



ABB:s uppförandekod

# ABB:s uppförandekod

<b>Därför har ABB en uppförandekod</b>	<b>4</b>
<b>Beslutsamhet – ABB visar beslutsamhet genom att bidra till kundernas framgång</b>	<b>7</b>
ABB	
– fokuserar på kvalitet	7
– vinner tillit genom ärlighet	7
– konkurrerar ärligt	7
– vägrar att göra otillåtna betalningar	8
– skyddar sin trovärdighet genom att undvika gåvor och förmåner	9
<b>Ansvar – ABB:s medarbetare visar ansvar när de skyddar företagets tillgångar</b>	<b>11</b>
ABB:s medarbetare	
– respekterar företagets tillgångar	11
– använder ABB:s informationssystem i jobbet	11
– avslöjar inte konfidentiell information	12
– respekterar andras immateriella rättigheter	12
– undviker och hanterar uppkomna intressekonflikter	13
– avslöjar inte insidinformation	14
– rättar sig efter reglerna mot penningtvätt	14
– bidrar till en korrekt och fullständig finansiell redovisning	15
– agerar med integritet när de arbetar för företaget	15
<b>Ansvar – ABB visar ansvar genom att omsorgsfullt välja affärspartners</b>	<b>16</b>
ABB	
– agerar rättvist i sina relationer med leverantörer	16
– samarbetar med agenter och konsulter	16
– samarbetar med underleverantörer som delar ABB:s värderingar	17
– bildar team med likasinnade partners för joint ventures och allianser	17
– agerar öppet mot långgivare och exportkreditmyndigheter	17

<b>Ansvar – ABB visar ansvar genom att dess medarbetare iakttar de högsta etiska normerna i relationer med regeringar</b>	<b>18</b>
ABB	
– samarbetar fullt ut med offentliga tjänstemän	18
– låter medarbetarna medverka i offentlig verksamhet på fritiden	19
<b>Respekt – ABB:s medarbetare visar respekt för varandra genom att hjälpa varandra att lyckas</b>	<b>21</b>
ABB	
– uppmanar till regelbunden och öppen kommunikation	21
– sätter värde på ömsesidig respekt och respekterar personlig information	21
– är för mångfald	22
– arbetar för att skapa en miljö som är fri från trakasserier	22
– sätter de högsta normerna för hälsa och säkerhet	22
<b>Respekt – ABB visar respekt när företaget lever upp till sitt sociala ansvar</b>	<b>24</b>
ABB	
– följer lagen	24
– verkar för hållbar utveckling	25
– stödjer miljömässigt ansvar	25
– uppmanar sina medarbetare att vara aktiva samhällsmedborgare	25
<b>Rapportering av överträdelser</b>	<b>26</b>
Konsekvenser av överträdelser	27

# Därför behöver vi en uppförandekod

Vilka förändringar som än sker i vår omvärld så förblir en sak oförändrad: ABB:s åtagande att hålla högsta möjliga standard när det gäller affärsetik och integritet.

Genom tekniken bidrar ABB till affärsverksamhet och samhällen världen över. Men det är inte bara vad vi gör utan hur vi gör det som påverkar vårt anseende hos de olika intressenterna och därmed vår fortsatta framgång.

Vårt anseende är en av ABB:s mest värdefulla tillgångar. Liksom andra tillgångar måste det utvecklas och skyddas.

Uppförandekoden är central när vi skyddar och utvecklar vårt anseende. Koden bygger på våra affärsprinciper ansvar, respekt och beslutsamhet och beskriver hur vi ska uppträda, inte bara i generella termer, utan när vi står inför situationer där vårt uppträdande kan ha en betydande inverkan på ABB:s anseende.

Koden går utöver efterlevnad av lagar och regler där vi har vår verksamhet. Den visar vårt åtagande att agera etiskt och med integritet i alla situationer och samtidigt respektera människors rättigheter som individer. Vi förväntar oss detta av varje enskild ABB-medarbetare, på alla platser, varje dag. Vi förväntar oss detsamma av alla våra affärspartners. En hög standard i våra relationer lägger grunden för bestående framgång.

Vi vill upplevas som världsledande i allt vi gör och vi vill att alla våra intressenter ska vara stolta över sin relation med ABB.

Jag uppmanar dig att läsa igenom uppförandekoden noggrant och agera enligt den höga uppförandestandard som alla förväntar sig av ABB.

