



Siemens retningslinjer for god forretningsmessig adferd

Vi virkeliggjør det som teller

Forord 4

Vi virkeliggjør det som teller 8

Vår motivasjon og våre felles verdier

Våre grunnleggende prinsipper 10

- A** Vi opptrer korrekt 11
- B** Vi respekterer hverandre 12
- C** Vi skaper tillit 12
- D** Vi beskytter vårt selskap 13
- E** Som ledere har vi et særlig ansvar 14

Vårt ansvar 16

- F** Vi tar vare på hverandre og oss selv 17
- F1** Grunnleggende arbeidsforhold 17
- F2** Helse, arbeidssikkerhet og personlig sikkerhet 18
- G** Våre markeder: vi opptrer rettferdig og pålitelig 19
- G1** Rettferdig konkurranse: vi setter integritet i sentrum for alt vi gjør 19
- G2** Vi lykkes i rettferdig konkurranse: antitrustlovgivning og rettferdig konkurranse 23
- G3** Vi opptrer i henhold til regelverk for handel og eksport 25
- G4** Kollektiv handling: vårt engasjement for rene markeder lønner seg 25

H	Vårt selskap: vi skaper tillit og verner om det som gjør Siemens verdifullt	26
H1	Merkevaren Siemens: et løfte om innovasjon og kvalitet	26
H2	Interessekonflikter – vi tar kun forretningsmessige avgjørelser i Siemens' interesse	27
H3	Hvitvasking og finansiering av terrorisme – ikke hos oss!	29
H4	Finansiell integritet – slik styrker vi tilliten vi har blitt vist	30
H5	Innsidehandel – hverken for oss eller for andre!	31
H6	Hvordan vi ansvarsfullt beskytter vårt selskaps verdier	32
H7	Databeskyttelse og personvern – vi er klar over vårt ansvar	34
I	Vår portefølje: produkter, tjenester og bransjeløsninger i verdensklasse	35
J	Våre partnere: vi arbeider med ansvarsbevisste partnere	36
K	Vårt samfunns- og miljøansvar	37
K1	Våre forpliktelser til internasjonale avtaler og anbefalinger	37
K2	Menneskerettigheter	38
K3	Miljø	39

Våre rapporterings- prosedyrer 40

Hva gjør man ved tegn på mulige
overtredelser

Indeks 42, 43

Avtrykk 44

München, desember 2018

Dear Colleagues,

Vi i Siemens streber etter å være forbilder. Med dette i tankene må vi opptre tilsvarende, og alltid i selskapets interesse. Dette være seg overfor kunder, ansatte, aksjonærer og sosialt ansvar.

Selskaper er en integrert del av samfunnet og bærer et særlig samfunnsansvar. Ettersom måten et selskaps ansatte opptre på har stor innvirkning på hvordan selskapet blir oppfattet og akseptert, er det viktigere enn noen gang for oss å stå ved vårt samfunnsansvar og opptre bærekraftig og samfunnsnyttig. Det er ikke bare økonomisk styrke som teller for oss; måten vi oppnår det på er like viktig. Vi i Siemens holder oss til de høyeste etiske og moralske standarder i vår forretningsvirksomhet. Denne opptreden har gitt oss stor respekt blant alle våre interessenter. Med rette har de tillit til at vi lever opp til disse standardene i alt vi gjør. Og dette er en forpliktelse som gjelder for alle oss i Siemens – uansett hvilken jobb vi gjør. Når alt kommer til alt representerer vi selskapet i alle dets uttrykksformer, til enhver tid og uansett hvor vi er.

Dette forutsetter at ansvar blir klart definert og at hver enkelt bærer ansvar for sine egne handlinger. Det er dette vi kaller Eierskapskultur. Innenfor denne kulturen blir vi ledet av våre verdier: "ansvarlig, innovativ, fremragende". Slik virkeliggjør vi det som teller.

I vårt strategiprogram Vision 2020+, annonsert i august 2018, gir vi de individuelle Siemens-forretningsvirksomhetene større frihet og fleksibilitet til å utvise entreprenørskap. Større frihet går alltid hånd i hånd med større ansvar. På ett kritisk felt vil det aldri gjøres kompromiss eller endringer: overholdelse av reglene om lovlig og etisk korrekt forretningsmessig adferd. Siemens-forretningsvirksomhetene er alltid synonymt med ren forretningsvirksomhet, uavhengig av hvor det utføres. Dette vil aldri bli gjenstand for forhandling.

Med våre Retningslinjer for god forretningsmessig adferd holder du den bindende adferdskodeksen i dine hender. Innholdet bygger på våre verdier og er obligatorisk for alle i Siemens

- ansatte, ledere og styre. Retningslinjene for god forretningsmessig adferd utgjør de grunnleggende prinsippene og reglene som styrer hvordan vi opptre innenfor vårt selskap og i forhold til våre partnere og allmennheten. Samtidig gir de også verdifull veiledning og svar på viktige spørsmål.

Vi har en høyst kompetent og robust Compliance avdeling. Nøl aldri med å henvende deg dit for råd og støtte om du er i tvil om hva du skal gjøre. Jeg ber om at du leser grundig gjennom Retningslinjene for god forretningsmessig adferd og opptre som om Siemens var ditt eget selskap.

Sincerely yours,


Joe Kaeser
President og Chief Executive Officer i Siemens AG

“Vårt selskaps aktive eierskapskultur utgjør forskjellen. Enda mer enn oppfinnsomhet assosierer folk med rette Siemens med pålitelighet, rettferdighet og integritet.”

– Joe Kaeser
President og Chief Executive Officer i Siemens AG



Joe Kaeser

“Vi tror på vellykket Compliance som en vedvarende prosess: Siemens’ Compliance organisasjon og Compliance system må kontinuerlig utvikles og tilpasses endrede markedsforhold og forretningsvirksomheter.”

– Martina Maier
Chief Compliance Officer i Siemens AG



Martina Maier



Dr. Andreas C. Hoffmann

München, desember 2018

Kjære kollegaer,

Siemens står for ren forretningsvirksomhet verden over - dette er vår kompromissløse holdning. Dette forventer vi av oss selv, våre ansatte, våre ledere og våre styremedlemmer; og av våre kunder, partnere og alle andre interessenter i selskapet.

Selskapet har tatt lærdom av fortiden, fremfor alt fra korrupsjonskrisen i 2006 som førte selskapet til randen av sammenbrudd. Siden den gang har vi gjort alt som står i vår makt for å rette opp feilene som ble gjort og gi Siemens nytt fotfeste. I dag står Siemens i en mye sterkere stilling enn for ti år siden. Det har vi alle dere å takke for. Vårt omdømme er gjenopprettet og vi blir ansett som en pålitelig partner – i alle deler av verden. La oss fortsette å arbeide sammen for å sikre at det fortsatt blir slik i framtiden.

Retningslinjene for god forretningsmessig adferd representerer vår referanseramme i dette arbeidet. Alle ansatte, ledere og styremedlemmer må kjenne og forstå innholdet av retningslinjene for god forretningsmessig adferd og anvende dem i sin daglige virksomhet.

«Siemens engasjerer seg i rettferdig konkurranse i våre markeder og bekjemper korrupsjon også utenfor selskaps grenser.»

– **Dr. Andreas C. Hoffmann**

General Counsel og Head of Legal og Compliance i Siemens AG

Nøl aldri med å kontakte kollegaene dine i Legal og Compliance om du skulle ha spørsmål om anvendelsen eller tolkningen av retningslinjene for god forretningsmessig adferd eller dersom du mistenker brudd på retningslinjene. I tillegg kan du selvsagt rapportere all informasjon du måtte ha om potensielle overtredelser til vår varslingstjeneste «[Tell Us](#)» eller til vår [ombudsmann](#). Uansett hvilket alternativ du velger kan du være trygg på at din henvendelse vil bli raskt, profesjonelt og rettferdig fulgt opp.

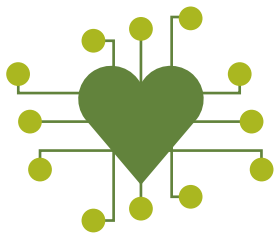
Vi stoler på deg!

Martina Maier & Dr. Andreas C. Hoffmann

Chief Compliance Officer og General Counsel og Head of Legal og Compliance i Siemens AG

Vi virkeliggjør det som teller

Vår motivasjon og våre felles verdier



Vår lidenskap for teknologi driver oss til å sette standarder og skape merverdi på lang sikt for våre kunder, samfunnet og hver enkelt.

Vi virkeliggjør det
som teller

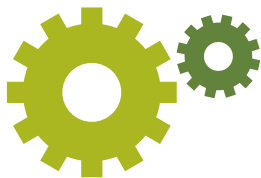
/

We make real
what matters



Gjennom vår kompetanse i elektrifisering, automasjon og digitalisering, forbedrer vi menneskers liv i dag og skaper varige verdier for fremtidige generasjoner.

Vår grunnlegger
Werner von Siemens ville
kalt dette «oppfinnsomhet».



I dag kaller vi det:

Ingenuity for life

5

Vår suksess er basert på en sterk bedriftskultur. Derfor driver vi fram en **Eierskapskultur** bestående av fem komponenter:



Verdier, Adferd, Lederskap, Menneskelig orientering og Kapital.



Vårt styrende prinsipp er:

Opptre alltid som om det var ditt eget selskap.



Retningslinjene for god forretningsmessig adferd gir oss en veiviser



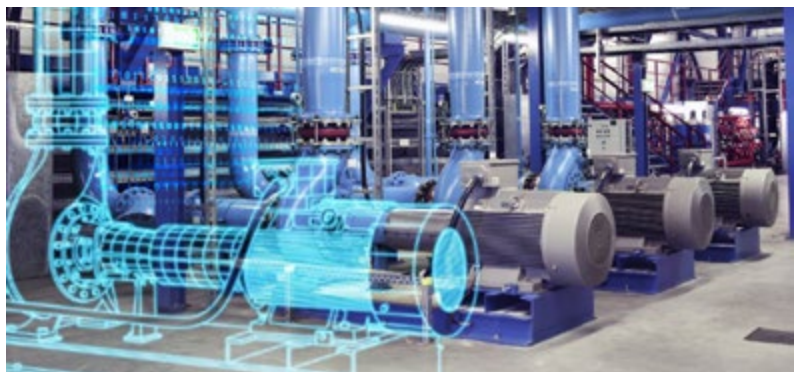
De viser forventninger og forpliktelser for hvordan vi skal opptre.



