

Code of Compliance Würth-Gruppen

»Vi ønsker resultater, forutsigbarhet,
ærlighet og redelighet.«



Prof. Dr. h. c. mult. Reinhold Würth,
Styreformann i stiftelsesstyre av Würth-Gruppens familie trusts Würth-Gr,
Æresstyreformann av Würth-Gruppens Advisory Board

WÜRTH-GRUPPEN

Würth-Gruppen er verdensledende innen handel med monterings- og festemateriell. Adolf Würth la grunnsteinen i 1945: Han grunnla Adolf Würth GmbH & Co. KG i Künzelsau, et enkelt skruefirma, morselskapet i Würth-konsernet. I 1954, etter at faren døde tidlig, overtok Reinhold Würth (nåværende leder av representantskapet i stiftelsen for Würth-Gruppen), i en alder av 19 år, familiebedriften med en årsomsætning på 80 000 euro. Den internasjonale virksomheten startet i 1962 med det første utenlandske selskapet i Nederland. I dag har selskapsgruppen mer enn 400 selskaper i over 80 land.

Forretningsområdene i Würth-Gruppen er delt inn i Würth-Linjen og Allied Companies. Selskapene i Würth-Linjen betjener den klassiske kjernevirksomheten, dvs. salg av monterings- og festemateriell. 125 000 produkter dekkes av våre høye kvalitetskrav: Skruer, skrue-tilbehør, plugger, kjemisk-tekniske produkter, møbel- og byggbeslag, verktøy, lager- og logistikksystemer, samt helse-, miljø- og sikkerhetsutstyr for profesjonelle brukere. Allied Companies er engasjert i handels- eller produksjonsbedrifter i lignende forretningsområder. Også finansielle tjenesteytere samt hoteller og restaurantbedrifter er en del av dette området.

En helt spesiell firmafilosofi

Würth-merken står for høy produktkvalitet og unike tjenester. Würth-Gruppen er imidlertid ikke bare en handelsbedrift for monterings- og festemateriell. Bak den mangeårige suksessen til firmaet står en helt spesiell firmafilosofi og felles verdier som styrer den daglige driften.

Visjonær tenking driver oss til å nå stadig nye milepæler og sørger for bærekraftig utvikling av familiebedriften. Her blir alle medarbeidere oppfordret til å bidra med sine idéer og sin kreativitet. Å kreve og levere resultater er en fast del av bedriftskulturen. Å opptre optimistisk, ansvarsbevisst og med gjensidig respekt er retningslinjene vi lever etter.

Würth-Gruppen over hele verden

■ Land, der Würth er representert



FORORD



Bettina Würth, leder av Würth-Gruppens Advisory Board

**Kjære damer og herrer,
kjære kolleger,**

Gjensidig tillit, forutsigbarhet, ærlighet og redelighet (kanskje bedre «oppriktighet»?), både internt og eksternt, er grunnprinsipper som er fast forankret i Würth-Gruppen. Betydningen av disse verdiene finner du allerede i firmafilosofien som Reinhold Würth utarbeidet i 1970-årene.

Det dreier seg ikke bare om å overholde alle gjeldende regler og lover, men også om en intern holdning hos medarbeiderne, som er en viktig komponent for Würth-Gruppens vedvarende suksess.

Akkurat denne interne holdningen ønsker vi å styrke. Samtidig krever vi også at alle gjeldende nasjonale og internasjonale regler og lover overholdes. For å gjøre dette transparent både for våre medarbeidere og våre kunder, leverandører og andre handelspartnere har vi utarbeidet konkrete atferdsregler på grunnlag av våre firmaverdier, som vi har sammenfattet i Code of Compliance for Würth-Gruppen.

Code of Compliance definerer minstekravene som alle medarbeidere i Würth-Gruppen over hele verden må overholde. De må derfor kjenne til Code of Compliance, og har



Konsernledelsen i Würth-Gruppen (fra venstre): Peter Zürn, Robert Friedmann, Bernd Herrmann og Joachim Kaltmaier

ansvar for å overholde prinsippene og atferdsreglene i den. Administrasjonen og ledelsen i våre selskaper skal være forbilder og har et spesielt ansvar.

