

POLICY FÖR EFTERLEVNAD

WITZENMANNNS UPPFÖRANDEKOD



Witzenmann GmbH

Östliche Karl-Friedrich-Str. 134
75175 Pforzheim, Tyskland
Telefon +49 7231 581-0
Fax +49 7231 581-820
wi@witzenmann.com
www.witzenmann.de

INLEDNING



Kära medarbetare,

Witzenmann-gruppen är global samarbetspartner för sofistikerade tekniska frågor inom vibrationsisolering, expansionsabsorption, mediatransport och monteringsutjämning i ledningssystem. Vi är en erfaren utvecklingspartner till våra kunder och leverantörer.

Förutom företagsvisionen och företagsmålen omfattar Witzenmann-gruppens företagsfilosofi även företagsprinciper och ledningsprinciper som fungerar som vägledande principer för vår verksamhet. Dessa betonar Witzenmann-gruppens sociala ansvar och samhällsansvar, lagenligt agerande samt rättvisa och integritet i interna relationer såväl som i relation till kunder, leverantörer och andra affärspartner samt gentemot konkurrenterna. Som företag som helhet såväl som individ.

Med denna policy för efterlevnad respektive denna Witzenmann-uppförandekod understryker vi att vi förväntar oss att alla medarbetare hos Witzenmann följer de rättsliga bestämmelserna, företagets interna riktlinjer samt grundläggande etiska principer och internationella standarder. Den aktuella Witzenmann-uppförandekoden beskriver de huvudsakliga handlingsområdena och beskriver det agerande vi förväntar oss av våra medarbetare. Mer långtgående eller mer specifika regler och avtal som omfattar anställningsavtalet påverkas inte.

Följande regler är globalt bindande för alla medarbetare i Witzenmann-gruppen. Brott mot dessa regler tolereras inte av Witzenmann. Vi förväntar oss att chefer ska föregå "med gott exempel" och se till att Witzenmanns uppförandekod förstås och följs.

Om det finns omständigheter där du inte ser någon möjlighet att diskutera vissa aspekter av Witzenmanns uppförandekod med din närmaste chef, har du rätt att kontakta närmast högre chef. Du kan också när som helst kontakta efterlevnadsansvarig, verkställande direktören för ditt företag eller någon av de verkställande direktörerna för Witzenmann GmbH.

Pforzheim, 15.12.2017

Witzenmann GmbH

Dr. Andreas Kämpfe, styrelseordförande

Philip Paschen, civilingenjör/civilingenjör i industriell ekonomi., VD

Dr. Eberhard Wildermuth, VD

Heiko Pott, Dipl.-Kfm., VD

ANSVARSFULLT OCH LAGENLIGT AGERANDE

Vi har åtagit oss att följa de lagar, företagspolicyer och grundläggande etiska principer och internationella standarder som gäller för vår företag och verksamhet. Detta innebär också att vi uttryckligen utesluter all användning av våra produkter till militära anfallsvapen (på land, vatten och i luften). Vi kommer inte att få tredje part att agera olagligt.

Brott mot dessa uppförandepprinciper resulterar utöver juridiska sanktioner även i disciplinära konsekvenser.

MÄNSKLIGA RÄTTIGHETER, ARBETSSTANDARDER OCH SOCIALA STANDARDER

Vi respekterar och stöder skyddet av internationella mänskliga rättigheter inom vår intressesfär och säkerställer att vi inte gör oss medskyldiga till kränkningar av de mänskliga rättigheterna. Vi tolererar inte diskriminering eller trakasserier. Vi avvisar barnarbete, även hos våra affärspartner.

Vi respekterar arbetstagarnas rätt till föreningsfrihet och kollektiva förhandlingar (förhandlingar mellan fackföreningar och arbetstagare om bestämmelserna i anställningsvillkoren). Vid personalbeslut är diskriminering på grund av etniskt ursprung, kön, religion, övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning förbjuden.

MILJÖSKYDD, SÄKERHET OCH HÄLSA

Vi är engagerade i hållbarhet och säkerställer att vår ekonomiska verksamhet bevarar natur och miljö för kommande generationer. Detaljer finns i den regelbundet publicerade hållbarhetsrapporten. I fråga om miljöproblem följer vi försiktighetsprincipen.

Vi skapar en säker och hälsosam arbetsmiljö enligt gällande nationella riktlinjer och bestämmelser. Varje medarbetare ansvarar för miljöskydd, arbetssäkerhet och hälsa inom sitt arbetsområde och är skyldig att följa gällande lagar, förordningar och standarder och interna hälso-, säkerhets- och miljöpolicyer.

