

SIEMENS

Ingenuity for life



Siemens Business Conduct Guidelines

Vi realiserer det, der betyder noget

Forord 4

Vi realiserer det, der betyder noget 8

Vores motivation og fælles værdier

Vores grundlæggende principper 10

- | | | |
|----------|-------------------------------------|----|
| A | Vi opfører os ordentligt | 11 |
| B | Vi respekterer hinanden | 12 |
| C | Vi skaber tillid | 12 |
| D | Vi beskytter vores virksomhed | 13 |
| E | Som ledere har vi et særligt ansvar | 14 |

Vores ansvar 16

- | | | |
|-----------|--|----|
| F | Vi passer på hinanden og os selv | 17 |
| F1 | Grundlæggende arbejdsforhold | 17 |
| F2 | Sundhed, arbejdsmiljø og personlig sikkerhed | 18 |
| G | Vores markeder:
Vi handler fair og pålideligt | 19 |
| G1 | Fair konkurrence: Integritet er kernen i alt, hvad vi gør | 19 |
| G2 | Vi har succes, når konkurrencen er fair: konkurrencebeskyttelsesregler og fair konkurrence | 23 |
| G3 | Vi overholder reglerne for handels- og eksportkontrol | 25 |
| G4 | Collective Action: Det betaler sig, at vi arbejder for ordentlige markedsvilkår | 25 |

H	Vores virksomhed: Vi skaber tillid og beskytter det, der gør Siemens værdifuld	26
H1	Siemens brand: et løfte om innovation og kvalitet	26
H2	Interessekonflikter - vi træffer udelukkende forretningsmæssige beslutninger, der er i Siemens interesse	27
H3	Hvidvask og finansiering af terrorisme – ikke hos os!	29
H4	Finansiell integritet – sådan styrker vi den tillid, vi bliver vist	30
H5	Insiderhandel – hverken for os eller for andre!	31
H6	Sådan udviser vi ansvar og beskytter vores aktiver	32
H7	Persondatabeskyttelse – vi kender vores ansvar	34
I	Vores portefølje: produkter, services og brancheløsninger i verdensklasse	35
J	Vores partnere: Vi arbejder sammen med partnere, der tager ansvar	36
K	Vores ansvar for samfundet og miljøet	37
K1	Vi forpligter os i forhold til internationale aftaler og anbefalinger	37
K2	Menneskerettigheder	38
K3	Miljø	39

Vores indberetnings- 40 procedurer

Hvad du skal gøre, hvis der er tegn på,
at der foregår noget forkert

Indeks 42, 43

Kolofon 44

München, december 2018

Dear Colleagues,

Hos Siemens bestræber vi os på at være rollemodeller. Det skal vi hele tiden tænke på og handle efter – og altid i virksomhedens interesse. Det gælder i forhold til kunder, ansatte, aktionærer og vores sociale ansvar.


Virksomheder er en integreret del af samfundet, og har derfor et særligt ansvar. Den måde en virksomheds ansatte agerer på, har stor indflydelse på, hvordan virksomheden opfattes og accepteres. Derfor er det nu vigtigere for os end nogensinde før at stå ved vores sociale ansvar, at være bevidste, når vi påtager os det og handle på en bæredygtig måde til gavn for samfundet. Det er ikke blot økonomisk styrke, der betyder noget for os; Den måde, vi opnår den på, er lige så vigtig. I Siemens efterlever vi de højeste etiske og moralske standarder, når vi udfører vores arbejde. Det betyder, at vi har opnået stor respekt hos alle vores samarbejdspartnere. De har naturligvis tillid til, at vi efterlever disse standarder i alt, hvad vi foretager os. Og det er en pligt, alle hos Siemens har – uanset hvad vores arbejde er. Det er jo os, der repræsenterer virksomheden i alle sammenhænge, til enhver tid og uanset hvor vi er.

Det betyder, at ansvaret skal defineres klart, og at alle medarbejdere skal tage ansvar for deres handlinger. Vi kalder det *'Ownership Culture'*. Her bliver vi guidet af vores værdier: *'responsible, innovative, excellent'*. *We make real what matters*

Vores Vision 2020+ strategi, som vi lancerede i august 2018, giver de enkelte forretningsenheder i Siemens større frihed til at tage selvstændige initiativer og mere fleksibilitet. Mere frihed går hånd i hånd med mere ansvar. På ét afgørende punkt er der hverken plads til kompromiser eller ændringer: overholdelse af reglerne for juridisk og etisk korrekt virksomhedsførelse. Siemens forretning er altid synonymt med ordentlig forretningsdrift, uanset hvor det foregår. Det står aldrig til forhandling.

Siemens *'Business Conduct Guidelines'* er et forpligtende adfærdskodeks. Det er baseret på vores værdier, og er obligatoriske for alle i Siemens – ansatte, ledere og concernledelse. Business Conduct Guidelines udstikker de grundlæggende principper og regler for, hvordan vi agerer inden for vores virksomhed og i relation til vores partnere og offentligheden. Her får du også værdifuld vejledning og svar på vigtige spørgsmål.

Vi har en meget kompetent og stærk Compliance-organisation. Tøv ikke med at tage fat i den for at få rådgivning og støtte, hvis du på noget tidspunkt bliver i tvivl om, hvad der er det rette at gøre. Jeg vil bede dig om at læse Business Conduct Guidelines grundigt igennem og til enhver tid handle, som om Siemens var din egen virksomhed.

Sincerely yours,


Joe Kaeser
President og Chief Executive Officer i Siemens AG

“Siemens Ownership Culture gør forskellen. Folk forbinder – helt berettiget – først og fremmest Siemens med pålidelighed, fairness og integritet – og dernæst med vores entreprenørånd”

– Joe Kaeser
President og Chief Executive Officer i Siemens AG



Joe Kaeser

“Vi tror på, at vellykket compliance er en kontinuerlig proces: Siemens Compliance-organisation og compliance-system skal hele tiden udvikle sig og tilpasse sig skiftende markedsvilkår og forretningsaktiviteter.”

– Martina Maier
Chief Compliance Officer i Siemens AG



Martina Maier



Dr. Andreas C. Hoffmann

München, december 2018

Kære kolleger

Siemens står for ordentlig forretningsdrift over hele verden – det er vores urokkelige standpunkt. Det forventer vi af os selv, af vores ansatte, af vores ledere og af vores koncernledelse – samt af vores kunder, partnere og alle øvrige interessenter i virksomheden.

Vores virksomhed har lært af fortiden, frem for alt af tillidskrisen i 2006, som bragte virksomheden ud på afgrundens rand. Siden da har vi gjort alt, hvad der står i vores magt, for at komme alle disse fejltagelser til livs og bringe Siemens på fode igen. I dag står Siemens meget stærkere end dengang – for mere end 10 år siden. Det kan vi takke jer for. Vores omdømme er genoprettet, og vi betragtes i dag som en troværdig partner – i alle dele af verden. Lad os fortsat arbejde sammen for at sikre, at det bliver ved med at være sådan fremover.

Business Conduct Guidelines er vores referenceramme i denne bestræbelse. Alle ansatte, ledere og medlemmer af koncernledelsen skal kende til og forstå indholdet af Business Conduct Guidelines og efterleve dem i det daglige arbejde.

“Siemens engagerer sig i fair konkurrence inden for vores forretningsområder og bekæmper korrupsion ud over virksomhedens egne grænser.”

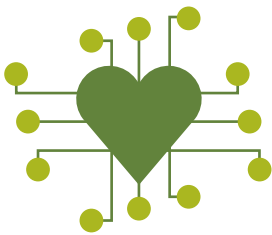
– **Dr. Andreas C. Hoffmann**
General Counsel og Head of Legal & Compliance i
Siemens AG

Kontakt dine kolleger i Legal & Compliance, hvis du har spørgsmål om anvendelsen eller fortolkningen af Business Conduct Guidelines, eller hvis du har mistanke om et brud på Business Conduct Guidelines. Derudover kan du altid indberette al form for information om mulige brud på reglerne til vores [Tell Us Hotline](#) eller til vores [Ombudsmand](#). Uanset hvordan du vælger at kontakte os, kan du være sikker på, at vi følger op på din indberetning – professionelt, hurtigt og fair.

Martina Maier & Dr. Andreas C. Hoffmann
Chief Compliance Officer & General Counsel og
Head of Legal & Compliance i Siemens AG

Vi realiserer det, der betyder noget

Vores motivation og fælles værdier



Vores passion for teknologi driver os til at sætte standarden og skabe merværdi på lang sigt for vores kunder, samfundet og for os alle.

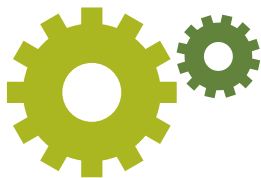
Vi realiserer det,
der betyder noget

/
We make real
what matters



Med vores ekspertise inden for elektrificering, automatisering og digitalisering forbedrer vi menneskers liv i dag, og skaber blivende værdier for fremtidige generationer.

Vores grundlægger,
Werner von Siemens, ville
have kaldt det "opfindsomhed"



I dag kalder vi det:

Ingenuity for life

5

Vores succes er baseret på en stærk virksomhedskultur. Det er derfor, vi har en **Ownership Culture**, der består af fem elementer:



Værdier, adfærd, lederskab, menneskelige hensyn og ejerskab.

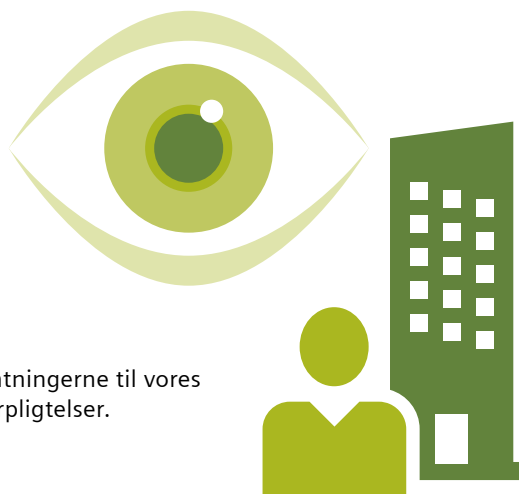


Vores ledende princip er:

Du skal til enhver tid handle, som om Siemens var din egen virksomhed.



Business Conduct Guidelines viser vejen.



