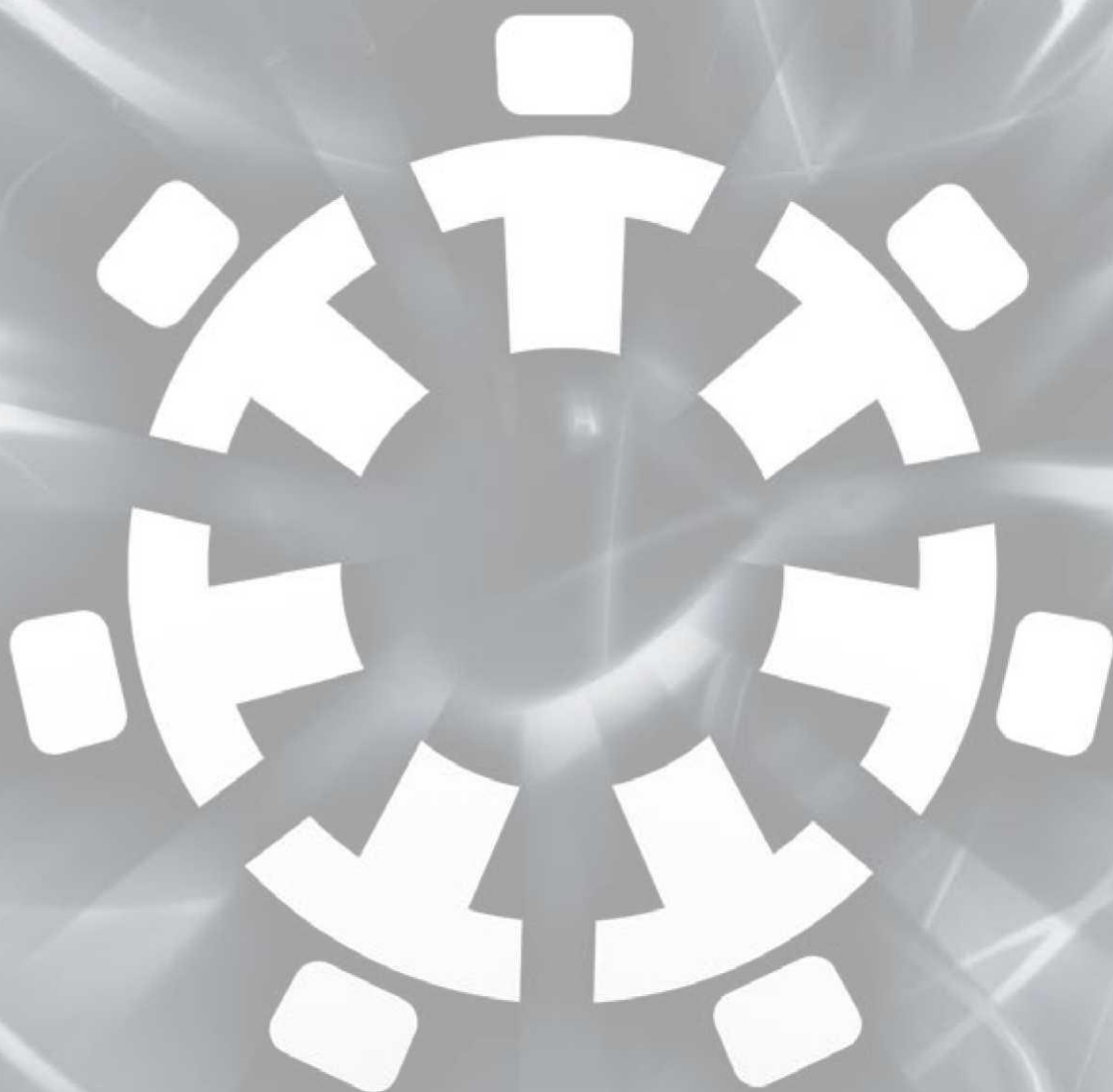




Kódex správania

skupiny IFN



Kvôli jednoduchšej čitateľnosti nepoužívame neutrálne vyjadrovanie rodov. Príslušné výrazy sú platné z hľadiska rovnoprávneho zaobchádzania vždy a zásadne pre obidve pohlavia.

