

Studsvik

***UPPFÖRANDE
KOD***

Uppdaterad 2021

STUDSVIKS UPPFÖRANDEKOD

Studsvik är ett kunskapsintensivt tjänsteföretag inom den internationella kärnteknikmarknaden. Med mer än 70 års erfarenhet har Studsvik ett högt anseende och betraktas som ledare inom flera områden inom kärnteknikmarknaden.

Vi strävar efter att tillfredsställa våra kunders behov och leverera tjänster och lösningar som ger betydande mervärde.

Våra tjänster är utformade för att minimera risken för våra kunder och miljön. Vi har ett nära samarbete med våra kunder hela vägen från den inledande utvecklingen genom drift till avveckling.

Vårt mål är att hantera och utveckla verksamheten på ett ansvarsfullt sätt och i våra kunders, investerares, medarbetares och andra intressenters bästa intresse.

Omfattning och syfte

Studsvikskoncernen har antagit denna uppförandekod för att lyfta fram de principer som styr koncernens relationer med medarbetare, affärspartner och andra intressenter. Den gäller för alla styrelseledamöter och medarbetare på Studsvik.

Studsvikskoncernen förväntar sig även att leverantörer, distributörer, konsulter och andra affärspartner ska följa dessa principer.

Syftet med koden är att:

- Tillhandahålla vägledning till medarbetare och affärspartner
- Minimera risk
- Stärka företagskulturen
- Kommunicera Studsviks kärnvärden

Våra beteenden är ledstjärnan i vår dagliga verksamhet och vägleder oss genom beslutsprocesser, prioriteringar och i kontakten med kunden.

Vi siktar högt

Vi strävar efter att nå högt ställda mål och genom innovation hitta nya lösningar och marknader.

Levererar i tid

Vi är motiverade och engagerade. Vi arbetar hårt för att leverera hög kvalitet och uppfylla förväntningarna.

Innovation och teamwork

Vi arbetar som ett team och åstadkommer resultat tillsammans med andra. Vi främjar nya sätt att tänka på och försöker alltid att förbättra vår verksamhet.

Öppenhet och förtroende

Vi agerar med integritet i öppna och konstruktiva dialoger. Vi litar på varandras omdöme och kompetens.

Hållbarhet

Studsvik respekterar och stöder FN:s Global Compacts tio principer om mänskliga rättigheter, arbete, miljö och antikorrupktion. Vi godtar inga överträdelser av dessa principer och förväntar oss detsamma av våra affärspartner. Studsviks ambition är att bidra till FN:s globala mål för hållbar utveckling genom att bidra till en mer hållbar och säker kärnkraftsindustri, kärnkraftsinnovation, nöjda och sunda medarbetare och ekonomisk avkastning.

Nöjda och sunda medarbetare

Studsvik tolererar ingen diskriminering på grundval av kön, ålder, etnisk tillhörighet, funktionsnedsättning, religion, sexuell läggning eller åsikter. Trakasserier är inte tillåtet, och företaget och dess chefer arbetar aktivt mot detta.

Bra ledarskap och transparens är grunden till affärsetik. Cheferna inom Studsvikorganisationen är viktiga förebilder och ambassadörer för Studsviks affärsetik.

Ärlighet och integritet är viktigt på Studsvik. Alla medarbetare förväntas hålla en hög integritetsnivå och kvalitet i sitt arbete med kollegor, kunder, leverantörer, affärspartner och samhället. Varje medarbetare har ansvar för att säkerställa att Studsviks anseende inte skadas som en följd av oärlighet, bristande lojalitet, korrupktion osv.

Studsvik strävar efter att erbjuda sina medarbetare en sund arbetsmiljö och en bra balans mellan arbete/privatliv. Målet är att upprätthålla en hög standard, och att lokala lagar och regleringar ska vara lägsta godtagbara nivå.

Ytterligare vägledning finns i Studsviks hållbarhetspolicy.

