattning

Farhågor kommer att utredas så snabbt som möjligt. Dock med reservation för att det kan bli nödvändigt att skicka ärendet vidare, vilket kan förlänga utredningsprocessen. Ett allvarligt och komplext ärende kan också få utredningen att dra ut på tiden. Företaget kommer redan tidigt att försöka ge en indikation på hur lång tid det kommer att ta att utreda ärendet.

## Förebygga skuldbeläggning, negativ särbehandling och trakasserier

Företaget kommer inte att tolerera att någon försöker utsätta en person, som har lyft en för företaget allvarlig och genuin farhåga de hyst avseende en felaktig handling, för negativ särbehandling eller diskriminering. All negativ särbehandling kommer att hanteras omgående med stränga disciplinära konsekvenser.

## Konfidentialitet och anonymitet

Företaget kommer att respektera en visselblåsares konfidentialitet i ett mottaget ärende där den klagande begär konfidentialitet. Anonyma klagomål är svåra att följa upp och bekräfta, om den klagande personen inte vill uppge sitt namn i ett senare skede.

## Falska och illvilliga anklagelser

Det är företagets målsättning att även fortsättningsvis upprätthålla högsta standard för ärlighet och integritet. Vi vill säkerställa att tillräckliga resurser görs tillgängliga för att utreda alla ärenden vi mottar.

Det är dock viktigt att alla anställda som överlägger att framföra klagomål att säkerställa att de är sanningsenliga och uppriktiga.

Företaget kommer att se alla medvetet falska eller illvilliga anklagelser från en anställd som ett allvarligt brott, som kan resultera i disciplinära åtgärder, inklusive avsked.

16949:2016			Utgåva	1
9001:2015			Datum	2021-06-08
14001:2015		<b>Visselblåsar-/ Whistleblower Policy</b>	Godkänd	Tomas L

**This Whistleblower Policy is based on the EU-Whistleblower directive** ([Directive \(EU\) 2019/1936 of the European Parliament and of the council of October 23 2019 on the protection of persons who report breaches of Union law](#)).

The Directive includes many areas of law, such as financial services and product safety. The reporting also applies to tax crimes, money laundering and violation of data protection rules and competition rules.

The group's subsidiaries should keep the highest possible standard for freedom, honesty and accountability. We expect that our employees and business partners who are worried over the group's performance, report this to us.

Employees are usually the first ones to discover irregularities in the company. The employee chooses maybe not to report this due to fear of appearing disloyal against colleagues or the company. They may even fear harrasment. It could be easier to ignore the case instead of reporting it.

The intention with this policy is to encourage the personnel to report cases without the risk of being subject to discrimination. The policy allows the personnel to bring up serious suspicions about irregularities in, or related to, the company, instead of looking away or trying to find a solution to the problem outside the company.

The policy applies to all the employees and business partners, our subsidiaries and all the stakeholders that are affected by our activities. The policy states clearly that if any irregularities are committed by the company or any of its employees, consultants, entrepreneurs or suppliers, the company will deal with it immediately and carefully investigate and correct it. We will also investigate how irregularities can be prevented in the future. We encourage all our customers to report all suspicions of possible irregularities.

## Definitions

### Whistleblowing

Whistleblowing means that anyone in the organization or outside will notify us that it occurs, will occur or has occurred some form of serious misconduct in the business that could cause damage to the company.

### Irregularities

16949:2016			Utgåva	1
9001:2015			Datum	2021-06-08
14001:2015		<b>Visselblåsar-/ Whistleblower Policy</b>	Godkänd	Tomas L

Irregularities contain all unlawful and illegal behaviour, for example:

- An unlawful action, civil or criminal
- Not following a pronounced company policy
- Consciously break local laws, regulations and rules of procedure
- Unprofessional behaviour
- Dubious accounting or accounts and fraud
- Activities that can cause damage to person or property
- Omission to correct, or take reasonable steps to report a case that probably could cause considerable and inevitable costs or loss for the company
- Misuse of power or position
- Unfair discrimination, such as discrimination due to age, race, gender, religion, sexual orientation, marital status, parental status, political opinions or ethnical background for employment or utilization of services
- Conflicts of interest

This is not an exhaustive list but only examples of types of behaviour that can be seen as irregularities.