Predhovor predstavenstva IFN



Skupina IFN, založená v roku 1931, sa chce ďalej dynamicky rozvíjať na základe svojich hodnôt a noriem v rámci zákonných predpisov v oblasti výroby prvkov okien, dverí, ochrany proti slnku a fasád.

Pomocou tohto kódexu správania chceme vytvoriť ďalší základ pre udržateľný budúci rozvoj nášho koncernu.

Rámec pre tento kódex chovania tu stanovia zákonné predpisy, interné vyhlášky a prirodzene aj sprievodné hodnoty a normy. Táto smernica pre správanie platí pre našich zamestnancov od základnej úrovne až po vedenie, ako aj pre našich majiteľov.

Zodpovednosť spoločnosti sa týka nielen vnútorných procesov, ale aj vzťahov s našimi zákazníkmi, dodávateľmi a inými obchodnými partnermi. Preto sú zachytené aj vnútorné pokyny a vyhlášky a sú prístupné pre zákazníkov a obchodných partnerov.

V tomto kódexe správania sa formulujú naše právne bezchybné správanie našich zamestnancov v skupine IFN.

Ako predstavenstvo skupiny urobíme všetko potrebné pre to, aby štandardy stanovené v tomto kódexe správania boli trvale prenesené do všetkých častí koncernu a zavedené do života.

Zámerné chceme a budeme viesť pomocou vlastného dobrého príkladu. Očakávame od všetkých zamestnancov, že sa vydajú na túto cestu s nami.

IFN Holding AG

Mag. Johann Habring,

Dr. Alfred Schrott

1. ZÁKLAD PRE KÓDEX SPRÁVANIA

Najdôležitejšie základné princípy, a tým aj základ pre tento kódex správania, poskytuje celý rad už jestvujúcich systémov a dokumentov.



*) príslušné súbory pravidiel sa nachádzajú v dokumentoch smerníc (Internorm, pozri manažérsku príručku) alebo sú nimi upravené.

2. ÚVOD

IFN Holding AG a jednotlivé spoločnosti skupiny sú predmetom rôznych spoločenských, politických a právnych rámcových podmienok, ktoré treba dodržiavať.

Porušenie týchto rámcových podmienok, najmä porušenie právneho poriadku určitej krajiny, môže spôsobiť firme značné finančné škody a trvalo poškodiť image koncernu a jeho značiek.

Tento kódex správania tvorí základ pre všetky obchodné činnosti a rozhodnutia v rámci skupiny IFN. To je základ pre morálne, eticky a právne bezchybné všetkých zamestnancov skupiny.

V prípade porušenia právnych predpisov, vnútorných smerníc, nariadení a pokynov alebo akéhokoľvek ustanovenia tohto kódexu správania musí každý zamestnanec rátať s disciplinárnymi dôsledkami. Navyše môže nesprávne konanie viesť k trestnoprávnym a občianskoprávnym dôsledkom ako regres a požiadavky na odškodnenie postihnutého.

Zmeny a doplnky tohto kódexu správania sa vykonávajú prostredníctvom rozhodnutia predstavenstva IFN Holding AG.

3. ROZSAH PLATNOSTI

Tento kódex správania sa vzťahuje na všetkých zamestnancov skupiny IFN. Novo prijatí zamestnanci sa musia v pracovnej zmluve zaviazat', že budú dodržiavať kódex správania.

Do koncernu IFN patria všetky spoločnosti, v ktorých má IFN Holding AG priamo alebo nepriamo podiel väčší ako 50 % alebo ktoré kontroluje iným spôsobom. Všetkým ostatným spoločnostiam, v ktorým má skupina IFN priamo alebo nepriamo podiel minimálne 25 % a nevykonáva (samostatne) kontrolu, sa kódex správania zasiela na informáciu s žiadosťou, aby prostredníctvom samostatného uznania v rámci vlastných právnych štruktúr rozhodovania tiež nadobudol platnosť.

Okrem toho je v záujme koncernu, aby členské firmy informovali o kódexe správania aj svojich dôležitých obchodných partnerov (zákazníkov, dodávateľov, konzultantov atď.).



