

W. L. Gore & Associates

**NORMER FÖR ETISKT  
BETEENDE HOS MEDARBETARE**



Bästa medarbetare,

Att uttrycka våra värderingar i form av etiska normer och konsekvent leva efter dessa normer har gett oss ett gott rykte om integritet världen över. Vi är ett förtroendeingivande företag. Vi strävar efter att vara en utvald leverantör bland alla våra kunder, men också en utvald arbetsplats bland våra medarbetare. Vi vill att alla medarbetare ska vara stolta över vårt företag.

Vår tro på individen och en självgående företagskultur gör att vi får tillfälle att fatta beslut som formar vårt goda rykte om integritet. Det är ett privilegium som innebär stort ansvar. Vi uppmanar alla medarbetare att tänka på att vi alla sitter i samma båt, där de val vi gör kan påverka hela företaget.

När du står inför ett beslut ber vi dig att fundera över vad som skulle hända om det valda beslutet offentliggjordes. Skulle vi vara stolta? Skulle våra kollegor, familjer och andra samhällsgrupper applådera oss? Att göra affärer på ett lagenligt och etiskt sätt ger oss konkurrensfördelar som påverkar vårt globala rykte, vår ekonomiska framgång och kund- och medarbetarupplevelsen. Det tar lång tid att bygga upp ett gott rykte, men går också snabbt att förstöra det. Om du är osäker inför ett beslut ta det säkra före det osäkra och fråga innan du agerar.

Precis som vårt personliga ansvar att agera enligt de högsta normerna för etiskt beteende har vi också ett ansvar att anmäla överträdelser. Om du lägger märke till ett agerande som inte verkar korrekt ska du omedelbart kontakta din ledare, compliance-teamet, juridiska teamet, HR-avdelningen eller ringa Compliance Hotline. Vi har alla ett ansvar att skapa och upprätthålla en miljö där alla medarbetare känner sig trygga med att säga ifrån och anmäla oetiskt beteende.

Vår förväntan är att varje medarbetare läser, förstår och följer den tredje och aktuella versionen av våra Normer för etiskt beteende hos medarbetarna, som beskriver våra etiska och rättsliga riktlinjer. Om vi varje dag arbetar på ett etiskt korrekt sätt kan vi vara stolta över vilka vi är och hur vi agerar.

Jason E. Field  
President and CEO

Bret Snyder  
Ordförande



## INNEHÅLLSFÖRTECKNING

<b>INTRODUKTION: ETT ÅTAGANDE FÖR HÖG ETIK OCH INTEGRITET . . . . .</b>	<b>4</b>
Långsiktigt perspektiv . . . . .	4
Vårt åtagande . . . . .	4
Ifrågasätta oetiskt beteende . . . . .	4
Särskilda förväntningar på våra ledare . . . . .	5
<b>RELATIONER BYGGER PÅ FÖRTROENDE: SAMVERKAN MED KOLLEGOR . . . . .</b>	<b>6</b>
Mångfald och icke-diskriminering . . . . .	6
Trakasserier . . . . .	6
Säkerhet på arbetsplatsen . . . . .	7
<b>ALLA I SAMMA BÅT: FATTA BESLUT TILL FÖRDEL FÖR FÖRETAGET . . . . .</b>	<b>8</b>
Värna om Gores tillgångar . . . . .	8
Skapa och bevara korrekt dokumentation . . . . .	9
Intressekonflikter . . . . .	10
<b>HEDERLIGHET I VÅRA AFFÄRSRELATIONER . . . . .</b>	<b>11</b>
Gåvor och representation . . . . .	11
Bekämpa mutor och korruption . . . . .	12
Rättvis konkurrens och antitrust . . . . .	12
Sekretess . . . . .	13
Produktintegritet . . . . .	14
Samverkan med myndigheter . . . . .	14
Internationella affärer . . . . .	14
<b>ETT LÅNGSIKTIGT PERSPEKTIV I VÅRA SAMHÄLLEN . . . . .</b>	<b>15</b>
Miljöansvar . . . . .	15
Politisk verksamhet . . . . .	15

# INTRODUKTION: ETT ÅTAGANDE FÖR HÖG ETIK OCH INTEGRITET

## LÅNGSIKTIGT PERSPEKTIV

På Gore är vårt åtagande för hög etik och integritet en viktig del av det långsiktiga perspektivet. Vi anser att vårt rykte och vår företagskultur är avgörande för vår framgång som företag och att våra grundläggande värderingar aldrig får offras för kortsiktiga vinster. Framför allt har vi en skyldighet att agera korrekt i all vår företagsverksamhet.

Våra etiska normer Associates' Standards of Ethical Conduct (ASEC) hjälper till att stärka dessa åtaganden genom att upprätthålla starka förbindelser med våra intressenter – såsom våra kollegor, kunder, leverantörer och samhällsgrupper. Detta dokument vägleder oss i hur vi agerar mot varandra, men också hur vi framställer oss själva utanför vårt företag. Att göra affärer på ett etiskt, ansvarsfullt och lagenligt sätt i hela vår globala organisation bidrar till att bevara vårt rykte och det framgångsrika företag vi har byggt upp.

Våra etiska normer täcker inte in alla situationer som kan uppstå i arbetet men den hjälper oss att avgöra när och hur vi ska söka hjälp. Använd den som en vägledning och om du fortfarande undrar över något kan du alltid vända dig till andra funktioner inom företaget. Våra etiska normer är bara ett av de verktyg som finns tillgängliga för att säkerställa att vi agerar med integritet.

*Gå till avsnittet Etik och efterlevnad på Gores intranät för att få mer detaljerad information om Gores funktioner, riktlinjer och policyer. I avsnittet finns riktlinjer för specifika funktioner, verksamheter och divisioner samt användbara verktyg och information som Vanliga frågor kring efterlevnad.*

## VÅRT ÅTAGANDE

Samtliga medarbetare på Gore är skyldiga att följa våra etiska normer. Vi förväntas känna till och följa dess principer och att söka vägledning om vi någonsin är osäkra på hur vi ska agera. Dessutom måste vi känna till och följa de lagar och regler som gäller för det arbete vi utför var vi än bedriver vår verksamhet. I de fall lokala lagar skiljer sig åt från våra etiska normer och policyer ska du rådfråga vårt juridiska team innan du agerar. I vår strävan efter framgångsrika affärer genom att skapa innovativa produkter är det precis lika viktigt att följa Gores etiska normer och policyer för att nå våra mål.

