



Uppförandekod

Studsvik

Studsvik är en kunskapsintensiv internationell tjänsteleverantör verksam på kärnteknikmarknaden. Med över 75 års bransch erfarenhet är Studsvik en välrenommerad aktör som anses vara marknadsledande inom en rad olika kärnteknikområden.

Vårt mål är att tillgodose våra kunders behov och att leverera tjänster och lösningar som tillför ett betydande värde.

Vi utformar våra tjänster så att de ger minsta möjliga riskexponering för kunder och miljö. Vi arbetar hand i hand med våra kunder – hela vägen från de första utvecklingsstegen fram till driftsfasen och avvecklingen.

Vi ska styra och utveckla affärsverksamheten ansvarsfullt, så att den gör största möjliga nytta för våra kunder, investerare, medarbetare och övriga intressenter.

Syfte

Koden syftar till att

- ge vägledning till våra medarbetare och affärspartner
- minimera riskexponeringen
- stärka företagskulturen
- kommunicera Studsviks värdeord

Våra värdeord – eller vårt uppförande, som vi också kallar det – är en ledstjärna för oss i den dagliga verksamheten. De vägleder oss när vi fattar beslut, gör prioriteringar och interagerar med våra kunder.

Aiming high

Vi lägger ribban högt och vill hitta nya lösningar och marknader genom innovation.

Disciplined execution

Vi har driv och engagemang. Vi sätter en ära i att leverera kvalitet och uppfylla förväntningar.

Innovation and teamwork

Vi arbetar i team och åstadkommer resultat tillsammans. Vi främjar nytänkande och strävar oavbrutet efter att förbättra vår verksamhet.

Honest and supportive

Vårt uppträdande präglas av integritet och vi upprätthåller en transparent, konstruktiv dialog. Vi litar på varandras omdöme och kompetens.

Omfattning

Studsvik-koncernen har antagit denna uppförandekod för att lyfta fram principerna för koncernens relationer med medarbetare, affärspartner och andra intressenter. Koden omfattar samtliga styrelseledamöter och medarbetare i Studsvik.

Dessutom förväntar sig Studsvik-koncernen att även dess leverantörer, distributörer, konsulter och övriga affärspartner tillämpar principerna.



Hållbarhet

Studsvik respekterar och stödjer de tio principerna om mänskliga rättigheter, arbetstagares rättigheter, miljö och antikorrupktion i FN:s Global Compact. Vi accepterar aldrig att principerna överträds, och förväntar oss att våra affärspartner har samma inställning. Studsviks ambition är att stödja FN:s globala mål för hållbar utveckling genom att verka för en mer hållbar och säker nukleär sektor, kärnteknisk innovation och nöjda och friska medarbetare, samtidigt som verksamheten ska vara ekonomiskt bärkraftig.

Nöjda och friska medarbetare

Ingen diskriminering på grund av kön, ålder, etnisk bakgrund, funktionshinder, tro, sexuell läggning eller åsikter får förekomma på Studsvik. Nolltolerans tillämpas för trakasserier, som aktivt bekämpas av företaget och dess chefer.

En etisk affärspraxis förutsätter bra ledarskap och transparens. Studsvik-organisationens ledare är viktiga förebilder och ambassadörer för Studsviks affärsetik.

Ärlighet och integritet är viktiga Studsvik-värderingar. Samtliga medarbetare förväntas upprätthålla en hög integritet och kvalitet i samarbetet med arbetskamrater, kunder, leverantörer, affärspartners och andra samhällsaktörer. Det åligger varje medarbetare att se till att Studsviks anseende inte skadas till följd av oärlighet, illojalitet, korrupktion eller liknande.

Studsvik strävar efter att erbjuda sina medarbetare en hälsosam arbetsmiljö med en bra balans mellan arbete och fritid. Kraven ska vara högt ställda och nivån minst motsvara de lokala lagarna och regelverken.

Ytterligare vägledning lämnas i Studsviks Sustainability policy.

Samhällsengagemang

Studsvik är beroende av sin omvärld. Lokalsamhällena är i sin tur ofta beroende av Studsviks verksamhet, som påverkar dem starkt – detta är vi väl medvetna om. Så långt det är möjligt försöker vi rekrytera personal lokalt, vilket tillför lokal kunskap som Studsvik får nytta av. Samtidigt får medarbetarna möjlighet att försörja och kompetensutveckla sig.