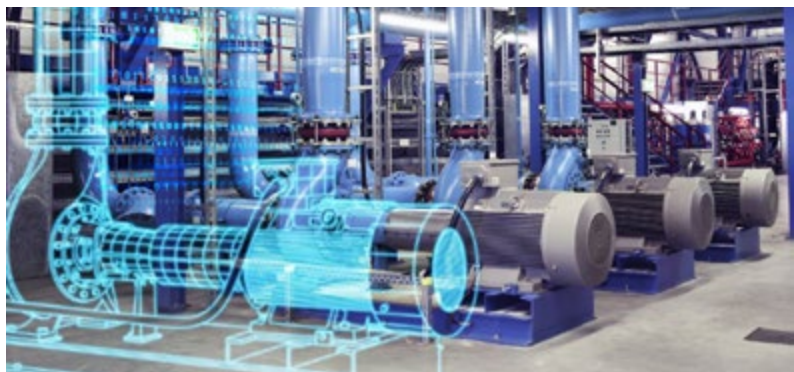
De beskriver forventningerne til vores adfærd og vores forpligtelser.



Business Conduct Guidelines hjælper os med at anvende vores værdier: *innovative*, *excellent* og *responsible*.

- Vi er '*innovative*' ved at skabe blivende værdier.
- Vi er '*excellent*' og opnår enestående resultater.
- Vi handler '*responsible*'.

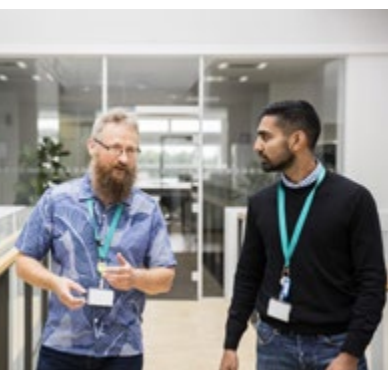
Det er sådan, vi sammen realiserer det, som betyder noget.



Vores grundlæggende principper

Vores grundlæggende principper er retningsgivende for vores beslutninger og for hvordan vi generelt agerer som ansatte i

- A** Vi opfører os ordentligt
- B** Vi respekterer hinanden
- C** Vi skaber tillid
- D** Vi beskytter vores virksomhed
- E** Som ledere har vi et særligt ansvar



A Vi oprører os ordentligt

Vi overholder lovene i de lande, hvor vi er repræsenteret, og vi sikrer, at alle virksomhedens retningslinjer, processer og kontroller implementeres.

🔍 Hvilke love skal vi overholde?

Vi skal kende til og overholde de love og regler, som gælder for vores daglige arbejde. Disse love og regler kan variere fra land til land. Hvis vi er i tvivl eller har spørgsmål, kontakter vi Legal & Compliance.

🔍 Hvad er konsekvenserne af overtrædelser for vores virksomhed og for os som ansatte?

Overtrædelse af love eller manglende overholdelse af Business Conduct Guidelines kan få alvorlige konsekvenser for vores virksomhed og for os selv.

Eksempler på konsekvenser

for den enkelte:

- disciplinære følger
- bøder og erstatning
- fængsel

for vores virksomhed:

- Siemens omdømme, brand og markedsværdi lider skade
- betragtelige bøder og erstatning
- konfiskation af fortjeneste
- udelukkelse fra private og offentlige kontrakter



Vi stiller os selv følgende spørgsmål, når vi træffer beslutninger på vegne af Siemens:

- Er det rigtigt for Siemens?
- Er det i overensstemmelse med Siemens og vores egne værdier?
- Er det lovligt?
- Kan det have konsekvenser for vores brand, hvis vores beslutning kommer i mediernes søgelys?
- Hvad vil andre tænke om vores beslutning?
- Er det en beslutning, som vi selv vil tage ansvaret for?



B Vi respekterer hinanden

Vi respekterer hvert enkelt menneskes værdighed, privatliv og rettigheder. Vi tror på, at mangfoldighed beriger vores arbejdsplads. Vi arbejder sammen, selvom vi har forskellig etnisk baggrund, kultur, religion, alder, handicap, hudfarve, køn, seksuel orientering eller verdensanskuelse.

Vi tolererer ikke diskrimination, seksuel eller anden form for chikane eller upassende opførsel over for enkeltpersoner eller grupper.

Vi anvender disse principper af respekt for hinanden og andre, som vi arbejder sammen med, herunder vores leverandører, kunder og forretningspartnere.

Q Hvad betyder det i praksis? Hvilken form for opførsel er uacceptabel? Her er nogle eksempler:

- Materiale af racistisk eller fremmedhadsk karakter placeres på en kollegas skrivebord;
- Fornærmelser eller fjendtlige kommentarer over for handicappede;
- Chikane eller vold rettet mod et bestemt køn, herunder overfald, uønskede tilnærmelser eller upassende bemærkninger eller vittigheder; eller
- Visning af upassende billeder eller genstande, eksempelvis med et seksuelt indhold.

C Vi skaber tillid

Vi er åbne og ærlige. Vi tager vores ansvar alvorligt, vi er pålidelige, og vi lover ikke mere, end vi kan holde.

Vi er oprigtige. Vi hjælper med at identificere og afhjælpe potentielle mangler, problemer og misforståelser. Vi gør alt for at leve op til den tillid, der er vist os af vores kunder og brugerne af vores produkter, services og brancheløsninger.

? Hvad gør vi, når vi begår en fejl?

Vi begår alle sammen fejl, når vi er på arbejde. Vi fremmer en kultur, hvor man lærer af sine fejl. Vi håndterer dem i åbenhed for at forhindre, at de gentager sig. Det er den eneste måde at lære af fejl og forhindre, at de gentager sig. De fleste fejl er ganske små, mens der er andre, som kan have alvorlige følger, og som bør indberettes.

Vi er pålidelige og behandler hinanden på en respektfuld måde

? Hvad gør vi, hvis vi ser en overtrædelse af *Business Conduct Guidelines*?

Vi lader ikke som ingenting, når vi ser mulige overtrædelser af Business Conduct Guidelines, selvom de ikke involverer os personligt. Virksomheden har en række forskellige kanaler, hvor man kan indberette mulige overtrædelser af Business Conduct Guidelines (se kapitlet 'Vores indberetningsprocedurer'). I mange tilfælde er rettidig indberetning vigtigt, hvis vi skal undgå eller minimere negative konsekvenser for virksomheden.

D Vi beskytter vores virksomhed

Vi beskytter og fremmer Siemens omdømme og værdier. De er essentielle for vores virksomhed, og sikrer en bæredygtig fremtid for vores virksomhed. Hvis vi handler ulovligt eller på en upassende måde, kan vi skade virksomheden i betydeligt grad.



Vores ledere er gode eksempler, og de går forrest

E Som ledere har vi et særligt ansvar

Som ledere har vi et særligt ansvar, og vores pligt, til at tage os af vores medarbejdere, tager vi alvorlig.

Vi skaber et miljø, der viser tillid, og vi er altid tilgængelige for diskussioner med vores medarbejdere vedrørende usikkerhed, overholdelse af lovkrav, spørgsmål eller deres professionelle eller personlige bekymringer.

Vi skal foregå med et godt eksempel og sikre os, at vores teams forstår vigtigheden af at handle i overensstemmelse med Business Conduct Guidelines.

Vi tager enhver indikation af mulige overtrædelser alvorligt og indberetter dem til Legal & Compliance. Vi beskytter identiteten på de medarbejdere, der indberetter mulige overtrædelser, og beskytter dem mod gengældelse eller andre negative følger deraf.

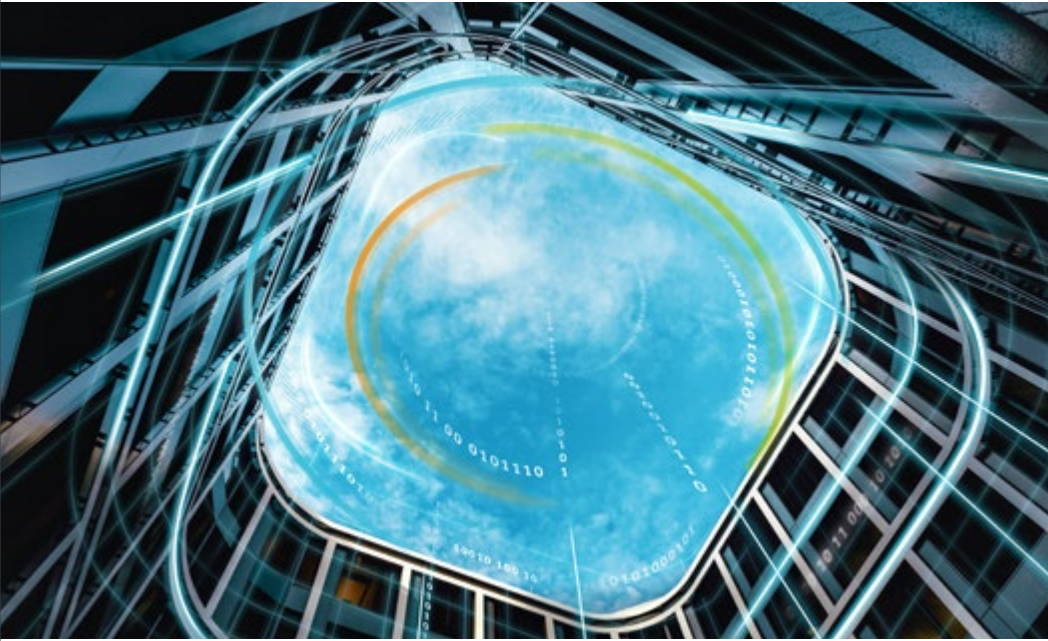
Vi lever op til vores organisatoriske pligter samt pligten til at føre tilsyn.



Q Hvad er vores pligter i forhold til organisering og tilsyn?

- Vi ansætter medarbejdere ud fra deres personlige og professionelle kvalifikationer og egnethed. Ansaret for nøje udvælgelse øges i takt med vigtigheden af de opgaver, som medarbejderen skal udføre (Udvælgelsesansvar).
- Vi giver præcise, fyldestgørende og bindende vejledninger, særligt i forhold til overholdelse af juridiske bestemmelser (Vejledningsansvar).
- Vi sikrer, at der løbende føres tilsyn med overholdelse af juridiske bestemmelser (Tilsynsansvar).
- Vi kommunikerer løbende og på let forståelig vis vigtigheden af ansvarlighed og compliance samt konsekvenserne af vores forseelser (Oplysningsansvar).