## Protection

An employee who reveals an irregularity or expresses concerns, will through this Policy, be protected if the employee:

- Reveals the information in good faith.
- Thinks that it's mainly true.
- Do not act with bad intention or make false accusations.
- Do not search for personal or financial gain.

## Process

### Contact person

Anyone with complaints or fears should contact their supervisor, manager or the person at the department who is responsible for the current task. The supervisor or manager has to decide if the case will be forwarded to management, depending on how serious or sensitive the case and the designated person is.

To alert doesn't require any special form. An alarm can also be made to a safety representative within the frame for their tasks or that a coworker contact their trade union. You will first contact your closest manager. If you don't get an adequate response, then you turn to the CEO of the company or the Group, or finally, to the chairman of the Group. To facilitate for the person intending to report, the Group has chosen to offer the following whistleblower functions:

16949:2016			Utgåva	1
9001:2015			Datum	2021-06-08
14001:2015		<b>Visselblåsar-/ Whistleblower Policy</b>	Godkänd	Tomas L

CEO of the company where you work

CEO of the Group Chairman of the Group: Greger Kling 070 590 1646,  
greger@pvi.se The owner of the Group Per Vannesjö, +46 70-572 28 14,  
per.vannesjo@amymone.se

You can reach all the people above through phone, email or sending a letter to the head office Kopparbergsvägen 10, 722 13 Västerås

## Response

The company will act as soon as an alarm arrives about a serious misconduct. An immediate analysis will be made concerning the issues that have been reported in order to decide whether further investigation is needed.

The alarm can:

- Be investigated by the management, the board, internal audit or as a disciplinary case
- Be forwarded to the police or other legal authorities
- Be forwarded to independent auditors
- Become an object for an independent investigation

To protect the people involved and the suspects from the alleged wrong acting, a first investigation will be made to decide if further investigation is needed, and in such case what form it should take. If an urgent action is needed, it will be remedied before an investigation is carried out.

Within 7 working days after an alarm has been received, the responsible manager will communicate back to you in order to:

- Confirm that the case has been received.
- Indicate how the case will be handled.
- Give an estimation how long it will take to reach a final solution.
- Inform you whether a first investigation will be done or not.
- Inform you if further investigation will be done, and if not, why

The number of contacts between you and the managers concerning the case, will depend on the nature of the case and how clear the information in your message has been.

The company will take measures to avoid complications that you can encounter as a result of your matter. The company confirms that everyone that raises concerns, will receive information about how the case has been treated. With reservation for legal

16949:2016			Utgåva	1
9001:2015			Datum	2021-06-08
14001:2015		<b>Visselblåsar-/ Whistleblower Policy</b>	Godkänd	Tomas L

obstacles, the company will provide information about the outcome of the investigations.

### **Time estimate**

Concerns will be investigated as soon as possible , however with reservation for that it could be necessary to forward the case, which could extend the process. A serious and complex case could also extend the time needed. The company will try to give an early indication how long it will take to investigate the case.

### **Prevent indebtedness, negative special treatment and harassments**

The company will not tolerate that anyone tries to expose a person who has raised a serious concern for the company about an improper action, in a way that the person is negatively specially treated or harassed. All negative special treatment will be handled immediately with strict disciplinary consequences.

### **Confidentiality and anonymity**

The company will respect a whistleblower's confidentiality in a received matter where the person who complains request confidentiality. Anonymous complaints are hard to follow up and to confirm, if the complaining person does not want to state their name in a later stage.

### **False and malicious accusations**

It is the company's objective to continuously maintain the highest standard for honesty and integrity. We will ensure that enough resources will be made available to investigate all cases we receive.

It is however important that all employees who consider to present complaints, ensure that the complaints are truthful and sincere.

The company will see all consciously false or malicious accusations from an employee as a serious crime that can result in disciplinary measures, including dismissal.