

Code of Compliance Würth-gruppen



Prof. Dr. h. c. mult. Reinhold Würth,
Formand for Würth-gruppens fondsbestyrelse

»Vi ønsker resultater, forudsigelighed,
ærlighed og ligefremhed.«

WÜRTH-GRUPPEN

Würth-gruppen er førende på verdensmarkedet for handel med monterings- og fastgørelsesmateriale. Grundstenen lægges af i 1945 af Adolf Würth: Han grundlægger i Künzelsau firmaet Adolf Würth GmbH & Co. KG, et simpelt skruefirma, moderselskabet for Würth-koncernen. I 1954, efter farens tidlige død, overtager Reinhold Würth (i dag formand for Würth-gruppens fondsbestyrelse) i en alder af 19 år familieforetagendet med en årlig omsætning på 80.000 Euro. Den internationale indstilling begynder i 1962 med det første udlandsselskab i Holland. I dag er virksomhedsgruppen med mere end 400 selskaber markedsaktiv i over 80 lande.

Würth-gruppens forretningsområder er opdelt i Würth-linjen og i Allied Companies. Selskaberne i Würth-linjen tager sig af den klassiske kerneforretning, salg af monterings- og fastgørelsesmateriale. 125.000 produkter lever op til vores høje kvalitetskrav: Skruer, skrue tilbehør, dyvler, kemisk-tekniske produkter, møbel- og bygningsbeslag, værktøjer, forråds- og udtagningsystemer samt arbejdsbeskyttelse til professionelle brugere. Allied Companies beskæftiger sig med handels- eller produktionsvirksomheder inden for lignende forretningsområder. Også finansieringsydelser samt hoteller og restaurationer hører til dette område.

En ganske særlig firmafilosofi

Würth – navnet står for høj produktkvalitet og fremragende tjenesteydelser. Ikke desto mindre er Würth-gruppen ikke kun en handelsvirksomhed for monterings- og fastgørelsesmateriale. Bag vores virksomheds mangeårige succes ligger en ganske særlig firmafilosofi og fælles værdier, som bestemmer de daglige aktiviteter.

Den visionære tankegang driver os frem til opnåelse af stadig nye milepæle og sørger for den bæredygtige udvikling af familieforetagendet. Herved opfordres alle medarbejdere til at bidrage med deres ideer og kreativitet. At kræve og fremme resultater er en fast del af virksomhedskulturen. At agere optimistisk, ansvarsbevidst og i gensidig respekt er levende retningslinjer.

Würth-gruppen globalt

■ Lande, hvor Würth er repræsenteret



ORDBORD



Bettina Würth, formand for rådgivningskomiteen i Würth-gruppen

**Mine damer og herrer,
Kære kolleger,**

gensidig tillid, forudsigelighed, og ærlighed og ligefremhed indadtil og udadtil er grundlæggende principper, der er fast forankret i Würth-gruppen. Bekendelsen til disse værdier finder du allerede i den af Reinhold Würth formulerede firmafilosofi fra 1970'erne.

Det handler ikke kun om overholdelse af alle gældende regler og love, men også til en tilsvarende indre holdning hos medarbejderne, som er et væsentligt element i Würth-gruppens bæredygtige succes.

Og netop denne indre holdning ønsker vi at fremme. Samtidigt kræver vi dermed også streng overholdelse af alle gældende nationale og internationale regler og love. For at gøre dette gennemskueligt for både vores medarbejdere og vores kunder, leverandører og andre samarbejdspartnere har vi udviklet særlige adfældsregler på baggrund af vores virksomhedsværdier, som vi endnu en gang har sammenfattet i Würth-gruppens Code of Compliance.

I Code of Compliance har vi defineret mindstekravene, som alle medarbejdere i Würth-gruppe skal overholde verden over. De skal derfor kende Code of Compliance og stå inde



Würth-gruppens koncernledelse (v. li.): Rainer Bürkert, Dr. Jan Allmann, Robert Friedmann, Bernd Herrmann, Joachim Kaltmaier

for overholdelsen af de indeholdte principper og adfældsregler. Virksomhedsledelserne og de enkelte lederne i vores virksomheder har dermed et særligt ansvar for at fungere som forbillede.

Vores Code of Compliance støttes af den faste overbevisning hos Würth-familien, fondsbestyrelsen, rådgivningskomiteen og koncerndirektionen for Würth-gruppen, at en udlevet compliance-kultur er et væsentligt element i vores fortsatte succes på lang sigt.