Om du är osäker på hur du ska uppträda i någon specifik situation ska du inte tveka att kontakta din chef, din personalchef eller din lokala "Compliance Officer" för att få stöd och vägledning.

Tack för ditt personliga bidrag till ABB:s åtagande att hålla högsta möjliga standard inom affärsetik och integritet i allt vi gör.

A handwritten signature in black ink that reads "Joe Hogan". The signature is fluid and cursive, with the first name "Joe" and the last name "Hogan" clearly distinguishable.

Joe Hogan  
VD och Koncernchef  
ABB Ltd



# Beslutsamhet

## ABB visar beslutsamhet genom att bidra till kundernas framgång

**Kunders framgång är nyckeln till ABB:s framgång. Kunderna vänder sig till ABB för innovation, pålitlighet och integritet. De normer som finns för vårt uppträdande är till för att säkerställa att vi konsekvent lever upp till de här värderingarna och undviker misstag som skadar ABB:s anseende.**

### **ABB fokuserar på kvalitet**

ABB strävar efter att hjälpa sina kunder att skaffa sig konkurrensfördelar genom att ge mervärde i form av prestanda och kvalitet inom kraft- och automationsteknik samt service.

### **ABB vinner tillit genom ärlighet**

Tillit byggs genom transparens och ärlighet. För att långsiktigt vara framgångsrika måste vi bygga varje kunds förtroende genom ett korrekt agerande. Medarbetarna ska inte lova något som inte ABB kan hålla och ABB strävar efter att säkerställa att kunderna, aktieägarna och kollegorna litar på att ABB håller sitt ord.

### **ABB konkurrerar ärligt**

ABB tror på konkurrens och fri företagsamhet därför att det garanterar att medarbetarnas hårda arbete och nytänkande belönas. ABB kommer att förlora sina kunders förtroende om medarbetarna behandlar dem olika eller konspirerar med konkurrenter gentemot dem.

Detta, som är grunden för fri marknadsekonomi, skyddas och stöds av konkurrens-lagstiftningen. Följaktligen måste medarbetarnas agerande alltid följa all tillämplig kartellagstiftning och annan lagstiftning som reglerar konkurrensen. Eftersom dessa lagar varierar från land till land definieras ABB:s miniminormer enligt följande:

- ABB konkurrerar öppet och oberoende på varje marknad. ABB träffar inga överenskommelser – formellt eller på annat sätt – med konkurrenter för att göra upp om eller sätta priser eller för att dela upp marknader, territorier, produkter eller kunder.

- ABB skaffar sig inte på ett obehörigt sätt, eller delar med sig till konkurrenter, aktuell eller framtida information om priser, vinstmarginaler eller kostnader, offerter, marknadsandelar, distributionspraxis, försäljningsvillkor eller information om speciella kunder eller leverantörer.
- ABB avtalar inte eller kräver att en kund skall sälja ABB:s produkter vidare till ett visst pris.
- ABB agerar inte på ett sätt som orättvist favoriserar eller gagnar en kund gentemot andra konkurrerande kunder.

Medarbetarna måste vara uppmärksamma på de särskilda risker i kartellhänseende som kan uppstå genom deltagande i möten med handels- eller yrkessammanslutningar. Som ABB-medarbetare krävs att du:

- Endast deltar i möten med legitima handels- eller yrkessammanslutningar som hålls för tillåtna affärs-, vetenskapliga eller yrkesmässiga ändamål.
- Diskuterar varje tveksam punkt på agendan med din chef eller med någon från ABB:s juristavdelning innan du deltar i mötet.
- Lämnar mötet och omgående underrättar din chef eller juristavdelningen om du uppmärksammar någonting på mötet som verkar vara olagligt eller misstänkt.

Om du har några frågor som gäller kartellagstiftningen, kontakta juristavdelningen.

### **ABB vägrar att göra otillåtna betalningar**

ABB:s anseende när det gäller ärlighet och integritet får inte riskeras genom erbjudande av otillåtna betalningar. I samröre med offentliga tjänstemän, politiska partier eller deras tjänstemän eller någon anställd i privata sektorn, får ABB-medarbetaren inte erbjuda, lova eller ge någon otillbörlig betalning eller annan fördel, varken direkt eller genom mellanhand för att få eller behålla affärer eller någon otillåten fördel i affärssammanhang.

