



—  
**ABB Asea Brown Boveri Ltd.**  
Affolternstrasse 44  
8050 Zürich  
Schweiz  
**abb.com**



# Adfærdskodeks

**Dine spørgsmål er værd at stille.**

Find svarene i ABB's Adfærdskodeks

# Indholdsfortegnelse

03–05

## Indledning

- 03 Besked fra vores CEO
- 04 Baggrunden for vores Adfærdskodeks
- 05 Hvor gælder Adfærdskodekset

06–07

## Fem integritetsprincipper

08–39

## Adfærdskodeks – integritetsmæssige fokusområder

- 08–09 Kommunikation
- 10–11 Interessekonflikter
- 12–13 Dokumentation, kontrol og forebyggelse af hvidvask
- 14–15 Miljø
- 16–17 Loyal konkurrence og antitrust
- 18–19 Loyal ansættelse, inklusion og respekt på arbejdspladsen
- 20–21 Global handel
- 22–23 Sundhed, sikkerhed og miljø
- 24–25 Menneskerettigheder
- 26–27 Etisk adfærd, bekæmpelse af bestikkelse og korruption
- 28–29 Informations- og teknologisk sikkerhed
- 30–31 Insideinformation og insiderhandel
- 32–33 Immaterielle rettigheder og fortrolige oplysninger
- 34–35 Privatliv og personlige oplysninger
- 36–37 Arbejde med myndigheder
- 38–39 Samarbejde med leverandører

40–41

## Indberetninger og ingen repressalier

42–43

## Dit ansvar i henhold til ABB's Adfærdskodeks



- 1 Scan QR-koden.
- 2 Download ABB's Adfærdskodeks til mobilen.

### Få mere at vide

For yderligere oplysninger om relevante politikker og procedurer henvises til [ABB Governance portal](#).

# Introduktion til Adfærdskodekset

For at kunne vokse og være succesrig er ABB afhængig af tilliden fra vores interessenter, herunder medarbejdere, kunder, forretningspartnere, aktionærer og de samfund, vi tjener. Fundamentet for den tillid er integritet – en kompromisløs forpligtelse til at overholde de højeste standarder for etisk forretningsførelse og professionel adfærd.



### Besked fra vores CEO

Det glæder mig meget at kunne præsentere ABB's Adfærdskodeks, som er revideret og opdateret for at afspejle en verden, som er under hastig forandring, og som vi arbejder i, samt vores bæredygtighedsmål for 2030, hvoraf et er at skabe en kultur med integritet og transparens i hele vores værdikæde. For at kunne vokse og være succesrig er ABB afhængig af tilliden fra vores interessenter, herunder medarbejdere, kunder, forretningspartnere, aktionærer og de samfund, vi tjener. Fundamentet for den tillid er integritet – en kompromisløs forpligtelse til at overholde de højeste standarder for etisk forretningsførelse og professionel adfærd.

I en tid, hvor teknologiske fremskridt er hastigt stigende, og tempo er en vigtig konkurrencefordel, afspejler vores Kodeks vores fælles og individuelle forpligtelse til integritet. Det giver praktisk vejledning om, hvordan vi gør forretning verden over og hjælper os til at træffe de rigtige beslutninger i uklare og komplekse situationer. Kodekset udtrykker vores selskabs værdier – Courage, Care, Curiosity og Collaboration – i helt konkret praksis vedrørende integritet: uddelegering af ansvar og kompetence, ansvarlighed, respekt og ledelse, opmærksomhed og fortsat forbedring samt gennemsigtighed.

Frem for alt kræver Kodekset, at vi er retfærdige, ærlige og respektfulde, når vi handler med andre,

at vi overholder alle gældende love og forordninger, samt straks indberetter mistanke om brud på Kodekset. Udover det følger vi sikre og sunde arbejdsrutiner, vedtager bæredygtige og miljø-mæssigt sunde forretningsmetoder samt respekterer menneskerettighederne.

Kodekset gælder for os alle, og vi er forpligtede til at holde hinanden ansvarlige for vores handlinger. ABB's ledere er specifikt ansvarlige for at gå foran med et godt eksempel, at forudse og skride til handling for at mindske risici, samt sikre at integritet kendetegner vores organisations kultur. ABB's medarbejdere er forpligtede til at læse, forstå og overholde Kodekset, og ved at gøre det bidrage til at gøre selskabet til en bedre arbejdsplads for alle. For at sikre at medarbejdere og andre interessenter ikke holder sig tilbage med at indberette bekymringer over mulige overtrædelser, indeholder Kodekset en forpligtelse mod repressalier.

Lad os samarbejde så vi sikrer, at Adfærdskodekset afspejler, hvem vi stræber efter at være som selskab, og så det hjælper med at fremme ABB som en teknologisk leder og en betroet virksomhedsborger.

Tak.

**Björn Rosengren**  
CEO ABB

## Baggrunden for vores adfærdskodeks

ABB's medarbejdere arbejder i mere end 100 lande, kommer fra forskellige kulturelle baggrunde og har dybgående kvalifikationer på tværs af mange fagområder. De taler adskillige sprog og har bred erfaring, viden og ekspertise inden for industrien. Vi er stolte af vores globale arbejdsstyrke og de konkurrencefordele, som vores forskelligheder giver os. På trods af vores forskelligheder deler ABB's medarbejdere en afgørende fornemmelse af personlig integritet på den måde, vi driver virksomhed på og arbejder sammen.

Vores Adfærdskodeks er fundamentet for vores stærke og individuelle forpligtelse til integritet samt giver praktisk vejledning til vores arbejdsstyrke, leverandører og andre forretningspartnere om, hvordan vi forventer, at virksomhed skal drives på globalt plan. Vi lever i en udfordrende verden, hvor tingene går hurtigt, og hvor teknologien og globale begivenheder fortsat forandrer vores arbejde. Komplekse love, der hele tiden ændrer sig, og forordninger regulerer vores globale virksomhed og de markeder, hvor vi driver virksomhed, og kunderne søger hurtigere, mere omfattende og enklere løsninger. For fortsat at være førende inden for branchen i dette miljø skal vi anvende de højeste standarder inden for integritet, ansvarlighed, bæredygtighed og gennemsigtighed. Denne forpligtelse afspejler sig i vores Adfærdskodeks.

## Hvor gælder Adfærdskodekset

ABB's Adfærdskodeks gælder globalt for alle ABB's medarbejdere, ledere, bestyrelsesmedlemmer, direktionsmedlemmer, selvstændige leverandører, vikarer og frivillige. Det gælder også for ABB's helejede tilknyttede selskaber og datterselskaber samt alle medarbejdere i et joint venture eller anden enhed, hvor ABB ejer aktiemajoriteten eller udøver effektiv kontrol. Vi forventer, at vores forretningspartnere overholder etiske standarder på linje med vores Adfærdskodeks og – hvad angår vores leverandører – vores Adfærdskodeks for Leverandører.

I relevante enheder, hvor ABB ikke ejer aktiemajoriteten eller i øvrigt udøver kontrol, forventer vi, at forretningspartnere indfører ABB's Adfærdskodeks (hvis der ikke allerede findes et lignende adfærdskodeks), og har robuste vilkår og betingelser i relation til integritet til at regulere de etiske standarder, som vi forventer af hinanden, så længe vores forretningsforhold varer.



**We speak  
the same  
Code.**



---

## Fem integritetsprincipper

**1** Vi agerer og gør forretninger på en etisk måde

**2** Vi arbejder sikkert og bæredygtigt

**3** Vi opbygger tillid til alle interessenter

**4** Vi beskytter ABB's aktiver og omdømme

**5** Vi indberetter og gør ikke gengæld





# Kommunikation

Vi kommunikerer med respekt, ærligt, åbenlyst og professionelt. Vores kommunikation skal afspejle vores omdømme og brand som en fremsynet teknologisk leder. Uanset om vi kommunikerer internt eller eksternt, uagtet medie eller kanal, så beskytter vi ABB's fortrolige oplysninger, giver omfattende og nøjagtige oplysninger og støtter altid åbne drøftelser og dialog.

## Husk på

- Kommunikationskanaler skal benyttes ansvarligt. Sørg for at indholdet er passende for forretningen, ikke fortroligt og konstruktivt.
- Vores arbejdsplads er ikke et offentligt sted. Gå ud fra at oplysninger og indhold, som vi er i besiddelse af, eller producerer, er fortrolige eller beskyttede af loven. Offentliggørelse af interne dokumenter (fx ABB's know-how, forretningshemmeligheder, metodikker, organisationsdiagrammer, forretningsplaner og lignende oplysninger) kan medføre civilretligt ansvar eller strafansvar for dig eller selskabet.
- Rettidig og responsiv forretningskommunikation er af største betydning. Hvis du ikke straks kan svare på spørgsmål, så informér de involverede, hvornår du vil kunne svare.
- Vi kommunikerer på tværs af tidszoner, sprog og kulturer. Vær opmærksom på tidsforskelle, vær forstående og husk at mennesker, der taler et andet sprog, kan tolke din besked anderledes, end du havde i sinde. Før der kommunikeres, så overvej om meddelelsen kan opfattes som diskriminerende, fornærmende, chikanerende, truende eller nedsættende.

## Din rolle

- Gør dig bekendt med ABB's interne vejledninger om kommunikation, branding og sociale medier. Hvis du ikke er sikker på, om noget materiale kan kommunikeres videre, så kontakt din kommunikationsdirektør.
- Hvis du bliver kontaktet af nyhedsmedierne om ABB, så skal du altid henvise til kommunikationsafdelingen eller en godkendt talsmand.
- Hvis du begår en fejl i kommunikation af oplysninger online eller på de sociale medier, så ret straks op på det. Indikér tydeligt, at der er lavet en rettelse.
- Upassende kommunikation kan føre til vanskelige situationer. Hvis du opdager risikofyldt /upassende indhold på interne eller eksterne kanaler, eller du er usikker på om indholdet er passende at kommunikere, så kontakt din kommunikationsdirektør.

Uanset om vi kommunikerer internt eller eksternt, uagtet medie eller kanal, så beskytter vi ABB's fortrolige oplysninger, giver omfattende og nøjagtige oplysninger og støtter altid åbne drøftelser og dialog.



