

Framtagen av Hållbarhetsrådet, genom Ellinor Aspman	Fastställd av: Huvudkoncernägare, genom Per Vannesjö'	Utgåva 1	Gäller från: 2025-01-01	Sida Sida 1 av 4
---	---	-------------	----------------------------	---------------------

## Policy, Whistleblower (Visselblåsare)

*En whistleblower, eller visselblåsare, är en person som rapporterar om allvariga oegentligheter eller missförhållanden inom ett bolag eller organisation där det av någon anledning inte är möjligt, eller lämpligt, att dessa rapporteras direkt till närmsta ansvarig. Dessa oegentligheter eller missförhållanden kan bestå av brottsliga handlingar, korruption, allvarliga säkerhetsrisker, miljöfarlig verksamhet eller allvarliga överträdelse av interna riktlinjer eller Code of Conduct. Visselblåsarfunktionen möjliggör för anställda och andra intressenter att anmäla anonymt och utan rädsla för repressalier. Varje ärende hanteras enligt process.*

*Det bidrar till att upprätthålla en öppen och etisk företagskultur, där både gällande lagstiftning och Inducore, AnVa and PVI:s värderingar efterlevs.*

### Policyns syfte

Policyn är framtagen för att förtydliga och reglera hanteringen av Inducore, AnVa och PVI samt dess bolags visselblåsarfunktion. Den ska skapa tydlighet av vad som ska rapporteras, säkerställa en korrekt och säker ärendegång samt upprätthålla en hög etisk standard.

Här till syftar policy till att förhindra repressalier mot rapportör, eller dennes närstående.

### Omfattning

Denna policy omfattar koncernerna Inducore, AnVa och PVI, och inkluderar samtliga dotterbolag. Det betyder att samtliga medarbetare, oavsett tjänst och roll, innefattas. Även leverantörer, samverkanspartners, kunder eller andra intressenter har möjlighet att använda kanalen visselblåsning. De förhållningssätt, hantering av ärende och skydd som återfinnes definierat i denna policy inkluderar även dessa intressenter.

### Skydd för visselblåsare

Samtliga anmälningar kommer att hanteras med strikt sekretess.

Inducore, AnVa och PVI tolererar inte på något sätt att rapportör eller anmälare utsätts för särbehandling, diskriminering, repressalier eller andra negativa konsekvenser kopplade till visselblåsningen som är utförd i god tro. Vid upptäckt av sådant beteende eller agerande kommer detta att hanteras omgående med disciplinära åtgärder gentemot den/de personer som i någon form står bakom beteende eller agerande gentemot rapportör eller anmälare.

<b>Framtagen av</b> Hållbarhetsrådet, genom Ellinor Aspman	<b>Fastställd av:</b> Huvudkoncernägare, genom Per Vannesjö'	<b>Utgåva</b> 1	<b>Gäller från:</b> 2025-01-01	<b>Sida</b> Sida 2 av 4
--	--	--------------------	-----------------------------------	----------------------------

## Ärendeprocess

- 1. Rapportering:** Anmälningar kan göras muntligen eller skriftligen genom de kontaktuppgifter som anges i denna policy. Anmälare har möjlighet att vara anonym.
- 2. Mottagande och initial bedömning:** Anmälan mottas av central efterlevnadsfunktion som gör en initial bedömning för att avgöra ärendets karaktär och om det faller inom policyområdet.
- 3. Återkoppling 1:** Anmälaren, om denna ej valt att vara anonym, kommer att få en bekräftelse på att anmälan mottagits samt om det bedömts falla innanför ramen för policyn eller ej.
- 4. Utredning:** Om ärendet bedöms som relevant för policyområdet inleds en utredning, vilken genomförs av en oberoende intern eller extern part, beroende på ärendets natur och omfattning.
- 5. Beslut och åtgärder:** Baserat på utredningens resultat fattas beslut om eventuella åtgärder. Detta kan inkludera disciplinära åtgärder, rättsliga processer, eller andra korrigerande åtgärder för att förebygga framtida överträdelser.
- 6. Återkoppling 2:** Vid utredningens slutförande informeras anmälaren om utgången, i den mån det är möjligt utan att bryta mot sekretessen.

## Ansvarsfördelning

- Efterlevnadsfunktion: Ansvarar för att ta emot och bedöma anmälningar samt för att säkerställa att utredningar genomförs korrekt. Här ingår säkerställa att återkoppling sker till rapportör.
- Koncernledning: Ansvarar för att skyndsamt delta i utredning av ärenden som Efterlevnadsfunktionen bedömt faller innanför ramen för policyn och kräver deras involvering. I de fallen juridisk-, arbetsrättslig- eller annan expertis inom annat sakområde behövs för fortsatt utredning ansvarar koncernledning och styrelse om så krävs, för att sådan anlitas, oaktat om den är intern eller extern.
- Bolagsledning: VD för respektive bolag har det övergripande ansvaret att säkerställa att policyn är känd och tillgänglig för samtliga medarbetare. efterlevs och att beslutade åtgärder vidtas.
- Medarbetare: samtliga medarbetare ansvarar för att ta del av utgiven policy samt signalera om det är något i innehållet man inte förstår.

