



**Studsvik**

***ANTI-  
KORRUPTIONS  
UND WHISTLE-  
BLOWER RICHT-  
LINIE***

December 2018

# ANTI-KORRUPTIONS RICHTLINIE

Das Ansehen der Studsvik AB beruht darauf, wie wir unsere Geschäfte betreiben. Jeder Angestellte, Handelsvertreter oder sonstige Geschäftspartner jedes Unternehmens innerhalb der Gruppe Studsvik AB („Studsvik“ oder die „Gruppe“) ist verpflichtet, in jedem Land, in dem wir Geschäfte abwickeln, alle einschlägigen Gesetze und Vorschriften einzuhalten.

Wir wollen unsere Geschäftspartner und unsere Mitarbeiter ausdrücklich darauf hinweisen, dass wir unsere Geschäfte auf ethisch korrekte Weise führen. Wenn eine geschäftliche Handlungsweise in einem Land gesetzlich verboten ist, jedoch akzeptiert wird, dann bedeutet dieses, für Studsvik, dass es nicht akzeptabel ist.

Ein Verstoß gegen diese Richtlinie kann für Studsvik schwerwiegende Konsequenzen nach sich ziehen. Diese durch die Konzernleitung erlassene Richtlinie und die zugehörigen Führungsdokumente sind daher zwingend einzuhalten.

Als Mitarbeiter oder Geschäftspartner von Studsvik sind Sie dazu angehalten, die Antikorruptionsvorschriften sorgfältig zu studieren. Sollten Sie den Verdacht haben, dass eines der Studsvik-Unternehmen gegen Antibestechungsgesetze Ihres Landes verstößt, dann sind Sie verpflichtet, Ihren Vorgesetzten darauf aufmerksam zu machen oder unserer Whistleblower-Richtlinie zu folgen.

## Zweck der Richtlinie und der zugehörigen Führungsdokumente

Der Zweck dieser Richtlinie und der damit zusammenhängenden Führungsdokumente besteht darin, Ihnen eine Orientierung zu den Verhaltensnormen zur Korruptionsbekämpfung zu geben, wie sie im Verhaltenskodex der Gruppe dargelegt sind.

## Richtlinie

Alle Studsvik-Mitarbeiter sind verpflichtet, die Unternehmensgeschäfte auf rechtlich und ethisch einwandfreie Weise zu führen. Den Mitarbeitern von Studsvik ist es nicht gestattet, illegale Zahlungen, Schmiergelder, Provisionen, sonstige Vorteile oder andere fragwürdige Zuwendungen zu leisten bzw. zu gewähren, anzubieten oder in Aussicht zu stellen, um damit Geschäftsvorgänge zu beeinflussen. Ferner ist es den Mitarbeitern von Studsvik untersagt, direkt oder indirekt Geld oder Dinge von Wert von natürlichen oder juristischen Personen zu verlangen, zu akzeptieren oder anzunehmen, die mit der möglichen Absicht gegeben werden, damit Handlungen zu beeinflussen oder einen unlauteren Vorteil zu erlangen.

Studsvik verfolgt in Bezug auf Bestechung eine Null-Toleranz-Strategie.

Studsvik muss stets sowohl die Gesetze Schwedens als auch die de entsprechenden Lande, in dem der Geschäftsvorfall stattfindet, einhalten. Wenn zwischen diesen eine Diskrepanz besteht, ist die strengere der beiden Rechtsvorschriften maßgeblich.

Diese Richtlinie gilt für sämtliche Geschäftstätigkeiten der Gruppe, einschließlich der Geschäftsvorfälle der Tochtergesellschaften, Handelsvertretern, Vertriebspartnern oder anderen Vertretern von Studsvik sowie für jedes Joint Venture, an dem Studsvik beteiligt ist.

