



Code de conduite
du groupe IFN



Par souci de lisibilité, il n'est pas fait ici de différenciation de genre. Les termes correspondants s'appliquent aux fins du principe d'égalité de traitement et toujours pour les deux sexes.

Avant-propos du Conseil d'administration



Mag. Johann Habring, MBA

Dr. Alfred Schrott

Le groupe IFN, qui a été fondé en 1931, veut continuer à évoluer de manière dynamique sur la base de ses valeurs et normes dans le cadre des dispositions légales dans les secteurs des produits d'éléments pour fenêtres, portes, pare-soleil et façade.

Avec ce code de conduite, nous voulons jeter un autre fondement pour un développement futur durable de notre groupe.

Les dispositions légales, les règles internes et bien sûr, les valeurs et les normes qui les accompagnent précisent ici le cadre de ce code de conduite. Ce code de conduite s'applique à nos employés, de la base jusqu'à la direction, ainsi qu'à nos propriétaires.

La responsabilité de la société ne réside pas seulement dans les processus internes, mais aussi dans les relations avec nos clients, fournisseurs et autres partenaires commerciaux. Par conséquent, les conseils et les règlements à ce sujet sont aussi conservés et ceux-ci sont mis à la disposition des clients et des partenaires commerciaux.

Nos principes de base sont formulés dans ce code de conduite. C'est la base pour un comportement moralement, éthiquement et juridiquement irréprochable de nos employés dans le groupe IFN.

En tant que Conseil d'administration du groupe, nous ferons tout le nécessaire pour nous assurer que les normes établies dans le présent code de conduite sont appliquées et mises en pratique durablement dans toutes les parties du groupe.

C'est délibérément que nous voulons et que nous allons donner l'exemple. Nous attendons de tous les employés qu'ils empruntent ce chemin avec nous.

IFN Holding AG

1. FONDEMENTS DU CODE DE CONDUITE

Les principes fondamentaux et donc la base de ce code de conduite offrent de nombreux systèmes et documents déjà en place.



*) Les règlements respectifs sont en partie annexés ou sont fixés dans les documentations des directives (Internorm voir manuel de gestion).

2. INTRODUCTION

L'IFN Holding AG et les différentes sociétés du groupe sont soumises à diverses conditions-cadres sociales, politiques et juridiques qui doivent être prises en considération.

La violation de ces conditions, notamment celles allant à l'encontre du système juridique d'un pays, peut causer des préjudices financiers considérables à la société et nuire durablement à la réputation du groupe et à ses marques.

Le présent code de conduite constitue la base de tous les actes commerciaux et décisions au sein du groupe IFN. C'est la base d'un comportement irréprochable d'un point de vue moral, éthique et juridique de l'ensemble des salariés du groupe.

En cas de violation des dispositions légales, des politiques internes, des règles et des instructions ou des dispositions du présent code de conduite, chaque employé doit s'attendre à des sanctions disciplinaires. En outre, des infractions pénales peuvent aussi entraîner des sanctions civiles et pénales, telles que le recours et la demande d'indemnités pour les personnes concernées.

Les modifications et les ajouts à ce code de conduite sont effectués par décision du Conseil d'administration de l'IFN Holding AG.

3. CHAMP D'APPLICATION

Ce code de conduite s'applique à tous les salariés du groupe IFN. Les nouveaux employés sont tenus de se conformer au code de conduite dans le contrat de service.

Le groupe IFN comprend toutes les sociétés dans lesquelles l'IFN Holding AG détient directement ou indirectement une participation de plus de 50 %, ou sur lesquelles elle exerce un contrôle par d'autres moyens. Toutes les autres sociétés dans lesquelles le groupe IFN est directement ou indirectement impliqué avec au moins 25 % des parts et dans lesquelles il n'exerce aucun contrôle (exclusif) sont informées du code de conduite avec l'invitation à appliquer celui-ci à travers une reconnaissance indépendante dans le cadre de leurs structures décisionnelles juridiques.