# Interessekonflikter

Vi handler i ABB's bedste interesse. Vi benytter kun ABB's aktiver og oplysninger til rigtige og legitime forretningsformål. Vi sikrer, at beslutninger vi træffer på vegne af ABB, er uafhængige af og ikke påvirkes af personlige interesser. Vi oplyser straks om enhver personlig eller professionel interesse, der med rimelighed kan opfattes som en konflikt med ABB's bedste interesser, skabe udseendet af at være upassende eller påvirke vores dømmekraft, når vi udfører vores rolle hos ABB. Vi undgår eksterne opgaver eller aktiviteter, der kan være i strid med vores ansvar over for ABB eller skade selskabets omdømme.

## Husk på

- En interessekonflikt kan være konkret, mulig eller indlysende – og i alle disse tilfælde kan afhjælpning være påkrævet.
- En konkret interessekonflikt opstår, når der er direkte strid mellem dine nuværende personlige interesser og dine nuværende ansvarsområder over for ABB.
- En potentiel interessekonflikt opstår, når der er omstændigheder, som kan udvikle sig til en konkret interessekonflikt mellem dine nuværende personlige interesser og dine ansvarsområder over for ABB fremover.
- En opfattet interessekonflikt opstår, når en rimelig person (såsom en kollega), kunne tænke, at din dømmekraft sandsynligvis kompromitteres af personlige interesser, der på upassende vis kunne påvirke dine forretningsmæssige beslutninger – uanset om det faktisk sker eller ej.
- Du bør stille dig selv det spørgsmål, om en kollega, der er klar over dine personlige interesser eller forhold, med rimelighed kunne sætte spørgsmålstegn ved integriteten i dine forretningsmæssige beslutninger på grund af disse personlige interesser eller forhold.

- Blot udseendet af en interessekonflikt kan skabe unødige problemer for dig og ABB, herunder potentiel skade på omdømme, tillid og moral.
- At have en interessekonflikt – eller en tilsyneladende interessekonflikt – er ikke i sig selv en overtrædelse af Adfærdskodekset. Men at man ikke straks gør opmærksom på en faktisk eller potentiel konflikt er en overtrædelse og kan medføre disciplinær handling.
- Interessekonflikter kan opstå i mange almindelige situationer – fx kan du have et familiemedlem eller en nær ven, der arbejder hos en af ABB's leverandører, kunder eller konkurrenter, eller du sidder i bestyrelsen for en velgørenhed, som ABB donerer til, eller muligvis vil støtte i fremtiden.
- Personlige relationer kan skabe faktiske eller opfattede interessekonflikter, og i visse situationer kan det blive en risiko for din upartiskhed og for ABB. En linjefører, der fx leder en medarbejder, som vedkommende har et tæt personligt forhold til, vil have en interessekonflikt, og det vil ligeledes gælde for en, som godkender betalinger eller rabatter til en salgskanal, som ejes af et familiemedlem, eller som hyrer en leverandør, der ejes af en nær ven.

Vi giver straks meddelelse om personlig eller faglig interesse, der med rimelighed kunne antages at være i strid med ABB's bedste interesse.

“When do interests conflict?”

## Din rolle

- Du skal straks oplyse om en potentiel og/eller faktisk interessekonflikt via Integrity Gateway, herunder forhold, som kan give anledning til en faktisk eller opfattet interessekonflikt.
- Hvis du har et familiemedlem eller et tæt personligt forhold til nogen, som du refererer til (uanset antallet af niveauer), skal du give meddelelse herom som en potentiel interessekonflikt. Det gælder også for slægtninge eller nære venner, som du interagerer med kommercielt eller hvor en af jer har en ledende stilling eller et tillidshverv i selskabet (herunder HR, jura, økonomi eller anden overvågningsfunktion, hvor en af jer kan blive anmodet om at udføre opgaver, der påvirker den anden).
- Undgå at have direkte eller indirekte indflydelse på udvælgelse, rekruttering eller forfremmelse af nogen, som du har forbindelse til, eller som du har et tæt personligt forhold til.
- Undgå situationer, hvor der kunne være en interessekonflikt mellem dine personlige interesser og ABB's interesser.
- Undgå af udføre arbejde uden for ABB's åbningstid eller anvende ABB's ressourcer til dette arbejde.

- Anvend aldrig fortrolige oplysninger eller kommercielt følsomme oplysninger tilhørende ABB af nogen anden årsag end et legitimt forretningsmæssigt formål under udførelsen af dine pligter hos ABB.
- Hvis du arbejder i en stilling, hvor der er en konkret, potentiel eller opfattet interessekonflikt på grund af personlige eller økonomiske relationer, skal du straks meddele forholdet via Integrity Gateway, således at juridisk afdeling kan gennemgå det. I de fleste tilfælde er det den højeste placerede persons ansvar i et potentielt eller faktisk forhold at sikre, en konkret, potentiel eller opfattet interessekonflikt videregives.
- Hvis du er usikker på, om dine personlige forhold udgør en konkret, potentiel eller åbenlys interessekonflikt, så er det bedste, du kan gøre at oplyse herom for at beskytte dig selv og ABB ved at være transparent og give oplysninger derom tidligst muligt.
- Hvis du påtænker at få en bestyrelsespost (eksternt i forhold til ABB, uanset om det er betalt eller ej), skal du oplyse ABB derom for at sikre, at du har den passende godkendelse i henhold til vores Corporate Authorization Table.



# Dokumentation, kontrol og forebyggelse af hvidvask

Vi dokumenterer og indberetter vores finanser, transaktioner og aktiver præcist. Vi overholder lovgivningen, der regulerer vores regnskaber, regnskabsprincipper, skatteforpligtelser og årsrapporter. Vi har nultolerance over for svig eller i øvrigt vildledende adfærd i forhold til vores krav om dokumentation og indberetning.

Hvidvask er den praksis, der søger at maskere indtægterne fra kriminel virksomhed i legitime forretningstransaktioner eller anvende legitime midler til at støtte kriminelle aktiviteter. Vi overholder love mod sådan praksis og er opmærksomme på mistænkelige, økonomiske transaktioner, som kan være beregnet på at skjule de sande kilder til midlerne eller parterne i forbindelse med en transaktion.

Vi beskytter ABB's ejendom, aktiver og oplysninger mod upassende eller uautoriseret brug samt udviser forsigtighed for at undgå at miste disse, tyveri eller skade. Vi benytter ABB's aktiver til lovlige forretningsformål.

## Husk på

- Regnskaber omfatter regnskabsbøger samt al dokumentation i forbindelse med forberedelse af regnskabet. Selskabets bøger og optegnelser kan også omfatte næsten alle håndgribelige data i forbindelse med økonomi.
- Manglende nøjagtig registrering af en transaktion eller betaling, eller at vildlede, skjule, ændre eller på anden måde manipulere registreringer kan udgøre svig og kan medføre juridiske eller omdømmemæssige konsekvenser for medarbejdere eller ABB.
- Frigivelse af oplysninger, som er fortrolige eller kommercielt følsomme uden korrekt bemyndigelse, kan have uønskede kontraktuelle eller andre juridiske konsekvenser for ABB eller den person, som har frigivet oplysningen.
- ABB's aktiver, fysiske eller på anden måde, kan omfatte alt, som ejes af ABB eller som ABB har i sin besiddelse, som giver værdi til selskabet, herunder følsomme oplysninger, fysiske og immaterielle rettigheder samt finansielle aktiver.

## Din rolle

- Sørg for, at alle forretningstransaktioner straks registreres fuldt ud og retfærdigt i henhold til ABB's regnskabsprincipper, interne procedurer og gældende lovgivning.
- Underskriv ikke nogen godkendelse eller andet dokument uden først at bekræfte nøjagtigheden samt sikre, at en underliggende transaktion er et legitimt forretningsformål for ABB.
- Du må ikke ændre eller tilintetgøre nogen optegnelse, som du er blevet instrueret om at føre, eller som ligger inden for ABB's grænser for opbevaring af dokumenter.
- Du er ansvarlig for at beskytte og anvende ABB's aktiver hensigtsmæssigt og for at samarbejde fuldt ud og ærligt med interne eller eksterne revisorer, lovgivere og håndhævende myndigheder.

Hvidvask er den praksis, der søger at maskere indtægterne fra kriminel virksomhed i legitime forretningstransaktioner eller anvende legitime midler til at støtte kriminelle aktiviteter.



- Vær på vagt over for og indberet transaktioner, der synes mistænkelige, herunder, men ikke begrænset til:
  - Anmodninger om at ABB betaler kontant eller i afdrag til flere bankkonti i en valuta, der ikke anvendes under normale vilkår i forretningsordningen eller lige under indberetningsgrænsen for betaling i udenlandsk valuta i det pågældende land
  - Anmodninger om en betaling til (eller faktiske betalinger fra) en ny, særlig eller individuel

- bankkonto, især hvor en sådan konto befinder sig uden for det normale driftsmæssige land
- En leverandør kræver forudbetaling til en udenlandsk bankkonto eller til et sted, der er kendt som skattely
- En slutbruger, der informerer ABB om, at betaling foregår via en enhed, som man har etableret i et andet land eller gennem en tredjepart
- Andre anmodninger eller forslag om arrangementer, der kan tyde på potentiel svig, hvidvask eller skatteunddragelse

# Miljø

Vi overholder miljølovgivningen og -forordninger i de lande, hvor vi driver forretning. Herudover fremmer vi den bæredygtige udvikling og stræber efter at opnå ABB's mål for bæredygtighed ved at støtte den økonomiske fremgang, miljøforvaltning og samfundsudvikling. Vi er engageret i fortsat forbedring inden for alle disse områder hvad angår vores produkter og serviceydelser og søger, ved blandt andet at mindske udledning og spild, at reducere brugen af farlige stoffer samt spare på vand og energi i et forsøg på at håndtere klimaændringer.