Vi förväntar oss samma etiska beteende från våra affärspartner som vi förväntar oss av våra medarbetare på Gore. Det innebär att Gores leverantörer, agenter, konsulter, licenstagare, återförsäljare och andra affärspartner har ett ansvar att bedriva sina affärer på ett lagenligt och etiskt korrekt sätt, enligt principer som liknar dem som beskrivs i detta dokument. Om du hamnar i en situation med en affärspartner som du känner dig tveksam inför ber vi att du vänder dig till en av de funktioner som anges nedan.

## IFRÅGASÄTTA OETISKT BETEENDE

### Varför är det så viktigt att anmäla misstankar om etiskt beteende?

Gore tar mycket allvarligt på anmälningar om oetiskt agerande. Om du lägger märke till agerande som inte verkar korrekt förväntas du tala om det för oss — även om du inte är säker på att situationen står i konflikt med våra etiska normer. Det är ju trots allt så att företaget inte kan vidta några åtgärder förrän någon påtalar problemet. Eftersom våra etiska normer inte kan täcka in alla situationer som kan uppstå i arbetet är det upp till var och en av oss att använda gott omdöme och sunt förnuft för att företaget ska få reda på missförhållanden.

### Funktioner

Det finns vissa funktioner som du kan vända dig till om du får kännedom om tvivelaktigt beteende eller oetiskt agerande:

- En ledare
- En sponsor
- En HR-medarbetare
- Compliance-teamet
- Gores juridiska team
- Vår ASEC HotLine
- VD:n eller styrelseordföranden

Ofta kan din sponsor ge dig råd om hur du bäst anmäler och/eller hänvisa dig till rätt funktion. Du kan komma i kontakt med vår ASEC HotLine — via telefon, via Gores intranät eller annan internetanslutning — 24 timmar om dygnet, sju dagar i veckan för att ställa en fråga, uttrycka oro eller anmäla en överträdelse mot våra etiska normer. Din anmälan registreras av en oberoende tredje part som tar itu med den omgående. Om lokal lagstiftning tillåter kan du anmäla anonymt, men kom ihåg att detta kan försvåra för Gore att göra en korrekt utredning av din anmälan. Vidare behandlar vårt företag information konfidentiellt i den mån det är möjligt och tillåtet enligt lokal lag. Mer information om vår ASEC HotLine samt telefonnumret till den i ditt land finns på [www.gore.ethicspoint.com](http://www.gore.ethicspoint.com).

### Anmäla i god tro utan risk för repressalier

Vårt företag har åtagit sig att skapa en atmosfär där repressalier inte tolereras och där alla ska känna sig bekväma med att berätta om de misstänker oetiskt agerande. Du kan alltid i god tro anmäla alla misstänkta överträdelser mot Gore etiska normer, andra policyer eller lagstiftning utan att behöva vara rädd för repressalier eller att ditt anställningsförhållande skulle påverkas negativt.

Vi tolererar inte repressalier mot personer som har anmält oetiskt beteende i god tro eller varit involverad i en utredning. Alla som utsätter någon för repressalier kommer att bli föremål för disciplinära åtgärder.

*God tro innebär att du bidrar med information i gott uppsåt med den ärliga avsikten att behandla andra rättvist samt att informationen såvitt du vet stämmer. Det spelar ingen roll om det senare skulle visa sig att du misstagit dig.*

### Utredningar och korrigerande åtgärder

Om ett oetiskt beteende anmäls görs en professionell utredning eller granskning. Som medarbetare har vi en gemensam skyldighet att samarbeta fullt ut i alla utredningar. Skyldigheten att berätta och anmäla gäller samtliga i vårt företag, och bidrar till

öppenhet och direkt kommunikation som hjälper oss att förbättra processer och lösa problem.

Överträdelser mot våra etiska normer, en annan Gore-policy eller lagstiftning kan få allvarliga konsekvenser för berörda personer och för Gore. Alla som agerar oetiskt eller olagligt och alla som leder, ser mellan fingrarna med, godkänner eller underlättar sådant beteende kan bli föremål för disciplinära åtgärder och till och med uppsägning. Tänk på att ett sådant beteende innebär en risk för oss alla eftersom det skadar vårt anseende, äventyrar relationer med våra intressenter och kan leda till – både som individ och företag – civil- eller straffrättsliga påföljder.

### SÄRSKILDA FÖRVÄNTNINGAR PÅ VÅRA LEDARE

Våra ledare har ett särskilt ansvar att lägga grunden till en etisk företagskultur. Framför allt förväntas vår ledare att forma vår kultur, leda genom att föregå med gott exempel och främja en miljö som präglas av ärlighet och integritet. Ledarna måste dessutom hjälpa andra medarbetare att förstå och följa våra etiska normer samt uppmuntra dem att ifrågasätta och anmäla oetiskt beteende. När andra ifrågasätter en situation ska våra ledare hantera deras frågor och anmälningar på ett korrekt sätt. Det innebär att aldrig utsätta någon för eller tolerera repressalier vid en anmälan i god tro, och att vid behov kontakta en medlem i HR-teamet, juridiska teamet eller compliance-teamet för hjälp.



## RELATIONER BYGGER PÅ FÖRTROENDE: SAMVERKAN MED KOLLEGOR

### MÅNGFALD OCH ICKE-DISKRIMINERING

Eftersom vi tror på styrkan i små team värdesätter vi vår mångfasetterade arbetsstyrka och inkluderande arbetsmiljö. Våra olika bakgrunder, kulturer och kompetenser ger oss ett unikt perspektiv som stärker vår verksamhet. Att ha många infallsvinklar hjälper våra team att komma upp med fler kreativa idéer och sätt att nå våra mål. Gore blir helt enkelt starkare av att respektera och värdesätta mångfald.

Tillsammans upprätthåller vi en inkluderande arbetsmiljö som behandlar alla människor, såväl inom som utanför Gore, med rättvisa, värdighet och respekt, och som återspeglar mångfalden i de samhällen där vi bedriver verksamhet. Vi fattar inte anställningsrelaterade beslut eller diskriminerar någon på grund av ras, färg, religion, kön, graviditet, sexuell läggning, könsidentitet eller uttryck, civilstånd, nationellt ursprung, funktionshinder, ålder eller någon annan egenskap som skyddas av gällande lag.