Retningslinjene for god forretningsmessig adferd hjelper oss å anvende våre verdier: **innovativ, fremragende og ansvarlig.**

- Vi er **innovative** for å skape bærekraftige verdier.
- Vi er **fremragende** og oppnår fremragende resultater.
- Vi opptre **ansvarlig**.

Slik er det vi i fellesskap virkeliggjør det som teller.



Våre grunnleggende prinsipper

Våre grunnleggende prinsipper veileder oss i våre beslutninger og vår adferd som ansatte i Siemens

- A** Vi opptrer korrekt
- B** Vi respekterer hverandre
- C** Vi skaper tillit
- D** Vi beskytter vårt selskap
- E** Som ledere har vi et særlig ansvar



A Vi opptrer korrekt

Vi overholder gjeldende lover i de landene vi opererer i, og sikrer implementering av alle selskapets retningslinjer, prosesser og kontroller.

Q Hvilke lover må vi overholde?

Vi må kjenne til og overholde de lover og regler som gjelder for vårt daglige arbeid. Disse lovene og reglene kan variere fra land til land. Om vi er usikre eller har spørsmål, kontakter vi Legal og Compliance.

Q Hvilke konsekvenser har brudd for vårt selskap og for oss som ansatte?

Lovbrudd eller manglende overholdelse av retningslinjene for god forretningsmessig adferd kan få alvorlige konsekvenser for vårt selskap og oss selv.

Disse konsekvensene kan være

for hver enkelt:

- disiplinære tiltak
- bøter og erstatningsansvar
- fengsel

for vårt selskap:

- skade på Siemens omdømme, merkevare og markedsverdi
- betydelige bøter og erstatningsansvar
- inndragning av fortjeneste
- utestenging fra offentlige og private kontrakter



Vi stiller oss selv følgende spørsmål når vi tar beslutninger for Siemens:

- Er det rett for Siemens? Er det i tråd med Siemens' verdier og med våre egne verdier?
- Er det lovlig?
- Kan det påvirke vår merkevare hvis vår beslutning blir gjenstand for mediedekning?
- Hva ville folk vi bryr oss om tenke om vår beslutning?
- Er vi beredt på å ta ansvar for vår beslutning?



B Vi respekterer hverandre

Vi respekterer den enkeltes personlige verdighet, personvern og rettigheter. Vi tror på at mangfold beriker vår arbeidsplass. Vi arbeider sammen uten hensyn til etnisk opphav, kultur, religion, alder, funksjonshemninger, hudfarge, kjønn, seksuell identitet og orientering eller livssyn.

Vi tolererer hverken diskriminering, seksuell eller annen trakassering eller upassende oppførsel mot enkeltpersoner eller grupper.

Vi anvender disse prinsippene av respekt for hverandre og tredjeparter som vi samhandler med, inklusive leverandører, kunder og forretningspartnere.

Q Hva betyr dette i praksis? Hva slags oppførsel er uakseptabel? Her er noen eksempler:

- Rasistisk støtende eller fremmedfiendtlig materiale lagt på skrivebordet til en kollega;
- Antydninger eller kommentarer som er nedsettende mot funksjonshemmede;
- Kjønnsspesifikk trakassering eller vold, inkludert overgrep, uønsket oppmerksomhet eller upassende kommentarer eller vitser; eller
- Framvising av upassende bilder eller gjenstander, inklusive slike som har seksuelt innhold.

C Vi skaper tillit

Vi er åpne og ærlige. Vi tar vårt ansvar på alvor, vi er pålitelige, og vi lover bare det vi kan holde.

Vi er oppriktige. Vi bidrar til å avklare og eliminere potensielle mangler, problemer og misforståelser. Vi gjør alt for å vise oss verdige den tilliten vi blir vist av våre kunder og av brukerne av våre produkter, tjenester og bransjeløsninger.

? Hva gjør vi når vi gjør en feil?

Alle kan gjøre feil på jobben. Vi fremmer en kultur der vi kan lære av våre feil. Vi håndterer dem åpent for å forhindre at de gjentar seg. Dette er den eneste måten vi kan lære av feil og hindre dem i å gjenta seg. Mens de fleste feil er små, kan andre ha alvorlige konsekvenser og bør rapporteres.

Vi omgås hverandre på en respektfull og pålitelig måte.

? Hva gjør vi hvis vi blir vitne til et brudd på retningslinjene for god forretningsmessig adferd?

Vi ser ikke bort ved mulige brudd på retningslinjene for god forretningsmessig adferd, selv om disse ikke involverer oss personlig. Selskapet har mange kanaler for rapportering av mulige brudd på retningslinjene for god forretningsmessig adferd (se kapittelet «Våre rapporteringsprosedyrer»). I mange tilfeller er tidlig rapportering av stor betydning for å unngå eller minimere de negative konsekvensene for selskapet.

D Vi beskytter vårt selskap

Vi beskytter og fremmer Siemens' omdømme og verdier. De er avgjørende for vår forretningsvirksomhets suksess og sikrer at vårt selskap har en bærekraftig framtid. Dersom vi opptre ulovlig eller upassende kan vi påføre selskapet betydelig skade.



Våre ledere går foran som gode eksempler og setter tonen ovenfra.

E Som ledere har vi et særlig ansvar

Som ledere har vi et særlig ansvar, og vi tar på alvor vår forpliktelse til å ta vare på de ansatte vi er betrodd.

Vi skaper et tillitsfullt arbeidsmiljø og er alltid tilgjengelige for å diskutere usikkerheter, overholdelse av juridiske krav, spørsmål eller faglige og personlige bekymringer med våre ansatte.

Vi går foran som et godt eksempel og sikrer at våre team forstår viktigheten av å handle i samsvar med våre retningslinjer for god forretningsmessig adferd.

Vi tar alle indikasjoner på mulige brudd på alvor og rapporterer de til Legal og Compliance. Vi beskytter identiteten til de ansatte som rapporterer potensielle brudd og beskytter dem mot represalier eller andre negative konsekvenser.

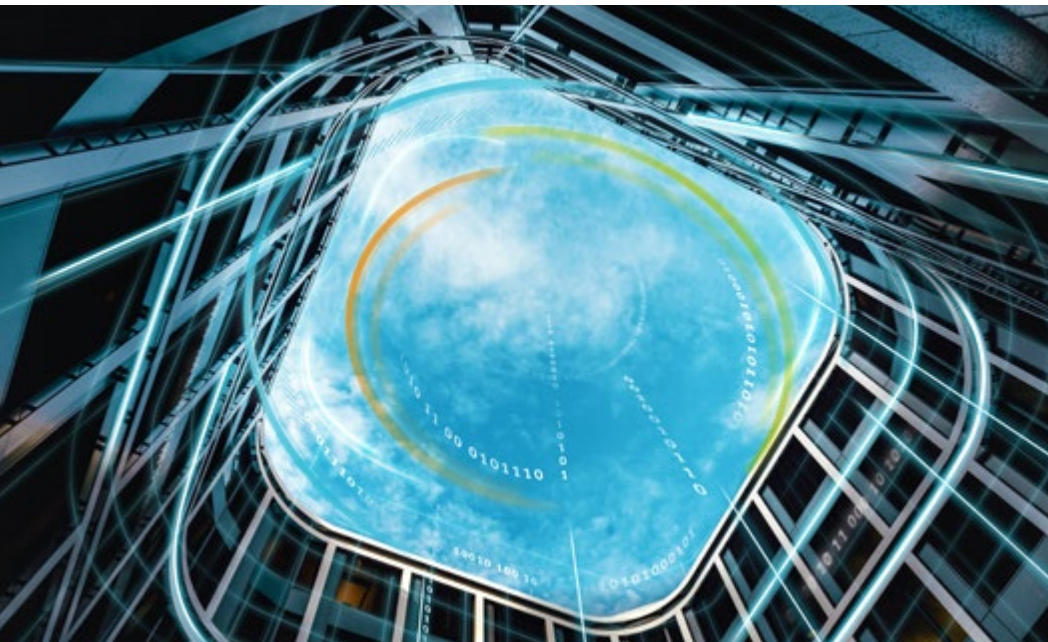
Vi oppfyller våre organisatoriske og tilsynsrelaterte plikter.

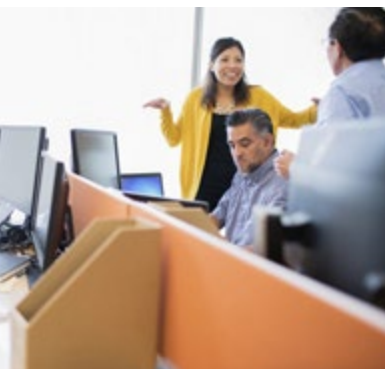


Q Hva er våre organisatoriske og tilsynsrelaterte oppgaver?

- Vi håndplukker våre ansatte på grunnlag av deres personlige og faglige kvalifikasjoner og egnethet. Aktsomhetsplikten øker i samsvar med betydningen av oppgaven arbeidstakerne blir satt til utføre (utvalgsplikten).
- Vi definerer instruksjoner nøyaktig og fullstendig, spesielt med hensyn til etterlevelse av lover og regler (veiledningsplikten).
- Vi sikrer at overholdelse av lovkrav kontinuerlig blir fulgt opp (oppfølgingsplikten).
- I vår daglige virksomhet kommuniserer vi tydelig viktigheten av ansvarlig forretningsadferd, overholdelse av lovkrav og konsekvensene av brudd på disse (kommunikasjonsplikten).

Q Ledernes særlige ansvar og plikter fritar dem ikke fra eget ansvar som ansatte. Vi må jobbe sammen for å overholde både lovverket og Siemens' retningslinjer.





