

## Visselblåsarpolicy

---

Denna policy är avsedd för och gäller för samtliga bolag som ingår i Ebimgruppen. Syftet med policyn är att uppmuntra medarbetare att signalera om allvarliga missförhållanden eller oegentligheter som uppmärksammas. Därför är det viktigt att inom koncernen tydliggöra för våra medarbetare att vi strävar efter öppenhet och där visselblåsare kan känna sig trygga med att rapportera oegentligheter utan att drabbas av repressalier.

### Vilka som omfattas av skyddet och kan rapportera

Följande omfattas av denna policy

- Anställda (oavsett anställningsform)
- Personer som söker arbete inom något av koncernens bolag
- Personer som söker praktik eller redan praktiserar
- Personer som står till förfogande för att utföra eller utför arbete, t ex inhyrd personal, konsulter och entreprenörer
- Styrelsemedlemmar och aktieägare som står till förfogande för att vara eller som är verksamma

### Vad som kan rapporteras

För att det ska handla om visselblåsning så ska det handla om ett arbetssammanhang samt så ska det finnas ett allmänintresse, dvs att det finns allvarliga risker för oegentligheter som kan påverka vår organisation, människor, samhället och miljön och därmed strider mot lagstiftning eller direktiv. Exempel på missförhållanden och oegentligheter är

- Ekonomisk brottslighet och/eller korrupcion (exempelvis mutor, bedrägeri, bokföringsbrott, penningtvätt, stöld m.m.)
- Allvarliga arbetsmiljöbrott (t ex stora säkerhetsbrister, mycket allvarliga diskrimineringar och trakasserier m.m.)
- Miljöbrott
- Oetiska förhållanden

Vid rapportering så ska du som visselblåsare handla i god tro och ha skälig anledning att tro att den information som du rapporterar om är sann, och du som visselblåsare behöver därmed inte lämna några bevis. Visselblåsarrapportering ska dock inte nyttjas för att medvetet skapa falska rapporter.

Ärenden som rör allmänt missnöje eller klagomål på arbetsplatsen, fel eller reklamationer etc. tas upp med närmsta chef och är inte frågor inom visselblåsning.

### Tillvägagångssätt för anmälan

Om du misstänker missförhållanden så kan du rapportera detta antingen skriftligen, muntligen eller vid ett fysiskt möte. Oavsett val av rapporteringsväg så går anmälan till ansvarig för visselblåsning. Ansvarig för visselblåsning inom Ebimgruppen är HR-chef och som därmed även agerar som oberoende part och utredningsansvarig.

HR-chef: Jennie Johansson, 0370-325254, [jennie@joma.se](mailto:jennie@joma.se)

## Visselblåsarpolicy

---

Du som visselblåsare har alltid valmöjligheten att rapportera missförhållande och oegentligheter externt till en lämplig myndighet.

I anmälan bör det framgå vad som har hänt, vem/vilka som är inblandade, när det hände, om det finns några bevis eller dokument. Ditt namn och kontaktuppgifter är alltid frivilligt att lämna, du har alltid rätt att vara anonym.

### Hantering av anmälan

Endast den som är ansvarig för visselblåsarärenden, dvs HR-chef, har tillgång till inkomna anmälningar. Ansvarig för visselblåsning har även sekretess och tystnadsplikt såvida det inte i uppföljning anses nödvändigt att röja vissa uppgifter. Inom 7 dagar från att anmälan har rapporterats så ska du som visselblåsare få en bekräftelse på att anmälan mottagits. Observera att detta dock inte är möjligt om kontaktuppgifter inte lämnats.

Återkoppling ska ske inom 3 månader från bekräftelse på inlämnad anmälan. I återkopplingen ska det framgå om ärendet har börjat utredas, om uppföljning fortfarande pågår eller om ärendet har lagts ned.

### Skydd mot repressalier

Du som visselblåsare får aldrig utsättas för diskriminerande åtgärder eller repressalier till följd av anmälan om missförhållanden eller oegentligheter. Med repressalier menas olika former av bestraffning som t ex ändrade arbetsuppgifter, uppsägning, orättvis behandling etc. En visselblåsare får inte heller hindras eller hotas från att larma. Sådant i sig strider mot Ebimgruppens värderingar och vår strävan efter öppenhet inom organisationen.