### TRAKASSERIER

Alla ska känna sig trygga och respekterade när de kommer till arbetet varje dag. Vi värdesätter relationer som bygger på förtroende och trakasserier, hotelser och mobbning tolereras inte hos Gore.

Trakasserier kan uppträda i många former och betyder olika saker i olika delar av världen. Hos Gore är trakasserier allt hotfullt, stötande, förnedrande eller ovälkommet beteende som skapar en fientlig, obehaglig miljö för andra samt alla andra former av trakasserier som är förbjudna enligt gällande lagar. De kan vara verbala, fysiska, virtuella eller visuella. Trakasserier kan också vara av sexuell natur. Oavsett i vilken form så får inga trakasserier förekomma hos Gore.

Om du upplever eller bevittnar någon form av trakasserier, hot eller mobbning uppmanas du att rapportera det till din ledare eller en medlem i HR-teamet, juridiska teamet eller compliance-teamet. Kom ihåg att Gore på inga villkor tolererar represalier mot dig för du gör en anmälan i god tro.



## SÄKERHET PÅ ARBETSPLATSEN

Gore är mån om alla medarbetares hälsa och säkerhet, vilket innebär att vårt företag vidtar åtgärder för att säkerställa trygghet och säkerhet på vår arbetsplats. Alla medarbetare har rätt att arbeta i en ren, säker och produktiv miljö. Tillsammans är vi skyldiga att hålla våra arbetsplatser fria från faror.

Vi förväntas också följa hälso- och säkerhetslagar samt Gores policyer och processer. Om du bevittnar en farlig situation eller ett riskfyllt arbetsmoment är du skyldig att omedelbart rapportera det till en ledare.

*Yang, som arbetar i en av våra produktionsanläggningar, märker att en av maskinerna han arbetar med inte är korrekt kalibrerad, vilket innebär att produktdimensionerna är något felaktiga. Avvikelsen är väldigt liten och Yang tror att han precis kan klara sig genom dagen som det är istället för att störa någon om det. Gör han rätt?*

Nej. Yang ska omedelbart prata med sin ledare om problemet med maskinen. Genom att inte åtgärda problemet riskerar Yang att sänka kvaliteten på våra produkter eller till och med försätta sina medarbetare i fara. All vår utrustning måste vara i gott skick och korrekt kalibrerad. På så sätt undviker vi skador och skapar de brukbara produkter som vi lovar våra kunder. Även om det innebär att produktionen måste stoppas en kort stund för att reparera en maskin måste vi alla följa tillämpliga säkerhets- och tillverkningsprotokoll.

## Våld på arbetsplatsen

Vi ser också till att våra arbetsplatser är säkra och produktiva genom att inte tolerera hot eller våldshandlingar. Det säger sig självt att våldsamt beteende – inklusive muntliga som skriftliga hot, liksom försök att skrämja andra – inte tolereras hos Gore. Om du tror att någon befinner sig i omedelbar fara ska du omedelbart ringa Gores säkerhetsfunktion eller lokala myndigheter.

## Alkohol-, narkotika- och läkemedelsmissbruk

För att alla ska ha en säker arbetsplats måste vi vara fullt uppmärksamma under arbetet. Ingen får arbeta eller agera på företagets vägnar under påverkan av droger, alkohol eller andra substanser som kan försämra vår förmåga till gott omdöme och att utföra vårt arbete. Tänk på att även utskrivna läkemedel kan utgöra en risk om det försämrar din förmåga att arbeta på ett säkert sätt.



## ALLA I SAMMA BÅT: FATTA BESLUT TILL FÖRDEL FÖR FÖRETAGET

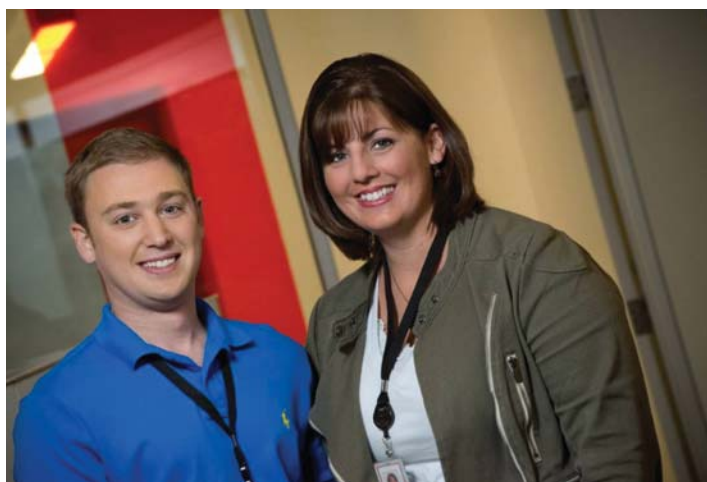
### VÄRNA OM GORES TILLGÅNGAR

#### Fysisk egendom, penningmedel, faciliteter

Vi har alla bidragit till den framgång som Gore åtnjuter idag. På samma sätt har vi alla ett ansvar att skydda Gores egendom – till exempel utrustning, lager, faciliteter och penningmedel – från förlust, missbruk, stöld, skador och slöseri. Som medarbetare förväntas vi använda Gores tillgångar på ett klokt sätt och enbart för företagets bästa, investera dem väl och bevara dem på ett sätt som är fördelaktigt för företaget. Begränsat privat bruk av Gores tillgångar är i allmänhet mest lämpligt. Vi måste dock känna till och följa lokala policyer när det gäller sådant bruk. Tänk på att eventuellt missbruk ska rapporteras till din ledare eller en medlem i HR-teamet, juridiska teamet eller compliance-teamet samt även Gores säkerhetsteam.

*I kontorsförrådet hittar Jonathan några gamla datorskrämar som ingen använder. Han skulle verkligen behöva en annan bildskärm till sin hemdator, och han är ganska säker på att ingen skulle märka något om han tar en. Får Jonathan ta en bildskärm?*

Nej, det får han inte. Jonathan får inte ta Gores egendom för privat bruk utan tillåtelse, även om den inte används på arbetsplatsen. Om en kollega missbrukar Gores egendom ska du berätta det för din ledare. Vi har alla ett ansvar för att skydda vårt företag och dess tillgångar.