En outre, il est dans l'intérêt du groupe que les sociétés du groupe portent le code de conduite à la connaissance de leurs principaux partenaires commerciaux (clients, fournisseurs, consultants, etc.).



4. RESPONSABILITE DE LA MISE EN ŒUVRE

Chaque employé doit veiller à respecter ce code de conduite. Les cadres dirigeants appliquent à eux-mêmes les contenus du code de conduite, forment leurs collaborateurs à manier les règles du code et les règlements sous-jacents. Les cadres dirigeants doivent également veiller à respecter les mesures correctives liées au cas.

En interprétant les règles du code de conduite, les collaborateurs doivent aussi être guidés par le bon sens et se poser la question de savoir si une action concrète pourrait donner lieu à des critiques sur la base des normes éthiques et morales raisonnables. Ainsi, les normes et les pratiques propres à chaque pays doivent avant tout également être prises en compte. En présence de dispositions légales, il n'y a aucun pouvoir d'appréciation. En outre, il faut faire appel aux Responsables conformité par secteur d'activité ou au Conseil d'administration compétent de l'IFN Holding AG pour des éclaircissements.

Pour contacter les lieux de conformité : Compliance Officer IFN :

Mag. Johann Habring, MBA : johann.habring@ifn-holding.com

Service de médiation :

Office de notaire Lenz et Wittmann : ifn-trustcenter@dienotare.at

Responsable conformité des secteurs d'activité :

CFO ou directeur général



5. RESPECT DES LOIS ET AUTRES RÈGLEMENTS EXTERNES ET INTERNES

La législation en vigueur et autres règles internes et externes au groupe doivent être strictement appliquées pour toutes les actions et décisions commerciales. Tous les cadres dirigeants sont tenus de s'informer pleinement sur les lois applicables à leurs domaines de responsabilité respectifs, sur les autres dispositions, sur les directives et dispositions internes et sont tenus de contacter les autorités compétentes en cas de doute.

En cas d'écart par rapport aux règles ou en cas d'incertitude sur la procédure, chaque employé, mais aussi dans l'équipe de management, une explication doit être entreprise avec le supérieur ou un accord doit être négocié dans un organe responsable AVANT l'activité. Une restructuration après coup n'est possible que dans certains cas.

ATTENTION : La restructuration ultérieure n'est pas possible en cas d'écarts avec la législation. Mais une autodénonciation se fait exclusivement par la direction du trust, voté en conseil IFN, étant donné que l'évaluation du cas en question doit faire l'objet d'un examen juridique préalable.

6. CONCURRENCE LOYALE

Un comportement transparent et équitable sur le marché assure durablement les intérêts des différentes sociétés du groupe ainsi que des employés et la compétitivité du groupe IFN. Une restriction de la libre concurrence et les violations des règles de concurrence et des lois antitrust ne sont pas compatibles avec la philosophie et la culture de l'entreprise et l'identité du groupe.

Les violations des lois nationales ou internationales antitrust peuvent avoir de graves conséquences pour le groupe IFN vaste et les employés concernés. En particulier, ils peuvent entraîner de fortes amendes et indemnités, et même des peines d'emprisonnement dans certains pays. Les accords verbaux et les pratiques concertées sont tout aussi sanctionnés que les accords écrits.

Nos employés sont priés de s'abstenir des actions suivantes dans le cadre de l'entreprise :

