

TÄNK

SGS INTEGRITETSPRINCIPER

BÄSTA MEDARBETARE,

Integritet är ett centralt begrepp för SGS. Den tillit som vi skapar hos våra kunder och intressenter utgör grunden för vår framgång som företag och som individer.

Vi är ett ledande företag inom vår bransch och fäster därför stor vikt vid ett professionellt uppträdande. Våra integritetsprinciper avspeglar de värderingar som är gemensamma för hela SGS koncernen, dess olika företag och samarbetspartners.

För att uppnå våra mål försöker vi att attrahera och behålla anställda som satsar helhjärtat på att utföra sitt arbete med ledord som ledarskap, rättvisa och ärlighet. Vi inser att vi har ett ansvar gentemot varandra och våra kunder när det gäller att upprätthålla våra integritetsprinciper.

Vi värnar om SGS varumärke och rykte samtidigt som vi ständigt strävar efter att försvara de värderingar som det representerar på marknaden. Vårt mål kan vi uppnå genom att göra affärer på ett ärligt och tydligt sätt. Som en del av detta åtagande vill vi verka för en öppen kultur där vi kan utbyta idéer och information, få råd och ta upp problem, utan att vara rädda för repressalier.

Härigenom kan vi tjäna våra kunders intressen på de marknader där vi väljer att verka, ge möjligheter för våra anställda och skapa hållbar ekonomisk avkastning till våra aktieägare.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Calvin Grieder'.

Calvin Grieder
Styrelseordförande

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Frankie Ng'.

Frankie Ng
Koncernchef

SGS är världens ledande företag inom inspektion, verifiering, testning och certifiering. Företaget grundades 1878 utifrån säljares och köparens behov av en oberoende, uppriktig och tillförlig tredje part som kunde övervaka spannmålsleveranser. I dag har SGS vuxit, tagit sig in på nya expertområden och fortsätter att ta på sig rollen som en oberoende och professionell tredje part som affärsidkare, tillverkare, konsumenter och myndigheter kan förlita sig på.

SGS framgångar bygger på den tillit som vi varje dag skapar hos kunder, anställda, aktieägare och samhällen där vi bedriver vår verksamhet.

Denna tillit är resultatet av de samlade ansträngningarna från flera generationer SGS anställda. SGS fokuserar på att bibehålla tilliten genom att införa de här integritetsprinciperna på ett effektivt sätt.

REGLERNAS TILLÄMPNING

Reglerna gäller för alla anställda, chefer och direktörer på SGS och deras associerade företag. Alla delar av regelverket, som inte gäller specifikt för SGS anställda, måste också följas av leverantörer, konsulter, frilansare, joint-venture partners, representanter, underleverantörer och andra personer som handlar å SGS vägnar eller representerar SGS.

FÖRSTÅ REGLERNA

Det är upp till alla anställda inom SGS att läsa och förstå reglerna och åta sig att följa dess principer. De anställda måste regelbundet delta i utbildning om SGS integritet. Anställda i chefsposition måste också se till att alla anställda som de ansvarar för har fått rätt utbildning, förstår reglerna fullt ut och kan följa dem.

SÖKA VÄGLEDNING

SGS strävar efter en företagskultur där integritetsfrågor och yrkesrelaterade etiska frågor kan tas upp och diskuteras öppet. Det finns vägledning och support för att hjälpa de anställda att förstå reglerna så att de kan fatta rätt beslut om de hamnar i ett etiskt dilemma.

INGA REPRESSALIER FÖR RAPPORTER SOM INLÄMNAS I GOD TRO

Vi uppmuntrar våra anställda att vara öppna och rapportera eventuella problem eller misstankar om överträdelser av reglerna. SGS ser till att ingen utsätts för någon form av repressalier eller negativa konsekvenser för att de har sökt råd eller rapporterat ett regelbrott. Repressalier mot anställda som har rapporterat ett brott i god tro leder till disciplinära åtgärder.