## Anwendung der Richtlinie (Compliance)

Es liegt in der Verantwortung der Mitarbeiter, Handelsvertreter, Vertriebspartner oder anderer Vertreter von Studsvik, in jedem Land, in dem wir Geschäfte abwickeln oder mit dem die Mitarbeiter, Handelsvertreter, Vertriebspartner oder Vertreter von Studsvik sonst in Berührung kommen, stets alle einschlägigen Gesetze, Vorschriften und internationalen Gepflogenheiten einzuhalten. Mangelnde Kenntnis der geltenden Gesetze und Vorschriften stellt keinesfalls einen Rechtfertigungsgrund dar.

Eine Verletzung dieser Richtlinie ist niemals im Interesse von Studsvik. Die Einhaltung dieser Richtlinie ist obligatorisch. Eine Nichteinhaltung wird als Disziplinarvergehen geahndet.

## **Bereiche mit Bestechungsgefährdung**

Diese Richtlinie regelt die Bereitstellung und/oder Annahme von Zahlungen oder Vorteilen, die gewährt werden, um dadurch Entscheidungen oder die Art der Erfüllung von Arbeitsaufgaben zu beeinflussen. Vorteile können an Einzelpersonen gerichtet sein, die sich in einer Position befinden, um Entscheidungen oder Maßnahmen zu treffen, oder sich an andere Personen richten, z. B. Kollegen oder den Ehepartner/die Ehepartnerin der Person, damit diese Einfluss auf die Entscheidung oder das Handeln von anderen ausüben. Diese Richtlinie erstreckt sich auf jede Art von Zahlungen, Geschenken, Belohnungen und Wertgegenständen an den Empfänger („Vorteil“).

Dafür, was alles unter „Wertgegenstände“ fällt, gibt es kaum Einschränkungen. Neben Bargeld oder irgendeiner anderen Form finanzieller Zuwendung kann dies nahezu jede Form von direktem oder indirektem Vorteil einschließen.

Beispiele für Vorteile, die einen Verstoß gegen internationale Antibestechungsgesetze darstellen können:

### **Umsatz**

Studsvik stellt sich ausschließlich in redlichem Geschäftsverkehr dem Wettbewerb am Markt und beteiligt sich nicht an illegalen oder ethisch bedenklichen Aktivitäten.

### **Unternehmensvertreter**

Nach den schwedischen Rechtsvorschriften kann Studsvik für das Verhalten seiner Firmenvertreter haftbar gemacht werden.

### **Geschenke, Bewirtung und Spesen**

Müssen prinzipiell transparent, angemessen und gemäßigt sein. Der Wert darf in entsprechenden nationalen Gesetzen oder nach sonstigen lokalen Gepflogenheiten benannte Beträge nicht übersteigen.

### **Beschleunigungszahlungen (Schmiergelder)**

Studsvik gestattet keinerlei Schmiergeldzahlungen.

Beschaffung, Auftragsvergabe und Einkauf

Alle Vertreter von Studsvik, die mit der Auftragsvergabe an Nachunternehmer befasst sind, sind verpflichtet, sich an Studsviks Verfahren zur Bewertung, Auswahl und zum Management von Auftragnehmern zu halten.

## **Fusionen, Übernahmen, Auswahl von Agenten und Joint Ventures**

Studsvik muss gewährleisten, dass im Rahmen des durchzuführenden Prozesses zur Wahrung der Sorgfaltspflicht (Due Diligence) ermittelt wird, ob das Zielunternehmen hinsichtlich der Bestechungsbekämpfung gegenwärtig oder künftig ein Risiko darstellt.

### **Personal**

Vertreter von Studsvik sind verpflichtet, eine Einschätzung möglicher Risiken von Interessenkonflikten sowie auch von Schadensersatz im Falle von Verstößen gegen die Richtlinie vorzunehmen.

## **Studsviks konzernweites Beschwerdeverfahren Whistleblower-Richtlinie**

Sollten Sie einen Vorfall zu melden haben, wenden Sie sich an Ihren Vorgesetzten und besprechen den Vorfall mit ihm/ihr.

