

## Whistleblower ordning BLS Industries

### Indledning og formål

Vores virksomhed styres af en række politikker, interne krav, love, regler og procedurer. Alle medarbejdere forventes at være godt bekendte med disse og forventes at følge dem. Hvis der forekommer uregelmæssigheder eller overtrædelser af love og regler inden for vores virksomhed, kan det medføre betydelige risici for både virksomheden og vores medarbejdere.

Denne whistleblower-politik er formuleret for tydeligt at udtrykke vores hensigt om åbenhed og deltagelse fra vores medarbejdere, hvis dette ikke bliver opfyldt. Det er afgørende, at det betragtes som en naturlig del af vores kultur at reagere, handle og rapportere relevant information, så vi effektivt kan identificere, undersøge og forhindre lignende situationer i fremtiden.

Vi opfordrer vores medarbejdere og andre interessenter, der berøres af vores virksomhed til at rapportere uregelmæssigheder, overtrædelser og uregelmæssigheder, der opdages. Denne politik er også baseret på eksisterende lovgivning både i henhold til EU's whistleblower-direktiv og dansk lovgivning, hvilket betyder at de, der slår alarm, dvs. whistlebloweren, skal beskyttes.

En whistleblower er en person, der alarmerer om, at der forekommer, er i fare for at forekomme, eller er forekommet nogen form for uregelmæssigheder, overtrædelser eller uregelmæssigheder inden for virksomheden, som kan medføre skade for vores virksomhed, enkeltpersoner eller vores interessenter. Alle skal føle sig trygge til at rapportere uden frygt for repressalier, dvs. former for straf for at have slået alarm.

### Omfang - Hvem er omfattet af beskyttelsen og kan rapportere?

Denne politik henvender sig til dem, der både i deres ansættelse eller på anden måde har en direkte forbindelse til vores virksomhed. Ud over nuværende og tidligere ansatte gælder det også for eksempel eksternt personale (konsulenter), underleverandører, praktikanter, frivillige, jobsøgende samt bestyrelsesmedlemmer.

Beskyttelsen gælder personer, der har fået kendskab til eller indhentet information i den tid, de har været tilknyttet virksomheden. Informationer, man har fået kendskab til, før man begyndte i virksomheden, i løbet af tiden eller efter man er stoppet i virksomheden. Beskyttelsen gælder også for personer, der bistår den rapporterende person, f.eks. fagligt ombud, sikkerhedsrepræsentant.

### Eksempler på uregelmæssigheder:

Det kan handle om en konstateret eller velbegrundet mistanke om upassende eller ulovlig adfærd. At en lov, regel, politik eller vores adfærdskodeks overtrædes. Det gælder uanset om handlingen eller adfærden sker ved forsætlig eller uagtsom optræden.

Her specificeres nogle mere klare eksempler på, hvad det kan handle om:

- Strafbare handlinger
- Skatte- eller bogføringsforbrydelser
- Hvidvaskning
- Overtrædelser af databeskyttelsesregler
- Korruption
- Misbrug af virksomhedens eller offentlige midler

- Tyveri
- Overtrædelser af myndighedsforskrifter
- Illoyal konkurrence
- Handlinger, der udgør fare for liv, sundhed og miljø
- Seksuel chikane eller anden alvorlig chikane eller diskrimination i enhver form
- Anden upassende eller uprofessionel adfærd, magtmisbrug osv.

Selv et forsøg på at skjule en uregelmæssighed kan i sig selv være en uregelmæssighed.

Dette er blot nogle eksempler, der forklarer typer af adfærd eller uregelmæssigheder, der menes.

En whistleblower behøver ikke have fuldstændige beviser for sin påstand, men personen skal handle i god tro og have rimelig grund til at mistænke, at de rapporterede oplysninger er sande.

En person, der bevidst rapporterer falske anklager eller rygter, er ikke beskyttet af denne politik, eller den lov der også gælder for whistleblowere. Det kan i stedet medføre arbejdsretlige foranstaltninger, strafferetlige eller civile sanktioner som følge heraf.