EN INTEGRITETSBASERAD KULTUR

SGS INTEGRITETSPRINCIPER

- **TILLIT:** detta är vår absolut mest värdefulla tillgång, som utgör grunden för vårt varumärke och rykte. Kunderna förlitar sig på vår integritet och detta förtroende måste vårdas och värnas om dagligen. Det kan sättas på spel på ett ögonblick.
- **ÄRLIGHET OCH ÖPPENHET:** i alla våra handlingar måste vi vara uppriktiga mot oss själva, våra kunder och kollegor. Lögner, svek eller bristande ärlighet kan inte rättfärdigas under några omständigheter.
- **ANSVARSSKYLDIGHET:** alla våra handlingar och försummelser får konsekvenser. Vi tar konsekvenserna av våra val och skyller inte vårt agerande på andra.
- **PRINCIPER:** vi tror på att handla på ett etiskt, uppriktigt sätt som bygger på respekt för varandra. Vi fattar våra beslut utifrån principer och normer för bra beteende, och inte utifrån godtyckliga val eller personliga preferenser.

STÄLL DIG DE RÄTTA FRÅGORNA

- Misstänker du att det aktuella agerandet kan vara olagligt eller oetiskt?
- Hur skulle det framstå om det här beslutet publicerades i en tidning eller om du skulle tala om det med familj eller vänner?
- Medför det föreslagna agerandet att du måste ljuga eller tala osanning?
- Skulle det föreslagna agerandet kunna innebära en fara för andra personers säkerhet eller hälsa?
- Skulle det föreslagna agerandet kunna skada SGS eller dess rykte?
- Har transaktionen ett välgrundat affärssyfte?

Om det föreslagna agerandet inte klarar dessa testfrågor bör du söka råd och omvärdera ditt beslut.

NOLLTOLERANS MOT ÖVERTRÄDELSER

Alla regelbrott, hur små de än är, kan skada SGS rykte och varumärke och tolereras inte. Överträdelser av reglerna leder till disciplinära åtgärder, inklusive uppsägning och straffrättsliga åtgärder för allvarliga överträdelser.

SÖKA RÅD ELLER TA UPP ETT PROBLEM

Om anställda tvekar över reglernas innebörd eller tillämpning i förhållande till vissa omständigheter ska de diskutera saken med sin överordnade eller chef, personalavdelningen eller SGS juridiska avdelning. Kontaktuppgifter till SGS juridiska resurser finns på intranätet. Anställda kan också diskutera alla frågor i samband med reglerna med interna revisorer.

Om det varken är möjligt eller lämpligt för en anställd att ta upp ett problem med sin linjechef går det alltid att kontakta SGS Chief Compliance Officer. Anställda som lägger märke till eller fattar misstankar om en överträdelse av reglerna rekommenderas rapportera saken till SGS Chief Compliance Officer.

SGS Chief Compliance Officer kan kontaktas av nuvarande och före detta SGS anställda, av kunder, leverantörer eller tredje part med frågor som rör integritetsprinciperna, på något av följande sätt:

- Post: SGS SA / to the Attention of the SGS Chief Compliance Officer / 1 place des Alpes, P.O. Box 2152, CH – 1211 Genève 1, Schweiz
- integrityhelpline.sgs.com
- Telefon eller fax:
Tel: +41 (0)22 739 91 00
Fax: +41 (0)22 739 98 81 (samtal besvaras under arbetstid i Genève)
- SGS hjälplinje för integritetsfrågor: +1 800 461-9330 (gratisnummer/linjen är öppen dygnet runt, varje dag)

SGS hjälplinje för integritetsfrågor drivs av en oberoende tjänsteleverantör som är specialiserad på hantering av frågor som rör etik och efterlevnad av detta regelverk. I de flesta fall kan personen som ringer till SGS hjälplinje för integritetsfrågor få tala med och få synpunkter av en operatör på sitt eget språk. Alla samtal till hjälplinjen för integritetsfrågor behandlas konfidentiellt och rapporteras till SGS Chief Compliance Officer, som när det behövs ser till att uppgiftsgivaren förblir anonym.

När SGS Chief Compliance Officer, en personalchef, interna revisorer eller någon av SGS interna jurister kontaktas i samband med integritetsprinciperna, hanteras de uppgifter som tillhandahålls konfidentiellt och används endast för att besvara eller ta upp det berörda ärendet. Vi rekommenderar att personer som lämnar in en rapport uppger namn och kontaktuppgifter, men de kan också välja att vara anonyma. I sådana fall kan man komma fram till ett lämpligt kommunikationssätt så att uppgiftsgivaren kan få synpunkter på sin rapport utan att röja sin identitet.

Misstankar om brott mot integritetsprinciperna som kommer till SGS Chief Compliance Officers kännedom utreds noggrant. Om det bedöms lämpligt meddelas personen som lämnade in klagomålet eller rapporten om resultatet av utredningen.