Vårt ansvar

Vi virkeliggjør det som teller!

F

Vi tar vare på hverandre og oss selv

G

Våre markeder: Vi opptrer rettferdig og pålitelig

H

Vårt selskap: Vi skaper tillit og verner om det som gjør Siemens verdifullt

I

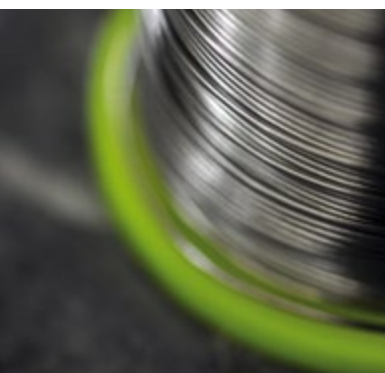
Vår portefølje: produkter, tjenester, og bransjeløsninger i verdensklasse

J

Våre partnere: Vi arbeider med ansvarsbevisste partnere

K

Vårt samfunns- og miljøansvar



F Vi tar vare på hverandre og oss selv

Siemens beskytter våre grunnleggende rettigheter som ansatte, vår helse, vår personlige sikkerhet og arbeidssikkerhet uansett hvor i verden vi er, også når vi er på forretningsreise.

F1 Grunnleggende arbeidsforhold

Siemens fremmer rettferdig samarbeid mellom ledelsen, ansatte og ansatterepresentanter, og beskytter sine ansattes grunnleggende rettigheter.

Ingen diskriminering eller trusler

Prinsippene om likestilling og likebehandling gjelder uten hensyn til hudfarge, etnisk eller sosial opprinnelse, religion, alder, funksjonshemning, seksuell identitet, livssyn eller kjønn. I samsvar med arbeidslovgivningen i de landene hvor Siemens har virksomhet, vil diskriminering basert på disse egenskapene, seksuell trakassering eller annen upassende oppførsel mot enkeltpersoner eller grupper ikke bli tolerert.

Fritt yrkesvalg

Ingen skal sysselsettes eller tvinges til å arbeide mot sin vilje. Alle former for tvangsarbeid er forbudt.

Forbud mot barnearbeid

Barnearbeid er strengt forbudt.

Rimelig kompensasjon

Siemens betaler rettferdig lønn i tråd med alle gjeldende lønns- og godtgjørelseslover verden over. Siemens følger prinsippene om likelønn og diskriminerer ikke på grunnlag av kjønn.

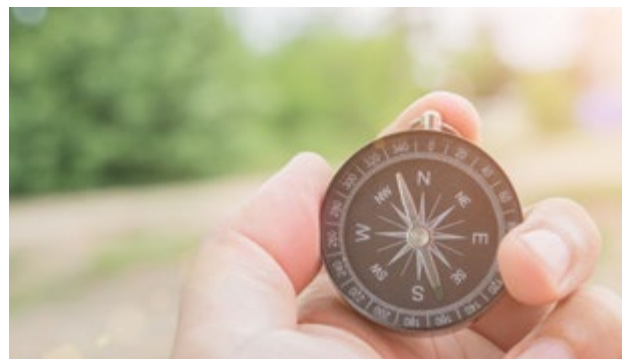
Arbeidstid

Siemens overholder alle gjeldende arbeidstidsforskrifter verden over.

Tariff- og organisasjonsfrihet

Siemens anerkjenner arbeidstakers lovlig rett til å danne eller bli med i eksisterende fagforeninger og å engasjere seg i kollektive lønnsforhandlinger. Medlemmer av arbeidstakerorganisasjoner eller fagforeninger gis hverken ulemper eller fordeler. Siemens samarbeider konstruktivt med ansatte, ansatterepresentanter og fagforeninger.

Selv i tvister forsøker Siemens å sikre et bærekraftig og konstruktivt samarbeid på lang sikt og å få til løsninger som reflekterer interessene til selskapet og dets ansatte.



F2 Helse, arbeidssikkerhet, og personlig sikkerhet

Siemens tar vare på oss som en del av selskapets ansvar.

Vår helse

Siemens beskytter og fremmer vår helse og trivsel, er på vakt mot risikoer for arbeidsrelaterte ulykker, og tilbyr et bredt spekter av støtte for å opprettholde og fremme vår fysiske og mentale helse.

Vår arbeidssikkerhet

Siemens tilbyr et trygt arbeidsmiljø for å sikre at medarbeiderne kommer hjem friske og uskadde etter hver arbeidsdag. Dette er noe vi selv bidrar til:

! Slik gjør vi det:

- Vi overholder sikkerhetsreglene på vår arbeidsplass.
- Vi unngår risikabel oppførsel.
- Når vi gjenkjenner farlige situasjoner, handler vi deretter.



Vi går foran som et godt eksempel.

Vår personlige sikkerhet

Siemens har virksomhet verden over, inkludert i områder og situasjoner der sikkerhetssituasjonen er kritisk. For best mulig å kunne beskytte våre ansatte, selskapet og vår virksomhet, identifiserer og analyserer Siemens globale sikkerhetsrisikoer og vurderer deres potensielle innvirkning.



Slik gjør vi det:

- Vi skaffer oss forhåndskunnskaper om sikkerhetsrisiko i de landene vi vil reise og etterlever forskrevne sikkerhetsprosedyrer og krav.
- Vi utsetter ikke oss selv eller vår kolleger for unødvendige farer gjennom hensynsløs oppførsel eller ved å ignorere sikkerhetsreguleringer.
- Vi reagerer raskt i kritiske situasjoner, kontakter **nødtjenesten på +49 (89) 636 - 12345** (bemannet 24 timer i døgnet), og følger de relevante sikkerhetsinstruksjonene.
- Vi rapporterer sikkerhetshendelser raskt til vår sikkerhetsleder og / eller brukerrapporteringsverktøyet for sikkerhetshendelser "IncidentReporting@Siemens" (IR@S).

"Våre medarbeidere er vår mest verdifulle ressurs. Din helse og sikkerhet er vår høyeste prioritet."

- Janina Kugel
Member of the Managing Board i Siemens AG

Rettferdig konkurranse er i tråd med våre verdier: fremragende, innovativ og ansvarlig. Siemens står for rettferdig konkurranse der kun markedsøkonomiske kriterier (kvalitet, pris, innovasjon, service, osv.) er de avgjørende faktorene for forretningsmessige beslutninger. Konkurransen må ikke forvrenges av urimelige framgangsmåter eller midler

G Våre markeder: Vi opptre rettferdig og pålitelig

G1 Rettferdig konkurranse: Vi setter integritet i sentrum for alt vi gjør

Vi avviser alle former for korrupsjon og bestikkelse.

Vi tolererer ingen former for korrupsjon i vår forretningsvirksomhet, uansett hvor i verden det foregår. Dette gjelder også forretninger gjennom våre eksterne partnere.

Q Korrupsjon

Korrupsjon er uærlig eller ulovlig oppførsel, spesielt av personer i maktposisjoner, som vanligvis involverer bestikkelser. Det kan også omfatte andre handlinger, for eksempel bedrageri, underslag, favorisering og nepotisme.

Den vanligste formen for korrupsjon er bestikkelser. Siemens tolererer ikke noen form for bestikkelser.

Q Bestikkelse innebærer å tilby, love eller gi penger, gaver eller andre fordeler til en offentlig tjenestemann eller til en offentlig eller privat ansatt i den hensikt å motta urettmessige fordeler. Bestikkelse er et straffbart lovbrudd verden over.

Q Uttrykkene «offentlig ansatt» eller «representant for offentlig sektor» omfatter alle personer som er ansatt eller opptre på vegne av en offentlig myndighet. Dette omfatter alle ansatte i det offentlige, også ansatte i ikke-statlige organisasjoner som regnes som offentlig ansatte i henhold til gjeldende lov.

! Slik gjør vi det:

- Vi tar aldri aktivt eller passivt del i noen form for korrupt adferd.
- Vi rapporterer alle mistanker om korrupt virksomhet til våre Legal og Compliance avdelinger.

Vi tolererer ingen former for bestikkelse.

! Slik gjør vi det:

Vi skal ikke:

- gi eller ta imot overdrevne gaver eller overdådig underholdning;
- gi eller ta imot overdreven dekning av reiseutgifter;
- gi eller ta imot upassende donasjoner, sponing eller medlemskap;
- gi eller ta imot urettmessige betalinger;
- bruke tredjeparter til å bestikke på Siemens vegne; eller
- gi eller ta imot urettmessige tilretteleggingsutbetalinger.

Gaver og gjestfrihet – ja, men bare i rimelig utstrekning

I mange kulturer er gaver og invitasjoner til underholdningsarrangementer viktige for utvikling og utdyping av forretningsrelasjoner. Imidlertid kan noen gaver eller invitasjoner i urimelig grad påvirke mottakerens beslutningsprosesser eller skape inntrykk av upassende påvirkning.

! Slik gjør vi det:

- Vi gir ikke altfor generøse gaver eller overdreven gjestfrihet.
- Vi gir ikke gaver eller gjestfrihet i bytte mot forretningsmessige eller andre fordeler.

🔍 Hva er tilretteleggingsbetalinger?

En tilretteleggingsbetaling er betaling av en relativt beskjeden pengesum, eventuelt tildeling av en annen fordel, vanligvis til lavtstående offentlige tjenestemenn, til deres personlige fordel for å fremskynde utføringen av rutinemessige offentlige funksjoner.

Tilretteleggingsbetalinger er forbudt og kan straffeforfølges.



🔍 Regler

Våre forretningsforbindelser, og særlig offentlige tjenestemenn, har ofte sine egne interne regler som begrenser i hvilken grad de kan motta gaver og uttrykk for gjestfrihet. Disse reglene kan være svært strenge og vi må være oppmerksomme på dem og følge dem:

Gaver og gjestfrihet må:

- være i samsvar med gjeldende lover og forskrifter.
- være transparent og korrekt oppført i selskapets regnskap og register;
- være rimelige for anledningen med hensyn til type, verdi og frekvens samt mottakerens stilling;
- aldri bli tilbudt, gitt, krevd eller akseptert med forventning om noen form for fordel; og
- aldri skape inntrykk av uærlighet eller upassende forhold.