4. ZODPOVEDNOSTODPOVEDNOSŤ ZA IMPLEMENTÁCIU

Každý zamestnanec má dbať na dodržiavanie tejto smernice o správaní. Členovia vedenia dávajú príklad dodržiavania obsahu kódexu správania, školia svojich zamestnancov v zaobchádzaní s pravidlami kódexu a z nich vyplývajúcimi obmedzeniami. Členovia vedenia musia aj dbať na dodržiavanie prípadných príslušných nápravných opatrení.

Pri výklade pravidiel kódexu správania sa zamestnanci musia riadiť aj zdravým rozumom a uvažovať, či za predpokladu rozumných etických a morálnych opatrení by určitý spôsob konania mohol dať podnet ku kritike. Pritom musia zohľadniť predovšetkým špecifické meradlá a zvyklosti danej krajiny. Existencia zákonných predpisov neoponecháva priestor na zvažovanie. Okrem toho sa musíte obrátiť kvôli vyjasneniu na referenta dodržiavania zákonov podľa oblasti predaja alebo príslušného člena predstavenstva IFN Holding AG.

Referenti dodržiavania zákonov sú k dispozícii na týchto kontaktných adresách: **hlavný dozor IFN nad dodržiavaním zákonov** Mag. Johann Habring, MBA: johann.habring@ifn-holding.com

Dôverník:

Notársky úrad Dr. Lenz a Dr. Wittmann: ifn-trustcenter@dienotare.at

Osoby zodpovedné za dodržiavanie podľa oblastí

Finančný riaditeľ alebo výkonný riaditeľ



5. Dodržiavanie zákonov a iných externých a interných predpisov

Pri všetkých obchodných činnostiach a rozhodnutiach sa musia striktné dodržiavať aktuálne platné zákony a iné externé aj interné predpisy. Všetkým manažérom sa odporúča, aby sa komplexne informovali o zákonoch, iných predpisoch a interných smerniciach a vyhláškach platných pre ich príslušnú oblasť zodpovednosti a v prípade pochybností kontaktovali príslušné miesta.

V prípade odchýlky od pravidiel, prípadne v prípade neistoty ohľadne postupu musí každý pracovník vrátane vedenia iniciovať vyjasnenie s nadriadeným alebo schválenie zo strany zodpovedného grémia pred začatím činnosti. Dodatočná náprava je možná iba v niektorých prípadoch.

POZOR: Dodatočná náprava nie je možná v prípade odchýlky od zákonného stavu. Nahlásiť porušenie však smie výlučne vedenie koncernu po schválení predstavenstvom IFN, pretože posúdenie konkrétneho prípadu sa musí vopred podložiť právnou analýzou.

6. Spravodlivá konkurencia

Transparentné a spravodlivé správanie na trhu zaisťuje natrvalo záujmy tak jednotlivých podnikov v rámci koncernu, ako aj zamestnancov, a konkurencieschopnosť skupiny IFN. Obmedzovanie voľnej súťaže a porušovanie zákonných predpisov ohľadne konkurencie a kartelových predpisov sa nezlučujú s filozofiou a kultúrou spoločnosti, ako aj so sebauvedňovaním skupiny.

Porušovanie národných alebo medzinárodných antimonopolných predpisov môže mať závažné dôsledky pre skupinu IFN a príslušných zamestnancov. Môžu si spôsobiť vysoké pokuty a povinnosť odškodnenia, v niektorých krajinách aj trest odňatia slobody. Ústne dohody a koordinované správanie sa pritom trestujú rovnako ako písomné dohody.

Naši zamestnanci sú poučení, aby sa v rámci obchodnej činnosti zdržali nasledovného konania:

- S konkurentmi sa nesmú uzatvárať dojednania na obchodné témy, ktoré určujú alebo ovplyvňujú konkurenčné správanie. To platí najmä pre dohody a dojednania, ktoré majú za cieľ alebo ovplyvňujú určovanie cien alebo výrobných kapacít, rozdelenie trhov alebo zákazníkov, a bojkot určitého zákazníka alebo iného subjektu na trhu.
- Nesmú sa používať nečestné obchodné praktiky alebo nátlak na obchodné medzičlánky, aby výrobky predávali za určité ceny.
- Nesmú sa prijímať dohody alebo dojednania ohľadne podávania fiktívnych ponúk.
- Zamestnancom skupiny IFN je zakázané hovoriť počas rokovaní a kontaktov s konkurentmi o dôverných záležitostiach ako ceny a podmienky predaja, náklady, výrobné kapacity, stav zásob, zmeny cien a iné dôverné informácie.
- Činnosť v združeních a najmä účasť na zasadnutiach združení predstavujú dôležitý základ pre zastupovanie záujmov odvetvia a hospodárskych skupín v rámci národnej aj medzinárodnej legislatívy. V rámci práce v združení musia zamestnanci skupiny IFN rovnako dodržiavať hore uvedené zásady a princípy správania a správať sa v súlade s kartelovými zákonmi. Ak si všimnú správanie iných účastníkov takýchto grémií alebo počas akcií združení v rozpore s kartelovým zákonom, musia okamžite opustiť takéto grémiá a združenia a informovať o tom svojich nadriadených.

7. KORUPCIA, ÚPLATKY A PRIJÍMANIE DARČEKOV

Ponúkание, poskytovanie alebo len prísľub neprimeraných výhod (môžu to byť peniaze, darčeky, pozvánky, mimoriadne zľavy, možnosti nakupovania za nezvyčajných podmienok, bezúročné pôžičky atď.) zamestnancovi súkromnej spoločnosti alebo úradníkovi môže byť trestné pre príslušného pracovníka, ale aj pre celú spoločnosť, najmä ak sa touto výhodou ovplyvní príjemca výhody pri svojej činnosti. V prípade úradníkov pritom nehrá žiadnu rolu, či úradník vykonáva svoje konkrétne úlohy v súlade s povinnosťami alebo v rozpore s nimi.

V jednotlivých prípadoch sú z týchto okolností skutkovej podstaty trestu vylúčené darčeky s nízkou hodnotou obvyklé v danom mieste alebo krajine (do 100,00 € ročne), ako napríklad pohostenie v rámci obchodných zvyklostí. Všetky ostatné poskytnuté výhody sú v každom prípade mimoriadne problematické, a preto sa im treba vyhnúť. V prípade pochybností konzultujte s príslušným nadriadeným alebo pracovníkom zodpovedným za dodržiavanie zákonov. Musíte sa zdržať aj požadovania, prijímania prísľubu alebo prijímania neprimeraných výhod. Pokusy tohto druhu zo strany obchodných partnerov treba hlásiť príslušnému nadriadenému.



8. Rešpekt a česťnosť

Na základe Charty OSN a Európskeho dohovoru o ochrane ľudských práv sa ľudské práva považujú za základné hodnoty, ktoré obchodný partner musí rešpektovať a dodržiavať. Firemná kultúra IFN uznáva a víta skutočnosť, že každý človek je jedinečný a hodnotný a treba rešpektovať jeho individuálne schopnosti. Koncern IFN preto netoleruje žiadny druh diskriminácie, v akejkoľvek forme.

To isté platí pre sexuálne obťažovanie v akejkoľvek podobe, napríklad prostredníctvom zjavných pokusov o zblíženie, ponižujúcich komentárov, vtipov, vulgárnych výrazov, obscénnych gest alebo zobrazovania nevhodného obrazového materiálu v obchodných a výrobných zariadeniach koncernu. Takéto správanie možno klasifikovať ako obťažovanie, aj keď takto nebolo zamýšľané. Tieto zásady sa vzťahujú aj na správanie voči externým partnerom.

9. KONFLIKTY ZÁUJMOV

V rámci podnikateľskej činnosti je možné, že sa zamestnanci dostanú do situácií, v ktorých sa ich osobné alebo hospodárske záujmy dostanú alebo môžu dostať do konfliktu so záujmami koncernu. V takýchto situáciách koncern IFN očakáva, že jeho zamestnanci budú konať výhradne v záujme koncernu. Pretože takéto konflikty záujmov nemožno vždy vylúčiť, koncern IFN vyžaduje od zamestnancov transparentné zaobchádzanie s takýmito témami.

Každý zamestnanec je povinný oznámiť aktuálne alebo potenciálne konflikty záujmov, a to aj keď sa iba zdá, že by mohol vzniknúť takýto stret záujmov, príslušnému nadriadenému bez vyzvania okamžite a v plnom rozsahu a v každom prípade požiadať o špeciálne povolenie.