Q Ledernes særlige ansvar og pligter fritager dem ikke fra deres eget ansvar som medarbejdere. Vi skal arbejde sammen om at overholde loven og Siemens retningslinjer.





Vores ansvar

Vi realiserer det, der betyder noget

F Vi passer på hinanden og os selv

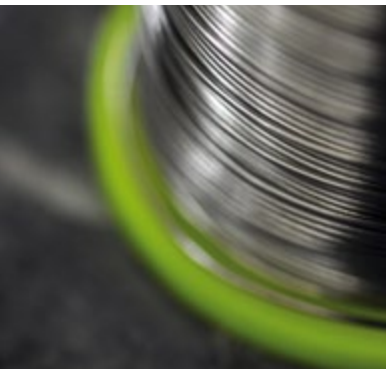
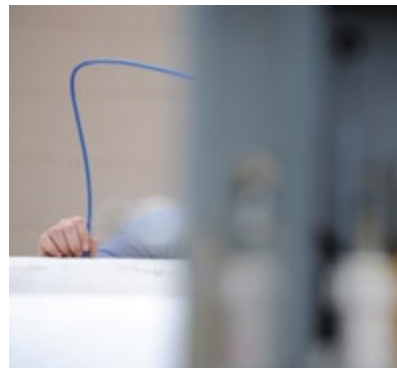
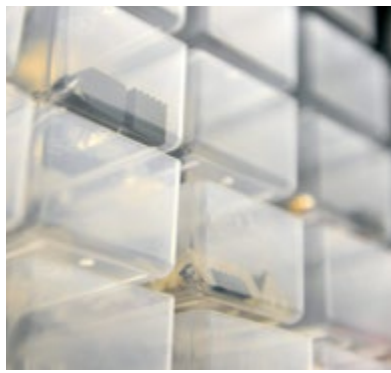
G Vores markeder: Vi agerer fair og tillidsvækkende

H Vores virksomhed: Vi skaber tillid og beskytter det, der gør Siemens værdifuldt

I Vores portefølje: verdensklasse produkter, services og brancheløsninger

J Vores samarbejdspartnere: Vi arbejder sammen med ansvarlige partnere

K Vores ansvar over for samfundet og miljøet



F Vi passer på hinanden og os selv

Siemens beskytter vores grundlæggende rettigheder som medarbejdere, vores helbred, vores personlige sikkerhed og vores arbejdsmiljø på alle lokationer over hele verden – også når vi er på forretningsrejse.

F1 Grundlæggende arbejdsforhold

Siemens fremmer et godt samarbejde blandt ledelse, ansatte og de ansattes tillidsrepræsentanter og beskytter de ansattes grundlæggende rettigheder.

Ingen diskrimination eller intimidering

Princippet om lige muligheder og lige behandling garanteres uden hensyn til hudfarve, etnisk eller social afstamning, religion, alder, handicap, seksuel identitet, verdensanskuelse eller køn. I overensstemmelse med arbejdsmarkedslovgivningen i de lande, hvor Siemens er repræsenteret, vil diskrimination baseret på ovennævnte karakteristika – seksuel chikane eller anden upassende adfærd overfor enkeltpersoner eller grupper – ikke blive tolereret.

Frit valg af beskæftigelse

Ingen skal være ansat eller tvinges til at arbejde mod sin vilje. Alle former for tvangsarbejde er forbudt.

Forbud mod børnearbejde

Børnearbejde er strengt forbudt.

Passende aflønning

Siemens betaler en rimelig løn, og overholder globalt alle gældende love om løn og anden form for vederlag. Siemens overholder principperne om ligeløn, og diskriminerer ikke på baggrund af køn.

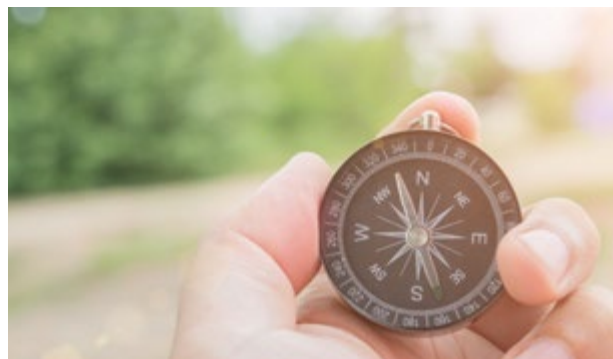
Arbejdstider

Siemens overholder globalt alle gældende regler om arbejdstider.

Ret til aftalt mindsteløn og foreningsfrihed

Siemens anerkender de ansattes juridiske ret til at danne eller melde sig ind i eksisterende fagforeninger og til at indgå overenskomster. Medlemmer af organisationer for ansatte eller fagforeninger bliver hverken stillet ringere eller bedre. Siemens samarbejder konstruktivt med ansatte, tillidsrepræsentanter og fagforeninger.

I tilfælde af konflikter stræber Siemens også efter at sikre et holdbart og konstruktivt samarbejde på længere sigt og efter at finde løsninger, der afspejler både virksomhedens og de ansattes interesser.



F2 Sundhed, arbejdsmiljø og personlig sikkerhed.

Siemens viser omsorg for os som en del af sit virksomhedsansvar.

Vores sundhed

Siemens beskytter og fremmer vores sundhed og velfærd, værner om os i forhold til risikoen for arbejdsrelaterede ulykker, og tilbyder en bred vifte af støtte til at opretholde og fremme vores fysiske og psykiske sundhed.

Vores arbejdsmiljø

Siemens sørger for et sikkert arbejdsmiljø for at sikre, at medarbejderne kan tage sunde og uskadede hjem efter en arbejdsdag. Som medarbejdere bidrager vi også selv til det:

! Sådan gør vi:

- Vi overholder arbejdsmiljøreglerne på vores arbejdsplads.
- Vi undgår risikobetonet adfærd.
- Når vi oplever en farlig situation, tager vi passende forholdsregler.



Vi går foran med et godt eksempel.

Vores personlige sikkerhed

Siemens driver forretning i hele verden; også i områder og situationer, hvor sikkerhedsforholdene er kritiske. For at beskytte vores medarbejdere, virksomheden og vores forretningsinteresser på bedste vis, identificerer og analyserer Siemens globale sikkerhedsrisici, og vurderer deres potentielle konsekvenser.

! Sådan gør vi:

- Vi forbereder os på de sikkerhedsrisici, som findes i de lande, vi rejser til, og overholder de foreskrevne sikkerhedsprocedurer og -bestemmelser.
- Vi udsætter ikke os selv eller vores kolleger for unødvendig fare på grund af uansvarlig opførsel eller ved at ignorere sikkerhedsbestemmelserne.
- Vi reagerer hurtigt i en kritisk situation, kontakt vores hotline på +49 (89) 636 – 12345 (åben hele døgnet) og følg de relevante sikkerhedsinstruktioner.
- Vi indberetter straks sikkerhedshændelser til vores sikkerhedsansvarlige og/eller bruger sikkerhedsrapporteringværktøjet "IncidentReporting@Siemens"(IR@S).

“Vores medarbejdere er vores mest værdifulde aktiv. Jeres helbred og sikkerhed er vores højeste prioritet.”

– Janina Kugel
Medlem af Managing Board i Siemens AG

Fair konkurrence er i overensstemmelse med vores værdier: *excellent*, *innovative* og *responsible*. Siemens står for fair konkurrence, hvor det kun er de markedsøkonomiske faktorer (kvalitet, pris, innovation, service, osv.), der er afgørende for vores forretningsmæssige beslutninger. Konkurrence må ikke påvirkes af metoder eller midler, der ikke er fair.

G Vores markeder: Vi er pålidelige og handler fair

G1 Fair konkurrence: Integritet er kernen i alt hvad, vi gør


Vi afviser alle former for korrupsion og bestikkelse.


Vi tolererer ikke nogen form for korrupsion i vores forretning noget sted i verden. Det gælder også forretninger gennem vores eksterne samarbejdspartnere.

Korrupsion

Korrupsion er karakteriseret ved uærlig eller ulovlig opførsel, særligt af personer med magt, og det involverer typisk bestikkelse. Det kan også omfatte andre handlinger, som bedrageri, svig, favorisering eller nepotisme.

Den mest almindelige form for korrupsion er bestikkelse. Siemens tolererer ingen former for bestikkelse.

 Bestikkelse er at tilbyde, love eller give penge, gaver eller andre goder til en offentlig eller privat ansat med henblik på at modtage upassende fordele. Bestikkelse er ulovligt i hele verden.

 Betegnelserne 'offentlig ansat' eller 'ansat i den offentlige sektor' dækker over alle personer, der er ansat af eller bemyndiget af en offentlig myndighed. Det omfatter alle offentlige ansatte og ansatte i ikke-offentlige institutioner, der anses som offentlige ansatte i henhold til gældende lov.

! Sådan gør vi:

- Vi deltager ikke i nogen form for korrupsion – hverken aktivt eller passivt.
- Vi indberetter alle handlinger, som vi mistænker for at være korrupsion, til vores Legal & Compliance organisation.

Vi tolererer ingen form for bestikkelse

! Sådan gør vi:

Vi afstår fra at:

- give eller modtage overdrevne gaver eller underholdning;
- give eller modtage overdrevne rejseudgifter;
- give eller modtage upassende donationer, sponsorater eller medlemskaber;
- give eller modtage upassende pengebeløb;
- bruge tredjepart til at udføre bestikkelse på Siemens vegne; eller
- give eller modtage upassende smørelse.

Gaver og gæstfrihed – ja, men kun i rimeligt omfang

I mange kulturer er det vigtigt med gaver og invitationer til underholdningsarrangementer for at udvikle og vedligeholde forretningsrelationer. Nogle gaver og invitationer kan dog på urimelig vis påvirke modtagerens evne til at træffe beslutninger eller give indtryk af utilbørlig indflydelse.

! Sådan gør vi:

- Vi giver ikke overdrevent generøse gaver eller inviterer til ekstravagante arrangementer.
- Vi giver ikke gaver eller inviterer til ekstravagante arrangementer til gengæld for forretningsmæssige eller andre fordele.