INTRESSEKONFLIKTER

I Witzemann-gruppen gör vi en strikt åtskillnad mellan privata intressen och affärsintressen. Redan intrycket av en intressekonflikt bör undvikas. Detta omfattar bland annat:

- Uppdrag till närstående (särskilt makar och släktingar),
- Uppdrag till företag där närstående arbetar,
- Uppdrag till företag där närstående har en andel på mer än 5 %,
- Bisysslor för konkurrerande företag,
- Bisysslor för affärspartner.

I händelse av intressekonflikt bör närmaste chef informeras för att samarbeta för att hitta en lösning för att undvika eller minimera intressekonflikten.

MUTOR/KORRUPTION

Mutor/korruption är mottagande av personliga förmåner eller beviljande av personliga förmåner till affärspartner eller offentliga tjänstemän när dessa förmåner syftar till att påverka mottagarens beslut. Därför är det strängt förbjudet

- att erbjuda, lova eller bevilja olagliga personliga förmåner till medarbetare eller företrädare för andra företag,
- att utföra sådan bestickning med hjälp av andra,
- att stödja sådan bestickning av andra,
- att erbjuda, lova eller bevilja en personlig fördel till offentliga tjänstemän,
- att kräva, lova eller acceptera sig själv en olaglig personlig fördel.

Varje medarbetare är skyldig att informera sin närmaste chef, efterlevnadsansvarig eller ledningen om en affärspartner eller offentlig tjänsteman erbjuder eller kräver en sådan förmån.

PENNINGTVÄTT

Målet med penningtvätt är att föra in olagligt genererade pengar eller varor i det lagliga finansiella och ekonomiska kretsloppet. För att motverka detta får tillgångar endast förvärfvas på laglig väg. Betydande kontantbetalningar kräver godkännande av ledningen. Anonyma ekonomiska transaktioner är förbjudna. Misstänkta affärspartner och/eller transaktioner måste rapporteras till närmaste chef, efterlevnadsansvarig eller ledningen.

GÅVOR OCH INBJUDNINGAR

Gåvor och inbjudningar får endast beviljas och accepteras om de, som en artighetsgest, överensstämmer med allmän affärssed. Gåvor och inbjudningar får inte beviljas och accepteras, ifall påverkan på ett affärsbeslut inte kan uteslutas. Motvärdet på en gåva ger en indikation på om en gåva är olämplig. Det anges i de enskilda företagens interna riktlinjer och bör inte överskridas. Relevanta, landsspecifika lagar måste följas.

Gåvor eller andra förmåner måste alltid beviljas eller accepteras på ett öppet sätt. Pengar kan aldrig erbjudas, beviljas, krävas eller accepteras. Gåvor eller andra förmåner får inte ges till myndigheter och andra offentliga tjänstemän.

I tveksamma fall måste närmaste chef, efterlevnadsansvarig eller ledningen vara involverade och skriftligt medgivande måste inhämtas. Det gäller även om det inte är möjligt att avvisa otillbörliga presenter på ett taktfullt sätt.

UPPFÖRANDE GENTEMOT KONKURRENTER/LEVERANTÖRER/KUNDER

Vi följer obligatoriska konkurrensbegränsande föreskrifter. Detta inkluderar särskilt:

- Inga priser, kvantiteter och villkor får avtalas eller samordnas med konkurrenter.
- Avtal om en marknadsuppdelning är inte tillåtna.
- Utbyte av konfidentiell, konkurrenskänslig information med konkurrenter är också i allmänhet otillåtet.
- Vid tveksamhet ska avtal om exklusiv leverans eller konkurrensförbud granskas.

Antitrustlagstiftningen förbjuder inte bara uttryckliga skriftliga avtal som begränsar konkurrensen, utan också så muntliga avtal eller informella överenskommelser som träffats på annat sätt.

I tveksamma fall måste närmaste chef, efterlevnadsansvarig eller ledning informeras i ett tidigt skede för att klargöra antitrusttillåtligheten hos sådana avtal.

Leverantörer ska väljas utifrån objektiva överväganden – till exempel pris, kvalitet, prestanda. Erbjudanden kontrolleras rättvist och opartiskt, och personliga och objektiva skäl beaktas inte i beslutsprocessen.

SKATTEFUSK OCH BEDRÄGERIER MED SUBVENTIONER

Witzemann begår varken skattebrott eller bedrägerier med subventioner och bidrar inte heller till det. I tveksamma fall måste närmaste chef och/eller den centrala avdelningen för ekonomi och redovisning i moderbolaget inkopplas.