<b>Framtagen av</b> Hållbarhetsrådet, genom Ellinor Aspman	<b>Fastställd av:</b> Huvudkoncernägare, genom Per Vannesjö'	<b>Utgåva</b> 1	<b>Gäller från:</b> 2025-01-01	<b>Sida</b> Sida 3 av 4
--	--	--------------------	-----------------------------------	----------------------------

## Falska eller illvilliga anklagelser

Medvetet falsk eller illvillig anklagelse är ett brott mot anställningsavtalet och kommer att betraktas som allvarlig överträdelse. Anställda som gör sådana anmälningar kan bli föremål för disciplinära åtgärder, inklusive uppsägning, beroende på ärendets omfattning och påverkan.

## Vad som ska rapporteras till Visselblåsarfunktionen

Inducore, AnVa and PVI tillämpar den avgränsning och begränsning som är angivet i lag av vad som får hanteras genom en visselblåsarfunktion. Därför ska endast ärenden som ingår för ramen av visselblåsning rapporteras och hanteras via kanalen:

- Missförhållanden inom den egna organisationen som det finns ett allmänintresse av att de kommer fram rapporteras genom kanalen. Exempel på sådana ärenden är missförhållanden som påverkar allmänheten i en större utsträckning, såsom ekonomisk brottslighet, miljöbrott eller missförhållanden som orsakar överhängande fara för personers liv och hälsa.
- Brott mot lagstiftning på följande områden kan anses vara av sådan karaktär att de faller inom ramen för visselblåsning även utan att det har ett allmänintresse: Offentlig upphandling, finansiella tjänster, produkter och marknader, finansiering av terrorism, produktsäkerhet, miljöskydd, transportsäkerhet, folkhälsa, Nätverks- och informationssäkerhet, konkurrensregler, skydd för privatlivet och personuppgifter, bolagsskatteregler, penningtvätt, Produktöverenstämmelser, handlingar som riktar sig mot EU:s finansiella intressen.

## Vad som inte räknas som visselblåsarärenden

Allmänt missnöje med hur verksamhet bedrivs, ledarskap, lön eller andra personalärenden är som utgångspunkt inte sådana missförhållanden som ska rapporteras genom funktionen. Ej heller arbetsmiljöfrågor, om de inte är av mycket allvarlig karaktär.

Ärenden som beskrivs ovan ska i stället anmälas till närmaste chef, HR eller till chefs överordnad, alternativt till annan person i ledande befattning.

Anmälare kan även vända sig till skyddsombud eller annan facklig representant som kan eskalera ärendet.

<b>Framtagen av</b> Hållbarhetsrådet, genom Ellinor Aspman	<b>Fastställd av:</b> Huvudkoncernägare, genom Per Vannesjö'	<b>Utgåva</b> 1	<b>Gäller från:</b> 2025-01-01	<b>Sida</b> Sida 4 av 4
--	--	--------------------	-----------------------------------	----------------------------

## Okvalificerad anmälan

I det en rapportering görs via visselblåsarfunktionen men ej bedöms ligga innanför ramen för policyn kommer den benämnas som en *okvalificerad anmälan*. En okvalificerad anmälan kommer inte att hanteras som en visselblåsning, utan rapportör kommer få återkoppling om bedömningen av ärendet och uppmanas till att i stället använda sig av de andra kontaktvägar som nämns för ärenden som ligger utanför ramen för policyn.

Inducore, AnVa and PVI uppmuntrar till att rapportör rådfrågar facklig representant, HR eller chef om osäkerhet råder huruvida ärendet faller inom ramen för visselblåsning. Sådan rådfrågning kan ske anonymt.

## Rapporteringsvägar för Visselblåsare

Rapportering för Inducore och bolag inom Inducore:

Mail: [whistleblower@inducore.se](mailto:whistleblower@inducore.se)

Ellinor Aspman, HR-chef  
ellinor.aspman@inducore.se  
Tel: 0765 125 918

Eleonor Cserpes, HR-chef  
eleonor.cserpes@inducore.se  
Tel: 0709 553 130



Rapporteringsvägar för PVI och bolag inom PVI:

Mail: [whistleblower@pvi.se](mailto:whistleblower@pvi.se)

Anders Thålin, koncernchef  
anders.thalin@pvi.se  
Tel: 0706 517 611

Micaela Institoris, koncernchef  
micaela.institoris@pvi.se  
Tel: 0729 889 418



Rapporteringsväg för AnVa och bolag inom AnVa;

Mail: [whistleblower@anva.se](mailto:whistleblower@anva.se)

Per Andersson, koncernchef  
per.andersson@anva.se  
Tel: 0700 819 640



## Uppföljning och granskning

Testning och simulering av funktion sker årligen. Policyn granskas minst en gång per år genom Hållbarhetsrådet, för att säkerställa dess relevans och effektivitet. Uppdateringar kommuniceras till samtliga anställda och intressenter inom koncernen.