Studsvik strävar efter att upprätthålla goda, transparenta relationer med regioner, kommuner, myndigheter och andra intressenter. Vi stödjer lokalsamhällen genom att samarbeta med organisationer och kommuner på områden som har strategisk betydelse för Studsvik, eller där vi kan påverka samhällsutvecklingen positivt.

Hållbar utveckling och miljö

Att Studsvik tar sitt miljöansvar är en naturlig del av vår affärsstrategi. Syftet är att utsläppen från vår verksamhet och dess resursförbrukning ska skada miljön så lite som möjligt.

Hållbar utveckling är A och O för Studsvik. Vår affärsverksamhet ska tillhandahålla hållbara lösningar för hur kärnkraftverk kan drivas och avvecklas säkert och miljövänligt, inklusive teknik för kärnavfallsbehandling.

Bekämpning av korrupktion

Mutor och korrupktion får aldrig förekomma på Studsvik. Inga medarbetare eller andra företrädare för Studsvik-koncernen får erbjuda eller ta emot mutor eller annan lagstridig ersättning. Alla misstankar om korrupktion eller andra lagbrott utreds internt. Vid behov anmäls händelsen till berörda myndigheter. Ytterligare vägledning lämnas i Studsviks antikorruptionspolicy.

Principer för regelefterlevnad, affärspraxis och intressekonflikter

Affärspartnerskap

Studsvik eftersträvar långsiktiga relationer med sina kunder, leverantörer och affärspartner. Våra affärsrelationer ska präglas av ömsesidigt förtroende, ärlighet, integritet och rättvisa, och vi förväntar oss samma attityd från våra partner. Studsvik stödjer och uppträder i enlighet med sunda marknadsprinciper såsom rättvis konkurrens, hög affärsetik och respekt för sekretess..

Efterlevnad av lagstiftning och andra regelverk

Studsvik ska följa alla bestämmelser i lagstiftning och andra regelverk som är tillämpliga på verksamheten. Varje medarbetare ansvarar för att hålla sig uppdaterad om gällande lagstiftningskrav och om den rättsliga utvecklingen i stort.

Internationella affärer

Den som gör gränsöverskridande affärer omfattas av särskilda lagar och regler. I alla länder där vi bedriver affärsverksamhet ska samtliga medarbetare som är delaktiga i affärstransaktioner ha kunskap om och efterleva alla tillämpliga lagar och regelverk, såväl utländska som inhemska. Studsvik har åtagit sig att följa sanktionslagstiftning och handelsembargon som antas av FN, EU och USA, och att efterleva de aktuella regelverken.

Redovisning och rapportering

Studsvik är skyldigt att redovisa sitt finansiella resultat för sina aktieägare, fordringsägare och andra intressenter. För att företaget ska kunna lämna tillförlitliga rapporter behöver alla poster vara korrekta och fullständiga samt redovisas i rätt period. Studsvik-koncernens transaktioner ska således alltid redovisas komplett och korrekt, i enlighet med god redovisningssed.

Insiderhandel

Studsviks medarbetare ska känna till och följa alla lagar och regelverk avseende insiderhandel. De ska uppträda i enlighet med våra beslutade interna insiderpolicyer och -regler. Ytterligare vägledning lämnas i Studsviks insiderpolicy.

Redovisning av intressekonflikter

Studsvik kräver att medarbetarna rapporterar alla omständigheter och transaktioner som rimligen kan förväntas medföra en intressekonflikt. Medarbetare ska göra en anmälan till sin chef om de misstänker att deras medverkan i en transaktion eller någon annan uppgörelse kan resultera i en intressekonflikt, eller i att utomstående rimligen kan få intrycket att en intressekonflikt föreligger. Anmälningar som avser företagsledningen görs till styrelsens revisionsutskott. Det åligger sedan chefen respektive revisionsutskottet att avgöra om det föreligger en intressekonflikt och hur den i så fall bör hanteras.

Politiskt engagemang

TStudsvik-koncernen tar inte ställning till politiska partier eller deras kandidater. Koncernens namn eller tillgångar får inte användas för att främja något parti eller någon kandidat.

Sekretess

Studsviks medarbetare har tillgång till uppgifter som tillhör Studsvik eller, i vissa fall, externa aktörer. Det kan röra sig om sådant som finansiell information, affärsplaner, tekniska data, uppgifter om medarbetare och kunder med mera.

