

## Visselblåsning SIBBHULTSVERKEN

Sibbhultsverken AB ska bedriva en lönsam verksamhet samtidigt som etiska regler följs. Verksamheten eftersträvar ett öppet företagsklimat och en hög affärsetik. Det är av yttersta vikt att verksamheten bedrivs med högsta möjliga ansvarskänsla, öppenhet och ärlighet. Varje misstanke om bedrägligt beteende, mutor eller andra liknande situationer som bevittnas måste rapporteras omgående.

Sibbhultsverken AB strävar efter ett företagsklimat där visselblåsare känner trygghet att rapportera påkomna oegentligheter.

### När ska man "blåsa i visslan"?

Samtliga anställda har rätt att uttrycka sina farhågor gällande överträdelser av bolagets uppförandekod eller övriga bolagspolicier. Visselblåsare behöver inte ha starka bevis för överträdelser innan de uttrycker sina misstankar eller farhågor. En visselblåsare måste dock vara uppriktig, rapporter ska lämnas in i ärlighet och god tro. Inga påståenden ska göras med ont uppsåt eller med vetskap om att de är falska. Missbruk av systemet, genom att medvetet rapportera falsk eller oriktig information är ett allvarligt övertramp och kan leda till disciplinära åtgärder.

### Hur rapporterar man misstankar?

Rapporteringen kan vara anonym genom en skriftlig redogörelse som lämnas i mottagarens postfack.

Om en medarbetare får kännedom om ett ärende eller beteende som inte ligger i linje med bolagets uppförandekod eller övriga företagspolicier finns följande möjligheter att rapportera:

- Till sin närmsta chef.
- Till produktionsledare på en annan avdelning.
- Till en av medlemmarna i ledningsgruppen.
- Till personalavdelningen.

## Whistleblowing SIBBHULTSVERKEN

Sibbhultsverken AB shall conduct a profitable business while following ethical rules. The business strives for an open business environment and high business ethics. It is of the utmost importance that the business is conducted with the highest possible sense of responsibility, openness and honesty. Any suspicion of fraudulent conduct, bribery or other similar situations witnessed must be reported promptly.

Sibbhultsverken AB strives for a business environment where whistleblowers feel confident to report irregularities.

### When to "blow the whistle"?

All employees have the right to express their concerns regarding violations of the Code of Conduct of the company or other company policies. Whistleblowers do not need to have strong evidence of breaches before expressing their suspicions or concerns. However, a whistleblower must be frank, reports should be submitted in honesty and good faith. No claims should be made with malicious intent or with the knowledge that they are false. Misuse of the system, by knowingly reporting false or incorrect information is a serious violation and may lead to disciplinary actions.

### How to report suspicions?

The reporting may be anonymous through a written statement given in the recipient's mail box.

If an employee becomes aware of a case or conduct that is not in line with the Company's Code of Conduct or other company policies, the following options can be reported:

- To the employees supervisor.
- To a supervisor in another department.
- To a member of the management team.
- To the Human Resources department.

## Utredningsprocessen

Alla rapporter om misstankar behandlas seriöst och i enighet med denna policy. Visselblåsningar hanteras konfidentiellt och administreras av personalavdelningen. Vid behov och under strikt förtroende kan även andra personer vars expertis eller information anses nödvändig för en korrekt undersökning. Åtkomsten till rapporten och informationen i anslutning till en undersökning är begränsad till de personer som utför undersökningen.

Följande principer gäller för alla rapporter om misstankar:

- Alla rapporter från visselblåsare behandlas konfidentiellt.
- En rapport utreds inte av någon som kan vara berörd av eller kopplad till de rapporterade misstankarna.
- Ingen som deltar i utredningsarbetet försöker på något sätt att identifiera uppgiftslämnaren.

## Skydd av visselblåsare

En visselblåsare som uttrycker en ärlig misstanke under denna policy riskerar inte att förlora sitt arbete eller drabbas av någon form av sanktioner eller personliga nackdelar. Det spelar ingen roll om uppgiftslämnaren har misstagit sig, förutsatt att han eller hon handlat i god tro. Visselblåsarens identitet behandlas konfidentiellt i alla skeden av processen och i synnerhet avslöjas den inte för någon person som anges i rapporten eller någon annan tredje part. Vid anklagelser om brottslig verksamhet informeras uppgiftslämnaren om att identiteten kan behöva lämnas ut under rättsliga förfaranden.

## The investigation process

All reports of suspicion are treated seriously and in accordance with this policy. Whistle blows are handled confidentially and are administrated by the Human Resources department. Where necessary and under strict confidence, other persons whose expertise or information is considered necessary for a proper investigation may also be considered necessary for a proper investigation. Access to the report and the information associated with an investigation is limited to the people who perform the survey.

The following principles apply to all reports of suspicion:

- All whistleblower reports are treated confidentially.
- A report is not investigated by anyone who may be affected by or linked to the reported suspicions.
- No one involved in the investigation attempts in any way to identify the whistleblower.

## Whistleblower protection

A whistleblower who expresses an honest suspicion under this policy does not risk losing his job or suffering any form of sanctions or personal disadvantages. It does not matter whether the respondent has been mistaken, provided that he or she acted in good faith. The identity of the whistleblower is treated confidentially at all stages of the process and in particular it is not disclosed to any person listed in the report or any other third party. In the case of criminal allegations, the reporting agent is informed that the identity may need to be disclosed during legal proceedings.