- Aucun accord déterminant ou influençant le comportement concurrentiel ne doit avoir lieu sur des questions d'affaires avec des concurrents. Ceci s'applique en particulier aux accords et arrangements ayant pour objectif ou provoquant la fixation des prix ou des capacités de production, la répartition des marchés ou des clients, ou le boycott d'un client ou d'autres participants du marché.
- Aucune pratique commerciale déloyale ne doit être appliquée, ni aucune pression exercée sur les intermédiaires pour mettre des produits à un prix déterminé sur le marché.
- Aucun accord ni arrangement ne doit être conclu pour soumettre des offres fictives.
- Il est interdit aux employés du groupe IFN, lors de réunions et de contacts, de parler avec des concurrents de questions confidentielles telles que les prix et les conditions de vente, les coûts, les capacités de production, les stocks, les variations de prix ou informations confidentielles similaires.
- L'activité dans les associations et en particulier la participation à des réunions d'associations constitue une base importante pour la représentation des intérêts de l'industrie et des groupes économiques dans le cadre de la législation nationale et internationale. Mais lors des travaux de l'association, les salariés du groupe IFN doivent également observer les principes et lignes directrices présentés ci-dessus et se comporter en conformité avec la loi sur les cartels. S'ils perçoivent un comportement antitrust d'autres participants dans ces organes ou en marge de ces manifestations d'associations, ils doivent immédiatement se retirer de ces organes et associations et en informer leurs supérieurs.

7. CORRUPTION/DESSOUS DE TABLE/ACCEPTATION DE CADEAUX

L'offre, l'accord voire même la promesse d'avantages indus (cela peut être de l'argent, des cadeaux, des invitations, des conditions d'achats qui ne sont pas de pleine concurrence, des prêts sans intérêt, etc.) à un employé d'une société privée ou à un agent public peut être passible d'une peine pour l'employé, mais aussi pour l'ensemble de la société, surtout si le bénéficiaire doit être influencé par l'avantage dans ses activités. Pour les agents publics, cela ne fait ainsi aucune différence que l'agent public accomplisse ses tâches concrètes conformément ou contrairement au devoir.

Dans certains cas, les attentions locales et nationales de faible valeur (jusqu'à 100,00 € par an), telles que l'hospitalité dans le cadre d'habitude usuelle sont exclues de ces infractions. Il reste que tous les autres octrois d'avantages sont très problématiques et doivent donc être interdits. En cas de doute, il faut consulter le supérieur compétent ou le Responsable conformité. L'exigence de se faire promettre ou d'accepter des avantages indus est interdite. Des tentatives de ce genre par les partenaires d'affaires sont à signaler au supérieur compétent.



8. RESPECT ET INTEGRITE

Sur la base de la Charte des Nations Unies et la Convention européenne des droits de l'homme, les droits de l'homme sont considérés comme des valeurs fondamentales qui doivent être respectées et observées par tous les collaborateurs. La culture d'entreprise de l'IFN reconnaît et approuve le fait que chaque personne est unique et précieuse et doit être respectée pour ses capacités individuelles. Par conséquent, le groupe IFN ne tolère aucun type de discrimination, quelle qu'en soit la forme.

Cela vaut également pour les harcèlements sexuels sous quelque forme que ce soit, tels que les avances manifestes, les commentaires humiliants, les blagues, expressions grossières, des gestes obscènes ou la parade d'images inappropriées dans les installations d'affaires ou de production du groupe. Un tel comportement peut alors également être considéré comme du harcèlement même si telle n'était pas l'intention. Ces principes s'appliquent également au comportement à l'égard des partenaires extérieurs.

9. CONFLITS D'INTÉRÊTS

En termes d'activité, il est possible que les employés se retrouvent dans des situations où leurs intérêts personnels ou financiers sont contraires ou sont susceptibles d'être contraires aux intérêts du groupe. Dans de telles situations, le groupe IFN s'attend à ce que ses employés agissent exclusivement dans l'intérêt du groupe. Étant donné que de tels conflits d'intérêts ne peuvent pas toujours être exclus, le groupe IFN astreint ses employés à traiter ces questions de façon transparente.

Chaque employé est tenu de dévoiler immédiatement et intégralement au supérieur compétent des conflits d'intérêts réels ou potentiels, même si le conflit d'intérêts n'est qu'une impression, et de solliciter éventuellement une autorisation spéciale.