## ABB skyddar sin trovärdighet genom att undvika gåvor och förmåner

Att acceptera gåvor eller representation från affärspartners eller att erbjuda sådana förmåner underminerar ABB:s trovärdighet. Det gör ABB sårbart för beskyllningar att affärsbeslut har påverkats av andra faktorer än kvalifikationer.

Medarbetare får därför inte erbjuda, överlämna, begära eller acceptera gåvor, betalning, representation eller tjänster, som rimligtvis skulle kunna tros påverka affärsbeslut, till eller från nuvarande eller potentiella affärspartners och som ligger utanför ramarna för sedvanlig representation eller som är förbjudet enligt lag.



# Ansvar

## ABB:s medarbetare visar ansvar när de skyddar företagets tillgångar

Alla medarbetare är en del av ABB-teamet. Visa respekt och stöd för dina kollegor och deras strävanden genom att vara rädd om den miljö där ni arbetar och de informationssystem, utrustningar och andra resurser som behövs för att göra bästa möjliga arbete. Att hjälpa varandra att lyckas beror också på hur medarbetarna hanterar befogenheter, tillgång till konfidentiell information och potentiella intressekonflikter.

### ABB:s medarbetare respekterar företagets tillgångar

ABB strävar efter att ge medarbetarna de verktyg de behöver – utrustning och information – för att kunna vara effektiva. ABB:s fysiska tillgångar, immateriella rättigheter och information måste behandlas varsamt för att undvika förlust, stöld eller skada. Begreppet information inkluderar organisationsscheman, teknik och processer, tillverkningsmetoder likaväl som marknadsförings- och annonsplaner samt affärsutvecklingsstudier och -planer.

Företagets tillgångar är avsedda att användas för affärsändamål. Begränsad personlig användning är endast tillåten om det inte står i konflikt med ABB:s intressen, uppförandekoden eller ABB:s regler och policies.

### ABB:s medarbetare använder företagets informationssystem i jobbet

ABB:s informationssystem är till för att hjälpa medarbetarna att arbeta effektivt i sin yrkesroll. Sådana resurser bör endast användas för affärsändamål, på sådant sätt att det inte bryter mot ABB:s rättigheter eller intressen och i linje med de regler som givits ut av ABB.

Kom ihåg att all kommunikation via e-post kan betraktas som skickat av företaget. Därför måste medarbetarna vara försiktiga med att skicka information som är känslig eller omtvistad eller kan ha oönskad kontraktsenlig eller annan juridisk konsekvens för ABB.

Alla lagar som styr copyright, ärekränkning, diskriminering eller olika former av skriven kommunikation gäller även för on-line och e-postkommunikation. Icke godkänd eller icke-licensierad mjukvara får inte läggas in i ABB:s informationssystem.

ABB:s informationssystem får inte användas för att förstöra ABB:s eller tredje parts nätverk eller data, ej heller för att starta eller skicka vidare kedjebrev eller spam.

Information som har skapats och lagrats inom ABB:s informationssystem betraktas som ABB:s egendom och ABB har rätt att få tillgång till all sådan information, utom där tillgången är inskränkt genom lag eller avtal. Medarbetarna är ansvariga för att sköta sina elektroniska filer och arkiv på ett disciplinerat sätt..

### **ABB:s medarbetare skyddar konfidentiell information**

Information är en tillgång. ABB offentliggör en del av detta genom pressmeddelanden, produktinformation, årsrapporter och andra offentliga dokument. All annan information som medarbetarna får del av i samband med arbetet, vilken källan än är, måste förbli konfidentiell för att förhindra att andra kopierar vårt arbete eller stjäla våra kunder. Det kan även inkludera information som leverantörer, kunder eller partners har anförtrott ABB.

Medarbetarna måste märka informationen på rätt sätt, förvara den säkert och begränsa tillgången till dem som behöver känna till informationen för att göra sitt arbete. Undvik att diskutera information i områden där någon kan tjuvlyssna såsom flygplatser, allmänna kommunikationer, restauranger och barer, hissar, toaletter och kaféer.

Information är så värdefull att det kan vara lämpligt att be den externa part, som får del av konfidentiell information, att underteckna ett sekretessavtal på formulär godkänt av juristavdelningen.