Wenn dies aus verschiedenen Gründen problematisch ist, folgen Sie den Empfehlungen der Whistleblower-Richtlinie von Studsvik, Abschnitt 4.5 der Grundsätze und Richtlinien der Gruppe.

## **Zuständigkeit und Überwachung**

Der CFO der Gruppe ist verantwortlich für die Aufrechterhaltung und Umsetzung dieser Richtlinie und der zugehörigen Führungsdokumente. Rückmeldungen zu dieser Richtlinie werden begrüßt und sind an den Finanzvorstand (CFO) von Studsvik zu richten.

Studsvik hat konzernweit eine Reihe von Kontrollen eingeführt, um die Einhaltung dieser Richtlinie und der zugehörigen Führungsdokumente zu überwachen und auf eventuelle Verstöße aufmerksam zu machen. Überwachung und Kontrollen beziehen sich auf sämtliche Maßnahmen zur Korruptionsbekämpfung innerhalb der Studsvik-Gruppe, bei Geschäftspartnern und anderen Geschäftsbeziehungen.

# WHISTLEBLOWER RICHTLINIE

Studsvik AB („Studsvik“), seine Tochtergesellschaften und Joint Ventures sind den höchstmöglichen Standards für Offenheit, Ehrlichkeit und Verantwortung verpflichtet. Wir erwarten von unseren Beschäftigten und Geschäftspartnern und ermutigen sie dazu, wenn sie Bedenken in Bezug auf das Verhalten eines Unternehmens innerhalb der Studsvik-Gruppe (der „Gruppe“) haben, uns diese Bedenken mitzuteilen.

Mitarbeiter sind oft die Ersten, denen auffällt, dass in einem Unternehmen innerhalb der Gruppe eventuelles Fehlverhalten (wie nachfolgend definiert) vorkommt. Dennoch nehmen sie möglicherweise davon Abstand, diese Bedenken zu artikulieren, weil sie dies als illoyal gegenüber Kollegen oder dem Konzernunternehmen empfinden oder befürchten, dadurch Schikanen ausgesetzt zu werden. Unter solchen Umständen mag es einfacher sein, das Problem zu ignorieren, als es zu melden.

Der Zweck dieser Richtlinie besteht darin, Mitarbeiter zu ermutigen, Missstände ohne das Risiko von Schikane oder Diskriminierung anzuzeigen. Diese Richtlinie ermöglicht es Mitarbeitern, ernste Bedenken, die sie eventuell in Bezug auf Vorgänge innerhalb der Gruppe oder die Gruppe betreffend hegen, zur Sprache zu bringen, anstatt über ein Problem hinwegzusehen oder eine Lösung des Problems außerhalb der Gruppe zu suchen.

Diese Richtlinie gilt für alle Mitarbeiter und Geschäftspartner, die für die Gruppe und Joint Ventures arbeiten.

Diese Richtlinie ist ein klares Statement, dass Studsvik im Falle der Anzeige eines Fehlverhaltens seitens eines Unternehmens innerhalb der Gruppe oder eines seiner Mitarbeiter, Berater, Auftragnehmer oder Lieferanten unmittelbar reagieren, die Angelegenheit gründlich untersuchen und korrigieren wird. Wir werden ferner untersuchen, mit welchen Mitteln sich solches Fehlverhalten künftig ausschließen lässt. Wir ermutigen unsere Kunden, uns auf jede Art von Fehlverhalten aufmerksam zu machen

## Definitionen

**Gruppe** umfasst alle Unternehmen innerhalb der Unternehmensgruppe Studsvik.

**Gruppenunternehmen** meint ein Unternehmen innerhalb der Gruppe.

**Whistleblowing** bedeutet, dass die Aufmerksamkeit der **Geschäftsleitung** eines Gruppenunternehmens oder Studsviks auf Informationen über

möglicherweise illegale und/oder ethisch nicht vertretbare Praktiken, auch Fehlverhalten genannt, gelenkt wird.

