



Studsvik

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

ANTIKORRUPTION POLICY

Studsviks anseende påverkas av vårt sätt att bedriva vår verksamhet. Alla medarbetare, affärspartner och agenter för vårt företag måste följa gällande lagar och regleringar där vi har verksamhet.

Vi vill att våra affärspartner, agenter och medarbetare ska veta att vi bedriver vår verksamhet på ett etiskt sätt. Även om icke-etisk praxis är godtagbart i ett land är det inte godtagbart inom Studsvik.

Bristande efterlevnad av denna policy kan få allvarliga följdverkningar för Studsvik. Efterlevnad av denna policy och ledningens styrdokument är obligatoriskt.

Som Studsviksanställd uppmanas du att läsa Studsviks regelverk om antikorrup­tion noggrant. Om du misstänker att Studsvik inte följer denna policy eller gällande lagar i ditt land måste du meddela din chef, en annan representant för ledningen eller följa vår visseblåsarpolicy.

Syftet med policyn och relaterande dokument

Syftet med denna policy och tillhörande styrdokument är att tillhandahålla ytterligare vägledning avseende regelverket kring korrup­tion, såsom det är definierat i koncernens uppförandekod.

Omfattning

Policyn gäller för all företagsverksamhet, även sådan verksamhet som utförs av ett av Studsviks dotterföretag, agenter, distributörer eller andra representanter och joint ventures där Studsvik ingår.

Policy

Alla Studsviksanställda måste bedriva företagsverksamheten på ett rättsligt och etiskt godtagbart sätt. Studsvik får inte använda olagliga betalningar, mutor, kickbacks eller andra tveksamma påverkansmedel för att påverka en affärstransaktion. Dessutom får Studsviksanställda inte direkt eller indirekt begära, acceptera att ta emot, eller faktiskt ta emot pengar eller något annat av värde, från någon person eller enhet, om syftet är att påverka en åtgärd eller erhålla en otillbörlig fördel.

Studsvik har en nolltoleranspolicy när det gäller korrup­tion.

Studsvik måste alltid följa både svensk och lokal lagstiftning. Vid motstridigheter ska den strängare lagstiftningen följas.

Efterlevnad

Studsviks personal, agenter, distributörer eller andra representanter ska alltid följa alla lagar, regleringar och internationella konventioner som gäller i de länder där Studsvik har verksamhet eller som Studsviks personal, agenter, distributörer eller andra representanter på annat sätt kommer i kontakt med. Bristande kunskap om gällande regler och regleringar är aldrig en ursäkt.

Överträdelse av denna policy är aldrig i Studsviks intresse. Efterlevnad av denna policy är obligatorisk och bristande efterlevnad leder till disciplinära åtgärder.

Områden med exponering för korrup­tion

Mutbrottslagar omfattar betalningar, erbjudanden eller löften om något av värde till en person som har möjlighet att påverka ett inköpsbeslut, eller vars maktutövande kan leda till ett annat utfall.

Hit hör också att ge favörer när man vet att hela eller delar av en sådan favör kommer att överföras till personer som kan påverka sådana beslut.

Det finns i stort sett inga begränsningar när det gäller vad som kan betraktas som "något av värde". Utöver kontanter eller något slags penningliknande ersättning kan det vara nästan alla former av direkta eller indirekta förmåner.

Nedan identifieras ett antal exempel på områden med potentiell korruptionsrisk:

Försäljning

Studsvik konkurrerar endast på rättvisa villkor och ska inte inkluderas i oetiska eller olagliga aktiviteter.

Företagsrepresentanter

Enligt svensk lag kan Studsvik bli ansvariga för företagsrepresentanters handlingar.

Gåvor, representation och utgifter

Ska vara transparenta, proportionella och måttliga. Värdet ska inte överstiga de belopp som specificeras av relevant lokal lagstiftning eller annan lokal praxis.

Smörjande betalningar

Studsvik tillåter inte smörjande betalningar.