På denne baggrund og af hensyn til Würth-gruppens og alle medarbejdernes interesse opfordrer vi til, at man dagligt bestræber sig på at efterleve principperne i Würth-gruppens Code of Compliance.

Bettina Würth

Formand for rådgivningskomiteen i Würth-gruppen

Robert Friedmann, Dr. Jan Allmann, Rainer Bürkert, Bernd Herrmann, Joachim Kaltmaier

Würth-gruppens koncernledelse

INDHOLD

Code of Compliance for Würth-gruppen

Udgivet af koncernledelsen for Würth-gruppen i januar 2017

Anvendelsesområde	9
I. Generelle adfærdsprincipper	10
II. Omgang med forretningspartnere	15
III. Undgåelse af interessekonflikter	19
IV. Behandling af oplysninger	21
V. Efterlevelse af Code of Compliance	24
Dine kontaktpersoner i Würth-gruppen	28

ANVENDELSESOMRÅDE

Denne Code of Compliance gælder for alle medarbejdere i Würth-gruppen.

Denne Code of Compliance beskriver adfærdsprincipperne for alle beskæftigede i Würth-gruppen. Den skal ses som en rettesnor og er tænkt som en hjælp til alle med at træffe beslutninger i det daglige arbejde i overensstemmelse med lovene og værdierne i Würth-gruppen. Dette bidrager til at beskytte hele virksomhedsgruppen og dens medarbejdere.

Reglerne i denne Code of Compliance er bindende. Såfremt landespecifikke forhold eller de forskellige forretningsmodeller for virksomhederne i Würth-gruppen kræver yderligere regler, kan denne Code of Compliance, der gælder for gruppen generelt, udvides til forretningsniveau efter godkendelse af Würth-gruppens Chief Compliance Officer.

De generelle adfærdsregler, der er beskrevet i denne Code of Compliance, gælder også for omgang med kunder og for leverandører og andre forretningspartnere.

Vi forventer af vores forretningspartnere, at disse også føler sig bundet af disse principper. Lovlydighed, ærlighed, pålidelighed, respekt og tillid er universelle principper for gode forretningsforbindelser.

I. GENERELLE ADFÆRDSPRINCIPPER

1.1 Vi opfører os ulasteligt

Gensidig tillid, forudsigelighed, ærlighed og ligefremhed indadtil og udadtil gennemsyrrer vores handlemåde. Vi beskytter Würths anseelse og undgår interessekonflikter.

Würth-gruppens anseelse påvirkes i høj grad af medarbejdernes adfærd. Forkert adfærd kan føre til store skader f.eks. mht. image, men også i form af straf, der også kan få konsekvenser for hver enkelt medarbejder. Under opfyldelse af vores arbejdsopgaver er vi derfor opmærksomme på, at Würths anseelse altid beskyttes og fremmes.

Integritet og pålidelighed er grundpiller i Würths virksomhedskultur. Dette betyder, at vi i det daglige arbejde opfører os redeligt, fair og med værdighed i enhver situation. Vi undgår navnligt konflikter mellem private og forretningsmæssige interesser.

1.2 Vi overholder gældende love og interne regler.

Gældende love og interne regler skal overholdes til punkt og prikke. Ledere ser det som deres opgave at informere om relevante love og sikre sig, at de efterleves.

Som virksomhed er vi en del af det selskab, vi bevæger os i. Vi er derfor underlagt dets regler og love. Det hører med til vores selvforståelse, at vi som beskæftigede i Würth-gruppen i hvert land og i enhver situation holder os striks til gældende

love og øvrige regler. Det samme gælder for virksomheds-interne instrukser og retningslinjer, herunder denne Code of Compliance. Vi står ligeledes for opfyldelse af alle de kontrakter og aftaler, som vi indgår.

Reglementeret adfærd forudsætter kendskab til relevante nationale og internationale love og øvrige regler. Som ansatte er det vores opgave uafhængigt at gøre os fortrolige med de relevante love og regler, der gælder for vores arbejde. Uafhængigt heraf er det ledernes opgave af informere deres medarbejdere om relevante love og regler og sørge for, at de efterleves.

1.3 Vi omgås hinanden ansvarligt og respektfuldt

Vi arbejder ansvarligt i gensidig respekt og handler ligefremt og forudsigeligt.

