

Dokumentnamn – Name of document					
Visselblåsarpolicy					
Utfärdare - Issuer	Verifierad - Verified by	Fastställd - Authorized	Datum - Date	Dok nr - Doc nr	Rev
Hanna Westberg	Jonathan Heimbrand	Pierre Landgren	2023-10-04	ROU-00131	7

## Visselblåsarpolicy Ceba Steeltech AB

(För engelsk version se sida 5. For english version view page 5.)

### Syfte och omfattning

Syftet med policyn är att Ceba Steeltech ABs medarbetare, den som söker arbete, den som söker eller utför volontärarbete eller praktik, inhyrda arbetstagare, egenföretagare som söker eller utför uppdrag, personer som ingår i företagets lednings- eller styrelseorgan och aktieägare som är verksamma i aktiebolaget ska känna sig trygga och veta att de kan att rapportera allvarliga missförhållanden, oegentligheter och överträdelser i verksamheten utan rädsla för negativa konsekvenser Detta för att skapa en hållbar verksamhet samt som ett led i att följa företagets Uppförandekod och gällande lagkrav. Ceba Steeltech ABs anställda samt andra intressenter ska känna att deras anmälningar som görs enligt denna visselblåsarpolicy blir tagna på allvar samt att de hanteras professionellt och konfidentiellt.

### Bakgrund

Lag (2021:890) om skydd för personer som rapporterar om missförhållanden, den så kallade visselblåsarlagen, trädde i kraft den 17 december 2021. Den gäller inom all privat verksamhet med 50 eller fler anställda och all offentlig verksamhet. Lagen genomför Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1937 av den 23 oktober 2019 om skydd för personer som rapporterar om överträdelser av unionsrätten, det så kallade visselblåsardirektivet, i svensk rätt. Den nya lagen ersätter en lag som finns sedan tidigare i Sverige, lagen (2016:749) om särskilt skydd mot repressalier för arbetstagare som slår larm om allvarliga missförhållanden.

Lagen innebär att arbetsgivare har skyldighet att inrätta en intern och extern visselblåsarfunktion.

### Ansvar och befogenheter

Tillämpning av rutiner för Visselblåsning gäller alla anställda på Ceba Steeltech AB. Företagets chefer ansvarar för att alla anställda inom företaget är förtrogna med företagets visselblåsarpolicy, men det ligger på individens ansvar att följa den. Den här policyn ska enbart ses som en guide och är inte en del av de anställdas anställningsavtal. HR-chef ansvar för denna policys upprättande och implementering i verksamheten.

### Så här fungerar visselblåsning på Ceba Steeltech AB

Företaget strävar efter att göra affärer på ett ärligt och lagligt sätt. Samtidigt är företaget medvetet om att alla organisationer kan råka ut för misskötsel. Företaget anser att det är samtliga anställdas plikt att göra allt för att minimera risken för misskötsel inom organisationen samt att så snabbt som möjligt agera när brister upptäcks. Genom att uppmuntra till en öppen och ansvarstagande företagskultur är företaget övertygat om att situationer med missförhållanden och allvarliga händelser kan förebyggas. Företaget förväntar sig att alla anställda rapporterar all misskötsel på arbetsplatsen, som gör att företaget som organisation inte lever upp till fastställda lagar och principer.

Dokumentnamn – Name of document					
Visselblåsarpolicy					
Utfärdare - Issuer	Verifierad - Verified by	Fastställd - Authorized	Datum - Date	Dok nr - Doc nr	Rev
Hanna Westberg	Jonathan Heimbrand	Pierre Landgren	2023-10-04	ROU-00131	7

Visselblåsning är den term som används för att beskriva vad som händer när en medarbetare rapporterar allvarliga missförhållanden, oegentligheter eller problem som är eller vid en tidpunkt i framtiden kan orsaka allvarlig skada för företagets och/eller dess intressenters intressen. Anställda, den som söker arbete, den som söker eller utför volontärarbete eller praktik, inhyrda arbetstagare, egenföretagare som söker eller utför uppdrag, personer som ingår i företagets lednings- eller styrelseorgan och aktieägare som är verksamma i aktiebolaget uppmuntras att rapportera alla missförhållanden och allvarliga händelser som de uppfattar som överträdelser av lagar, riktlinjer, interna styrdokument eller liknande. De oegentligheter som kan rapporteras är exempelvis:

- Brott mot, bryter mot eller riskerar att bryta mot Cepa Steeltech ABs uppförandekod.
- Fara för människors liv och hälsa.
- Brott mot tillämpliga lagar
- 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 anställds hälsa och säkerhet har blivit hotad, är hotad eller riskerar att bli hotad.
- Miljön har farit illa, far illa eller riskerar att fara illa.
- Manipulation av redovisning eller finansiell data.
- Ekonomisk brottslighet såsom givande och tagande av muta, bedrägeri och förfalskning.
- Allvarliga former av diskriminering och trakasserier
- Information om att någon av ovannämnda situationer medvetet undanhålls.