### **ABB:s medarbetare respekterar andras immateriella rättigheter**

ABB skyddar sina egna hemligheter och respekterar andras immateriella rättigheter. Medarbetarna skall inte försöka skaffa konfidentiell information om andra parter genom olämpliga medel eller avslöja den utan tillåtelse.

## ABB:s medarbetare undviker och hanterar uppkomna intressekonflikter

Intressekonflikter kan uppstå där personliga intressen eller familjens intressen och andra lojaliteter inte stämmer överens med företagets intressen. ABB kan undvika en intressekonflikt om medarbetarna är medvetna om detta och vidtar nödvändiga åtgärder. ABB:s medarbetare bör undvika situationer där personliga intressen, andra aktiviteter, ekonomiska intressen eller relationer står eller verkar stå, i konflikt med ABB:s intressen. Affärsförhandlingar för företagets räkning får inte påverkas av personliga hänsynstaganden eller relationer.

De mest frekventa intressekonflikterna uppstår när en medarbetare har den positionen att han eller hon kan ingå kontrakt, anställa personal, har tillgång till information som kan vara av intresse för den finansiella marknaden eller erbjuds anställning av en konkurrent. Här är några exempel på potentiella intressekonflikter.

- **Anställning utanför ABB:** att ha en befattning liknande den på ABB som kan vara oförenlig med jobbet på ABB eller arbetar med en nuvarande eller potentiell konkurrent, leverantör eller kund till ABB.
- **Familjemedlemmar och nära personliga relationer:** att ha avtal med en verksamhet som styrs eller ägs av en familjemedlem eller annan som man har en nära personlig relation till.
- **Investeringar:** att förvärva intressen i egendom eller företag som ABB kan ha intresse av att köpa.
- **Styrelseuppdrag:** att inneha eller acceptera styrelseuppdrag i ett företag eller i en organisation som är involverad i kraft- och automationsindustrin eller som samarbetar med ABB (såsom partner, leverantör eller kund).
- **Betydande ägarintressen:** att genom ägande av andelar i företag som har eller eftersträvar att ha affärer med ABB eller som är konkurrenter till ABB.

Medarbetare som tror att de kanske hamnat i en intressekonflikt måste informera sin linjeförman eller HR-representant så att företaget kan ta ställning till om en konflikt existerar eller inte. De kommer att rådas att vidta lämpliga åtgärder i linje med de regler som finns inom ABB-koncernen.

## **ABB:s medarbetare avslöjar inte insiderinformation**

Insiderinformation är sådan information som inte är direkt tillgänglig för allmänheten men som en investerare skulle bedöma som viktig för ett beslut om att köpa eller sälja bolagets aktier eller värdepapper. Det kan vara information som berör ABB:s eller ett annat företags aktier eller värdepapper.

Eftersom insiderinformation kan ha betydande värde för investerare är den reglerad genom lagstiftning som syftar till att bevara allmänhetens förtroende för aktiemarknaden. ABB har också ingått avtal som rör offentliggörandet av information med de börser där ABB-aktier är listade.

ABB har strikta rutiner och riktlinjer för spridning av sådan information som inkluderar finansiell information, verksamhetsplaner för framtiden och förändringar för nyckelpersoner. Lagar och avtal med börser förbjuder alla med insiderkunskap att handla med värdepapper eller att avslöja informationen. Om medarbetare är osäkra på om de har insiderinformation eller ej bör de kontakta chefen för juristavdelningen eller chefen för informationsavdelningen.

Att handla med värdepapper såsom aktier eller obligationer medan man innehar insiderinformation är både oetiskt och olagligt och överträdelse kommer att beivras. ABB-medarbetare får inte avslöja insiderinformation för andra ABB-medarbetare, såvida de inte behöver känna till informationen och är medvetna om sina skyldigheter vad avser hanteringen av informationen. Det är emot lagen att tipsa eller avslöja information för andra, inklusive medarbetare, familjemedlemmar eller vänner, som kanske tar ett investeringsbeslut baserat på insiderinformation..

## **ABB:s medarbetare rättar sig efter reglerna mot penningtvätt**

ABB:s åtagande vad avser rättvisa, ärlighet och öppenhet omfattar också efterlevnad av lagar om penningtvätt över hela världen. Penningtvätt sker i allmänhet genom att medel från olagliga källor förs in i legitima finansiella kanaler för att gömma dem eller få dem att verka legitima.