## Husk på

- Vores forpligtelser går ud over eksisterende love og forordninger. Vi søger at håndtere vores miljømæssige aftryk gennemsigtigt og etisk af hensyn til vores interessenter, herunder kunder, medarbejdere, aktionærer, leverandører, andre forretningspartnere og de samfund, vi driver virksomhed i.
- Vi forventer, at vores leverandører og andre forretningspartnere verden over deler vores engagement i at beskytte miljøet.
- Vi skal straks indberette farlige situationer eller uacceptable miljøforhold, så korrigerende og forebyggende skridt kan tages.
- Vi bør tænke på, hvad ABB kan gøre for at mindske miljøpåvirkningerne fra sine produkter og tjenester i hele levetiden, fra design og indkøb til logistik, materialer og anvendelse, og bortskaffelse af produkter ved udløbet af deres levetid.
- ABB har en politik om bæredygtighed og vores økonomiske, miljømæssige og sociale krav, som vi forventer, vores medarbejdere kender til.

## Din rolle

- Vær opmærksom på miljøovervejelser, som er relevante for dit arbejde og kravene for miljøoverholdelse af dit job, din funktion eller arbejdssted. Tal med din leder om ideer til reduktion af miljøpåvirkningen fra vores drift, produkter og tjenester.

Vi bør tænke på, hvad ABB kan gøre for at mindske miljøpåvirkningerne fra sine produkter og tjenester i hele levetiden, fra design og indkøb til logistik, materialer og anvendelse, og bortskaffelse af produkter ved udløbet af deres levetid.

- Hold øje med leverandører og andre forretningspartnere, der ikke har eller ikke engagerer sig i sikker eller bæredygtig miljøadfærd.
- Sørg for, at din lokation, projekt eller arbejdssted har alle nødvendige miljøgodkendelser eller tilladelser på plads inden arbejdsstart. Hvis du er usikker på, om du har alle de rette godkendelser, så kontakt straks juridisk afdeling, eller Health, Safety, Environment & Security afdelingen.
- Bortskaf affald i henhold til ABB's interne og lokale processer og gældende lov.
- Promovér bevidsthed, ejerskab og engagement i vores miljømæssige risici og bæredygtige muligheder.





## Loyal konkurrence og antitrust

Vi konkurrerer loyalt, åbent og uafhængigt. Vi overholder alle love, som beskytter loyal konkurrence. Disse love forbyder aftaler, som begrænser konkurrencen, herunder mellem konkurrenter eller virksomheder på forskellige niveauer i forsyningskæden. Sådanne love kan pålægge selskaber, der har en dominerende stilling på markedet, begrænsninger i den kommercielle adfærd. Disse love kræver ligeledes, at vi søger om myndighedsgodkendelse af visse fusioner og virksomhedsopkøb, herunder minoritetsposter samt visse typer af samarbejdsaftaler.

Overholdelse af disse love sikrer, at vores hårde arbejde og innovation belønnes, hvilket i sidste ende er til gavn for vores kunder. Overtrædelse af konkurrencelovgivningen er en alvorlig sag, som kan medføre strafferetlig forfølgelse og alvorlig skade på dit og ABB's omdømme.

### Husk på

- Enhver drøftelse, aftale eller forståelse (direkte eller indirekte) med en konkurrent om priser, tildeling af markeder, kunder eller tilbud eller begrænsning i produktion eller om kollektive boykots, er ulovlig.
- Som regel må vi ikke (direkte eller indirekte) opsøge, indhente eller udveksle kommercielt følsomme oplysninger, der kan påvirke en beslutning fra ABB's eller en konkurrents side angående omkostninger, marginer, prisdata, fremtidige strategier, produktplaner, medarbejderlønninger mv.
- Vi må ikke fastsætte prisen, som vores partnere eller channel partnere videresælger vores produkter til, herunder pålægge/aftale en minimumspris for videresalg.
- Vi skal altid rådføre os med juridisk afdeling, før vi indgår en eksklusiv aftale eller pålægger begrænsninger for en partners eller kundes mulighed for at videresælge på visse markeder eller til specifikke kategorier af købere.

Overholdelse af disse love sikrer, at vores hårde arbejde og innovation belønnes, hvilket i sidste ende er til gavn for vores kunder

# “How do we play fair?”

# Loyal ansættelse, inklusion og respekt på arbejdspladsen

Vi er et globalt selskab med medarbejdere fra mange forskellige lande, baggrunde og kulturer. Vi beskæftiger mennesker af forskellige køn, etnicitet, religioner, generationer og evner. Vi mener, at vores mangfoldighed er en kilde til styrke og en konkurrencefordel. For at sikre at vores medarbejdere er engagerede, motiverede og i stand til at realisere deres potentiale, opmuntrer vi til og fremmer en kultur med gensidig respekt, tolerance og samarbejde. Vi mener, at kompetence, præstation og muligheder skal guide vores personalerelaterede beslutninger, fx ansættelse, fastholdelse, uddannelsesmuligheder og forfremmelse. ABB støtter de principper, der indeholdes i International Labour Organization (ILO) kernekonventioner om arbejdstagerrettigheder. Vi efterlever gældende ansættelses- og arbejdsretlige love, hvor vi driver virksomhed, herunder løn og arbejdstid, immigrationsregler, overenskomstforhandling, forbud mod diskrimination og lignende ansættelsesregler. Vi er engageret i at sørge for et arbejdsmiljø uden chikane, trusler eller voldshandlinger. Al chikane, herunder seksuel chikane eller anden diskriminerende behandling, tolereres ikke. Vi er alle ansvarlige for at indberette en sådan adfærd og at gå foran med et godt eksempel.

## Husk på

- Personalerelaterede beslutninger skal altid baseres på relevante kvalifikationer, fortjeneste, præstation og andre jobrelaterede faktorer. Diskrimination tolereres ikke.
- Mobning og chikane på arbejdspladsen, herunder anvendelse af magt, trusler eller tvang – det være sig verbalt, fysisk eller socialt – er aldrig acceptabelt. Husk på, at mobning, chikane, misbrug, trusler og forsøg på at dominere andre kan begås af enkeltpersoner eller grupper, personligt eller online (eller via e-mail eller kommunikationsplatforme) og kan være åbenlyse eller skjulte.

- Chikane eller diskrimination på baggrund af personlige karakteristika eller egenskaber er uacceptabelt. Eksempler omfatter, men er ikke begrænset til: adfærd der nedgør, latterliggør, gør andre forlegne, truer eller udelukker dem, der tilhører en særlig etnisk gruppe eller dem, som har et handicap. Andre almindelige typer af chikane og diskrimination omfatter anstødelig eller rå gestik eller kommentarer om et særligt køn, samt brug af nedgørende begreber for at henvise til en persons seksuelle overbevisning, kønsidentitet eller alder.
- Seksuel chikane er en særlig type chikane, som omfatter uønsket adfærd af seksuel art, som kan forårsage ydmygelse, krænkelse eller

- trusler af en anden person. ABB har nultolerance over for seksuel chikane. Eksempler på seksuel chikane omfatter, men er ikke begrænset til: påtrængende forespørgsler om en kollegas privatliv, henvisning til seksualitet eller fysisk udseende, uønsket kropsberøring, herunder at stå for tæt på en anden eller at stryge sig mod en anden person, obscøn, uanstændig eller fornærmende kommunikation, seksuelle jokes, anekdoter eller billeder, sende sjofle blikke eller at stirre, og uønskede seksuelle komplimenter eller at flirte.
- Vi har høje standarder for ansættelse, og de gælder globalt. Vi er engageret i at sørge for et arbejdsmiljø uden nogen form for chikane, trusler eller voldshandlinger. Vi tolererer ingen form for chikane og tager eventuelle påstande mod vores medarbejdere (eller leverandører eller andre forretningspartnere) ekstremt alvorligt, uanset om en sådan adfærd er ulovlig i henhold til lokale love i det land, hvor det foregår.
- Den høje standard for adfærd, som vi forventer på arbejdspladsen, gælder også for alle begivenheder, som vores medarbejdere deltager i i forbindelse med deres forhold til selskabet. Det omfatter sociale begivenheder, som er arrangeret af ABB, såvel som dem, som organiseres uformelt blandt kolleger. Eksempler herpå omfatter, men er ikke begrænset til: festlige begivenheder, konferencer/firmafester, eksterne begivenheder, uddannelse, begivenheder for kunder/netværk, receptioner, koncertferier og middag/drinks efter arbejdstid.
- ABB anvender samme adfærdsmæssige standarder i forhold til leverandører og vikarer. ABB

forventer derfor, at de behandles med samme respekt som ABB-medarbejdere, og at leverandører og vikarer anvender samme standarder for egen adfærd og, eventuelt i deres transaktioner med egne medarbejdere.

## Din rolle

- Gå foran ved at behandle kolleger respektfuldt og personificér vores standarder for retfærdig behandling, diversitet og inklusion. Vær med til at gøre ABB til en foretrukken arbejdsgiver.
- Anspor vores kultur med at sige sin mening, gør ikke gengæld over for dem, som siger deres mening og tag et klart standpunkt mod opførsel, som ikke er forenelig med denne kultur og selskabets værdier.
- Deltag i læringsmuligheder for at fjerne partiskhed, øge opmærksomheden over for forskelle og opbyg en inkluderende kultur.
- Benyt dig ikke af fornærmende sprog eller gør fornærmende gestik, herunder seksuelle tilnærmelser, racemæssigt nedsættende bemærkninger eller negative kommentarer om religion, etnicitet, hudfarve, alder, biologisk køn, kønsidentitet eller -udtryk, seksuel overbevisning, politiske standpunkter, borgerskab, national oprindelse, sprog, handicap, forældrestatus, økonomisk/klassestatus eller er krigsveteran. Vær klar over, at sprog, gestik og billeder stadig kan være diskriminerende, selv om de var ment som en spøg.
- Hvis du mener, at du har set eller været udsat for diskrimination, chikane, trusler eller voldshandlinger, skal du straks indberette forholdet via en af vores indberetningskanaler.

Vi er engageret i at sørge for et arbejdsmiljø uden chikane, trusler eller voldshandlinger. Al chikane, herunder seksuel chikane eller anden diskriminerende behandling, tolereres ikke. Vi er alle ansvarlige for at indberette en sådan adfærd og at gå foran med et godt eksempel.

“What’s equal in all places?”





