



Az IFN Csoport által kiadott
Viselkedési kódex



Az egyszerűbb olvashatóság érdekében eltekintünk a szövegezésben a nemi differenciálástól. Az érintett fogalmak az egyenlő elbánás értelmében mindig alapvetően mindkét nemre érvényesek.



Mag. Johann Habring, MBA



Dr. Alfred Schrott

A VEZETŐSÉG ELŐSZAVA

Az 1931-ben alapított IFN csoport a törvényes keretek között, értékei és normái alapján továbbra is dinamikus fejlődésre törekszik az ablakok, ajtók, napvédelem és homlokzati elemek területén. A jelen Viselkedési kódex segítségével vállalatcsoportunk tartós, jövőbeni fejlődésének további alapját szeretnénk lehelyezni.

A törvényi előírások, a belső szabályok és természetesen a kísérő értékek és normák adják ezen viselkedési kódex keretét. Ezen viselkedési irányelvek éppúgy érvényesek minden munkatársunk számára a bázistól egészen a managementig, mint a tulajdonosaink részére.

A vállalat felelőssége nem csak a belső folyamatokra terjed ki, hanem az ügyfelekkel, beszállítókkal és egyéb üzletfelekkel való kapcsolatokra is. Ezért erre vonatkozó utasításokat és szabályokat is rögzítünk, és azokat elérhetővé tesszük az ügyfeleink és üzletfeleink számára.

A Viselkedési kódexben az alapelveinket fogalmazzuk meg. Ez adja az alapot az IFN Csoport munkatársainak erkölcsös, etikus és jogilag kifogástalan viselkedéséhez.

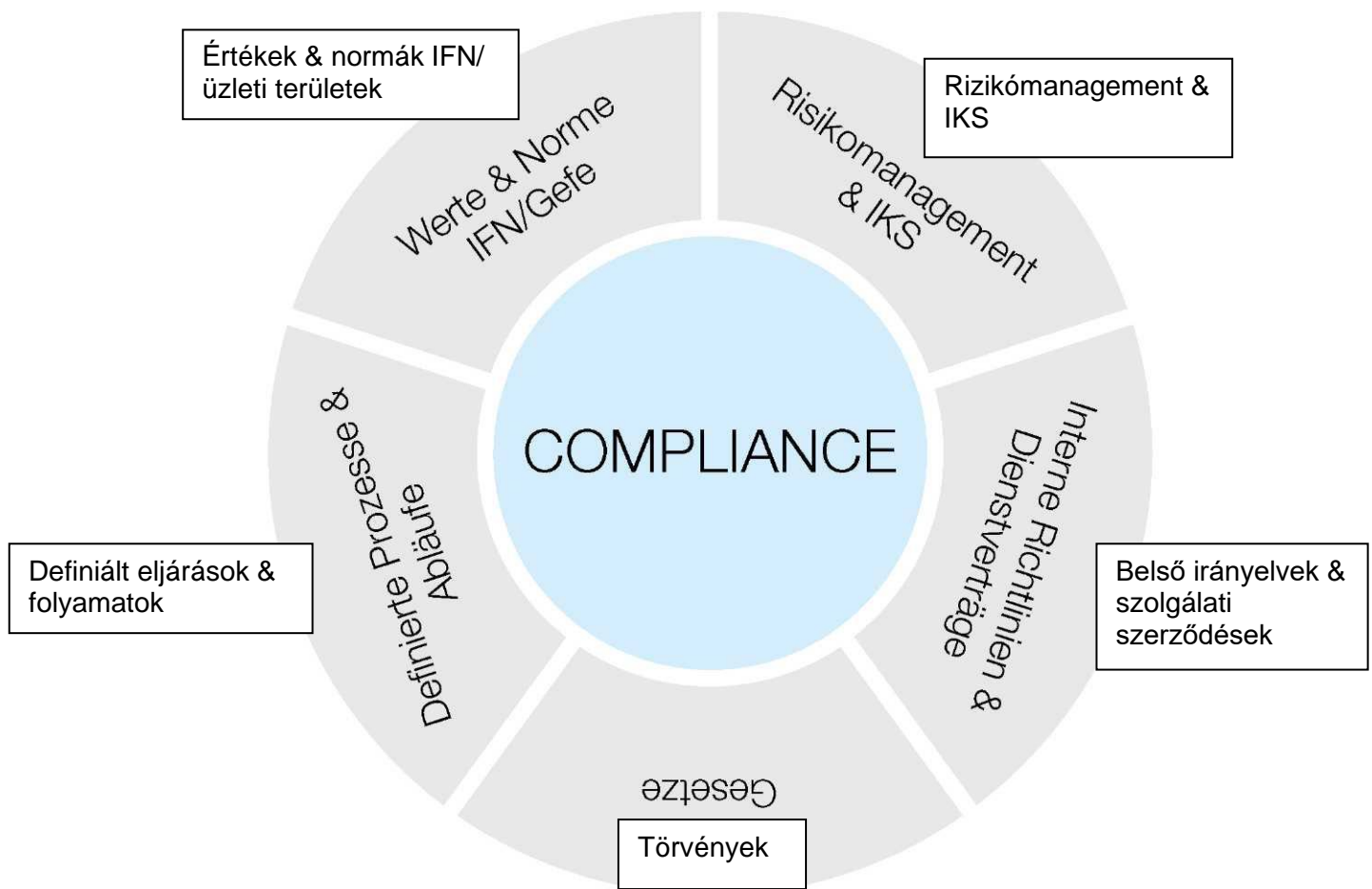
A Csoport vezetéséeként minden szükséges intézkedést megteszünk annak érdekében, hogy a jelen Viselkedési kódexben megfogalmazott szabványokat a vállalatcsoport minden területén tartósan megvalósítsák és megélik.

