



Studsvik

***ANTI-
KORRUPTION
OCH WHISTLE-
BLOWER POLICY***

December 2018

POLICY OM ANTIKORRUPTION

Studsviks goda anseende är beroende av hur vi bedriver vår verksamhet. Alla medarbetare, affärspartners och representanter för vårt företag måste följa alla tillämpliga lagar och författningar överallt där vi är verksamma.

Vi vill att våra affärspartners, representanter och medarbetare ska veta att vi bedriver vår verksamhet på ett etiskt försvarbart sätt. Även om en oetisk handling accepteras i ett land betyder det inte att Studsvik accepterar den.

Brott mot denna policy kan få mycket allvarliga konsekvenser för Studsvik. Efterlevnad av denna policy och styrdokument utfärdade av ledningen är obligatorisk.

Som medarbetare i Studsvik uppmanas du att noga läsa igenom föreskrifterna om antikorrup­tion. Om du misstänker att Studsvik inte följer denna policy eller tillämpliga lagar i ditt land måste du informera din chef om detta eller följa vår whistleblower-policy.

Syftet med policyn och relaterade styrdokument

Syftet med denna policy och relaterade styrdokument är att ge ytterligare vägledning om antikorrup­tionsreglerna fastställda i koncernens uppförandekod.

Policy

Alla medarbetare inom Studsvik ska bedriva affärsverksamhet på ett lagligt och etiskt sätt. Studsvik får inte använda sig av olagliga betalningar, mutor, bestickningar eller andra tveksamma incitament för att påverka en affärstransaktion. Studsviks medarbetare ska, varken direkt eller indirekt, begära, ta emot eller acceptera kontanter eller andra saker av värde från en person eller ett företag om avsikten är att påverka ett beslut eller att erhålla en otillåten fördel.

Studsvik har nolltolerans mot korruption.

Studsvik måste alltid följa såväl svenska som lokala lagar. Om dessa skiljer sig åt är det den strängaste lagstiftningen som ska tillämpas.

Denna policy gäller alla verksamheter i företaget inklusive de som bedrivs av Studsviks dotterbolag, representanter, ombud och joint-ventures där Studsvik är en av parterna.

Policyns tillämpning

Studsviks personal, ombud och andra representanter ska alltid följa alla lagar, förordningar och internationella överenskommelser som är tillämpliga i de länder där Studsvik verkar eller länder som Studsviks personal, ombud och andra representanter av andra skäl har kontakt med. Bristande kunskap om tillämpliga regler och förordningar är aldrig en ursäkt.

Det är aldrig förenligt med Studsviks intressen att bryta mot denna policy. Efterlevnad av denna policy är obligatorisk och överträdelser betraktas som disciplinbrott.

Områden som är särskilt exponerade för korruption

Mutbrottslagar omfattar särskilt betalningar, erbjudanden eller löften om något av värde till en person som har en sådan ställning att han eller hon kan påverka ett inköpsbeslut. Hit hör också att ge favörer när man vet att hela eller delar av en sådan betalning kommer att överföras till personer som kan påverka inköpsbeslut.

När det gäller vad som ska betraktas som "något av värde" finns inga tydliga begränsningar. Utöver kontanter eller andra former av penningersättning kan det röra sig om nästan alla former av direkta eller indirekta förmåner.

Nedanstående områden är exempel på områden med potentiell risk för korruption:

Försäljning

Studsvik konkurrerar endast med sunda affärsmetoder och deltar inte i oetiska eller olagliga verksamheter.

Affärsrepresentanter

I enlighet med svensk lagstiftning kan Studsvik bli ansvarigt för affärsrepresentanters handlingar.

Gåvor, representation och utgifter

Dessa ska redovisas öppet, vara skäligen och av mindre värde. Värdet får inte överstiga de belopp som fastställts i gällande lokala lagar eller annan lokal praxis.

Underlättande betalningar

Studsvik tillåter inte underlättande betalningar.

Upphandling, avtalsslutande och inköp

Alla representanter för Studsvik som deltar i tilldelning av kontrakt till en leverantör ska följa Studsviks rutiner för utvärdering, utnämning och behandling av leverantörer.

