

1 Code of Conduct

1.1 Etiska riktlinjer

1.1.1 Vårt agerande påverkar förtroendet för alla Impel bolag

Vi på Impel vill möta de krav och förväntningar som andra har på oss. Vi ska därför agera på ett sätt som medför att vi vinner trovärdighet och respekt, samtidigt som vi uppnår goda resultat. Detta förutsätter att vi arbetar med vårt ansvarstagande på ett enhetligt sätt. Mot denna bakgrund har vi utvecklat etiska riktlinjer som beskriver vår syn på ett ansvarfullt företagande.

Impel stödjer de tio principerna om respekt för mänskliga rättigheter, arbetsvillkor, miljöansvar och korruptionsbekämpning som finns i FN:s Global Compact. Vi tillämpar dessa principer genom hela vår verksamhet.

Våra etiska riktlinjer beskriver kort de etiska ställningstaganden vi har gjort inom bolaget och utgör tillsammans med våra policyer en stomme för vår syn på miljömässiga och sociala hållbarhetsfrågor, fastställer våra affärsetiska riktlinjer och ligger till grund för hur vi ska förhålla oss till omvärlden.

Våra etiska riktlinjer ger oss vägledning kring hur vi ska uppträda för att leva upp till de dagliga krav och förväntningar som finns i vår verksamhet. När var och en av oss agerar i enlighet med våra etiska riktlinjer bidrar vi, på ett ansvarsfullt sätt, till att våra varumärken skyddas och förblir starka.

Det är en självklarhet att alla inom Impel följer alla lagar, förordningar, avtal och överenskommelser som berör vår verksamhet. Om lagar och förordningar är mer restriktiva går de före våra etiska riktlinjer.

1.1.2 Våra etiska riktlinjer gäller alla

Våra etiska riktlinjer gäller samtliga som representerar Impel, alltifrån styrelsemedlemmar och medarbetare till de som har tillfälliga uppdrag, t ex praktikanter, inom Impel.

Varje medarbetare ska känna till och följa våra etiska riktlinjer. Man har ett personligt ansvar att sätta sig in i vad våra etiska riktlinjer innebär för egen del och tillämpa dem.

1.1.3 Våra medarbetare

Vi strävar efter att skapa en företagskultur som attraherar, motiverar och utvecklar duktiga medarbetare och som uppmuntrar till goda prestationer. Inom Impel tar vi lärdom av varandra, vi utbyter erfarenheter och uppmuntrar medarbetare och andra intressenter att komma med nya idéer om hur vi kan driva och utveckla ett sunt företagande i linje med vår vision och affärsidé. Genom att skapa förutsättningar ger vi varje medarbetare möjlighet att ta ansvar för sin professionella utveckling för att kunna möta nuvarande och framtida yrkeskrav.

I allt vi gör ska varsamhet med Impels materiella och immateriella resurser finnas med så att företagets tillgångar skyddas. Impels tid och tillgångar är inte avsedda att användas för medarbetares personliga nytta eller till nytta för någon annan än Beulco Armatur. Stöld, bedrägeri och annat missbruk av tillgångar som tillhör Impel eller en medarbetare är strängt förbjudet.

1.1.4 Likabehandling – Vi verkar för jämställdhet och mångfald

Impels självklara utgångspunkt är att alla människor har ett lika värde. Var och en av oss ska ha lika rättigheter, möjligheter och skyldigheter och vi har nolltolerans mot kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier, mobbning, diskriminering och repressalier.

Det är vårt gemensamma ansvar att varje dag värna om och säkra nolltoleransen genom att förebygga, förhindra och agera i vardagen. Alla som vistas på våra arbetsplatser ska varje dag kunna uppleva en välkomnande, tillgänglig och trygg arbetsmiljö där vi kan uttrycka våra åsikter och vara med och påverka.

Diskriminering

Impel jämställdhet- och diskrimineringspolicy täcker samtliga diskrimineringsgrunder. Vi tillåter inga former av diskriminering på våra arbetsplatser. Impels utgångspunkt är att alla människor har lika värde. Vi respekterar personlig integritet och rättigheter hos varje människa vi kommer i kontakt med i vårt arbete.

Hot, kränkande särbehandling, trakasserier och repressalier

Vi tillåter inte att någon utsätts för någon form av hot, trakasserier, sexuella trakasserier, kränkande särbehandling eller repressalier. Detta omfattar alla handlingar där en annan persons integritet angrips fysiskt, verbalt eller icke-verbalt.

Jämställdhet och mångfald

Vi som arbetar på Impel ska arbeta för en jämn fördelning mellan kvinnor och män på alla nivåer och inom alla yrkesgrupper. Vi ska sträva efter att vår personalsammansättning speglar samhället vad gäller kön, etnisk bakgrund och ålder, samt har förmågan att tillvarata alla medarbetares olika erfarenheter och kompetenser.

För mer information läs vår "Jämställdhet- och diskrimineringspolicy".