Vår Code of Compliance støttes opp av at Würth familien, stiftelsesstyre av Würth-Gruppens familie trusts, Würth Gruppens Advisory Board og konsernledelsen har en klar tro på at en Compliance-kultur som etterleves utgjør en viktig del av vår videre suksess.

På denne bakgrunnen og i Würth-Gruppens og alle medarbeidernes interesse vil vi oppfordre dere til å gå inn for å sette prinsippene i Würth-Gruppens Code of Compliance ut i livet i det daglige arbeidet.

Bettina Würth

Leder av Würth-Gruppens Advisory Board

Robert Friedmann, Peter Zürn, Bernd Herrmann, Joachim Kaltmaier

Konsernledelsen i Würth-Gruppen

INNHOOLD

Code of Compliance i Würth-Gruppen

Utgitt av konsernledelsen i Würth-Gruppen i januar 2017

Gyldighetsområde	9
I. Generelle atferdsprinsipper	10
II. Forhold til forretningsforbindelser	15
III. Unngå interessekonflikter	19
IV. Håndtering av informasjon	21
V. Implementering av Code of Compliance	24
Dine kontaktpersoner i Würth-Gruppen	28

GYLDIGHETSOMRÅDE

Denne Code of Compliance gjelder for alle medarbeidere i Würth-Gruppen.

Denne Code of Compliance beskriver atferdsprinsipper for alle ansatte i Würth-Gruppen. Den skal anses som en rettesnor og skal bidra til at alle tar beslutninger i samsvar med lover og verdier i Würth-Gruppen ved den daglige driften. Dette skal beskytte hele selskapsgruppen og medarbeiderne.

Bestemmelsene i denne Code of Compliance er bindende. Hvis nasjonale forhold eller ulike bedriftsmodeller i selskapene i Würth-Gruppen krever ytterligere bestemmelser kan Code of Compliance som gjelder for enkelte grupper utvides til selskapsnivå etter at de er godkjent av Chief of Compliance Officer i Würth-Gruppen.

De generelle atferdsprinsippene som er beskrevet i denne Code of Compliance gjelder både ved håndtering av kunder og leverandører og andre forretningsforbindelser.

Vi forventer at våre forretningsforbindelser også føler seg forpliktet av disse prinsippene. Lovlydighet, ærlighet, pålitelighet, respekt og tillit er universelle grunnlag for gode forretningsforbindelser.

I. GENERELLE ATFERDSPRINSIPPER

1.1 Vi opptrer med integritet

Gjensidig tillit, forutsigbarhet, ærlighet og redelighet internt og eksternt styrer våre handlinger. Vi beskytter Würths anseelse og unngår interessekonflikter.

Würth-Gruppens anseelse påvirkes i vesentlig grad av måten medarbeiderne opptrer på. Feil opptreden kan føre til store skader, f.eks. på imaget, men også i form av straff, som også kan ha effekt på hver enkelt medarbeider. Når vi utfører våre oppgaver, passer vi på at Würths anseelse alltid beskyttes og styrkes.

Integritet og pålitelighet er bærende elementer i bedriftskulturen hos Würth. Det betyr at vi opptrer redelig, fair og anstendig i enhver situasjon i vårt daglige arbeid. Vi unngår spesielt konflikter mellom private og forretningsmessige interesser.

1.2 Vi holder oss til gjeldende lover og interne bestemmelser

Gjeldende lover og interne bestemmelser må alltid overholdes. Ledere ser det som sin oppgave å holde seg informert om relevante lover og sørge for at de overholdes.

Som selskap er vi en del av samfunnet rundt oss. Vi må derfor forholde oss til reglene og lovene i dette samfunnet. Det er selvsagt for oss at vi som ansatte i Würth-Gruppen alltid overholder de gjeldende lovene og andre bestemmelser i alle land og i alle situasjoner. Det samme gjelder for bedriftsinterne anvisninger og retningslinjer, inkludert denne Code of Compliance. På samme måte har vi ansvar for å oppfylle alle kontrakter og avtaler som vi har inngått.

Rettferdig handel forutsetter kunnskap om relevante nasjonale og internasjonale lover og andre bestemmelser. Som ansatte er det vår oppgave å sette oss inn i de lovene og bestemmelsene som er relevante for oss på egen hånd. Uavhengig av dette er det ledernes oppgave å informere de ansatte om relevante lover og bestemmelser og å sørge for at de overholdes.