Konflikty záujmov môžu vzniknúť najmä v súvislosti s nasledovnými aspektmi:

- Vedľajšia činnosť môže byť v rozpore s povinnosťami v koncerne IFN alebo viesť ku stretu záujmov, a preto v prípade pochybností vyžaduje vopred písomné povolenie nadriadeného a informovanie príslušného personálneho oddelenia. To isté platí aj pre účasť v dozornej alebo poradnej rade vo firmách mimo rámec koncernu.
- Nie je prípustná ekonomická angažovanosť v prospech konkurentov alebo obchodných partnerov koncernu IFN, najmä zákazníkov alebo dodávateľov (výnimku predstavuje nevelký podiel vo firmách kótovaných na burze, ak zodpovedajú zvyčajnej správe majetku). Takéto investície zo strany blízkych príbuzných musia byť preukázateľne oznámené príslušnému nadriadenému. Medzi blízkych príbuzných patria manžel či životný partner zamestnanca, jeho rodičia, súrodenci a deti, ako aj iné osoby, ak žijú najmenej rok v tej istej domácnosti so zamestnancom.
- Taktiež zavčas pred začatím zmluvných rokovaní treba ohlásiť takéto transakcie s obchodnými partnermi koncernu IFN, pri ktorých sa zo strany obchodných partnerov podieľajú na rozhodovaní firmy alebo sú priamymi rokovacími partnermi blízki príbuzní.
- Konflikt záujmov môže tiež vzniknúť v dôsledku príbuzenských vzťahov medzi zamestnancami, ktorí pracujú v rovnakom oddelení. Takéto príbuzenské vzťahy preto treba oznámiť nadriadenému

10. Zaobchádzanie s firemnými informáciami / utajovanie

Pozri pracovné zmluvy a aktuálne bezpečnostné smernice IT.

11. Komunikácia spoločnosti

Predseda predstavenstva je Johann Habring, ktorý je spolu s Christianom Klingerom, hovorcom spoločnosti, zodpovedný za externú komunikáciu a PR. Rozhovory, tlačové správy a podobné správy musí vopred schváliť hovorca predstavenstva, ktorý tieto témy zosúladí s hovorcom spoločnosti. V prípade menších regionálnych záležitostí si treba informovať príslušné nadriadeného a vyžiadať si jeho súhlas.



12. Internet

Pozri pracovné zmluvy a aktuálne bezpečnostné smernice IT.

13. Používanie IT

Pozri pracovné zmluvy a aktuálne bezpečnostné smernice IT.

14. Hlásenie nesprávneho správania

Môže sa stať, že zamestnanci koncernu IFN zistia porušenie ustanovení kódexu správania, interných smerníc a pravidiel alebo zákonných predpisov. Ak zamestnanci zistia takéto previnenie, musia ho okamžite nahlásiť. Zamestnanec má jednak právo vybrať si z nasledovných možností:

- informovať príslušného nadriadeného, alebo
- informovať príslušného referenta dodržiavania zákonov podľa obchodnej oblasti
- informovať príslušné vedenie obchodnej oblasti
- informovať hlavný dozor IFN
- prerokovať to s dôverníkom pre danú obchodnú oblasť s nasledovným postúpením hlavnému dozoru IFN.

Všetky prijaté správy sa starostlivo preskúmajú a na požiadanie sa spracúvajú ako dôverné. V záujme zjednodušenia procesu vyšetrovania treba, aby sa zamestnanci pri hlásení identifikovali, pričom im bude na požiadanie v každom prípade zaistená dôvernosť. V záujme podpory otvorenej a dôvernej komunikácie výslovne žiadame, aby pracovníkom, ktorí hlásia zistené porušenie zákonov, kódexu správania alebo iných interných smerníc a pravidiel, v žiadnom prípade nevznikli negatívne dôsledky akéhokoľvek druhu. To platí aj pre ostatných, ktorí prispievajú dôležitými informáciami k vyšetrovaniu takéhoto nesprávneho konania.

Koncern IFN si však výslovne vyhradzuje právo uplatniť disciplinárne opatrenia voči zamestnancom, ktorí úmyselne alebo kvôli hrubej nedbanlivosti predkladajú falošné obvinenia.