

Policy för Visselblåsning

(Whistleblower scheme)

Version:	2.0
Senast reviderad:	2026-05-07
Ansvarig:	Group CEO
Författare:	Head of HR & Sustainability
Fastställd av:	Styrelsen för Currentum AB 2026-06-11

Innehåll

1	Syfte, omfattning och efterlevnad	1
2	Vem kan rapportera?.....	1
3	Visselblåsning.....	1
4	I vilka situationer föreligger det möjlighet att slå larm?	1
5	Hur gör man en rapport?	2
7	Versionshistorik	2

1 Syfte, omfattning och efterlevnad

Denna policy beskriver hur personer kan rapportera misstänkta allvarliga missförhållanden inom Currentum-koncernen och hur rapporter hanteras med hög integritet, konfidentialitet och skydd mot repressalier.

Policyn är koncernövergripande för Currentum-koncernen och utgår från Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1937 om skydd för personer som rapporterar om överträdelser av unionsrätten (EU:s visselblåsdirektiv). Policyn gäller samtliga bolag i Currentum-koncernen och omfattar verksamhet i Sverige, Norge och Finland. Policyn ska tillämpas med beaktande av tillämplig lokal lagstiftning i respektive land samt relevanta interna rutiner och processer i respektive bolag.

Direktivet anger minimikrav för rapporteringskanaler och skydd mot repressalier, inklusive krav på konfidentialitet kring identiteten för den som rapporterar.

Vi eftersträvar en kultur där problem i första hand tas upp via ordinarie rapporteringsvägar, till exempel med närmaste chef eller enligt bolagets interna rutiner (t.ex. skyddsombud eller HR). Denna policy används när det inte är lämpligt eller möjligt att använda ordinarie rapporteringsvägar.

2 Vem kan rapportera?

Visselblåsarkanalerna kan användas av personer som har fått information i ett arbetsrelaterat sammanhang inom eller i anslutning till Currentum-koncernens verksamhet, t.ex.:

- Medarbetare (oavsett anställningsform)
- inhyrd personal, konsulter och praktikanter,
- Egenföretagare som utför uppdrag för koncernen,
- Aktieägare samt personer i bolags lednings-, förvaltnings- eller tillsynsorgan,
- Underentreprenörer och leverantörer
- Arbetssökande samt personer vars arbetsrelaterade relation har avslutats, om informationen inhämtats i ett arbetsrelaterat sammanhang
- Kunder och andra intressenter som påverkas av vår verksamhet kan också rapportera misstänkta missförhållanden via visselblåsarkanalerna.

3 Visselblåsning

Med visselblåsning avses i denna policy att någon i organisationen slår larm om att det förekommer, ska förekomma eller har förekommit någon form av allvarliga missförhållanden inom företagets verksamhet som kan innebära stor skada för företaget och/eller dess intressenter.

4 I vilka situationer föreligger det möjlighet att slå larm?

Den som rapporterar har möjlighet att slå larm när det är fråga om allvarliga missförhållanden i verksamheten. Motiv för att rapportera saknar betydelse.

Med allvarliga missförhållanden avses till exempel brottsligt agerande med fängelse i straffskalan eller därmed jämförliga missförhållanden. Det är tillräckligt att den som rapporterar genom larmet framför konkreta misstankar om sådana allvarliga missförhållanden.

5 Hur gör man en rapport?

Att rapportera kräver inte någon särskild form. Vi har dock, för att underlätta för den som avser att rapportera, valt att erbjuda en extern och anonymiserad visselblåsarfunktion som finns tillgänglig på Currentums hemsida och kommunikationskanaler via:
<https://report.whistleb.com/currentum>.

Vid inkommen anmälan kommer styrelseordförande för installationsgruppen Currentum, som företaget ingår i, att få tillgång till anmälan och dess innehåll och har häröver ett ansvar i sitt uppdrag att hantera larmet även i övrigt med en mycket hög grad av diskretion. Skyddet kvarstår även under och efter avslutad anställning.

Ett larm kan också ske till ett skyddsombud inom ramen för dennes uppgifter eller genom att den som rapporterar vänder sig till sin arbetstagarorganisation.

När det gäller interna larm enligt ovan ställs inte några särskilda krav på att den som rapporterar har något särskilt kunskapsunderlag i frågan. Skyddet mot repressalier gäller även rapporter som senare visar sig vara ogrundade, förutsatt att den som rapporterar hade rimliga skäl att anta att informationen var sann vid tidpunkten för rapporteringen.

6 Vad händer när ett larm inkommit?

Så snart ett larm om allvarliga missförhållanden inkommit erhåller visselblåsaren en bekräftelse om att styrelseordförande mottagit larmet. Omgående efter att styrelseordförande tagit del av ett larm sker en analys av de uppgifter som rapporterats för att avgöra om det fordras ytterligare utredning. Nästa steg i processen är att styrelseordförande fattar beslut om ärendets fortsatta handläggning. I den utsträckning det kan anses lämpligt återkopplar styrelseordförande regelbundet till visselblåsaren om hur ärendet hanteras och med eventuella kompletterande frågor.

Styrelseordförande gör en bedömning om ärendet ska tas vidare genom stöd av en HR, jurist eller företags VD beroende på vad utredningen gäller.

Om ärendet inte omfattas av allvarligare misshållande så kommer styrelseordförande återkoppla detta till visselblåsaren så snart utredningen är slutförd.

7 Versionshistorik

Denna policy ska ses över årligen och uppdateras vid behov.

Version	Revision datum	Andringsbeskrivning	Författare	Godkänd av	Godkänt datum
1.0	2022-04-26		Head of HR & Sustainability	Styrelsen	2022-04-26
2.0	2026-05-07	Justerad till en nordisk koncernpolicy för dotterbolag.	Head of HR & Sustainability	Styrelsen	2026-06-11