🔍 Hvad er smørelse?

Smørelse, er når der betales en relativ lille sum penge eller ydes en anden fordel – som regel til lavt placerede offentlige ansatte – til disse personligt eller for at fremskynde en almindelig offentlig opgave.

Det er forbudt at betale smørelse, og hvis man gør det, kan man blive retsforfulgt.



Gaver og invitationer til arrangementer skal:

- være i overensstemmelse med gældende love og regler;

🔍 Regler

Vores forretningspartnere – særligt offentlige ansatte – har ofte deres egne interne regler, som begrænser deres muligheder for at modtage gaver og gæstfrihed. Disse regler kan være ganske strenge, og vi skal kende til dem og overholde dem.

- være transparente og korrekt dokumenteret i virksomhedens regnskaber og systemer;
- være korrekte, når det gælder art, værdi og hyppighed i forhold til anledning og modtagers stilling;
- ikke tilbydes, anskaffes, efterspørges eller accepteres med forventning om nogen form for fordel; og
- aldrig give indtryk af uærlighed eller upassende opførsel.



Sponsorater, donationer, velgørenhed og medlemskaber - ja, men kun for at fremme virksomhedens mål

Sponsorater, donationer, velgørenhed og medlemskaber er vigtige for vores sociale ansvar og opnåelsen af virksomhedens mål.

! Sådan gør vi:

Sponsorater, donationer, velgørenhed og medlemskaber:

- skal undersøges nøje for at afgøre, om de fremmer virksomhedens legitime mål;
- må ikke loves, tilbydes eller gives med henblik på at opnå upassende, forretningsmæssige fordele eller med henblik på andre uetiske formål;
- skal være religiøst og politisk neutrale; og
- skal styrke vores brand og sociale ansvar. Det er ikke nok kun at tage højde for de juridiske betingelser.

Politisk engagement

Kontinuerlig dialog med politiske beslutningstagere er meget relevant for en global virksomheds succes. Vi forpligter os til at være politisk neutrale. Siemens aktiviteter i forhold til politikere, partier og holdninger er ikke partipolitiske, og de foregår udelukkende med henblik på at realisere Siemens forretningsmæssige mål. Vi overholder loven og Siemens retningslinjer.

Betaling af rejseomkostninger – ja, men kun når det er rimeligt og tilladt

Siemens kan være forpligtet til at betale rejseomkostninger for tredjepart i forbindelse med bestemte forretningsaktiviteter. Overdreven dækning af rejseomkostninger kan dog blive opfattet som upassende indflydelse på modtageren eller blot skabe indtryk af indflydelse på modtageren.

! Sådan gør vi:

- Vi betaler kun korrekte og passende rejseomkostninger.
- Vi overholder de ovennævnte regler for gaver og invitationer til arrangementer.

Betalinger – ja, men kun til lovlige formål

Betalinger til tredjepart foretages hver eneste dag i forbindelse med den daglige drift i Siemens. Processer og værktøjer hjælper os med at sikre, at disse betalinger er korrekt dokumenteret og anvendes til de korrekte formål.

! Sådan gør vi:

- Vi stiller kun konti eller midler til rådighed for lovlige formål.
- Vi foretager kun betalinger til tredjeparter, som er lovlige, og som går til lovlige formål.
- Vi foretager kun betalinger, når der er korrekt dokumentation.



Involvering af tredjeparter – ja, men uden bestikkelse

Der er mange legitime årsager til at involvere en tredjepart i forretningsrelationer, men at bruge en tredjepart til på ulovlig eller upassende vis at forsøge at påvirke offentlige embedsmænd eller privatpersoner er forbudt. Derfor undersøger vi forretningspartnere ved begyndelsen af vores forretningsrelation og i takt med, at den udvikler sig.

! Sådan gør vi:

- Vi undersøger forretningspartnere nøje og overvåger dem, ligesom vi tager deres respektive risici i betragtning.
- Vi er forpligtet til at sikre os, at partnerne i vores værdikæde kender og tilslutter sig vores værdier og vores standarder for overholdelse af regler.
- Vi forlanger kontraktbestemmelser, som kræver, at vores partnere handler i overensstemmelse med alle gældende regler og bestemmelser.

🔍 Her er nogle advarselssignaler, som vi skal stille kritiske spørgsmål til og afklare:

- Uoverensstemmelser mellem dokumentation og betalinger;
- Høje priser med store rabatter eller urimeligt høje avancer;
- Kontraktpartnere med uklart ansvar eller tvivlsomme kvalifikationer;
- Mistænkelige personlige relationer eller forretningsarrangementer;
- Usædvanligt høje gebyrer, provisioner eller omkostninger til gaver, underholdning eller gæstfrihed;
- Afvisning af kontraktbestemmelser, der skal modvirke korruption;
- Krav om forudgående betaling uden rimelig forretningsmæssig begrundelse; og
- Krav om kontante betalinger eller overførsler til udenlandske bankkonti eller tredjeparter.

“Jeg vil ikke sælge fremtiden for at opnå profit nu og her.”

– Werner von Siemens

G2 Vi har succes, når konkurrencen er fair: konkurrencebeskyttelsesregler og fair konkurrence

Konkurrenceloven beskytter fri, uforstyrret og effektiv konkurrence til glæde for kunder, virksomheder og samfundet under ét.

Overtrædelse af konkurrenceloven kan få alvorlige følger for vores virksomhed og for de medarbejdere, som er involveret, f.eks. store bøder, udelukkelse fra offentlige udbud, erstatningskrav, tab af omdømme og fængselsstraf.

! Sådan gør vi:

- Vi indgår aldrig konkurrencebegrænsende aftaler med konkurrenter.

? Hvad er konkurrencebegrænsende aftaler?

Konkurrencebegrænsende aftaler er pris aftaler, deling af markeder, kunder eller geografiske områder og projektaftaler med konkurrenter. Misbrug af en dominerende stilling (indikation: mere end 30-50 procent markedsandel) er også forbudt.

! Sådan gør vi:

- Vi taler kun med konkurrenter, hvis vi har en tvingende, forretningsmæssig grund til det, og der ikke eksisterer nogle bekymringer i forhold til konkurrencebeskyttelsesreglerne.

Q Vi taler aldrig med vores konkurrenter om:

- Priser eller andre betingelser;
- Deling af markeder, kunder eller geografiske områder;
- Forretningsmuligheder eller kommende ordrer;
- Kapaciteter, produktionsmængder eller kvoter;
- Virksomhedsstrategier eller den fremtidige markedsudvikling; f.eks. salgsstrategier, nuværende og fremtidige produktudviklinger, investering og boykotter;
- Tilbud og udbud; og
- Tilbudskoordination ved udbud eller afgivelse af tilbud, der ikke er udtryk for reel konkurrence.

! Sådan gør vi:

- Vi tilskynder til fri konkurrence i vores relationer med kunder, salgspartnere og leverandører
- Vi taler aldrig med kunder, salgspartnere eller leverandører om:
 - Overholdelse af udsalgspriser. I mange tilfælde er ikke-bindende anbefalinger – uden pres eller incitamenter – om udsalgspriser og etablering af maksimale salgspriser, dog tilladt; eller
 - Forhindring af eksport eller anden form for re-import.
- Vi behandler fortrolig information fra Siemens og tredjepart, som f.eks. konkurrenter, kunder, salgspartnere og leverandører, med omtanke.



? Hvordan definerer vi fortrolige oplysninger, der kræver særlig beskyttelse?

Fortrolige oplysninger er oplysninger, som ikke er beregnet til at blive offentliggjort. Det kan omfatte ikke-offentliggjort information fra eller om Siemens, leverandører, kunder, medarbejdere, agenter, konsulenter eller andre tredjeparter, som er beskyttet i henhold til juridiske eller kontraktmæssige bestemmelser.

Det kan bl.a. omfatte:

- detaljer om en virksomheds organisation og faciliteter, priser, salg, overskud, markeder, kunder og andre forretningsforhold;
- tilbudsdokumenter;
- oplysninger om produktion, forskning og udviklingsprocesser;
- tekniske oplysninger; og
- interne regnskabstal.

🔍 Et par eksempler på hvad vi ikke gør:

- Vi modtager aldrig fortrolige oplysninger fra tredjepart uden grund og bruger det på ulovlig vis, som f.eks. i forbindelse med en tilbudsproces.
- Vi bruger ikke fortrolige dokumenter fra tidligere arbejdsgivere eller gemmer dem på Siemens' netværk.

! Sådan gør vi:

- For produkter, hvor Siemens kan have en dominerende stilling (indikation: mere end 30-50 procent markedsandel), kontakter vi Legal & Compliance, når vi står over for følgende:
 - eksklusivaftaler eller loyalitetsrabatter;
 - meget høje eller lave 'konkurrencedygtige priser';
 - salg af et 'stærkt' markedsprodukt sammen med andre produkter;
 - ulige behandling af forretningspartnere (undtagen når der er en objektiv årsag, som f.eks. forskellige salgspriser på grund af mængderabatter); eller
 - afvisning af levering eller licens (uden en objektiv årsag).
- Legal & Compliance undersøger i forvejen potentielt konkurrencebegrænsende forretningsforhold, som f.eks.:
 - partnerskaber og konsortier;
 - fælles forskning og udvikling;
 - specialiseret/fælles produktion;

- standardisering og harmonisering;
 - fælles indkøb;
 - eksklusiv distribution/eksklusivt indkøb;
 - markedsinformationssystemer/benchmarking; og
 - eksklusivaftaler og eksklusive territorieinddelinger ved distributions- og licensaftaler.
- Vi deltager kun i møder med brancheorganisationer og interesseorganisationer, hvis der findes en skriftlig invitation med en dagsorden, og repræsentanter for brancheorganisationen/interesseorganisationen er til stede, og der tages referat. Yderligere oplysninger kan findes i "Anbefalinger ved samarbejde med brancheorganisationer/ interesseorganisationer."

G3 Vi overholder reglerne for handels- og eksportkontrol

For Siemens – som international virksomhed – er det vigtigt at efterleve reglerne for eksportkontrol og toldbehandling, som gælder for national og international handel.

