



Studsvik

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

Juni 2022

ANTI-KORRUPTIONS RICHTLINIE

Der Ruf von Studsvik hängt davon ab, wie wir unsere Geschäfte betreiben. Alle Mitarbeiter und Vertreter unseres Unternehmens sind verpflichtet, in jedem Land, in dem wir Geschäfte abwickeln, alle einschlägigen Gesetze und Vorschriften einzuhalten.

Wir wollen unsere Geschäftspartner, Agenten und Mitarbeiter ausdrücklich darauf hinweisen, dass wir unsere Geschäfte auf ethisch korrekte Weise führen. Wenn eine Praktik in einem Land akzeptiert wird, bedeutet das nicht, dass sie auch für Studsvik akzeptabel ist.

Ein Verstoß gegen diese Richtlinie kann für Studsvik schwerwiegende Konsequenzen nach sich ziehen. Die Einhaltung dieser Richtlinie und der von der Geschäftsleitung herausgegebenen Dokumente ist obligatorisch.

Als Mitarbeiter von Studsvik sind Sie dazu angehalten, die Vorschriften zur Korruptionsbekämpfung sorgfältig zu studieren. Wenn Sie den Verdacht hegen, dass Studsvik gegen diese Richtlinie oder die Antibestechungsgesetze Ihres Landes verstößt, sind Sie verpflichtet, Ihren Vorgesetzten oder einen anderen Vertreter der Geschäftsführung darauf aufmerksam zu machen oder unserer Whistleblower-Richtlinie zu folgen.

Ziel

Zweck dieser Richtlinie und der zugehörigen Dokumente ist es, die im Verhaltenskodex der Gruppe dargelegten Verhaltensstandards in Bezug auf Korruption zu ergänzen.

Anwendungsbereich

Diese Richtlinie gilt für alle Geschäfte des Unternehmens, einschließlich derer, die von Tochtergesellschaften, Agenten, Vertriebspartnern oder anderen Vertretern von Studsvik, sowie für jedes Joint Venture, an dem Studsvik beteiligt ist.

Richtlinie

Alle Studsvik-Mitarbeiter sind verpflichtet, die Geschäfte des Unternehmens auf legale und ethisch einwandfreie Weise zu führen. Studsvik und seinen Mitarbeitern ist es nicht gestattet, illegale Zahlungen, Schmiergelder, Provisionen, Vorteile oder andere fragwürdige Zuwendungen zu leisten bzw. zu gewähren, anzubieten oder zu versprechen, um damit Geschäftsvorgänge zu beeinflussen. Darüber hinaus ist es 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 befolgt stets sowohl die Gesetze Schwedens als auch die des entsprechenden Landes. Wenn zwischen diesen eine Diskrepanz besteht, ist die strengere der beiden Rechtsvorschriften maßgeblich. Es liegt in der Ve-

antwortung von Studsviks Personal, Agenten, Händlern oder anderen Vertretern, sich jederzeit an alle Gesetze, Vorschriften und internationalen Konventionen zu halten, die in den Ländern gelten, in denen Studsvik tätig ist oder mit denen Studsviks Mitarbeiter, Agenten, Händler oder andere Vertreter anderweitig in Kontakt kommen können. Unkenntnis über die geltenden Regeln und Vorschriften gilt keinesfalls als Entschuldigung.

Es liegt niemals im Interesse von Studsvik, gegen diese Richtlinie zu verstoßen. Die Einhaltung dieser Richtlinie ist obligatorisch, und die Nichteinhaltung stellt ein disziplinarisches Vergehen dar.

Bereiche mit Korruptionsgefahr

Die wesentlichen Elemente von Anti-Korruptionsgesetzen richten sich auf die Zahlung, das Angebot oder das Versprechen von Wertgegenständen an eine Person, die in der Lage ist, eine Kaufentscheidung oder ein anderes Ergebnis von Machtausübung zu beeinflussen. Sie erstrecken sich auch auf die Gewährung eines Vorteils in dem Wissen, dass die Entscheidung oder das Ergebnis von Machtausübung ganz oder teilweise an Personen weitergegeben wird, die solche Entscheidungen beeinflussen.

Dafür, was alles unter „Wertgegenstände“ oder „etwas von Wert“ fällt, gibt es kaum Einschränkungen.

Neben Bargeld oder irgendeiner anderen Form finanzieller Zuwendung kann dies nahezu jede Form von direktem oder indirektem Vorteil einschließen.