1.1.5 Arbetsmiljö – Vi prioriterar en säker arbetsmiljö

En säker, hälsosam och motiverande arbetsmiljö är ett prioriterat område i vår verksamhet. Ingen medarbetare ska riskera fysisk eller psykisk skada eller ohälsa på sin arbetsplats. Alla har i det dagliga arbetet ett personligt ansvar för vår gemensamma arbetsmiljö, hälsa och säkerhet och att känna till lagstadgade krav och andra juridiska frågor som rör de egna arbetsuppgifterna.

Affärsresultaten får aldrig prioriteras på bekostnad av säkerheten.

Risker och skyddsåtgärder

Vi arbetar på ett säkert sätt och följer alla föreskrifter. Alla berörda samarbetar och strävar efter kontinuerlig förbättring för att förhindra alla typer av skador. I vårt dagliga arbete hjälps vi åt att förhindra osäkra och/eller ohälsosamma situationer.

I situationer som kan vara osäkra för oss själva eller andra avbryter vi omedelbart arbetet till dess säkerheten kan garanteras. I situationer som kräver det, använder vi alltid personlig skyddsutrustning och verktyg. Våra maskiner och annan utrustning är korrekt underhållna och säkra så att risken för skador och ohälsa minimeras.

Alkohol och droger

Nykterhet på arbetet är en självklarhet. Konsumtion av droger eller andra otillåtna preparat på arbetet är oförenligt med vår verksamhet och tolereras inte. Alkohol får endast konsumeras under nedan angivna former och konsumtionen ska alltid ske måttfullt.

Representation, kursavslutningar, medarbetarfester och liknande kan motivera alkoholhaltiga drycker. Alkohol fria alternativ ska då alltid erbjudas. Vi ska alltid visa respekt för dem som avstår från alkohol. Det är allas ansvar att reagera vid kännedom eller misstanke om att någon på arbetsplatsen har missbruksproblem.

Medarbetare som använder läkemedel har ansvar att av sin läkare ta reda på om medicinen kan försämra arbetsförmågan och i så fall se till att nödvändiga åtgärder vidtas på arbetsplatsen tillsammans med närmaste chef.

Närmare bestämmelser om alkohol och droger följer av vår alkohol- och drogpolicy.

1.1.6 Miljö – Vi arbetar för ett hållbart samhälle

Impels produkter ska genom sin design, ingående material och hållbarhet bidra till en för människan bra inre och yttre miljö.

Verksamheten ska motsvara eller överträffa miljölagstiftningen genom val av råvaror med minsta möjliga miljöpåverkan samt utveckling av verksamhet och produktionsprocesser. Impel ska aktivt bidra till minskad resursanvändning genom återvinning i produktionsprocessen samt genom produktion av produkter med lång livslängd.

Produktionsenheterna inom Impel skall vara ISO 14001 certifierade.

För mer information läs vår Miljöpolicy.

1.1.7 Affärsetiska metoder

Impels alla affärsaktiviteter ska bedrivas i enlighet med god affärssed. För att våra affärer ska bli så framgångsrika som möjligt bygger vi våra affärsbeslut på objektiva kriterier, professionalitet och hög integritet.

Våra kundrelationer grundar sig på sunda affärs- och marknadsföringsmetoder. Våra tjänster och produkter ska kännetecknas av ett högt kundvärde.

Rättvis konkurrens

Vi anser att en effektiv och rättvis konkurrens är viktig för en fungerande marknad. Därför har vi inte onödigt samröre med konkurrenter. Om samröre ändå förekommer ska det alltid organiseras så att vi kan garantera att konkurrensreglerna efterlevs.

Vi får inte genomföra aktiviteter som hindrar, begränsar eller eliminerar en rättvis konkurrenssituation.

Kommunikation

Vår kommunikation ska spegla vår värdegrund och vårt varumärke. Den ska vara strategiskt och professionellt utformad och utmärkas av lyhördhet, dialog och tillgänglighet. Vi strävar efter att hålla en tydlig profil mot marknaden och mot våra intressenter genom våra varumärken som vi använder i vår kommunikation. De budskap vi förmedlar ska vara sanningsenliga, nyanserade och tydliga.

I privata sammanhang kan man som medarbetare engagera sig politiskt, religiöst eller på annat sätt, så länge man ser till att åsikterna inte kan tillskrivas Impel.

Varje medarbetare är en ambassadör som agerar i enlighet med våra värderingar för att skapa en positiv bild av Impel. Vi är speciellt uppmärksamma på det när vi företräder eller representerar Impel i olika sammanhang och forum.

Informationssäkerhet

Företagsinformation är en viktig tillgång för Impel och omfattar känslig information som preliminära resultat, affärsplaner och pågående affärer, ledningssystem, arbetsdokument, databaser, avtal, personuppgifter, etc.