Des conflits d'intérêts pourraient survenir, en particulier en ce qui concerne les aspects suivants :

- Des activités secondaires peuvent être contraires aux obligations du groupe IFN ou peuvent mener à un conflit d'intérêts et nécessitent par conséquent en cas de doute une approbation écrite préalable du superviseur avec information à la Direction des ressources humaines compétente. Ceci s'applique également à la participation aux conseils de surveillance ou aux conseils consultatifs dans des sociétés extérieures au groupe.
- Un engagement économique auprès de concurrents ou de partenaires d'affaires du groupe IFN, en particulier auprès de clients ou de fournisseurs (à l'exclusion des participations à petite échelle dans des sociétés cotées en bourse pour autant qu'elles correspondent à une gestion d'actifs standard) n'est pas autorisé. Ces participations par des proches parents doivent être manifestement portées à la connaissance de leurs supérieurs respectifs. Par proches parents, on entend le conjoint ou le concubin de l'employé, ses parents, frères et sœurs, ses enfants ainsi que toute autre personne pour autant que celle-ci vive dans le même foyer que l'employé depuis au moins un an.
- Avant que ne soient entamées des négociations contractuelles, il faut aussi signaler en temps utile les transactions avec des partenaires commerciaux du groupe IFN où les personnes impliquées de la part du partenaire dans les décisions de l'entreprise, ou les négociateurs directs sont de proches parents.
- Les conflits d'intérêts peuvent également survenir en raison de liens de parenté d'employés travaillant dans le même département. Ces liens de parenté doivent donc être dévoilés au supérieur hiérarchique.

10. TRAITEMENT DES RENSEIGNEMENTS SUR LA SOCIÉTÉ/CONFIDENTIALITÉ

Voir à ce sujet les contrats de service et la politique de sécurité informatique en vigueur.

11. COMMUNICATION D'ENTREPRISE

Johann Habring, président du directoire, est chargé de la communication externe et des relations publiques, avec Christian Klinger, porte-parole de la société. Les interviews, communiqués de presse et autres choses semblables doivent être approuvés au préalable par le président du directoire qui coordonne ces questions avec le porte-parole de la société. Dans les affaires régionales plus petites, l'approbation et l'information du PDG respectif doivent être obtenues.



12. INTERNET

Voir à ce sujet les contrats de service et la politique de sécurité informatique en vigueur.

13. UTILISATION DES TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION

Voir à ce sujet les contrats de service et la politique de sécurité informatique en vigueur.

14. SIGNALEMENTS DE COMPORTEMENTS INADEQUATS

Il est possible que les salariés du groupe IFN constatent des infractions aux dispositions du code de conduite, aux autres règles et règlements internes ou aux dispositions légales. Si les employés reconnaissent de tels comportements, cela doit être signalé immédiatement. Il revient toutefois à l'employé de choisir parmi l'une des options suivantes :

- Informer le supérieur hiérarchique respectif, ou
- informer le Responsable conformité compétent respectif par secteur d'activité
- Informer l'organe de direction du secteur d'activité
- Informer les Responsables conformité IFN
- S'entretenir avec les personnes de confiance du secteur d'activité et transmettre ensuite au Compliance Officer IFN

Tous les messages entrants sont soigneusement examinés et traités à la demande de manière confidentielle. Pour simplifier le processus d'analyse, il est nécessaire que les employés s'identifient avec un message, la confidentialité de leur personne en question étant cependant assurée sur demande dans tous les cas. Afin de promouvoir une communication ouverte et confiante, il est expressément indiqué que les employés qui signalent des infractions constatées des lois, du code de conduite ou d'autres directives et règlements internes, ne se verront être l'objet d'aucunes conséquence négative de quelque sorte que ce soit. Cela s'applique également aux autres personnes qui apportent des informations importantes pour vérifier un tel comportement inadéquat. Le groupe IFN, toutefois, se réserve expressément le droit de recourir à des mesures disciplinaires à l'encontre des employés portant de fausses accusations de façon intentionnelle ou par négligence grave.