

## Bakgrund

Bure Equity ("Bolaget") har fastställt policyer och riktlinjer för hur Bolaget ska agera som ett ansvarsfullt företag, ägare och arbetsgivare och följa gällande lagstiftning. Genom att uppmuntra till en öppen och ansvarstagande företagskultur är Bolaget övertygat om att situationer med missförhållanden och allvarliga händelser kan förebyggas. Bolaget förväntar sig därmed att konsulter och eventuella anställda rapporterar överträdelser mot lagar och principer.

## Syfte

Syftet med denna policy är att ge Bolagets medarbetare ett ramverk för rapportering av missförhållanden och allvarliga händelser som rör bolaget utan rädsla för negativa konsekvenser. Bolagets konsulter och eventuella anställda ska känna förtroende för att anmälningar som görs enligt denna visselblåsarpolicy blir tagna på allvar samt att de hanteras professionellt och konfidentiellt.

## Riktlinjer

Anställda och i verksamheten engagerade konsulter uppmuntras att rapportera alla missförhållanden och allvarliga händelser som de uppfattar som överträdelser av lagar eller av Bolaget antagna policyer och riktlinjer till närmaste chef. Om chefen är inblandad i ärendet eller om chefen inte kan eller inte har hanterat frågan på ett tillfredsställande sätt, bör medarbetare rapportera till Advokat Björn Kristiansson.

Företaget anser att följande punkter är exempel på missförhållanden och allvarliga händelser som bör rapporteras:

- en kriminell handling har utförts, utförs eller riskerar att utföras;
- en person har inte följt gällande lag, följer inte gällande lag eller riskerar att inte följa gällande lag;
- en medarbetares hälsa och säkerhet har blivit allvarligt hotad, är hotad eller riskerar att bli allvarligt hotad;
- en medarbetare har brutit mot, bryter mot eller riskerar att bryta mot företagets policyer eller riktlinjer;
- brott mot lagen har begåtts, begås eller riskerar att begås;
- miljön har farit illa, far illa eller riskerar att fara illa;
- manipulation av redovisning eller finansiella uppgifter;
- ekonomisk brottslighet såsom givande och tagande av muta, bedrägeri och förfalskning;
- alla former av diskriminering och trakasserier; samt
- information om att någon av ovan nämnda situationer medvetet undanhålls.

Policyn täcker inte angelägenheter såsom missnöje med lön, bristande eller orättvist ledarskap, ineffektiva system eller brist i återkoppling angående utförande av arbetsuppgifter. Konsulter och eventuella anställda som önskar ta upp frågor inom dessa områden ska i första hand vända sig till sin närmaste chef eller till personalchefen.

Förutsatt att misstankar om misskötsel, oaktsamhet eller brister på arbetsplatsen är rapporterade i god tro samt att det finns goda skäl att anta att ärendet är relevant och medarbetaren har följt rutinerna för rapportering, kommer ärendet att hanteras enligt följande:

- Så långt som möjligt kommer medarbetarens identitet inte att röjas, om det inte är nödvändigt för vidare utredning eller om lagen kräver det.

- Medarbetaren kommer inte utsättas för några trakasserier eller disciplinära åtgärder från företaget som ett resultat av att denne rapporterat ett missförhållande.
- Så långt som möjligt kommer bevis som kan härledas till medarbetaren att hållas sekretessbelagda.

Missbruk av den här policyn, till exempel rapportering av falska eller grundlösa anklagelser, betyder att medarbetaren ej täcks av ovannämnda skydd.

Anmälan ska ske skriftligt med hänvisning till visselblåsarpolicyn samt ange om den medarbetaren önskar hålla sin identitet hemlig. Mottagaren av anmälan ska bekräfta den skriftliga anmälan och följa upp ärendet.

Om en medarbetare är missnöjd med hur ett ärende hanterats eller känner att det är omöjligt att ta upp ett specifikt ärende med någon av ovannämnda personer ska medarbetaren vända sig till:

Advokat Björn Kristiansson  
KANTER Advokatbyrå  
Engelbrektsgatan 3  
Box 1435  
114 32 Stockholm  
Mobil: +46 (0)76 770 37 47  
kristiansson@kntr.se

Företaget är skyldigt att omgående undersöka och hantera alla anmälningar rättvist och konfidentiellt så långt det är möjligt. Undersökningens längd och omfattning kommer att bero av ärendets natur. En inledande undersökning genomförs för att besluta om det finns grund för att fortsätta undersökningen. Den person som ansvarar för att anmälan behandlas kan sätta upp ett möte med medarbetaren. Den person som är ansvarig beslutar om vidare åtgärder ska tas och om så är fallet vad som är den lämpligaste åtgärden. Detta kan innebära att medarbetaren måste närvara på vidare möten med ledningen eller att medarbetaren ombes lägga fram ytterligare bevis, om så anses nödvändigt. Medarbetaren kommer, så långt det är möjligt, att informeras om vilka åtgärder företaget beslutar att ta och måste hantera sådan information som strikt konfidentiell.

Företaget förstår att en anmälan som görs under den här policyn kan innehålla mycket känslig och konfidentiell information som gör att en medarbetare vill vara anonym. Företaget uppmanar dock alltid den som visselblåser att inte agera anonymt. Åtgärder för att bibehålla sekretess kring anmälan och den som anmält vidtas så långt som det är möjligt.

När en anmälan bedöms som korrekt enligt de riktlinjer som anges ovan kan företaget agera enligt ett eller flera av följande alternativ:

- ärendet remitteras till styrelsen.
- ärendet remitteras till en lämplig extern myndighet.
- ärendet rapporteras till polisen.

Om en medarbetare, efter att ha följt samtliga steg i visselblåsarpolicyn, fortfarande känner sig missnöjd med resultatet, kan medarbetaren under strikt sekretess vända sig till en extern myndighet. Om en medarbetare beslutar att ta detta steg är denne skyldig att informera företagets Vd minst sju dagar innan myndigheten kontaktas.

**Ansvar**

Företagets chefer ansvarar för att konsulter och eventuella anställda inom företaget är förtroga med företagets visselblåsarpolicy, men det ligger på individens ansvar att följa den. Den här policyn ska enbart ses som en guide och utgör inte en del av konsulternas uppdragsavtal eller de eventuella anställdas anställningsavtal.

Uppdaterad: 12 maj 2026

Styrelsen i Bure Equity AB