# Global handel

Vi driver virksomhed i et globalt miljø. Vi overholder gældende handelslove og forordninger, herunder dem vedrørende import- og eksportkontrol, handelssanktioner og toldbehandling. Vi forventer, at vores forretningspartnere gør det samme. ABB har solide politikker, procedurer og kontroller til mindsning af risici i relation til handel, herunder passende screening af transaktioner, der kan involvere embargoede eller sanktionerede lande. Processer, som muliggør overholdelse af handelslovgivning, samt systemer og undervisning for at sikre nøjagtige deklarationer til handelsmyndighederne.

## Husk på

- Mange lande begrænser eksporten eller overførslen af visse genstande, software og teknologier samt levering af tjenesteydelser og overførsel af midler til visse lande, regioner, enkeltpersoner, enheder eller regeringer af hensyn til national sikkerhed eller udenrigspolitik eller på grund af andre overvejelser. Vi skal udføre passende vurderinger for at sikre, at eventuelle nødvendige godkendelser fra regeringer indhentes, og at vores aktiviteter ikke er i konflikt med gældende handelslove, som skal overholdes.
- Eksport kan antage mange former og gælder ikke kun fysiske genstande. Eksport kan forekomme når du medbringer elektronisk udstyr, som indeholder oplysninger, på tværs af en grænse, når du sender disse oplysninger elektronisk eller anbringer dem på samarbejdsplatforme, som andre kan tilgå. Eksport kan også finde sted, når en besøgende udenlandsk borger ser visse kontrollerede oplysninger på din arbejdsplads.
- Hvis du påbegynder – også lejlighedsvis – import eller eksport af fysiske eller immaterielle artikler, skal du følge loven i de involverede lande, og de krav, som er anført i ABB's Global Trade Compliance Procedure. Selv mindre transaktioner (små mængder, lavt prisniveau eller også gratis udskiftning og/eller varer, der transporteres til service) dækkes af handelslovgivningen. Import- og eksportdokumenter skal være korrekt udfyldte, verificerede for nøjagtighed og registreret i overensstemmelse med ABB's Global Trade Compliance Procedure.

## Din rolle

- Du må ikke eksportere eller overføre (direkte eller indirekte) kontrollerede genstande uden den krævede eksportgodkendelse eller uden at overholde betingelserne i et relevant licenskrav.

Samarbejd ikke med nogen part, der direkte eller indirekte søger at sende varer, software eller teknologi til et sanktioneret land eller part, der er underlagt begrænsninger, eller indgå en transaktion som kan overtræde gældende antiboykotlove.

- Du må ikke beskæftige dig med transaktioner, som omfatter – eller som du har mistanke om omfatter – et sanktioneret land, en part som er pålagt restriktioner eller uautoriseret slutbrug (fx militære apparater, våben) uden at følge de krav, som er anført i ABB's Global Trade Compliance Procedure og søg råd hos en trade compliance officer.
- Vær passende bevidst om, hvordan regler for overholdelse af handel anvendes, og sørg for, at du gennemfører påkrævet uddannelse, således at du som minimum har en basal forståelse af de mest kritiske handelsreguleringer, som gælder for dit daglige arbejde.

- Sørg for, at du har kendskab til alle elementer i en transaktion, såsom produkterne, parterne, slutbrug og bestemmelsesland, og overhold alle gældende love samt ABB's Global Trade Compliance Procedure.
- Vær opmærksom på mistænkelige transaktioner og adfærd, der involverer uklare eller ufuldstændige oplysninger fra kunder, leverandører eller tredjeparter for så vidt angår slutbrug, leveringssteder eller leveringsdatoer. Samarbejd ikke med nogen part, der direkte eller indirekte søger at sende varer, software eller teknologi til et sanktioneret land eller part, der er underlagt begrænsninger, eller indgå en transaktion som kan overtræde gældende antiboykotlove. Sørg

- for at eskalere sådanne forhold til en trade compliance officer for yderligere vejledning.
- Samarbejd kun med behørigt godkendte toldspeditører, speditører og transportører og indberet straks eventuelle betalinger, der overstiger beløbet på fakturaen, eller som er for ikke identificerede eller vagt beskrevne tjenesteydelser, til en trade compliance officer.
- Sørg for, at produkter og andre oplysninger er klart identificerede, korrekt værdisat og nøjagtigt klassificeret hvad angår eksportkontrol og toldregler. Indberet eventuelle unøjagtige beskrivelser, værdiansættelser eller klassifikationer af varer eller data til en trade compliance officer.





# “What can never be ignored?”

## Sundhed, sikkerhed og miljø

Vi er forpligtede til at give vores medarbejdere og leverandører et sundt og sikkert arbejdsmiljø, som støttes af en stærk læringskultur. Vi har implementeret et solidt arbejdsmiljø- og miljøledelsessystem (Health, Safety, Environment and Sustainability Affairs (HSE/SA) Management System) og standarder for arbejdets udførelse, som opfylder eller overgår lovkravene i de lande, hvor vi driver forretning. Vi forventer, at vores medarbejdere, leverandører og andre forretningspartnere overholder disse standarder. Sikkerhed og sundhed er blandt vores nøgleværdier, et fundament for vores organisation og vigtig for vores drift, produkter og serviceydelser.

### Husk på

- Farlige situationer eller uacceptable forhold om sikkerhed, sundhed eller miljø må aldrig ignoreres. Indberet altid disse forhold via ”hazard” eller ”incident” rapporteringsmodulerne i det globale HSE/SA Management System (MIS), eller til din leder, så korrigerende og forebyggende skridt kan tages.
- Det er forbudt at arbejde, når du er påvirket af alkohol, ulovlige stoffer eller endda receptpligtig medicin, der kan påvirke evnen til at udføre jobbet sikkert.
- Vi forventer, at vores leverandører og andre for-

Farlige situationer eller uacceptable forhold om sikkerhed, sundhed eller miljø må aldrig ignoreres.

retningspartnere følger samme høje standarder for sikkerhed og sundhed som vi gør.

- Offentlige myndigheder tager sundhed, sikkerhed, miljø og sikkerhedsforhold meget alvorligt. Du skal forstå, at der kan være alvorlige konsekvenser, herunder civil- eller strafferetlige sanktioner for overtrædelse af regler om sundhed, sikkerhed og miljø.

### Din rolle

- Stop arbejdet, hvis det ikke er sikkert for dig eller andre at fortsætte.
- Vær sikker på, at du forstår den krævede opgave, og at du er tryk ved og kvalificeret til at fuldføre den. Sørg for at du følger en sikker arbejdsprocedure, at du har alle nødvendige

tilladelser, samt at du benytter det rigtige værktøj og beskyttelsesudstyr til opgaven.

- Du skal sikre dig, at personer i din umiddelbare nærhed er klar over, hvad du laver, så også de kan tage passende forholdsregler.
- Vær bekendt med ABB's standarder for sundhed, sikkerhed og miljø og følg altid kravene deri, når du arbejder på en ABB-fabrik, et projekt eller hos en kunde.
- Gør sikkerhed og sundhed til en prioritet på din arbejdsplads og i dit liv, herunder ”små” ting, som at bruge sikkerhedssele og ikke at køre, når du er distraheret.
- Du må ikke straffe eller udsætte en ABB-medarbejder for disciplinære handlinger for fejl eller systemfaktorer, som de ingen kontrol har over.
- Vær med til at fremme en atmosfære af tillid og psykologisk sikkerhed, som er afgørende for at opbygge en kultur med godt helbred, sikkerhed og miljø, hvor medarbejdere føler sig støttet og behandlet med respekt og værdighed, også i situationer hvor noget går galt.
- Kom med ideer eller anbefalinger til forbedring af sundheds-, sikkerheds- og miljøforhold vedrørende vores arbejdsforhold til din leder.
- Vær orienteret om anbefalingerne fra ”ABB Security” i forhold til forretningsrejser.
- Vær bekendt med procedurer for førstehjælp og nødberedskabet på din adresse, herunder placering af førstehjælpsudstyr, hjertestartere, uddannet personale, nødudgange og evakueringsprocedurer.
- Sig din mening, hvis du oplever farlige eller miljømæssigt farlige forhold, så vi kan korrigere og lære af dem og foretage forbedringer.



# Menneskerettigheder

ABB promoverer en organisatorisk kultur, der støtter menneskerettighederne og søger at undgå medvirken til misbrug af menneskerettighederne. Vi støtter principperne i International Bill of Human Rights, UN Guiding Principles on Business and Human Rights, OECD Guidelines for Multinational Enterprises, ILO Core Conventions on Labour Standards, og andre gældende love og principper. Vi kræver, at vores leverandører og andre forretningspartnere overholder lignende standarder i de områder, hvor menneskerettigheder normalt er involverede, fx arbejdstid og arbejdsforhold, diskriminering og ligestilling, børnearbejde, rimelige lønninger, tvangsarbejde eller moderne slaveri.

## Husk på

- Vi udfører en risikobaseret due diligence for at sikre, at vores leverandører og forretningspartnere deler vores forpligtelse til menneskerettighederne. Vi samarbejder ikke bevidst med nogen leverandør eller forretningspartner, der tager del i tvangsarbejde, moderne slaveri, menneskehandel, eller udnyttelse eller diskriminering nogen, herunder børn eller udsatte grupper.
- Vi respekterer retten til foreningsfrihed, kollektiv repræsentation, rimelig compensation, ligebehandling samt sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen.

- Vi tager os af klager via ABB's indberetningskanaler og søger at komme med en passende afhjælpning til de påvirkede interessenter.
- Vi er involveret i mangesidede bestræbelser for støtte af menneskerettighederne gennem organisationer som FN Global Compact og Global Business Initiative on Human Rights, samt en lang række aktiviteter til at fremme selskabets respekt af menneskerettigheder.
- Respekt for menneskelig værdighed starter med vores daglige interaktioner med hinanden, vores kunder og forretningspartnere. Det omfatter også at fremme diversitet og inklusion, at have plads til mennesker med handicap og at gøre vores del til at beskytte rettigheder og værdighed hos alle, som vi gør forretning med.

Vi respekterer rettigheder i forbindelse med foreningsfrihed, kollektiv repræsentation, rimelig compensation, ligebehandling og sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen.

