



**ifm 集團**

**行為準則**



<b>目錄</b>	
對 ifm 行為準則的修訂和增補的解釋.....	3
執行委員會序言 .....	4
理念和適用法律 .....	5
同事間接觸 .....	6
客戶和供應商接觸 .....	7
利益衝突 .....	8
如何處理禮品、款待和其他實惠 .....	9
機密資訊和資料隱私權 .....	10
環保和永續性 .....	11
品質 .....	12
工作健康和安全、童工和強制勞工 .....	13
反壟斷法 .....	14
後果和聯絡人 .....	15
有效性和實施 .....	16



## 對 ifm 行為準則的修訂和增補的解釋

2014 年，ifm 起草並首次發佈了行為準則。

在過去的六年裡，我們對自己以及對業務合作夥伴的要求發生了進一步的變化。

儘管諸如永續性和環保之類的問題並不是全新的事物，但其重要性有所提升。

因此，我們決定相應地修改和增補行為準則。

ifm 行為準則的基礎仍然是 ifm 的公司理念以及進一步的法律要求。

對我們而言，此行為準則所述的原則是我們，也是每個員工必須堅定不移地遵守的原則。

這是因為我們希望繼續「在安全中健康成長」。

Essen 和 Tett nang，2020 年 10 月

**ifm stiftung & co. kg**

**Martin Buck**  
管理委員會主席

**Michael Marhofer**  
管理委員會主席



## 執行委員會序言

各位親愛的員工：

「ifm 希望成為一家道德模範企業」這項理念原則是我們日常活動不可分割的一部分。這項 1990 年提出的包含既定原則的理念表明，作為一家在全球開展業務的公司，我們意識到了自身的社會責任。

鑒於多年以來的社會變遷，按照道德標準行事已在全球範圍內引起了高度的重視。

在這一背景下，我們決定制定針對所有員工的行為準則。我們將利用該準則，面向 ifm、ifm 員工以及客戶和供應商履行我們道德倫理義務。

我們的目標是「在安全中健康成長」。這也意味著，要按照適用法律法規行事，從而預防刑事或民事處罰。另外，我們還希望履行我們的道德義務。

我們透過此行為準則，為您提供關於在法律和道德層面應如何規範自己的指南。

同時，我們要求我們所有人和每一位員工遵守這些規則。

Essen 和 Tettngang，2014 年 3 月

**ifm stiftung & co. kg**

**Martin Buck**  
管理委員會主席

**Michael Marhofer**  
管理委員會主席



## 理念和適用法律

我們的公司理念是我們行為的基礎：

我們嚴格遵守開展業務的國家的適用法律和標準。

**ifm 員工<sup>1</sup>遵守 ifm 公司理念所述的原則。**

**ifm 遵循適用的法律、指導方針和標準。**



## 同事間接觸

員工彼此尊重。

我們明確認可聯合國人權憲章。

ifm 和 ifm 員工不可因年齡、性別、宗教、出身或其他原因而歧視任何人。

ifm 人員包含跨國高管和員工，並接受不同的生活方式和文化。

我們尊重每一位員工。

(來自公司理念的原則)