Sponsing, donasjoner, veldedige bidrag og medlemskap – ja, men bare for å fremme selskapets mål

Sponsing, donasjoner, veldedige bidrag og medlemskap er en viktig del av oppfyllingen av vårt samfunnsansvar og vår streben etter å nå selskapets mål.

! Slik gjør vi det:

Sponsorater, donasjoner, veldedige bidrag og medlemskap:

- må undersøkes nøye for å avgjøre om de fremmer selskapets legitime mål;
- kan ikke loves, tilbys eller opprettes for å skaffe urimelige forretningsfordeler eller for andre uetiske formål;
- må være religiøst og politisk nøytrale; og
- må styrke vår merkevare og våre sosiale forpliktelser. Det er ikke tilstrekkelig og å kun vurdere lovkrav.

Politisk engasjement

Kontinuerlig dialog med politiske beslutningstakere er svært relevant for suksessen til et globalt selskap. Vi forplikter oss til politisk nøytralitet. Siemens' aktiviteter i relasjon til politikere, partier og stillinger vil være partipolitisk uavhengig og utelukkende i tråd med Siemens' forretningsmål. Vi overholder loven og Siemens' retningslinjer.

Dekning av reiseutgifter - ja, men bare når det er rimelig og lovlig

Siemens kan i visse forretningstransaksjoner bli pålagt å betale tredjeparts reiseutgifter. Imidlertid kan overdreven refusjon i urettmessig grad påvirke mottakeren eller skape inntrykk av slik påvirkning.

! Slik gjør vi det:

- Vi betaler bare berettigede og rimelige reiseutgifter.
- Vi holder oss innenfor de tidligere nevnte reglene for gaver og gjestfrihet.

Eksterne betalinger – ja, men kun anvendt på lovlig vis

Betalinger til tredjeparter gjøres hver dag som ledd i Siemens' forretningsvirksomhet. Prosesser og verktøy hjelper oss med å sikre at disse betalinger er korrekt dokumentert og utført for rettmessige formål.

! Slik gjør vi det:

- Vi opprettholder kun kontoer eller midler for legitime formål.
- Vi utfører kun betalinger til tredjeparter som er lovlige og har legitime formål.
- Vi utfører bare betalinger som er korrekt dokumenterte.



Involvering av tredjeparter – ja, men uten bruk av bestikkelser

Det finnes mange legitime grunner for å involvere tredjeparter i forretningsrelasjoner. Derimot er det forbudt å bruke tredjeparter for å urettmessig påvirke offentlige tjenestemenn eller privatpersoner. Vi undersøker derfor våre forretningsforbindelser i begynnelsen av vår forretningsmessige relasjon og følger opp forholdet etterhvert som de utvikler seg.

! Slik gjør vi det:

- Vi gransker og overvåker forretningspartnere og tar hensyn til deres respektive risiko.
- Vi forplikter oss til å sikre at våre partnere i vår verdikjede kjenner og handler i samsvar med våre verdier og compliance standarder.
- Vi insisterer på å opprettholde kontraktsbestemmelser som krever at våre forretningspartnere handler i samsvar med alle gjeldende regler og forskrifter.



Her er noen røde flagg som gjør at vi må stille kritiske spørsmål og klargjøre:

- uoverensstemmelser i posteringer og betalinger;
- høye priser med store rabatter eller urimelige fortjenestemarginer;
- kontraktspartnere med uklart ansvar eller tvilsomme kvalifikasjoner;
- mistenkelige personlige forhold eller forretningsmessige ordninger;
- uvanlig høye honorarer, provisjoner, gaver, underholdnings- eller gjestfrihetsutgifter;
- avvisning av anti-korrupsjonsklausuler i avtaler;
- krav om forskuddsbetaling uten rimelig forretningsmessig begrunnelse; og
- krav om betalinger i kontanter eller overføringer til «offshore-kontoer» eller tredjeparter

"Jeg selger ikke fremtiden i bytte for umiddelbar profitt."

– Werner von Siemens

G2 Vi lykkes i rettferdig konkurranse: antitrustlovgivning og rettferdig konkurranse

Konkurranselovgivningen beskytter fri, uforstyrret og effektiv konkurranse til fordel for kunder, bedrifter og samfunnet som helhet.

Brudd på antitrustlovgivning kan ha alvorlige konsekvenser for vårt selskap og de involverte medarbeiderne, som høye bøter, ekskludering fra offentlige anbud, erstatningskrav, omdømmetap og fengsel.

! Slik gjør vi det:

- Vi inngår aldri konkurransebegrensende avtaler med våre konkurrenter.

? Hva er konkurransebegrensende avtaler

Konkurransbegrensende avtaler inkluderer prisavtaler, markeds-, kunde- eller områdefordelinger og prosjektavtaler med konkurrenter. Misbruk av en dominerende markedsposisjon (indikator: mer enn 30 til 50 prosent markedsandel) er også forbudt.

! Slik gjør vi det:

- Vi snakker med konkurrenter kun hvis vi har overbevisende forretningsmessige grunner til det og dersom det ikke er noen grunn til bekymring i forhold til antitrustlovgivningen.

Q Vi snakker aldri med konkurrenter om:

- priser, priskomponenter eller andre forhold;
- fordeling av markeder, kunder eller territorier;
- forretningsmuligheter eller innkommende ordrer;
- kapasitet, produksjonsvolumer eller kvoter;
- selskapsstrategier eller fremtidig markedsadferd; for eksempel salgsstrategier, nåværende og fremtidige produktutvikling, investeringer og boikotter;
- tilbud og anbud; og
- adferd under anbudsprosesser eller innlevering av falske tilbud.

! Slik gjør vi det:

- Vi støtter åpen konkurranse i våre relasjoner med kunder, salgspartnere og leverandører.
- Vi snakker aldri med kunder, salgspartnere eller leverandører om:
 - bindende videresalgspriser. I mange tilfeller vil det likevel være tillatelig med ikke-bindende anbefalinger, uten press eller intensiver, angående videresalgspriser og maksimale utsalgspriser; eller
 - hindringer for eksport eller reimport.
- Vi håndterer konfidensiell informasjon fra Siemens og tredjeparter, for eksempel konkurrenter, kunder, salgspartnere og leverandører, med aktsomhet.



? Hva er konfidensiell informasjon som krever spesiell beskyttelse?

Konfidensiell informasjon er informasjon som ikke er ment for offentliggjøring. Dette kan omfatte ikke-offentlig informasjon fra eller om Siemens, leverandører, kunder, ansatte, agenter, konsulenter eller andre tredjeparter som er beskyttet i henhold til juridiske eller avtalefestede krav.

Dette kan for eksempel omfatte:

- detaljer om selskapets organisasjon og fasiliteter, priser, salg, fortjeneste, markeder, kunder og andre forretningsmessige forhold;
- tilbudsdokumenter;
- informasjon om produksjon, forsknings- og utviklingsprosesser;
- teknisk informasjon; og
- interne regnskapstall.

Q Noen eksempler på ting vi ikke gjør:

- Vi skaffer oss aldri uberettiget konfidensiell informasjon fra tredjeparter eller bruker slik informasjon på en ulovlig måte, som for eksempel i anbudsprosesser.
- Vi bruker ikke konfidensielle dokumenter fra tidligere arbeidsgivere og lagrer heller ikke slike på Siemens' nettverk.

! Slik gjør vi det:

- For produkter der Siemens kan ha en dominerende markedsposisjon (indikator: mer enn 30 til 50 prosent markedsandel), kontakter vi Legal og Compliance i møte med følgende typer oppførsel:
 - eksklusivitetsavtaler eller lojalitetsrabatter;
 - urimelig høye eller lave «konkurransedyktige priser»;
 - kobling av et «sterkt markedsprodukt» til andre produkter ved salg;
 - ulik behandling av forretningspartnere (unntatt tilfeller hvor dette har en objektiv begrunnelse, for eksempel forskjellige salgspriser på grunn av volumrabatt); eller
 - nektet levering eller lisensiering (uten en objektiv begrunnelse).
- Potensielt konkurransebegrensende forretningssamarbeid skal på forhånd undersøkes av Legal og Compliance, for eksempel:
 - anbudssamarbeid, konsortier;
 - felles forskning og utvikling;
 - spesialisering/felles produksjon;

- standardisering og harmonisering;
 - felles innkjøp;
 - eksklusiv distribusjon/eksklusiv anskaffelse;
 - markedsinformasjonssystem/benchmarking; og
 - Eksklusivitetsavtaler og avtaler om eksklusiv fordeling av områder innen distribusjon og lisensiering.
- Vi deltar kun i bransjeforeningsmøter hvis det foreligger en skriftlig invitasjon med en agenda, representanter for bransjeforeningen er tilstede og det føres referat. Ytterligere informasjon finnes i "Anbefalinger for praksis i arbeid med bransjeforeninger."



G3 Vi overholder handels- og eksportkontrollforskrifter

Som et selskap med internasjonal virksomhet er det avgjørende for Siemens å overholde gjeldende eksport- og toll-regler for innenlands og internasjonal handel.

! Slik gjør vi det:

- Vi passer nøye på at gjeldende regler for toll og utenrikshandel, inklusive forskrifter om sikring av leverandørkjeden, blir kontrollert, implementert og oppfylt når varer innføres eller transporteres, tjenester ytes eller annen teknisk know-how eller programvare overføres.
- Vi foretar grundig revisjon av virksomheter i land underlagt sanksjoner.
- Vi sikrer at alle gjeldende eksportkontrollforskrifter (som for eksempel i EU og USA) kontrolleres og overholdes i Siemens' forretningsvirksomhet, selv utenfor de respektive territoriene.
- Vi tar avstand fra transaksjonen og varsler Eksportkontroll når det er indikasjoner på mulige brudd eller uautorisert bruk av våre produkter, tjenester eller bransjeløsninger.

