

SIEMENS

**Siemens Business Conduct Guidelines
/ Affärsetiska riktlinjer**

Ny version, januari 2009

Förord



Under sin mer än 160 år långa historia har vårt företag byggt upp ett mycket gott anseende världen över. Teknisk kompetens, innovation, kvalitet, pålitlighet och internationellt engagemang har gjort Siemens till ett av de ledande företagen inom elektronik och teknik. Det är kombinationen av topprestationer och högsta etiska principer som har gett Siemens en så stark ställning. Det är detta som företaget skall kännetecknas av även i framtiden.

De här affärsetiska riktlinjerna – Siemens **Business Conduct Guidelines** – utgör det etiska och juridiska ramverk inom vilket vi tänker bedriva verksamheten och vara framgångsrika. Riktlinjerna innehåller de grundläggande principerna och reglerna för vårt agerande såväl inom företaget som i relationen med våra externa partners och allmänheten. De beskriver hur vi uppfyller vårt etiska och rättsliga företagsansvar och uttrycker företagets värden som innebär att vi är ”ansvarsfulla – kompetenta – innovativa”.

Riktlinjerna har reviderats för att anpassas till nya rättsliga krav och de grundas på internationella avtal om mänskliga rättigheter, korrupsionsbekämpning och miljömässig hållbarhet. De är avsedda att öka medvetenheten om de lagar och moraliska principer som är en integrerad del av vår företagsverksamhet. Huvudbudskapet är att enbart ren och oförvitlig verksamhet kan vara Siemens verksamhet – ”only clean business is Siemens business”.

Jag vill att alla Siemensanställda skall ta till sig de här riktlinjerna och låta varje tanke och handling genomsyras av dem.

Peter Löscher
VD och koncernchef
Siemens AG

Januari 2009

Innehåll

Förord	2
A. Grundläggande uppförandekrav	4
A.1. Följa lagen.....	4
A.2. Ömsesidig respekt, ärlighet och integritet.....	4
A.3. Ansvar för Siemens image.....	4
A.4. Ansvar, ledarskap och tillsyn	4
B. Förhållningssätt mot affärspartners och tredje man	5
B.1. Arbeta för ärliga konkurrensförhållanden och följa konkurrenslagstiftningen	5
B.2. Motverka korruption: Erbjudna och lämna förmån (bestickning)	6
B.3. Motverka korruption: Begära och ta emot förmån (muta)	7
B.4. Politiska bidrag, gåvor till välgörande ändamål och sponsring	7
B.5. Offentlig upphandling	8
B.6. Motverka legalisering av illegala intäkter (penningtvätt)	8
B.7. Tillsyn över handel	8
B.8. Arbeta med leverantörer	8
C. Undvika intressekonflikter	9
C.1. Konkurrensförbud.....	9
C.2. Parallell verksamhet.....	9
C.3. Intressen i andra företag	10
D. Hantering av företagets egendom	10
E. Hantering av information	11
E.1. Dokumentation och ekonomisk redovisning	11
E.2. Konfidentialitet.....	11
E.3. Dataskydd och datasäkerhet	11
E.4. Insiderregler	12
F. Miljö, säkerhet och hälsa	13
F.1. Miljö och teknisk säkerhet.....	13
F.2. Arbetarskydd	14
G. Klagomål och kommentarer	14
H. Implementering och uppföljning	14
Ytterligare information och kontakter	15
Bilaga	16

A. Grundläggande uppförandekrav

A.1. Följa lagen

Att iaktta lag och rätt i alla länder där företaget är verksamt är en grundläggande princip för Siemens¹. Alla anställda skall, utöver tillämpliga Siemensprinciper, följa de lagar och bestämmelser som gäller i det rättssystem där de är verksamma. Överträdelse av lag skall under alla omständigheter undvikas.

Oavsett de rättsliga påföljderna för lagöverträdelse får den anställde räkna med disciplinära åtgärder för att ha överträtt sina skyldigheter som anställd.

A.2. Ömsesidig respekt, ärlighet och integritet

Vi respekterar varje individs värdighet, privatliv och rättigheter. Vi arbetar tillsammans med kvinnor och män med olika etnisk bakgrund, kultur, religion, ålder, funktionshinder, nationalitet, sexuell identitet och världsåskådning. I enlighet med vårt företags principer, och med arbetsrätten i många länder där vi är verksamma, tolererar vi ingen diskriminering, inga trakasserier eller kränkningar av vare sig sexuell eller personrelaterad natur.

Dessa principer gäller både för det interna samarbetet och för vårt förhållningssätt gentemot externa partners. Vi fattar våra beslut om personer vi samarbetar med – antingen det rör sig om personal, leverantörer, kunder eller affärspartners – grundat endast på relevanta hänsynstaganden, inte på irrelevanta förutsättningar såsom diskriminering eller tvång.