Würth-gruppens virksomhedskultur er præget af gensidig respekt og ansvarsfuld omgang med hinanden. Dette gælder både i samarbejdet med forretningspartnere og i kontakt med og i samarbejde med hinanden i Würth-gruppen.

Informerede medarbejdere er bedre medarbejdere. Gennem regelmæssig information ønsker vi at vinde vores medarbejdere for virksomhedens mål, motivere og styrke deres tilhørsforhold til virksomheden.

1.4 **Vi overholder menneskerettighederne og respekterer den menneskelige værdighed**

Vi respekterer individuelle og menneskerettigheder, fordømmer børne- og tvangsarbejde og træffer kun beslutninger på grundlag af objektivt kontrollerbare overvejelser.

Vi respekterer og beskytter menneskets værdier, privatsfære og hver enkelts individuelle rettigheder. Menneskerne, deres erfaringer og personlige forskellige anser vi som en merværdi for vores virksomhed. Beslutninger, som vedrører mennesker, træffes således udelukkende på basis af saglige overvejelser. Vi træffer ingen beslutninger, der strider mod den generelle menneskerettighedserklæring. Ved beslutninger overholder vi også forskrifterne fra den internationale arbejdsorganisation (ILO).

Dette betyder for os især, at vi fordømmer enhver form for tvangs- og børnearbejde og ikke tolererer nogen form for diskriminering på grundlag af etnisk oprindelse, religion, alder, handicap, seksuel identitet eller køn. Hertil kommer, at vi hverken tolererer vold, intimidering eller mobning eller seksuel chikane på arbejdspladsen.

1.5 Vi omgås ansvarligt med firmaets ejendom

Vi omgås varsomt Würth-gruppens materielle og immaterielle ejendom og bruger den ikke til private formål.

De indretninger, arbejdsmaterialer, forretningsdokumenter og data, som Würth stiller til rådighed for os, så vi kan udføre vores opgaver, tilhører Würth-gruppen. Vi omgås altid disse aktiver ansvarligt og omhyggeligt og bruger dem ikke i strid med den tiltænkte hensigt.

Vi tolererer hverken uagtsomme eller forsætlige handlinger mod virksomhedens ejendom.

1.6 Vi er forpligtet på sikkerhed på arbejdspladsen

Vi skaber arbejdspladser, der opfylder de lovmæssige krav om arbejdsmiljø, sundhed og sikkerhed og arbejdstidsregler.

Vores medarbejders sundhed er meget vigtig for os. At beskytte dem mod risici er vores første prioritet. Vi ønsker at tilbyde vores medarbejdere et sikkert arbejdsmiljø og drager derfor omsorg for, at alle bestemmelser, love og standarder for arbejdsikkerhed og arbejdsbeskyttelse overholdes.

De ansatte skal kunne komme til kræfter i tilstrækkeligt omfang. Vi ser det derfor ligeledes som vores opgave at overholde eksisterende lovmæssige og interne regler vedr. arbejds-, pause- og hviletider.

1.7 Vi beskytter miljøet

Vi beskytter miljøet gennem en økologisk, hensigtsmæssig omgang med ikke-vedvarende ressourcer og bestræber os på at opretholde det naturlige livsgrundlag.

Würth-gruppen erkender, at visse naturlige ressourcer er begrænsede. Vi bestræber os derfor på at omgås disse ressourcer på en økologisk hensigtsmæssig måde. Det betyder ikke kun, at vi lever op til gældende love om miljøbeskyttelse og bæredygtighed, men også at vi søger at undgå unødigt brug af ikke-vedvarende ressourcer, hvor dette skønnes muligt. Hver medarbejder opfordres til at træffe hensigtsmæssige foranstaltninger til reduktion af ressourcespild og forurening af miljøet.



SWG Schraubenwerk Gaisbach GmbH in Waldenburg, Deutschland

II. OMGANG MED FORRETNINGSPARTNERE

De generelle adfærdsregler, der er beskrevet i denne Code of Compliance, gælder også for omgang med kunder, leverandører og andre forretningspartnere. Vi forventer af vores forretningspartnere, at disse også føler sig bundet af disse principper. Lovlydighed, ærlighed, pålidelighed, respekt og tillid er universelle principper for gode forretningsforbindelser.

