

Visselblåsarpolicy

1. Introduktion

Samhällsbyggnadsbolaget i Norden AB (publ) och dess dotterbolag (hädanefter "**Bolaget**") har beslutat att eftersträva högsta möjliga ambitionsnivå avseende öppenhet, ärlighet och ansvarstagande. I linje med detta ställningstagande syftar denna Visselblåsarpolicy ("**Polycyn**") till att tillhandahålla instruktioner och information tillämplig när individer med koppling till Bolaget vill rapportera om Missförhållanden (så som begreppet definieras i avsnitt 3 nedan). Polycyn innebär också ett ställningstagande från Bolagets sida att inkomna rapporter som rör Missförhållanden med koppling till Bolagets verksamhet ska hanteras skyndsamt och grundligt.

Anställda och andra individer med koppling till Bolaget är ofta de första att upptäcka misstänka oegentligheter inom en verksamhet och Bolaget uppmuntrar till att sådana missförhållanden alltid lyfts. Bolaget uppmuntrar anställda att i första hand ta kontakt med sin närmsta chef för att lyfta misstankar eller kännedom om missförhållanden. En alternativ möjlighet är även att i enlighet med denna Policy rapportera arbetsrelaterade Missförhållanden anonymt eller icke-anonymt genom Bolagets interna visselblåsarkanalerna.

Visselblåsarsystemet ger individer med en arbetsrelaterad koppling till Bolaget en möjlighet att agera ansvarsfullt för att bevara Bolagets rykte och allmänhetens förtroende för Bolagets verksamhet. Bolaget uppmuntrar till rapportering i enlighet med denna Policy vid misstankar om Missförhållanden eftersom det möjliggör för Bolaget att agera mot sådana Missförhållanden. Varje chef med personalansvar inom Bolaget ska tillse att Polycyn är välkänd och efterlevs inom hans eller hennes respektive ansvarsområde.

2. Vad är Visselblåsning?

Visselblåsning är rapportering av misstänkta eller konstaterade Missförhållanden med koppling till Bolagets verksamhet som sker genom något av tillvägagångssätten i avsnitt 6 nedan. Visselblåsning utgör ett alternativ till att rapportera direkt till sin chef.

3. Vad kan rapporteras?

Med "**Missförhållande**" menas varje form av allvarlig omständighet som kan ha en negativ inverkan på Bolaget och/eller verksamheten eller arbetsmiljön för Bolagets anställda och/eller affärspartners eller någon annan allvarlig arbetsrelaterad omständighet som det kan finnas ett allmänintresse av kommer fram.

Missförhållanden inkluderar, men är inte begränsat till, faktiska eller misstänkta:

- överträdelser av lagar och föreskrifter (civilrättsliga och straffrättsliga)
- finansiella bedrägerier och oegentligheter (t.ex. oriktig bokföring, penningtvätt, insiderbrott, förskingring av tillgångar eller bedrägeri)
- mutor och korruption
- allvarliga hot mot miljö, hälsa eller säkerhet
- allvarliga arbetsmiljöbrister (såsom systematisk mobbning, diskriminering eller trakasserier)
- ageranden som allvarligt bryter mot Bolagets Uppförandekod eller andra materiella policys.

Frågor som uteslutande påverkar förhållandet mellan en enskild och Bolaget faller i allmänhet inte inom definitionen av Missförhållande enligt denna Policy. Bolaget uppmuntrar istället till att sådana frågor tas upp med närmsta chef.

4. Vem kan rapportera?

Bolaget ser till att inkomna rapporter och misstankar om oegentligheter blir korrekt och diskret behandlade. Följande kategorier av personer uppmuntras till att rapportera om Missförhållanden i enlighet med denna Policy:

- anställda (inklusive tillfällig personal)
- inhyrd personal (så som konsulter och andra självständiga uppdragstagare)
- volontärer och praktikanter
- styrelsemedlemmar
- aktieägare verksamma i Bolaget
- andra över vilka Bolaget utövar kontroll och ledning.

Denna Policy ska även tillämpas på personer som ännu inte inlett ett arbetsrelaterat förhållande med Bolaget under förutsättning att informationen om Missförhållanden har förvärvats under rekryteringsprocessen eller genom andra förhandlingar inför ingående av avtal. Vidare ska denna Policy gälla för personer som tillhört någon av personkategorierna ovan och har fått del av eller inhämtat information om Missförhållanden under tiden i verksamheten.