#### **Hvilken beskyttelse kan whistlebloweren få?**

En person, der rapporterer en uregelmæssighed eller mistanke om en uregelmæssighed, beskyttes mod repressalier, dvs. nogen form for straffende foranstaltning eller diskrimination på grund af at have slået alarm.

En whistleblower må heller ikke forhindres eller trues i at kunne slå alarm. Sådant adfærd er i sig selv i strid med vores værdier og kan føre til f.eks. arbejdsretlige foranstaltninger.

Beskyttelsen gælder også for information, der falder inden for tavshedspligten, dvs. whistlebloweren bør ikke kunne straffes for at afsløre sådan information, når det er nødvendigt.

#### **Hvis du vil rapportere - hvor kan du henvende dig?**

En forudsætning for at være omfattet af beskyttelsen er, at rapporteringen sker i overensstemmelse med de procedurer, vi har, og som specificeres nedenfor.

Som whistleblower kan du rapportere en uregelmæssighed på forskellige måder; mundtligt eller skriftligt, via en af nedenstående kanaler, som man finder passende:

- Til din chef, dennes chef, arbejdsleder og/eller HR i det omfang det er muligt. En sikkerhedsrepræsentant eller fagligt ombud kan også være en passende part.
- Vores interne whistleblower-funktion på følgende e-mailadresse: Kristina Mattsson, HR-chef [kristina.mattsson@blsindustries.se](mailto:kristina.mattsson@blsindustries.se) eller Tel. +46 76-119 37 17.  
Det er også muligt at sende et fysisk brev til afdelingen.
- Til vores eksterne part: Vi samarbejder med Advokat Eva Holm AB, [eva.holm@advokatevaholm.se](mailto:eva.holm@advokatevaholm.se), Stora Östergatan 27 A, 271 34 Ystad, Tel. +46 70-663 76 60.
- Eksternt til en passende myndighed.  
Vi opfordrer til at bruge en af ovenstående kanaler først, men du har fuld ret til at gå direkte til en berørt myndighed og rapportere en uregelmæssighed, hvis omstændighederne gør det mest hensigtsmæssigt. Ekstern rapportering kan også ske til EU-organer ved begivenheder, der vedrører et sådant relevant spørgsmål.
- Offentligt, dvs. til medierne  
Kan kun ske, hvis det f.eks. drejer sig om akut fare for liv, sundhed og miljø eller hvis intet gøres i henhold til

vores rutine efter at en af ovenstående kanaler har slået alarm. Dette skridt er tænkt som en sidste udvej for at kunne beskyttes af loven.

### **Sådan gør du:**

Beskriv sagen så detaljeret som muligt og navngiv personer, der har mere information eller på anden måde kan være relevante for yderligere undersøgelse.

Inden for 7 dage skal der sendes en bekræftelse på modtagelse af sagen.

Alle sager, der rapporteres via whistleblower-proceduren, vil blive genstand for en form for undersøgelse, enten internt, eksternt eller begge dele. Hvis det er presserende, kan foranstaltninger træffes, før en fuldstændig undersøgelse udføres.

Whistlebloweren får passende information om, hvordan undersøgelsen skrider frem senest inden for 3 måneder. Det kan også ske at Whistlebloweren kontaktes for yderligere information, når det er nødvendigt.

### **Fortrolighed og anonymitet**

Den rapporterende person, whistlebloweren, har ret til at være anonym, hvis det ønskes, og så vidt det er muligt. Feedback i sagen kan dog ikke gives til helt anonyme anmeldelser uden afsender. Beskyttelsen i loven gælder uanset om den rapporterende person er anonym eller bliver identificeret på et senere tidspunkt i processen. Afsløring af en whistleblowers identitet kan kun ske, hvis det anses for nødvendigt, f.eks. til politiet eller myndighederne. Før det sker, skal personen informeres om dette, medmindre der er stærke grunde imod det.

Politikken vedtaget den 2023-12-15

Ledelsen hos BLS Industries AB