Vi uppträder öppet och ärligt och tar vårt ansvar. Vi är pålitliga partners som inte lovar mer än vi kan hålla. Vi förväntar oss att våra anställda agerar hederligt.

A.3. Ansvar för Siemens image

Bilden av Siemens bestäms i hög grad av våra handlingar och av hur var och en av oss uppträder. Olagligt eller olämpligt uppträdande hos en enda anställd kan vålla företaget stor skada.

Varje anställd skall medverka till att Siemens goda anseende upprätthålls i det land där han eller hon är verksam.

A.4. Ansvar, ledarskap och tillsyn

En företagskultur baserad på integritet och lagefterföljnad måste byggas från toppen. Alla chefer skall ta sitt ansvar för organisering och tillsyn. Varje chef har ansvar för de medarbetare som han eller hon anförtrots personalansvar för. Varje chef skall i sitt arbete vara ett föredöme vad gäller uppträdande, resultat, öppenhet och social kompetens. Detta innebär bland annat att chefen måste betona vikten av att handla etiskt och i enlighet med gällande lag, sörja för att detta har en framskjutande plats i den dagliga verksamheten samt verka för detta genom individuellt ledarskap och utbildning. Chefen måste också ställa upp tydliga, framåtsträvande och realistiska mål och själv föregå med gott exempel.

¹ Alla referenser till ”företaget” eller ”Siemens” avser Siemens AG och dess dotterbolag.

Chefen skall ge sina medarbetare så mycket frihet och eget ansvar som möjligt, och samtidigt tydligt klargöra att lagar och föreskrifter alltid och under alla omständigheter skall följas. Chefen skall också finnas tillgänglig för medarbetare som vill rådgöra om etiska och juridiska ställningstaganden, ställa frågor eller diskutera arbetsrelaterade eller personliga problem.

Chefens ansvar för de här frågorna frångår inte medarbetarna deras eget ansvar. Vi måste alla gemensamt arbeta för att följa tillämpliga lagar och Siemensprinciper. Det chefsansvar som tas upp här är avsett att informera de anställda om vilket slags ledarskap och stöd de skall kunna förvänta sig av sina överordnade.

Det är varje chefs ansvar att se till att inga lagar kränks inom hans eller hennes ansvarsområde, som en korrekt utförd tillsyn kunde ha förebyggt. Chefen har yttersta ansvaret även för delegerade arbetsuppgifter.

Chefens ansvar innefattar särskilt detta:

1. Chefen skall med omsorg tillsätta tjänster grundat på anställdas personliga och tjänsterelaterade kvalifikationer och lämplighet. Kraven på noggrannhet vid tjänstetillsättning ökar med graden av tjänstens ansvar och specialisering (urvalsplikt).
2. Chefen skall ge de anställda noggranna, fullständiga och bindande instruktioner, i synnerhet med hänsyn till lagar, föreskrifter och interna regler (instruktionsplikt).
3. Chefen måste övervaka att lagar och föreskrifter alltid följs (övervakningsplikt).
4. Chefen måste tydligt informera de anställda om vikten av integritet och lagemföljnad i den dagliga verksamheten, samt upplysa om att överträdelse av lag inte accepteras och kommer att få följder för anställningsförhållandet (informationsplikt).

B. Förhållningssätt mot affärspartners och tredje man

B.1. Arbeta för ärliga konkurrensförhållanden och följa konkurrenslagstiftningen

Ärliga konkurrensförhållanden ger marknader möjlighet att utvecklas fritt – med åtföljande sociala förmåner. Principen om ärlighet gäller därför även konkurrensen om marknadsandelar.

Varje medarbetare är skyldig att följa reglerna för sund konkurrens.

I vissa fall kan det vara svårt att bedöma vad som är sund konkurrens, inte minst för att reglerna kan skilja sig från land till land och från fall till fall. På vissa platser kan det exempelvis finnas särskild kartellagstiftning för storföretag.

Följande är exempel på beteenden som kan leda till brott mot konkurrenslagar. Medarbetare får inte:

- föra diskussioner med konkurrenter om priser, produktion, kapacitet, försäljning, bud, vinst, vinstmarginaler, kostnader, distributionsmetoder eller någon annan parameter som bestämmer eller påverkar företagets uppträdande från konkurrenssynpunkt, i

syfte att söka uppnå motsvarande beteende från konkurrenten,

- sluta avtal med en konkurrent om att inte konkurrera, att begränsa handeln med leverantörer, att lämna in falska anbud eller fördela kunder, marknadssegment, områden eller produktionsprogram, eller
- på något sätt påverka våra återförsäljares försäljningspriser, eller genomdriva export- eller importförbud av produkter som Siemens tillhandahållit.