Fusioner, förvärv, val av representanter och joint-ventures

Studsvik måste tillse att granskningsprocesser genomförs för att avgöra om det tilltänkta bolaget innebär några aktuella eller framtida risker vad gäller korruption.

Personal

Studsviks representanter ska bedöma eventuella risker för intressekonflikter samt risker för otillåtna ersättningar och bonusar.

Studsviks överträdelserapportering, whistleblowerpolicy

Om du behöver rapportera en händelse ska du först kontakta din chef och diskutera händelsen med honom/henne.

Om detta av någon anledning är problematiskt ska du följa rekommendationerna i Studsviks whistleblowerpolicy, avsnitt 4.5 i koncernens policyer och riktlinjer (Group Policies and Guidelines).

Ansvar och bevakning

Koncernens finansdirektör är ansvarig för underhåll och implementering av denna policy och relaterade styrdokument. Synpunkter på denna policy är välkomna och lämnas till finansdirektören.

Studsvik har infört en rad kontroller inom koncernen för att bevaka efterlevnaden av denna policy och relaterade styrdokument och upptäcka eventuella överträdelser. Bevakning och kontroller omfattar alla antikorrupsionsaktiviteter inom Studsvik och hos affärspartners och inom andra affärsrelationer.

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



WHISTLEBLOWERPOLICY

Studsvik, inklusive dotterbolag och joint ventures, ska hålla högsta möjliga standard vad gäller öppenhet, ärlighet och ansvarstagande. Vi förväntar att våra medarbetare och affärspartners som misstänker oegentligheter i företaget rapporterar detta till oss.

Medarbetare är ofta de första som märker om det förekommer oegentligheter i företaget men kan av rädsla för att verka illojala mot sina kollegor eller mot företaget välja att hålla tyst om sina misstankar. De kan också vara rädda för trakasserier eller andra repressalier. I sådana fall kan det kännas enklare att strunta i ett problem och avstå från att rapportera det.

Syftet med denna policy är att uppmuntra medarbetarna att rapportera eventuella problem utan risk för repressalier eller diskriminering. Denna policy gör det möjligt för medarbetare att ta upp seriösa misstankar om saker som inträffat i eller som rör företaget, istället för att se genom fingrarna med dessa eller försöka hitta en lösning på problemet utanför Studsvik.

Denna policy gäller alla medarbetare och affärspartners som arbetar för Studsvik och dess dotterbolag och joint ventures.

Polycyn är en tydlig markering från Studsviks sida att företaget, i det fall att någon av dess medarbetare, konsulter, uppdragstagare eller leverantörer begår en oegentlighet, omgående kommer att ta itu med problemet och grundligt utreda och rätta till det. Vi kommer även att undersöka om det finns något sätt att förhindra att en sådan oegentlighet upprepas i framtiden. Vi uppmanar våra kunder att meddela oss om eventuella oegentligheter.

Definitioner

Whistleblowing innebär att uppmärksamma ledningen på information om potentiellt olagliga och/eller oetiska handlingar, även kallade oegentligheter.

Oegentligheter inbegriper alla otillåtna och olagliga handlingar, bland annat:

- Olaglig handling, civil- eller straffrättslig.
- Icke-efterlevnad av någon eller några av företagens policies.
- Avsiktliga brott mot lokala lagar eller förordningar i ett land.
- Oprofessionellt uppträdande.
- Tvivelaktiga redovisnings-, bedrägeri- eller revisionsförfaranden.
- Handlingar som sannolikt kan åsamka fysisk skada på person eller egendom.
- Försummelse att rätta till eller vidta rimliga åtgärder för att rapportera en situation som sannolikt kan leda till en väsentlig och onödig kostnad eller förlust för företaget.
- Makt- eller befogenhetsmissbruk för icke godkända ändamål.
- Orättvis behandling, t.ex. diskriminering baserad på ålder, ras, kön, religion, sexuell läggning, civilstånd eller familjestatus, politisk åsikt eller etnisk bakgrund under anställnings- eller uppdragstiden.
- Intressekonflikter.