1.3 Vi behandler hverandre ansvarlig og respektfullt

Vi arbeider ansvarlig i gjensidig respekt og handler redelig og forutsigbart.

Bedriftskulturen i Würth-Gruppen er preget av gjensidig respekt og at vi behandler hverandre på en ansvarlig måte. Dette gjelder både i samarbeid med forretningsforbindelser og i kontakt med og i samarbeid internt i Würth-Gruppen.

Informerte medarbeidere er bedre medarbeidere. Ved regelmessig informasjon vil vi overbevise våre ansatte om bedriftens mål, motivere dem og styrke tilhørigheten til selskapet.

1.4 Vi følger menneskerettighetene og respekterer menneskeverdet

Vi respekterer de personlige rettighetene og menneskerettighetene, tar avstand fra barnarbeid og tvangsarbeid og tar bare beslutninger på grunn av objektivt dokumenterbare vurderinger.

Vi respekterer og beskytter menneskeverdet, privatlivet og hver enkelts personlige rettigheter. Vi anser menneskene, deres erfaringer og personlige forskjeller som en merverdi for vår bedrift. Beslutninger som angår mennesker, blir derfor bare tatt på grunnlag av faglig korrekte vurderinger. Vi tar ingen beslutninger som strider mot Menneskerettighetserklæringen. Ved beslutninger tar vi også hensyn til retningslinjene fra International Labour Organization (ILO).

For oss betyr dette spesielt at vi tar avstand fra enhver form for tvangs- eller barnarbeid og ikke godtar noen form for diskriminering på grunn av etnisk opprinnelse, religion, alder, funksjonshemming, seksuell identitet eller kjønn. Dessuten tillater vi verken vold, skremmende oppførsel, mobbing eller seksuell trakassering på arbeidsplassen.

1.5 **Vi håndterer firmaets eiendom på en ansvarlig måte**

Vi håndterer Würth-Gruppens materielle og immaterielle verdier på en forsiktig måte, og bruker dem ikke til private formål.

Det utstyret, arbeidsredskapene, forretningsunderlagene og dataene som vi har til rådighet for å utføre oppgavene våre, er Würth-Gruppens eiendom. Vi håndterer alltid disse verdiene på en ansvarlig og forsiktig måte og bruker dem ikke i strid med det som er tiltenkt.

Vi tillater verken uaktsomme eller bevisste handlinger mot firmaets eiendom.

1.6 **Vi fremmer sikkerhet på arbeidsplassen**

Vi sørger for arbeidsplasser som oppfyller de juridiske kravene til arbeidsikkerhet, helse- miljø og sikkerhet og arbeidstidsbestemmelser.

Våre medarbeideres helse er svært viktig for oss. Å beskytte den og unngå farer er første bud. Vi vil gi våre ansatte et trygt arbeidsmiljø og tar ansvar for at alle bestemmelser, lover og standarder for arbeidsikkerhet og helse, miljø og sikkerhet overholdes.

De ansatte må kunne få tilstrekkelig hvile. Vi ser det derfor som vår oppgave å overholde eksisterende juridiske og interne bestemmelser om arbeidstider, pauser og hviletider.

1.7 Vi beskytter miljøet

Vi beskytter miljøet med økologisk fornuftig håndtering av ikke-fornybare ressurser og går inn for å opprettholde det naturlige livsgrunnlaget.

Würth-Gruppen anerkjenner at noen naturressurser er begrenset. Vi tilstreber derfor økologisk fornuftig håndtering av disse ressursene. Dette betyr ikke bare at vi overholder de eksisterende lovene for miljøvern og bærekraft, men også at vi alltid prøver å unngå unødvendig bruk av ikke-fornybare ressurser, der dette er mulig. Alle medarbeidere oppfordres til å sette i verk fornuftige tiltak for å redusere ressursbruk og miljøforurensning.



Würth Gulf FZE i Dubai, De forente arabiske emirater

II. FORHOLD TIL FORRETNINGSFORBINDELSER

De generelle atferdsprinsippene som er beskrevet i denne Code of Compliance gjelder både ved håndtering av kunder, leverandører og andre forretningsforbindelser. Vi forventer at våre forretningsforbindelser også føler seg forpliktet av disse prinsippene. Lovlydighet, ærlighet, pålitelighet, respekt og tillit er universelle grunnlag for gode forretningsforbindelser.