För att uppmuntra våra anställda, den som söker arbete, den som söker eller utför volontärarbete eller praktik, inhyrda arbetstagare, egenföretagare som söker eller utför uppdrag, personer som ingår i företagets lednings- eller styrelseorgan och aktieägare som är verksamma i aktiebolaget att våga informera och uppmärksamma företaget på oegentligheter är det viktigt att de känner sig trygga i processen. Personer som rapporterar överträdelser eller annan känslig information kan vara anonym om de önskar. Personer som rapporterar överträdelser eller annan känslig information får sin identitet skyddad under ärendets gång. Vid rapportering av allvarliga missförhållanden och oegentligheter är den anställde skyddad från repressalier kopplat till informationen som lämnats. Policyn täcker inte angelägenheter så som mobbing, missnöje med lön, dåligt eller orättvist ledarskap, ineffektiva system eller brist i återkoppling angående utförande av arbetsuppgifter. Anställda som önskar ta upp frågor inom dessa områden ska i första hand vända sig till sin närmaste chef eller till HR-chef.

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

- Den anställde, den som söker arbete, den som söker eller utför volontärarbete eller praktik, inhyrda arbetstagare, egenföretagare som söker eller utför uppdrag, personer som ingår i företagets lednings

Dokumentnamn – Name of document

Visselblåsarpolicy

Utfärdare - Issuer

Hanna Westberg

Verifierad - Verified by

Jonathan Heimbrand

Fastställd - Authorized

Pierre Landgren

Datum - Date

2023-10-04

Dok nr - Doc nr

ROU-00131

Rev

7

- eller styrelseorgan och aktieägare som är verksamma i aktiebolaget kommer inte utsättas för några trakasserier eller disciplinära åtgärder från företaget som ett resultat av att den anställda rapporterat ett missförhållande.

- Så långt som möjligt kommer bevis som kan härledas till den anställda att hållas sekretessbelagda.

### Undantag

Missbruk av den här policyn, till exempel genom att rapportera falska, ondsinta eller grundlösa anklagelser, om person begår brott vid inhämtning eller rapportering betyder att den anställda ej täcks av ovannämnda skydd.

### Vem kan rapportera/visselblåsa?

De rapporterade personer som skyddas av lagen är arbetstagare, den som söker arbete, den som söker eller utför volontärarbete eller praktik, inhyrda arbetstagare, egenföretagare som söker eller utför uppdrag, personer som ingår i företagets lednings- eller styrelseorgan och aktieägare som är verksamma i aktiebolaget. Skyddet gäller även efter att personen har lämnat verksamheten.

### Tillämpning

Som rapporterad person kan man lämna en muntlig och/eller skriftlig anmälan. Det måste alltid framgå att man använder sig av denna policy samt om den rapporterade personen önskar hålla sin identitet hemlig. Rapporterad person kommer att få en bekräftelse på sin anmälan samt information om de åtgärder som planeras och/eller vidtagits om personen väljer att fylla i sina kontaktuppgifter. Rapporteringen ska ske genom vår visselblåsarplattform som finns på Cepa Steeltech AB's officiella hemsida samt på vårt intranät. Man kan välja att rapportera via skrift, via telefon eller via ett fysiskt möte.

### Hur går det till att rapportera?

- Välj först hur du vill lämna din rapport: i formuläret du når via länk på Cepa Steeltech AB's officiella hemsida samt på vårt intranät, i ett fysiskt möte eller via ett telefonsamtal. Du kan också bestämma huruvida du vill inkludera din e-postadress eller vara anonym. Om du väljer att rapportera via formuläret får du i steg två möjlighet att granska din rapport innan du väljer att skicka iväg den.

- Därefter kommer du få bekräftelse på att rapporten har skickats samt ett ärende-id och lösenord som du kan använda, oavsett om du är anonym eller inte, för att senare komma tillbaka och följa upp ärendet. Även om du väljer att rapportera via fysiskt möte eller telefonsamtal kommer du ändå senare kunna följa upp ärendet digitalt om du så önskar.

- Rapport tas emot av utsedd administratör på Cepa Steeltech AB. Om du angett din e-postadress kommer du bli meddelad när ärendet ändrar status samt om det inkommer en fråga från företaget.

Företaget hanterar då din identitet konfidentiellt och kommer inte röja den om det inte är nödvändigt för ärendet.

Företaget är skyldigt att undersöka och hantera alla anmälningar rättvist, snabbt 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

Dokumentnamn – Name of document					
Visselblåsarpolicy					
Utfärdare - Issuer	Verifierad - Verified by	Fastställd - Authorized	Datum - Date	Dok nr - Doc nr	Rev
Hanna Westberg	Jonathan Heimbrand	Pierre Landgren	2023-10-04	ROU-00131	7

undersökningen eller om det saknas grund för att fortsätta undersökningen på grund av att anmälan exempelvis är baserad på felaktig information.