#### Användning av Gores egendom och tillgångar

Vårt ansvar att använda företagets tillgångar på ett lämpligt sätt innebär att vi använder Gores nätverks- och datorsystem på ett lagenligt och etiskt korrekt sätt. Vi ska följa lokala policyer för privat bruk av dessa system på samma sätt som vi gör med Gores andra tillgångar. Gore förbehåller sig alltid rätten att övervaka och vid behov blockera vår användning i den mån lokal lagstiftning tillåter. Här ingår all data och all kommunikation som skickas, tas emot eller lagras i företagets e-post- eller röstbrevlåda, samt alla elektroniska dokument i företagets datorer och mobila enheter.

Tänk på att skriva e-postmeddelanden, snabbmeddelanden och sms-meddelanden med samma omsorg som vilket annat Gore-dokument som helst. Elektroniska meddelanden kan enkelt kopieras och vidarebefordras utan din vetskap eller ditt samtycke. Tänk på att diskriminerande eller trakasserande kommentarer, samt hotfullt eller kränkande språk är oacceptabelt i all kommunikation inom Gores system – och självfallet inte heller i personligt bemötande.

#### Konfidentiell information och immateriell egendom

En av våra viktigaste tillgångar är vår kunskap och erfarenhet. Vår framgång bygger inte bara på kontinuerlig innovation, utan också på omsorgsfullt skyddande av våra produkter, processer och kunskaper genom att använda företagets bästa praxis vid hantering av Gores immateriella egendom. Gores konfidentiella information är en värdefull resurs och det är vår plikt att skydda den mot förlust, stöld och missbruk.

Det finns många olika typer av konfidentiell information i vårt företag, till exempel:

- Kundlistor
- Marknadsföringsplaner och strategiska planer
- Villkor, priser eller avgifter som erbjuds specifika kunder
- Formler och teknisk information
- Immateriell egendom, t.ex. affärshemligheter eller patent som inte lämnats in

Eftersom vår konfidentiella information är av största vikt för våra affärsrättsliga mål får den endast lämnas ut utanför företaget efter samråd med företagets ledning och skyddas med ändamålsenligt sekretessavtal. Vi måste vara noga med att inte oavsiktligt avslöja konfidentiell information genom att slarva med skyddet av den.



### *Hur kan jag skydda Gores konfidentiella information?*

- Lämna aldrig ut företagshemligheter eller konfidentiell information utan ett legitimt och affärsmässigt berättigat skäl, och först när korrekt dokumentation finns på plats.
- Se till att ett tillräckligt rättsligt skydd används, såsom sekretessavtal.
- Se alltid till att skydda din dator, dina dokument och annat känsligt material mot obehörig åtkomst.
- Undvik att diskutera konfidentiell information på platser där obehöriga personer kan höra, exempelvis på restauranger, i taxibilar, på flygplan eller i hissar.
- Kom ihåg att dessa skyldigheter kvarstår även efter att du har avslutat din anställning hos Gore.

Gores fortsatta framgångar bygger också på våra satsningar inom forskning och utveckling. I dessa satsningar ingår skapandet och användandet av immateriell egendom, inklusive företagshemligheter. I den mån lagen tillåter tillhör alla uppfinningar eller annan immateriell egendom som du skapar under arbetstid med Gores resurser vårt företag.

Vi bör också vara försiktiga med andras immateriella rättigheter. Till exempel använder vi tredje parts immateriella egendom på licens, särskilt programvara, och måste vara noggranna med att användningen inte bryter mot licensvillkoren. Vi får heller inte använda programvara eller annan information som har piratkopierats eller på annat sätt stulits.

Om du har frågor om användandet eller utlämnandet av konfidentiell information, eller misstänker att konfidentiell information har lämnats ut till obehörig, meddela omedelbart din ledare eller den juridiska avdelningen.

### **Riktlinjer för sociala medier**

Sociala medier och andra onlinebaserade forum har ändrat sättet hur vi kommunicerar med vänner, familj, kollegor och andra. När du använder sociala medier är det mycket möjligt att vi kan stöta på situationer där vi är osäkra på vad och hur mycket vi kan säga om vårt arbete på Gore.

Den viktigaste riktlinjen kan också vara den mest uppenbara: som Gore-medarbetare måste du vara noga med att inte avslöja konfidentiell information om Gore via sociala medier. Du måste också vara tydlig med att, trots att du arbetar för Gore, dina åsikter är dina egna. Och slutligen, kom ihåg alltid att använda sunt förnuft online, och fundera över vilken effekt dina ord kan få innan de skickas.

För mer information, se Guidelines for Gore Associates Using Social Media.

## **SKAPA OCH BEVARA SANNINGSENLIG DOKUMENTATION**

Vi är alla på ett eller annat sätt ansvariga för att skapa och bevara affärsdokumentation. Exempel på företagsdokumentation är arbetstidsböcker, fakturor och kvitton, inventarieförteckningar, incidentrapporter och andra dokument. Det är viktigt att dessa handlingar alltid är uppdaterade och att informationen i dem är sanningsenlig och stöds av lämplig dokumentation.

Lika viktigt som handlingarnas innehåll är att de även hanteras korrekt. På så sätt uppfyller vi kraven på oss som företag och säkerställer att dokumentationen är tillgänglig när vi behöver den. Var noga med att följa Gores arkiveringsrutiner och varje arbetsplats egna arkiveringsscheman. Dessa anger hur länge dokumentationen ska arkiveras och hur den ska förstöras. Var noga med att bevara viktiga eller relevanta dokument i händelse av en revision, utredning eller rättstvist. Och vid ett rättsligt föreläggande får du naturligtvis inte ta emot, ändra eller förstöra dokumentation förrän föreläggandet har hävts. Kontakta det juridiska teamet om du har frågor om vad som måste bevaras eller om du misstänker att någon otillåtet har undanhållit, ändrat eller förstört handlingar.