! Sådan gør vi:

- Vi sikrer os omhyggeligt, at de gældende regler for toldbehandling og udenrigshandel, herunder regler om sikkerhed i forsyningskæden, er kontrolleret, implementeret og bliver efterlevet, når varer handles eller transporteres, ydelser leveres eller andre former for teknisk knowhow overføres.
- Forretninger, som er foretaget i lande, der er udsat for sanktioner, bliver grundigt undersøgt.
- Vi indestår for, at alle gældende eksportkontrolregler (som f.eks. EU's og USA's) kontrolleres og overholdes af Siemens forretningsenheder, også uden for deres territorier.
- Vi tager afstand fra en transaktion og alarmerer eksportkontrolmyndighederne, når der er indikationer på mulige overtrædelser eller uautoriseret brug af vores produkter, services eller brancheløsninger.

G4 *Collective Action*: Det betaler sig, at vi satser på ordentlige markedsforhold

Siemens står over for en betydelig risiko for manglende compliance på en lang række markeder. 'Collective Action' er vores strategiske svar på denne udfordring. Sammen med andre virksomheder, offentlige myndigheder og det øvrige samfund indgår vi aftaler om integritet og overholdelse af regler med vores partnere inden for det forretningsmæssige samarbejde. Vi støtter også bindende aftaler inden for forskellige brancher og markeder.

Ved hjælp af alle disse initiativer håber vi på at skabe fair, ordentlige og ens markedsvilkår for alle parter.



“Siemens brand er et løfte om innovation og kvalitet. Det skal være relevant, håndgribeligt og kunne opleves. Og det skal åbne døre over hele verden. Sådan er det i dag. Og sådan skal det også være i fremtiden.”

– Siemens President og CEO Joe Kaeser ved Siemens generalforsamling den 31. januar 2018

H Vores virksomhed: Vi skaber tillid og beskytter det, der gør Siemens værdifuldt

H1 Siemens brand: et løfte om innovation og kvalitet

Siemens brand er en integreret del af vores forretning, og derfor har det betydelig strategisk betydning. Det er et af vores største aktiver i virksomheden, det skaber tillid og det har en positiv effekt på alle vores forretningsaktiviteter. Med Siemens brand kan vi differentiere os fra vores konkurrenter.

! Sådan gør vi:

- Vi er innovative og arbejder konstant på nye forretningsideer. Vi træffer dog altid beslutninger, der styrker Siemens brand som helhed, aldrig kun til fordel for ét forretningsområde.
- Er du i tvivl vedrørende beslutninger, som påvirker Siemens brand, så kontakt Brand Design Hotline (design-support.communications@siemens.com).

Ud over Siemens brand er immaterielle ejendomsrettigheder, såsom ophavsrettigheder, patenter og fortrolig knowhow – og beskyttelsen af disse – essentielle for vores forretning.

! Sådan gør vi:

- Som opfindere støtter vi Siemens ved at ansøge om immaterielle ejendomsrettigheder i god tid.
- Vi indberetter mulige krænkelse af vores immaterielle ejendomsrettigheder.
- Vi bruger udelukkende software, der er i overensstemmelse med gældende licenser og sikrer, at vi overholder alle licensbetingelser for integreret software fra tredjemand, såvel kommercielt som open source-software, i vores produkter og løsninger.
- Vi respekterer tredjemands immaterielle ejendomsrettigheder.



Håndtering af Siemens brand og andre immaterielle ejendomsrettigheder

? Hvad er det, der gør Siemens brand så værdifuldt?

Brandet...

- fokuserer på vores interesser, eksempelvis kunder, ansatte osv.;
- differentierer os fra konkurrenterne; og
- i sidste ende skaber det tillid.

? Hvorfor er immaterielle ejendomsrettigheder så vigtige for Siemens?

Hvis vores opfindelser ikke er beskyttet, så kan uvedkommende kopiere vores produkter, og det gør, at vi mister vores konkurrencefordel. Når man misbruger vores rettigheder til vores opfindelser, så taber vi den værdi, der er blevet investeret i forskning og udvikling.

H2 Interessekonflikter – vi træffer udelukkende forretningsmæssige beslutninger, der er i Siemens interesse

Vi lader os ikke påvirke af personlige interesser, når vi træffer forretningsmæssige beslutninger. Sådanne interessekonflikter kan stå i vejen for Siemens succes, hvis der træffes beslutninger, som strider mod Siemens interesser; vi mister kunder eller vigtige oplysninger bliver afsløret.

Interessekonflikter kan f.eks.:

- skade Siemens, hvis man tildeler kontrakter på baggrund af personlige relationer, og disse indeholder dårligere vilkår end konkurrenternes; og
- føre til tab af omdømme, hvis det kommer frem i offentligheden; utilfredse ansatte eller tidligere kunder kan fortælle om konflikterne i omverdenen.

🔍 Der er tale om en interessekonflikt i vores daglige forretning, hvis vores personlige interesser ikke er de samme som Siemens.

! Sådan gør vi:

- Vi tager forretningsmæssige beslutninger, som er i firmaets bedste interesse, og ikke på baggrund af personlige interesser.
- Vi foregriber og undgår situationer, hvor der kan opstå en interessekonflikt.
- Som en del af vores arbejde for Siemens engagerer vi ikke virksomheder, som vi har en personlig interesse i, hvis det kan gavne os personligt, uanset om vi har eller kan udøve direkte indflydelse på Siemens forretningsmæssige beslutning.
- Vi informerer vores ledere om enhver personlig interesse, som kan opstå i forbindelse med, at vi udfører vores arbejdsopgaver.

🔍 For at beskytte os selv og vores virksomhed er vi meget opmærksomme på mulige interessekonflikter. De følgende spørgsmål hjælper os med at vurdere, om der er tale om en konflikt, eller om det kan fremstå som en konflikt:

- Er beslutningen, som vi træffer på vegne af Siemens, påvirket af personlige interesser?
- Hvilket indtryk af situationen kan andre få, som f.eks. kunder, forretningspartnere og investorer?
- Hvordan ville omverdenen reagere på min forretningsmæssige beslutning?

? Her er et klassisk eksempel på en intern interessekonflikt:

En medarbejder og en leder har et intimt forhold. Lederen skal indberette denne interessekonflikt på et tidligt tidspunkt og ændre på rapporteringsforholdet til medarbejderen.

Konkurrence med Siemens

Der kan også være tale om en interessekonflikt, hvis man foretager investeringer i en af Siemens konkurrenter eller kunder.

! Sådan gør vi:

- Vi handler ikke på vegne af eller arbejder for en virksomhed, der konkurrerer med Siemens.
- Vi engagerer os ikke i nogen form for aktivitet, der konkurrerer med Siemens.

🔍 Typiske eksempler på en konkurrencesituation:

- Medarbejderen arbejder også for eller rådgiver en af Siemens konkurrenter
- Medarbejderen konkurrerer selv direkte med Siemens
- Der er personlige forbindelser eller familieforbindelser til konkurrenter.

Bibeskæftigelse

Der kan også være tale om en konflikt, hvis man har en bibeskæftigelse, og den forhindrer os i at udføre vores arbejde på korrekt vis hos Siemens.

! Sådan gør vi:

- Inden vi engagerer os i lønnet bibeskæftigelse, rådfører vi os med vores leder. Vi informerer HR skriftligt om, at vi ønsker at påbegynde en lønnet bibeskæftigelse, og at vi kun vil gøre dette, når vi har fået en skriftlig tilladelse.

🔍 Bibeskæftigelse kan forbydes, og allerede udstedte tilladelser kan blive tilbagekaldte, hvis de begrænser medarbejderens arbejdsindsats, griber ind i hans eller hendes pligter i virksomheden, eller hvis der opstår en interessekonflikt. Hvis man fra tid til anden skriver artikler, giver forelæsninger eller tilsvarende aktiviteter eller har midlertidigt sæsonarbejde eller kontorarbejde, så betragtes det ikke som bibeskæftigelse.

Investeringer i tredjemandsvirksomheder

Der kan ligeledes opstå interessekonflikter ved investeringer i tredjemandsvirksomheder.

! Sådan gør vi:

Vi informerer HR-afdelingen skriftligt om enhver direkte eller indirekte investering i virksomheder:

- som er forretningspartnere med Siemens, hvis vi er engageret i forretninger med virksomheden, eller vi har en rolle i ledelsen eller bestyrelsen for virksomheden. I forhold til børsnoterede virksomheder gælder dette kun, hvis investeringen overstiger tre procent af den samlede kapital; eller
- som konkurrerer med vores virksomhed, hvis vi kan øve indflydelse på konkurrentens ledelse gennem denne investering. Det forudsættes at være tilfældet, hvis investeringen overstiger tre procent af virksomhedens samlede kapital.



H3 Hvidvask og finansiering af terrorisme – ikke hos os!

Aktiviteter, der omfatter levering og forsyning, medfører en risiko for misbrug med henblik på hvidvask eller finansiering af terrorisme.

Siemens stræber efter kun at etablere forretningskontakter med velrenommerede kunder, partnere og virksomheder, hvis forretningsaktiviteter overholder lovgivningen, og hvis finansielle ressourcer er af legitim oprindelse.

Q Hvidvask er, når penge eller andre værdier, der stammer fra kriminelle aktiviteter, sløres, og pengene flyttes til en lovlige økonomi. Ud over støtte i form af penge kan finansiering af terrorisme omfatte andre aktiver som f.eks. varer eller produkter.

! Sådan gør vi:


- Vi anvender en risikobaseret tilgang ved verificeringen af identiteten og den økonomiske baggrund hos kunder, forretningspartnere og tredjeparter, samt oprindelsen af betalinger, for at sikre os, at de stammer fra legitime kilder.
- Vi informerer straks Legal & Compliance eller vores leder i tilfælde af mistænkelige aktiviteter. Når det er nødvendigt, indberetter Siemens mistænkelige aktiviteter til myndighederne.

H4 Finansiell integritet – sådan styrker vi den tillid, vi bliver vist

Som en international virksomhed er Siemens forpligtet til præcis og korrekt rapportering til investorer, ansatte, kunder, forretningspartnere, offentligheden og alle offentlige myndigheder. Vi overholder alle gældende love, regler, standarder og normer.

! Sådan gør vi:

- Vi sikrer os, at vores bogholderi og regnskaber føres komplet, præcist og korrekt. De afsluttes til tiden og i overensstemmelse med gældende love og standarder.
- Vi overholder Financial Reporting Guidelines og følger interne kontrolprocesser.
- Vi leverer korrekt og fyldestgørende information til brug for finansiell rapportering.