Samhällsengagemang

Studsvik är beroende av omvärlden. Vi är medvetna om det beroende och de långtgående konsekvenser som Studsviks aktiviteter har på de samhällen där företaget verkar. Vi rekryterar lokalt så långt det är möjligt, vilket gör att Studsvik kan dra nytta av lokal kunskap. Medarbetarna erbjuds i sin tur anställning och möjlighet att utveckla sina färdigheter.

Studsvik strävar efter att upprätthålla en bra och öppen kommunikation med regioner, kommuner, myndigheter och andra intressenter. Vi stöder lokalsamhället genom att samarbeta med organisationer och kommunstyrelser när det gäller frågor av strategisk betydelse för Studsvik, eller då vi kan bidra till en positiv samhällsutveckling.

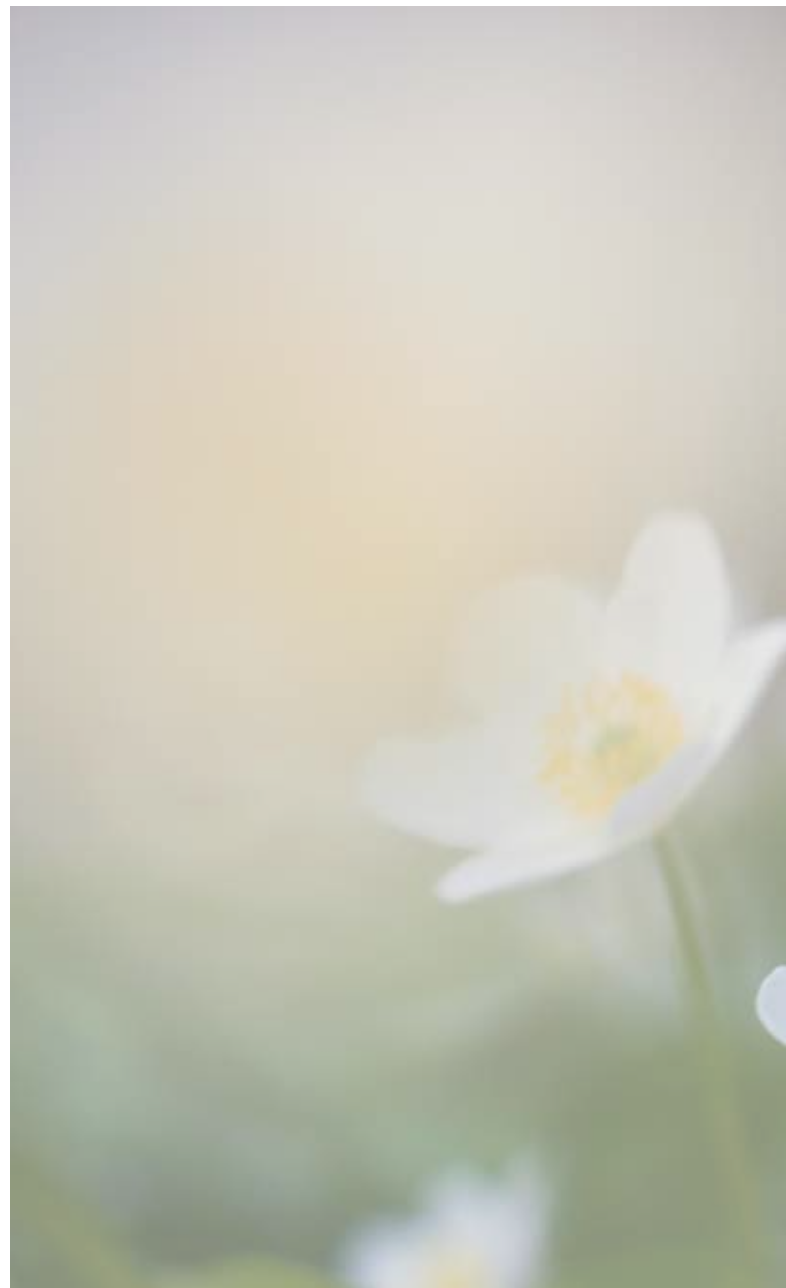
Hållbar utveckling och miljö

Miljöansvar är en naturlig del av vår affärsstrategi. Målet är att minimera de negativa effekterna av vår verksamhet på miljön, både vad gäller utsläpp och resursanvändning.