Ennek érdekében nagyon tudatosan jó példával szeretnénk és fogunk előljárni. Valamennyi munkatársunktól elvárjuk, hogy velünk közösen járjon ezen az úton.

IFN Holding AG

1. A VISELKEDÉSI KÓDEX ALAPJAI

A jelen Viselkedési kódex alapjait és kiindulópontját több már meglévő rendszer és dokumentum adja



*) a mindenkori szabályzatok részben mellékelve, ill. azokat az irányelveket tartalmazó dokumentációban (Internorm, lásd a Management kézikönyvet) szabályozzák.

2. BEVEZETÉS

Az IFN Holding AG és a Csoport egyes vállalatai sokféle társadalmi, politikai és jogi keretfeltétel alá tartoznak, amelyeket be kell tartani.

Ezen keretfeltételek, különösen egy ország jogjogrendjének megszegése a vállalt számára jelentős anyagi károkat okozhat és tartósan károsíthatják a Konzern és a képviselt márkák tekintélyét.

A jelen Viselkedési kódex adja az IFN Csoporton belüli valamennyi üzleti tevékenység és döntés alapját.

Kiindulópontként szolgál a Konzern munkatársainak erkölcsös, etikus és jogilag kifogástalan viselkedéséhez.

A törvényi előírások, belső irányelvek, szabályok és utasítások, vagy a jelen megszegése iselkedési kódex rendelkezései megszegése esetén minden munkatársunknak disziplináris következményekkel kell számolnia. Ezen túlmenően a szabálysértések büntető- és polgárjogi következményeket is vonhatnak magukkal az érintettek számára, mint pl. visszatérítési és kártérítési követeléseket.

A jelen Viselkedési kódex változtatásai és kiegészítései az IFN Holding AG vezetőségének határozatára történnek.

3. ÉRVÉNYESSÉGI TERÜLET

A jelen Viselkedési kódex az IFN Csoport minden munkatársa számára érvényes. Az újonnan felvett munkatársaknak a munkaszerződésben kötelezniük kell magukat a Viselkedési kódex betartására. Az IFN Konzernhez tartozik minden olyan társaság, amelyben az IFN Holding AG közvetlen vagy közvetett módon több mint 50%-ban részesedik, vagy amelyben más formában ellenőrzést gyakorol. Minden egyéb olyan társaságban, amelyben az IFN Csoport közvetlen vagy közvetett módon legalább 25%-ban részesedik és nem gyakorol semmilyen (kizárólagos) ellenőrzést, a Viselkedési kódexet azzal az elvárással ismertetik, hogy azt az önkéntes elismerés révén a társasági döntési struktúrák keretein belül szintén érvényre kell juttatni. Ezen túlmenően a Konzern érdekébe tartozik, hogy a Konzern részét képező társaságok a Viselkedési kódexet jelentősebb üzletfelekkel (ügyfelekkel, beszállítókkal, tanácsadókkal stb.) is megismertetik.



4. FELELŐSSÉG ÉS MEGVALÓSÍTÁS

Minden egyes munkatárs köteles figyelembe venni a viselkedési irányelv betartását. A vezető személyek példaképpen megélik a Viselkedési kódex tartalmát, képzik a munkatársakat a kódex és az erre irányuló szabályzatok követelményeivel való bánásmódról. Éppígy a vezetők feladata a kódex és az adott esetre vonatkozó javító intézkedések betartásának ellenőrzése.