Upphandling, kontrakt och inköp

Alla Studsviksrepresentanter som är delaktiga i att tilldela en leverantör ett kontrakt ska efterleva Studsviks förfaranden för utvärdering, tilldelning och hantering av leverantörer.

Fusioner, förvärv, val av agenter och joint ventures

Studsvik måste säkerställa att den genomförda due diligence-processen också fastställer huruvida målföretaget utgör en aktuell eller framtida risk vad gäller korruption.

HR

Representanter för Studsvik ska bedöma möjliga risker för intressekonflikter samt ersättningar och bonus som inte är förenliga med företagets policyer.

Visselblåsarpolicy

Om du behöver rapportera en incident ska du kontakta din chef och diskutera incidenten med denna.

Om detta av olika skäl är problematiskt för dig ska du följa rekommendationerna i Studsviks visseblåsarpolicy.

Ansvar och uppföljning

Koncernens CFO ansvarar för underhåll och implementering av denna policy och tillhörande styrdokument. Denna policy kan diskuteras med koncernens CFO, och din återkoppling är välkommen.

Studsvik har introducerat en mängd olika kontroller i koncernen för att följa upp efterlevnaden av denna policy och tillhörande styrdokument för att upptäcka eventuella brister i efterlevnaden. Samtliga antikorrupsionsaktiviteter inom Studsvik, hos dess affärspartner och andra affärsrelationer omfattas av uppföljning och revisioner.

Studsviks policy för antikorrupsion antogs i styrelsen 2008. Policyn är reviderad 2012, 2018, 2021 och 2022.



WHISTLEBLOWER POLICY

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 problem utan att riskera trakasserier eller diskriminering. Denna policy möjliggör för medarbetarna att påtala sin oro över saker som händer inom eller som avser Studsvik, och inte strunta i problemet eller försöka hitta en lösning utanför Studsvik.

Denna policy gäller för alla medarbetare och alla affärspartner till Studsvik, för våra dotterföretag och joint ventures.

Polycyn anger tydligt att Studsvik omedelbart kommer att hantera och grundligt undersöka alla rapporter om oegentligheter som enligt uppgift begåtts av Studsvik eller en anställd, konsult, underleverantör eller leverantör och åtgärda dessa. Vi kommer även att undersöka hur sådana oegentligheter kan förhindras i framtiden. Vi uppmuntrar våra kunder att meddela alla oegentligheter till oss.

Definitioner

Visselblåsning handlar om att göra ledningen uppmärksam på information om potentiellt olaglig och/eller oetisk praxis, även kallat oegentligheter.

Oegentligheter omfattar allt olagligt beteende och kan innefatta:

- En händelse som är olaglig i civilrättsligt eller straffrättsligt hänseende.
- Bristande efterlevnad av en företagspolicy.
- Medvetet brott mot lokala lagar eller regleringar i något land.
- Oprofessionellt uppförande.
- Tvivelaktig redovisning och revisionspraxis, eller bedrägerier.

- Praxis som sannolikt kan orsaka en person, egendom eller miljön fysisk skada.
- Underlåtelse att rätta till eller vidta rimliga åtgärder för att rapportera ett problem som sannolikt kan orsaka betydande kostnader eller förlust för företaget, som skulle kunna undvikas.
- Makt- eller befogenhetsmissbruk för icke-godkända ändamål.
- Diskriminering, t.ex. göra skillnad på grund av ålder, ras, kön, religion, sexuell läggning, civilstånd eller föräldrastatus, politiska åsikter eller etnisk bakgrund, under anställningstiden eller vid tillhandahållande av tjänster.
- Intressekonflikter.

Detta är inte en uttömmande lista utan snarare exempel på uppförande som kan betraktas som oegentligheter.