### Skydd av personliga data

Rättigheter för personer som förekommer i ärenden i visselblåsarprocessen skyddas enligt gällande dataskyddslag. Personliga data som ingår i ärendehantering kommer att gallras efter avslutad utredning med undantag för de fall där gällande lagar anger att personliga data måste sparas.

### Referenser

Länk till visselblåsarplattform för rapportering:

Svensk text:

[Puls - Create Report \(puls-solutions.com\)](https://puls-solutions.com)

Engelsk text:

[Puls - Create Report \(puls-solutions.com\)](https://puls-solutions.com)

Distribution

Denna policy finns att ta del av i CMS med dokumentnummer ROU-00131, på Cepa Steeltech AB's intranät samt på bolagets hemsida; <http://cepa.se/policy/>

Dokumentnamn – Name of document					
Visselblåsarpolicy					
Utfärdare - Issuer	Verifierad - Verified by	Fastställd - Authorized	Datum - Date	Dok nr - Doc nr	Rev
Hanna Westberg	Jonathan Heimbrand	Pierre Landgren	2023-10-04	ROU-00131	7

## Whistleblower Policy Cepa Steeltech AB

### Purpose and scope

The purpose of the policy is that Cepa Steeltech AB's employees, those who are looking for work, those who are looking for or performing volunteer work or internships, temporary workers, self-employed persons who apply for or perform assignments, persons who are part of the company's management or boardmembers and shareholders who are active in the limited liability company should feel safe and know that they can report serious misconduct, irregularities and violations in the business without fear of negative consequences. This is to create a sustainable business and as part of complying with the company's Code of Conduct and applicable legal requirements. Cepa Steeltech AB's employees and other stakeholders should feel that their reports made under this whistleblower policy are taken seriously and that they are handled professionally and confidentially.

### Background

The Act (2021:890) on the Protection of Persons Who Report Misconduct, the so-called Whistleblower Act, entered into force on 17 December 2021. It applies to all private companies with 50 or more employees and all public activities. The Act implements Directive (EU) 2019/1937 of the European Parliament and of the Council of 23 October 2019 on the protection of persons who report breaches of Union law, the so-called Whistleblower Directive, into Swedish law. The new law replaces a law that already exists in Sweden, the Act (2016:749) on special protection against reprisals for employees who blow the whistle on serious misconduct. The law means that employers have an obligation to establish an internal and external whistleblower function. Responsibilities and authority, the application of procedures for whistleblowing applies to all employees at Cepa Steeltech AB. The company's managers are responsible for ensuring that all employees within the company are familiar with the company's whistleblower policy, but it is the individual's responsibility to follow it. This policy should be seen as a guide only and is not part of the employees' employment contracts.

The HR-Manager is responsible for the establishment and implementation of these policies in the business.

### This is how whistleblowing works at Cepa Steeltech AB

The company strives to do business in an honest and legal manner. At the same time, the company is aware that any organization can be subject to mismanagement. The company believes that it is the duty of all employees to do everything possible to minimize the risk of misconduct within the organization and to act as quickly as possible when deficiencies are discovered. By encouraging an open and accountable corporate culture, the company is convinced that situations of misconduct and serious incidents can be prevented. The company expects all employees to report any misconduct in the workplace, which causes the company as an organization to not live up to established laws and principles. Whistleblowing is the term used to describe what happens when an employee reports serious misconduct, irregularities or problems that are or at some point in the future may cause

Dokumentnamn – Name of document					
Visseblåarpolicy					
Utfärdare - Issuer	Verifierad - Verified by	Fastställd - Authorized	Datum - Date	Dok nr - Doc nr	Rev
Hanna Westberg	Jonathan Heimbrand	Pierre Landgren	2023-10-04	ROU-00131	7

serious harm to the interests of the company and/or its stakeholders. Employees, those who are looking for work, those who apply for or carry out volunteer work or internships, temporary workers, self-employed persons who apply for or carry out assignments, persons who are members of the company's management or boardmembers and shareholders who are active in the limited liability company are encouraged to report all misconduct and serious incidents that they perceive as violations of laws, guidelines, internal governing documents or the like.

The irregularities that can be reported include:

- Violate, violate or risk violating Cepa Steeltech AB's Code of Conduct.
- Danger to human life and health.
- Violation of applicable laws
- A criminal act has been committed, is being carried out or is at risk of being committed.
- A person has not complied with applicable law, does not comply with applicable law, or risks not complying with applicable law.
- An employee's health and safety has been threatened, is threatened or is at risk of being threatened.
- The environment has been harmed, is being harmed or is at risk of being harmed.
- Manipulation of accounting or financial data.
- Financial crime such as giving and receiving bribes, fraud and forgery.
- Serious forms of discrimination and harassment
- Information that any of the above situations are deliberately withheld.