Medarbetare får inte heller skaffa sig upplysningar om konkurrenter genom att använda industrispionage, mutor, stöld eller elektronisk avlyssning, och inte heller sprida medvetet falsk information om en konkurrent eller dennes produkter och tjänster.

B.2. Motverka korruption: Erbjudna och lämna förmån (bestickning)

Siemens konkurrerar om kundernas order med den kvalitet och de priser som våra innovativa produkter och tjänster har, inte genom att erbjuda otillbörliga förmåner till andra parter. Ingen anställd får därför direkt eller indirekt erbjuda, utlova, lämna eller godkänna gåvor i form av pengar eller annat av värde till myndighetspersoner i syfte att påverka myndighetsbeslut eller uppnå en otillbörlig fördel. Detsamma gäller för parter i affärssuppgörelser inom den privata sektorn, i syfte att uppnå en otillbörlig fördel. Varje erbjudande, löfte, bidrag eller gåva skall vara förenlig med tillämplig lag och med Siemens föreskrifter, och skall inte kunna väcka misstanke om oegentligheter eller skada Siemens anseende. Det innebär att inget sådant erbjudande, löfte, bidrag eller sådan gåva får lämnas om detta skäligen kan komma att tolkas som ett försök till otillbörlig påverkan av en myndighetsperson eller som bestickning av en affärspart i syfte att tillförsäkra Siemens en affärsmässig fördel.

Termen "myndighetsperson" står här för en bred definition som innefattar ämbetsmän eller andra anställda på myndighet eller annan offentlig instans, verksamhet eller juridisk person, på alla nivåer, inklusive ämbetsmän och anställda på statliga företag och offentliga internationella organisationer. I begreppet innefattas också person som kandiderar till politiskt ämbete, ett politiskt parti eller företrädare för detta.

Medarbetare får inte heller skänka pengar eller något annat av värde *indirekt* (exempelvis till en konsult, representant, mellanhand, affärspartner eller annan tredjepart) i det fall då omständigheterna tyder på att hela eller delar av gåvan kan komma att direkt eller indirekt vidarebefordras till en myndighetsperson i syfte att påverka myndighetsbeslut eller uppnå otillbörlig fördel, eller till en privat affärspart i gengäld för en otillbörlig fördel i en affärstransaktion. Medarbetare som har ansvar för anlåtande av konsulter, representanter eller partners i samriskprojekt eller andra affärsparters skall därför vidta lämpliga åtgärder för att:

- se till att tredje part är införstådda med och tänker iaktta Siemens principer för motverkande av bestickning eller andra tillämpliga principer,
- utvärdera sådan tredje parts kvalifikationer och renommé, samt
- inkludera tillämpliga villkor i överenskommelser och avtal så att dessa skyddar Siemens.

Detta gäller i synnerhet, men inte enbart, om affärsparterna kommer att företräda

Siemens i sin kontakt med myndighetspersoner.

Slutligen skall varje investeringsbeslut som företaget gör – vare sig det gäller förvärv av aktiemajoritet eller minoritetspost i ett annat företag eller av ett samriskprojekt – föregås av en särskild kontroll av att lagar och regler har följts.

B.3. Motverka korruption: Begära och ta emot förmån (muta)

Medarbetare får inte använda sin tjänsteställning för att begära, kräva, godkänna, ta emot eller utlovas förmåner. Detta gäller inte mottagande av enstaka gåvor av ringa värde eller av måltider eller representation av rimligt värde som är i enlighet med lokala seder och bruk och med Siemens principer. Alla andra gåvor, måltider eller representation måste avböjas.

B.4. Politiska bidrag, gåvor till välgörande ändamål och sponsring

Siemens ger inte politiska bidrag (bidrag till politiker, politiska partier eller politiska organisationer).

Som ett led i sitt samhällsansvar ger Siemens finansiella bidrag och produktgåvor till utbildning och vetenskap, konst och kultur samt till sociala och humanitära projekt. Som gåvor räknas inte sponsringsavtal som ger Siemens reklam, eller bidrag till branschorganisationer eller medlemsavgifter till organisationer som är av intresse för verksamheten. Vissa former av bidrag är alltid otillåtna, däribland gåvor

- (1) till enskilda personer och till vinstdrivande organisationer
- (2) utbetalade till privata konton
- (3) till organisationer vars mål är oförenliga med Siemens företagspolicy eller
- (4) som skulle kunna skada Siemens anseende.

Alla gåvor måste vara transparenta. Det innebär bland annat att mottagarens identitet och planerade användning av gåvan måste vara känd och att anledningen till och syftet med gåvan måste vara skälig och dokumenterad. Att lämna gåva eller liknande ersättning för en prestation som strider mot kravet om öppen redovisning är förbjudet. *(Förklaring: Gåvan ges för någon typ av prestation, men är avsevärt större än prestationen. Det rör sig således om en dold ersättning för annat än själva prestationen.)*

Sponsring är ett bidrag i pengar eller natura som Siemens ger till ett evenemang arrangerat av tredje part i utbyte mot möjligheten att marknadsföra Siemens varumärke genom exempelvis exponering av Siemens logotyp, omnämmande i inlednings- eller avslutningsanförande, deltagande med representant i diskussionspanel och biljetter till evenemanget.