## 客戶和供應商接觸

ifm 面對其客戶保持著一種特別的態度。每位員工 - 無論是直接或間接 - 都是銷售人員。

ifm 員工應銘記「常伴您左右」的原則。

原則上，ifm 將不會開發、生產或銷售任何直接用於軍事的產品。

在選擇供應商時我們根據 ifm 的利益予以客觀挑選。在此情況下，不僅要著重考慮品質和價格，供應商社會責任和工作條件亦是關鍵因素。

ifm 與客戶和供應商建立了信任和客觀的關係。

原則上，ifm 將不會開發、生產或銷售任何直接用於軍事的產品。



## 利益衝突

ifm 代表應避免任何利益衝突或疑似顯露出任何潛在利益衝突的情況。

如果決策者的客觀性被個人關係或個人利益所損害，就會產生利益衝突。

ifm 員工必須向上級和/或合規職能部舉報潛在或明顯利益衝突的情況。

應避免利益衝突。

必須舉報潛在的利益衝突。



## 如何處理禮品、款待和其他實惠

對公司而言的可信性和忠誠是高價值資產。

贈品 (禮品、款待等) 絕不能價值過高，不能被視為或理解為賄賂。即便是低價值禮品，但如果懷有獲得相應報酬的預期，亦是不允許的，甚至可能涉及刑法。

在此背景下，只要合適，可以接受或給予“慣例性”禮品。

如有疑問，則可問問您自己，如果贈送行為被披露，是否無害，或者是否會對涉及的個人和/或公司的名譽造成傷害。

與政府機構/官員之間的捐贈需遵循特殊 (更嚴格的) 法規，應諮詢負責的核心常務董事或合規職能部。

**在給予或接受禮品時，應按個案展開適當性檢查。**

**就政府機構和官員而言，禁止提供任何形式的禮品。**



## 機密資訊和資料隱私權

ifm 員工接收、儲存和傳送敏感資訊，這些資訊在一定程度上受特殊法律保護，需遵循客戶或供應商的特定要求。

此資訊包括業務合作夥伴 (客戶、供應商、服務提供商)、員工和求職者的資料以及受制于 (例如客戶或供應商的) 商業機密和保密義務的資訊。

ifm 慎重對待機密資訊，並在必要時相應地針對資料進行標記。

個人資料僅按法律規定予以收集、處理和儲存。

**ifm 慎重對待機密資訊。**



## 環保和永續性

「ifm 要求且提倡具有環保意識的決定和行為。」(來自公司理念的指導原則)

我們承諾遵守適用的環境立法和當局要求，並在經濟上合理的框架內繼續改善環境保護。

我們謹慎而節制地使用現有資源。

在永續性方面，我們的目標是鞏固 ifm 集團的持續組織發展和改進：我們在經濟、生態和社會方面協調發展。

**ifm 要求且提倡具有環保意識的決定和行為。**

**ifm 在經濟、生態和社會方面協調發展。**



## 品質

「極高的產品品質和準確的技術資料是 **IFM** 不容置疑的價值」(來自公司理念的指導原則)

對我們來說，品質不僅僅是指產品。我們在管理系統中定義的流程是針對客戶服務和產品品質目標構想的。

因此，**ifm** 集團的所有產品均設定了最高可靠度、精度和永續性標準。

**ifm** 產品的品質和效能堪稱典範。



## 工作健康和 safety、童工和強制勞工

ifm 採取充分措施，以避免在 ifm 產品中使用來自直接或間接資助侵犯人權的武裝集團的原材料。

ifm 遵守法律法規，確保工作場所的健康和 safety，並實施職業健康和安全管理體系。

我們明確認可聯合國人權憲章以及其中所述的禁用童工和強制勞工的規定。

對於全世界的 ifm 供應商的工作健康和 safety 以及童工情況，ifm 還要求遵守歐洲標準。

**ifm 對員工的健康和 safety 負責。**

**ifm 明確拒絕在其工作場所和供應商的場所使用童工和強制勞工。**



## 反壟斷法

ifm 遵循適用的反壟斷和競爭法。

我們不簽訂任何不允許的價格協議或有關其他條件 (技術和商業方面) 的協議。

此外，不簽訂任何有關客戶、銷售區域等的反壟斷或反競爭協議。

**ifm 致力於公平競爭。**



## 後果和聯絡人

如果 ifm 不確定在特定情況下如何根據適用法律或該行為準則行事，則可聯絡合規職能部以尋求建議 (電子郵件：compliance@ifm.com)。

ifm 員工有義務立即向合規職能部舉報其他 ifm 員工、效力於 ifm 或其他業務夥伴的銷售代表違反本準則或適用法律的任何可疑行為。所有舉報均會視為機密資訊。

亦可透過 <https://www.bkms-system.com/ifm> 舉報。

如果員工違反 ifm 的公司原則，則 ifm 會採取適當措施來防止進一步的違反行為。

ifm 有權鑒於勞動法推斷後果，並在必要時，向違反行為準則或適用法律的員工要求損害賠償。

應立即舉報違反 ifm 行為準則的行為。

ifm 保留對違反勞動法、民法和/或刑法的行為進行處罰的權利。

應立即舉報疑似違反行為。



## 有效性和實施

行為準則自其公告之日起對 ifm 集團所有員工均具有約束力。

將不定期提供有關合規的線上學習或其他培訓課程。

合規職能部可能隨時核查是否遵循行為準則。

也可在與 ifm stiftung & co. kg 合規職能部和管理董事會協商的情況下，由其他部門來完成，如內部審計部門或外部服務提供商

有效性：自公告之日起對所有員工均具有約束力

合規主題培訓 (例如電子學習) 是強制性的。

可能隨時核查是否遵循行為準則。