2.1 Vi afviser enhver form for korrupsion og bestikkelse

Korrupsion og bestikkelse i alle afskygninger afvises af os. Vi overholder alle relevante love og regler. For at opnå en bedre indstilling formuleres der entydige, interne adfærdskrav.

Korrupsion og bestikkelse skader den frie konkurrence og hæmmer innovation. Selskaber som virksomheder mister velstand og omdømme herved. Korrupsion og bestikkelse er forbudt verden over og straffes hårdt. Würth-gruppen tolererer ikke korrupsion eller bestikkelse i nogen som helst form, hverken tilbud om og afgivelse eller anmodning og accept af urimelige fordele.

Dette gælder ikke kun for personlige fordele. Vi vinder vores ordrer, fordi vi begejstrer vores kunder med f.eks. bedre løsninger. I sagens natur forhandler vi altid hårdt med vores leverandører, men altid fair. Betaling af smørepenge til opnåelse af ordrer eller fremskyndelse af administrative processer afviser vi på det kraftigste og overholder retningslinjer for forretningspartnere mht. at modtage og give fordele. Disse principper gælder ikke kun for alle medarbejdere, men også for andre personer og organisationer, som agerer i Würth-gruppens navn eller interesse.

2.2 Vi går ind for fair konkurrence

Vi støtter en fair, resultatorienteret konkurrence og engagerer os ikke i konkurrencebegrænsende aftaler med andre markedsdeltagere.

Würth-gruppen ser sig selv som forbillede for den sociale markedsøkonomi. Vi går derfor ind for en fair, resultatorienteret konkurrence. Dette betyder frem for alt, at vi ikke deltager i karteller eller anden konkurrencebegrænsende eller uredelig praksis. Det er ledelsens opgave at sikre dette.

Dette betyder specielt: Ansatte ved Würth-gruppen indgår ikke skriftlige eller mundtlige aftaler med konkurrenter om priser, kvoter eller manipulering af markeder. Andre aftaler med andre markedsdeltagere træffer vi kun inden for lovens rammer. Vi tager heller ikke del i udveksling af oplysninger om konkurrent-relevante interne overvejelser. Vi påvirker ikke vores forretningspartnere og aftagere på ulovlig måde mht. prisfastsættelse. Desuden udnytter vi ikke, at vi evt. besidder en markedsdominerende position.

Da også selv mundtlige eller stiltiende aftaler kan klassificeres som overtrædelse af kartellovgivningen, opfordrer vi vores medarbejdere til altid at agere med omtanke og forsigtighed i omgangen med konkurrenter. Hvis en konkurrent forsøger at lokke en medarbejder fra Würth-gruppen til at indgå en forbudt aftale, skal medarbejderen omgående meddele dette til sin chef eller på andet ansvarligt sted. Der skal reageres passende på et sådant urimeligt krav.

2.3 Vi lader os ikke misbruge til ulovlige formål

Vi deltager ikke i aktiviteter rettet mod hvidvaskning af penge og terrorfinansiering og anmelder sådanne mistænkte tilfælde.

Hvidvaskning af penge er sløring af oprindelsen af midler fra ulovlige kilder som f.eks. terrorisme, narkotikahandel, bestikkelse osv. Vi ønsker kun at have forretningsrelationer med seriøse partnere, som agerer lovligt og får sine finansielle midler fra legitime kilder. Vi henholder os derfor til forbuddet med hvidvaskning og deltager ikke i finansiering af ulovlige aktiviteter. Vi overholder alle gældende love vedr. hvidvaskning af penge og finansiering af terror. Vi træffer hensigtsmæssige foranstaltninger til identifikation af vores handelspartnere. Vores ansatte opfordres til at melde mistænkelige tilfælde. Vi overholder lovmæssige påbud, især vedr. anmeldelse af mistænkelige tilfælde, og samarbejder med de ansvarlige offentlige myndigheder.

2.4 Vi overholder alle gældende eksportkontrol- og toldlove

I international handel respekterer vi eksportforbud, sanktioner og embargoer. Hvis vi har spørgsmål eller føler os usikre, kontakter vi ansvarlige steder.

Den internationale handel med bestemte varer og tjenesteydelser er underlagt begrænsninger. For den grænseoverskridende trafik har vi oprettet ansvarlige stillinger (f.eks. vores ansvarshavende for told- og udenrigshandel) og indført interne kontroller for at sikre overholdelse af eksportforbud, sanktioner og embargoer. Processerne til eksportkontrol overholdes konstant af vores medarbejdere.

