

# Policy för visseblåsning för Amplex, KAMIC Group och Mindelon

## Bakgrund

I våra koncerner Amplex, KAMIC Group och Mindelon strävar vi efter att ha en öppen och transparent arbetsplats, där missförhållanden och allvarliga försummelser inte ska förekomma. Vårt grundläggande förhållningssätt är att ledarskapet och medarbetarskapet ska präglas av respekt, tydlighet och en sund balans mellan ansvar och befogenheter. Medarbetare inom vår Sfar uppmuntras att vända sig till sin närmsta chef, affärsområdeschefen eller HR-funktionen vid eventuella missförhållanden. Sådan rapportering ska så långt möjligt bemötas och hanteras konfidentiellt och får aldrig medföra några negativa konsekvenser för informationslämnaren.

Emellertid kan det finnas situationer då en medarbetare inte känner sig bekväm med att rapportera öppet och direkt till någon, till exempel då ärendet berör en överordnad chef. Det är därför viktigt för oss att det även finns möjlighet att rapportera anonymt. Att affärsområdesledningen och/eller koncernledningen får information om missförhållanden och problem är avgörande för att vi ska kunna vidta korrigerande åtgärder så snart som möjligt. Därigenom värnar vi tillsammans om att främja medarbetarnas, kundernas och allmänhetens förtroende för oss.

Amplex, KAMIC Group och Mindelon följer aktuell lagstiftning gällande visseblåsning. Denna visseblåsarpolicy omfattar därmed de juridiska enheterna Siga Electronics Ltd, AGW Electronics Ltd, Avon Magnetics Ltd, Advanced Handling Ltd, Astley Signs Ltd, NT Magnetics s.r.o., Movomech AB, Elteco i Vellinge AB, Kamic Installation AB samt Finelcomp Oy. Övriga bolag inom våra koncerner kan också införa och använda denna policy.

För definitioner av begrepp som används i denna policy, se avsnitt 7.

## 1. Vem kan visseblåsa?

Du kan visseblåsa och erhålla skydd från visseblåsarlagen om du är anställd, arbetssökande, praktikant eller konsult inom något av våra bolag, eller verksam aktieägare eller styrelsemedlem. Att du har avslutat ditt arbetsrelaterade förhållande med oss, eller att det inte har påbörjats än, är inte ett hinder för att rapportera om ett missförhållande.

## 2. Vad kan jag visseblåsa om?

Vid misstanke om ett missförhållande uppmanar vi dig att rapportera detta till oss som ett visseblåsningssärende. Du behöver inte ha konkreta bevis för din misstanke men du ska ha rimliga skäl att tro att den information du lämnar är sann och att rapporteringen av informationen är nödvändig för att avslöja det rapporterade missförhållandet. Visseblåsarmöjligheten ska användas ansvarsfullt och missbruk av systemet tolereras inte.

## 2.1 Missförhållanden av allmänintresse

Du kan rapportera information om allvarliga missförhållanden och oegentligheter framkomna i ett arbetsrelaterat sammanhang och där det finns ett allmänintresse av att missförhållandet rättas till eller avbryts. Däremot omfattas inte personliga klagomål och missnöje som inte är av allmänintresse, exempelvis frågor rörande din egen arbetssituation eller dina anställningsvillkor. Vid sådana frågor uppmanar vi dig att ta kontakt med din närmsta chef, HR-funktionen eller annan lämplig ansvarig person. Detta för att säkerställa att dessa ärenden hanteras på bästa möjliga sätt.

Exempel på missförhållanden av allvarlig karaktär som du bör rapportera om:

- Ekonomisk brottslighet såsom medvetet felaktig bokföring, förskingring, mutbrott, korruption, penningtvätt, brott mot sanktionsregler och finansiering av terrorism.
- Stöld, skadegörelse, bedrägeri eller dataintrång.
- Allvarliga miljöbrott eller stora brister i säkerheten på arbetsplatsen.
- Om någon utsätts för allvarliga former av diskriminering eller trakasserier.
- Andra allvarliga missförhållanden som kan få negativa konsekvenser för våra bolags vitala intressen.

Ovan lista är inte fullständig utan ska betraktas som exempel på händelser att beakta som missförhållanden.

## 2.2 Missförhållande som strider mot EU-rätten

Dessutom finns möjligheten att rapportera information om missförhållanden framkomna i ett arbetsrelaterat sammanhang som strider mot EU-rättsliga rättsakter eller bestämmelser. Det kan till exempel handla om missförhållanden gällande offentlig upphandling, miljöskydd, livsmedelssäkerhet, folkhälsa och skydd av personuppgifter. Misstänker du att detta förekommer, läs då gärna [visselblåsarlagen](#) 1 kap. 2 § och [visselblåsardirektivets](#) tillämpningsområde i artikel 2 och bilaga del 1 för tillämpliga lagar.