G4 Kollektiv handling: vår innsats for rene markeder lønner seg

Siemens står i mange markeder overfor betydelige compliancerisikoer. Kollektiv handling er vårt strategiske svar på denne utfordringen. Sammen med andre selskaper, offentlig sektor og sivilsamfunnet inngår vi avtaler om integritet og etterlevelse med våre samarbeidspartnere i virksomheten og støtter bindende avtaler for individuelle sektorer og markeder.

Gjennom denne fellesinnsatsen skaper vi rettferdige, balanserte og redelige markedsforhold for alle deltakere.

"Merkevaren Siemens er et løfte om innovasjon og kvalitet. Den må være relevant, konkret og kunne erfares. Og den må åpne dører verden over. Dette er slik det er i dag. Slik bør det forbli også i framtiden."

– Siemens' President og CEO Joe Kaeser, Siemens årlige generalforsamling, 31. januar 2018

H Vårt selskap: Vi skaper tillit og verner om det som gjør Siemens verdifullt

H1 Merkevaren Siemens: et løfte om innovasjon og kvalitet

Merkevaren Siemens er en integrert del av vår virksomhet og er av stor strategisk betydning. Den er blant våre viktigste aktiva og en del av vår kjernekompetanse. Den skaper tillit samtidig som den har en positiv innvirkning på all vår forretningsvirksomhet. Med merkevaren Siemens skiller vi oss ut fra konkurrentene.

! Slik gjør vi det:

- Vi er innovative og arbeider kontinuerlig med nye forretningsideer. Vi tar likevel alltid beslutninger med henblikk på å styrke Siemens-varemerket, ikke en bestemt virksomhet alene.
- Når vi er i tvil i saker som angår varemerket Siemens, kontakter vi varemerkedesign-tjenesten (design-support.communications@siemens.com).

I tillegg til varemerket Siemens er immaterielle rettigheter, patenter, opphavsrett, konfidensiell know-how og beskyttelsen av disse av vesentlig betydning for vårt selskaps suksess.

! Slik gjør vi det:

- Som nyskapere støtter vi Siemens ved å søke om registrering av immaterielle rettigheter i tide.
- Vi melder fra om mistenkte brudd på våre immaterielle rettigheter.
- Vi bruker kun dataprogramvare i samsvar med gjeldende lisensvilkår og sikrer at våre løsninger overholder alle lisenskrav for integrert tredjeparts programvare, kommersiell programvare og programvare med åpen kildekode i våre produkter og løsninger.
- Vi respekterer de immaterielle rettighetene til tredjeparter.



Håndtering av Siemens-varemerket og andre immaterielle rettigheter

? Hva er det som gjør merkevaren Siemens så verdifull?

Varemerket...

- gir fokus til våre interessenter, som kunder, ansatte, osv.;
- skiller oss ut fra konkurrentene; og
- skaper tillit.

? Hvorfor er immaterielle rettigheter så viktige for Siemens?

Hvis våre innovasjoner ikke beskyttes, kan tredjeparter kopiere våre produkter, noe som fører til tap av konkurransefordeler. Når våre innovasjoner blir urettmessig brukt, taper vi verdien av våre investeringer i forskning og utvikling.

H2 Interessekonflikter – vi tar kun forretningsmessige avgjørelser i Siemens' interesse

Vi er ikke påvirket av personlige interesser når vi tar forretningsmessige beslutninger. Slike interessekonflikter kan hindre Siemens' suksess ved at beslutninger tas i strid med Siemens' interesser, eller ved tap av kunder eller avsløring av viktig informasjon.

Interessekonflikter kan for eksempel:

- skade Siemens hvis kontrakter med dårligere vilkår enn konkurrentene tildeles på grunnlag av personlige relasjoner; og
- skade Siemens' omdømme hvis de offentliggjøres; misfornøyde ansatte eller tidligere kunder kan kommunisere disse konfliktene til omverden.

Q Det foreligger interessekonflikt i vår daglige virksomhet dersom våre personlige interesser skiller seg fra Siemens' interesser.

! Slik gjør vi det:

- Vi tar forretningsmessige beslutninger i selskapets beste interesse og ikke på grunnlag av våre personlige interesser.
- Vi forutser og unngår situasjoner som kan gi inntrykk av interessekonflikt.
- Som del av vårt arbeid for Siemens engasjerer vi ikke selskaper vi har personlig interesse i dersom dette kan være av personlig nytte for oss, uansett om vi har eller kan utøve direkte eller indirekte innflytelse på Siemens' forretningsmessige beslutninger.
- Vi informerer våre ledere om personlige interesser som kan eksistere i forbindelse med utføringen av våre offisielle oppgaver.

Q For å beskytte oss selv og vårt selskap, er vi særlig oppmerksomme på mulige interessekonflikter. Følgende spørsmål hjelper oss med å vurdere om det foreligger en konflikt eller inntrykk av konflikt:

- Er beslutningen vi gjør for Siemens påvirket av personlige interesser?
- Hvilket inntrykk ville situasjonen gi for tredjeparter, for eksempel kunder, samarbeidspartnere og investorer?
- Hvordan vil offentligheten reagere på min forretningsmessige beslutning?

? Her er et klassisk eksempel på en intern interessekonflikt:

Det er et intimt forhold mellom en ansatt og en leder. Lederen er forpliktet til å melde fra om interessekonflikten på et tidlig stadium og endre rapporteringsforholdet.

Konkurranse med Siemens

En interessekonflikt kan også oppstå i forretningsforhold med eller gjennom investeringer i en konkurrent eller kunde av Siemens.

! Slik gjør vi det:

- Vi hverken arbeider for eller driver selskaper som er i konkurranse med Siemens.
- Vi engasjerer oss ikke i noen virksomhet i konkurranse med Siemens.



Typiske eksempler på en konkurransesituasjon:

- Medarbeideren er også i arbeid for eller i en rådgivende rolle for en konkurrent av Siemens.
- Medarbeideren konkurrerer selv direkte med Siemens.
- Det foreligger personlige eller familiemessige tilknytninger til konkurrenter.

Sekundær sysselsetting

En konflikt kan også oppstå i utføring av sekundær sysselsetting som hindrer oss i å utføre våre plikter hos Siemens på en skikkelig måte.

! Slik gjør vi det:

- Vi konsulterer med våre ledere før vi påtar oss sekundært betalt arbeid. Vi informerer HR-avdelingen skriftlig om at vi ønsker betalt sekundær arbeid og begynner først etter at vi har mottatt skriftlig samtykke.



Sekundært arbeid kan bare forbys, og tidligere gitt tillatelse kan kun tilbakekalles, dersom det reduserer den ansattes arbeidsinnsats, forstyrrer hans eller hennes oppgaver i selskapet, eller hvis det er risiko for interessekonflikter. Sporadisk skrivning, undervisning og liknende aktiviteter, og midlertidig sesong- eller kontorarbeid anses ikke som sekundært arbeid.

Investering i tredjepartsselskaper

Interessekonflikter kan også oppstå gjennom investeringer i tredjepartsselskaper.

! Slik gjør vi det:

Vi informerer HR-avdelingen skriftlig om alle direkte eller indirekte investeringer i selskaper:

- som er forretningspartnere av Siemens dersom vi er engasjert i selskapets virksomhet eller har en styre- eller ledelsesrolle i selskapet. Med hensyn til børsnoterte selskaper gjelder dette kun dersom investeringen overstiger tre prosent av den totale kapitalen; eller
- som konkurrerer med vårt selskap dersom vi gjennom investeringen kan påvirke ledelsen av konkurrenten. Dette antas hvis interessene overstiger tre prosent av selskapets samlede kapital.



H3 Hvitvasking og finansiering av terrorisme - ikke hos oss!

Leveranse- og forsyningsrelatert virksomhet innebærer en risiko for å bli misbrukt til hvitvasking eller terrorfinansiering.

Siemens streber etter å opprettholde forretningsforbindelser kun med velrenommerte kunder, partnere og selskaper med forretningsvirksomhet som følger juridiske krav og som har økonomiske ressurser av legitimt opphav.

 Hvitvasking handler om å skjule eller tilsløre opprinnelsen til penger eller andre eiendeler fra kriminell virksomhet og flytte dem over i den legitime økonomien. I tillegg til pengestøtte kan terrorfinansiering også omfatte andre verdier, slik som varer eller eiendeler.

! Slik gjør vi det:

- Vi bruker en risikobasert tilnærming for å verifisere identiteten og den økonomiske bakgrunnen til kunder, forretningspartnere og andre tredjeparter, og opprinnelsen til betalinger for å sikre at de kommer fra legitime kilder.
- Vi informerer øyeblikkelig Legal og Compliance eller vår overordnede om vi merker mistenkelig aktivitet. Om nødvendig, rapporterer Siemens mistenkelig aktivitet til politimyndighetene.

H4 **Finansiell integritet – slik styrker vi tilliten vi har blitt vist**

Som et internasjonalt selskap er Siemens forpliktet til nøyaktig og sannferdig rapportering til investorer, ansatte, kunder, samarbeidspartnere, allmenheten og alle offentlige etater. Vi følger alle gjeldende lover, forskrifter, standarder og praksiser

! Slik gjør vi det:

- Vi sikrer at all bokføring og alle registreringer er fullstendige, presise og sannferdige. De utføres i tide og i samsvar med gjeldende regler og standarder.
- Vi overholder retningslinjene for finansiell rapportering og følger interne kontrollprosesser.
- Vi gir korrekt og fullstendig informasjon for finansielle rapporteringsformål.

Q Vårt regnskap og våre registreringer inneholder alle opplysninger, attesteringer og andre skriftlige materialer gitt for økonomisk rapporterings- og opplysningsformål, og materialer innsamlet for andre formål.

! Slik gjør vi det:

- Ved anvendelse av skatteregler, eller i tilfelle det er konflikt mellom skatteregler, sikrer vi at det skattemessige resultatet er i samsvar med relevante økonomiske og juridiske betingelser og forretningsmodeller.
- Vi bruker ikke kunstige strukturer eller postbokselskaper hvis eneste formål er å skaffe ulovlige skattefordeler.
- Vi gir skattemyndighetene transparent informasjon om vår skattestrategi og virksomhet i samsvar med gjeldende forskrifter.