INTEGRITETSBASERADE TJÄNSTER

Alla SGS tjänster måste utföras på ett professionellt och hederligt sätt i enlighet med godkända normer, metoder och riktlinjer. SGS gör alltid en självständig bedömning och ger inte efter för påtryckningar och incitament för att felaktigt avspegla fynd eller ändra resultaten av sina inspektioner, certifieringar, granskningar eller tester. Alla fynd måste dokumenteras på ett tillbörligt sätt och inga falska eller missvisande rapporter eller certifikat får utfärdas.

Alla fynd och resultat måste dokumenteras noggrant och får inte ändras otillbörligen. Fynd och bedömningar som har gjorts av SGS bygger på noggranna jobbhandlingar och aktivitetsrapporter som görs i enlighet med gällande riktlinjer för SGS koncernen.

INTEGRITET I BOKFÖRINGSHANDLINGAR

Information som registreras i SGS bokföringsmaterial måste ge en rättvisande bild och vara korrekt. Alla transaktioner ska bokföras och registreras noggrant och exakt, och alla bokföringsposter ska åtföljas av vederbörlig dokumentation utställd av betrodda parter.

All dokumentation ska bevaras i enlighet med gällande lagstiftning och SGS koncernens policy.

INTRESSEKONFLIKTER

ALLMÄNNA INTRESSEKONFLIKTER

Intressekonflikter eller situationer där det kan uppstå intressekonflikter måste undvikas. SGS anställda förväntas meddela sin linjefe (eller SGS Chief Compliance Officer) så snart de blir varse att deras personliga intressen eller personliga intressen hos nära släktingar eller vänner eventuellt kan stå i strid med SGS intressen.

En intressekonflikt uppstår när en anställds möjlighet att dra personliga fördelar av situationen skulle kunna påverka dennes omdöme, saklighet, oberoende eller lojalitet gentemot SGS.

Detsamma gäller när nära släktingar eller vänner till en SGS anställd har en verksamhet eller ett intresse som står i konflikt med SGS intressen.

Intressekonflikter kan uppstå på många olika sätt. Om du som anställd tvekar över en situation ska du alltid söka vägledning.

Anställda måste omedelbart skriftligen meddela alla sådana intressekonflikter till sina chefer och avstå från att delta i beslutsprocessen så länge de påverkas av en eventuell intressekonflikt.

DEFINITION AV NÄRA SLÄKTINGAR

Nära släktingar till en anställd omfattar: make/maka eller partner, barn, barnbarn, föräldrar och far-/morföräldrar, kusiner, svågrar och svägerskor, svärsöner och svärdöttrar och alla personer som bor i den anställda personens hushåll. SGS samarbetspartners kan i vissa fall utfärda en lokal policy som utökar listan till att omfatta andra släktingar för att ta hänsyn till lokala seder och bruk.

KRAV PÅ FÖRHANDSGODKÄNNANDE

Vissa eventuella intressekonflikter som berör SGS anställda kan lösas genom förhandsgodkännande och lämpligt tillstånd från SGS. Detta gäller följande situationer:

Chefsbefattning utanför SGS

En anställd som ska sitta i styrelsen i ett företag utanför SGS, i styrelsen för en fackförening eller företagarförening eller ha ett politiskt uppdrag på lokal eller nationell nivå måste få ett förhandsgodkännande av SGS Chief Compliance Officer. För medlemmar i Operations Council krävs ett förhandsgodkännande från företagets Professional Conduct Committee.

Arbeta utanför SGS

Om en anställd vill ta en andra anställning utanför SGS krävs ett skriftligt förhandsgodkännande från VD:n i det lokala SGS bolaget och personalchefen för området. Följande situationer tillåts dock inte: (i) att arbeta för en kund till SGS som den anställda utför tjänster åt i samband med sin anställning hos SGS, (ii) att arbeta hos ett företag som konkurrerar med SGS eller (iii) att arbeta hos ett företag som tillhandahåller varor eller tjänster till SGS.

Anställa nära släktingar

För att anställa en släkting till en befintlig SGS anställd krävs ett skriftligt förhandsgodkännande från VD:n i det lokala SGS bolaget och personalchefen för området. Dessutom krävs ett skriftligt förhandsgodkännande från SGS Chief Compliance Officer för att få anställa nära släktingar till medlemmar i Operations Council eller till VD:ar i de lokala SGS bolagen och deras direkt underställda.