Fehlverhalten umfasst jedes rechtswidrige oder illegale Verhalten, die Nichteinhaltung der Richtlinien der Gruppe oder eines der Gruppenunternehmen sowie sonstiges unangemessenes Verhalten, unter anderem:

- eine illegale Handlung, sei sie zivil- oder strafrechtlich relevant.
- die Nichteinhaltung einer der innerhalb der Gruppe geltenden Richtlinien.
- der Verstoß gegen lokale Gesetze oder Vorschriften eines Landes.
- unzulässige Zahlungen, Schmiergelder, Provisionen, Vorteile oder andere fragwürdige Zuwendungen zu gewähren, anzubieten oder zu versprechen oder diese anzunehmen.
- unprofessionelles Geschäftsgebahren.
- fragwürdige Buchhaltung, Betrug oder Abschlussprüfungsmethoden.
- Praktiken, die Sachschäden, Verletzungen einer Person oder Vermögensschäden verursachen können.
- die Unterlassung, ein Problem zu beheben oder angemessene Schritte zu unternehmen, um es zu melden, das erhebliche und vermeidbare Kosten oder Verluste für die Gruppe verursachen kann.
- der Missbrauch von Macht oder Autorität für eigenmächtige Zwecke.
- ungerechte Diskriminierung, wie die Diskriminierung aufgrund von Alter, Rasse, Geschlecht, Religion, sexueller Orientierung, Personenstand,

Schwangerschaft oder Mutterschaft, politischer Überzeugung oder ethnischen Hintergrund, im Rahmen des Dienstverhältnisses oder der Erbringung von Dienstleistungen.

- Interessenkonflikte.

Dies stellt keine abschließende Aufzählung dar, sondern liefert lediglich Beispiele, welche Art von Verhalten als Fehlverhalten betrachtet werden kann.

### **Schutz**

Jeder Mitarbeiter, der nach dieser Richtlinie einen Missstand aufdeckt oder Bedenken erhebt, genießt Schutz sofern er:

- die Informationen in gutem Glauben offenlegt.
- davon überzeugt ist, dass sie im Wesentlichen der Wahrheit entspricht.
- nicht aus Böswilligkeit handelt oder falsche Behauptungen aufstellt.
- nicht auf persönlichen oder finanziellen Gewinn aus ist.

### **Verfahren**

Jeder mit einer Beschwerde oder mit Bedenken wird ermutigt, sich an seinen oder ihren Betreuer, Vorgesetzten oder den Abteilungsleiter der Abteilung, die den betreffenden Service liefert, zu wenden.

Je nach Schweregrad und Sensibilität der angesprochenen Probleme und der des Fehlverhaltens verdächtigten Personen und/oder wenn sich die Beschwerde auf Ihren Betreuer, Vorgesetzten oder eine andere Person ihres unmittelbaren Dienstweges bezieht, gibt es die Möglichkeit, die Whistleblower-Funktion im Intranet von Studsvik zu nutzen, über die Sie direkt mit dem Studsvik Corporate Office Verbindung aufnehmen.

Anonyme Anzeigen werden akzeptiert.

### **Antwort**

Studsvik wird auf alle erhobenen Bedenken reagieren. Beachten Sie bitte, dass Studsvik erst zu einer Einschätzung einer Sache kommen kann, nachdem eine erste Nachforschung und, höchstwahrscheinlich, nachdem die Angelegenheit ordnungsgemäß untersucht worden ist.

Gegebenenfalls können die Angelegenheiten:

- durch die Geschäftsleitung, den Vorstand, ein internes Audit oder ein Disziplinarverfahren untersucht werden.
- an die Polizei oder andere Strafverfolgungsbehörden übergeben werden.

- an den unabhängigen Wirtschaftsprüfer übergeben werden.
- zum Gegenstand einer unabhängigen Untersuchung gemacht werden.