? Er jeg ansvarlig for skatteforhold selv om jeg ikke jobber direkte i finans- eller skatteavdelingen?

Ja. Vi er alle ansvarlige for skattemessige forhold knyttet til vår forretningsmessige virksomhet. Korrekt skattemessig representasjon av vår forretningsvirksomhet er ikke bare et ansvar for finans- eller skatteavdelingen. Alle transaksjoner må føres riktig for skattemessige formål. En kundefaktura må for eksempel inneholde nøyaktig informasjon om innholdet i tjenesten og riktig merverdiavgift.

? Jeg planlegger en forretningstransaksjon med en kunde i utlandet. Hva må jeg gjøre sett fra et skatteperspektiv?

Er du usikker på hvilke skattemessige konsekvenser transaksjonen vil ha, kontakt skatteavdelingen for råd.



H5 Innsidehandel – hverken for oss, eller for andre!

Innsideinformasjon må ikke brukes eller offentliggjøres uten fullmakt.

Q Hva er innsideinformasjon?

I vårt arbeid kommer vi ofte i kontakt med konfidensiell informasjon. Dersom den blir offentlig kjent, kan slik informasjon i seg selv være viktig nok til å ha en vesentlig innvirkning på aksjekursen til Siemens eller et annet selskap, for eksempel en av våre børsnoterte kunder eller leverandører, et av våre børsnoterte datterselskaper, eller en joint venturepartner. Dette kalles «innsideinformasjon» så lenge informasjonen ikke er offentliggjort. Innsideinformasjon kan også bestå av mange individuelle opplysninger som vi har fått, for eksempel fra diskusjoner og dokumenter i og utenfor selskapet eller tilfeldig mottatt informasjon. Vår individuelle kunnskap om situasjonen er alltid viktig.

Q Hva er en insider og hva er konsekvensene av å være en insider?

En insider betegner en person som har innsideinformasjon. Denne personen er underlagt strenge lovkrav. I de fleste landene der Siemens har virksomhet er det strenge straffer for ulovlig bruk av innsideinformasjon. Slikt misbruk kan få betydelige konsekvenser for det berørte selskapet og kan resultere i personlig ansvar og straffeansvar.

! Slik gjør vi det:

- Vi inngår ikke transaksjoner basert på innsideinformasjon, slik som kjøp eller salg av aksjer eller opsjoner, eller annullering av aksjekjøp, hverken for oss selv eller andre.
- Vi påvirker ikke andre, slik som venner eller investeringsrådgivere, til å inngå verdipapirtransaksjoner på grunnlag av innsideinformasjon, og anbefaler dem på ingen måte slike transaksjoner.
- Vi behandler innsideinformasjon og potensiell innsideinformasjon som strengt konfidensiell informasjon og påser at uvedkommende ikke kan få tilgang til slike opplysninger.

? Hvordan vet vi om vi er en insider?

Vi må vurdere hvorvidt informasjon vi mottar kan ha vesentlig innflytelse på aksjekursen slik at den, dersom den avsløres, representerer innsideinformasjon. I siste instans er dette en avgjørelse Siemens ikke kan ta for oss. Det avgjørende er heller ikke den formelle oppføringen i en «innsiderliste», men om vi faktisk kjenner til innsideinformasjon. Om det skal føres en liste over insidere og hvem som er oppført i den, er selskapets avgjørelse. Det samme gjelder for innsideinformasjon som angår et annet selskap.

? Kan vi være sikre på at vi ikke bryter forbudet mot innsidehandel ved deltakelse i aksjeprogram for ansatte?

Siemens arbeider for å gjøre det mulig for oss å delta i aksjeeierskapsprogrammer med lavest mulig risiko for å bryte forbudet mot innsidehandel. Dette utelukker likevel ikke muligheten for at vi kan ha kjennskap til innsideinformasjon i individuelle tilfeller. Derfor bør vi ved deltakelse i aksjeprogrammer for ansatte alltid spørre oss selv om vi kan ta avgjørelsene om kjøp eller salg uten å være påvirket av mulig innsideinformasjon.



H6 Hvordan vi ansvarsfullt beskytter selskapets verdier

Våre aktiva er avgjørende for vår suksess som selskap. Av denne grunn passer vi på at disse verdiene håndteres ansvarlig og er fullt ut beskyttet. Som medarbeidere spiller vi en avgjørende rolle i å nå dette målet.



Vi identifiserer bedriftens kritiske verdier og implementer tiltak for å beskytte dem på en tilfredsstillende måte.

For tilstrekkelig å kunne beskytte selskapets aktiva, må vi kjenne til og evaluere dem.

! Slik gjør vi det:

- Vi identifiserer kritiske forretningsmessige verdier og eiendeler innen vårt eget ansvarsområde og klassifiserer dem i henhold til deres potensielle innvirkning i tilfelle et sikkerhetsbrudd.
- Vi utvikler og implementerer helhetlige beskyttelsestiltak basert på klassifisering av bedriftens aktiva.
- Vi sikrer bærekraftig beskyttelse av selskapets verdier ved regelmessig gjennomgang av klassifikasjoner og beskyttelsestiltak.

Vi behandler bedriftsinformasjon med aktsomhet.

Siemens legger stor vekt på å sikre at sensitiv informasjon fra selskapet ikke faller i hendene på uvedkommende eller tredjeparter. På denne måten skaper vi den tilliten som kreves for verdensomspennende samarbeid med kunder og partnere.

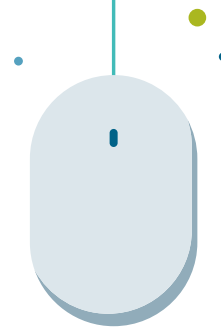
! Slik gjør vi det:

- Vi klassifiserer informasjon i henhold til selskapets spesifikasjoner og behandler den i henhold til beskyttelsesgraden. Dette innebærer at vi ikke bruker informasjon og dokumenter merket "begrenset", "konfidensielt", eller "strengt konfidensielt" eksternt. Dette gjelder også for interne sosiale medieplattformer, med mindre bruksvilkårene tillater det.
- Vi sender kun konfidensiell eller kritisk forretningsinformasjon i kryptert form og lagrer det tilsvarende.
- Vi deler ikke personlige passord og tilgangskoder med tredjeparter.
- Vi avslører ikke konfidensiell informasjon.
- Vi følger alltid grunnprinsippene for kommunikasjon når vi arbeider med selskapsinformasjon. Dette gjelder også for profesjonell og personlig bruk av sosiale medier.

Grunnprinsipper for kommunikasjon

- I all kommunikasjon tar vi hensyn til konfidensialiteten av intern selskapsinformasjon.
- Vi kontrollerer alltid før publisering om ikke-offentlig informasjon potensielt kan ha status som innsideinformasjon.
- Vi holder oss til de definerte kjernebudskapene for å sikre at vi verden over formidler et konsekvent og pålitelig budskap.
- Vi er særlig forsiktige med prognoser og andre fremtidsutsikter.
- Rykter og spekulasjoner besvarer vi med «Ingen kommentar».
- Vi er forsiktige i våre private samtaler.
- Vi kommuniserer ikke innenfor den «stille perioden».

 Eksempler på konfidensiell informasjon finner du i kapittelet om fri konkurranse (kapittel G2).



Vi håndterer selskapets utstyr og fasiliteter med forsiktighet

Vi behandler med største aktsomhet selskapets utstyr og fasiliteter som vi disponerer i vårt daglige arbeid.

! Slik gjør vi det:

- Vi tar ansvar for fasilitetene og materialene vi blir utstyrt med, for eksempel telefoner, bærbare datamaskiner, e-post og intranett, interne sosiale medier plattformer, kopimaskiner, postrom og verktøy, og sørger for at de kun brukes til forretningsmessige formål i samsvar med virksomhetens lokale policy.
- Vi har lov til å bruke bedriftens Internett-tilgang til private formål – inkludert eksterne sosiale medier – i tråd med selskapets lokale policy.
- Når vi publiserer privat innhold på sosiale medieplattformer og identifiserer oss som Siemens-ansatte, gjør vi gjennom en ansvarsfraskrivelse eller på annen måte det klart at vi gir uttrykk for våre personlige oppfatninger og at de ikke nødvendigvis reflekterer selskapets standpunkter.

- Vi hverken henter eller deler informasjon som støtter eller oppmuntre til rasehat, glorifisering av vold eller andre forbrytelser, eller innhold som er seksuelt støtende for en bestemt kultur.
- Vi sikrer at ingen opptak, filer, bilder eller lydreproduksjoner framstilles ved hjelp av selskapets utstyr, med mindre det direkte vedrører vår virksomhet og er godkjent av vår leder.



H7 Databeskyttelse og personvern – vi kjenner vårt ansvar

Beskyttelse av personopplysninger spiller en viktig rolle i vår digitaliserte verden. Vi håndterer slike opplysninger ansvarlig, med aktsomhet og respekt for alles personvern og rett til privatliv. Tap eller feilaktig bruk av personopplysninger kan få alvorlige konsekvenser for de det angår. For Siemens er det derfor svært viktig å sikre at disse dataene blir effektivt beskyttet og kun brukt for legitime formål.

Alle som håndterer personopplysninger om ansatte, kunder eller tredjeparter har et særlig stort ansvar.

 Personopplysninger er opplysninger om spesifikke eller identifiserbare fysiske personer, for eksempel navn og adresse, bilder, ansattnummer, bankopplysninger, digitale identifikatorer eller helseopplysninger.

! Slik gjør vi det:

- Vi samler og behandler personopplysninger konfidensielt, og kun for legitime, forutbestemte formål, og på en transparent måte.
- Vi behandler kun personopplysninger hvis de er beskyttet med egnede tekniske eller organisatoriske midler mot tap, modifikasjon og uautorisert bruk.
- Vi informerer umiddelbart selskapets lokale databeskyttelsesorganisasjon om mulige databrudd.