2.1 Vi avviser alle former for korrupsjon og bestikkelser

Vi avviser korrupsjon og bestikkelser i alle former. Vi overholder alle relevante lover og bestemmelser. For enklere oversikt utarbeides det entydige interne atferdskrav.

Korrupsjon og bestikkelser skader den frie konkurransen og hindrer innovasjon. Selskaper og bedrifter mister inntekter og anseelse. Korrupsjon og bestikkelser er forbudt over hele verden og straffes hardt. Würth-Gruppen tolererer ingen form for korrupsjon eller bestikkelser, verken å tilby eller godta eller å oppfordre til eller å ta i mot utilbørlige fordeler.

Dette gjelder ikke bare personlige fordeler. Vi vinner våre oppdrag fordi vi f.eks. overbeviser våre kunder med bedre løsninger. Vi forhandler tøft, men alltid fair med våre leverandører. Vi avviser bestemt bestikkelser for å sikre kontrakter eller for å påskynde administrative prosesser og følger retningslinjer fra forretningsforbindelsene for å få og gi fordeler. Disse prinsippene gjelder ikke bare for alle medarbeidere, men også for andre personer og organisasjoner som handler på vegne av Würth-Gruppen.

2.2 Vi støtter rettferdig konkurranse

Vi fremmer en rettferdig, resultatorientert konkurranse og inngår ikke i konkurransevridende avtaler med andre markedsaktører.

Würth-Gruppen støtter idealet om sosial markedsøkonomi. Vi fremmer derfor en rettferdig, resultatorientert konkurranse. Dette betyr spesielt at vi ikke deltar i karteller eller annen praksis som begrenser konkurransen eller er utilbørlig. Det er ledelsens oppgave å sørge for dette.

Dette betyr spesielt: Ansatte i Würth-Gruppen inngår ingen skriftlige eller muntlige avtaler om priser, andeler eller markeder med konkurrenter. Andre avtaler med andre markedsaktører inngår vi bare innenfor lovens rammer. Vi deltar heller ikke i informasjonsutveksling rundt interne vurderinger som er relevante for konkurransen. Vi påvirker ikke våre forretningsforbindelser og kunder på ulovlig måte når det gjelder prisfastsettelse. Dessuten utnytter vi ikke en markedsledende stilling, der vi har det.

Ettersom også muntlige eller stilltiende overenskomster kategoriseres som brudd på antitrust-lovgivningen, oppfordrer vi våre medarbeidere til alltid å behandle konkurrenter sindig og forsiktig. Hvis en konkurrent forsøker å forlede en medarbeider i Würth-Gruppen til å inngå ulovlige avtaler må medarbeideren straks melde fra om dette til sin leder eller de ansvarlige instansene. Slike uakseptable forslag skal håndteres på riktig måte.

2.3 **Vi lar oss ikke misbruke til illegale formål**

Vi deltar ikke i aktiviteter for hvitvasking av penger og finansiering av terrorisme, og melder fra om mistenkelige tilfeller.

Hvitvasking av penger er å skjule opprinnelsen til penger fra illegale kilder, f.eks. terrorisme, narkotikahandel, bestiktelser osv. Vi vil bare inngå forretningsforbindelser med seriøse aktører som opptrer lovlydig og får sine finansielle midler fra legitime kilder. Vi følger derfor forbudet mot hvitvasking av penger og deltar ikke i finansiering av illegale aktiviteter. Vi følger de gjeldende lovene for hvitvasking av penger og finansiering av terrorisme. Vi tar fornuftige forholdsregler for å identifisere våre forretningsforbindelser. Våre ansatte oppfordres til å varsle fra om mistenkelige tilfeller. Vi følger juridiske pålegg, spesielt når det gjelder å varsle fra om mistenkelige tilfeller, og samarbeider med de ansvarlige statlige myndighetene.

2.4 **Vi følger alle gjeldende lovgivning for eksportkontroll og toll**

I internasjonal handel følger vi eksportforbud, sanksjoner og handelsblokkader. Ved spørsmål og usikkerheter tar vi kontakt med de ansvarlige instansene.