Die folgenden Bereiche sind Beispiele für Bereiche mit potenziellem Korruptionsrisiko:

Umsatz

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

Unternehmensvertreter

Nach schwedischem Recht kann Studsvik für das Verhalten seiner Firmenvertreter haftbar gemacht werden.

Geschenke, Bewirtung und Spese

Müssen prinzipiell transparent, angemessen und gemäßigt sein. Der Wert darf nicht über Beträge hinausgehen, die durch die einschlägigen lokalen Gesetze oder andere lokale Praktiken festgelegt sind.

Beschleunigungszahlungen (Schmiergelder)

Studsvik erlaubt keine Beschleunigungszahlungen (Schmiergelder).

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 sicherstellen, dass im Rahmen der Due-Diligence-Prüfung festgestellt wird, ob das Zielunternehmen hinsichtlich der Bestechungsbekämpfung gegenwärtig oder künftig Risiken aufweist.

Personal

Vertreter von Studsvik bewerten mögliche Risiken von Interessenkonflikten sowie nicht konformer Vergütungen und Boni.

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.

Zuständigkeit und Überwachung

Der CFO der Gruppe ist für die Pflege und Umsetzung dieser Richtlinie und der zugehörigen Dokumente verantwortlich. Rückmeldungen zu dieser Richtlinie werden begrüßt und können mit dem CFO von Studsvik besprochen werden.

Studsvik hat konzernweit eine Reihe von Kontrollen eingeführt, um die Einhaltung dieser Richtlinie und der zugehörigen Dokumente zu überwachen und auf eventuelle Verstöße aufmerksam zu machen. Überwachung und Überprüfungen kommen bei allen Aktivitäten zur Korruptionsbekämpfung innerhalb der Studsvik Gruppe, bei Geschäftspartnern und anderen Geschäftsbeziehungen zur Anwendung.



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. Aus diesem Grund ist die Whistleblower-Richtlinie wichtig.

Zweck dieser Richtlinie ist es, unsere Mitarbeiter zu ermutigen, Vorfälle zu melden, ohne das Risiko einer Schikanie oder Diskriminierung einzugehen. Diese Richtlinie ermöglicht es allen Mitarbeitern, ernsthafte Bedenken zu äußern, die sie in Bezug auf Vorkommnisse innerhalb von Studsvik oder im Zusammenhang mit Studsvik haben, anstatt vor einem Problem die Augen zu verschließen oder eine Lösung des Problems außerhalb von Studsvik zu suchen.

Diese Richtlinie gilt für alle Mitarbeiter und Geschäftspartner, die für die Studsvik-Gruppe (im Folgenden „die Gruppe“) arbeiten.

Jedes Fehlverhalten der Gruppe oder eines ihrer Mitarbeiter, Berater, Auftragnehmer oder Lieferanten ist zu melden. Die Gruppe wird sich umgehend damit befassen und das Fehlverhalten gründlich untersuchen und korrigieren. Wir werden ferner Mittel und Wege prüfen, um sicherzustellen, dass ein solches Fehlverhalten in Zukunft verhindert wird. Wir appellieren auch an unsere Kunden, uns auf etwaiges Fehlverhalten aufmerksam zu machen.

Definitionen

Whistleblowing macht die Unternehmensleitung auf Informationen über potenziell rechtswidrige und/oder unethische Praktiken aufmerksam, die auch als Fehlverhalten bezeichnet werden.

Fehlverhalten umfasst jedes gesetzeswidrige oder unangemessene Verhalten und kann Folgendes beinhalten:

- Eine unrechtmäßige Handlung, die zivil- oder strafrechtlich verfolgt werden kann.
- Nichteinhaltung der Konzernrichtlinien.

- Wissentlicher Verstoß gegen lokale Gesetze oder Vorschriften.
- Unprofessionelles Verhalten.
- Fragwürdige Buchhaltung, Betrug oder Prüfungspraktiken.
- Praktiken, die Personen, Sachen oder der Umwelt Schaden zufügen können.
- Versäumnis, einen Vorfall, der dem Unternehmen erhebliche und vermeidbare Kosten oder Verluste verursachen könnte, zu berichtigen oder angemessene Maßnahmen zu ergreifen.
- Missbrauch von Macht oder Befugnissen zu einem nicht genehmigten Zweck.
- Diskriminierung wie z. B. Unterscheidung aufgrund von Alter, Rasse, Geschlecht, Religion, sexueller Ausrichtung, Familienstand oder Mutterschaft, politischer Meinung oder ethnischem Hintergrund bei der Beschäftigung oder der Erbringung von Dienstleistungen.
- Interessenkonflikte.