Vi er bevidst om, at ikke kun fysiske varer er omhandlet af de nævnte begrænsninger, men også information og teknologi. Disse må heller ikke gives videre uden tilladelse. Overtrædelse heraf kan forårsage enorme skader for Würth-gruppen. Alle ansatte opfordres derfor til at udvise forsigtighed og f.eks. undlade at videregive oplysninger pr. e-mail eller telefon uden tilladelse. Vores medarbejdere kan og skal kontakte deres chef eller andre ansvarlige steder i virksomheden, hvis de har spørgsmål eller føler sig usikre.



Würth Limited i Zebbug, Malta

III. UNDGÅELSE AF INTERESSEKONFLIKTER

Private interesser kan være i konflikt med Würth-gruppens interesser. Interessekonflikter kan påvirke Würth-gruppens integritet, professionalisme og succes negativt. For medarbejderne i Würth-gruppen har virksomhedens interesser højere prioritet end private interesser. Dette angår ikke mindst følgende områder:

3.1 Forbud mod at arbejde for konkurrent

Vi konkurrerer ikke med virksomheder i Würth-gruppen.

En medarbejder i Würth-gruppen må hverken arbejde for en virksomhed, der er i konkurrence med virksomheder i Würth-gruppen, eller opkøbe eller deltage i opkøb af en sådan virksomhed.

3.2 Deltagelse i virksomheder

Deltagelse i andre virksomheder er tilladt, så længe der ikke kan udøves afgørende indflydelse på disse.

Kapitalinvesteringer i virksomheder, som ikke konkurrerer med Würth, er tilladt, så længe de ikke muliggør påvirkning af ledelsen i denne virksomhed. Fra og med en virksomhedsdeltagelse på 5% af virksomhedens kapital skal deltagelsen meddeles på ansvarligt sted i Würth-gruppen.

3.3 Bibeskæftigelser

Bibeskæftigelser må ikke skade Würth-gruppen og skal godkendes.

Ansattes bibeskæftigelse må ikke gå imod Würths interesser og er kun tilladt efter forudgående accept fra virksomheden.

Undtaget er lejlighedsvis forfattervirksomhed, foredrag og lignende. Vi sætter pris på, at vores medarbejdere laver frivilligt arbejde.



Würth Canada Ltd., Ltée in Guelph, Kanada

IV. BEHANDLING AF OPLYSNINGER

Hos Würth praktiserer vi en kooperativ ledelsesstil. Vi betror vores medarbejdere med oplysninger til deres arbejde, og ledere opfordres til at træffe beslutninger gennemsigtigt og forståeligt gennem yderligere oplysninger.

4.1 Vi behandler virksomhedens data ansvarsbevidst

Vi værner om oplysningers fortrolighed. Kun de ansvarlige og autoriserede steder i Würth-gruppen kommunikerer oplysninger eksternt.

Virksomhedens fortrolige oplysninger skal principielt holdes hemmelige. De må ikke videregives til uautoriserede, interne som eksterne, og skal beskyttes mod adgang fra sådanne. Med til sådanne fortrolige oplysninger kan høre f.eks. forretnings- og markedsoplysninger, rapporter, interne meddelelser og instrukser eller andre forretnings- og virksomhedshemmeligheder.

Udveksling af oplysninger med eksterne steder må kun finde sted via de fagligt kvalificerede og ansvarlige steder og afdelinger som f.eks. virksomhedsledelsen, pr-afdelingen, rettigheds- eller finansafdelingen.

Forpligtelsen til varetagelse af fortroligheden rækker også ud over arbejdsforholdets varighed.

4.2 Vi udnytter ikke vores interne viden

Insider-oplysninger må vi ikke udnytte til egen eller tredjeparts fordel.

Vi råder ofte over viden om virksomheder i Würth-gruppen eller disses handelspartnere, som ikke er kendt for udenforstående og dermed ikke offentlig. Sådanne såkaldte insider-oplysninger kan have en værdi på kapitalmarkedet, da de vil kunne påvirke investeringsbeslutninger og kursudviklinger. Det er forbudt at anskaffe sig, afsætte eller anbefale tredjeparter at købe eller sælge værdipapirer ved hjælp af insider-oplysninger.

4.3 Vi overholder databeskyttelse og datasikkerhed

Personrelaterede og andre data behandler vi forsigtigt, og vi sørger for, at individuelle rettigheder ikke krænkes.