I Vår portefølje: produkter, tjenester og bransjeløsninger i verdensklasse

Siemens står for førsteklasses kvalitet og ønsker å inspirere sine kunder med utmerkede og innovative produkter, tjenester og bransjeløsninger.

Vår høyeste prioritet er å sikre vår portefølje for våre kunder og alle som kommer i kontakt med den, og at den er forenlig med juridiske, kvalitets- og miljømessige krav. Produkter og tjenester som selges av Siemens utgjør ikke uakseptabel risiko for liv, helse eller eiendom. Overholdelse av gjeldende tekniske forskrifter for godkjenning og markedsføring i våre markedsland er et grunnleggende krav til design og distribusjon av våre produkter og tjenester. Vi holder våre tekniske løfter (teknisk compliance).

I en verden preget av «smarte produkter» og stadig økende digitalisering, er det vårt mål å vise oss verdige den tilliten som vises Siemens og oss.

! Slik gjør vi det:

- På våre ansvarsområder sikrer vi at våre produkter, tjenester og bransjeløsninger er trygge og overholder gjeldende lovkrav i våre markedsland med hensyn til sikkerhet, godkjenning, markedsføring og bruk.
- Vi holder våre tekniske løfter.
- Skulle vi bli oppmerksomme på kvalitets-, sikkerhetsrelaterte eller andre samsvarsmangler innen vårt ansvarsområde, eller om det er andre tegn på slike mangler, vil vi følge dem opp og rapportere dem.
- I alt vi gjør følger vi de ti prinsippene for cybersikkerhet.



? Hvor kan brudd forekomme når det gjelder teknisk samsvar?

- **Aktiv villedning:** Erklæringer som inneholder feilaktig produktinformasjon.
- **Villedning ved utelatelse:** Å utelate opplysninger om feil og mangler på noe stadium av utviklingen, markedsføringen eller bruken av produktet.

Q De ti prinsippene for cybersikkerhet (Charter of Trust) er:

- 01 Ansvar for cyber- og IT-sikkerhet
- 02 Ansvar for den digitale leveransekjeden
- 03 Cybersikkerhet som standardvalg
- 04 Fokus på brukernes behov
- 05 Innovasjon og nyskaping
- 06 Cybersikkerhet som integrert del av opplæringen
- 07 Sertifisering av kritisk infrastruktur og IoT-løsninger
- 08 Økende transparens og bedre respons
- 09 Juridisk rammeverk
- 10 Promotering av felles initiativer

Mer informasjon om Charter of Trust finnes på:
www.charter-of-trust.com



J Våre partnere: Vi arbeider med ansvarsbevisste partnere

Forretningsrelasjoner med våre kunder, leverandører og andre forretningspartnere er av grunnleggende betydning for Siemens.

Vi opprettholder kun forretningsforbindelser med velrenommerte og lovlidige partnere.

Vi beskytter våre kunders interesser gjennom nøye valg av leverandører og andre samarbeidspartnere og gjennom de standardene vi setter for våre egne handlinger. Derfor samarbeider vi med gode partnere verden over.

! Slik gjør vi det:

- Vi velger med omhu våre leverandører og andre forretningspartnere.
- Vi stiller kontraktsfestede krav til våre leverandører og samarbeidspartnere om å oppfylle våre enhetlige retningslinjer for Siemens' leverandører og mellommenn.
- Bærekraft er et sentralt element i vår leverandørstrategi.



Retningslinjene er blant annet basert på FNs Global Compact og prinsippene til Den internasjonale arbeidsorganisasjonen, og gjenspeiler Siemens' retningslinjer for god forretningsmessig adferd som gjelder for hele selskapet.

Følgende prinsipper gjelder for samarbeid med våre partnere:

- Vi jobber tett med våre leverandører og samarbeidspartnere.
- Vi går i partnerskap med våre leverandører og hjelper dem til å bli bedre.
- Vi analyserer kontinuerlig våre nåværende forretningsrelasjoner og reagerer umiddelbart på nye risikomomenter.
- Vi arbeider kun med leverandører med villighet til å eliminere problemer eller gjennomføre risikoreduserende tiltak.
- Vi gjennomfører rimelige «due diligence»-prosesser, inkludert kontroll av etterlevelsen av eksportkontroll- og hvitvaskingslover.
- Vi vurderer prosjektrisikoen når vi avgjør om vi skal levere tilbud på et prosjekt.

K Vårt samfunns- og miljøansvar

Siemens tjener samfunnets interesser uansett hvor vi har virksomhet. Som et verdensomspennende selskap med innovasjons- og investeringskapasitet deler Siemens ansvaret for en globalt bærekraftig utvikling og gir også en rekke bidrag til den. I tillegg forplikter Siemens seg frivillig til målrettet å fremme arbeid med sosiale problemområder og behov.

K1 Vår forpliktelse til internasjonale avtaler og anbefalinger

Siemens er deltaker i FN-s Global Compact. De ti prinsippene og IndustriAlls globale rammeavtaler er bindende for hele selskapet.

Vi forplikter oss til å fremme disse prinsippene innenfor vår innflytelsessfære. Respekt for menneskerettighetene, de ansattes grunnleggende rettigheter, miljøvern og forbud mot korrupsjon er integrerte deler av vår virksomhet.

Q I tråd med sin forpliktelse under Global Compact forventer Siemens at vi selv og våre leverandører og samarbeidspartnere over hele verden overholder følgende retningslinjer:

- Den internasjonale menneskerettighetserklæringen, bestående av:
 - Verdenserklæringen om menneskerettigheter;
 - Internasjonal konvensjon om sivile og politiske rettigheter; og
 - Internasjonal konvensjon om økonomiske, sosiale og kulturelle rettigheter;
- Den europeiske menneskerettighetskonvensjonen;
- ILOs (Den internasjonale arbeidsorganisasjonens) trepartserklæring om prinsipper for multinasjonale selskaper og sosialpolitikk og ILO-erklæringen om grunnleggende prinsipper og rettigheter på arbeidsplassen (særlig om følgende emner: eliminering av barnarbeid, avskaffelse av tvangsarbeid, forbud mot diskriminering, foreningsfrihet og rett til kollektive forhandlinger), og grunnleggende friheter;
- OECDs retningslinjer for multinasjonale bedrifter;
- Agenda 21 om bærekraftig utvikling (sluttdokument fra FN-konferansen om miljø og utvikling, Rio de Janeiro);
- FNs konvensjon mot korrupsjon; og
- OECD-konvensjonen mot bestikkelse av utenlandske tjenestemenn.



K2 Menneskerettigheter

Siemens proklamerer menneskerettigheter som et sentralt element i ansvarlig forretningsvirksomhet og gjør seg til talsmann for menneskerettigheter gjennom hele verdikjeden. Siemens opererer i tett samsvar med FNs hovedprinsipper for næringsliv og menneskerettigheter.

Overholdelse av menneskerettighetsrelaterte lover og forskrifter er essensielt. Siemens forventer at vi skal handle i samsvar med prinsippene i Global Compact.

Q Nøkkelprinsippene for Global Compact

- Prinsipp 1:
Virksomhetene støtter og respekterer beskyttelsen av internasjonalt anerkjente menneskerettigheter.
- Prinsipp 2:
Virksomheter må sikre at de ikke er delaktige i menneskerettighetsbrudd.
- Prinsippene 3 til 6:
Bedrifter anerkjenner de grunnleggende kravene om arbeidstakerrettigheter.

! Slik gjør vi det:

- Vi undersøker på et så tidlig stadium som mulig om avgjørelsene vi tar på vegne av selskapet kan ha uønskede virkninger for andres menneskerettigheter innenfor eller utenfor Siemens.
- Vi forsøker å unngå eller redusere negativ innvirkning på menneskerettigheter som oppstår i forbindelse med vår virksomhet, uavhengig av om Siemens har forårsaket eller bidratt til disse effektene.
- Vi respekterer menneskerettighetene til lokalsamfunn og til særlig utsatte grupper.



Q Hvilke grupper har et særlig behov for beskyttelse?

Disse omfatter - avhengig av de konkrete fakta og juridiske omstendigheter - medlemmer av urfolk, barn, funksjonshemmede og personer som er i en utsatt posisjon på grunn av hudfarge, etnisk eller sosial opprinnelse, religion, alder, funksjonshemming, seksuell identitet, verdensbilde eller kjønn.



K3 Miljø

Miljøvern er et selskapsansvar, et sosialt ansvar og en viktig suksessfaktor for Siemens. I alle selskapets enheter og i alle land vi har virksomhet i har vi som mål å beskytte miljøet og spare ressurser.

Vi arbeider med miljøvern internt i selskapet og sammen med våre kunder, for eksempel ved kontinuerlig forbedring av energi- og ressurseffektiviteten.

Siemens forventer at vi skal engasjere oss i miljøbevisst adferd hver dag. Vi bør være oppmerksomme på vårt ansvar som forbilder med hensyn til miljøet.

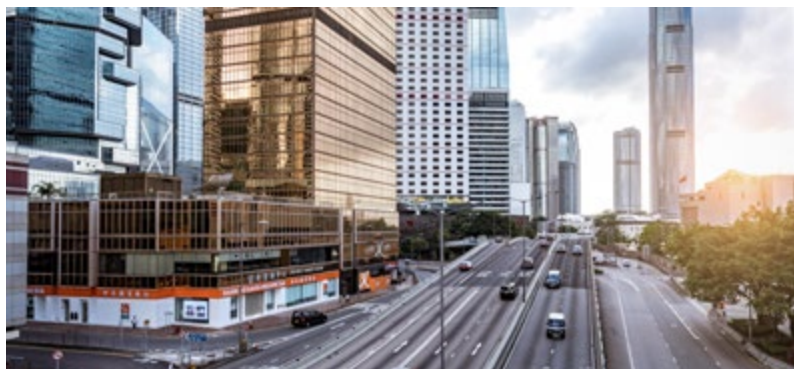
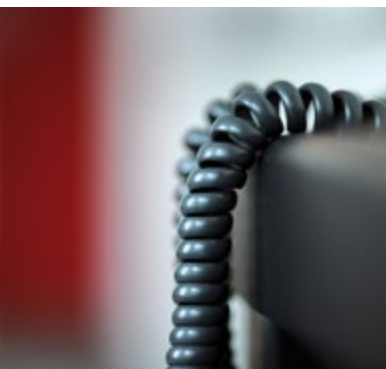
Hvilke miljøprogrammer har Siemens?