Alla sponsringsbidrag måste vara transparenta, regleras i skrivna avtal, vara avsedda för motiverade affärsändamål och stå i proportion till den motprestation som evenemangets arrangör erbjuder. Bidrag får inte utlovas, erbjudas eller lämnas i avsikt att erhålla ooberättigade konkurrensfördelar för Siemens eller i andra oskäliga syften, och de får inte ges till evenemang som arrangeras av personer eller organisationer vars mål är oförenliga med Siemens företagspolicy eller som skulle skada Siemens anseende.

B.5. Offentlig upphandling

Siemens konkurrerar om kontrakt från statliga myndigheter och statligt ägda företag världen över. I alla sammanhang där Siemens gör affärer eller samverkar med myndigheter kännetecknas vårt agerande av transparens, ärlighet och noggrannhet.

Vi följer alla tillämpliga lagar och regler knutna till offentlig upphandling, inklusive lagar som förbjuder försök att otillbörligen påverka myndighetspersoner.

B.6. Motverka legalisering av illegala intäkter (penningtvätt)

Man brukar tala om penningtvätt när det handlar om att dölja källan till pengar förknippade med kriminell aktivitet – såsom terrorism, narkotikahandel eller mutor – genom att slussa in "svarta pengar" i den löpande affärsverksamheten så att de framstår som legitima eller så att den egentliga intäktskällan eller ägaren inte kan identifieras.

Siemens avsikt är att bedriva affärsverksamhet med hederliga kunder, konsulter och affärspartners som ägnar sig åt laglig affärsverksamhet och vars kapital har sitt ursprung i laglig verksamhet. Vi inlåter oss inte i penningtvätt. Alla medarbetare skall följa tillämplig lagstiftning mot legalisering av illegala intäkter och Siemens rutiner, exempelvis systemet Finavigate® som är utformat för att upptäcka och spärra de betalningsformer, kunder eller andra transaktioner som kan misstänkas innebära penningtvätt. För att vi skall kunna undvika problem på det här området måste medarbetarna vara uppmärksamma på och rapportera misstänkt beteende hos kunder, konsulter och affärspartners. Medarbetare skall också fullgöra all redovisning, dokumentering och finansiell rapportering som erfordras vid kontanthantering och betalningar i samband med andra transaktioner och kontrakt.

B.7. Tillsyn över handel

Siemens följer tillämpliga exportkontrolllagar och tullbestämmelser i de länder där vi är verksamma. Exportkontroll gäller generellt för överföring av varor, tjänster, hårdvara, programvara och teknik över vissa nationsgränser, även överföring via e-post. Exportkontrolllagarna kan träda i kraft i samband med direkt eller indirekt export till, eller import från, sanktionerade länder eller parter, vilka exempelvis kan ha fastställts på grundval av nationella säkerhetsaspekter eller på grund av delaktighet i kriminell aktivitet. Brott mot dessa lagar och bestämmelser kan leda till allvarliga påföljder, däribland böter och myndigheternas upphävande av förenklade import- och exportrutiner (avbrott i produktionskedjan).

Medarbetare som arbetar med import och export av varor, tjänster, hårdvara, programvara eller teknik, enligt ovan, skall handla i enlighet med tillämpliga ekonomiska sanktioner, exportkontroll- och importlagar, bestämmelser och alla därtill hörande regler och rutiner som fastställts för den verksamhet inom vilken de arbetar.

B.8. Arbeta med leverantörer

Siemens förväntar sig i sitt samarbete med leverantörer att dessa delar Siemens värderingar och följer alla tillämpliga lagar. Dessutom förväntar sig Siemens att leverantörerna handlar i enlighet med följande principer – även dessa antagna av Siemens – beträffande ansvarsförhållandet gentemot intressenter och miljön:

- Följa gällande lagstiftning.
- Förhindra korruption.
- Respektera de anställdas grundläggande mänskliga rättigheter.
- Följa lagar om förbud mot barnarbete.
- Ta ansvar för de anställdas hälsa och säkerhet.
- Handla i enlighet med tillämpliga föreskrifter och internationella standarder om miljöskydd.
- Se till att egna underleverantörer följer lagen och uppförandekoden för leverantörer i Siemensdokumentet: "Code of Conduct for Suppliers".

C. Undvika intressekonflikter

Det är varje Siemens-anställds plikt att ta beslut i företagets intresse, och därmed att undvika intresse- eller lojalitetskonflikt. Sådan konflikt kan uppstå om en anställd exempelvis agerar för ett annat företag eller tar hänsyn till personliga intressen på bekostnad av Siemens intressen.