A Viselkedési kódex szabályainak értelmezése során a munkatársakat a józan ész vezérelte és alaposan végiggondolták, hogy az értelmes etikai és morális mértékek alapvetése alatt egy konkrét eljárás kritikára adhat-e okot. Ennek során mindenképp az egyes országokra jellemző mértékeket és szokásokat kell figyelembe venni. A törvényi szabályozás megléte esetén nincs helye mérlegelésnek. Ezen túlmenően a tisztázásba be kell vonni a mindenkorli üzleti terület megfelelőségi felelőseit, vagy az IFN Holding AG illetékes vezetőségét.

A megfelelőségért felelős hivatal elérhetősége a következő: IFN Compliance Officer: Mag. Johann Habring, MBA: johann.habring@ifn-holding.com

Bizalmi iroda:
Dr. Lenz & Dr. Wittmann közjegyzői hivatala:
ifn-trustcenter@dientare.at

Az üzleti területek megfelelőségi felelősei:

Kereskedelmi vezetés vagy ügyvezető igazgató



5. TÖRVÉNYEK ÉS EGYÉB KÜLSŐ ÉS BELSŐ ELŐÍRÁSOK BETARTÁSA

Minden üzleti tevékenység és döntés folyamán a mindenkor érvényes törvényeket és egyéb külső és vállalton belüli előírásokat szigorúan figyelembe kell venni. Minden vezető számára nézve kötelező a saját felelősségi területére vonatkozó érvényes törvényekről, egyéb előírásokról, valamint belső irányelvekről és szabályokról átfogóan informálódni és kétes esetekben az illetékes osztállyal kapcsolatba lépni.

A szabályoktól való eltérés, ill. az eljárásmódokra vonatkozó bizonytalanság esetén minden munkatárs és a management számára is kötelező az adott helyzetet az aktivitás ELŐTT az előjáróval tisztázni, vagy egy felelős grémium keretében egyeztetni. Utólagos rendezésre csak néhány esetben van lehetőség.

FIGYELEM: Az utólagos rendezés a törvényi helyzettel való eltérés esetén nem lehetséges. Önfeljelentésre azonban csak a Konzern vezetősége hivatott, az IFN vezetőségével tartott egyeztetés után, mert a mindenkor eszmegítélést előzőleg jogi ellenőrzésnek kell elávetni.

6. BECSÜLETES VERSENY

Az áttekinthető és becsületes piaci verseny úgy a Konzern részét képező egyes vállalatok, mint munkatársak érdeke is és hosszútávon biztosítja az IFN Csoport versenyképességét. A szabad verseny korlátozása, valamint a verseny- és kartelljogi előírások megsértése nem egyeztethető össze sem a vállalati filozófiával, sem a vállalati kultúrával, és ellenkezik a Csoport önmagáról alkotott képével.

A nemzeti és nemzetközi kartelljogi előírások megsértése súlyos következményekkel járhat úgy az IFN Csoport, mint az érintett munkatársak számára. Ez lehet nagy összegű pénzbírság és kártérítés, egyes országokban akár szabadságvesztéssel is sújtható. Ennek során a szóbeli megállapodások és az előre összehangolt eljárás módok éppúgy büntetendők, mint az írásbeli megállapodások.

Munkatársaink az utasítás értelmében az üzleti tevékenységeik keretein belül kötelesek elkerülni a következőket:

- Tilos a versenytársakkal üzleti témákban olyan megállapodásokat kötni, amelyek a verseny során való magatartást meghatározzák vagy befolyásolják. Ez különösen azon megállapodásokra és egyezségekre vonatkozik, amely az árak vagy gyártási kapacitások rögzítését, a piacok vagy ügyfelek felosztását, vagy egyes ügyfelek vagy további versenytársak bojkottálását célozza vagy eredményezi.
- Tilos nem becsületes üzleti gyakorlatot alkalmazni vagy nyomást gyakorolni a köztes kereskedőkre annak érdekében, hogy a termékeket meghatározott áron értékesítsék.
- Tilos megállapodásokat vagy egyezségeket kötni látszatajánlatok leadásáról.
- Az IFN Csoport munkatársai számára tilos versenytársakkal való tárgyalás vagy érintkezés folyamán olyan titkos témákat érinteni, mint pl. árak és értékesítési feltételek, költségek, gyártási kapacitások, raktárállomány, árváltoztatások vagy hasonló bizalmas információk.
- Az egyesületekben végzett tevékenységek, különös tekintettel a egyesületi üléseken való részvétel fontos alapul szolgálnak az ipar és a gazdasági csoportok érdekképviselőitől a nemzeti és nemzetközi törvényhozás keretein belül. Az egyesületi munka folyamán az IFN Csoport munkatársainak azonban a fentiekben felsorolt alapvetéseket és magatartási vezérfonalakat ennek ellenére figyelembe kell venniük és kötelesek a kartelljognak megfelelően viselkedni. Amennyiben ilyen grémiumban vagy érintett egyesületi rendezvények peremén más résztvevőknél a kartelljogot sértő viselkedést tapasztalnak, kötelesek azonnal visszalépni az említett grémiumból és egyesületből és erről értesíteniük kell feletteseiket is.