## Din rolle

- Når du besøger arbejdssteder, uanset om de tilhører ABB eller ej, skal du straks indberette mistænkelige arbejdsmetoder, fx børnearbejde eller usikre eller usunde arbejdspladser, til juridisk afdeling eller afdelingen for Corporate Responsibility.
- Inden du indgår samarbejde med en leverandør eller forretningspartner, så udfør en passende due diligence i overensstemmelse med eksisterende ABB-procedurer for at sikre, at vedkommende og alle relevante projekter, som de er forbundet med, ikke er involveret i faktiske eller potentielle overtrædelser af menneskerettighederne, samt at de er forpligtet til lignende standarder som ABB. En due diligence omfatter forståelse af eventuelle tidligere overtrædelser og de dermed forbundne afhjælpninger og forebyggende handlinger, man har taget.
- Overvej, hvilken påvirkning et ABB-projekt, produkt eller tjenesteydelse kan have på

menneskerettighederne i det område eller land, hvor varen skal udføres eller sælges. Drøft disse påvirkninger med din projektledelse eller en leder for det relevante projekt, produkt eller tjenesteydelse, samt din virksomheds udpegede ekspert i menneskerettigheder.

- Overvåg regelmæssigt forretningspartneres praksis om menneskerettighederne. Medtag menneskerettighederne i den fortsatte dialog med disse partnere og på møder, hvor virksomheden gennemgås.
- Vær især opmærksom på menneskerettighederne, når du driver forretning i lande, hvor retsreglerne er svage, eller hvor regeringen ikke konstant følger gennemsigtige processer.



# Etisk adfærd, bekæmpelse af bestikkelse og korruption

Vi konkurrerer alene om forretning baseret på fortjeneste. Vi tolererer ingen former for bestikkelse eller magtmisbrug til at opnå en personlig eller kommerciel gevinst. Vi tilbyder hverken direkte eller indirekte eller giver heller ikke, og vi kræver heller ikke eller accepterer noget af værdi til eller fra en offentligt ansat, privatperson eller en anden tredjepart for noget ulovligt, korrupt eller upassende formål eller for fremme af rutinemæssig offentlig service eller handling. Denne tilgang gælder alle vores aktiviteter og geografiske placeringer uanset lokal virksomhedspraksis og gælder ligeledes for en tredjepart eller kunde, som vi er har et partnerskab med. Vi indgår kun forretningsforbindelse med tredjeparter med et godt omdømme, som deler vores etiske standarder.

## Husk på

- Bestikkelse, korruption og upassende betalinger antager mange former, herunder gaver, rejse og gæstfrihed, betalinger foretaget gennem kunder, forretningspartnere eller andre tredjeparter, eller donationer til organisationer tilknyttet offentligt ansatte eller kunder.
- Gaver, rejser og gæstfrihed kan tilbydes i henhold til ABB's Corporate Regulations, i overensstemmelse med modtagerens egne interne politikker og lokal lovgivning. Forretningsmæssige erkendtligheder kan af modtageren opfattes som en anmodning om at blive begunstiget, især hvis det tilbydes under en tilbudsforhandling. Gaver i form af kontanter eller naturalier er strengt forbudt.
- Overhold ABB's Corporate Regulations vedrørende ansættelse og overvågning af tredjeparter, herunder dem der bistår med markedsførings- og salgsaktiviteter eller repræsenterer ABB.
- Medarbejdere hos statsejede foretagender er offentligt ansatte i henhold til vores interne politikker og konkurrencelovgivningen.

- Vi forbyder "smøring" eller "smørepenge" (facilitation payment), også hvor lokale love eller forretningspraksis måske tillader dem. Disse betalinger foretages generelt til en offentligt ansat som en betingelse for at opnå rutinemæssige tjenester eller fordele fra myndighederne, som alle normalt er berettiget til.
- Betaling for personlig sikkerhed er kun tilladt i de sjældne tilfælde af alvorlig tvang eller hvor du er i umiddelbar fare for ægte eller uundgåelig skade på din fysiske sikkerhed eller personlige ejendom, hvor der ikke findes andre tilrådelige alternativer. Er det sikkert og muligt, så kontakt ABB Emergency Line (+41 43 317 77 00 eller +41 22 785 64 64) for yderligere rådgivning. Når du har foretaget betalingen og er i sikkerhed, skal du lave en indberetning til din leder, country security manager eller en medarbejder i juridisk afdeling for at sikre, at betalingen bliver korrekt bogført og grundigt undersøgt.
- At tilbyde, godkende, foretage eller modtage en upassende betaling overtræder ABB's politikker og procedurer og kan udsætte dig og selskabet for strafferetlig forfølgning og alvorlig skade på omdømmet.

Vi tolererer ingen former for bestikkelse eller korruption og indgår kun forretningsforhold med tredjeparter med et godt omdømme, som deler vores etiske standarder.

## Din rolle

- Hold øje med og indberet ethvert advarselstegn til juridisk afdeling. Advarselstegn som kan synes at antyde upassende betaling eller forretningsforhold, fx:
  - Antagelse af tredjeparter, der ikke synes at tilføje legitim forretningsværdi, ikke er kvalificeret i henhold til ABB's processer, eller som ikke deler vores etiske standarder.
  - Upassende salgskommissioner, betalinger eller rabatter til distributører
  - Anmodninger om betaling af "smøring" eller "smørepenge" (facilitation payment)
  - Salgs- eller transaktionsdokumenter, hvor servicen er uklar eller inkluderer uklare beskrivelser på fakturaer, eller anmodninger om at dokumentere en transaktion unøjagtigt
  - Antydninger om, at en tredjepart har politisk eller uretmæssig påvirkning på en kundes beslutningstagning

- Vær opmærksom på anmodninger om donationer til velgørenhed eller organisationer, der kan være associeret med en kunde eller offentligt ansat, og følg ABB's politikker og procedurer for donationer til velgørenhed. ABB forbyder alle politiske donationer eller bidrag (jf. "[Arbejde med myndigheder](#)").
- Afslå enhver anmodning fra en offentligt ansat om betaling af "smøring" eller "smørepenge" (facilitation payment) – en betaling til vedkommende som betingelse for at opnå rutinemæssige offentlige ydelser eller fordele, som alle normalt er berettiget til. Indberet anmodningen til juridisk afdeling.
- Du er ansvarlig for at kende og overholde lovgivningen i de lande, hvor du driver forretning – tjek først med juridisk afdeling, hvis du har spørgsmål.



“What payments are never due?”



## Informations- og teknologisk sikkerhed

Vi anvender informationsteknologi (IT) for at fremme ABB's og vores kundersforretningsmæssige interesser. Vi anerkender, at brugen af IT, herunder software (dvs. e-mail, kommunikationsplatforme og cloud applikationer), hardware (dvs. mobiltelefoner og bærbare), og netværk eller internettet kan udsætte os for cyberangreb og andre interne og eksterne trusler. Vi benytter vores IT ansvarligt og kun til legitime forretningsformål, som er i overensstemmelse med ABB's interesser og rettigheder samt ABB's regler og vejledninger.

### Husk på

- Sociale medier og alle andre måder til kommunikation skal benyttes ansvarligt. Upassende kommunikation eller uautoriseret deling af oplysninger (fx billeder, kommentarer og links) kan forårsage juridisk eller omdømmemæssig skade for dig, dine kolleger, ABB, vores kunder og andre.
- Begrænset personlig brug af ABB's IT-aktiver er tilladt i overensstemmelse med gældende politikker, forudsat sådan brug ikke strider mod ABB's interesser, regler eller vejledning eller dit arbejdsansvar.
- Cyberangreb er typisk forsøg på at stjæle eller manipulere med data eller gøre systemer ubrugelige. Disse angreb kan have mange ofre, herunder kunder og medarbejdere. Kompromitterede systemer kan gribe alvorligt ind i vores informationsteknologi og driftsmæssige teknologisystemer.
- Bærbare lagringsenheder, såsom USB-stik, kan indeholde skadelig software og udgøre en risiko for vores systemer. De må kun benyttes med den største omhu og i det omfang, det er godkendt.

- Oplysninger, som produceres og opbevares på ABB's informationssystemer eller i forbundne applikationer, anses for at være ABB-oplysninger og et aktiv tilhørende selskabet. ABB forbeholder sig retten til at overvåge brugen af sine IT-systemer og relaterede applikationer og at tilgå, hente og videregive alle disse oplysninger, undtagen hvor dette er begrænset af lovgivningen eller en aftale.
- E-mails og andre typer for elektronisk og online kommunikation kan anses for udtalelser fra ABB og skal skrives med omhu. Undladelse af at gøre dette kan bringe ABB's omdømme i fare eller stille ABB i en dårlig stilling i et forretningsforhold eller et krav.

Vi anerkender, at brugen af IT, herunder software (dvs. e-mail, kommunikationsplatforme og cloud applikationer), hardware (dvs. mobiltelefoner og bærbare), og netværk eller internettet kan udsætte os for cyberangreb og andre interne og eksterne trusler.

# “Are we under attack?”

### Din rolle

- Du må aldrig downloade, tilgå, installere eller anvende software (fx e-mail, kommunikationsplatforme og cloud applikationer), som ikke er godkendt til forretningsformål af ABB, eller som du ikke har autorisation eller licens til at anvende på ABB's IT-systemer.
- Du må aldrig downloade eller lagre ABB-oplysninger på personligt udstyr eller udstyr, der ikke tilhører ABB eller på applikationer, som selskabet ikke har godkendt, eller som ikke overholder ABB's registreringsregler. Du må kun lagre passende indhold på din ABB-administrerede mobiltelefon, computer eller andre elektroniske enheder.
- Beskyt dine kodeord. Skriv dem ikke ned. Del dem ikke med andre, herunder Service Desk (MyIS) og supportpersonale.
- Benyt kun ABB-konti (ikke personlige konti) og godkendte værktøjer til forretningsmæssig kommunikation og lagring af ABB-data.