*Om Gore är föremål för en utredning eller inblandat i en rättstvist kommer vi att utfärda en restriktion för att säkerställa att alla dokument som har att göra med utredningen eller rättstvisten måste bevaras.*

## INTRESSEKONFLIKTER

Att ta beslut i företagets intresse innebär att vi tar beslut och agerar med Gores bästa i åtanke. En *intressekonflikt* är en situation där våra egna (eller en nära familjemedlems) intressen kan påverka eller faktiskt påverkar vår förmåga att agera med Gores bästa i åtanke. I dessa situationer finns risken att konflikten kan uppmuntra oss att favorisera en person eller organisation på företagets bekostnad. Som medarbetare är vi skyldiga att arbeta i Gores intresse och vid intressekonflikter finns risk att dessa skyldigheter frångås.

Det är naturligtvis bäst att undvika en situation som kan leda till eller skapa en intressekonflikt. Om du undrar ifall en situation du befinner dig i kan utgöra en intressekonflikt bör du diskutera detta med en kunnig ledare eller en medlem av compliance-teamet. Om du misstänker att du befinner dig i en konfliktsituation ska du omedelbart meddela din ledare med hjälp av Gores databas Potential Conflict of Interest. Du hittar databasen på Gores intranät med hjälp av sökord som "conflict of interest". Din ledare kan hjälpa dig att avgöra om en konflikt verkligen föreligger och hur den bäst kan lösas. Kom ihåg att det inte nödvändigtvis är ett brott mot våra etiska normer att vara inblandad i en intressekonflikt, men att underlåta att tillkänna intressekonflikten är det.

Här följer några av de vanligaste typerna av konflikter.

### Extern anställning

Gore begränsar som regel inte våra möjligheter att ta anställning utanför företaget, men ett skriftligt godkännande från Gore kan krävas i vissa länder. Om du väljer att ta en anställning eller driva en fristående verksamhet måste du se till att det inte inkräktar på dina åtaganden hos Gore eller dina skyldigheter enligt lagen. Kontakta din ledare om du är osäker på om en anställning hos ett annat företag innebär en intressekonflikt. Dessutom kräver anställning hos ett företag som du vet är en av Gores konkurrenter, leverantörer eller annan affärspartner alltid din ledares godkännande eftersom det sannolikt kan innebära en intressekonflikt.

### Ekonomiska intressen

Om du (eller en familjemedlem) har ett betydande ekonomiskt intresse i en organisation som konkurrerar med vårt företag eller samarbetar med Gore som affärspartner (till exempel en leverantör, säljare eller entreprenör) kan du känna dig tvungen att



sätta den externa organisationen framför Gore i dina affärsbeslut. Detta tvång att gynna den andra organisationen innebär att en faktisk eller potentiell intressekonflikt föreligger. Om du befinner dig i en sådan situation måste du rapportera detta i Gores databas Potential Conflict of Interest och meddela din ledare.

### Företagsmöjligheter

Vi måste vara noggranna med att inte dra nytta av privata affärsmöjligheter som upptäcks genom en av företagets tillgångar eller positioner utan godkännande från Gores kommitté för immateriell egendom. Här ingår också användandet av Gores egendom, tid eller information för att främja andras affärsmässiga intressen.

### Relationer på arbetsplatsen

Läs igenom "Close Personal Relationships in the Workplace" som finns på intranätets HR-informationssida. Den kan hittas genom att navigera till fliken Human Resources.

*Bridget, en medarbetare med ansvar för att förhandla fram ett kontrakt med en leverantör, inleder ett personligt förhållande med företagets ägare. När hon får reda på att ägaren har ekonomiska problem lånar hon privat ut pengar till ägaren med överenskomna återbetalningsvillkor. Är detta en potentiell intressekonflikt?*

Ja. Inte minst kan andra anse att Bridget inte längre objektivt kan hantera kontraktet med enbart Gores bästa i åtanke. Frågor som denna bör diskuteras med en ledare i förväg och rapporteras i Gores databas om potentiella intressekonflikter.

## HEDERLIGHET I VÅRA AFFÄRSRELATIONER

### GÅVOR OCH REPRESENTATION

I många fall hjälper utbyte av representationsgåvor med våra kunder, leverantörer och andra affärspartner oss att bygga starka arbetsrelationer. Dessa gester är i allmänhet accepterade i affärsvärlden så länge vi använder vårt goda omdöme för att undvika olämpliga eller orättvisa situationer. **Att lämna representationsgåvor till vårdgivare eller myndighetspersoner är dock ett undantag från denna allmänna regel och kan vara förbjudet. Se det nedanstående avsnittet Arbeta med myndighetspersoner och vårdgivare.**

Olämpliga representationsgåvor kan skapa intressekonflikter – eller ge intryck av en konflikt – och kan till och med ses som mutor avsedda för att påverka ett affärsbeslut. För att vara rättvisa i våra affärsrelationer måste alla våra beslut vara opartiska och bygga på legitima skäl och inte basera sig på att en partner erbjuder en gåva och den andra inte gjorde det. Även intrycket av en muta kan påverka vårt anseende negativt och skada vår verksamhet.

Gåvor är vanligtvis varor och tjänster, men kan även vara alla typer av värdeföremål. Om exempelvis personen som erbjuder en måltid eller representation inte deltar själv anses de vara en gåva. *Representation* anses som regel vara situationer såsom affärsmåltider eller sport- eller kulturevenemang där både den som ger och den som tar emot är närvarande. Som regel kan vi både ge och ta emot gåvor eller erbjuda och acceptera representation så länge detta följer några få viktiga huvudriktlinjer. För att avgöra om en gåva eller erbjudande om representation är tillåtna, fråga dig själv:

- Bryter den mot gällande lagar eller förordningar?
- Strider den mot några branschspecifika riktlinjer? Utbyter du ofta gåvor eller representation med denna affärspartner?
- Är mottagaren en myndighetsperson eller arbetar på uppdrag av en myndighetsperson?
- Är mottagaren en vårdgivare?
- Är värdet på gåvan eller representationen överdrivet högt?
- Förväntas den påverka ett affärsbeslut?
- Består gåvan av kontanter eller motsvarigheter till kontanter (till exempel presentkort eller vouchers)?
- Skulle detta vara ovanligt för liknande affärsrelationer?

Om svaret på någon av dessa frågor är ”ja” bör du inte acceptera eller erbjuda en sådan gåva.

Dessa regler gäller för representationsgåvor som du ger till eller får av tredje part, inklusive familjemedlemmar. Om du undrar över huruvida du kan acceptera en viss gåva kan du vända dig till en kunnig ledare eller en medlem i juridiska teamet eller compliance-teamet.

