Adfærdskodeks
for
virksomhedsgruppen ifm

Indholdsfortegnelse

Forklaring til ændringerne og tilføjelser til ifm's adfærdskodeks 3

Forord af bestyrelsen 4

Filosofi og gældende lovgivning 5

Omgang med hinanden 6

Omgang med kunder og leverandører 7

Interessekonflikter 8

Sådan håndterer du gaver, underholdning og andre goder 9

Fortrolige oplysninger og databeskyttelse 10

Miljøbeskyttelse og bæredygtighed 11

Kvalitet 12

Sundhed og sikkerhed på arbejdet, børnearbejde og tvangsarbejde 13

Kartelret 14

Konsekvenser og kontaktpersoner 15

Gyldighed og implementering 16

Forklaring til ændringerne og tilføjelser til ifm's adfærdskodeks

I 2014 udarbejdede og offentliggjorde ifm et Adfærdskodeks for første gang. I løbet af de seneste seks år har vores egne krav og kravene fra vores samarbejdspartnere udviklet sig yderligere.

Selvom begreber som bæredygtighed og miljøbeskyttelse ikke er nye temaer, bliver de stadige mere vigtige.

Vi har derfor besluttet at tilpasse og tilføje ændringer til Adfærdskodekset i overensstemmelse hermed.

Grundlaget for ifm's Adfærdskodeks er stadig ifm's filosofi og andre juridiske krav.

For os er principperne, der er fastsat i dette adfærdskodeks, bindende principper, som vi overholder, og som hver medarbejder skal overholde.

Årsagen er, at vi ønsker at fortsætte med "at vækste på en sikker måde".

Essen og Tettnang, oktober 2020

ifm stiftung & co. kg





Martin Buck
Formand for bestyrelsen

Michael Marhofer
Formand for bestyrelsen

Forord af bestyrelsen

Kære medarbejdere

„ifm ønsker at være en moralsk virksomhed“. Dette ledende princip i vores filosofi er en fast bestanddel af vores daglige handlemåder. Filosofien, som har eksisteret siden 1990, med de deri forankrede grundsætninger viser, at vi som virksomhed med aktiviteter over hele verden er vores samfundsmæssige ansvar bevidst.

De seneste års samfundsmæssige forandringer har betydet, at etiske handlemåder over hele verden har indtaget en særlig position.

På denne baggrund har vi besluttet os for at opstille et adfærdskodeks for os alle sammen. Med dette kodeks efterkommer vi vores moralske og etiske pligt over for ifm og virksomhedens medarbejdere samt kunder og leverandører.

Det er vores mål „**at blive stor med succes inden for sikkerhed**“. Dertil kommer også at overholde gældende lovgivning og retningslinjer og således undgå strafferetlige og civilretlige karambolager. Ligeledes ønsker vi at efterkomme vores moralske pligter.

Med dette adfærdskodeks giver vi dig en ledetråd i hånden til, hvordan vi ønsker at forholde os i forbindelse med såvel juridiske som også etiske spørgsmål.

Samtidig forlanger vi af os selv og alle medarbejdere, at disse regler overholdes.

Essen og Tettnang, marts 2014

ifm stiftung & co. kg
Bestyrelsen





Martin Buck

Michael Marhofer

Filosofi og gældende lovgivning

Grundlaget for vores handlemåder er vores firmafilosofi.

I den forbindelse er vi altid opmærksomme på, at de gældende love og normer overholdes i de pågældende lande, hvor vi er aktive.

ifm-medarbejdere retter sig efter de i ifm-filosofien forankrede grundsætninger.

ifm retter sig efter de gældende love, retningslinjer og normer.

Omgang med hinanden

Medarbejdere omgås hinanden med respekt.

FN's Verdenserklæring om Menneskerettighederne anerkendes udtrykkeligt.

ifm og deres medarbejdere diskriminerer ikke nogen på grund af alder, køn, religion, herkomst eller af andre grunde.

ifm har multinationale ledere og medarbejdere og accepterer de forskellige landes livsformer og kulturer.

Vi respekterer individet.