Hållbar utveckling är en viktig fråga för Studsvik. Företaget måste tillhandahålla hållbara lösningar för en säker och miljövänlig drift och för att fasa ut kärnkraftstationer, däribland teknik för kärnavfallshantering.

Antikorrupktion

Mutor och korrupktion är inte tillåtet inom Studsvik. Medarbetare och andra representanter för Studsvikskoncernen får aldrig erbjuda eller ta emot mutor eller andra olagliga förmåner. Om korrupktion eller andra olagliga åtgärder misstänks kommer frågan att undersökas internt och om så behövs rapporteras till berörda myndigheter. Ytterligare vägledning finns i Studsviks antikorrupktionspolicy.



Principer för efterlevnad, handel och intressekonflikter

Affärspartner

Studsvik strävar efter långsiktiga relationer med kunder, leverantörer och affärspartner baserat på ömsesidigt förtroende. Vi betonar ärlighet, integritet och rättvisa i våra affärsrelationer och förväntar oss detsamma av våra partner. Studsvik stöder och arbetar i enlighet med sunda marknadsprinciper, såsom rättvis konkurrens, ärliga affärer och respekten för konfidentialitet.

Efterlevnad av lagar, regleringar och regler

Studsvik ska efterleva alla bestämmelser i lagar och regleringar som gäller för dess verksamhet. Alla medarbetare ska hålla sig uppdaterade med avseende på gällande lagstadgade krav och andra rättsliga frågor.

Internationella affärer

Specifika lagar och regleringar gäller för internationella affärer. I de länder där vi gör affärer måste alla medarbetare som är inblandade i affärstransaktioner känna till och följa alla gällande utländska och inhemska lagar och regleringar. Studsvik har åtagit sig att iaktta sanktionslagar, handelsembargon och motsvarande regleringar som utfärdats av FN, EU och USA.

Redovisning och rapportering

Studsvik måste rapportera sina finansiella resultat till aktieägare, kreditgivare och andra intressenter. För att företagets rapportering ska vara tillförlitlig måste bokföringen vara korrekt och fullständig, och redovisning ske i rätt period. Studsvikskoncernens transaktioner måste därför alltid redovisas fullständigt och korrekt i enlighet med fastställda redovisningsprinciper.

Insiderhandel

Studsviks medarbetare måste känna till och följa alla lagar och regleringar gällande insiderhandel, och agera i enlighet med våra fastställda interna policyer och regler gällande insiderhandel. Ytterligare vägledning finns i Studsviks insiderpolicy.

Rapportering av intressekonflikter

Studsvik kräver att medarbetarna rapporterar omständigheter eller transaktioner som rimligen kan förväntas resultera i en intressekonflikt. Medarbetare som misstänker att inblandning i en transaktion eller annat arrangemang skulle kunna utgöra en intressekonflikt, eller som av andra personer kan uppfattas som en intressekonflikt, måste rapportera detta till sin linjechef. Ledningsgruppen rapporterar till styrelsens revisionsutskott. Linjechefen eller revisionsutskottet fattar beslut om huruvida det föreligger en intressekonflikt och i så fall hur denna ska hanteras.

Politiskt engagemang

Studsvikskoncernen förhåller sig neutral när det gäller politiska partier och kandidater. Varken koncernens namn eller dess tillgångar får användas för att främja politiska partiers eller kandidaters intressen.