- Hvis du bliver opmærksom på et muligt cyberangreb eller anden ondsindet adfærd på ABB's systemer eller aktiver, skal du straks informere Service Desk (MyIS).
- Du skal handle med omhu angående e-mails og andre meddelelser fra ukendte kilder. Åbn ikke mistænkelige filer eller links, da de kan udsætte ABB's IT-systemer for risici. Indberet sådanne e-mails eller andre meddelelser via de særskilte metoder, som findes i e-mailsystemet eller til Service Desk (MyIS).
- Du må ikke lægge upassende indhold på internettet eller medtage det i kommunikation, når du anvender ABB's IT-systemer. Læg ikke billeder af kolleger eller disses computerskærme på internettet. Billeder som kan afsløre ABB's IP rettigheder, personoplysninger eller fortrolige oplysninger.
- Sørg for, at du opfylder dine forpligtelser til sikkerhed som anført i ABB's IT-politikker for at beskytte de IT-aktiver, du administrerer eller som du arbejder med.

## Insideinformation og insiderhandel

Vi benytter ikke vigtige ikke-offentlige oplysninger om ABB eller andre selskaber til personlig økonomisk gevinst eller fordel. Sådanne oplysninger kan omfatte, men er ikke begrænset til: forventninger til fremtidig fortjeneste eller tab, prisansættelser, tilbud, ændringer i medarbejderstaben, erhvervelse eller afhændelse af forretning, ikke-offentliggjorte tildelinger til leverandører, ikke-offentliggjorte oplysninger om nye produkter eller service eller nogen anden ikke-offentlig oplysning, der, hvis det offentliggøres, kan påvirke en persons beslutning om at købe, sælge eller beholde et selskabs aktier. Vi deler heller ikke sådanne oplysninger med nogen, der ikke er berettiget til at kende dem. Handel med sådanne oplysninger, eller at give dem til andre, skader markedets integritet og kan være en overtrædelse af loven.

### Husk på

- Love og aftaler med aktiebørser forbyder enhver med vigtige, ikke-offentlige oplysninger at benytte denne viden til handel med aktier eller at videregive oplysningerne til andre.
- Du kan jævnligt komme i besiddelse af ikke-offentliggjorte oplysninger om ABB eller andre selskaber, især dem som ABB gør forretning med, fx kunder og leverandører. Handel med værdipapirer som aktier eller obligationer eller optioner, mens du besidder væsentlige, ikke-offentlige oplysninger, er både uetisk og ulovlig.
- Det er ikke tilladt at dele vigtige, ikke-offentliggjorte oplysninger med ABB-kolleger, medmindre de er på den godkendte liste over personer, der har behov for at kende oplysningerne.
- Det er ulovligt at give “tips” eller dele vigtige, ikke-offentliggjorte oplysninger med andre, herunder familiemedlemmer eller venner.

### Din rolle

- Vær bekendt med ABB’s strenge rutiner og retningslinjer for håndtering af ikke-offentliggjorte oplysninger, især hvis de er vigtige.
- Hvis du arbejder med opkøb af et andet selskab, frasalg af et ABB-selskab eller udviklingen af et joint venture, skal du underskrive en fortrolighedsaftale, og du må ikke handle med værdipapirer baseret på vigtige, ikke-offentliggjorte oplysninger, du får kendskab til i den forbindelse.
- Såfremt du er usikker på, om du er i besiddelse af vigtige, ikke-offentliggjorte oplysninger, så kontakt juridisk afdeling for at drøfte din situation.
- Såfremt du mener, at der er et krav om offentliggørelse af vigtige, ikke-offentliggjorte oplysninger, så indhent en godkendelse fra juridisk afdeling

Det er ulovligt at give “tips” eller dele vigtige, ikke offentliggjorte oplysninger med andre, herunder familiemedlemmer eller venner.

# “When don’t we tip?”



# Immaterielle rettigheder og fortrolige oplysninger

ABB er kendt for at være førende inden for teknologi. Innovation har ligget i vores DNA, siden vi blev grundlagt for mere end et århundrede siden. Vi har investeret kraftigt i til stadighed at skabe og beskytte ABB's innovation, produkter, teknologier og brand gennem en stærk portefølje af immaterielle rettigheder, herunder patenter, copyright, varemærker, servicemærker, forretningshemmeligheder, designrettigheder, domænenavne og andre immaterielle rettigheder. Vi besidder en stor mængde know-how og fortrolige oplysninger, som giver os en konkurrencefordel på markedet. Vi beskytter ihærdigt vores immaterielle rettigheder og fortrolige oplysninger samt overholder vores interne politikker om korrekt brug, opbevaring, mærkning og håndtering af sådanne rettigheder og oplysninger. Vi er forpligtet til at respektere andres immaterielle rettigheder og fortrolige oplysninger og forventer til gengæld det samme fra deres side.

## Husk på

- Inden du deler det med andre, så oplys straks ABB's intellectual property advokat om ideer, opfindelser eller udviklinger, så passende retsbeskyttelse kan udvikles.
- Uretmæssig tilegnelse eller ikke reguleret brug af ABB's brand eller andre varemærker medfører ikke alene driftstab men også udvanding af ABB's brand. Respektér ABB's retningslinjer for branding og indberet enhver mistanke om andres uautoriserede brug.
- Fortrolige oplysninger i den mest værdifulde form kaldes nogle gange for "forretningshemmeligheder", som er en type immaterielle rettigheder. Det er sandsynligt, at du regelmæssigt håndterer fortrolige oplysninger eller forretningshemmeligheder på vegne af ABB. Du skal beskytte indholdet mod uautoriseret videregivelse til tredjeparter. Undgå diskussioner om sådanne oplysninger på offentlige steder og

anvend beskyttelsesfilter på bærbare computere, når du arbejder eksternt.

- Fortrolige oplysninger skal være korrekt mærkede og klassificerede, og adgang skal begrænses til dem, der har et specifikt behov for at kende til dem.
- En passende hemmeligholdsaftale skal underskrives forud for videregivelse af fortrolige oplysninger.
- Dine pligter angående fortroligheden af ABB's fortrolige oplysninger gælder også når du ikke længere er ansat hos ABB.
- Upassende brug af andres immaterielle rettigheder eller fortrolige oplysninger kan udsætte dig og ABB for eventuelle civil- og strafferetlige sanktioner.
- Når du håndterer oplysninger, data, software eller teknologi, der kan være dækket af immaterielle rettigheder, skal du spørge dig selv om:
  - Hvem ejer dem?
  - Har jeg autorisation til at bruge dem?
  - Må jeg dele dem med andre?
  - Er de relevante brugerlicenser eller adgangsrettigheder stadig gyldige?

Vi beskytter ihærdigt vores immaterielle rettigheder og fortrolige oplysninger samt overholder vores interne politikker om korrekt brug, opbevaring, mærkning og håndtering af sådanne rettigheder og oplysninger.



- ABB har procedurer på plads, som har til formål at mindske risici i forbindelse med immaterielle rettigheder som ejes af tredjepart, og du skal overveje disse i dit daglige arbejde.
- Det er yderst vigtigt, at du respekterer tredjeparters fortrolige oplysninger, herunder kunder, leverandører og andre forretningspartnere samt dine tidligere arbejdsgivere. Uautoriseret brug af sådanne oplysninger påvirker ABB's image og kan udsætte ABB og dig for civil- og strafferetlige sanktioner. Sådant brug kan også udelukke os fra at indføre produkter og teknologi i vores forretningsaktiviteter.

## Din rolle

- Benyt kun ABB's fortrolige oplysninger og andres autoriserede fortrolige oplysninger til forretningsformål, og del dem kun med de personer, der er godkendt og har behov for at kende oplysningerne.
- Du har tilladelse til at videregive fortrolige oplysninger til de rette myndigheder uden forudgående meddelelse til ABB som led i en indberetning af potentiel tjensteforsømmelse.
- Søg vejledning hos ABB's intellectual property advokat før du anmoder om, forhandler, accepterer eller benytter immaterielle rettigheder, der ikke ejes eller administreres af ABB.

- Lad ikke en ikke ABB-enhed anvende eller få adgang til ABB's fortrolige oplysninger eller immaterielle rettigheder, uden at der er passende aftaler på plads.
- Indberet straks viden eller mistanke om uretmæssig tilegnelse af ABB's brand eller andre varemærker tilhørende ABB til ABB's intellectual property advokat.
- Gør dig bekendt med og følg de procedurer, som er på plads, angående håndtering af ABB's eller tredjeparters immaterielle rettigheder og fortrolige oplysninger.
- Overhold nøje licenser til immaterielle rettigheder, forpligtelser og krav om varighed, herunder tredjepartstilbud, som i tilfældet med teknologi, software eller billeder. Sørg for, at ABB overholder sine forpligtelser i forbindelse med sådanne licenser, uanset om det er til begrænset brug eller kommerialisering.
- Sørg for, at der er sket en passende intern gennemgang, før ekstern offentliggørelse af tekniske eller selskabets oplysninger, som kan indeholde ABB's immaterielle rettigheder.
- Hvis du har mistanke om, at ABB's eller tredjeparters immaterielle rettigheder, er blevet misbrugt eller upassende offentliggjort, skal du straks informere ABB's juridiske afdeling eller intellectual property advokat, så afhjælpning kan ske.



## Privatliv og personlige oplysninger

Vi anerkender vigtigheden af beskyttelse af personlige oplysninger og mener, at principperne bag databeskyttelse styrker individuelle rettigheder. ABB indsamler, benytter, opbevarer, håndterer, overfører og offentliggør personlige oplysninger i henhold til gældende lovgivning og forventer, at vores leverandører og forretningspartnere gør det samme. ABB's globale standarder for beskyttelse af personlige oplysninger sikrer, at ABB yder beskyttelse på et højt niveau, uanset hvor oplysningerne indsamles eller behandles.

### Husk på

- Personlige oplysninger er enhver oplysning vedrørende en identificeret eller identificerbar fysisk person. Dette kan fx omfatte, men er ikke begrænset til, en persons hjemme- eller arbejdsadresse, e-mailadresse, telefonnummer, foto, fødselsdato, bank- eller lønoplysninger, IP-adresse, ID på mobil enhed, CPR-nummer og andre lignende oplysninger.
- Visse kategorier af personlige oplysninger skal behandles med større omhu, herunder fx oplysninger om race, etnisk tilhørsforhold, seksuel orientering, politisk tilknytning, religion, medlemskab af fagforening, fysiske eller psykiske helbredsdata, straffeattester samt genetiske og biometriske oplysninger.