 Vores regnskaber og optegnelser indeholder alle data, certifikater og andet skriftligt materiale, der er nødvendigt til brug for finansiell rapportering og offentliggørelse.

! Sådan gør vi:

- Når vi anvender skattelovgivningen, eller i tilfælde af konflikt mellem beskatningsregler, sikrer vi os, at det skattemæssige resultat er i overensstemmelse med de relevante økonomiske og juridiske forhold og vores forretningsmodeller.
- Vi bruger ikke kunstige strukturer eller skuffeselskaber, hvis eneste formål er at skaffe en ulovlig skattefordel.
- Vi forsyner skattemyndighederne med transparent information om vores skattestrategi og forretningsaktiviteter i overensstemmelse med den eksisterende lovgivning.

? Er jeg ansvarlig for skatteforholdene, selvom jeg ikke arbejder i regnskabs- eller skatteafdelingen?

Ja. Vi er alle ansvarlige for skatteforholdene i forbindelse med vores forretningsaktiviteter. Den korrekte finansielle håndtering af en forretningsaktivitet er ikke udelukkende et ansvar for regnskabs- eller skatteafdelingen. Alle transaktioner skal afspejles korrekt med henblik på skat. F.eks. skal en kundefaktura bl.a. indeholde præcis information om den ydelse, der er leveret, og den korrekte moms.

? Jeg planlægger en forretningstransaktion med en udenlandsk kunde. Hvad skal jeg gøre i forhold til skat?

Hvis du er usikker i forhold til de skattemæssige konsekvenser af transaktionen, skal du rådføre dig med skatteafdelingen.



H5 Insiderhandel – hverken noget for os eller for andre!

Insiderinformation må hverken bruges eller videregives uden tilladelse.

Q Hvad er insiderinformation?

I vores arbejde kommer vi ofte i berøring med fortrolige oplysninger. Hvis disse bliver kendt, kan det være, at nogle af disse oplysninger er så vigtige, at de kan have en alvorlig påvirkning på Siemens eller en anden virksomheds aktiekurs, f.eks. for en af vores børsnoterede kunder eller leverandører, et af vores børsnoterede datterselskaber eller en joint venture-partner. Disse oplysninger kaldes for 'insiderinformation', så længe de ikke er offentliggjort. Insiderinformation kan også være oplysninger, vi f.eks. har fået via diskussioner eller dokumenter inden for og uden for virksomheden, eller som vi har modtaget ved et tilfælde. Vores individuelle kendskab til situationen er altid vigtig.

Q Hvad er en insider, og hvad er konsekvenserne af at være en insider?

En insider er en person, der besidder insiderinformation. Denne person er underlagt strenge lovkrav. I næsten alle lande, hvor Siemens er repræsenteret, er der alvorlige sanktioner for ulovlig anvendelse af insiderinformation. Denne type af misbrug kan have omfattende konsekvenser for den pågældende virksomhed og medføre personligt og strafferetligt ansvar.

! Sådan gør vi:

- Vi deltager ikke i transaktioner baseret på insiderinformation, som f.eks. køb eller salg af aktier eller optioner eller aflysning af en købsordre på aktier, hverken for os selv eller for andre.
- Vi påvirker ikke andre, som f.eks. venner eller bankrådgivere, til at engagere sig i værdipapirtransaktioner på grundlag af insiderinformation, og vi anbefaler ikke sådanne transaktioner til dem.
- Vi behandler insideroplysninger og mulige insiderinformation med streng fortrolighed og sikrer, at uvedkommende ikke får adgang til dem.

? Hvordan ved vi, om vi er en insider?

Vi skal tænke over, om de oplysninger, vi har fået, kan have en så betydelig indflydelse på firmaets aktiekurs, at de, hvis de blev offentliggjort, ville være insiderinformation. I sidste ende kan Siemens ikke træffe denne beslutning for os. Det er heller ikke spørgsmålet, om vi er anført på en liste over insidere, der er afgørende, men om vi faktisk er bekendt med insiderinformation. Om der laves en liste over insidere, og hvem der i givet fald skal fremgå af denne, er en separat beslutning, som virksomheden træffer. Det gælder også insiderinformation, som vedrører andre virksomheder.

? Kan vi være sikre på, at vi ikke overtræder forbuddet mod insiderinformation, når vi deltager i aktieprogrammer for medarbejdere?

Siemens stræber efter at gøre os i stand til at deltage i aktieprogrammer for ansatte med den lavest mulige risiko for at overtræde forbuddet mod insiderhandel. Det udelukker dog ikke muligheden for, at vi kan have kendskab til insiderinformation i enkeltstående tilfælde. Derfor skal vi, når vi deltager i aktieprogrammer for medarbejdere, altid spørge os selv, hvorvidt vi kan tage købs- eller salgsbeslutninger uden at være påvirket af mulige insiderinformation.



H6 Sådan viser vi ansvar og beskytter vores aktiver

Vores virksomheds aktiver er af afgørende betydning for, at vores forretning bliver en succes. Derfor sikrer vi os, at disse aktiver behandles ansvarsfuldt og beskyttes bedst muligt. Som medarbejdere spiller vi en afgørende rolle for at sikre dette mål.

Vi identificerer de kritiske aktiver og implementerer initiativer for at beskytte dem tilstrækkeligt

For at kunne beskytte vores aktiver på tilstrækkelig vis, må vi kende og vurdere dem.

! Sådan gør vi:

- Vi identificerer kritiske forretningsaktiver inden for vores respektive ansvarsområder og prioriterer dem i forhold til deres potentielle betydning i tilfælde af en sikkerhedshændelse.
- Vi udvikler og implementerer holistiske beskyttelsesmetoder baseret på klassifikationen af aktiverne i virksomheden.
- Vi sikrer en vedvarende beskyttelse af vores aktiver ved regelmæssigt at gennemgå klassifikationer og beskyttelsesindsatser.

Vi behandler virksomhedens oplysninger med passende omtanke

Siemens lægger stor vægt på at sikre, at følsomme informationer om virksomheder ikke falder i hænderne på uvedkommende personer eller tredjemand. På denne måde skaber vi den nødvendige tillid, så vi på verdensplan kan samarbejde med kunder og partnere.

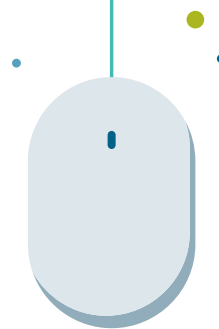
! Sådan gør vi:

- Vi klassificerer oplysningerne iht. virksomhedens specifikationer, og behandler dem iht. deres klassifikation. Det betyder, at vi ikke anvender oplysninger og dokumenter mærket 'restricted', 'confidential' eller 'strictly confidential' eksternt. Det gælder også for interne social media-platforme, med mindre brugerbetingelserne tillader noget andet.
- Vi sender kun fortroligt eller kritisk indhold i krypteret form og gemmer det, som vi skal.
- Vi deler ikke personlige passwords eller adgangskoder med uvedkommende.
- Vi videregiver ikke fortrolig information.
- Vi efterlever altid '*Basic Principles of Communication*', når vi behandler information om virksomheder. Det gælder også forretningsmæssig og personlig brug af de sociale medier.

🔍 *Basic Principles of Communication* (grundlæggende regler for kommunikation)

- Vi tager højde for fortroligheden af virksomhedens interne information, når vi kommunikerer.
- Vi kontrollerer ikke-offentliggjorte oplysninger for deres potentielle status som insiderinformation, inden vi publicerer dem.
- Vi holder os til definerede kernebudskaber for at sikre, at budskabet er konsistent på tværs af virksomheden, samt at det er pålideligt.
- Vi er særligt forsigtige med forudsigelser og andre fremtidsorienterede udtalelser.
- Rygter og spekulation besvarer vi med: "Ingen kommentarer".
- Vi er forsigtige under private samtaler.
- Vi kommunikerer ikke i '*quiet period*' forud for offentliggørelse af regnskabsoplysninger.

🔍 Eksempler på fortrolige oplysninger kan findes i kapitlet om fri konkurrence. (kapitel G2).



Vi behandler virksomhedens udstyr og faciliteter med den nødvendige omsorg

Vi behandler virksomhedens udstyr og faciliteter, som vi har fået stillet til rådighed for vores daglige arbejde, med den nødvendige omsorg.

! Sådan gør vi:

- Vi tager ansvar for, at de faciliteter og materialer, som vi har fået, som f.eks. telefoner, bærbare computere, e-mail og intranet, interne social media-platforme, kopimaskiner, postrum og værktøjer, kun anvendes i forretningsøjemed og i henhold til virksomhedens lokale politik.
- Det er tilladt for os at anvende virksomhedens internetforbindelser til private formål – inklusive eksterne sociale medier – i overensstemmelse med virksomhedens lokale politik.
- Når vi som privatpersoner offentliggør indhold på sociale medier og identificerer os som ansatte i Siemens, så gør vi det helt klart, at vi udtrykker vores personlige holdning, og at denne ikke nødvendigvis afspejler virksomhedens.

- Vi søger ikke eller deler information, som støtter eller fremmer racehad, glorificering af vold eller anden form for kriminalitet, eller indhold, som er seksuelt krænkende over for en bestemt kultur.
- Vi sikrer os, at ingen optagelser, filer, billeder eller lyd gengivelser foretages med vores virksomheds udstyr, med mindre det direkte har forbindelse til vores arbejdsopgaver, og vores leder har godkendt dette.



H7 Persondataskyttelse – vi kender vores ansvar

Persondataskyttelse spiller en vigtig rolle i vores digitaliserede verden. Vi håndterer det med omsorg og ansvar og respekterer alles privatliv. Tab eller ulovlig brug af persondata kan have alvorlige følger for de personer, det berører. Det er derfor meget vigtigt for Siemens at sikre, at disse data er effektivt beskyttet og kun bruges til legitime formål.

Der påhviler alle, der håndterer persondata for medarbejdere, kunder eller tredjemand, et stort ansvar.

Q Persondata er oplysninger om specifikke eller identificerbare personer, såsom navn, adresse, foto, cpr-nr., bankoplysninger, digitale identifikationsoplysninger eller helbredsoplysninger.