Dies ist keine abschließende Aufzählung, sondern es handelt sich um Beispiele für Verhaltensweisen, die als Fehlverhalten angesehen werden können.

Schutz

Jede/r Mitarbeiter/in, die/der im Rahmen dieser Richtlinie eine Offenlegung vornimmt oder ein Anliegen vorbringt, ist geschützt, wenn sie oder er:

- die Informationen in gutem Glauben weitergibt.
- glaubt, dass die Informationen wahr sind.
- nicht böswillig handelt und keine falschen Anschuldigungen macht.
- keinen persönlichen oder finanziellen Gewinn anstrebt.

Verfahren

Jeder, der eine Beschwerde oder ein Anliegen hat, wird ermutigt, sich an seinen Vorgesetzten, Manager oder den Verantwortlichen der Abteilung zu wenden, der die Meldung weiterbearbeiten kann.

Je nach Schwere und Sensibilität der betreffenden Probleme und der Person, die des Fehlverhaltens verdächtigt wird, und/oder wenn sich die Beschwerde auf Ihren Vorgesetzten, Manager oder eine andere Person bezieht, die Ihnen in direkter Linie übergeordnet ist, können Sie jedoch eine Meldung über ein Melde-Tool (IntegrityLog) im Studsvik-Intranet und auf unserer externen Website machen, das Sie direkt mit einem unabhängigen Berater verbindet, der Ihren Fall bearbeitet. Ihre Anonymität ist somit gewährleistet.

Je nachdem, auf welcher Ebene der Organisation die Meldung angesiedelt ist, wird die Angelegenheit auf verschiedenen Ebenen behandelt.

Ebene der Meldung	Behandelt von
Abteilung	Geschäftsführer
Geschäftsführer	CEO
Geschäftsleitung	Vorsitz des Vorstands
Mitglied des Vorstands	Vorsitz des Vorstands
Vorsitzender von Studsvik AB	Vorsitzender des Prüfungsausschusses

Um Ihre Anonymität zu gewährleisten, wird das IntegrityLog-Melde-Tool von einem externen und unabhängigen Unternehmen bereitgestellt. Der Meldekanal ist verschlüsselt und durch ein Passwort geschützt. Sie müssen nie Ihre Identität preisgeben, wenn Sie dies nicht wünschen.

Um Ihre Meldung einzureichen, müssen Sie den Link zu IntegrityLog im Intranet oder auf der Website verwenden. Sobald Sie Ihren Bericht ausgefüllt haben, erhalten Sie einen Code, den Sie speichern müssen, um Ihren Fall weiter verfolgen zu können.

Meldungen, die über das externe Melde-Tool eingehen, werden nur von einer externen Person bearbeitet. Diese entscheidet nach Erhalt, ob die Informationen so beschaffen sind, dass sie im Rahmen des Whistleblower-Systems behandelt und an die richtige Meldeebene weitergeleitet werden sollten.

Die Person, die über das System eine Meldung erstattet, kann wählen, ob sie Kontaktinformationen angeben oder anonym bleiben möchte. Unabhängig davon werden alle Meldungen ernst genommen.

Es werden keine IP-Adressen registriert, und das System verwendet keine Cookies. Wenn Sie einen Computer verwenden, der mit der Gruppe verbunden ist, kann aus dem Internetprotokoll hervorgehen, dass Sie die Seite besucht haben, auf der die Meldung erfolgt. Wenn Sie nicht möchten, dass dies

sichtbar ist, verwenden Sie einen Computer, der nicht mit dem Netzwerk der Gruppe verbunden ist.

Die gesamte Datenübertragung und Speicherung personenbezogener Daten erfolgt verschlüsselt, um zu verhindern, dass sie verfälscht werden oder Unbefugten zur Kenntnis gelangen.

Antwort

Die Gruppe wird auf alle vorgebrachten Bedenken reagieren. Bitte beachten Sie, dass die Gruppe ein Anliegen erst nach einer ersten Untersuchung und höchstwahrscheinlich nach einer ordnungsgemäßen Prüfung der betreffenden Angelegenheit beurteilen kann.