TILLÄGG FÖR MEDARBETARE

Informationsskydd

Studsviks anställda har tillgång till information som tillhör Studsvik, och ibland även till information som tillhör utomstående parter. Det kan röra sig om finansiell information, affärsplaner, teknisk information, information om medarbetare och kunder osv.

Obehörig åtkomst till, användning av och utlämnande av sådan information kan skada Studsvik eller utomstående parter. Därför krävs behörighet för att medarbetarna ska få åtkomst till och kunna använda eller vidarebefordra sådan information. I tveksamma fall ska medarbetaren be om instruktioner.

Skydd och lämplig användning av företagets tillgångar

Studsvik har många olika typer av tillgångar, däribland fysisk egendom, intern företagsinformation och immateriella rättigheter. Medarbetarna har ett ansvar att skydda Studsviks tillgångar och hjälpa Studsvik att skydda sina tillgångar i stort. Alla medarbetare måste därför känna till och förstå Studsviks instruktioner och regler inom detta område. Om en medarbetare får kännedom om att någon av Studsviks tillgångar gått förlorad eller att det finns en risk för att de ska gå förlorade, ska medarbetaren rapportera detta till sin linjechef eller ledningsgruppen.

Immateriella tillgångar omfattar programvara, teknisk dokumentation och uppfinningar. Dessa tillgångar är extremt värdefulla för Studsvik och måste hanteras med stor omsorg. I tveksamma fall ska medarbetaren be om instruktioner om hur vederbörande ska gå till väga för att skydda dessa värdefulla tillgångar. Enligt lag och

specifika företagsriktlinjer ska äganderätten till immateriell egendom som skapas av en medarbetare på Studsvik övergå i Studsviks ägo.

Studsviks kommunikationssystem, däribland internet-uppkoppling, ska användas för att genomföra Studsviks affärer eller för andra syften som är godkända av en linjechef eller enligt gällande koncernriktlinjer/lokala instruktioner. Obehörig användning av kommunikationssystemet inkluderar att behandla, skicka, ladda ned, hämta, visa, lagra, skriva ut eller på annat sätt sprida material och information som är bedräglig, utgör trakasserier, är hotfull, olaglig, rasistisk, som har en sexuell innebörd, är obscen, skrämmande eller ärekränkande, eller som på annat sätt är oförenlig med ett professionellt uppförande.

Alla medarbetare måste i fråga om informations-säkerhet agera i enlighet med gällande koncern- och/eller lokala instruktioner för att skydda Studsviks tillgångar.

När en medarbetare lämnar Studsvik ska alla Studsviks tillgångar – däribland dokumentation och alla medier som innehåller Studsviks interna information – återlämnas. Dessutom är före detta anställda bundna av begränsningar när det gäller användning och utlämnande av Studsviks interna information.

Chefernas och medarbetarnas ansvar

Studsvikskoncernens chefer ansvarar för att tillhandahålla information om och presentera innehållet i Studsviks uppförandekod inom sin organisation. De ansvarar även för att uppmuntra medarbetarna att rapportera beteende som inte är kompatibelt med Studsviks uppförandekod. Studsvik tolererar inte någon diskriminering av eller repressalier mot medarbetare som i god tro rapporterat oegentligheter.

Rapportering av överträdelser (visselblåsning)

Alla medarbetare har en skyldighet att rapportera alla brott mot lagar, regleringar, Studsviks uppförandekod eller andra instruktioner från Studsvik. Sådana brott kan rapporteras till den lokala HR-avdelningen eller till en medlem i koncernledningen.

Visselblåsarpolicyn säkerställer att misstänkta överträdelser kan rapporteras av medarbetarna internt, eller av utomstående, och att detta kommer att hanteras konfidentiellt och utan efterverkningar.

Studsvik AB

SE- 611 82 Nyköping, Sweden

Tel: + 46 155-22 10 00

Fax: + 46 155-26 30 70

Epost: studsvik@studsvik.com

www.studsvik.com