En SGS anställd får inte under några omständigheter anställa, kontrollera eller påverka anställningsvillkoren för en nära släkting.

OTILLÅTNA SITUATIONER

Vissa situationer som innebär en intressekonflikt är förbjudna för SGS anställda. Detta gäller följande situationer:

Arbete i eget intresse

- Det är inte tillåtet att personligen delta i eller erbjuda någon form av professionella tjänster eller konsulttjänster till en kund eller potentiell kund för SGS.
- Det är inte tillåtet att konkurrera med SGS eller arbeta för en konkurrent till SGS.
- Det är inte tillåtet att själv dra personliga fördelar eller ge en nära släkting personliga fördelar genom att dra nytta av sin ställning inom SGS eller åtkomst till information som tillhör SGS.

Personliga investeringar hos leverantörer, konkurrenter och kunder

- Det är inte tillåtet att medvetet anlita tjänster från en leverantör eller underleverantör till SGS, som en anställd eller nära släkting direkt eller indirekt har betydande aktieintressen eller andra ekonomiska intressen i, förutom i följande fall: (i) den anställdas linjeförordnande har klart och tydligt meddelats om den potentiella konflikten och (ii) den anställda som påverkas av konflikten deltar inte i upphandlingsprocessen.
- Det är inte tillåtet att göra personliga investeringar hos en leverantör, underleverantör eller konkurrent till SGS, med undantag för offentligt omsatta värdepapper.

ANVÄNDNING AV FÖRETAGETS TILLGÅNGAR OCH RESURSER

SÄKRA FÖRETAGETS TILLGÅNGAR OCH RESURSER

SGS anställda är skyldiga att säkra och använda företagets tillgångar och resurser på ett tillbörligt sätt. Det är inte tillåtet att använda tillgångar eller resurser som tillhör SGS för någon form av personliga förmåner eller för att utföra arbete för en utomstående part.

ANVÄNDNING AV IT-RESURSER

Företagets datorer, nätverkssystem och verktyg för elektronisk kommunikation måste användas för yrkesmässigt bruk i enlighet med SGS riktlinjer. Användning av e-post, internet och andra elektroniska kommunikationssätt kan övervakas och granskas av SGS (när så tillåts enligt gällande sekretesslagstiftning) om det uppstår misstankar om otillbörlig användning.

UPPHANDLING

SGS anställda som ansvarar för att köpa in varor och tjänster från leverantörer eller välja underleverantörer måste göra det i enda syfte att garantera att bästa sammantagna värde för sådana tjänster erhålls med avseende på leverantörens kvalitet och rykte. I vissa fall måste man utvärdera konkurrensmässiga erbjudanden innan man väljer en leverantör eller underleverantör. SGS sluter inte avtal med leverantörer med utgångspunkt i personliga preferenser. Det är strängt förbjudet att försöka få någon form av personliga fördelar från en leverantör eller en person som är ute efter att erbjuda SGS sina tjänster.

MUTOR OCH KORRUPTION

MUTOR OCH KORRUPTION

SGS befattar sig inte med mutor och låter sig inte korrumpas på något sätt i något av de länder där koncernen bedriver verksamhet. Anställda, eller personer som handlar å SGS vägnar, får inte erbjuda eller ta emot betalningar till myndighetspersoner, varken direkt eller indirekt, eller erbjuda dem någon form av gåvor eller underhållning i syfte att påverka deras beslut eller uppmuntra dem att ge SGS en otillbörlig förmån. Samma regler appliceras när SGS gör affärer med privata bolag.

En SGS anställd som blir ombedd att ge en muta måste omedelbart rapportera saken till sin linjeförordnande och/eller till SGS koncernens Chief Compliance Officer.

INGEN BETALNING FÖR AFFÄRSUPPGÖRELSE

SGS betalar eller erbjuder inte någon form av otillbörliga incitament i syfte att säkra verksamhet för SGS.

MELLANHÄNDER OCH KONSULTER

SGS anlitar inte tjänster från utomstående företag för att erbjuda mutor, otillåten provision eller pengar under bordet å sina vägnar.