Om obehöriga bereder sig tillgång till sådana uppgifter och använder eller röjer dem så kan det skada Studsvik eller berörda externa aktörer. Därför krävs särskild behörighet innan medarbetare får tillgång till sådana uppgifter och kan använda eller förmedla dem. Vid minsta oklarhet ska medarbetaren be om instruktioner.

Skydd för bolagets tillgångar och avsedd användning av dessa

Studsvik has many different types of assets, including Studsvik har många slags tillgångar, däribland fysisk egendom, företagsinterna uppgifter och immateriella rättigheter. Det åligger medarbetarna att uppträda så att Studsviks tillgångar kan skyddas, och att generellt hjälpa företaget att skydda Studsviks tillgångar. Därför ska alla medarbetare känna till och förstå Studsviks policyer och instruktioner på området. Om medarbetare konstaterar att en Studsvik-tillgång gått förlorad eller riskerar att gå förlorad, ska de anmäla detta till sin chef eller till företagsledningen. Anmälan ska göras till chef eller företagsledning även vid misstankar om dataintrång och manipulationer, eller om obehöriga kan ha fått tillträde till anläggningarna. Begreppet immateriella rättigheter avser bland annat mjukvara, teknisk dokumentation och uppfinningar. Allt detta är tillgångar som har synnerligen stort värde för Studsvik och ska hanteras med vederbörlig omsorg. Om något är oklart ska medarbetarna ta reda på hur de kan skydda dessa värdefulla tillgångar.

När Studsvikmedarbetare skapar något, äger Studsvik de relaterade immateriella rättigheterna såväl enligt lag som enligt företagsspecifika riktlinjer. Detta gäller även efter att anställningen har upphört. Medarbetaren ska då återlämna alla Studsvik-tillgångar till företaget, exempelvis dokumentation och lagringsmedier som innehåller Studsvik-uppgifter. Även efter att anställningen har upphört får medarbetarna inte använda eller röja interna uppgifter som tillhör Studsvik.

Internetuppkopplingar och andra delar av Studsviks kommunikationssystem får endast användas inom ramen för Studsviks affärsverksamhet. Om något annat kommunikationssystem tillfälligt behöver användas ska detta först godkännas av medarbetarens chef i enlighet med koncernens riktlinjer eller lokala instruktioner. Som obehörig användning av kommunikationssystemet räknas exempelvis att behandla, skicka, ta emot, hämta, visa, lagra, manipulera, skriva ut eller på annat sätt sprida material eller uppgifter som är falska, som utgör trakasserier, hot eller lagbrott, som är rasistiska, uttryckligt sexuella, obscena eller hotfulla, som utgör förtal, eller som i något annat avseende är oförenliga med ett professionellt uppträdande.

Samtliga medarbetare ska följa koncernens och/eller den lokala organisationens dataskyddsinstruktioner för att skydda Studsviks tillgångar mot förlust, skada och bedrägerier. Samtliga medarbetare är skyldiga att anmäla alla typer av IT-säkerhetshot.

Arbetsledares och medarbetares skyldigheter

Det åligger Studsvik-koncernens arbetsledare att underrätta alla i den egna organisationen om Studsviks uppförandekod och dess innehåll. De ska dessutom uppmuntra medarbetarna att rapportera beteenden som är oförenliga med Studsviks uppförandekod. Studsvik har nolltolerans mot diskriminering och repressalier mot medarbetare som i god tro har rapporterat avvikelser.

Avvikelse rapportering (visselblåsning)

Samtliga medarbetare är skyldiga att rapportera alla överträdelser av lagar, regelverk, Studsviks uppförandekod och övriga Studsvik-instruktioner. Avvikelse rapporteringen kan göras till den lokala HR-avdelningen, eller till någon i koncernledningen.

Visselblåsarpolicyn utgör en garanti för att misstänkta överträdelser kan rapporteras internt av medarbetarna, eller av externa aktörer, och för att anmälningarna behandlas konfidentiellt utan negativa följder för anmälaren.

Studsvik's Uppförandekod antogs av Studsviks styrelse 2008. Uppförandekoden har uppdaterats 2012, 2018, 2021, 2024 och 2025.

Studsvik AB
611 82 Nyköping

0155 22 10 00

Studsvik