## 2.3 Undantag för tillämpningen

I Sverige gäller inte visselblåsarlagen vid rapportering av information som innehåller säkerhetsskyddsklassificerade uppgifter enligt säkerhetsskyddslagen (2018:585), eller information som rör nationell säkerhet. Se 1 kap. 3 § i [visselblåsarlagen](#).

# 3. Hur rapporterar jag?

Om du ser ett behov av att rapportera om ett missförhållande bör du i första hand vända dig till din närmsta chef, affärsområdeschefen eller bolagets HR-funktion. Vi uppmuntrar alla att vara öppna med sin identitet. Samtidigt vill vi säkerställa att den som önskar rapportera anonymt kan göra det. Därför har vi en webbaserad visselblåsartjänst som möjliggör anonym rapportering, se under nästa punkt.

## 3.1 Skriftlig rapportering

Vid ett skriftligt ärende använder vi oss av vår koncerngemensamma visselblåsartjänst VISSLAN. Denna är alltid tillgänglig genom <https://kamic-amplex-mindelon.visslan-report.se/>. På webbsidan väljer du "Skapa ny rapport" för att sedan beskriva det misstänkta missförhållandet genom att svara på ett antal frågor och genom fritext. Beskriv gärna vad som hänt så ingående som möjligt, då det skapar bättre

förutsättningar för oss att snabbt kunna vidta lämpliga åtgärder. Det är även möjligt att bifoga ytterligare information och bevisning i form av skriftliga dokument, bilder och ljudfiler.

### **3.1.1 Känsliga personuppgifter**

Inkludera inte känsliga uppgifter om personer som omnämns i din rapport såvida det inte är helt nödvändigt för att kunna beskriva ditt ärende. Känsliga personuppgifter är uppgifter som avslöjar ras eller etniskt ursprung, politiska åsikter, religiös eller filosofisk övertygelse, medlemskap i en fackförening, hälsa, en persons sexualliv eller sexuella läggning, genetiska uppgifter och biometriska uppgifter som kan användas för att entydigt identifiera en person.

### **3.1.2 Anonymitet**

Du kan vara anonym under hela rapporteringsprocessen utan att det påverkar ditt rättsliga skydd men du har även möjlighet att uppge din identitet under strikt sekretess. Anonymitet kan i vissa fall försvåra för våra möjligheter att följa upp ärendet och vidta åtgärder, och i sådana fall kan vi senare komma att be dig uppge din identitet, likaledes under strikt sekretess. Vi kommer dock alltid att respektera din önskan att förbli anonym i visselblåsarprocessen.

### **3.1.3 Uppföljning och inloggning**

Efter att du avlämnat din rapport kommer du få en sextonsiffrig kod, som du framöver behöver för att kunna logga in på VISSLAN med från <https://kamic-amplex-mindelon.visslan-report.se/>. Det är viktigt att du sparar koden, då du annars inte kommer kunna få åtkomst till ärendet igen. Skulle du förlora koden kan du emellertid skapa en ny rapport där du hänvisar till den föregående, ursprungliga rapporten.

Inom sju dagar kommer du att få en bekräftelse på att en ärendehanterare har mottagit din rapport. Ärendehanterare är de oberoende och självständiga personer som tar emot ärenden genom den webbaserade visselblåsartjänsten, vars kontaktuppgifter du finner under rubriken "6.1 Kontaktuppgifter till ärendehanterare". Vid frågor kan du och ärendehanteraren framöver kommunicera genom verktygets inbyggda och anonyma chattfunktion. Inom tre månader kommer du att få återkoppling rörande vilka eventuella åtgärder som har genomförts eller planeras som följd av rapporteringen.

Det är viktigt att du, med din sextonsiffriga kod, loggar in med jämna mellanrum för att svara på eventuella följdfrågor ärendehanteraren kan ha. I vissa fall kan ärendet inte tas vidare utan svar på sådana följdfrågor från dig som rapporterande person.

## **3.2 Muntlig rapportering**

Det är även möjligt att via visselblåsartjänsten VISSLAN avlämna en muntlig rapport genom att ladda upp en ljudfil som en bilaga vid skapandet av ett ärende. Du väljer då "Ja" på frågan om bevisning för att kunna ladda upp din fil. I ljudfilen beskriver du samma sakomständigheter och detaljer som du skulle ha gjort i en skriftlig rapport.

Därtill kan ett fysiskt möte med ärendehanterare begäras via VISSLAN. Detta görs enklast genom att antingen begära det i ett befintligt ärende, eller genom att skapa en ny rapport.