SGS anlitar inte tjänster från mellanhänder, ombud, konsulter, partnerföretag, joint-venture företag eller entreprenörer i de fall där vi misstänker att sådana parter kanske är delaktiga i korruption eller andra olagliga affärsmetoder. Innan mellanhänder eller säljare anlitas måste en omfattande företagsbesiktning genomföras för att bedöma deras lämplighet och huruvida mellanhandens arvode är rimligt i förhållande till de tillhandahållna tjänsterna. En begäran om att anställa mellanhanden måste få stöd av en medlem i SGS Operations Council och godkännas av SGS Professional Conduct Committee. Mellanhänder måste ta del av, underteckna och godkänna dessa regler och samtycka till att arbeta enligt dess principer med avseende på alla sina mellanhanden med SGS. SGS anställda som sköter kontakterna med en mellanhand ansvarar för att med jämna mellanrum kontrollera att de följer dessa regler.

BETALNINGAR FÖR ATT UNDERLÄTTA AFFÄRSFÖRBINDELSER

Betalningar för att underlätta affärsförbindelser (s.k. handtryckningar) är måttliga be- lopp för att skynda på eller underlätta vissa rutinåtgärder från en offentlig tjänsteman som SGS har laglig rätt att få utförd. Förfrågningar från tjänstepersoner om denna typ av betalningar ska avböjas i största möjliga utsträckning. De får endast göras om ett nekande skulle kunna vara till men för de anställda eller innebära en betydande risk för SGS verksamhet.

RAPPORTERING OCH REDOVISNING

I de undantagsfall där en betalning för att underlätta affärsförbindelserna måste göras ska den anställda som utför eller godkänner betalningen skriftligen rapportera skälet till varför betalningen var oundviklig, betalningsbeloppet, datum och mottagare av betalningen. Betalningar för att underlätta affärsförbindelserna måste redovisas på tillbörligt sätt. Beroende på lagstiftningen och vad som är brukligt i vissa länder kan SGS partnerföretag införa mer detaljerade och begränsande regler eller förbjuda anställda att göra den typen av betalningar.

INGA NEGATIVA KONSEKVENSER VID VÄGRAN ATT BETALA EN MUTA

SGS anställda kan aldrig bestraffas om de vägrar att betala en muta, utnyttja korrumperade affärsmetoder eller göra en betalning för att underlätta affärsförbindelser.

BIDRAG TILL POLITISKA ORGANISATIONER OCH VÄLGÖRENHET

INGA POLITISKA ELLER RELIGIÖSA BIDRAG

SGS håller sig till en strikt neutralitetspolicy när det gäller de politiska processerna i de länder där koncernen är verksam. SGS bidrar inte med pengar eller resurser till några politiska parter, valda ämbetspersoner eller kandidater till offentliga tjänster i något land och stödjer inte några politiska kampanjer. SGS stödjer inte heller några religiösa organisationer.

BIDRAG TILL VÄLGÖRENHET

För bidrag från SGS till välgörenhetsorganisationer eller direkta investeringar av SGS i ideella program i de lokalsamhällen där koncernen verkar (inklusive bidrag till katastrofhjälpsinsatser vid naturkatastrofer, finansiering av utbildning, sjukvård, forskning eller liknande ideella investeringar) krävs ett skriftligt förhandsgodkännande från den av SGS operativa chefer som ansvarar för det berörda området. För bidrag till välgörenhet som överstiger CHF 10 000 krävs ett förhandsgodkännande från SGS Professional Conduct Committee.

Godkännande av någon form av välgörenhetsbidrag ges inte om de riktar sig till eller verkar kunna påverka myndighetspersoner eller tredje part att ge SGS otillbörliga förmåner.

GÅVOR OCH EVENEMANG

ALLMÄNNA PRINCIPER

Inga gåvor, representation eller evenemang ska erbjudas eller godtas om de otillbörligt påverkar affärsbeslut eller ger intryck av att göra det.

Gåvor, representation eller evenemang ska inte överskrida vad som är brukligt vid normala affärsförbindelser. Alla former av evenemang som skulle kunna skada SGS rykte måste undvikas. Följande regler klargör hur SGS anställda förväntas uppträda.

Lokala SGS bolag får införa mer detaljerade och begränsande riktlinjer för sina anställda, med hänsyn till de förhållanden som gäller i deras länder.