Je nach Art der Meldung können die vorgebrachten Bedenken gegebenenfalls:

- von der Geschäftsleitung, dem Vorstand, der Innenrevision oder im Rahmen eines Disziplinarverfahrens untersucht werden.
- an die Polizei oder andere Strafverfolgungsbehörden verwiesen werden.
- an den unabhängigen Prüfer verwiesen werden.
- Gegenstand einer unabhängigen Untersuchung werden.

Zum Schutz der betroffenen Personen und derjenigen, die des mutmaßlichen Fehlverhaltens verdächtigt werden, wird eine erste Prüfung durchgeführt, um zu entscheiden, ob eine weitere Untersuchung angebracht ist oder nicht und, wenn ja, in welcher Form sie durchgeführt werden sollte. Wenn dringende Maßnahmen erforderlich sind, werden diese vor der Durchführung einer Untersuchung ergriffen.

Sie können den Status des Falles über das Whistleblowing-Melde-Tool verfolgen. Loggen Sie sich regelmäßig in das Tool ein, da der Ermittler möglicherweise zusätzliche Fragen stellen muss, um so schnell wie möglich handeln zu können.

Innerhalb von sieben Arbeitstagen werden Sie eine Antwort erhalten, in der:

- bestätigt wird, dass die Meldung eingegangen ist.
- angegeben wird, wie die Angelegenheit behandelt werden wird.
- eine Schätzung gemacht wird, wie lange es voraussichtlich dauern wird, bis Sie eine endgültige Antwort erhalten.
- man Ihnen mitteilt, ob eine erste Ermittlung eingeleitet wird.
- Sie erfahren, ob weitere Untersuchungen durchgeführt werden und falls nicht, warum nicht.

Der Umfang des Kontakts zwischen Ihnen und der Person, die die Angelegenheit bearbeitet, hängt von der Art der Angelegenheit und der Klarheit der bereitgestellten Informationen ab.

Studsvik wird Maßnahmen ergreifen, um etwaige Schwierigkeiten zu minimieren, die Ihnen entstehen könnten, wenn Sie Bedenken vorbringen. Wenn Sie beispielsweise aufgefordert werden, in einem Straf- oder Disziplinarverfahren als Zeuge auszusagen, wird die Gruppe dafür sorgen, dass Sie eine rechtliche Beratung zum Verfahren erhalten.

Die Gruppe ist sich bewusst, dass eine Person, die Bedenken äußert, die Gewissheit haben muss, dass auf diese eingegangen wurde. Vorbehaltlich rechtlicher Beschränkungen wird die Gruppe Informationen über die Ergebnisse von Untersuchungen wie oben angegeben zur Verfügung stellen.

Zeitraumen

Sämtliche Bedenken werden so schnell wie möglich untersucht. Es kann notwendig sein, eine Angelegenheit an einen externen Berater weiterzuleiten, was zu einer Verlängerung und Verzögerung der Ermittlungen führen kann. Auch die Schwere und Komplexität einer Beschwerde kann sich auf die Zeit auswirken, die für die Untersuchung der Angelegenheit benötigt wird. Die Gruppe wird versuchen, von Anfang an den voraussichtlichen Zeitrahmen für die Untersuchung der Beschwerde anzugeben.

Vorbeugung von Schuldzuweisungen, Schikani- erung oder Belästigung

Die Gruppe duldet keine Versuche, Sanktionen gegen Personen zu verhängen oder diese zu diskriminieren, die ernsthafte und aufrichtige Bedenken bezüglich eines offensichtlichen Fehlverhaltens gemeldet haben. Jede derartige Schikanie wird rasch und mit strengen disziplinarischen Konsequenzen geahndet.

Vertraulichkeit und Anonymität

Um Ihre Anonymität zu gewährleisten, wird das IntegrityLog-Meldetool von einem externen und unabhängigen Unternehmen bereitgestellt. Der Meldekanal ist verschlüsselt und durch ein Passwort geschützt. Sie müssen nie Ihre Identität preisgeben, wenn Sie das nicht wollen.

Adopted by Studsvik Board of Directors in July 2013, December 2018, June 2021 and June 2022.

Studsvik AB

SE - 611 82 Nyköping, Sweden

Tel: 0155-22 10 00

Fax: 0155-26 30 70

Epost: studsvik@studsvik.com

www.studsvik.com