Det er begrensninger for internasjonal handel med visse varer og tjenester. For trafikk som krysser grenser har vi opprettet ansvarlige instanser (f.eks. våre representanter for toll og utenrikshandel) og innført interne kontroller for å sikre at vi følger eksportforbud, sanksjoner og handelsblokkader. Våre medarbeidere følger alltid prosessene for eksportkontroll.

Vi er bevisst på at det ikke bare er fysiske varer som omfattes av disse begrensningene, men også informasjon og teknologi. Disse må heller ikke overleveres uten godkjenning. Overtredelser av dette kan medføre enorme tap for Würth-Gruppen. Derfor oppfordres alle ansatte til å opptre forsiktig og f.eks. ikke formidle informasjon per e-post eller telefon uten tillatelse. Våre medarbeidere kan og bør henvende seg til sin leder eller de ansvarlige instansene i bedriften hvis de har spørsmål eller hvis de er usikre.



Würth Limited i Zebbug, Malta

III. UNNGÅ INTERESSEKONFLIKTER

Private interesser kan være i konflikt med Würth-Gruppens interesser. Interessekonflikter kan påvirke Würth-Gruppens integritet, profesjonalitet og suksess på en negativ måte. For medarbeidere i Würth-Gruppen går bedriftens interesser foran private interesser. Dette gjelder spesielt følgende områder:

3.1 Konkurransforbud

Vi konkurrerer ikke med selskap i Würth-Gruppen.

En medarbeider i Würth-Gruppen må verken bli ansatt i et selskap som er i et konkurranseforhold med selskaper i Würth-Gruppen eller kjøpe eller engasjere seg i et slikt selskap.

3.2 Engasjement i selskaper

Engasjement i andre selskaper er tillatt, så lenge man ikke kan ha avgjørende innflytelse på disse.

Investeringer i selskaper som ikke er i et konkurranseforhold med Würth er tillatt så lenge de ikke gir mulighet for å påvirke dette selskapets ledelse. Fra en investeringsgrad på 5 % av selskapets kapital må investeringen meldes til de ansvarlige instansene i Würth-Gruppen.

3.3 Bierverv

Bierverv må ikke skade Würth-Gruppen og må godkjennes.

Ansattes bierverv må ikke stride mot Würths interesser og er bare tillatt med selskapets godkjenning.

Unntatt er tilfeldige skriftlig arbeid, foredrag eller lignende virksomhet. Vi setter pris på medarbeidernes frivillige arbeid.



Würth Wood Group Inc. i Charlotte, USA

IV. HÅNDTERING AV INFORMASJON

Hos Würth praktiserer vi en samarbeidende lederstil. Vi gir informasjon til våre medarbeidere og ledelsen oppfordres til å gjøre beslutninger transparente og forståelige med ytterligere informasjon.

4.1 Vi håndterer selskapets data på en ansvarlig måte

Vi ivaretar informasjonens konfidensialitet. Bare de ansvarlige og autoriserte instansene i Würth-Gruppen kommuniserer informasjon til eksterne.

Konfidensiell informasjon i selskapet skal i prinsippet holdes hemmelig. Den må ikke formidles til utenforstående, interne eller eksterne, og må beskyttes mot at disse får tilgang. Slik konfidensiell informasjon kan f.eks. omfatte selskaps- og markedsinformasjon, rapporter, interne meldinger og anvisninger eller andre selskaps- eller bedriftshemmeligheter.

Informasjonsutveksling med eksterne instanser må bare finne sted via faglig kvalifiserte og ansvarlige instanser og avdelinger, som for eksempel administrasjonen, presseavdelingen, juridisk avdeling eller finansavdelingen.

Forpliktelsen til å ivareta konfidensialiteten gjelder også ut over arbeidsforholdets varighet.

4.2 Vi utnytter ikke vår interne kunnskap

Vi må ikke bruke innsider-informasjon til egen eller andres fordel.

Ofte har vi kunnskap om selskaper i Würth-Gruppen eller deres forretningsforbindelser som ikke er kjent for utenforstående, og som dermed ikke er offentlig. Slik såkalt innsider-informasjon kan ha en verdi i kapitalmarkedet, da den er egnet til å påvirke investeringsbeslutninger og kurser. Det er forbudt å kjøpe, selge eller å anbefale kjøp og salg av verdipapirer ved bruk av innsider-informasjon.