Medarbetare måste skydda ABB:s integritet och anseende genom att hjälpa till att upptäcka eventuella penningtvättaktiviteter. De bör lära sig att vara uppmärksamma på varningstecken, som till exempel om kunder är motvilliga att ge komplett information eller önskar betala kontant.

### **ABB:s medarbetare bidrar till en korrekt och fullständig finansiell redovisning**

Investerare, långgivare och andra har ett legitimt intresse av ABB:s redovisning. Redovisningens trovärdighet är beroende av att bokningarna är korrekta och fullständiga och görs i rätt tid. Samtliga ABB:s affärstransaktioner måste därför vara fullständigt och riktigt redovisade i enlighet med ABB:s redovisningsprinciper och andra tillämpliga krav. Otillräcklig eller bedräglig dokumentation eller rapportering är olaglig.

### **ABB:s medarbetare agerar med integritet när de arbetar för företaget**

ABB:s medarbetare skall respektera företagets tillgångar och inte försöka tillskansa sig personliga fördelar eller personlig vinst på ABB:s bekostnad genom att använda ABB:s egendom, information eller position.

# Ansvar

## ABB visar ansvar genom att omsorgfullt välja affärspartner

**Hur ABB gör affärer är avgörande för vårt rykte och framgång och affärspartners bör ses som allierade. Inom det här avsnittet finns bland annat riktlinjer beträffande lämpligt uppförande gentemot leverantörer, agenter och konsulter. De regler som gäller för ett projekt där vi samarbetar och delar risk med extern partner ("joint venture") ska motsvara ABB:s regler.**

### **ABB agerar rättvist i sina relationer med leverantörer**

ABB förväntar sig rättvis konkurrens på marknaderna och tillämpar samma normer i relationer med leverantörer. Om du som medarbetare väljer och/eller förhandlar med leverantörer bör du inte favorisera eller ge preferens till någon person eller verksamhet baserat på annat än att det är det bästa för ABB. Du får inte låta ditt agerande för företagets räkning påverkas av personliga intressen eller familjeintressen.

På samma sätt måste alla inköp av varor eller tjänster för ABB göras i enlighet med företagets policies.

### **ABB samarbetar med agenter och konsulter**

Kommissioner eller arvoden till agenter och konsulter ska vara rimliga i förhållande till de tjänster som utförts. Medarbetare får inte acceptera eller betala kommissioner och arvoden som skulle kunna betraktas som förbjudna betalningar.

Avtal med konsulter, mäklare, sponsorer, agenter eller andra mellanhänder får inte användas till att slussa betalningar vidare till någon eller några personer inklusive ämbetsmän och kundanställda.

### **ABB samarbetar med underleverantörer som delar ABB:s värderingar**

ABB är beroende av underleverantörer för att kunna utföra vissa projekt och värdesätter de bidrag som de ger till ABB:s kundrelationer och till företagets rykte. För att skydda och gynna ABB:s rykte väljer ABB underleverantörer som vill agera i överensstämmelse med denna uppförandekod.

### **ABB samarbetar med likasinnade partners i "joint ventures" och allianser**

ABB:s styrka och framgång beror också på att ABB bygger långvariga relationer med partners som delar vårt engagemang för etiska affärsprinciper. Normerna för alla "joint ventures" måste motsvara ABB:s normer.

### **ABB agerar öppet mot långgivare och exportkreditmyndigheter**

Vid ansökan om finansiering från exportkreditmyndighet eller annan långgivande myndighet ska ABB redovisa alla fakta som kan vara relevanta för en eventuell långgivares kreditanalys. Detsamma gäller vid ansökan om lån från andra typer av långgivare. Certifikat utgivna av ABB som leverantör eller exportör enligt exportkreditregler, måste undertecknas i enlighet med ABB:s regler för dylika certifikat.

# Ansvar

## ABB visar ansvar genom att medarbetarna iakttar de högsta etiska normerna i relationer med regeringar

**ABB samverkar med olika intressegrupper som kunder, leverantörer, aktieägare, media, NGO:s (Non governmental organizations) och lokala tjänstemän. Medarbetarnas kontakter med regeringar runt om i världen är av särskild betydelse. I detta avsnitt finns riktlinjer om hur medarbetarna ska arbeta med offentliga tjänstemän och när, om alls, politiska bidrag är tillåtna.**

### **Vi samarbetar fullt ut med offentliga tjänstemän**

ABB gör affärer i cirka 100 länder och värdesätter goda relationer med regeringar. Nationella och lokala myndigheter runt om i världen har speciella och olika upphandlingsregler för att skydda det offentliga intresset. De förbjuder i allmänhet erbjudande av förmåner till enskilda tjänstemän, innehåller ofta begränsningar i möjligheterna att anställa nuvarande eller nyligen avgångna tjänstemän och förbjuder varje handling som kan anses innebära olämplig påverkan på den objektiva beslutprocessen.