### 3.3 Extern rapportering

Vi uppmanar dig att alltid först visselblåsa om ett missförhållande internt, via vår koncerngemensamma visselblåstjänst, men skulle du av något skäl bedöma det som olämpligt är det möjligt att initiera en extern rapportering. Vi hänvisar dig då till att kontakta den behöriga myndigheten eller i tillämpliga fall EU:s institutioner, organ eller byråer. Kontaktupplysningar till svenska myndigheter finns via följande länk: [Externa rapporteringskanaler för visselblåsning](#).

## 4. Vilka är mina rättigheter?

### 4.1 Rätt till konfidentialitet

Du kan vara anonym under hela rapporteringsprocessen men om du under ärendets handläggning väljer att uppge din identitet kommer vi säkerställa att denna behandlas konfidentiellt och att inga obehöriga får tillgång till information om vem du är. Vi kommer inte att avslöja din identitet utan ditt samtycke såvida inte gällande lagstiftning gör det nödvändigt.

### 4.2 Skydd mot repressalier

Vid visselblåsning föreligger det lagstadgat skydd mot negativa konsekvenser för den rapporterade i form av ett repressalieförbud. Skyddet förutsätter emellertid att den rapporterade personen har rimliga skäl att tro att det är nödvändigt att rapportera informationen för att avslöja ett missförhållande. Skyddet mot repressalier gäller även i relevanta fall för personer på arbetsplatsen som bistår den rapporterade personen med information, samt för kollegor och eventuella anhöriga på arbetsplatsen.

Detta innebär att repressalier eller hot om repressalier som en följd av att du visselblåst är strikt förbjudet. Exempel på repressalier är uppsägning, ändrade arbetsuppgifter, omplacering, lönesänkning, ålagda disciplinåtgärder eller annan form av negativ behandling kopplat till rapporteringen av ett missförhållande.

Skyddet mot repressalier gäller emellertid inte i sådana fall då det är en olaglig handling i sig att anskaffa eller sprida den information som rapporteras.

### 4.3 Offentliggörande av information

Skyddet mot repressalier gäller även vid offentliggörande av information. Det förutsätts då att du först har rapporterat internt inom företaget eller externt till en myndighet, och att ingen lämplig åtgärd har vidtagits inom tre månader (i vissa motiverade fall sex månader). Skyddet gäller även då du offentliggör information utan att först ha rapporterat internt, eller externt till en myndighet, om du har rimliga skäl att tro att det föreligger en uppenbar fara för allmänheten om informationen inte offentliggörs, exempelvis i en nödsituation med fara för liv och hälsa, eller då det finns risk att bevis kan döljas eller förstöras.

### 4.4 Rätt till genomgång av dokumentation vid möten med ärendehanterare

I det fall då du i ett visselblåsarärende har begärt ett möte med ärendehanterare kommer denne/dessa att med ditt samtycke se till att en korrekt dokumentation av mötet bevaras i en varaktig och åtkomlig form, antingen genom att samtalet spelas in eller genom skriftligt protokoll eller mötesanteckningar.

Vi rekommenderar att denna dokumentation sparas och hanteras i visselblåsarverktyget VISSLAN genom att visselblåsaren skapar ett ärende där informationen samlas på ett säkert sätt och där dialogen i ärendet kan fortsätta.

## 5. GDPR och hantering av personuppgifter

Vi följer gällande lagstiftning rörande hantering av personuppgifter ("GDPR") och gör vårt yttersta för att säkerställa sekretessen i visselblåsarärenden. Personuppgifter utan relevans för ärendet kommer därför att raderas och ärendet sparas endast så länge det är nödvändigt. Vår princip är att inte spara information om ett ärende längre än två år efter dess avslutande. För mer information om vår hantering av personuppgifter, se vår dataskyddspolicy som finns att tillgå på koncernernas webbplatser [www.amplexab.se](http://www.amplexab.se), [www.kamicgroup.com](http://www.kamicgroup.com) och [www.mindelon.com](http://www.mindelon.com).

## 6. Kontaktuppgifter

Har du frågor angående hur vi hanterar visselblåsarärenden är du alltid välkommen att kontakta våra ärendehanterare.

### 6.1 Kontaktuppgifter till ärendehanterare

Amplex, KAMIC Group och Mindelons gemensamma visselblåsargrupp består av Jessika Axäll och Håkan Lundgren, med kontaktuppgifter enligt nedan.