Om du har kännedom eller allvarlig misstanke om ett Missförhållande uppmanas du av Bolaget att antingen rapportera Missförhållandet till en av Bolagets chefer eller rapportera Missförhållandet via Bolagets interna visselblåsarkanal. När du rapporterar om ett Missförhållande ska du vid tidpunkten för rapporteringen ha skälig anledning att anta att informationen om Missförhållandet är sann. Det krävs dock inte att du presenterar någon bevisning eller liknande. Så länge du handlar i god tro kommer du inte att möta några negativa konsekvenser, även om misstanken om ett Missförhållande efter närmare utredning visar sig vara felaktig.

5. Vad menas med repressalieförbud?

Om du erhåller information om ett Missförhållande i ett arbetsrelaterat sammanhang kommer du inte att utsättas för någon form av repressalier för att du rapporterar om sådan information i god tro till din närmsta chef eller via Bolagets interna visselblåsarkanal. Så länge du handlar i god tro kommer du inte att möta några negativa konsekvenser, även om misstanken om ett Missförhållande efter närmare utredning visar sig vara felaktig.

Skyddet mot repressalier omfattar dock inte personer som genom inhämtandet av informationen eller genom själva rapporteringen gör sig skyldig till brott.

6. Hur rapporterar man?

Bolaget uppmuntrar anställda att i första hand ta kontakt med sin närmsta chef för att lyfta misstankar eller kännedom om Missförhållanden. Som alternativ finns även en möjlighet för personer att rapportera om arbetsrelaterade Missförhållanden genom Bolagets interna rapporteringskanaler i enlighet med Policyn.

Rapportering av Missförhållanden kan göras med hjälp av någon av Bolagets interna visselblåsarkanal:

- Du kan göra anmälan till erik.borgblad@born.se som är delägare och advokat på advokatfirman Born.
- Du kan rapportera till Erik Borgblad via telefon; +46 73 516 00 08.
- Du kan begära ett fysiskt eller digitalt möte med Erik Borgblad eller din chef, vilket efter din förfrågan kommer att hållas inom rimlig tid.

Om du rapporterar om ett Missförhållande via telefon eller vid ett möte kommer din rapport antingen att (i) spelas in, förutsatt att du samtycker till inspelningen, eller (ii) skrivs ned i ett protokoll som du kommer att få möjlighet att granska, rätta samt godkänna genom undertecknande.

För att underlätta den efterföljande utredningen av rapporteringen uppmanar Bolaget dig att tillhandahålla en så detaljerad beskrivning av Missförhållandet som möjligt. Om möjligt, uppmanar Bolaget dig även att uppge dina kontaktuppgifter för att underlätta utredningen, exempelvis för att Erik Borgblad ska få möjlighet att ställa lämpliga följdfrågor om den information som lämnats i din rapport. Du kan bli ombedd att lämna ytterligare information under utredningens gång. Däremot, om du vid rapporteringen är anonym kommer Bolaget inte att vidta åtgärder för att undersöka din identitet. Du kommer att informeras om att rapporten har mottagits inom sju dagar från det att rapporten mottogs, om inte (i) du har uppgett att du inte vill ta emot en sådan mottagningsbekräftelse, eller (ii) det finns anledning att anta att en sådan mottagningsbekräftelse inte kan lämnas till dig utan att din identitet avslöjas.

Som ett alternativ till att använda Bolagets interna rapporteringsförfarande kan du även rapportera om Missförhållanden direkt till särskilt utvalda svenska myndigheter (extern rapportering) utan risk för repressalier. Vilken myndighet du ska rapportera till beror på karaktären av det Missförhållande som du rapporterar om. Rapporteringen ska göras med hjälp av etablerade rapporteringskanaler avsedda för rapportering om Missförhållanden hos den relevanta myndigheten.

7. Vem kommer att hantera rapporten?

Rapporter om Missförhållanden som lämnas enligt denna Policy tas emot av Erik Borgblad på advokatfirman Born. Det är även Erik Borgblad som ställer eventuella uppföljningsfrågor och bekräftar mottagandet av din rapport. Erik Borgblad rapporterar direkt till Bolagets utredningsgrupp som består av vice VD Krister Karlsson, vice VD Annika Ekström samt HR-chef Ji-Sun Lundbom ("**Utredningsgruppen**"). Utredningsgruppen beslutar om den efterföljande utredningen av rapporten ska skötas internt av Bolaget eller genom anlita av en extern rådgivare.