ABB-medarbetare måste vara uppriktiga och korrekta i kontakter med regeringstjänstemän och iaktta de högsta etiska normerna när de genomför affärer med regeringsrepresentanter.

När medarbetare förhandlar med en regering är medarbetarna ansvariga för att känna till och rätta sig efter tillämpliga lagar och förordningar och får inte kontakta regerings-tjänstemän å företagets vägnar såvida det inte är deras jobb.

## ABB låter medarbetarna medverka i offentlig verksamhet på fritiden

Det står medarbetarna fritt att (utan ersättning från företaget) stödja en politisk kandidat eller ett parti genom att ta sig egen tid, sina egna pengar eller sina andra resurser i anspråk.

ABB:s pengar, egendom eller tjänster får inte användas till att stötta någon som kandiderar för ett politisk uppdrag eller ett parti, en ämbetsman eller en kommitté någons i världen. Undantag från den här regeln måste godkännas i förväg av juristavdelningen.



# Respekt

## ABB:s medarbetare visar respekt för varandra genom att hjälpa varandra att lyckas

De som arbetar inom ABB kommer från många olika länder, bakgrunder och kulturer. Vi kan bara uppskatta varje enskild persons bidrag om medarbetarna iakttar normal artighet och respekt när de samarbetar med varandra. ABB kommer också att bedömas av utomstående baserat på hur ABB:s medarbetare behandlar dem i samband med affärer med ABB. Tydlig och regelbunden kommunikation, mångfald, jämställdhet och att upprätthålla hälsa och säkerhet är väsentligt för att skapa en arbetsmiljö där alla känner sig välkomna och väl till mods.

### **ABB uppmanar till regelbunden och öppen kommunikation**

Regelbunden kommunikation mellan chefer och deras medarbetare är viktig för affärsframgång. Kommunikationen, som vanligtvis har formen av möten och genomgångar, bör täcka affärsstrategi, långsiktiga mål och kortsiktiga prioriteringar. Med stöd från koncernen i form av nyhetsbrev, webbsidor, utbildning, presentationer etc, ska kommunikation mellan medarbetare och deras chefer klargöra hur medarbetarna kan bidra till ABB:s affärs mål.

Medarbetarna har rätt att få chefernas bedömning av sina insatser. Bedömningarna ska innehålla både uppnådda framsteg och planering av fortsatt utveckling

### **ABB sätter värde på ömsesidig respekt och respekterar personlig information**

Uppgifter om enskilda personer – vare sig den kommer från medarbetare, kunder, leverantörer eller säljare – ska alltid respekteras. Medarbetarna får bara inhämta, använda, lagra, handha och röja information om enskilda i enlighet med ABB:s sekretessregler och tillämpliga lagar. Medarbetare kan dock inte kräva sekretess för egna meddelanden som skickats via ABB:s informationssystem utöver vad som följer av nationell lagstiftning.

Beroende på nationell lagstiftning har ABB rätt att övervaka användningen av e-post och internet. All e-post och internet-kommunikation via ABB:s informationssystem betraktas som ABB:s information och är därför tillgänglig och kan eftersökas, övervakas och offentliggöras av ABB.

### **ABB är för mångfald**

ABB ser mångfald som en tillgång. Dussintals företag i länder runt om i världen har under åren samlats under ABB:s paraply och ABB:s kultur sätter värde på alla, oavsett kön, nationalitet, ålder, fysisk förmåga eller någon annan aspekt. Medarbetarna måste hantera sina kontakter med andra medarbetare, kunder, intressenter och affärspartners med respekt för alla människor utan hänsyn till skillnader eller likheter.

ABB som företag anställer och befordrar människor baserat på deras förmåga. Medarbetarna får därför i arbetet inte göra sig skyldiga till eller stödja diskriminering vid anställning, lönesättning, utbildning, befordran, uppsägning eller pensionering på grund av kön, ålder, etnisk eller nationellt ursprung, kast, religion, handikapp, sexuell läggning, fackföreningsmedlemskap eller politisk anknytning.