(Ledende princip i vores firmafilosofi)

Omgang med kunder og leverandører

ifm har en særlig holdning til sine kunder. Alle medarbejdere er – direkte eller indirekte – salgsmedarbejdere. ifm-medarbejdere indoptager dermed det ledende princip „Close to you“.

ifm udvikler, fremstiller eller sælger principielt ingen produkter, som tjener et direkte militært eller våbenteknisk formål.

Leverandører udvælges objektivt i ifms interesse. Der skal i den forbindelse især tages hensyn til kvalitet og pris, men også leverandørens samfundsmæssige ansvarsbevidsthed og arbejdsbetingelser spiller en afgørende rolle.

ifm omgås sine kunder og leverandører med fortrolighed.

ifm udvikler eller sælger som princip ikke produkter, som direkte understøtter militære formål.

Interessekonflikter

ifm's medarbejdere undgår enhver interessekonflikt eller situationer, som udgør en potentiel interessekonflikt.

Der optræder en interessekonflikt, hvis en beslutningstagers objektivitet kompromitteres af personlige forhold eller personlige tjenester.

ifm medarbejdere skal rapportere situationer, hvor der optræder potentielle eller tydelige interessekonflikter, til deres leder og/eller Compliance-funktion.

Interessekonflikter skal undgås.

Potentielle interessekonflikter skal indberettes.

Sådan håndterer du gaver, underholdning og andre goder

Troværdighed og loyalitet over for virksomheden er en stor fordel.
Bidrag må under ingen omstændigheder have en upassende høj værdi og må ikke blive anset eller opfattet som bestikkelse. Også mindre bidrag, f.eks. i forbindelse med forventningen om en modydelse, kan vise sig at være ikke tilladte og endda strafbare.

På denne baggrund kan "almindelige" bidrag accepteres eller ydes, forudsat at de er passende.

I tvivlstilfælde kan en beslutningstagning hjælpes på vej ved at stille sig selv spørgsmålet, om bekendtgørelsen af fremgangsmåden ville være harmløs, eller om den kunne medføre en fare for at skade de deltagende personers og/eller virksomhedens omdømme.

Donationer til/fra offentlige myndigheder/officials er omfattet af særlige (strengere) regler. I denne forbindelse skal den ansvarlige centrale administrerende direktør eller Compliance-funktionen konsulteres.

Ved ydelse eller accept af bidrag skal der sag for sag gennemføres et tjek af, hvorvidt de er passende.

Er der tale om offentlige myndigheder og embedsmænd skal det helt undgås at yde bidrag.

Fortrolige oplysninger og databeskyttelse

ifm medarbejdere modtager, opbevarer og sender følsomme informationer, som delvist nyder særlig juridisk beskyttelse, eller som er omfattet af særlige kunde- eller leverandørkrav. Disse informationer omfatter data fra forretningspartnere (kunder, leverandører, serviceudbydere), medarbejdere og jobkandidater samt informationer, som er forretningshemmeligheder og som skal holdes fortrolige (f.eks. aftale om tavshedspligt indgået med Kunder eller leverandører).

ifm behandler fortrolige informationer som følsomme data og markerer dem i overensstemmelse hermed, om nødvendigt.

Personrelaterede oplysninger indsamles, behandles og anvendes kun i henhold til juridiske bestemmelser.

ifm omgås fortrolige oplysninger med forsigtighed.

Miljøbeskyttelse og bæredygtighed

"ifm stiller krav om og understøtter økologisk bevidste beslutninger og adfærd." (Styrende princip fra virksomhedens filosofi)

Vi overholder den gældende miljølovgivning og myndighedernes krav og vil kontinuerligt forbedre beskyttelsen af miljøet inden for en økonomisk rimelig ramme.
Vi bruger eksisterende ressourcer forsigtigt og med omtanke.

Formålet er at forankre kontinuerlig organisatorisk udvikling og optimering af ifm virksomhedsgruppen mht. bæredygtighed: Vi forener økonomi, økologi og sociale aspekter.

.

ifm stiller krav om og understøtter økologisk bevidste beslutninger og adfærd.

Ifm forener økonomi, økologi og sociale aspekter.