! Sådan gør vi:

- Vi indsamler og behandler persondata fortroligt og kun til legitime, forudbestemte formål – og på transparent vis.
- Vi behandler kun persondata, hvis de er beskyttet mod tab, ændringer og uautoriseret brug eller offentliggørelse ved hjælp af relevante tekniske og organisationsmæssige løsninger.
- Vi oplyser straks de ansvarlige for databeskyttelse i vores virksomhed om mulige overtrædelser af reglerne om behandling af persondata.

I Vores portefølje: produkter, services og brancheløsninger i verdensklasse

Siemens står for kvalitet i verdensklasse, og vi ønsker at inspirere vores kunder med fremragende og innovative produkter, services og brancheløsninger.

Det vigtigste for os er at sikre sikkerheden i relation til vores produktportefølje for kunder og alle, der kommer i kontakt med den, således at den overholder lovgivningen og kravene til kvalitet og miljøforhold. Produkter og services, der er solgt af Siemens, udgør ikke uacceptable risici i forhold til liv, helbred eller ejendom. Overholdelse af de gældende tekniske regler for godkendelse og markedsføring på vores markeder er en grundlæggende betingelse for design og distribution af vores produkter og services. Vi holder vores løfter om tekniske forhold (teknisk compliance).

I en verden af 'smarte produkter' og en stadigt stigende digitalisering er det vores mål at leve op til den tillid, som er blevet vist Siemens og os.

! Sådan gør vi:

- Indenfor vores ansvarsområder sikrer vi os, at produkter, services og brancheløsninger er sikre og overholder gældende lovkrav på vores markeder i forhold til sikkerhed, godkendelser, markedsføring og anvendelse.
- Vi holder vores løfter om tekniske forhold.
- Hvis vi bliver bekendt med nogen form for mangel i forhold til kvalitet, sikkerhed eller overholdelse inden for vores ansvarsområde, eller hvis der er en indikation af sådanne mangler, følger vi op på dem og indberetter dem.
- Vi overholder de ti principper for cybersikkerhed i alt, hvad vi foretager os.



? Hvor kan overtrædelser ske inden for teknisk compliance?

- **Bevidst snyd:** Udarbejde deklarerationer, der indeholder forkert produktinformation.
- **Snyd ved undladelse:** Undlade at informere om fejl ved produkterne i deres udviklingsproces, markedsføring eller brug.

🔍 De ti principper for cybersikkerhed (Charter of Trust) er:

- 01 Ansvar for cyber- og IT-sikkerhed
- 02 Ansvar for de digitale leverandører
- 03 Cybersikkerhed som fabriksstandard
- 04 Fokus på brugernes behov
- 05 Innovation og co-creation
- 06 Gør cybersikkerhed til en integreret del af uddannelsen
- 07 Certificering af kritisk infrastruktur og Internet of Things-løsninger (IoT)
- 08 Øget gennemsigtighed og reaktionstid
- 09 Regler og rammevilkår
- 10 Fremme fælles initiativer

Flere oplysninger om Charter of Trust kan findes på:
www.charter-of-trust.com



J Vores partnere: Vi arbejder sammen med partnere, der tager ansvar

Forretningsmæssige relationer med kunder, leverandører og andre forretningspartnere er afgørende for Siemens.

Vi opretholder udelukkende forretningsrelationer med velrenommerede partnere, som overholder loven.

Vi beskytter vores kunders interesser gennem omhyggelig udvælgelse af leverandører og andre forretningspartnere og i kraft af de standarder, som vi sætter for os selv. Det er derfor, vi samarbejder med fremragende partnere over hele verden.

! Sådan gør vi:

- Vi udvælger omhyggeligt vores leverandører og forretningspartnere.
- Vi forpligter vores leverandører og forretningspartnere kontraktmæssigt til at overholde en ensartet 'Code of Conduct for Siemens Supplier and Third-Party Intermediaries'.
- Bæredygtighed er et centralt element i vores samarbejde med leverandører.



Vores Code of Conduct baserer sig bl. a. på FN's Global Compact og principperne i International Labour Organization, og den afspejler Siemens Business Conduct Guidelines, som gælder for hele virksomheden.

De følgende principper gælder for vores samarbejde med partnere:

- Vi arbejder tæt sammen med vores leverandører og forretningspartnere.
- Vi indgår i et partnerskab med vores leverandører og hjælper dem med at blive bedre.
- Vi analyserer konstant vores eksisterende forretningsrelationer og reagerer straks på nye risici.
- Vi samarbejder kun med leverandører, som er indstillet på at undgå problemer eller implementere forholdsregler, der kan begrænse risici.
- Vi foretager passende due diligence undersøgelser, herunder i forhold til overholdelse med eksportkontrol- og hvidvasklovgivningen.
- Vi vurderer projektrisici, når vi beslutter os for at byde på et projekt.

K Vores ansvar over for samfundet og miljøet

Siemens påtager sig et ansvar overfor samfundet, uanset hvor vi opererer. Som en virksomhed, der er aktiv på globalt plan, og som har evnen til innovation og investeringer, tager Siemens sin del af ansvaret for en bæredygtig udvikling i hele verden, og bidrager til dette på mange måder. Derudover påtager Siemens sig frivilligt til at tage hånd om sociale forhold og behov på en formålstjenlig måde.

K1 Vi forpligter os i forhold til internationale aftaler og anbefalinger

Siemens deltager i FN's Global Compact. Dets ti principper og rammeaftalen Global IndustriAll Union er bindende for hele koncernen.

Vi forpligter os til at fremme disse principper inden for de områder, vi har indflydelse på. Respekt for menneskerettigheder, grundlæggende rettigheder for medarbejdere, miljøbeskyttelse og forbud mod korruption er integrerede dele af vores forretning.

Q I overensstemmelse med vores forpligtelser iht. Global Compact, forventer Siemens, at vi og vores leverandører og forretningspartnere i hele verden overholder følgende retningslinjer:

- De internationale regler om menneskerettigheder, der består af:
 - FN's Verdenserklæringen om Menneskerettigheder;
 - FN's Konvention om Borgerlige og Politiske Rettigheder; og
 - FN's Konvention om Økonomiske, Sociale og Kulturelle Rettigheder;
- Den Europæiske Menneskerettighedskonvention;
- ILO's (International Labour Organization) trepartserklæring om principper for multinationale virksomheder og socialpolitik og ILO's erklæring om grundlæggende arbejdstagerrettigheder (særligt følgende emner: afskaffelse af børnearbejde, afskaffelse af tvangsarbejde, forbud mod diskrimination, foreningsfrihed og retten til overenskomst) samt fundamentale frihedsrettigheder;
- OECD's retningslinjer for multinationale virksomheder;
- Agenda 21 om bæredygtig udvikling (slutdokumentet fra FN-konferencen om miljø og udvikling, Rio de Janeiro);
- FN's Konvention mod Korruption; og
- OECD's konvention om bekæmpelse af bestikkelse af udenlandske tjenestemænd i forbindelse med internationale forretningstransaktioner.



K2 Menneskerettigheder

Siemens erklærer, at menneskerettigheder er et centralt element i ansvarlig forretningsdrift, og fremmer menneskerettigheder i sin værdikæde. Siemens opererer i meget tæt overensstemmelse med FN's retningslinjer om menneskerettigheder og erhvervsliv.

Overholdelse af lovgivning og regler om menneskerettigheder er grundlæggende. Siemens forventer, at vi handler i overensstemmelse med principperne i FN's Global Compact.

🔍 Nøgleprincipper i Global Compact

- Princip 1:
Virksomheder støtter og respekterer beskyttelsen af internationalt anerkendte menneskerettigheder.
- Princip 2:
Virksomheder bør sikre sig, at de ikke deltager i overtrædelser af menneskerettighederne.
- Princip 3 til 6:
Virksomheder anerkender de grundlæggende krav til arbejdstagerrettigheder.

! Sådan gør vi:

- Vi undersøger på et tidligt tidspunkt de beslutninger, som vi tager på vegne af vores virksomhed, for mulig påvirkning af menneskerettighederne for personer inden for og uden for Siemens.
- Vi tilstræber at undgå eller begrænse de negative konsekvenser på menneskerettigheder, som opstår i forbindelse med vores forretningsaktiviteter, uanset om Siemens er årsag til eller har bidraget til disse.
- Vi respekter menneskerettighederne for lokalsamfund og for personer, som er særligt udsatte.



🔍 Hvilke grupper har et særligt behov for beskyttelse?

Det drejer sig – afhængig af de specifikke kendsgerninger og juridiske omstændigheder – om medlemmer af urbefolkninger, børn, personer med handicap og personer, som er ugunstigt stillet eller udsat for særlige risici på grund af deres hudfarve, etnisk eller social oprindelse, religion, alder, handicap, seksuel identitet, verdensanskuelse eller køn.



K3 Miljø

Miljøbeskyttelse er et koncernansvar, et socialt ansvar og en vigtig succesfaktor for Siemens. I alle dele af virksomheden og i alle lande, hvor vi opererer, er det vores mål at beskytte miljøet og bevare ressourcerne.

Vi arbejder på miljøbeskyttelse inden for virksomheden og sammen med vores kunder, f.eks. ved kontinuerligt at forbedre energi- og resourceffektiviteten.

Siemens forventer, at vi konstant er miljøbevidste. Vi bør være rollemodeller, når det handler om miljøet.

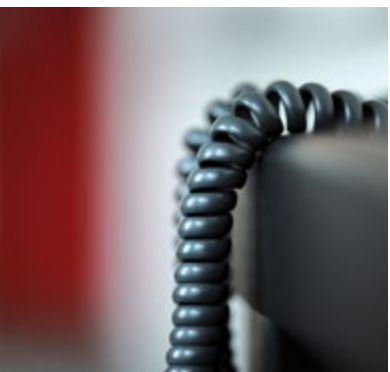
Hvilke miljøprogrammer har Siemens?

Siemens miljøprogrammer har til formål at bevare ressourcer gennem hele produktets livscyklus, at genanvende affald og gøre vores forretningsaktiviteter CO2-neutrale. The Siemens Environmental Portfolio er vores og virksomhedens svar på klimaforandringerne, resourceknapheden og truslerne mod miljøet.