### **ABB arbetar för att skapa en miljö som är fri från trakasserier**

ABB är övertygat om att medarbetarna inte känner sig välkomna eller trygga hos ABB om de, deras kollegor eller någon annan som gör affärer med ABB utsätts för trakasserier. Därför kommer trakasserier – vare sig skriftligt, elektroniskt eller muntligt – inte att tolereras.

Trakasserier kan ta sig många olika former. Människor kan känna sig trakasserade av nedsättande anmärkningar, hotfulla eller aggressiva ageranden eller ord, av nedsättande skämt eller olämpliga gester eller annat olämpligt uppträdande. Trakasserier kan också ske genom att skicka eller visa anstötligt material som kan sammankopplas med någon av de aspekter av mångfald som nämnts ovan såsom kön, religion, ras, nationalitet, sexuell läggning eller fysisk förmåga.

### **ABB sätter de högsta normerna för hälsa och säkerhet**

ABB är skyldigt, att gentemot medarbetarna och deras familjer säkerställa hälsa och säkerhet för varje medarbetare. ABB:s strikta policy och rapporteringskrav för hälsa och säkerhet finns för att skydda medarbetarnas liv och hälsa.

ABB:s grundläggande regler för medarbetarna är: arbeta säkert och skydda dig själv, dina kollegor, samhället och miljön. Policies, förfaringssätt och program gäller världen över för att uppnå säkra och sunda arbetsförhållanden, skydda miljön och stödja koncernens förpliktelser att respektera lagar och förordningar.

Varje medarbetare måste känna till och rätta sig efter gällande lagar och företagets policies om han/hon har ansvar inom områden där det finns säkerhets- och/eller miljöregler.

Det är också absolut nödvändigt att omedelbart rapportera farliga förhållanden och andra oacceptabla hälso-, säkerhets- eller miljöförhållanden så att arbetsplatsolyckor minimeras och förbättringsarbeten kan vidtas.

# Respekt

## ABB visar respekt när företaget lever upp till sitt sociala ansvar

**ABB som företag är stolt över att uppfattas som en lokal aktör i de samhällen där ABB finns. Efterlevnad av lagar är grundläggande, det stödjer vår rätt att verka.**

I detta avsnitt klagörs vad ABB kan förvänta sig av medarbetarna inom områden som sträcker sig från efterlevnad av lagar till skydd av miljön. Att främja en långsiktig, hållbar inställning till affärer, både på det sätt ABB verkar och i den teknik ABB tillhandahåller, är viktiga beståndsdelar i att vara en god samhällsmedborgare i hela världen.

### ABB följer gällande lagar

Att upprätthålla ABB:s anseende och integritet kräver absolut efterlevnad av lagar både av ABB och av alla medarbetare. Medarbetarna förväntas känna till de lagar som är tillämpliga för deras jobb och ledningen förväntas ge nödvändiga instruktioner och råd. Till exempel har ABB strikt förbundit sig till icke-diskriminering och rättvisa normer för skydd av miljön och för medarbetarnas hälsa och säkerhet.

ABB förväntar sig att medarbetarna rättar sig efter alla lagar som gäller för skydd av hälsa, säkerhet och miljö, skaffar alla för verksamheten nödvändiga tillstånd och sköter anläggningar i strikt överensstämmelse med tillämpliga lagar.

Beroende på det komplexa regelverk som gäller för de områden inom vilka ABB verkar så kommer det att uppstå frågor om vi följer regelverket. Ibland kan det finnas olika uppfattningar om ABB följer reglerna eller ej och detta kan leda till juridiska processer. ABB kommer alltid att agera ansvarsfullt och följa slutliga domstolsbeslut.

Frågor om ABB följer krav som ställs av statliga myndigheter kan också uppstå. Det är viktigt att ABB:s företagsledning informeras om sådana frågor på ett tidigt stadium.

Medarbetarna är skyldiga att informera företagsledningen så fort det finns tecken på att sådana frågor föreligger.

## **ABB verkar för hållbar utveckling**

Som medarbetare i ABB bidrar varje anställd till att företagets mål för hållbar utveckling uppnås genom att ABB stöttar ekonomiska framsteg, samt är drivande i miljöfrågor och social utveckling. En del av detta är att ta lämpliga initiativ för att förbättra livskvaliteten i samhällen och länder där ABB verkar.