Skydd

En medarbetare som lämnar upplysningar eller rapporterar ett problem enligt denna policy ska vara skyddad om medarbetaren:

- rapporterar i god tro
- tror att informationen är sann
- inte agerar i ond tro eller framställer falska anklagelser
- inte rapporterar för personlig eller ekonomisk vinning

Förfarande

Alla som har ett klagomål eller känner oro uppmuntras att kontakta sin överordnade, chef eller den person som är ansvarig för den avdelning som tillhandahåller tjänsten i fråga.

I vissa fall, beroende på ärendets allvarlighetsgrad och känslighet, vem som misstänks för oegentligheten och/eller om klagomålet avser din överordnade, chef eller annan person i din omedelbara ledning, kan du i stället använda Studsviks visselblåsarfunktion som du hittar på intranätet, och då kommer du direkt till en oberoende rådgivare som hanterar ditt ärende. Din anonymitet är därmed garanterad.

Du får rapportera anonymt.

Reaktion

Studsvik undersöker alla ärenden. Observera att Studsvik inte kan bedöma ett problem förrän efter en inledande undersökning och sannolikt en grundlig utredning av ärendet ifråga.

Exempel på åtgärder, beroende på ärendet ifråga:

- Ärendet undersöks av ledningen, styrelsen, internrevision eller genom en disciplinär process.
- Ärendet hänvisas till polisen eller rättsväsendet.
- Ärendet hänvisas till den oberoende revisorn.
- Ärendet blir föremål för en oberoende utredning.

För att skydda de inblandade personerna och de som misstänks för de påstådda oegentligheterna kommer en inledande undersökning att göras för att besluta om en utredning är lämplig och i så fall i vilken form. Om akuta åtgärder krävs vidtas dessa innan undersökningen genomförs.

Inom sju arbetsdagar efter din rapport får du ett svar som innehåller följande:

- En bekräftelse på att ärendet tagits emot.
- En indikation på hur ärendet ska hanteras.
- En uppskattning av hur lång tid det kommer att ta att nå en slutlig lösning.
- Ett besked om huruvida en inledande undersökning kommer att påbörjas.
- Ett besked om huruvida ytterligare undersökningar kommer att genomföras och om så inte är fallet, varför.

Kontakten framledes mellan den person som behandlar ärendet och dig beror på ärendets beskaffenhet och hur pass tydlig den ursprungliga informationen var.

Studsvik kommer att vidta åtgärder för att minimera de eventuella svårigheter som du kan uppleva som en följd av din rapport. Om du till exempel skulle behöva vittna

i ett straffrättsligt eller civilrättsligt förfarande kommer företaget att se till att du får juridisk rådgivning om processen.

Studsvik är införstått med att en person som rapporterar ett problem kommer att behöva garantier för att ärendet hanteras. Med förbehåll för rättsliga begränsningar kommer företaget att lämna information om utfallet av eventuella utredningar enligt ovan.

Tidsplan

Rapporter undersöks så snabbt som det rimligen är möjligt. Det kan bli nödvändigt att hänvisa ett ärende till en extern rådgivare, vilket kan resultera i att undersökningen förlängs och fördröjs. Om ett klagomål är allvarligt och komplext kan det också ha en negativ effekt på den tid undersökningen tar. Studsvik kommer att redan från början försöka ange den förväntade tidsplanen för undersökning av klagomålet

Förhindra motanklagelser, trakasserier eller mobbning

Studsvik tolererar inga försök från någon part att tillämpa sanktioner eller diskriminera någon person som rapporterat en allvarlig och genuin oro över en uppenbar oegentlighet. Sådana trakasserier kommer att hanteras snabbt och med disciplinära åtgärder.

3.7 Konfidentialitet och anonymitet

Om den klagande begär sekretess kommer Studsvik att respektera detta i alla visselblåsarärenden. Anonyma klagomål kan vara svåra att följa upp och verifiera om personen som framför klagomålet inte är beredd att lämna sitt namn i ett senare skede.

Studsvik AB

SE - 611 82 Nyköping, Sweden

Tel: 0155-22 10 00

Fax: 0155-26 30 70

Epost: studsvik@studsvik.com

www.studsvik.com