Zum Schutz der beteiligten Personen und der eines vermuteten Fehlverhaltens Verdächtigten werden zunächst erste Nachforschungen durchgeführt, anhand derer entschieden wird, ob eine Untersuchung angemessen ist, und wenn ja, welche Form sie haben sollte. Wenn dringender Handlungsbedarf besteht, werden entsprechende Maßnahmen ergriffen, bevor irgendeine Untersuchung durchgeführt wird.

Innerhalb von 10 Werktagen nach einer Anzeige erhalten Sie eine Rückantwort, die:

- Ihnen bestätigt, dass Ihre Anzeige entgegengekommen wurde.
- Ihnen mitteilt, wie in der Angelegenheit weiter vorgegangen wird.
- Einen geschätzten Zeitraum angibt, wie lange es dauern wird, bis eine endgültige Antwort vorliegt.
- Ihnen mitteilt, ob erste Nachforschungen angestellt werden.
- Ihnen mitteilt, ob eine weitere Untersuchung stattfinden wird, und falls nicht, warum nicht.

Wieviel Kontakt zwischen der Person, die sich mit der Angelegenheit beschäftigt, und Ihnen zustande kommt, hängt davon ab, welcher Natur die aufgeworfenen Probleme und wie klar die gelieferten Informationen sind.

Studsvik wird Maßnahmen ergreifen, um Schwierigkeiten, die sich für Sie aufgrund Ihrer Beschwerde ergeben könnten, auf ein Minimum zu beschränken. Sollte es beispielsweise notwendig werden, dass Sie in einem Straf- oder Disziplinarverfahren aussagen, wird Studsvik einen Rechtsbeistand für Sie bereitstellen, der Sie in Verfahrensfragen berät.

Studsvik erkennt an, dass jemand, der eine Beschwerde vorbringt, eine Zusicherung braucht, dass gegen den Missstand auch vorgegangen worden ist. Vorbehaltlich eventueller rechtlicher Beschränkungen wird Studsvik Informationen über die Ergebnisse von Untersuchungen, wie oben aufgeführt, liefern.

### **Zeitlicher Rahmen**

Beschwerden werden so schnell als möglich untersucht. Wir möchten jedoch darauf hinweisen, dass es erforderlich sein kann, eine Angelegenheit an einen externen Berater weiterzuleiten, und dass dies zur zeitlichen Verlängerung des Ermittlungsverfahrens führen kann. Auch die Schwere und Komplexität einer Beschwerde kann sich negativ auf die erforderliche Untersuchungszeit auswirken. Studsvik wird versuchen, zu Beginn den voraussichtlichen Zeitrahmen für die Untersuchung der Beschwerde anzugeben.

### **Verhinderung von Gegenbeschuldigungen, Schikanen oder Mobbing**

Studsvik duldet keinerlei Versuch seitens irgendeiner Person, gegen Personen, die aufrichtige Bedenken gegen ein vermutetes Fehlverhalten erhoben haben, mit Sanktionen oder Diskriminierung vorzugehen. Jede derartige Schikane wird umgehend und mit strengen disziplinarischen Konsequenzen verfolgt.

### **Vertraulichkeit und Anonymität**

Studsvik wird jede Whistleblowing-Anzeige vertraulich behandeln, wenn der Wunsch nach Vertraulichkeit zum Ausdruck gebracht wird. Anonyme Anzeigen werden akzeptiert. Beachten Sie jedoch, dass anonyme Beschwerden schwierig zu verfolgen und zu verifizieren sein können, wenn die beschwerdeführende Person nicht bereit ist, seinen oder ihren Namen zu einem späteren Zeitpunkt anzugeben.

Adopted by Studsvik Board of Directors in July 2013 and December 2018

---

### **Studsvik AB**

SE - 611 82 Nyköping, Schweden

Tel: 0155-22 10 00

Fax: 0155-26 30 70

Epost: [studsvik@studsvik.com](mailto:studsvik@studsvik.com)

[www.studsvik.com](http://www.studsvik.com)