



行为准则

2018年2月15日董事会通过



致IPCO全体员工

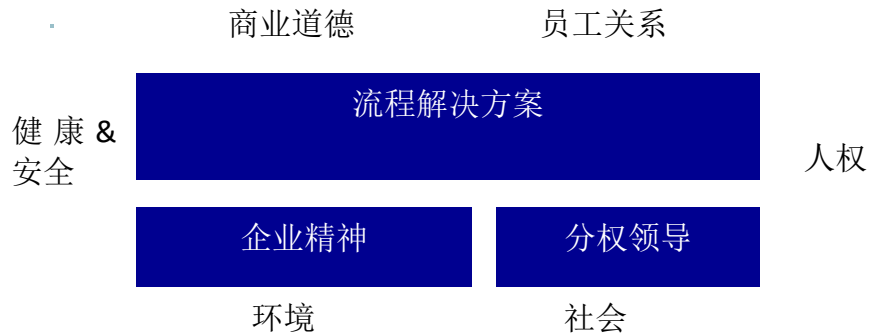
IPCO的经营理念——企业家精神和分权领导，从一开始就是公司成功的关键之一。

无论是对待自己，还是对周围的世界，作为一家在全球范围内拥有实体企业和员工的全球性公司，我们非常有必要强调和阐明我们处事方法的基础。

以自由和责任为基础的经营理念对每个员工的诚信有着高度要求。通过专业、诚实和道德的行为，我们正建立着一种企业文化，在这种文化中，我们有效且可靠地为同事、客户、供应商和其他业务合作伙伴提供良好的结果和创造价值。在本行为准则中，我们列出了一些基本和总体的原则和指导方针，以支持我们的决策。它反映了我们想成为什么样的人，以及我们想被如何看待。

了解行为准则并在日常工作中遵守是包括我和你们在内的每个员工的责任。我鼓励您与您的同事、经理或与我及管理团队讨论行为准则。通过保持这种活跃的讨论，我们将进一步塑造让我们都引以为豪的企业文化。

Henrik Furhoff, 董事长兼首席执行官



IPCO是一个在不断变化的世界中成长起来的企业。在我们生活的时代，环境、社会和商业道德问题对企业如何被认知和被允许开展业务具有越来越重要的意义。

行为守则的管理

- 本行为准则已由IPCO董事会采纳。董事会应每年评估本行为准则及其适用，并在必要时予以更新。
- 董事长和总经理对于员工熟悉行为准则，并确保其在企业内遵守该行为准则负有最终责任。
- IPCO合规主管负责在全球范围内部署相关的合规培训，并确定公司价值链中是否还有其他应该受到行为准则约束的参与者，如供应商、承包商或分包商。
- IPCO的管理层负责跟进企业中对行为准则的知晓和遵守情况。这属于公司内部控制的年度监管的一部分。
- 鼓励所有员工举报任何违反行为准则的情况——首先应向其经理，其次向集团管理层的任意成员报告。



介绍

我们为什么要有行为准则？

“行为准则”体现了我们是谁，以及我们如何在IPCO开展业务。它阐述了我们都必须理解的原则，并指导我们在日常工作中以及在我们的操作环境所包含的与人的各种关系中应该如何表现。它也解释了作为一名员工，你可以对雇主的期望。

“行为准则”的出发点是《全球契约》中的企业可持续性原则，《经合组织跨国企业准则》以及其他国际公认的准则所表达的基本价值观。它不包括可能出现的所有情况，也不包括所有法律，准则和内部规则。在某些情况下，例如在立法或管制薄弱的国家，“行为准则”的要求可能比当地习俗和惯例更为严格。在这种情况下，我们应该始终遵守自己的原则。

谁受到行为准则的约束？

“行为准则”适用于IPCO在所有国家/地区内的所有员工。我们都有责任确保在我们作为个人所代表的行动中维护和遵守本准则的基本原则。

管理职位的人员有责任树立良好榜样并支持员工按照行为准则行事。此外，管理人员有责任处理有道德问题的人员，或者想要报告违反准则的人员。

此外，所有子公司应考虑公司的领域或价值链中是否还有其他参与者应遵守行为准则，例如供应商，分包商，承包商或代理商。我们将与共有IPCO行为准则中所列的价值观的供应商和客户合作。

鼓励所有员工报告任何违反行为准则的行为。

违反行为守则有什么后果？

如果你发现某些令你担忧或困扰的事情，或者可能构成违反行为准则的行为，应当立即报告。IPCO严肃对待每一个被报告的违规行为，并将调查此事且采取适当措施。

您提供的信息将被保密。除违法行为外，信息将只提供给为了处理此事而必须通知的人员。



你应该始终知道，你的报告是为了你的同事和公司的最大利益，报告合理的怀疑的人永远不会受到任何形式的报复。

我如何报告可能的违规行为？

你的经理通常是最适合处理你的问题的人。如果出于某种原因，你认为不方便告知你的经理，或者尽管你已经报告了情况或投诉，但你认为它没有被认真对待，你可以随时联系管理团队的成员。

如果你报告了涉嫌违反行为准则的行为，你的报告将被秘密地、迅速地和专业地调查。如果违规行为被证明已经发生，IPCO的管理层将审查此事并决定采取行动。你将收到关于如何处理你的报告的反馈。



1. 我们在所有的业务关系中都秉持诚信和高尚的道德准则。

IPCO与供应商、客户和收购候选对象有许多不同的业务关系。为了能够成长和发展，我们必须保持我们最重要的利益相关者和运营环境中的人员们的高度信心，并成为值得信赖的合作伙伴。这没有捷径——我们必须在任何情况下都做正确的事情。