IMPORT OCH EXPORT

Olika nationella och internationella lagar om handelskontroll begränsar eller förbjuder import av varor eller tjänster. Begränsningarna kan gälla såväl produkter som ursprungs- och destinationsländer. Vid köp och försäljning av varor och tjänster måste dessa begränsningar följas strikt. Vid tveksamhet, kontakta logistik- eller inköpsavdelningen hos Witzenmann GmbH.

SKYDD AV MATERIELLA OCH IMMATERIELLA RÄTTIGHETER

Varje medarbetare måste använda företagets egendom på ett ansvarsfullt sätt och skydda den mot förlust, skada, stöld, missbruk och obehörig användning. Vissa resurser hos företaget, till exempel kopieringsapparater eller telefoner, kan användas för privata ändamål, förutsatt att inga betydande kostnader uppstår.

Företagets egendom får inte användas för privata ändamål eller tas bort från lokalerna utan uttryckligt medgivande från närmaste chef eller ansvarig avdelning. På samma sätt måste de interna och juridiska kraven för köp eller försäljning av företagets egendom följas.

Relevanta policyer måste följas.

Inom affärsverksamhet ska omsorgsskyldighet som åvilar ekonomiska aktörer beaktas. Beslut måste fattas på grundval av begripliga analyser av möjligheter och risker. Vid betydande affärstransaktioner måste principen om fyra ögon följas och instruktionerna från styrelseledamöternas medlemmar omfattas också av denna princip.

Företagets immateriella rättigheter och konfidentiell information ska ges tillräckligt skydd. Du kan också få hjälp av IT-policyn, vilken visar de olika klassificeringarna av information och hur de kan identifieras på dokumenten.

Företags- och affärshemligheter samt all annan konfidentiell information som medarbetare lär sig för att utföra sina uppgifter ska hållas hemliga. Sådan information ska skyddas på lämpligt sätt från synpunkter från tredje part och icke-inblandade medarbetare. Detta gäller särskilt information om leverantörer, kunder, medarbetare, affärspartner och annan tredje part samt för företagsintern information. Skyldigheten att skydda sekretessen gäller också efter avslutat anställningsförhållande.

Witzenmann tar hänsyn till skyldigheter gentemot tredje part för att skydda sekretessen.

Vid osäkerhet om konfidentiell information kan avslöjas bör närmaste chef tillfrågas.

DATASKYDD SAMT IT- OCH DATASÄKERHET

Personuppgifter får endast samlas in, behandlas och användas i enlighet med gällande dataskyddslagstiftning. På grund av IT-systemens stora betydelse och det ökande hotet mot IT-system från virus, sabotage, hackare och ekonomisk brottslighet, är alla medarbetare skyldiga att konsekvent agera säkerhetsmedvetna IT-användare. Varje medarbetare måste följa IT-säkerhetsriktlinjerna.

BROTT MOT WITZENMANNNS UPPFÖRANDEKOD

Witzenmanns uppförandekod tillhandahåller en bindande riktlinje för ansvarsfullt agerande och integritetsbeteende. I förekommande fall specificeras och kompletteras den med ämnes- eller landsspecifika regler och utbildningar. Alla medarbetare och chefer måste känna till och förstå det personliga ansvaret, uppförandekoden och de ytterligare policyer från Witzenmann som krävs för deras arbete. Chefer och medarbetare som bryter mot rättsliga föreskrifter, interna förordningar eller Witzenmanns uppförandekod måste räkna med disciplinära åtgärder och eventuellt rättsliga konsekvenser.

Vid frågor eller påpekanden om uppförandekoden eller osäkerheter kring dess tillämpning och tolkning, bör medarbetare kontakta närmaste chef, närmaste högre chef, ansvarig avdelning eller efterlevnadsansvarig för klargörande. Vid klagomål eller indikationer på en eventuell överträdelse av uppförandekoden måste närmaste chef vidtalas. Om det finns omständigheter där du inte ser någon möjlighet att diskutera vissa aspekter av Witzenmanns uppförandekod med din närmaste chef, har du rätt att kontakta närmast högre chef. Du kan också när som helst kontakta efterlevnadsansvarig, verkställande direktören för ditt företag eller någon av de verkställande direktörerna för Witzenmann GmbH. Det är också möjligt, även för tredje part, att skicka ett meddelande via e-postadressen compliance@witzenmann.com.

Klagomål eller indikationer på en eventuell överträdelse av uppförandekoden kan också rapporteras anonymt och/eller konfidentiellt till vår externa representant Christian Brenner på +49 (0) 711-16445-430, som kommer att tillhandahålla ett anonymt utlämnande om så begärs.

Medarbetare som rapporterar om eventuellt lagbrott eller brott mot uppförandekoden i god tro har inga nackdelar att frukta.

Witzenmann-koncernledningen