Anställda måste informera sin närmaste chef om eventuella personliga intressen de har i samband med utförande av sitt arbete hos Siemens.

Anställda får inte för egna kontrakt eller beställningar använda sig av de företag med vilka de har affärstransaktioner som en del av arbetet hos Siemens, ifall de därigenom skulle kunna dra fördel av sina personliga kontrakt eller beställningar. Detta gäller i synnerhet om den anställde utövar eller skulle kunna utöva ett direkt eller indirekt inflytande över beslut som avgör om det företaget får ett kontrakt med Siemens.

Exempel på en konflikt kan vara en affärsrelation med, eller ett intresse i, en konkurrent eller kund till Siemens, eller delaktighet i bisyssla som förhindrar den anställde att fullgöra sitt åtagande gentemot Siemens. Det är viktigt att alla anställda är medvetna om och undviker intressekonflikter, eller det som ens kan förefalla vara en intressekonflikt, när de utför sitt arbete.

C.1. Konkurrensförbud

En anställd får inte driva eller stödja ett företag som konkurrerar med Siemens, eller vara delaktig i någon konkurrerande verksamhet.

C.2. Parallell verksamhet

En anställd får inte ägna sig åt parallell verksamhet som konkurrerar med Siemens. En anställd som har för avsikt att starta avlönad parallell verksamhet av annan typ än konkurrerande verksamhet, måste i förväg informera sin närmaste chef och söka skriftligt tillstånd. Tillstånd kan nekas till sådan verksamhet om den skulle kunna stå i konflikt med Siemens intressen, eller om den innebär att den anställde utför arbete för det andra företaget i samband med utförandet av sitt arbete för Siemens. Tidigare utfärdat tillstånd

kan även komma att återkallas på sådana grunder. Tillfälliga aktiviteter som att skriva artiklar, ge föreläsningar och jämförbara aktiviteter av tillfällig natur är undantagna och räknas inte som parallell verksamhet.

C.3. Intressen i andra företag

En anställd som direkt eller indirekt innehar eller förvärvar andelar i ett konkurrerande företag måste informera personalavdelningen om detta ifall deras andelar ger dem möjlighet att utöva inflytande över det företagets beslut. Generellt sett förutsätts att möjligheten att utöva inflytande över ett företags beslut uppnås när andelen överskrider 5 % av det konkurrerande företagets totala aktiekapital.

En anställd som direkt eller indirekt innehar eller förvärvar andelar i ett företag som är Siemens affärspartner eller i vilket Siemens har ägarandelar måste också informera Human Resources om detta, ifall den anställde har affärstransaktioner med partnern eller företaget i samband med att han eller hon utför arbete för Siemens, eller om han eller hon kommer att inneha någon befattning inom företaget i fråga. Beträffande andelar i börsnoterade företag gäller detta endast om andelarna överskrider 5 % av det totala aktiekapitalet.

Så snart Siemens har informerats om en anställds intressen i ett tredjepartsföretag har Siemens rätt att vidta erforderliga åtgärder för att undanröja eventuella intressekonflikter.

D. Hantering av företagets egendom

Det finns mycket apparatur och utrustning i Siemens kontors- och kurslokaler, såsom telefoner, kopieringsmaskiner, datorer, programvara, internet/intranät, maskiner och andra hjälpmedel, inklusive system för e-post och röstbrevlådor. Dessa får endast användas för företagets verksamhet och inte för privat nyttjande. Lokalt kan undantag göras, mot ersättning i vissa fall, förutsatt att användningen av Siemens egendom inte:

- är förknippad med någon olaglig verksamhet,
- orsakar någon verklig eller upplevd intressekonflikt eller
- leder till avsevärda kostnadsökningar, störande av Siemens verksamhet eller andra negativa effekter för företaget, exempelvis genom att störa den anställdes ordinarie arbetsuppgifter eller andra anställdas arbete.

Inte i något fall får någon information hämtas in eller överföras vilken framkallar hets mot folkgrupp, förhållig våld eller andra kriminella handlingar, eller som innehåller material som är sexuellt stötande beroende på kulturell bakgrund.

Ingen anställd får – utan godkännande från sin chef – lägga upp register, databaser, göra video- eller audioinspelningar eller reproduktioner med nyttjande av Siemens utrustning eller lokaler om detta inte är direkt kopplat till företagets verksamhet.

E. Hantering av information

E.1. Dokumentation och ekonomisk redovisning

För ett öppet och effektivt samarbete krävs korrekta och sanningsenliga rapporter. Detta gäller såväl för förhållandet till investerare, anställda, kunder och affärspartners som för offentliga myndigheter.