Listan ovan är inte uttömmande utan ger bara exempel på beteenden som kan betraktas som oegentligheter.

Skydd

En medarbetare som avslöjar eller tar upp ett problem enligt denna policy kommer att vara skyddad om medarbetaren:

- Rapporterar i god tro.
- Anser att misstanken är välgrundad.
- Inte handlar i syfte att skada någon eller göra falska anklagelser.
- Inte är ute efter personlig eller ekonomisk vinning.

Process

Alla som har ett klagomål eller ett problem uppmanas att kontakta sin arbetsledare, chef eller ansvarig person för den berörda avdelningen.

Beroende på hur allvarlig och känslig den aktuella frågan är och beroende på vilken person som är misstänkt för oegentligheten, och/eller om anmälan gäller din arbetsledare, chef eller annan person i direkt överordnad ställning, kan du istället använda Studsviks whistleblowerfunktion på intranätet, som sätter dig i direkt förbindelse med Studsvikkoncernens huvudkontor.

Anonyma anmälningar accepteras.

Svar

Studsvik kommer att behandla alla problem som rapporteras. Observera att Studsvik bara kan bedöma ett problem efter att ha gjort inledande efterforskningar, och högst sannolikt först efter att grundligt ha utrett problemet i fråga.

De anmälda ärendena kan efter behov:

- utredas av företagsledningen, styrelsen, internrevisorerna eller genom disciplinära processer,
- hänvisas till polisen eller andra brottsbekämpande myndigheter,
- hänvisas till en oberoende granskare,
- bli föremål för en oberoende utredning.

För att skydda de inblandade personerna och de som misstänks för påstådda oegentligheter, kan en inledande efterforskning göras för att bedöma om en utredning är motiverad och i så fall i vilken form. Om brådskande åtgärder krävs kommer dessa att vidtas innan utredningen genomförs.

Inom tio dagar efter en anmälan kommer du att få ett meddelande som:

- bekräftar att anmälan har mottagits,
- anger på vilket sätt ärendet kommer att hantearas,
- anger hur lång tid det förväntas ta innan ett slutligt svar är klart,
- anger om en inledande efterforskning kommer att göras,
- anger om ytterligare utredningar kommer att genomföras, och om inte, skälet till detta.

Hur mycket kontakt som du och personen som handlägger ärendet kommer att ha beror på ärendets karaktär och hur tydlig information som lämnats.

Studsvik kommer att anstränga sig för att minimera eventuella svårigheter som du kan uppleva till följd av en problemrapportering. Om du till exempel måste vittna i ett rättsligt eller disciplinärt förfarande kommer företaget ombesörja att du får juridiskt stöd i förfarandet.

Studsvik är medvetet om att personer som tar upp problem vill veta att ärendet har utretts. Förutsatt att inte lagen sätter några begränsningar kommer företaget att informera dig om resultatet av en eventuell utredning enligt ovan.

Tidsfrister

Misstankar om oegentligheter utreds så snabbt som det är praktiskt möjligt. Det kan bli nödvändigt att hänvisa ärendet till en extern rådgivare och detta kan leda till att utredningen tar tid. Beroende på hur allvarlig och komplex en anmälan är kan detta också påverka utredningstiden negativt. Företaget kommer försöka ange en uppskattad tidsram för utredningen i samband med att ärendet inleds . .

Förhindrande av motbeskyllningar, repressalier eller trakasserier

Företaget accepterar inga försök att vidta sanktioner mot eller diskriminera en person som seriöst och i god tro rapporterat om en till synes uppenbar oegentlighet. Alla sådana repressalier kommer att hanteras snabbt och med stränga disciplinära åtgärder.

Sekretess och anonymitet

Studsvik kommer att iaktta sekretess kring mottagna whistlebloweranmälningar när så krävs. Anonyma anmälningar kan vara svåra att följa upp och verifiera om personen som gör anmälan inte är beredd att lämna ut sitt namn i ett senare skede.

Studsvik AB

611 82 Nyköping

Tel: 0155-22 10 00

Fax: 0155-26 30 70

Epost: studsvik@studsvik.com

www.studsvik.se