För att säkerställa att hanteringen av information, i såväl fysisk som digital form, sker med tillfredsställande tillgänglighet, sekretess och riktighet, hanterar vi företagsinformationen på ett varsamt, organiserat och säkert sätt, i enlighet med de riktlinjer som finns inom Impel. Känslig information ska aldrig kunna obehörigen spridas, röjas eller avslöjas.

Du kan läsa mer om vad som gäller i vår IT-policy.

Sponsring

All sponsring ska stödja vår affärsidé och stärka bilden av oss som en ansvarstagande marknadsaktör. Vårt sponsringsarbete ska ske på affärsetiska grunder genom samarbeten där motprestation krävs.

Gåvor och representation

All representation ska ske i enlighet med våra riktlinjer. I kontakter med kunder, affärspartners, myndigheter eller andra intressenter får förmåner bara ges eller tas emot om det inte på något sätt inverkar på beslutsprocessen eller innebär att andra parter kan komma att betrakta det som ett försök till påverkan.

Som representanter för Impel tillämpar vi försiktighetsprincipen när det gäller representation, inbjudningar och gåvor. Gåvor och gästfrihet får därför aldrig representera annat än ett ringa kommersiellt värde. Vi accepterar aldrig kontanter, "kick backs", varor/tjänster/leveranser för privat ändamål, lån eller deltagande i tillställningar där samarbetspartnern inte medverkar.

Närmare bestämmelser om representation följer av vår Personalhandbok.

Korruption och intressekonflikter

Vi upprätthåller en hög etisk standard och accepterar inte någon form av korruption. Vi följer Institutet mot mutors "Kod om gåvor, belöningar och andra förmåner i näringslivet" (<http://www.institutetmotmutor.se/skrifter/naringslivskoden/>). Ingen får missbruka sin ställning eller på annat sätt försöka skaffa sig själv eller andra fördelar eller vinning genom mutor, bedrägeri, förmåner eller genom annat agerande. Vi motsätter oss alla försök till olämplig påverkan av våra chefer och medarbetare och vi avstår från handlingar som kan uppfattas som försök till otillbörlig påverkan. Intressekonflikter ska rapporteras och undvikas.

Vi är medvetna om vår lojalitet mot Impel, undviker intressekonflikter och sätter alltid Impels intressen i första rummet. Vi gör inte investeringar eller har engagemang och bisysslor i företag som är kunder, leverantörer eller affärspartners till Beulco Armatur och som kan innebära en lojalitetskonflikt med Impel. Vi får inte, vare sig för egen eller närståendes räkning, använda information, egendom eller arbetsposition för personlig vinning.

Penningtvätt

Penningtvätt innebär att pengar från brottslig verksamhet omvandlas till tillgångar som kan redovisas öppet. Impel och dess anställda ska inte medverka till en transaktion med kännedom eller misstanke om att den har eller kan ha kopplingar till brottslighet eller terrorism, eller kan ha kopplingar till brottslighet. Inte heller på annat sätt får medverka till pengatvätt ske.

1.1.8 Efterlevnad

Som medarbetare har vi ett personligt ansvar att tillämpa våra etiska riktlinjer. Det är många olika slags frågor som uppkommer i det dagliga arbetet. En del kan man svara på själv, andra kräver diskussion. Var medveten om att det som inte är förbjudet ändå kan vara olämpligt. Vid tveksamheter, överväg om beslutet stämmer med våra etiska riktlinjer, om det är etiskt och juridiskt riktigt och om det återspeglas positivt på Impel och för egen del. Vid osäkerhet, rådfråga närmaste chef.

Det är allas ansvar att skapa en atmosfär där man känner sig trygg att ta upp dilemman och problem man kan ställas inför i det dagliga arbetet.

Handlingar som bryter mot våra etiska riktlinjer kan leda till disciplinära (inklusive påföljder som kan leda till att vi måste överväga anställningen/samarbetet) eller rättsliga åtgärder.

Det är viktigt för oss att handlingar som bryter mot våra etiska riktlinjer eller andra bestämmelser upptäcks så tidigt som möjligt. Överträdelser och misstankar om överträdelser ska därför rapporteras omedelbart. Genom att snabbt hantera problem som uppstår kan vi minska risken för negativa effekter som felaktig agerande kan medföra.

För rapportering av överträdelse eller misstanke om överträdelse finns alltid möjlighet att utnyttja vårt visseblåarsystem.

1.2 Etiska riktlinjer - affärspartners

Impel vill arbeta tillsammans med våra leverantörer och affärspartners i syfte att skapa långsiktiga samt miljömässigt och socialt hållbara affärsrelationer. Vi vill samarbeta med leverantörer och affärspartners med hög affärsetik. Vi ställer därför lika höga krav på våra leverantörer och affärspartners som vi ställer på oss själva.

Leverantörer och affärspartners ska tillämpa våra etiska riktlinjer i sina relationer med Impel. Leverantörer och affärspartners ansvarar för att informera sina anställda och underleverantörer om våra etiska riktlinjer och att tillse att våra etiska riktlinjer tillämpas i den verksamhet som relaterar till oss på Impel.