Det åligger också Siemens att upprätthålla goda rutiner och kontrollfunktioner så att transaktioner utförs i enlighet med beslut tagna av ledningen. Det är även viktigt att företaget upptäcker och förhindrar otillåten användning av Siemens tillgångar. Alla anställda skall se till att de delar av Siemens räkenskaper och dokumentation som de upprättar eller på annat sätt ansvarar för, vare sig dessa skall ingå i offentligt publicerat material eller inlämnas till myndighet eller inte, uppfyller följande kriterier:

- att de är fullständiga,
- att de är korrekta,
- att de sanningsenligt redovisar varje transaktion och utgift, samt
- att de upprättas i rätt tid i enlighet med tillämpliga redovisningsregler och standarder.

I ovanstående räkenskaper och dokumentation innefattas alla uppgifter, intyg och annat skriftligt material som skall ingå i ekonomiska rapporter och redovisning, liksom material som insamlats för andra ändamål. Även interna kostnadsuppgifter (såsom reseräkningar) innefattas.

E.2. Konfidentialitet

Vi måste iaktta konfidentialitet när det gäller Siemens interna företagsförhållanden som inte har kommunicerats till allmänheten. Icke offentliggjord information som rör leverantörer, kunder, anställda, representanter, konsulter och annan tredje part måste också skyddas i enlighet med lagar och avtal.

Konfidentiell eller skyddad information kan innefatta i synnerhet:

- detaljer om ett företags organisation och utrustning, priser, försäljning, vinster, marknader, kunder och andra affärsangelägenheter,
- information om tillverkning eller forskning och utveckling samt
- uppgifter i interna rapporter.

Skyldigheten att iaktta konfidentialitet gäller även efter det att affärsförhållandet i fråga är avslutat, eftersom röjandet av konfidentiell information skulle kunna skada Siemens verksamhet, kunder och partners oavsett när detta sker.

E.3. Dataskydd och datasäkerhet

Åtkomst till intranät och internet, globalt elektroniskt informationsutbyte och dialog samt elektroniskt utförda affärstransaktioner är avgörande faktorer för allas vår effektivitet och

för företagets framgång i stort. Ändå är den elektroniska kommunikationen förutom fördelarna också förknippad med risker som har med integritetsskydd och datasäkerhet att göra. Framsynthet när det gäller dessa risker måste vara en viktig del i IT-styrningen, ledarskapsfunktionen och även i den enskildes agerande.

Personuppgifter får endast insamlas, bearbetas eller användas i de fall där det är nödvändigt för i förväg definierade, tydliga och legitima ändamål. Dessutom måste personuppgifter lagras på ett säkert sätt och lämpliga säkerhetsåtgärder skall vidtas när data överförs. Det krävs att högsta datasäkerhet tillämpas vad gäller datakvalitet och tekniskt skydd mot obehörig åtkomst. Användningen av personuppgifter måste vara transparent för dem som berörs och den enskildes rättigheter skall tillgodoses vad gäller användning och ändring av information och, i förekommande fall, invändningar som rör blockering och radering av information.

I vissa jurisdiktioner (såsom Europeiska unionen) finns det stränga lagar och bestämmelser som reglerar insamlandet och användandet av personuppgifter, inklusive uppgifter om andra, såsom kunder och affärspartners. Alla anställda måste efterfölja dessa lagar, i den utsträckning de är tillämpliga, för att skydda andra personers integritet.

I Sverige finns en lag (Personuppgiftslagen) som reglerar hanteringen av personuppgifter. Alla register som innehåller personuppgifter skall anmälas till företagets personuppgiftsombud. På företagets lokala intranätsida finns mer information om hur detta skall hanteras samt exempel på vad som i Sverige avses med personuppgift.

E.4. Insiderregler

Personer som har insiderinformation om Siemens eller något annat företag, exempelvis en kund, leverantör eller samarbetspartner vars värdepapper är registrerade på en fondbörs eller en värdepappersmarknad, får inte idka handel med dessa företags värdepapper eller med finansinstrument vars pris är direkt eller indirekt avhängigt av företagets värdepapper (insiderpapper). Med insiderinformation avses sådan information som inte är allmänt känd och som rör Siemens eller annan sådan utfärdare av värdepapper, vilken, om den blev allmänt känd sannolikt skulle ha en avgörande inverkan på värdepapperets pris. Denna omständighet anses uppstå om en möjlig investerare skulle bedöma att informationen sannolikt påverkar värdepapperets pris. Den anses också uppstå om en möjlig investerare skulle ha tagit hänsyn till informationen vid ett investeringsbeslut.