4.3 Vi overholder lover og forskrifter om personvern og datasikkerhet

Vi behandler personrelaterte og andre data forsiktig og påser at de personlige rettighetene ikke brytes.

Data er av stor betydning, både for Würth-Gruppen og for personer som har forbindelser til den. Å beskytte disse dataene samt å hindre datamisbruk har førsteprioritet. Det er bare tillatt å lage registre, filer og lignende der det brukes konfidensiell informasjon fra selskapet hvis dette har umiddelbar interesse for Würth og der tredjeparts rettigheter ikke skades.

Alle bedriftsprosesser må sikre vern av privatlivet ved bruk av personlige data og sikkerheten til forretningsdata, og de må samtidig ta hensyn til alle gjeldende

juridiske krav. Den tekniske beskyttelsen mot uberettiget tilgang må ha en standard som er i samsvar med den nyeste tekniske utviklingen.

Spesielt ved innhenting og behandling av personrelaterte data har forsiktighet høyeste prioritet. Vi følger de gjeldende lovene for personvern og utnevner ansvarlige instanser som har ansvar for at de overholdes.



Wuerth South Africa (Pty.) Ltd. i Gauteng, Sør-Afrika

V. IMPLEMENTERING AV CODE OF COMPLIANCE

5.1 Hvordan tar vi beslutninger?

Hvis vi er usikre på våre beslutninger, spør vi vår samvittighet og rådfører oss med de ansvarlige kontaktpersonene.

Bestemmelsene i denne Code of Compliance gir en ledetråd for hvordan medarbeiderne i Würth-Gruppen skal opptre. I konkrete situasjoner i hverdagen må vi ofte ta beslutninger som ikke beskrives spesifikt i Code of Compliance eller andre retningslinjer i Würth-Gruppen. I slike tilfeller kan vi alltid ta kontakt med ledelsen eller de ansvarlige instansene i selskapet. Men ofte kan vi også følge vår menneskelige forståelse og vår følelse av anstendighet og integritet ved å stille oss følgende spørsmål:

- 1) Er min beslutning eller handling i samsvar med de gjeldende lovene?
- 2) Følger beslutningen de kjente verdiene og reglene i Würth?
- 3) Hvis mine kolleger og min familie hadde kjent til beslutningen, ville jeg da hatt god samvittighet?
- 4) Hvis andre hadde tatt en slik beslutning, ville jeg kunne leve med konsekvensene?
- 5) Hvis min beslutning stod i avisen i morgen, ville jeg da kunne forsvare den?

Hvis du kan svare Ja på alle disse spørsmålene med god samvittighet, er beslutningen eller handlingen sannsynligvis forsvarlig. Hvis du ikke kan svare Ja på alle

spørsmålene bør du ikke gå videre før du har snakket med ledelsen din eller med en av kontaktpersonene som er nevnt her.

Du kan selvsagt også bruke disse spørsmålene for å granske dine daglige rutiner. Bare fordi du har opptrådd slik i fortiden trenger ikke det å bety at det alltid vil være riktig.

5.2 Ledelsens plikter

Ledelsen i Würth-Gruppen fungerer som forbilder og tar hensyn til dette. De er tilgjengelige for sine medarbeidere og hjelper dem til å utføre sine oppgaver og plikter.

Würth-Gruppen har en desentralisert og liberal ledelse og delegerer resultatansvar langt ned i hierarkiet. Vi følger mottoet "Jo større suksess, desto mer frihet". Tilsvarende må selskaper eller personer med resultatansvar som ikke viser resultater gi sine oppgaver helt eller delvis til konsernledelsen.

Ledere skal lede sine medarbeidere med vennlig bistand og forbilledlige forslag mer enn med kommandoer og anvisninger. Medarbeidernes motivasjon bør være basert på effekten av dette forbildet og ledernes ydmykhet, samt den tette kontakten.

Anvisninger og bestemmelser skal gjøres transparente og forståelige for den underordnede medarbeideren med ytterligere informasjon.

Alle ledere må alltid legge vekt på betydning av etisk opptreden og at retningslinjer overholdes, snakke om dette og fremme dem både ved sin lederstil og i opplæring. Det skal gis eget ansvar og handlingsfrihet i så stor utstrekning som mulig. At lover og Würths retningslinjer overholdes har likevel første prioritet under alle forhold til enhver tid. Dette gjelder spesielt for å overholde denne Code of Compliance.