In order to encourage our employees, those who are looking for work, those who apply for or carry out volunteer work or internships, temporary workers, self-employed persons who apply for or carry out assignments, people who are part of the company's management or boardmembers and shareholders who are active in the limited liability company to dare to inform and draw the company's attention to irregularities, it is important that they feel safe in the process. People who report violations or other sensitive information can remain anonymous if they wish. People who report violations or other sensitive information have their identity protected while the case. When reporting serious misconduct and irregularities, the employee is protected from reprisals linked to the information provided.

The policy does not cover issues such as bullying, dissatisfaction with pay, poor or unfair leadership, ineffective systems, or lack of feedback on the performance of tasks. Employees who wish to raise issues in these areas should first contact their immediate manager or HR manager. Provided that suspicions of misconduct, negligence or shortcomings in the workplace are reported in good faith and not out of malice or for personal gain, and that there are good reasons to believe that the matter is relevant, and the employee has followed the procedures for reporting, the matter will be handled as follows:

Dokumentnamn – Name of document					
Visselblåsarpolicy					
Utfärdare - Issuer	Verifierad - Verified by	Fastställd - Authorized	Datum - Date	Dok nr - Doc nr	Rev
Hanna Westberg	Jonathan Heimbrand	Pierre Landgren	2023-10-04	ROU-00131	7

- The employee, the person seeking work, the person applying for or performing a volunteer work or internship, temporary workers, the self-employed person applying for or performing an assignment, any person who is a member of the management or boardmember of the company and the shareholders who are active in the limited liability company will not be subjected to any harassment or disciplinary action by the company as a result of the employee reporting a misconduct.
- As far as possible, evidence that can be traced back to the employee will be kept confidential.

### Exception

Abuse of this policy, such as reporting false, malicious, or baseless allegations, if a person commits a crime while collecting or reporting means that the employee is not covered by the above protections.

### Who can report/blow the whistle?

The reporting persons protected by the Act are employees, job seekers, volunteer workers or trainees, temporary agency workers, self-employed persons seeking or performing assignments, members of the company's management or board bodies, and shareholders operating in a limited liability company. The protection also applies after the person has left the business.

### Application

As a whistleblower, you can submit an oral and/or written report. It must always be clear that you are using this policy and if the reporting person wishes to keep their identity secret. The reporting person will receive a confirmation of their report as well as information about the measures planned and/or taken if the person chooses to fill in their contact details. The reporting must be done through our whistleblower platform, which is available on Cepa Steeltech AB's official website and on our intranet.

You can choose to report in writing, by phone or via a physical meeting.

### How do I report?

- First, choose how you want to submit your report: in the form you can access via a link on Cepa Steeltech AB's official website and on our intranet, in a physical meeting or via a phone call. You can also decide whether you want to include your email address or remain anonymous. If you choose to report via the form, step two gives you the opportunity to review your report before you choose to send it.
- You will then receive confirmation that the report has been sent as well as a case ID and password that you can use, regardless of whether you are anonymous or not, to later come back and follow up on the case. Even if you choose to report via physical meeting or phone call, you will still be able to follow up the case digitally later if you wish.
- Reports are received by the appointed administrator at Cepa Steeltech AB. If you have entered your e-mail address, you will be notified when the case changes status and if there is a question from the company. The company will then handle your identity confidentially and will not disclose it unless it is necessary for the matter. The Company is obliged to investigate and handle all reports fairly, promptly, and confidentially as far as possible. The length and scope of the investigation will depend on the nature of the case. An initial investigation is carried out to determine whether there are

Dokumentnamn – Name of document						
Visselblåsarpolicy						
Utfärdare - Issuer	Verifierad - Verified by	Fastställd - Authorized	Datum - Date	Dok nr - Doc nr	Rev	
Hanna Westberg	Jonathan Heimbrand	Pierre Landgren	2023-10-04	ROU-00131	7	

grounds for continuing the investigation or if there are no grounds for continuing the investigation because, for example, the notification is based on incorrect information.

### Protection of personal data

The rights of persons involved in cases in the whistleblowing process are protected under applicable data protection laws. Personal data that is part of the case management will be deleted after completion of the investigation, except for cases where applicable laws state that personal data must be saved.

### References

Link to whistleblower platform for reporting:

Swedish version: [Puls - Create Report \(puls-solutions.com\)](https://puls-solutions.com)

English version: [Puls - Create Report \(puls-solutions.com\)](https://puls-solutions.com)

### Distribution

This policy is available in CMS with document number ROU-00131, on Cepa Steeltech AB's intranet and on the company's website; [Policy – cepa.se](https://policy-cepa.se)