Data har stor betydning såvel for Würth-gruppen som for personer, der er forbundet med Würth-gruppen. Beskyttelse af disse data og forhindring af datamisbrug har højeste prioritet. Udarbejdelse af optegnelser, filer og lignende, til hvilke der anvendes fortrolige oplysninger om virksomheden, er kun tilladt, hvis dette sker i Würths umiddelbare interesse og ikke krænker tredjemands rettigheder.

Beskyttelse af privatlivets fred ved brug af personoplysninger samt sikkerhed for alle forretningsdata skal garanteres under hensyntagen til gældende lovkrav i alle forretningsprocesser. Ved den tekniske sikring mod uberettiget adgang skal der overholdes en standard, som modsvarer nyeste tekniske niveau.

Især ved indsamling og behandling af persondata er vi meget forsigtige. Vi overholder gældende love om databeskyttelse og udpeger kompetente stillinger, der er ansvarlige for deres overholdelse.



Wuerth South Africa (Pty.) Ltd. i Gauteng, Sydafrika

V. EFTERLEVELSE AF CODE OF COMPLIANCE

5.1 Hvordan træffer vi beslutninger?

Hvis vi er i tvivl om vores beslutninger, spørger vi vores samvittighed og tager en snak med de relevante kontaktpersoner.

Bestemmelserne i denne Code of Compliance er en retningslinje for medarbejdernes adfærd i Würth-gruppen. I konkrete situationer i løbet af det daglige arbejde skal vi ofte træffe beslutninger, som ikke beskrives entydigt af Code of Compliance eller andre af Würth-gruppens retningslinjer. I sådanne tilfælde kan vi altid kontakte vores chefer eller de ansvarlige steder i virksomheden. Men ofte kan vi også orientere os direkte efter vores sunde fornuft og vores fornemmelse for anstændighed og integritet ved at stille os selv følgende spørgsmål:

- 1) Er min beslutning eller handling i overensstemmelse med gældende lovgivning?
- 2) Modsvarende beslutningen Würths velkendte værdier og regler?
- 3) Ville jeg have god samvittighed, hvis vi antog, at mine kolleger og familie kendte til min beslutning?
- 4) Hvis en anden tog denne beslutning, kunne jeg så leve med følgerne?
- 5) Hvis min beslutning kunne læses i avisen i morgen, kunne jeg så stå inde for den?

Hvis du med god samvittighed kan svare ja til alle spørgsmålene, er din beslutning eller handling formentligt forsvarlig. Hvis du ikke kan svare ja til alle spørgsmålene, bør du ikke gå videre med handlingen, før du har talt med din chef eller med en af de her nævnte kontaktpersoner.

Du kan selvfølgelig også bruge disse spørgsmål til at spørge dig selv om dine daglige gøremål. For blot fordi du har handlet sådan i fortiden, betyder det ikke, at dette altid er den rigtige måde at gøre det på.

5.2 Vores lederes forpligtelser

Würth-gruppens ledere har en forbilledefunktion og udfylder denne. De står til rådighed for deres medarbejderes spørgsmål og hjælper dem med at opfylde deres opgaver og forpligtelser.

Würth-gruppen strukturerer virksomhedsledelsen decentralt og liberalt og delegerer ansvaret for opnåelse af resultater langt ned i hierarkiet. Hermed følger vi mottoet „Jo mere succes, desto større grad af frihed“. Tilsvarende må selskaber uden den store succes eller resultatansvarlige regne med, at skulle overdrage deres opgaver helt eller delvist til koncernledelsen.

Ledere skal i højere grad lede deres medarbejdere gennem venlig vejledning og eksemplariske forslag snarere end gennem kommandoer og instrukser. Motivationen for medarbejderne skal være forbilledets konsekvens og ledernes beskedenhed samt deres tætte kontakt til basen.

Instrukser og ordrer skal gøres gennemsigtige og forståelige for underordnede medarbejdere gennem yderligere oplysninger.

Alle ledere skal konstant fremhæve betydningen af en moralsk adfærd og overholdelsen af retningslinjer, tematisere dem og fremme dem gennem egen ledelsesstil og kurser. Personligt ansvar og handlefrihed skal gives i størst muligt omfang. Overholdelse af lovgivningen og Würths retningslinjer har dog under alle omstændigheder og til enhver tid højeste prioritet. Dette gælder især for overholdelse af denne Code of Compliance.