#### Arbeta med myndighetspersoner och vårdgivare

I vissa lagar är det förbjudet att erbjuda representationsgåvor till vårdgivare och myndighetspersoner. Alla medarbetare har ett ansvar att känna till dessa restriktioner, förstå Gores gällande företagspraxis och rådfråga lämplig kollega, exempelvis Gores juridiska team, så att du är säker på att en tänkt gåva eller betalning inte bryter mot några lagar eller Gores policyer. Tänk också på att dessa regler även gäller för tredje parter som har anlitats av Gore (såsom distributörer eller försäljningsagenter) samt dina familjemedlemmar på samma sätt som de gäller för dig.

*Alexander är en av Gores säljare. Han har en bra arbetsrelation med en av Gores viktiga kunder som vare sig är myndighetsperson eller vårdgivare. Faktum är att Alexander har haft ansvar för den här kundens konto i mer än fem år. Förutom sporadiska affärsmiddagar ger Alexander sällan några representationsgåvor till våra kunder. Han vill dock uppmärksamma just den här kunden lite extra inför julen. Hur kan han på ett lämpligt sätt uttrycka sin tacksamhet?*

En eftertänksam gåva med mindre värde – en enkel presentkorg, pepparkaksburk eller annan gåva som passar högtiden – är en bra start. Vid den här typen av gåvor handlar det i allmänhet inte om några betydande kostnader och den kan dessutom delas med andra. Alexander bör vara väldigt försiktig och inte skicka något för extravagant, särskilt eftersom han inte brukar skicka gåvor till kunder. Det skulle kunna ge ett intryck av favorisering eller partiskhet. Dessutom måste Alexander se till att gåvan han erbjuder är laglig och inte bryter mot kundens egna policyer för representationsgåvor. Om Alexander undrar över vad som kan vara lämpligt bör han fråga sin ledare innan han ger bort det. Tänk på att det inte är tillåtet att ge gåvor till myndighetspersoner eller vårdpersonal.

## BEKÄMPA MUTOR OCH KORRUPTION

För att följa lagen och vara en rättvis och ansvarsfull medlem av näringslivet kommer vi aldrig att medverka till mutor eller andra korrupta handlingar. Vårt företag följer globala antikorrupsionslagar var vi än bedriver vår verksamhet, oberoende av lokal lagstiftning eller sedvänja. Det betyder att vi aldrig erbjuder, försöker erbjuda, tillåter eller utlovar någon form av mutor eller kickback i syfte att skaffa oss eller upprätthålla affärer eller orättvisa förmåner. Därmed begär eller accepterar vi heller aldrig mutor eller otillåtna förmåner.

För att förtydliga är *mutor* allt som har ett värde eller ger en fördel och vars syfte är att på ett opassande sätt påverka mottagarens agerande. Exempel på mutor är:

- Pengar
- Presenter
- Resor eller andra förmåner
- Gästfrihet
- Rabatter
- Tjänster och gentjänster
- Affärs- eller anställningsmöjligheter
- Bidrag till politisk verksamhet eller välgörenhet
- Alla former av förmåner eller ersättningar, både direkta och indirekta

*Anjay samordnar en omfattande reovering i en av Gores anläggningar, men det visar sig att han har glömt att ansöka om ett obligatoriskt tillstånd hos det lokala kommunkontoret. Utan tillståndet kan inte anläggningen öppnas i tid och fördröjningen kommer att innebära en väsentlig ökning av Gores investeringar i projektet. När han besöker kommunkontoret för att se om ansökningsprocessen kan påskyndas förklarar personen för Anjay att det inte finns något hon kan göra – om inte Anjay ger en donation till hennes dotters skola. Anjay vet att det inte handlar om en normal serviceavgift, men han behöver verkligen få det här tillståndet. Vad ska han göra?*

Anjay får inte ge några pengar vare sig till tjänstemannen eller hennes dotters skola. En sådan betalning skulle utgöra en muta, vilket är strängt förbjudet hos Gore. För att bedriva vår verksamhet på ett etiskt och lagenligt sätt får vi aldrig erbjuda eller ta emot mutor, oavsett om det rör sig om kontanter, betalningar till tredje part eller föremål av värde. Kontakta omedelbart det juridiska teamet om du någonsin erbjuds eller ombeds att erbjuda en muta.

En *kickback* eller olaglig provision är återlämnandet av en summa som redan har betalats eller ska betalas som belöning för att ha tilldelat eller gynnat en affär. Skillnaden mellan en olaglig kickback och ett lagligt avdrag eller en rabatt kan vara liten, men är ändå viktig. Hör alltid med det juridiska teamet om du är tveksam.

Gore betalar aldrig pengar som kan underlätta en affär trots att vi bedriver verksamhet i länder där detta är lagligt eller en sedvänja. Sådana transaktioner är vanligtvis en liten betalning vars syfte är att påskynda en sedvanlig offentlig tjänst, exempelvis att behandla en tillståndsansökan, ge polisskydd eller använda allmännyttiga tjänster.

Dessa lagliga restriktioner gäller även tredje parter som anlitas av Gore, vilket innebär att det är ännu viktigare att noggrant övervaka personer och företag som anlitas av vårt företag.

## RÄTTVIS KONKURRENS OCH ANTITRUST

Eftersom vi värdesätter rättvisa förhållanden konkurrerar vi helt och hållet på egna meriter – aldrig genom bedrägliga eller oärliga metoder. Vi konkurrerar om affärsmöjligheter på ett beslutsamt, rättvist, etiskt och lagligt sätt. Vi förvränger eller manipulerar aldrig information för att skaffa oss fördelar. Vi marknadsför våra produkter baserat på deras prestanda och fördelar, inte genom att nedvärdera eller komma med falska påståenden om våra konkurrenter.

Var vi än bedriver vår verksamhet är vi noga med att följa alla tillämpliga konkurrensregler. Konkurrensregler (även känt som antitrustlagstiftning) är utformade för att ge alla företag samma förutsättningar genom att förbjuda metoder som hindrar effektiv konkurrens.