GÅVOR SOM GES TILL SGS ANSTÄLLDA

SGS anställda får aldrig godta följande:

- Kontantbetalningar, dricks, lån eller motsvarande betalningsmedel från leverantörer eller kunder.
- Någon form av personliga gåvor, tjänster, evenemang eller gästfrihet när det sker i samband med tjänster som utförs av SGS.
- Anställda som deltar i beslutsfattande om upphandling eller val av leverantörer får inte ta emot personliga gåvor från leverantörer eller potentiella leverantörer. Bruklig representation och evenemang inklusive deltagande på mässor och liknande branschevenemang som sponsras av leverantörer kan godkännas, med förbehåll för krav på rapportering och godkännande.

KRAV PÅ RAPPORTERING OCH GODKÄNNANDE

Anställda måste rapportera och begära förhandsgodkännande från VD för det lokala SGS bolaget innan de godtar gåvor till ett värde som överstiger CHF 100. För gåvor till ett värde över CHF 500 måste de få ett godkännande från SGS Chief Compliance Officer.

Om mottagna gåvor inte kan nekas eller lämnas tillbaka utan att det skulle ses som en förolämpning ska personen som har tagit emot gåvan välja ett lämpligt sätt att göra sig av med gåvan, till exempel genom att skänka den till en välgörenhetsorganisation.

GÅVOR FRÅN SGS TILL AFFÄRSKONTAKTER

Personliga gåvor från SGS till kunder eller affärskontakter måste förhandsgodkännas av VD för det lokala SGS bolaget för gåvor till ett värde som överstiger CHF 100, och för gåvor till ett värde som överstiger CHF 500 krävs ett godkännande från SGS Chief Compliance Officer.

För erbjudanden om att betala för resa och logi för myndighetspersoner eller affärspartners vid besök på SGS sponsrade evenemang, eller i syfte att besöka en SGS verksamhet, krävs förhandsgodkännande från två medlemmar i Operations Council (i princip en operativ chef och en vice VD). Om kostnaden för en sådan resa och logi överstiger ett värde motsvarande CHF 10 000 krävs ett godkännande från SGS Chief Compliance Officer.

LOJAL KONKURRENS

SGS bedriver sin verksamhet med konkurrensbaserade och lojala marknadsmetoder. Koncernen sluter inte några överenskommelser eller avtal med konkurrerande företag som snedvrider eller otillbörligen påverkar marknaderna som den verkar på.

Mer specifikt inlåter sig SGS inte i några diskussioner avseende priser, avtalsvillkor, uppdelning av marknaden, fördelning av områden eller kunder. SGS diskuterar inte konkurrensbaserade anbudsprocesser med konkurrerande företag.

SGS marknadsför inte sina tjänster och verksamhetsområden på ett bedrägligt eller vilseledande sätt och gör inga nedsättande eller osanna påståenden avseende sina konkurrenter.

SGS inhämtar inte sekretessbelagd information om konkurrenter på något olagligt eller oetiskt sätt.

Konkurrenslagar är komplexa och skiljer sig åt mellan olika rättsskipningsområden. Råd måste inhämtas från SGS juridiska resurser.

RELATIONER TILL ANSTÄLLDA

INGEN DISKRIMINERING

Alla SGS anställda får endast behandlas och bedömas utifrån sin yrkeskompetens, sitt yrkesrelaterade uppträdande och sina arbetsprestationer. För alla delar av anställningsförhållandet utgår SGS från principen om rättvisa arbetsvillkor. Diskriminering som grundar sig på etnisk tillhörighet, hudfärg, kön, religion, politisk tillhörighet, fackföreningsmedlemskap, nationalitet, sexuell läggning, socialt ursprung, ålder eller handikapp tolereras inte.

MOBBNING OCH SEXUELLA TRAKASSERIER

Alla former av skymfning, trakasserier eller mobbning är förbjudna. Önskade sexuella närmanden, begäranden om sexuella tjänster eller olämplig fysisk kontakt tolereras inte. Alla anställda förväntas behandla sina kollegor med respekt. Anställda måste alltid vara uppriktiga och hövliga i kontakterna med personal, kollegor och ledning. Detta omfattar även SGS kunder, leverantörer, deras anställda och ledning.

FÖRBUD MOT BARNARBETE ELLER TVÅNGSARBETE

SGS anställer inte barn som inte har uppnått åldern för att ha gått ut grundskolan eller är under 16 år. Om unga arbetare mellan 16 och 18 år anställs ska de inte utföra någon form av arbete som kan vara skadligt för deras hälsa, välbefinnande, säkerhet eller utbildning.