Alla utredningar bedrivs självständigt och med integritet. Utredningsgruppen, eller den externa rådgivare som anlitas i det enskilda fallet, är bemyndigad att vidta de utredningsåtgärder som är nödvändiga och lämpliga. Utredningsgruppen rapporterar direkt till Bolagets VD (alternativt, om intressekonflikt föreligger, till Bolagets styrelseordförande).

Om en inlämnad rapport rör eller avser en medlem i Utredningsgruppen eller rör en fråga eller en verksamhetsavdelning som en medlem i Utredningsgruppen kan ha en intressekonflikt i förhållande till, ska personen ifråga inte delta i utredningen av rapporten.

8. Hur går utredningen till?

Efter att en rapport om ett Missförhållande har mottagits av Erik Borgblad och Utredningsgruppen har informerats därom så kommer Utredningsgruppen utvärdera rapporten och fatta beslut om vidare åtgärder. Utredningsgruppen kan besluta att inte utreda en rapport till exempel när (i) det finns tillräcklig information och/eller bevisning för att genomföra en utredning och möjlighet att inhämta ytterligare information och/eller bevisning saknas eller (ii) det kan fastställas att rapporten har lämnats i ond tro. Om Utredningsgruppen finner att en rapport är ogrundad och inte ska utredas vidare ska rapporten raderas.

Om Utredningsgruppen fattar beslut om att inleda en utredning ska Utredningsgruppen informera Bolagets VD (eller, vid intressekonflikt, Bolagets styrelseordförande) och ansvarig chef för verksamhetsgruppen om föremålet för utredning. Det ska även beslutas om utredningen ska

genomföras av Utredningsgruppen eller annan extern rådgivare. Även när beslut fattas att en utredning inte ska inledas ska Bolagets VD informeras.

Utredningar genomförs alltid diskret, konfidentiellt och med prioritet.

I samband med utredningen eller efter att utredningen har avslutats kan det bli nödvändigt att lämna ut information som kan göra dig identifierbar genom att koppla dig till en viss verksamhet inom Bolaget för att exempelvis inleda ett uppsägningsförfarande eller för att fullgöra skyldighet enligt lag. Information kan även komma att lämnas till behöriga myndigheter. Du kommer att informeras om ett sådant röjande kan komma att ske, förutsatt att detta inte hindrar eller komplicerar syftet med röjandet.

Förutsatt att du inte har lämnat in en anonym rapport kommer du efter att ha lämnat in en rapport att få information om uppföljningsåtgärder med anledning av rapporten samt skälen för sådana uppföljningsåtgärder inom en rimlig tid, dock senast tre månader från det att du mottagit en bekräftelse på att din rapport har tagits emot, i den mån sådan information inte skulle skada den interna undersökningen eller utredningen eller påverka rättigheterna hos någon inblandad person.

9. GDPR

Anmälningar som tas emot via Bolagets interna rapporteringskanaler ska inte lagras längre än vad som är nödvändigt och proportionerligt för att utreda det rapporterade Missförhållandet samt för att vidta lämpliga uppföljningsåtgärder, dock inte längre än två år efter att ett uppföljningsärende eller en utredning har avslutats. Utredningar ska dokumenteras noggrant.

När information ("**Data**") har samlats in, kommer personen eller personerna involverade ("**Datasubjekteten**") att informeras om behandlingen av deras personuppgifter enligt artikel 14 GDPR. Om det inte är möjligt att lämna sådan information omgående, till exempel för att det skulle riskera en kommande utredning, kommer Bolaget lämna ut informationen till Datasubjektet först när sådan risk inte längre kvarstår. Datasubjektet skall emellertid informeras så snart det är möjligt, och inte senare än en månad efter att Data rörande Datasubjektet erhållits eller i samband med att uppgifterna används för att kommunicera med Datasubjektet eller lämnas ut till tredje man. Information måste också lämnas till varje person som efterfrågar om det finns Data registrerad om honom/henne (artikel 15 GDPR). Sådan information skall som huvudregel lämnas inom en månad efter det att förfrågan gjorts. Denna period får vid behov förlängas med ytterligare två månader, med beaktande av hur komplicerad begäran är och antalet inkomna begäranden. Datasubjekten ska informeras om en sådan förlängning inom en månad från det att begäran mottagits och orsakerna till förseningen ska då anges. Den information som lämnas ut på begäran får inte avslöja identiteten hos den person som lämnat informationen.