Genom konkurrenslagar förbjuds i allmänhet konkurrenter från att ingå överenskommelser med varandra – även via distributörer och leverantörer – som kan hindra effektiv konkurrens. Det spelar ingen roll om överenskommelsen är i form av ett formellt kontrakt, en handskakning eller helt enkelt ett informellt samtal – vissa ämnen kan vi helt enkelt inte diskutera med våra konkurrenter. Här följer några exempel:

- Prissättning (inklusive återförsäljarpriser) av produkter och tjänster
- Prispolicy och strategier
- Försäljningsvillkor
- Produktionsvolym
- Rabatter och marknadsstöd
- Marknads- eller kundallokeringar
- Om eller hur man ska göra affärer med en viss kund eller leverantör

*Gore har lämnat ett antal väldigt konkurrenskraftiga anbud på viktiga statliga kontrakt, även kallade "upphandlingar". Säljaren Erik får ett telefonsamtal från en chef hos en konkurrent som också deltar i samma upphandling. Han frågar Erik om Gore skulle vilja ha ett möte för att diskutera möjligheterna för Gore och konkurrenten att samarbeta så att båda företagen kan få en del av upphandlingen. Erik bestämmer sig för att träffa konkurrenten men bara för att lyssna på förslaget och sedan diskutera det med sin ledare. Är det okej?*

Nej. Bara genom att träffa konkurrenten kan Erik anses ha samverkat till att bilda en "kartell". Att bilda en kartell är ett väldigt allvarligt brott mot antitrustlagstiftningen även om de avsedda resultaten inte uppnås. Erik borde strängt ha avvisat förslaget att träffa konkurrenten och omedelbart rapporterat händelsen till sin ledare och det juridiska teamet.

Var alltid försiktig på branschmässor, seminarier eller industrikonferenser eller om du deltar i tillställningar ordnade av branschorganisationer. Om någon av Gores konkurrenter försöker diskutera något av dessa ämnen, avsluta omedelbart konversationen och gå iväg. Du bör sedan omedelbart rapportera alla tvivelaktiga incidenter till det juridiska teamet eller compliance-teamet.

#### **Samla in och hantera konkurrensinformation om andra**

Ibland har vi tillgång till information om våra konkurrenter som kan ge Gore konkurrensfördelar. Det är viktigt att vi alltid agerar på ett lagligt och etiskt sätt när det gäller sådan information.

Om du försöker hitta konkurrensfördelar får du endast använda publicerad information som du fått på ett lagligt och etiskt sätt. Även om det kan vara lagligt att använda konkurrensinformation är det inte nödvändigtvis ett etiskt val.

*Stefan vill analysera en konkurrent men inser att direkta samtal med konkurrenten skulle vara olämpligt. Han bestämmer sig för att anlita ett fristående marknadsundersökningsföretag som kontaktar konkurrenten och får informationen. Är detta acceptabelt?*

Nej. Att använda en tredje part för att utföra arbete som Gores medarbetare inte bör utföra själva är samma sak som att kontakta konkurrenten direkt. Att ta kontakt med en konkurrent är en känslig fråga som måste diskuteras med ledningen i förväg.

Vi får aldrig utbyta känslig eller konfidentiell information med konkurrenter. Om konfidentiell information om en konkurrent avsiktligt eller oavsiktligt lämnas ut till dig måste du diskutera detta med det juridiska teamet.

## **SEKRETESS**

Vårt företag åtar sig att skydda alla personuppgifter eller på annat sätt känslig information – oavsett om den tillhör våra medarbetare, kunder, säljare, patienter eller annan tredje part. Att skydda den personliga integriteten är en viktig del av våra rättvisa affärsrelationer och ligger oss därför varmt om hjärtat här på Gore. Personuppgifter är information som kan tillskrivas eller användas för att identifiera en person, såsom:

- Kontaktuppgifter
- Anställningshistorik
- Civilstånd
- Personnummer
- Kredit- och betalkortsnummer
- Konsumentdata

Bruket av sådan information styrs av våra policyer och processer, samt eventuella kontrakt och avtal som vi har ingått med tredje part. Informationen skyddas även av diverse sekretesslagar. Därför är det av största vikt att vi känner till hur man identifierar personuppgifter och hur man skyddar dem från oavsiktligt utlämnande eller andra former av missbruk. Vi måste också se till att vi informerar alla vars personuppgifter vi samlar in om hur dessa används och försäkra dem om att vi inte kommer att använda dem på annat sätt utan deras medgivande.

Om du är en "dataägare" hos Gore – vilket innebär att du godkänner eller styr åtkomsten till viss data och är ansvarig för dess riktighet, integritet och aktualitet – har du också ett ansvar för att informationen lagras, överförs och används på ett korrekt sätt. Det är viktigt att du i alla situationer begränsar åtkomsten till de konsument- och personuppgifter som vårt företag äger, kontrollerar eller behandlar. Du ska hjälpa till att kontrollera att informationen endast används i avsett syfte samt att den aldrig lämnas ut till någon inom eller utanför Gore som saknar åtkomstbehörighet och som inte behöver komma åt den.

Om du arbetar med tredje part för Gores räkning är det ditt ansvar att denne part hanterar alla personuppgifter på korrekt sätt och i enlighet med alla rådande kontraktvillkor eller sekretessavtal. Mer information finns i vår *sekretesspolicy*.

## PRODUKTINTEGRITET

Vi värnar om våra produkters integritet. Våra produkter gör vad vi säger att de gör och vi står bakom våra produkter och produktspecifika påståenden. Som en del av att utveckla och tillverka våra produkter har vi fastställt normer som vi följer för att uppfylla kraven som ställs av alla tillämpliga lagar och förordningar. Om du tvivlar på någon av våra produkters eller processers kvalitet, ta upp det med din ledare.

## SAMVERKAN MED MYNDIGHETER

När vi samverkar med myndigheter eller organisationer som arbetar på entreprenad åt en myndighet gäller särskilda lagar och förordningar. Oavsett om vi säljer produkter till en myndighet, lämnar nya produktdata till ett myndighetsorgan eller samverkar på annat sätt har vi ett extra ansvar i sådana situationer. Här kommer exempel på vad som krävs:

- Följa lagar som begränsar gåvor och gästfrihet, vilka kan vara strängare för myndighetspersoner än för våra affärspartner. (Se även avsnittet Gåvor och representation.)
- Se till att alla rapporter, certifikat och redogörelser till myndigheter är aktuella, sanningsenliga, korrekta och kompletta.
- Se till att alla tidsallokeringar och kostnader är i rätt kategori och tillhör rätt kontrakt.
- Känna till och följa alla kontraktsvillkor.