Navnet Würths gode renommé og integritet ofrer vi ikke under noen omstendighet for kortsiktig gevinst. Vi er overbevist om at vi slik kan ha suksess på lang sikt.

Lederne er alltid tilgjengelige som fortrolige kontaktpersoner, som de ansatte kan spørre hvis det er noe som er uklart eller hvis de har bekymringer enten i arbeidet eller privat.

Ledernes ansvar fritar likevel ikke medarbeiderne fra eget ansvar. Bare sammen oppnår vi suksess.

5.3 Hva gjør jeg hvis jeg legger merke til noe ulovlig?

Alle medarbeidere oppfordres til å varsle om antydninger til brudd på Code of Compliance eller gjeldende rett eller andre bindende bestemmelser. Slike opplysninger behandles konfidensielt.

Hvis du har begrunnet mistanke om at noen handler i strid med vår Code of Compliance, gjeldende rett eller andre bindende bestemmelser, ønsker vi at du skal

varsle fra om dette. For bare når vi håndterer slike brudd åpent kan vi reagere riktig på dem. Dette hjelper oss til å avverge tap hos Würth, våre medarbeidere og våre forretningsforbindelser.

Første kontaktperson for varsler er din nærmeste leder. Ansatte kan også henvende seg til den som er Compliance-ansvarlig eller selskapets ledelse med varsler.

Slike opplysninger behandles konfidensielt. Varsleren skal ikke straffes.

5.4 **Mulige konsekvenser ved en overtredelse**

Overtredelser av Code of Compliance tolereres ikke og kan medføre betydelige konsekvenser.

Overtredelser av Code of Compliance eller juridiske bestemmelser kan føre til alvorlige ulemper for Würth-Gruppen. Würth tolererer ingen overtredelser av lover, Code of Compliance eller interne retningslinjer. Avhengig av overtredelsens alvorlighetsgrad kan en feil medføre arbeidsrettslige, sivilrettslige eller strafferettslige konsekvenser, også for ansatte.

DINE KONTAKTPERSONER I WÜRTH-GRUPPEN

Hvis du har spørsmål eller varsel som ikke kan avklares med nærmeste leder, kan du ta kontakt med kontaktpersoner.

Første kontaktperson for spørsmål og varsel er de nærmeste lederne. For spesi-
fikke spørsmål som ikke kan avklares med disse finnes det spesielle, faglige kon-
taktpersoner. For spørsmål om Code of Compliance generelt er dette den lokale
Compliance-ansvarlige og Chief Compliance Officer og hans team. For spesielle
bestemmelser i Code of Compliance kan også spesielle kontaktpersoner være
egnet (f.eks. de som har ansvar for personvern, HMS, toll- og utenrikshandel). Også
den aktuelle personalavdelingen er en egnet samtalepartner i personalspørsmål.



Gerhard Seyboth
Chief Compliance Officer
Gerhard.Seyboth@wuerth.com
+ 49 7940 15 2118



Klaus Roth
Group Compliance Officer
Klaus.Roth@wuerth.com
+49 7940 15 2302



IMPRESSUM

Utgiver

Würth-Gruppen

Adolf Würth GmbH & Co. KG
Reinhold-Würth-Straße 12-17
74653 Künzelsau
Tyskland

1. opplag, januar 2017
utgitt på tysk og engelsk

Kontakt

Kommunikasjonsavdelingen i Würth-Gruppen (1GFU)
T +49 7940 15-1186
F +49 7940 15-4400
presse@wuerth.com

Ansvarlig for innholdet

Bettina Würth, Robert Friedmann, Peter Zürn,
Bernd Herrmann, Joachim Kaltmaier

Redaksjon

Klaus Roth

Design, produksjon, trykk

Scanner GmbH Künzelsau

Billedokumentasjon

Scanner GmbH Künzelsau (s. 29)
Wolfgang Uhlig (s. 6, 7)
Arkiv Würth-Gruppen

© Würth-Gruppe, Künzelsau
Printed in Germany. Alle rettigheter er forbeholdt.
Ettertrykk, helt eller delvis, bare med tillatelse.

1GFU-SC-03/17