Vores virksomhed overholder de miljømæssige krav fra vores partnere ved at udvikle fremtidsorienterede og resourceeffektive løsninger, produkter og forretningsmodeller. Konsekvente og innovative miljøbeskyttelsesprocesser er en integreret del af vores forretningsprocesser, og de går længere, end loven kræver. Vi sætter et miljømæssigt aftryk på et tidligt tidspunkt i planlægningen af produktet og produktionen – ikke kun i produktionsfasen, men også i design-, salgs-, brugs-, service- og bortskaffelsesfaserne. Miljøbeskyttelse spiller en særlig vigtig rolle for vores virksomhed.

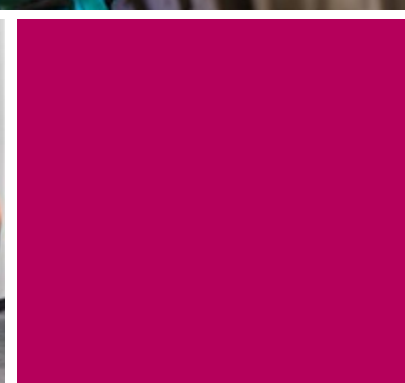
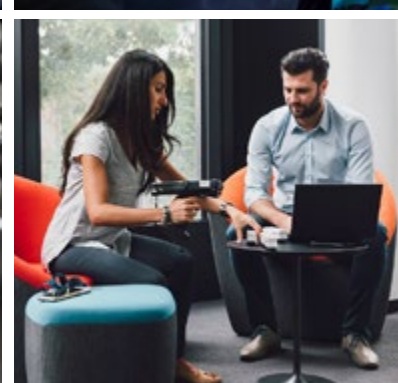
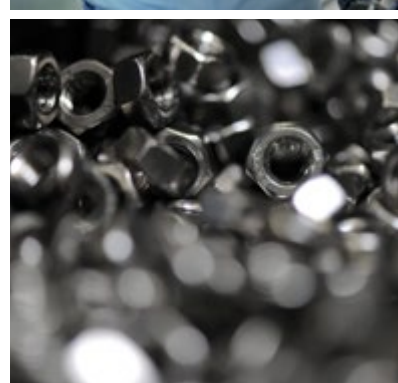
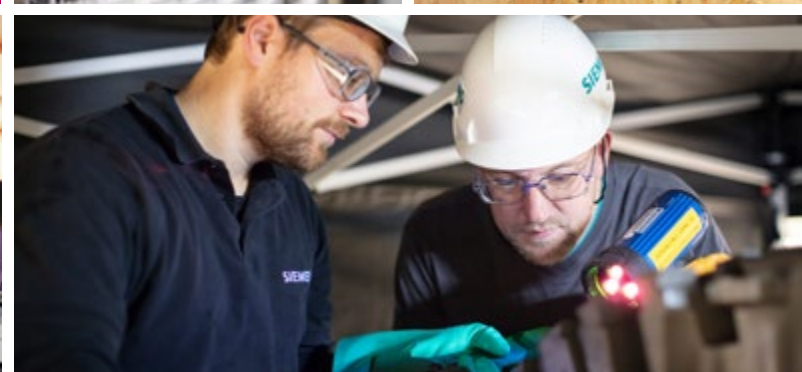
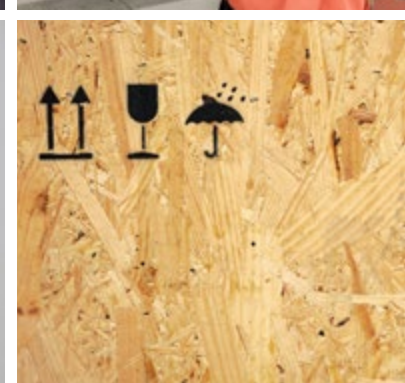
Sådan gør vi:

- Miljøbeskyttelse er tæt forbundet med energiforbrug. Vi bruger energi på en rationel og effektiv måde.
- Vi forsøger at begrænse eller genbruge affald.
- Vi designer vores processer med henblik på at opnå den bedst mulige miljømæssige sammenhæng mellem produkter og fabrikker og undgå unødvendig udledning og støjforurening.



Vores indberetningsprocedurer

Hvad skal man gøre, hvis der er tegn på, at nogen har gjort noget forkert?



Siemens forventer, at vi indberetter mulige overtrædelser af Business Conduct Guidelines. På den måde hjælper vi med at identificere og undgå overtrædelser og klager og dermed beskytte os selv og virksomheden mod de risici eller skader, som kan være konsekvensen.

Vi kan indberette omstændigheder, som indikerer en overtrædelse af Business Conduct Guidelines til følgende personer eller enheder:

Ledere;

Chief Compliance Officer;

Medarbejdere i Legal & Compliance;

Medarbejdere i HR;

“Tell Us” Hotline;

Siemens ombudsmand eller Tillidsrepræsentanter.

Oplysninger om mulige overtrædelser af Business Conduct Guidelines kan gives i fortrolighed og anonymt, hvis det er nødvendigt. Siemens undersøger alle indberetninger og træffer de nødvendige forholdsregler.

Siemens tolererer ingen form for gengældelse mod personer eller whistleblowere, der har indberettet noget. Overtrædelse af dette forbud vil blive behandlet som en overtrædelse af compliance i forhold til vores interne regler.

Alle påstande om mulige overtrædelser af Business Conduct Guidelines bliver besvaret iht. de formelle processer, der gælder for hele virksomheden. Disse processer er baseret på princippet om uskyldsformodning, samt at medarbejderne har ret til at en bisidder, hvor dette kræves i henhold til lokale politikker. Siemens vil iværksætte passende disciplinære sanktioner, hvis der er bevis på overtrædelser.

Siemens anvender de samme principper i forhold til påstande om overtrædelser fremsat af tredjepart.



Indeks

A	
Advarselssignaler	22
Agenda 21	37
Aktieprogrammer for medarbejdere	31
Ansvar	10, 11, 12, 14, 16, 18, 30, 32, 33, 34, 35, 37, 39
Arbejds miljø	17, 18
Arbejdstider	17
B	
Beskatningsregler	30
Bestikkelse	19, 20, 22, 37
Bibeskæftigelse	28
Bøder	11, 23
Bogholderi og regnskaber	30
Brand Design Hotline	26
Børnearbejde	17, 37
C	
Charter of Trust	35
Chief Compliance Officer	6, 7, 41, 44
Collective Action	25
Copyright	26, 44
Cybersikkerhed	35
D	
Databeskyttelse	34
Databeskyttelsesorganisation	34
Den Europæiske Menneskerettighedskonvention	37
Dominerende stilling	23, 24
Donationer	20, 21
E	
Eksportkontrol	25, 36
Erstatning	11, 23, 41
F	
Facilitation payments (se smørelse)	20
Fair konkurrence	19, 23
Financial Reporting Guidelines	30
Finansiell integritet	30
Finansiering af terrorisme	29
FN's Global Compact	36, 37
FN's konvention mod korruption	37
Foreningsmøder	25
Formål med finansiell rapportering	30
Forretningsmæssige beslutninger	19, 27
Forretningspartnere	12, 22, 24, 27, 28, 29, 30, 36, 37
Fortrolig knowhow	26
Fortrolige oplysninger	23, 24, 31, 33
Fri konkurrence	23
Fælles initiativ	25
G	
Gaver og gæstfrihed	20, 21
Grundlæggende arbejdsforhold	17
Grundlæggende principper	10
Grundlæggende principper for kommunikation	33
H	
Hvidvask	29, 36
I	
Indsiderliste	31
Insider	31, 33
Insiderhandel	31
Insiderinformation	31, 33
Integritet	19, 25, 30
Interessekonflikter	27, 28
International Labour Organization (ILO)	36, 37
Internationale aftaler og anbefalinger	37
Investeringer i virksomheder, der tilhører tredjepart	28
Involvering af tredjepart	22
IoT – Internet of Things	35
IT-sikkerhed	35

K			
Konkurrencebegrænsende aftaler	23	Rapporteringsprocedurer	40, 41
Konkurrencebeskyttelseslovgivning	23	Regler for handels- og eksportkontrol	25
Korrekt dokumentation	22	Rejseomkostninger	20, 21
Korruption	19, 22, 37	Ret til aftalt mindsteløn og foreningsfrihed	17
Kvalitet	19, 26, 35	S	
L		Siemens brand	11, 21, 26, 27
Ledere	10, 14, 27, 28, 41	Sikkerhedsansvarlig	18
Legal & Compliance	11, 19, 41	Skade på goodwill	11, 27
Leverandører	12, 23, 24, 31, 36, 37	Smørelse	20
Ligebehandling	17	Sociale medier	33
Lovovertrædelser	11	Software	26
M		Sponsorater	20, 21
Medarbejdervalgte tillidsrepræsentanter	17, 41	Sundhed	17, 18, 34, 35
Medlemskaber	20, 21	T	
Menneskerettigheder	37, 38	Teknisk compliance	35
Miljøbeskyttelse	37, 39	"Tell Us" Hotline	41
Miljøforhold	35, 39	"Tell Us"	41
Miljøprogrammer	39	Tillid	12, 16, 26, 27, 30, 32, 35
O		Told	25
OECD's konvention om bekæmpelse af bestikkelse af udenlandske tjenestemænd	37	U	
OECD's retningslinjer for multinationale virksomheder	37	Udgående betalinger	22
Offentlig ansat	19, 20, 22, 37	V	
Offentlige kontrakter	11	Velgørenhed	21
Ombudsmand	41	Verdenserklæringen om menneskerettigheder	37
Ophavsret	26, 27	Virksomhedens udstyr og faciliteter	33
Overtrædelser af interne regler	41	Virksomhedsaktiver	26, 32
P		Virksomhedsinformation	32, 33
Patenter	26	Vores pligter i forhold til organisation og tilsyn	14
Persondata	34	Værdikæde	22, 38
Personlig sikkerhed	17, 18	W	
Personlige rettigheder	12	Whistleblowere	41
Portefølje	16, 35, 39		
Privatliv	12, 34		
Q			
Quiet Period	33		

Siemens AG

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

For udgiveren:
Martina Maier, Chief Compliance Officer

Udgave: 2019

Copyright:
Alle rettigheder forbeholdes, herunder rettigheder til oversættelse, genoptryk og kopiering, af hele værket eller dele heraf.

Dette dokument vil ikke blive trukket tilbage i tilfælde af ændringer.

© 2019 Siemens AG, Berlin og München