7. KORRUPCIÓ / MEGVESZTEGETÉS / AJÁNDÉKOK ELFOGADÁSA

A helytelen előnyök felkínálása, eltűrése vagy akár csak ígérete (ez lehet pénz, ajándékok, meghívások, rendkívüli engedmények stb.) egy privát vállalat munkatársa vagy más hivatalos személy irányába a mindenkori munkatárs számára, de akár az egész vállalat számára büntethető lehet, különös tekintettel arra, ha ez az előny révén a célzott személy tevékenységének befolyásolását célozza. Hivatalos személy esetén nem játszik szerepet, hogy a hivatalos személy a konkrét feladatot kötelességszerűen vagy azzal ellentétesen hajtja végre. Egyes esetekben nem esnek ezen büntetendő tényállás alá a helyi és országos szinten elfogadott csekély értékű figyelmességek (évente 100,00 euró értékig), mint pl. az üzletben elfogadott szokások keretein belüli vendéglátások. Valamennyi egyéb előnyben részesítés mindenkor nagyon problematikus és kerülendő. Kétes esetekben konzultálni kell a mindenkori felettséssel vagy megfelelő felelőssel. Éppígy kerülendő a helytelen előnyök követelése, ígérek elvárása, illetve azok elfogadása. Amennyiben az üzleti partner részéről hasonló próbálkozásokat észlelnének, azt a mindenkori felettségeknek jelenteni kell.



8. TISZTELET ÉS INTEGRITÁS

Az UN Charta és az Emberi jogokról szóló európai egyezmény alapján az emberi jogokat alapvető értékeknek tekintjük, amelyeket minden munkatársunk köteles tiszteletben tartani és azokat figyelembe venni. Az IFN vállalati kultúrája elismeri és üdvözli, hogy minden ember egyedülálló, értékes és a saját individuális képességeiért tisztelendő. Az IFN Konzern ezért nem tolerálja a diszkrimináció semmilyen formáját, bármely formájáról is legyen szó.

Ez vonatkozik a szexuális zaklatás bármely formájára, pl. nyilvánvaló közeledési kísérletek, megalázó megjegyzések, tréfák, trágár kifejezések, goromba gesztusok vagy elfogadhatatlan képanyagok közszemlére tétele a Konzern üzleti és gyártási intézményeiben. Az ilyen viselkedés akkor is zaklatásnak sorolható be, ha nem annak célozták. Ez az alapvetés külső partnerekkel szembeni viselkedésre is érvényes.

9. ÉRDEKÖSSZEÜTKÖZÉSEK

Az üzleti tevékenység keretein belül előfordulhat, hogy munkatársak olyan helyzetekbe kerülnek, amelyekben a saját személyes vagy gazdasági érdekük a Konzern érdekével ütközik, vagy esetleg ütközhet. Ilyen helyzetekben az IFN Konzern elvárja munkatársaitól, hogy kizárólag a Konzern érdekeiben járjanak el. Mivel az ilyen jellegű érdekösszeütközéseket nem lehet mindig kizárni, az IFN Konzern kötelezi munkatársait a hasonló témák áttekinthető kezelésére.

Minden munkatárs kötelessége az aktuális vagy lehetséges érdekösszeütközéseket, akkor is, ha csak egy ilyen esetleges érdekösszeütközésnek a gyanúja felmerülhet, a mindenkori felettesével felszólítás nélkül és teljes terjedelmében közölni és egy esetleges speciális engedélyért folyamodni.