Kvalitet

“Høj produktkvalitet og præcise tekniske data er uangribelige ifm-værdier" (styrende princip fra virksomhedens filosofi).

For os handler kvalitet om mere end bare produktet. Vores processer, der er defineret i administrationssystemet, er udarbejdet for at understøtte kundeservice og optimere produktkvaliteten.

Følgelig sætter alle produkter fra ifm virksomhedsgruppen standarder for den højeste driftssikkerhed, præcision og bæredygtighed.

ifm produkternes kvalitet og ydeevne er eksemplariske.

Sundhed og sikkerhed på arbejdet, børnearbejde og tvangsarbejde

ifm tager tilstrækkelige forholdsregler for at undgå at bruge råmaterialer i ifm produkter, som direkte eller indirekte finansierer væbnede grupper, som krænker menneskerettigheder.

ifm overholder de juridiske regler for at sikre sundheden og sikkerheden på arbejdspladsen og implementerer et administrationssystem for sundhed og sikkerhed.

FN's charter om menneskerettigheder og forbuddet mod børnearbejde og tvangsarbejder er eksplicit anerkendt heri.

ifm kræver også, at europæiske standarder med hensyn til sundhed og sikkerhed på arbejdet og børnearbejde overholdes af ifm leverandører over hele verden.

ifm påtager sig ansvar for ifm medarbejderes sundhed og sikkerhed.

Børnearbejde og tvangsarbejde afvises eksplicit af ifm på ifm's forretningssteder og på leverandørers forretningssteder.

Kartelret

ifm overholder de gældende kartel- og konkurrencelove.

Der træffes ingen forbudte prisaftaler eller aftaler om andre betingelser.

Ligeledes udebliver kartel- eller konkurrenceforvridende aftaler vedrørende kunder, salgsområder osv.

ifm forpligter sig til fair konkurrence.

Konsekvenser og kontaktpersoner

Hver gang en ifm-medarbejder ikke er sikker på, hvordan han eller hun skal forholde sig i henhold til den gældende lovgivning eller dette adfærdskodeks i en bestemt situation, er der mulighed for at at kontakte Compliance-funktionen (e-mail: compliance@ifm.com).

ifm-medarbejdere er, i tilfælde af mistanke om overtrædelse af de eksisterende forskrifter i dette kodeks eller i gældende lovgivning af andre ifm-medarbejdere, for ifm-aktive handelsrepræsentanter eller andre tjenesteudbydere, forpligtet til at meddele dette til den regelansvarlige med det samme. Alle meddelelser behandles fortroligt.

Der er også mulighed for at aflægge anonym rapport på https://www.bkms-system.com/ifm.

I tilfælde af en overtrædelse af en medarbejder på ifm-firmagrundsætninger vil ifm træffe passende foranstaltninger for at forhindre yderligere overtrædelser.
ifm forbeholder sig ret til at drage arbejdsretlige konsekvenser og eventuelt gøre skadeserstatningskrav gyldige mod medarbejdere, som overtræder adfærdskodekset.

Krænkelser af ifm's Adfærdskodeks skal rapporteres øjeblikkeligt.

ifm forbeholder sig ret til at drage konsekvenser, hvis der foreligger en krænkelse, i henhold til arbejdslovgivningen, civilretten og/eller strafferetten.

Undervisning (f.eks. e-learning) om Compliance er obligatorisk.

Gyldighed og implementering

Adfærdskodekset gælder fra bekendtgørelsen og er bindende for alle ifm Danmarks medarbejdere.

Med ujævne mellemrum vil der blive tilbudt e-lærings- eller andre kurser i forbindelse med overholdelse af reglerne.

Den regelansvarlige kan i uregelmæssige afsnit kontrollere overholdelsen af adfærdskodekset.
Dette kan også ske gennem andre afdelinger, f.eks. controlling, eller eksterne tjenesteudbydere efter aftale med den regelansvarlige.

Gyldighed: Bindende for alle medarbejdere fra bekendtgørelsen

Uddannelse (e.B e-læring) om overholdelse er obligatorisk.

Det er gratis, og du kan afmelde dig til hver en tid.