Siemens' miljøprogrammer er utformet for å spare ressurser gjennom hele produktets livssyklus, redusere resirkuleringsavfall og å gjøre vår egen virksomhet CO2-nøytral. Siemens' miljøportefølje er vår og selskapets respons på klimaendringer, ressursknapphet og trusler mot miljøet.

Vårt selskap oppfyller de økologiske kravene fra sine partnere ved å utvikle fremtidsrettede og ressurseffektive løsninger, produkter og forretningsmodeller. Konsekvent og innovativ miljøstyring er en integrert del av våre forretningsprosesser og går lenger enn lovpålagte krav. Vi utøver innflytelse på produktets miljøpåvirkning i et tidlig stadium av produkt- og produksjonsplanleggingen, ikke bare i produksjonsfasen, men også i design-, salgs-, bruks-, service- og avfallsfasen. Klimabeskyttelse spiller en særlig viktig rolle for vårt selskap.

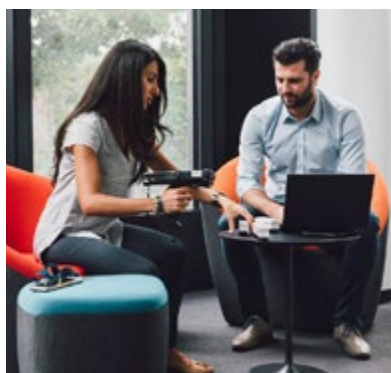
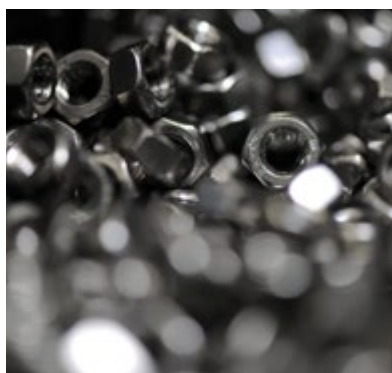
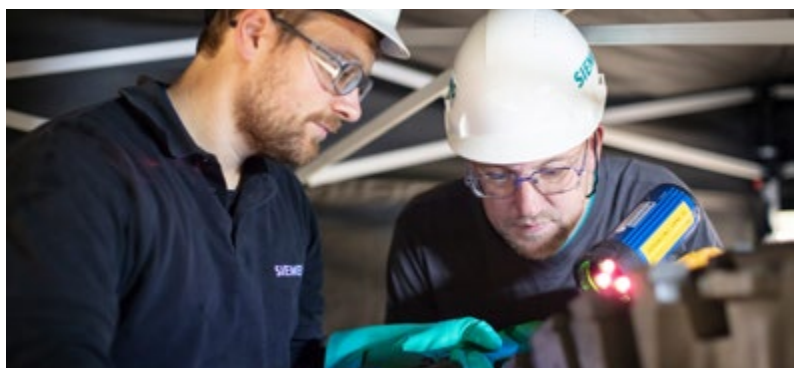
Slik gjør vi det:

- Klimavern er nært knyttet til energi forbruk. Vi bruker energi rasjonelt og effektivt.
- Vi prøver å unngå eller gjenvinne avfall.
- Vi utformer våre prosesser for å oppnå mest mulig miljøvennlige produkter og anlegg og unngå unødvendige utslipp og støyforurensning.



Våre rapporteringsprosedyrer

Hva gjør jeg hvis det er tegn på mulige brudd på retningslinjene?



Siemens forventer at vi rapporterer mulige brudd på retningslinjene for god forretningsmessig adferd. På den måten bidrar vi til å identifisere og eliminere brudd på retningslinjene og beskytte oss selv og selskapet mot risiko eller skader som kan oppstå.

Vi kan rapportere omstendigheter som indikerer brudd på retningslinjene for god forretningsmessig adferd til følgende personer eller enheter:

- Ledere;
- Chief Compliance Officer;
- Legal og Compliance personell;
- HR personell;
- Varslingstjenesten «Tell Us»;
- Siemens' ombudsmann; eller
- Ansattrepresentanter.

Informasjon om mulige brudd på retningslinjene for god forretningsmessig adferd kan leveres konfidensielt og anonymt etter behov. Siemens vil undersøke alle rapporter og treffe hensiktsmessige tiltak. Siemens tolererer ikke represalier mot klagere eller varslere. Overtredelse av dette forbudet vil bli straffet som regelbrudd.

Alle påstander om mulige brudd på retningslinjene vil bli fulgt opp i tråd med formelle prosesser som gjelder for hele selskapet. Disse prosessene tar hensyn til uskyldspresumsjonen og arbeidstakerrepresentanters deltakelsesrett der lokale retningslinjer krever dette. Siemens vil treffe egnede disiplinære tiltak der brudd kan påvises.

Siemens vil anvende de samme prinsippene ved anklager om overtredelser fra tredjeparter.



Indeks

A

Agenda 21	37
Aksjeprogram for ansatte	31
Ansattes representanter	17, 41
Ansvar	10, 11, 12, 14, 16, 18, 30, 32, 33, 34, 35, 37, 39
Antitrustlovgivning	23
Arbeidssikkerhet	17, 18
Arbeidstid	17
Avtaler om integritet og etterlevelse	25

B

Barnearbeid	17, 37
Bestikkelse	19, 20, 22, 37
Bransjeforeningsmøter	25
Bøker og registreringer	30
Bøter	11, 23

C

Charter of Trust	35
Chief Compliance Officer	6, 7, 41, 44
Cybersikkerhet	35

D

Databeskyttelse	34
Databeskyttelsesorganisasjon	34
Dataprogramvare	26
Den europeiske menneskerettighetskonvensjonen	37
Den internasjonale arbeidsorganisasjonen (ILO)	36, 37
Dominerende markedsposisjon	23, 24
Donasjoner	20, 21

E

Eksportkontroll	25, 36
Eksterne betalinger	22

F

Finansiell integritet	30
Finansielle rapporteringsformål	30
FNs Global Compact	36, 37
FNs konvensjon mot korrupsjon	37
Forretningsmessige avgjørelser	19, 27
Forretningspartnere	12, 22, 24, 27, 28, 29, 30, 36, 37

G

Gaver og gjestfrihet	20, 21
Grunnleggende arbeidsforhold	17
Grunnleggende prinsipper	10
Grunnprinsipper for kommunikasjon	33

H

Handels- og eksportkontrollforskrifter	25
Helse	17, 18, 34, 35
Hvitvasking	29, 36

I

Immaterielle rettigheter	26, 27
Insidehandel	31
Insideinformasjon	31, 33
Innsider	31
Innsiderliste	31
Integritet	19, 25, 30
Interessekonflikter	27, 28
Internasjonale avtaler og anbefalinger	37
Investering i tredjepartsselskaper	28
Involvering av tredjeparter	22
IoT – Internet of Things	35
IT-sikkerhet	35

K

Kollektiv handling	25
Konfidensiell informasjon	23, 24, 31, 33
Konfidensiell know-how	26
Konkurransbegrensende avtaler	23
Korrekt dokumentasjon	22
Korrupsjon	19, 22, 37
Kvalitet	19, 26, 35

L

Ledere	10, 14, 27, 28, 41
--------	--------------------

Legal og Compliance	11, 19, 41	Sikkerhetsleder	18
Leverandører	12, 23, 24, 31, 36, 37	Skader	11, 41
Likebehandling	17	Skatteregler	30
Lovbrudd	11	Sosiale medier	33
M		Sponsing	20, 21
Medlemskap	20, 21	Stille periode	33
Menneskerettigheter	37, 38	T	
Merkevaren Siemens	11, 21, 26, 27	Tariff- og organisasjonsfrihet	17
Miljømessige krav	35	Teknisk samsvar	35
Miljøprogrammer	39	«Tell us»	41
Miljøvern	37, 39	Terrorfinansiering	29
O		Tillit	12, 16, 26, 27, 30, 32, 35
OECD-konvensjonen mot bestikkelse av utenlandske tjenestemenn	37	Tilretteleggingsbetalinger	20
OECDs retningslinjer for multinasjonale bedrifter	37	Toll	25
Offentlig tjenestemann	19, 20, 22	U	
Offentlige kontrakter	11	Utenlandske tjenestemenn	37
Ombudsmann	41	V	
Omdømme	11, 27	Varemerkedesign-tjenesten	26
Opphavsrett	26, 44	Varslere	41
Organisasjons- og tilsynsoppgaver	14	Varslingstjenesten «Tell Us»	41
P		Veldedige bidrag	21
Patenter	26	Verdenserklæringen om menneskerettigheter	37
Personopplysninger	34	Verdikjede	22, 38
Personlig sikkerhet	17, 18	Å	
Personlige rettigheter	12	Åpen konkurranse	23
Personvern	12, 34		
Portefølje	16, 35, 39		
R			
Rapporteringsprosedyrer	40		
Reiseutgifter	20, 21		
Retningslinjer for finansiell rapportering	30		
Rettferdig konkurranse	19, 23		
Røde flagg	22		
S			
Sekundær sysselsetting	28		
Selskapets utstyr og fasiliteter	33		
Selskapsinformasjon	33		
Selskapets verdier	32		

Siemens AG

Legal og Compliance
Werner-von Siemens-Straße 1
80333 München

For utgiveren:
Martina Maier, Chief Compliance Officer

Versjon: 2019

Opphavsrett:
Alle rettigheter forbeholdt, også til oversettelse, utskrift og kopiering, inklusive delvis.

Dette dokumentet vil ikke bli tilbakekalt i tilfelle eventuelle endringer.

© 2019 Siemens AG, Berlin og München