En anställd kan ha förvärvat insiderinformation som ett resultat av sin ställning och sitt ansvar i företaget, eller av misstag, och informationen innefattar icke offentliggjorda uppgifter om sådant som:

- ekonomiska resultat,
- finansplaner och budgetar,
- förändringar i aktieutdelning,
- betydelsefulla sammanslagningar och förvärv,
- avyttringar

- särskilt viktiga placeringar av kontrakt eller strategiplaner,
- betydande utveckling inom en rättsprocess,
- tekniska landvinningar och produktutveckling,
- större förändringar inom företagsledningen, samriskprojekt och viktiga affärsavtal, eller
- affärsrelationer.

För att undvika något som ens kan ge intryck av att vara överträdelse av insiderregeln får medlem ur den högsta ledningen inte göra några transaktioner med Siemens värdepapper. Detta gäller under tiden från två veckor före slutet av ett kvartal eller verksamhetsår till två dagar efter publicering av kvartals- eller årsresultat. Detsamma gäller även anställda vars verksamhet eller befattning ger dem åtkomst till ekonomiska resultat som ännu inte publicerats. Insiderinformation får inte yppas eller göras tillgänglig för tredje part utan särskilt godkännande. Spridande av insiderinformation anses inte vara godkänt när det sker utanför den anställdes normala arbetsuppgifter eller ansvarsområde, eller vid fullgörandet av annat arbete för utfärdarens räkning. Detta gäller information som sprids såväl internt inom Siemens som externt utanför företaget, exempelvis till journalister, finansanalytiker, kunder, konsulter, familjemedlemmar eller vänner. Anställda är dessutom skyldiga att se till att insiderrelevant information förvaras på ett säkert sätt, oåtkomlig för obehöriga personer.

Personer som har tillgång till insiderinformation har inte tillåtelse att ge tredje part investeringstips om förvärv eller avyttring av värdepapper för vilka den informationen är relevant, eller att på annat sätt förmå tredje part att agera.

Ansvarig chef kan komma att hållas personligen skadeståndsskyldig för skada som uppstår om en anställd bryter mot regler om insiderhandel i de fall en insats från den överordnade hade kunnat förhindra en sådan överträdelse.

Tillkommande eller speciella regler om insiderhandel och lokal lagstiftning måste också följas där detta är tillämpligt.

F. Miljö, säkerhet och hälsa

F.1. Miljö och teknisk säkerhet

Miljöskydd och resurshushållning har hög prioritet i vårt företag. Genom initiativ från företagsledningen och de anställdas engagemang strävar Siemens efter att bedriva sin verksamhet på ett sätt som är miljövänligt och som fortlöpande förbättrar de miljömässiga hänsynstagandena. Företaget har infört ett globalt miljöledningssystem för att säkerställa att miljölagstiftning efterlevs, och att de riktlinjer för miljöarbetet vi har ställt upp håller hög standard.

Redan i produktutvecklingsskedet arbetar vi efter riktlinjer som tar hänsyn till miljö, teknisk säkerhet och hälsoskydd.

Varje anställd skall i sitt arbete medverka till att vi uppfyller de här målen.

F.2. Arbetarskydd

Skyddet av de anställdas hälsa och säkerhet på arbetsplatsen har hög prioritet för Siemens. Var och en har ett ansvar för att bidra till Siemens strävan att bedriva verksamheten på ett säkert sätt. Ansvaret gentemot de anställda kräver bästa möjliga åtgärder för förebyggande av arbetsolyckor och detta gäller:

- den tekniska planeringen av arbetsplatser, utrustning och processer,
- hantering av säkerhetsfrågor och
- den enskildes beteende i det dagliga arbetet.

Arbetsmiljön måste vara anpassad efter hälsomässiga krav. Alla anställda måste ständigt vara uppmärksamma på säkerhetsaspekterna i arbetet.

G. Klagomål och kommentarer

Varje medarbetare kan framföra klagomål till sin närmaste chef, företagets internkontrollchef, personalchef eller någon annan person eller enhet som tillsatts för ändamålet, eller intern företagsnämnd om sådan finns. Omständigheter som pekar på överträdelse av de affärsetiska riktlinjerna skall rapporteras till den internkontrollchef som ansvarar för avdelningen eller enheten, till hjälpcentralen för internkontroll, "Tell Us", eller till Siemens ombudsman. Det finns speciella rutiner för hantering av klagomål som rör redovisningsfrågor. Alla klagomål kan avges både konfidentiellt och anonymt, och alla klagomål kommer att bli föremål för utredning. Korrigerande åtgärder kommer att vidtas om så behövs. All dokumentation kommer att behandlas konfidentiellt i den utsträckning lagen medger detta. Företaget tolererar inte att några repressalier av något slag riktas mot den som har framfört klagomål.

H. Implementering och uppföljning

Ledningen för Siemens, dess affärsområden och dotterbolag världen över skall aktivt verka för spridningen av de affärsetiska riktlinjerna och säkerställa att dessa implementeras.

Vi kommer regelbundet att, inom samtliga Siemens-bolag globalt, kontrollera att de affärsetiska riktlinjerna iakttas och att lagar följs. Detta kommer att ske i enlighet med de lagar och bestämmelser som gäller i respektive land.