#### **Jessika Axäll**

Personalchef Amplex, KAMIC Group och Mindelon

[jessika.axall@kamicgroup.com](mailto:jessika.axall@kamicgroup.com)

+46 (0)8 759 35 51

#### **Håkan Lundgren**

Chef företagsutveckling & kommunikation, Amplex, KAMIC Group och Mindelon

[hakan.lundgren@kamicgroup.com](mailto:hakan.lundgren@kamicgroup.com)

+46 (0)8 759 35 79

Vid ärenden som kommer in genom visselblåsar-tjänsten VISSLAN och som gäller våra **svenska bolag** har vi en extern mottagarfunktion genom **Advokatfirman Lindahl**. Lindahl tar emot visselblåsningsärenden, kommunicerar med visselblåsaren, gör en initial bedömning av ärendet och lämnar sedan över ärendet, med rekommendation om fortsatt hantering, till vår interna visselblåsargrupp enligt ovan.

Kontaktuppgifter till den externa mottagarfunktionen hos Advokatfirman Lindahl:

#### **Mikael Mellberg**

Advokat/Partner

[mikael.mellberg@lindahl.se](mailto:mikael.mellberg@lindahl.se)

+46 (0)723 881 021

**Ellinor Söderberg**

Associate

[ellinor.soderberg@lindahl.se](mailto:ellinor.soderberg@lindahl.se)

+46 (0)768 543 224

Vid behov kan ytterligare individer tillfälligt inkluderas i visseblåsargruppen under utredningen av ett ärende, för att vi ska kunna vidta lämpliga åtgärder. Dessa tillfälliga resurser ikläder sig samma ansvar och tystnadsplikt som de ordinarie ärendehanterarna. Ett ärende kommer dock aldrig att utredas av någon som kan ha varit inblandad i eller direkt berörd av det eventuella missförhållandet.

**6.2 Kontaktuppgifter till The Whistle Compliance Solutions AB**

Vid tekniska frågor om visseblåsarverktyget VISSLAN, kontakta The Whistle Compliance Solutions AB som utvecklat VISSLAN. Kontaktuppgifter enligt nedan.

[clientsupport@visslan.com](mailto:clientsupport@visslan.com)

Kundtjänst: +46 (0)10 750 08 10

Direktnummer (Daniel Vaknine, VD): +46 (0)735 401 019

Besök [Visslans hemsida](#) för mer information om VISSLAN.**7. Definitioner**

**Extern rapportering:** Muntligt eller skriftligt tillhandahållande av information om missförhållanden till den/de behöriga myndigheterna.

**GDPR:** Dataskyddsförordningen (EU 2016/679), som är en europeisk förordning som reglerar behandlingen av personuppgifter och det fria flödet av sådana uppgifter inom Europeiska unionen.

**Intern rapportering:** Muntligt eller skriftligt tillhandahållande av information om missförhållanden inom ett företag i den privata sektorn.

**Missförhållanden:** Såväl utförda som uteblivna handlingar som innebär eller har inneburit ett allvarligt hot mot eller negativa konsekvenser för liv, säkerhet, hälsa eller miljö, eller för offentlig och privat egendom och ekonomi.

**Offentliggörande** eller **offentliggöra:** Att göra information tillgänglig för allmänheten.

**Rapporterande person:** En fysisk person som rapporterar eller offentliggör information om missförhållanden som förvärvats i samband med dennes arbetsrelaterade verksamhet.

**Rapportering:** Muntligt eller skriftligt lämnande av information om missförhållanden.

**Repressalie:** Varje direkt eller indirekt handling eller underlåtenhet som sker i ett arbetsrelaterat sammanhang och som föranletts av intern eller extern rapportering eller av ett offentliggörande, och som ger upphov till eller kan ge upphov till oönskad skada för den rapporterade personen.

**Uppföljning:** Varje åtgärd som vidtas av mottagaren av en rapport för att bedöma riktigheten i de påståenden som framställs i rapporten och, i förekommande fall, för att hantera den rapporterade överträdelsen, inbegripet genom åtgärder som interna undersökningar, utredningar, lagföring, åtgärder för att återkräva medel och att lägga ner förfarandet.

**Visselblåsardirektivet:** Direktiv (EU) 2019/1937 om skydd för personer som rapporterar om överträdelser av unionsrätten.

**Visselblåsarlagen:** Svensk Lag (2021:890) om skydd för personer som rapporterar om missförhållanden.

**VISSLAN:** The Whistle Compliance Solutions AB:s visselblåsarverktyg VISSLAN, som möjliggör digital rapportering av missförhållanden.

**Återkoppling:** Tillhandahållande till rapporterande personer ("visselblåsare") av information om de åtgärder som planeras eller som har vidtagits som uppföljning och om grunderna för sådan uppföljning.

---

Denna visselblåsarpolicy har antagits av styrelserna för Amplex, KAMIC Group och Mindelon. Ändringar i policyn kan beslutas av styrelserna och/eller koncernledningen. Policyn är uppdaterad i oktober 2023.