SGS är inte delaktiga i någon form av slaveri, försäljning eller trafficking med barn, livegenskap, tvångs- eller obligatoriskt arbete. SGS använder sig inte under några omständigheter av tvångsarbete, skuldslaveri eller straffarbete.

FÖRENINGSFRIHET

Alla SGS anställda har rätt att organisera sig, bilda fackföreningar och förhandla kollektivt. I situationer där rätten till föreningsfrihet eller kollektiva förhandlingar begränsas av lagstiftning, underlättar SGS parallella möjligheter till oberoende och fri sammanslutning och förhandling. Arbetstagarnas representanter får den tid och de medel som krävs för att de ska kunna utföra sina representativa funktioner.

EFTERLEVNAD BLAND LEVERANTÖRER OCH UNDERLEVERANTÖRER

SGS anlitar inte leverantörer eller underleverantörer som utnyttjar tvångsarbete eller barnarbete. SGS genomför rimliga företagsbesiktningar och kontroller för att se till att leverantörer och underleverantörer lever upp till det här kravet.

MILJÖ, HÄLSA OCH SÄKERHET

MILJÖ

SGS strävar efter att minska miljöpåverkan av sin verksamhet genom att verka för effektiv användning av naturresurser, minska och förhindra föroreningar och minimera utsläpp av farliga ämnen och växthusgaser.

HÄLSA OCH SÄKERHET

De anställda måste erbjudas en säker arbetsmiljö, säkra arbetsförhållanden och säker utrustning. SGS skall alltid vidta lämpliga åtgärder tillsammans med den anställda för att förhindra skador och arbetssjukdomar.

SGS anställda förväntas rapportera och registrera alla arbetsrelaterade olyckor eller föroreningshändelser enligt kraven i SGS riktlinjer och relevanta lagar. Anställda bestraffas inte för att de rapporterar en olycka eller föroreningshändelse.

SEKRETESS

SGS respekterar och skyddar konfidentiell information som de anförtros av kunder och tredje part i samband med affärsförbindelser och vidtar lämpliga åtgärder för att förhindra oavsiktligt yppande av sådan information.

SGS behandlar sina anställdas personuppgifter konfidentiellt. SGS samlar bara in och behåller personuppgifter från anställda, kunder eller affärspartners i den utsträckning som krävs för att verksamheten ska kunna bedrivas på ett effektivt sätt eller för att uppfylla lagenliga krav. Inga anställda ska eftersöka personuppgifter eller konfidentiell information, såvida det inte är för ett berättigat affärssyfte.

Anställda måste hemlighålla SGS information och personuppgifter om kollegor och får inte röja eller diskutera någon känslig information som berör SGS ekonomiska resultat, investeringar, strategier, planer eller kunder. Detta krav fortsätter att gälla även efter att anställningsförhållandet har avslutats.

IMMATERIELLA RÄTTIGHETER

SGS skyddar sina egna och respekterar andras immateriella rättigheter.

Genom sina anställdas arbete och innovationsförmåga kan SGS ta fram värdefulla idéer, tjänster, affärsprocesser och strategier. Dessa immateriella rättigheter spelar en central roll för att ge en konkurrensmässig fördel och måste skyddas mot spridning och felaktig användning.

SGS immateriella rättigheter kan ta sig många uttryck, inklusive processer, designer, metoder, verksamhetsprocesser, handels- och marknadsföringsstrategier, kundinformation, modeller för prissättning och kostnadsberäkning. Anställda får inte yppa, kopiera eller använda dessa immateriella rättigheter för annat än deras avsedda syfte.

Anställda måste vara lika aktsamma när de får ta del av kunders immateriella rättigheter.

SGS inkräktar inte medvetet på tredje parters immateriella rättigheter. Det är förbjudet att använda olicensierad programvara, använda eller reproducera upphovsrättsskyddat material utan godkännande eller medvetet göra intrång i ett giltigt patent.

EXTERN KOMMUNIKATION

SGS är ett börsnoterat företag och måste tillhandahålla viss information för att investerare ska kunna fatta välinformerade investeringsbeslut i rätt tid. SGS ger konsekvent, exakt, klar och tydlig information till sina aktieägare och investerare, till marknaden och allmänheten om sitt företag och dess verksamhet. Det är endast behöriga personer som får meddela aktieägare, investerare, media och allmänheten om SGS, dess verksamhet och ekonomiska resultat.