Würth-navnets gode renommé og integritet ofrer vi under ingen omstændigheder til gengæld for kortsigtede indtjeningsinteresser. Vi er overbevist om, at dette er måden til opnåelse af succes på lang sigt.

Lederne står til rådighed som tillidsfulde kontaktpersoner, som de ansatte kan henvende sig til, hvis de er i tvivl og har spørgsmål, eller hvis de har arbejdsmæssige eller personlige problemer.

Ledelsens ansvar fritager dog på ingen måde medarbejderne fra deres eget ansvar. Kun sammen har vi succes.

5.3 **Hvordan skal jeg forholde mig, hvis jeg bemærker noget ulovligt?**

Alle medarbejdere opfordres til at indberette tips om overtrædelser af Code of Compliance eller gældende lov eller andre bindende bestemmelser. Tips behandles fortroligt.

Hvis du har begrundet mistanke om, at nogen overtræder vores Code of Compliance, gældende lovgivning eller andre bindende bestemmelser, bedes du venligst meddele

os dette. For kun hvis vi omgås mulige overtrædelser åbent, kan vi reagere rimeligt. Dette hjælper os til at afværge skader på Würth, på vores medarbejdere samt vores handelspartnere.

Første kontaktperson for tips er din overordnede. Men ansatte må også til enhver tid kun kontakte compliance-ansvarlige eller ledelsen med tips.

Derudover er whistleblowersystemet SpeakUp i hele gruppen tilgængeligt for tip.

Tips behandles fortroligt. Den indberettende person må ikke blive udsat for ulemper som følge af tippet.

5.4 **Mulige konsekvenser ved overtrædelse**

Overtrædelse af Code of Compliance vil ikke blive tolereret og kan få betydelige konsekvenser.

Overtrædelse af Code of Compliance eller af lovmæssige bestemmelser kan medføre graverende ulemper for Würth-gruppen. Würth tolererer ikke overtrædelser af lovgivningen, Code of Compliance eller interne retningslinjer. Afhængigt af overtrædelsens sværhedsgrad kan forkert adfærd få arbejdsretlige, civilretlige og desuden strafferetslige konsekvenser, også for ansatte.

DINE KONTAKTPERSONER I WÜRTH-GRUPPEN

Hvis du har spørgsmål eller tips, som ikke kan afklares med din overordnede, står der forskellige kontaktpersoner til rådighed samt whistleblowersystemet SpeakUp i hele gruppen.

Den første kontaktperson for spørgsmål og tips er dine umiddelbart overordnede. For specielle spørgsmål, som ikke kan afklares med disse, står der særlige faglige kontaktpersoner til rådighed. For spørgsmål om Code of Compliance og compliance generelt er kontaktpersonen de lokale compliance-ansvarlige samt Chief Compliance Officer og hans/hendes team. For specielle bestemmelser i selve Code of Compliance kan også specielle kontaktpersoner være egnede (f. eks. ansvarshavende for databeskyttelse, arbejdsbeskyttelse, told og udenrigshandel). Også den pågældende personaleafdeling er en passende kontaktperson for personale spørgsmål.

Indberetninger om overtrædelser af overholdelsen kan også indberettes via whistleblowersystemet SpeakUp for hele koncernen.



Gerhard Seyboth
Chief Compliance Officer
Gerhard.Seyboth@wuerth.com
+ 49 7940 15 21 18



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



<https://www.bkms-system.net/wuerth>

KOLOFON

Udgiver

Würth-gruppen

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

1. Oplag, januar 2017
Udgivet på tysk og engelsk

Kontakt

Würth-gruppens virksomhedskommunikation (1GFU)
T +49 7940 15-1186
F +49 7940 15-4400
presse@wuerth.com

Ansvarlig for indholdet

Bettina Würth, Robert Friedmann, Dr. Steffen Greubel,
Bernd Herrmann, Joachim Kaltmaier

Redaktion

Klaus Roth

Udformning, produktion, tryk

Scanner GmbH Künzelsau

Fotodokumentation

Frank Blümmler, Frankfurt (s. 2, 6, 7)
Arkiv Würth-gruppen

© Würth-Gruppe, Künzelsau
Printed in Germany. Alle rettigheder forbeholdt.
Genoptryk, også i uddrag, kun efter tilladelse.

1GFU-SC-01/22