Hållbar utveckling betyder att ABB behandlar alla intressenter på ett socialt ansvarsfullt sätt. Medarbetare kan bidra genom att verka för en öppen dialog med olika intressenter om ABB:s ekonomiska, sociala och miljömässiga bidrag och insatser.

För att kunna göra detta måste medarbetarna känna till ABB:s policy om hållbar utveckling och dess ekonomiska, miljömässiga och sociala krav.

## **Vi stödjer miljömässigt ansvar**

Alla medarbetare är skyldiga att följa lagar och förordningar avseende miljön, både bokstavligen och dess andemening och att skydda miljön, varhelst de arbetar.

## **ABB uppmantrar sina medarbetare att vara aktiva samhällsmedborgare**

Precis som ABB som företag strävar efter att utöva medborgarskap genom att rikta sig till samhället i stort – genom speciella projekt, välgörenhetsdonationer och praktiskt stöd till hedervärda initiativ – uppmantrar företaget enskilda medarbetare att aktivt bidra till samhället.

# Rapportering och konsekvenser av överträdelser

ABB är en decentraliserad koncern och ABB-företagen förväntas ta egna oberoende beslut i olika affärsfrågor.

Normerna i den här uppförandekoden representerar kärnan i ABB:s koncernkultur och engagemang. Likformig tillämpning av reglerna i hela koncernen är nödvändigt och varje medarbetare är ansvarig för att leva efter de här principerna.

Alla medarbetare förväntas rapportera varje misstänkt eller konstaterad överträdelse av lagar, uppförandekoden eller företagets policies – eller om de tillfrågas att göra något som innebär en överträdelse. Rapportering kan göras till närmaste chef, en representant från juristavdelningen, den lokala eller regionala Compliance Officer eller genom ABB:s Business Ethics hotline.

Medarbetarna kan rapportera eventuella överträdelser anonymt genom att använda Business Ethics hotline eller genom att skicka e-post till ABB:s Group Compliance Officer på adress [ethics.contact@ch.abb.com](mailto:ethics.contact@ch.abb.com) genom att använda e-postkonto som inte avslöjar namnet (det finns många gratistjänster som Yahoo, Gmail, Hotmail etc). Medarbetarna måste dock vara medvetna om att anonyma rapporter kan vara svårare att undersöka.

Uppgifterna kommer att behandlas konfidentiellt så långt som möjligt. Vedergällning mot någon medarbetare som i god tro har rapporterat något till företaget om ett olagligt eller oetiskt beteende kommer inte att tolereras och kommer att vara föremål för kraftfulla åtgärder. Detsamma tillämpas för alla avsiktliga missbruk av rapporteringsrutinerna.

Medarbetare som har frågor om en speciell situation bör be om hjälp genom att använda någon av de ovan nämnda kontakterna. Det viktiga är att ta upp problemen så att de kan lösas snabbt innan en allvarlig skada inträffar.

Det är också ett brott mot uppförandekoden att underlåta att rapportera en överträdelse eller en misstänkt överträdelse som medarbetarna känner till eller att vägra att samarbeta vid undersökning av misstänkta överträdelser.

### Konsekvenser av överträdelser

Varje medarbetare ansvarar för att han eller hon, och de som i sin tur rapporterar till honom eller henne, till fullo uppträder i överensstämmelse med tillämpliga lagar, den här uppförandekoden och företagets policies. Att detta följs, både av medarbetaren och dennes eventuella underordnade, kommer att ingå som en del i regelbundna utvärderingar.

ABB tillämpar "nolltolerans" och kommer att vidta kraftfulla åtgärder, som inom ramen för lokalt gällande arbetsrättsliga regler till och med kan innebära avsked, mot medarbetare som bryter mot lagar, uppförandekoden eller företagets policies.

# Kontakta oss

## **ABB Ltd**

P.O. Box 8131

CH – 8050 Zurich Switzerland

Tfn +41 (0) 43 317 7111

Fax +41 (0) 43 317 732

**[www.abb.com](http://www.abb.com)**

## **ABB AB**

### **Communication Center**

721 83 Västerås

Tfn 021-325000

**[www.abb.se](http://www.abb.se)**