Inga anställda får tala å SGS vägnar, diskutera eller yppa någon information som berör SGS till media, finansanalytiker, aktuella eller potentiella investerare eller göra några offentliga uttalanden å SGS vägnar såvida de inte har bemyndigats att göra det.

Personliga åsikter med avseende på religion och politik eller alla former av stötande innehåll får inte uttryckas på SGS firmabrevpapper, e-post eller i något annat sammanhang där sådana åsikter eller sådant material skulle kunna tillskrivas SGS.

När SGS anställda deltar i diskussionsforum och sociala medier på internet måste de följa SGS integritetsprinciper och policy för sociala medier ("SGS Social Media Policy").

INSIDERHANDEL

Anställda får inte göra några personliga investeringar eller utnyttja affärsmöjligheter baserat på information som inte har offentliggjorts med avseende på SGS, dess kunder eller leverantörer.

Anställda får inte handla med SGS aktier, optioner eller andra värdepapper som har utfärdats av SGS så länge de innehar konfidentiell information som inte har offentliggjorts och som, om den offentliggjordes, skulle kunna inverka på priset på SGS aktierna. Information betraktas som ej offentliggjord om den inte officiellt har tillkännagetts av SGS i överensstämmelse med gällande börsregler.

Insiderinformation omfattar vanligtvis ej offentliggjorda ekonomiska resultat, koncernens preliminära strategiska planer, förslag till förvärv och sammanslagningar samt planerade förändringar i ledningsgruppen. De anställda måste be om råd från SGS juridiska resurser innan de vidtar någon form av transaktion som skulle kunna ingå i ovanstående kategorier.

I samband med sin affärsverksamhet får SGS ibland tillgång till viktig, ej offentliggjord information som berör kunder eller tredje part. Det är förbjudet för anställda att handla med aktier som tillhör kunder eller sådan tredje part så länge de innehar sådan konfidentiell information.

Det är förbjudet att vidareförmedla någon sådan information eller ge investeringstips till tredje part eller nära släktingar utifrån insiderkännedom som de har fått genom sin anställning hos SGS.

EFTERLEVNAD AV LAGSTIFTNING

SGS följer alla lagar i de länder där de bedriver verksamhet. Den lagstiftning som omfattar de olika aspekterna av SGS verksamhet kan vara komplex. Anställda måste känna till de regler som gäller för SGS och för dem som individer. Om de är osäkra måste de be om juridisk rådgivning från SGS juridiska resurser. Att inte känna till lagen är ingen acceptabel ursäkt.

När dessa regler eller SGS riktlinjer påtvingar strängare normer än dem som föreskrivs av gällande lagstiftning måste de anställda följa de strängare normerna. Om anställda tvekar över hur de ska lösa en motsättning mellan dessa regler och gällande lagstiftning ska de söka rådgivning.

Under sitt arbete på SGS kan anställda kontaktas av tillsynsmyndigheter eller myndighetspersoner i samband med en utredning som SGS berörs av. Om anställda utöver rutinmässiga förfrågningar skulle bli tillfrågade om information eller dokumentation måste de fråga om råd från SGS juridiska resurser. Personer som handlar å SGS vägnar får under inga omständigheter vilseleda, dölja bevis, förstöra handlingar eller på annat sätt hindra välgrundade utredningar.

GENOMFÖRANDE

SGS koncernens integritetsprinciper har fastställts av Operations Council och styrelsen för SGS. SGS etiska råd och styrelsen får regelbundna rapporter om överträdelser och arbetar för att se till att reglerna tillämpas.

Reglerna börjar gälla från och med februari 2012 och ersätter den tidigare versionen från 2004.

Lokala SGS företag får införa mer detaljerade och begränsande riktlinjer på områden som omfattas av dessa regler, efter skriftligt förhandsgodkännande från SGS Chief Compliance Officer.

KONTAKTUPPGIFTER

KONTAKTA SGS CHIEF COMPLIANCE OFFICER

1 place des Alpes

P.O. Box 2152

CH – 1211 Genève 1

Schweiz

t +41 (0)22 739 91 00

f +41 (0)22 739 98 81

integrityhelpline.sgs.com

www.sgs.com

Vi vill särskilt tacka alla anställda och intressenter för deras konstruktiva bidrag till våra integritetsprinciper.

WWW.SGS.COM

WHEN YOU NEED TO BE SURE