ABB indsamler, benytter, opbevarer, håndterer, overfører og offentliggør personoplysninger i henhold til gældende lovgivning.

- Kommunikation via e-mail og internet gennem ABB's arbejdspladser, netværk, udstyr og leverandører kan behandles som ABB's forretningsoplysninger og kan derfor tilgås, genfindes, overvåges og offentliggøres af ABB, alt i henhold til gældende lovgivning og kontraktlige aftaler.

### Din rolle

- Benyt kun personoplysninger i overensstemmelse med forretningsformålet, som de er indsamlet til, og kun så længe det er nødvendigt. Benyt færrest personlige oplysninger, du skal bruge til et bestemt formål, og indsamle eller benyt ikke oplysninger, der ikke er nødvendige eller ud over dokumentets opbevaringsfrist.
- Vær opmærksom på gældende lokale forordninger, såfremt du overfører personoplysninger. Vær forsigtig med at overføre personoplysninger mellem lande uden først at forstå databeskyttelsesstandarderne i de lande.
- Når du indsamler og benytter personoplysninger, så sørg for beskyttelse mod utilsigtet offentliggørelse, fx ved at efterlade oplysningerne synlige i fællesområder, elektroniske samarbejdssites, ved printeren, eller på ikke sikrede computere, udstyr, borde eller reoler.
- Indberet straks sikkerhedshændelser, som omfatter personoplysninger, eller enhver mulig svaghed i ABB's sikkerhedsforanstaltninger til [Service Desk \(MyIS\)](#).
- Vær bekendt med og overhold ABB's privatlivs-, data- og sikkerhedspolitikker.



“When is not sharing, caring?”



# “What is our approach to governments, officials and state-owned entities?”

## Arbejde med myndigheder

Vi arbejder med myndigheder, offentlige internationale organisationer og det civile samfund for at slå til lyd for politikker, som muliggør en mere bæredygtig og ressourceeffektiv fremtid. Vi søger at vise værdien af vores produkter til lovgivere, således at vores førende teknologi inden for elektrificering og automation er tilgængelige for industrikunder i hele verden. Ofte arbejder vi i henhold til komplekse regler, når vi beskæftiger os med myndigheder og projekter, som finansieres af flere udviklingsbanker eller med anden kredit fra myndigheders side eller finansieringsinstitutioner, herunder i forbindelse med indkøb, lobbyisme, gaver, rejser, underholdning, dokumentation og offentliggørelse. Når vi arbejder med myndigheder, statsejede foretagender og deres repræsentanter, agerer vi åbent, ærligt og med høje etiske standarder i henhold til ABB's interne regler og procedurer samt alle gældende love.

### Husk på

- Du har ansvaret for at forstå og overholde gældende lovgivning og forordninger, som gælder for handel med myndigheder. Du skal være opmærksom på, at gældende lovgivning og forordninger kan være forskellige i det pågældende land (dvs. love på regionalt eller statsligt niveau) og ikke alene fra land til land.
- Hvis du har behov for at involvere dig med offentligt ansatte på vegne af ABB, så koordiner først med juridisk afdeling og GRPA (afdelingen for Government Relations and Public Affairs). ABB's midler, aktiver og service må ikke benyttes til at give politiske bidrag eller støtte kandidater til politisk embede, et politisk parti, embedsmand eller komité noget sted i verden.

statsejede virksomheder. Myndigheder pålægger betydelige straffe- og civilretlige sanktioner (såvel som mulig udelukkelse) for overtrædelse af deres regler om indkøb, etik, lobbyisme og relaterede regler.

- Der findes regler for ansættelse af nuværende og tidligere offentligt ansatte. Følg de relevante ABB-politikker og procedurer for ansættelse, før du forsøger at ansætte en offentligt ansat.

### Din rolle

- Overhold ABB's politikker og procedurer, før du giver en gave, rejse eller gæstfrihed til en offentligt ansat eller medarbejder i et stats-ejet foretagende.
- Du skal være ærlig og nøjagtig i dine interaktioner med offentligt ansatte og overholde de højeste etiske standarder, når du handler med myndighedsrepræsentanter.
- Når du laver en certificering af en offentligt ansat eller myndighed, sørg for at udføre en due diligence for at sikre, at certificeringen er nøjagtig, aktuel og fuldstændig.
- Undgå at lave uautoriserede afvigelser eller erstatninger til kravene i en regeringskontrakt – selv hvor fx en myndighed uformelt samtykker til ændringen. Ændringer skal foretages nøje og lovligt i henhold til betingelserne i aftalen.
- Lobbyvirksomhed er nøje reguleret. Samarbejd med ABB's afdeling for Government Relations and Public Affairs, når du søger handel med myndigheder eller offentligt ansatte af hensyn til procedure, politik og relationer.

ABB's midler, aktiver og service må ikke benyttes til at give politiske bidrag eller støtte kandidater til politisk embede, et politisk parti, embedsmand eller komité noget sted i verden.

- Myndigheder og statsejede foretagender har ofte komplekse og specifikke regler, der regulerer deres indkøbs- og tilbudsprocesser. Du skal på forhånd orientere dig om disse regler. Afvig ikke fra dem og søg vejledning hos juridisk afdeling, når der er behov for det.
- Nogle almindelige metoder i den private sektor er muligvis ikke lovlige eller passende i den offentlige sektor eller i forbindelse med

## Samarbejde med leverandører

Vi arbejder kun med leverandører, der deler vores forpligtelse til integritet, bæredygtighed og menneskerettigheder og som har accepteret at overholde de krav, som er anført i vores Adfærdskodeks for Leverandører. Vi overholder ABB's indkøbsstandarder og procedurer til kvalificering, engagering og administration af leverandører. Vi er forpligtede til en åben og konkurrencedygtig indkøbsproces samt til at håndtere vores leverandører retfærdigt og ansvarligt.

Vi accepterer ikke gaver, forretningserkendtligheder eller noget som helst af værdi fra leverandører, som er i strid med vores politikker om gaver og gæstfrihed.

### Husk på

- Vi reagerer straks over for leverandører, hvis etiske præstation er tvivlsom eller som ikke overholder ABB's Adfærdskodeks for Leverandører. Etiske fejl må ikke forbigås, ignoreres eller minimeres ved vurderingen af vores leverandørers præstation.
- Det kræves, at leverandører overholder gældende menneskerettigheder i deres drift, herunder love, der forbyder børnearbejde og tvangsarbejde, moderne slaveri og menneskehandel, samt respekterer medarbejderes rettigheder og arbejdsstandarder.
- Leverandører skal sørge for en sikker og sund arbejdsplads til deres medarbejdere samt drive forretning på en miljømæssigt bæredygtig måde.
- Det kræves, at leverandører afstår fra alle former for korruption, afpresning og bestikkelse.
- Leverandører skal ligeledes anvende de samme standarder i deres egen forsyningskæde og afhjælpe manglende overholdelse i deres egne aktiviteter.
- Du må ikke favorisere eller begunstige nogen person eller selskab baseret på noget andet end ABB's bedste interesser. Du må ikke lade dine forretninger på vegne af selskabet være i konflikt med eller være påvirket af private eller familiære interesser.

### Din rolle

- Alle ABB's indkøb af varer og service skal foretages i henhold til vores indkøbspolitikker og -procedurer, herunder risikobaseret, integritetsbaseret ansættelse og overvågning.
- Indberet straks ethvert advarselstegn, som kunne tyde på en upassende betaling eller forretningsforhold, til juridisk afdeling.
- Indberet straks alle bekymringer om sundhed, sikkerhed, miljø eller eventuelle overtrædelser af menneskerettigheder eller forhold i forbindelse med tvangsarbejde, slavearbejde eller børnearbejde til juridisk afdeling. Udsæt ikke dig selv eller ofrene for overtrædelse af menneskerettigheder for yderligere risiko ved at konfrontere de ansvarlige direkte. Følg altid ABB's procedurer for indberetning for at sikre, at rettidig og passende handling sker.
- Indberet straks ethvert forsøg på at blive presset til at bruge en specifik leverandør eller krav om at fravige fra ABB's procedurer ved udvælgelse eller ledelse af en leverandør til juridisk afdeling.
- Vær opmærksom på leverandører, der kommer med urealistiske krav om priser eller levering eller foreslår, at de kan omgå eller fremme myndighedsgodkendelser (fx told) i forhold til de varer og tjenester, de tilbyder.
- Tillad ikke leverandører at tilbyde dig eller din familie noget af værdi (udover hvad der er tilladt

Vi arbejder kun med leverandører, der deler vores forpligtelse til integritet, bæredygtighed og menneskerettigheder og som har accepteret at overholde de krav, som er anført i vores Adfærdskodeks for Leverandører.

# “What must be shared before starting work?”



i henhold til vores procedurer om gaver og gæstfrihed) med forventning om nogen mulig favorabel behandling. Returkommission (betaling til nogen, som ulovligt har faciliteret en transaktion) er ulovlig og en overtrædelse af vores politikker. Indberet alle forsøg på returkommission til juridisk afdeling.

- Sørg for at leverandører, som du leder eller på anden vis engagerer, straks foretager effektiv afhjælpning for så vidt angår mangler, der påvises ved besøg, audit eller anden inspektion.
- Sørg for, at leverandører og disses medarbejdere og vikarer er klar over ABB's indberetningskanaler som et middel til at bringe bekymringer eller klager frem.



# Indberetninger og ingen repressalier

## Sådan laver du en indberetning

Vores virksomhed og succes bygger på principperne om integritet i vores Adfærdskodeks. Du skal straks indberette enhver mistanke om eller mulig overtrædelse af Kodekset, så vi kan undersøge og, om nødvendigt, tage de nødvendige skridt for at gøre noget ved mulige problemer, før de muligvis skader medarbejdere, virksomheden eller vores omdømme. Vi har et kollektivt ansvar over for alle vores interessenter for at sikre, at mulige overtrædelser af Kodekset påtales grundigt og straks.