- 我们将遵守我们工作所在的所有国家/地区所适用的法律和法规。
- 严禁贿赂和任何形式的腐败行为。任何以**IPCO**名义工作的人都不得授予，提供，接受或促进可能影响或可能被视为影响企业或政府决策的客观性的金钱支付、礼品或其他不正当利益。
- 只有符合适用法律和普遍接受的商业惯例，你才能够提供或接受礼物、用餐和娱乐活动。如果不确定是否符合，请咨询你的直属经理。
- 所有的成功都建立在良好的企业文化和公平竞争的基础上。我们始终遵守适用的竞争法，禁止竞争者之间限制竞争的协议和安排，包括价格垄断、分割客户和地理市场、同业联盟和滥用行业主导地位。
- 你应该始终以**IPCO**和你公司的最大利益为出发点，并避免利益冲突。当你的私人利益，人际关系或外部活动影响或给人以影响你履行工作职责的印象时，就会产生利益冲突。
- 我们将始终努力确保**IPCO**的信息是公开，正确，连续，快速且质量最佳的，并且是根据适用的法律，法规，会计准则和规范提供的。



2. 我们对自己和他人在工作场所的健康和安全负责。

IPCO致力于为所有员工提供安全健康的工作环境，排除明显的人身风险是理所当然的。影响人们的态度和行为可能我们面临的巨大挑战，但也是我们对抗压力和社会心理疾病的重要举措。我们有共同的责任使彼此意识到健康和安全风险，并创造使人们感到舒适且能够表现良好的工作场所。

- 每位员工都应了解并遵守其所在工作地区的健康和适用规则、政策和流程。
- 每位员工都有责任纠正或报告高风险的工作条件，事故，工伤和疾病。此外，每位经理应确保所有员工和承包商都获得必要的培训和防护设备。
- 如果同事在工作中不注意安全或冒不必要的风险，我们有责任予以反对。

3. 雇主与雇员之间的关系以开放，相互尊重和影响为特征。

IPCO的每个工作场所都是独一无二的——每个都有自己的历史。企业文化不在墙壁之间，而在于我们每天如何相互对待。对我们来说，毫无疑问，雇主和雇员之间的互动是建立在相互尊重的基础上的，我们可以对批评和好的想法都保持开放和接受的态度。

- 公司应与员工及其代表进行开诚布公的对话。对待所有员工都应给予尊严和尊重，并给予其发展和新学习的机会。欢迎所有员工向各自的经理发表对工作场所的看法。
- 我们认可员工决定自己是否由工会代表的基本权利，并且尊重员工及其工会进行集体谈判的权利。我们也尊重员工不加入工会的权利。
- 我们将根据适用法律和集体协议支付工资和福利。如果没有集体协议，我们会遵守适用的行业规范。我们为同工同酬抗争，并反对男女间不合理的薪酬差异。



- 我们重视并努力发展员工的多元化。所有新的招聘均以客观为基础进行，不论性别、婚姻状况、有无子女、族裔或国籍、性取向、信仰、政治派别、年龄、功能残疾或受法律保护的其他类别。
- 不允许骚扰、威胁或其他不当行为。



4. 我们努力尊重和保护基本人权。

IPCO是一家在40多个国家/地区设有办事处的全球性公司。无论我们在何处工作，人民的基本自由和权利都应得到尊重和保护。在我们自己的运营中，以及在我们有机会施加一定影响的背景下，我们将努力确保人民的自由和权利得到尊重和保护。

- 我们将在工作场所和业务合作伙伴面前坚持和沟通我们的价值观和要求。
- 我们将避免侵犯人权，并始终在发现存在这种风险的情况下采取负责任和强有力的行动。
- 我们不允许在我们自己的运营中或我们的供应商和供货商中使用童工或任何形式的强迫劳动。在我们开展业务的所有地方，尤其是当我们雇用年轻人时，我们都严格遵守国家和国际上有关最低年龄的法律。任何员工在受雇时，均不得被要求交出其身份证明文件或缴付押金。
- 我们保护人格的完整性，并确保公司在其运营中可能获得或使用的个人数据和披露都是根据适用法律和规则处理的。



5. 我们致力于不断减少并协助客户减少对环境的影响。

IPCO的业务涉及产品的制造和销售运营。我们拥有高水平的技术专长，并都在各自的市场处于领先地位。基于这一出发点，我们承诺将始终致力于从环境角度改善我们的运营和产品，并以此帮助我们的客户创造环境价值。

- 我们将充分了解并遵守与我们各自业务相关的适用环境法和相关产品标准。
- 我们将在能源和资源效率、排放、废物管理、运输和其他环境相关方面系统地开展工作以改进我们的运营。
- 我们将不断发展我们的业务能力并与客户展开合作，以便能始终提供最环保的产品或解决方案。



6. 我们是好邻居，并利用一切机会发展我们工作的社区。

IPCO与当地有着紧密的联系，我们的许多业务都位于较小的城市或乡镇。我们的经营理念包括：坚守岗位、利用和发展现有的竞争力和为业务的稳定作贡献。

- 我们通过开展重要且长期的业务，来帮助发展我们工作的社区。
- 我们通过与当局、决策者、教育机构和民间团体进行积极和建设性的对话来创造发展的条件。
- 我们遵守我们的业务所在国家和地区所适用的的税收规则，并支付由此产生的税款。
- 我们努力在当地招聘新员工，并为年轻人提供工作和实习机会。



如果对“行为准则”有疑问？

请联系：

Tom Nygren, IPCO法律顾问