Érdekösszeütközések leginkább a következő aspektusokkal összefüggésben léphetnek fel:

- A mellékfoglalkozások ellentétesek lehetnek az IFN Konzernben meglévő kötelességekkel vagy érdekösszeütközéses vezethetnek, ezért kétség esetén ki kell kérni a felettes előzetes írásbeli engedélyét, az illetékes személyzeti osztály értesítése mellett. Ez a Konzern kívüli társaságok felügyelő és tanácsadó bizottságában való részvételre is érvényes.
- Gazdasági elkötelezettség az IFN Konzern versenytársainál vagy üzletfeleinél, különös tekintettel az ügyfelekre és beszállítókra (ez alól kivételt képeznek a tőzsdorientált társaságokban való csekély mértékű részesedés, amennyiben az megfelel a szokásos vagyonkezelésnek) nem engedélyezett. A szoros hozzátartozók ilyen irányú részesedéséről a mindenkori feletteset bizonyíthatóan tájékoztatni kell. Szoros hozzátartozónak számít a

munkatárs házastársa, illetve élettársa, szülei, testvérei és gyermekei, valamint minden olyan személy, aki legalább egy éve a munkatárssal egy háztartásban él.

- Hasonlóképpen időben jelenteni kell a szerződési tárgyalások megkezdése előtt az olyan, az IFN Konzern üzletfeleivel folytatott tranzakciókat, amelyeknél az üzletfél részéről a vállalati döntésekben résztvevő személyek vagy a közvetlen tárgyalófelek szoros hozzátartozók.
- Érdekösszeütközések léphetnek fel a munkatársak olyan rokoni kapcsolatai révén is, akik az azonos osztályon dolgoznak. Ezért az ilyen rokoni kapcsolatokról a felettest tájékoztatni kell.

10. A VÁLLALATI INFORMÁCIÓK KEZELÉSE / TITOKTARTÁS Lásd ehhez a

munkaszerződéseket és a mindenkor érvényes IT-biztonsági irányelveket.

11. VÁLLALATI KOMMUNIKÁCIÓ

A vezetőségi szóvivő Johann Habring, és Christian Klinger-rel, a vállalati szóvivővel közösen, felelős a külső kommunikációért és a PR-munkáért. Interjúkat, sajtóközleményeket és hasonlókat eleve engedélyeztetni kell a vezetőségi szóvivővel, aki az adott témákat egyeztetni a vállalati szóvivővel. Kisebb regionális ügyekben ki kell kérni a mindenkori ügyvezető hozzájárulását és információját.



12. INTERNET

Lásd ehhez a munkaszerződéseket és a mindenkor érvényes IT-biztonsági irányelveket.

13. IT-HASZNÁLAT

Lásd ehhez a munkaszerződéseket és a mindenkor érvényes IT-biztonsági irányelveket.

14. NEM MEGFELELŐ VISELKEDÉSRŐL SZÓLÓ JELENTÉS

Előfordulhat, hogy az IFN Konzern munkatársai a Viselkedési kódex rendelkezései, egyéb belső irányelvek és szabályzatok vagy törvényi előírások megszegését észlelik. Amennyiben a munkatársak ilyen nem megfelelő viselkedést tapasztalnak, azt haladéktalanul jelenteniük kell. Azonban a munkatárs szabad döntése, hogy a következő lehetőségek közül melyiket választja:

- a mindenkori felettes értesítése, vagy
- a mindenkori illetékes megfelelőségi felelős informálása, az üzleti területtől függően
- a mindenkori üzleti terület ügyvezetőségének informálása
- az IFN megfelelőségi felelős informálása
- az üzleti területen illetékes bizalmi megbizzottal folytatott beszélgetés, majd továbbítás az IFN Compliance Officer számára

Valamennyi beérkezett jelentést gondosan ellenőriznek és azt igény esetén bizalmasan kezelik. A vizsgálati folyamat leegyszerűsítése érdekében a jelentés esetén szükség van a munkatárs indentifikálására, de a személyét érintő bizalmas kezelést igény esetén szintén biztosítják. Egy nyílt és bizalmas kommunikáció támogatása érdekében kifejezetten leszögezzük, hogy azon munkatársak számára, akik a törvények, a Viselkedési kódex vagy egyéb belső irányelvek és szabályzatok megszegéséről tájékoztatnak, ebből nem származik semmilyen negatív következmény. Ez éppúgy érvényes azon személyekre is, akik fontos információkkal szolgálnak az ilyen nem megfelelő viselkedés vizsgálatához.

Az IFN Konzern azonban kifejezetten fenntartja magának a jogot arra, hogy diszciplináris intézkedéseket alkalmazzon olyan munkatársakkal szemben, akik szándékosan és durva gondatlanságból hamis vádaskodásokkal élnek.