För att säkerställa att Siemens affärsetiska riktlinjer efterlevs har en omfattande organisation för internkontroll inrättats på Siemens högsta nivå, sektornivå, divisionsnivå och regionnivå.

Ytterligare information och kontakter

Integritet utgör kärnan i allt vi företar oss. De här riktlinjerna definierar vad "integritet" innebär för vår verksamhet. Men de kan inte ge hela historien eller besvara alla frågor.

Siemens webbsidor på intranätet om de affärsetiska riktlinjerna <https://cpps.eps.siemens.com/irj/portal/ep/public/de/compliance> ger ytterligare information – bland annat svar på vanliga frågor, utbildningsmaterial och andra hjälpfunktioner för hela företaget – och kompletterar riktlinjerna med specifika detaljer om innehållet.

Om en Siemensanställd är osäker på vad som är rätt att göra i ett specifikt fall finns det många ställen där man kan få mer information och hjälp, exempelvis närmaste chef, någon av företagets internkontrollchefer och hjälpcentralen "Ask Us" som finns tillgänglig på Siemens intranät:

<https://xenios.os.fth.sbs.de/compliance/question.do?dispatchAction=new>

Om en anställd har upptäckt ett möjligt fall av brott eller överträdelse finns det flera olika sätt att rapportera detta. Utöver den anställdes närmaste chef eller en internkontrollchef kan man vända sig till hjälpcentralen för internkontroll, "Tell Us", som nu finns tillgänglig dygnet runt alla dagar via telefon och externt internet, samt till Siemens ombudsman.

<https://cpps.eps.siemens.com/irj/portal/ep/public/de/compliance/compl-helpdesk>

Bilaga

Konventioner och rekommendationer från internationella organisationer

Förutom de lagar och förordningar som gäller i varje enskilt land finns ett antal konventioner och rekommendationer utgivna av internationella organisationer, som är värda att ta i beaktande. Även om dessa dokument primärt vänder sig till medlemsstater och inte direkt till företag är de likväl viktiga riktlinjer för förhållningssättet hos multinationella företag och deras anställda. Siemens ansluter sig till kraven i dessa konventioner och rekommendationer.

Siemens är medlem i United Nations Global Compact och ansluter sig till såväl nätverkets tio principer som de regler som fastställts i ramavtalet för IMF – det internationella metallarbetarförbundet – som bindande riktlinjer för företaget som helhet. I övrigt är det företags interna skiljedomsavtal som tillämpas.

Siemens förbinder sig också till att, inom sin vidare inflytandesfär, omfatta, stödja och agera efter kärnvärdena inom områden som mänskliga rättigheter, arbetsstandard, miljö och arbete mot korruption, där dessa ingår som en integrerad del av företagets affärsstrategier och verksamhet.

I linje med Siemens engagemang i Global Compact förväntar sig företaget därför att dess anställda, leverantörer och affärspartners världen över skall uppmärksamma och tillämpa i synnerhet nedanstående konventioner:

- FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna (1948) och Europakonventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna (1950)
- ILO:s (Internationella arbetsorganisationen) trepartsdeklaration om riktlinjer rörande multinationella företag och arbetsmarknaden (1977) och ILO:s deklaration om principer och grundläggande rättigheter i arbetslivet (1998) (speciellt beträffande följande frågor: avskaffande av barnarbete, avskaffande av tvångsarbete, icke-diskriminering och jämställdhet mellan könen, föreningsfrihet, organisationsrätt och kollektiv förhandlingsrätt)
- OECD:s riktlinjer för multinationella företag (2000)
- "Agenda 21" om hållbar utveckling (slutdokumentet från FN:s konferens om miljö och utveckling, Rio de Janeiro, 1992)
- FN:s konvention mot korruption (2005)

Utgivare:

Siemens AG
Corporate Compliance Office (CL CO)
Wittelsbacher Platz 2
80333 München

Ansvarig utgivare:

Dr. Andreas Pohlmann

Översättning till svenska:

Andreas Lüning, SIT AB
Ulrich Morenga, Siemens AB

Ytterligare information och frågor:

Siemens Compliance Helpdesk
askus.compliance@siemens.com

Utgåva:

Januari 2009

Redaktion:

Siemens CL CO PT
RCO/E FSPL

Upphovsrätt:

Alla rättigheter, såsom översättning, nytryck eller delkopiering tillhör Siemens AG. Inga delar av materialet får kopieras, återges, distribueras eller publiceras i någon form (fotokopia, cdrom, elektroniskt m.m.) utan skriftligt medgivande av Corporate Supply Chain and Procurement (CSP). Grafiska ändringar måste godkännas.

Dokumentet kommer inte att återkallas vid eventuella ändringar.