Vi giver dig flere måder at indberette mulige overtrædelse af Adfærdskodekset eller lovgivningen til ABB:

- Din leder
- Personalechefen
- Et medlem af juridisk afdeling
- Chief Integrity Officer
  - Affolternstrasse 44, 8050 Zürich, Schweiz
- ABB's [indberetningskanaler](#)
  - Du kan indberette dine bekymringer online eller pr. telefon. Lokalnumre anføres på hjemmesiden i mange lande.
- Den administrerende direktør
- Bestyrelsen

Du er altid velkommen til at indberette potentielle overtrædelser af love eller forordninger til de relevante myndigheder.

Hvis du vælger at være anonym, beder vi dig om at give tilstrækkeligt med oplysninger og faktiske informationer, så vi effektivt kan følge op på din bekymring.

## ABB's forpligtelse mod repressalier

ABB bestræber sig på at opretholde en kultur, hvor medarbejdere og leverandører føler, at de frit og i god tro kan indberette mulige overtrædelser af Adfærdskodekset eller lovgivningen uden at frygte repressalier eller andre uheldige konsekvenser. Repressalier undergraver den kultur og tone, vi skal bevare.

Repressalier omfatter en uheldig ansættelseshandling, såsom opsigelse, suspension eller degradering, nægtelse af overarbejde, forfremmelse eller fordele, ikke at give lige løn ved ansættelsesbeslutninger, negativ påvirkning af arbejdsbetingelser, eller at skabe et fjendtligt eller truende arbejdsmiljø.

## Ledernes pligter, når en medarbejder laver en indberetning

Medarbejdere vil oftest lave en indberetning til deres ledere. Håndtering af sådanne indberetninger med

ABB accepterer eller tolererer ikke repressalier mod en medarbejder, fordi denne har fremsat en bekymring angående integritet i god tro eller samarbejdet i en undersøgelse. Disciplinær handling, til og med opsigelse, sker over for dem, der bryder reglerne.

passende omhu og følsomhed er en af de vigtigste forpligtelser, som lederne har i henhold til vores Adfærdskodeks. Såfremt en medarbejder kommer til dig med en bekymring om integritet, er du forpligtet til at lytte opmærksomt, at dokumentere den tilstrækkeligt, og endelig takke medarbejderen for at stå frem. Du skal ikke give udtryk for din mening om sandheden eller berettigelsen af medarbejderens bekymring – selv hvis du personligt mener, at bekymringen er grundløs. Du skal lade medarbejderen vide, at du straks vil videregive oplysningerne til juridisk afdeling for deres videre opfølgning.

Ledere har en særlig rolle i vores forpligtelse mod repressalier og skal udvise omhu for at undgå selv en opfattelse af repressalier, når en bekymring fremsættes eller de bliver klar over en undersøgelse. Du må ikke direkte eller indirekte afsløre identiteten af nogen, som har indberettet en bekymring, over for andre ABB-ledere eller medarbejdere. Du må aldrig spørge kolleger eller medlemmer af dit team om en undersøgelse (herunder at fremkomme med forhold, som var genstand for et interview) eller på anden vis handle på en måde, der på nogen måde kan gribe forstyrrende ind i undersøgelsen. Du skal også undgå uformelle diskussioner af undersøgelsesprocedurer eller forhold i forbindelse med undersøgelsen. Selv om du ikke nævner særlige forhold eller enkeltpersoner, kan sådanne diskussioner være et dårligt eksempel for medarbejdere, nedbryde deres opfattelse af, hvordan ABB behandler bekymringer om integritet og føre til utilsigtet eller skødesløs læk af følsomme oplysninger, som udsætter selskabet for risiko.

Din professionalisme og sensitivitet i disse sager bidrager direkte til at skabe en integritetskultur, hvor alle medarbejdere føler sig trygge ved at foretage indberetninger.



## Hvad sker der, når der laves en indberetning?

ABB tager hver bekymring alvorligt og håndterer påstande med passende fortrolighed. Juridisk afdeling bekræfter modtagelsen af din indberetning og gennemgår den nøje, så korrekt opfølgning straks kan ske.

Din indberetning bliver tildelt en af ABB's efterforskere til yderligere vurdering og gennemgang. Efterforskeren afhører muligvis medarbejdere og tredjeparter, der kan have viden om forholdet, og gennemgår dokumenter i relation til indberetningen. Alle ABB's medarbejdere og leverandører har pligt til fuldt ud at samarbejde og afgive fuldstændige og sandfærdige oplysninger i en undersøgelse, og støttet af vores forpligtelse mod repressalier.

Hvis det er passende, vil selskabet foretage midlertidig afhjælpning, mens undersøgelserne pågår. Når undersøgelsen er afsluttet, og såfremt indberetningen underbygges, kan sagen gives til en intern disciplinærkomité, der beslutter, om yderligere afhjælpning eller disciplinære handlinger er passende.

## Afhjælpning og disciplinære handlinger

En organisatorisk kultur, der fremmer indberetninger i en atmosfære uden frygt for repressalier bidrager væsentligt til ABB's konkurrenceevne. Det gør det muligt at gøre noget ved potentielle forhold eller ineffektive processer og kontroller tidligt, inden de vokser sig større eller giver flere problemer. I sager, hvor undersøgelserne har identificeret områder til forbedring af processer eller kontroller, får den relevante forretning ansvaret for at implementere de nødvendige og

systematiske afhjælpninger for at undgå gentagelser. I andre sager er det måske passende at straffe en enkelt medarbejder, hvilket afhængigt af lokal lovgivning kan omfatte opsigelse af ansættelsesforholdet. Niveauet af de disciplinære handlinger afhænger af adskillige forhold, som fastsat af ABB's rammer for ansvarlighed, herunder, men ikke begrænset til:

- Den involverede medarbejders niveau og anciennitet
- Hvorvidt medarbejderen har handlet forsætligt
- Hvorvidt medarbejderen skabte en retlig eller økonomisk risiko for ABB
- Den potentielle eller faktiske påvirkning af medarbejderens adfærd på ABB's kultur og omdømme og på andres oplevelse hos ABB
- Hvorvidt medarbejderen fuldt ud samarbejdede i undersøgelserne og afgav fuldstændige og sandfærdige oplysninger
- Hvorvidt medarbejderen har handlet uærligt, svigagtigt eller for egen vindings skyld
- Hvorvidt medarbejderens handlinger udgjorde en gentagende eller systematisk overtrædelse eller adfærdsmønster

Ledere skal opfylde højere standarder og kan holdes ansvarlige for andres tjenesteforsømmelser, hvis de har undladt at skabe eller opretholde den forventede integritetskultur.

Det ansvarlige undersøgelsesteam vil ofte sammenfatte og kommunikere resultaterne internt på højt niveau (specifikke detaljer eller personoplysninger slettes) for at komme med erfaringer og mulighed for undervisning af medarbejdere.

# “What do we do now?”



- 1 Scan QR-koden.
- 2 Download ABB's Adfærdskodeks til mobilen.

## Få mere at vide

For yderligere oplysninger om relevante politikker og procedurer henvises til [ABB Governance portal](#).

## Dit ansvar i henhold til ABB's Adfærdskodeks

ABB's teknologi, produkter og service er et stort bidrag til virksomheder og samfund verden over. Det er dog ikke blot, hvad vi gør, men hvordan vi gør det, der adskiller os fra vores konkurrenter, styrker vores troværdighed og tillid hos vores interessenter, samt sikrer vores fortsatte vækst og succes som virksomhed. Det mest kritiske element i, hvordan vi arbejder, er integritet.

Det forventes, at hver medarbejder i ABB læser og forstår ABB's Adfærdskodeks, og de skal:

- vide hvordan og hvor en indberetning laves
- Straks indberette alle mistanker om overtrædelse af Kodekset
- Aldrig gøre gengæld mod nogen for at deltage i en undersøgelse om integritet eller for i god tro at lave en indberetning
- være ærlig og fuldt ud samarbejde, når man anmodes om at deltage i en undersøgelse
- forpligte sig til uddannelse i integritet i rette tid
- forstå og være klar over de risici, der findes i deres organisation

Det mest kritiske element i, hvordan vi arbejder, er integritet.

Adfærdskodekset pålægger alle ABB medarbejdere høje standarder for etisk adfærd i forretningsførelse. Vi er hver især ansvarlige for vores egen integritet og må aldrig kompromittere ABB's etiske standarder. Lederne i ABB har et specielt ansvar og forpligtelser i henhold til Adfærdskodekset, og disse kan ikke overdrages til andre. Følgende liste tydeliggør nogle af de væsentligste ansvarsområder for ledere hos ABB.

### Ledernes ansvar i henhold til Adfærdskodekset

- Skabe en kultur, der bygger på integritet og være leder med dette in mente.
- Føre opsyn med integritet og være engageret i ledelsen af din forretning.
- Kende til, forudse og overvåge de specifikke risici angående integritet og overholdelse, der møder din forretning eller funktion og sørg for, at du tager de passende forholdsregler for at mindske disse risici.
- Skabe en atmosfære og kultur i din organisation, der fremmer, støtter og belønner mangfoldighed, inklusion og integritet.
- Sikre, at medarbejdere i din organisation forstår, hvorfor det er vigtigt og gavnligt straks at lave indberetninger, samt at de føler sig trygge ved at gøre det uden frygt for repressalier.
- Sikre, at dine medarbejdere er opmærksomme på og er blevet korrekt undervist i risici angående integritet og overholdelse, som din forretning kan stå over for.
- Være en synlig, ansvarlig og konstant rollemodel for integritet, så dine medarbejdere ved, at du støtter deres etiske forretningsførelse, når det kommer til stykket.
- Regelmæssigt tale med din afdeling om integritet, så de føler sig trygge ved at drøfte forhold af integritetsmæssig eller etisk karakter med dig.
- Ansæt og forfrem kun de medarbejdere, der udviser høj integritet og etisk adfærd.
- Forstå at håndtere en indberetning, som en medarbejder kommer direkte til dig med.

Din juridiske afdeling står sammen med dig i at støtte dig med at fastholde dine ansvarsområder hos ABB.