I vissa situationer kan du kontaktas av myndighetspersoner som ber om information för Gores räkning på uppdrag av ett myndighetsorgan eller tillsynsorgan i samband med en utredning eller undersökning. Eftersom det är viktigt att du har all information du behöver samt att all sådan information är korrekt och ändamålsenlig ska du ta kontakt med det juridiska teamet innan du lämnar ut icke rutinmässig information till ett myndighetsorgan eller tillsynsorgan för företagets räkning.

## INTERNATIONELLA AFFÄRER

### Hantera import och export

*Med export* menas att frakta, ta med sig, lämna över eller på annat sätt överföra produkter, teknik eller information till ett annat land eller en medborgare i ett annat land, oavsett var personen i fråga befinner sig. När vi hanterar export måste vi bekräfta att både leveransorten och mottagaren är behöriga att ta emot de varor som exporteras. Det är också vårt ansvar att införskaffa alla nödvändiga licenser.

*Import* eller att föra in varor vi köper från en utländsk eller extern källa i ett annat land är som regel också föremål för en rad olika lagar och förordningar. Vid sådan verksamhet krävs ofta att vi betalar tull och skatt, lämnar in specifika dokument samt beskriver och värderar varorna korrekt.

Det finns en rad olika lagar och förordningar som gäller för vår handelsverksamhet. Dessa lagar kan vara komplicerade, så kontakta gärna Gores logistikteam om du har några frågor eller funderingar.

### Handelssanktioner och bojkotter

En *bojkott* är när en person, en grupp eller ett land vägrar att göra affärer med vissa personer eller länder i protest. Ibland kan språket kring bojkotter vara svårt att identifiera, men det återfinns vanligtvis i kontrakt, fakturor och fraktdokument. Vi medverkar inte i bojkotter som inte har godkänts av USA eller andra stater med befogenhet över Gores verksamhet. Om du får eller misstänker att du har fått en sådan begäran ska du omedelbart rapportera detta till det juridiska teamet.

Vi gör inte heller affärer med personer eller organisationer som är föremål för sanktioner. *Sanktioner* kan begränsa eller förbjuda oss från samråe med vissa länder – eller personer, banker eller företag i dessa länder. Sådana sanktioner kan innebära förbud mot exempelvis överföring av tillgångar, penningbetalningar, tillhandahållande av tjänster, export av känslig teknik och resor till de berörda länderna.

För mer information om dessa ämnen, se riktlinjerna för affärspraxis på ”U.S. Restrictions on Overseas Shipments and Technical Transfers”. Observera att dessa bestämmelser kan gälla all Gores verksamhet, även om den inte bedrivs i USA.

## ETT LÅNGSIKTIGT PERSPEKTIV I VÅRA SAMHÄLLEN

### MILJÖANSVAR

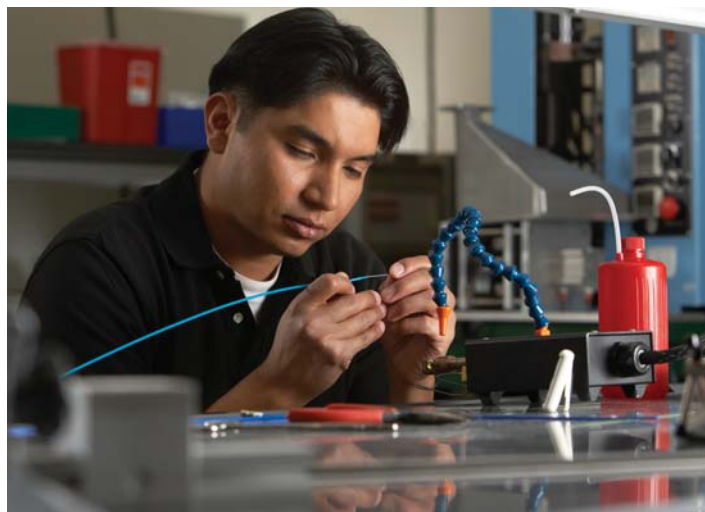
Hos Gore åtar vi oss att alltid följa alla gällande förordningar och normer som gäller hälsa, säkerhet och miljö. Vi överväger noga den effekt som våra produkter – och vår verksamhet som helhet – har på miljön samt på människors hälsa och välmående. Vi strävar efter att värna om luften, vattnet och våra energiresurser. Vi är också måna om att noggrant hantera vårt avfall.

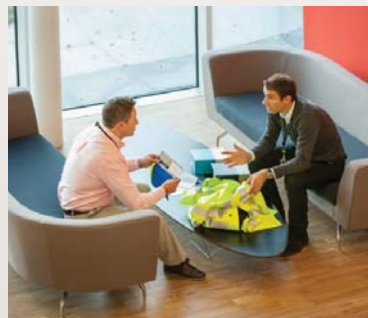
Prata med din ledare om du är oroad över potentiella miljöproblem orsakade av våra produkter, metoder eller anläggningar. Gore undersöker och granskar alla rapporter och vidtar korrigerande åtgärder när det krävs.

### POLITISK VERKSAMHET

Som företag deltar Gore endast i politiska processer i den mån som lagen tillåter. Vi måste alltid rådfråga de personer hos Gore som ansvarar för relationer med myndigheter innan vi för Gores räkning ger bidrag till politiska partier eller kandidater överallt i världen. Om lobbyverksamhet ingår i ditt arbete – vilket innebär att kommunicera med myndighetspersoner i syfte att påverka lagstiftning eller administration – se till att du känner till och följer reglerna som gäller för registrering och rapportering av sådan verksamhet. I vissa jurisdiktioner är lobbyverksamhet förbjuden.

Som medarbetare uppmantras vi att privat medverka i egenvald politisk verksamhet så länge som vi gör det på vår fritid och på egen bekostnad. Vi använder aldrig Gores resurser för vår privata politiska verksamhet och vi påstår oss aldrig representera företaget utan tillåtelse.





**W. L. GORE & ASSOCIATES, INC.**  
555 Paper Mill Road • P.O. Box 9329 Newark, DE 19714-9329 • USA  
Telefon: 302 738 4880 • Fax: 302 738 7710  
[gore.com](http://gore.com)

