

## **IFS UPPFÖRANDEKOD**

IFS uppförandekod bygger på FN:s Global Compacts tio principer - [http://www.unglobalcompact.org/aboutthe\\_gc/the\\_ten\\_principles/index.html](http://www.unglobalcompact.org/aboutthe_gc/the_ten_principles/index.html) - inom områdena mänskliga rättigheter, arbetsrätt, miljö och anti-korruption. Syftet med denna uppförandekod är att kommunicera våra gemensamma etiska värderingar och affärsprinciper till våra intressenter och att ge vägledning internt. IFS uppmantrar de leverantörer och andra affärspartners som bolaget samverkar med att anta principerna i denna uppförandekod.

IFS världsomspännande verksamhet bygger på en hög etisk standard. IFS främjar rättvis konkurrens i enlighet med gällande lagar. IFS följer de lagar och förordningar som gäller i varje land som bolaget är verksamt i. I de fall då lagen inte ger vägledning tillämpar IFS sina egna normer, som grundas på bolagets värderingar och företagskultur. I de fall då den tvingande lagen och principerna i denna uppförandekod står i konflikt med varandra, är det lagen som gäller. Det åligger alla anställda att vara medvetna om gällande lagar eller att söka juridisk rådgivning för att säkerställa att dessa efterlevs.

## **AFFÄRSPRAXIS**

### **SKYDDANDE AV FÖRETAGETS TILLGÅNGAR**

Att skydda IFS tillgångar – både materiella och immateriella (såsom immateriella rättigheter) – är avgörande för IFS affärsmässiga framgång. Anställda är skyldiga att endast använda IFS tillgångar för legitima affärsändamål och att skydda dessa tillgångar från förlust eller obehörig användning. Under inga omständigheter får IFS tillgångar användas för olagliga eller otillbörliga ändamål.

### **INTRESSEKONFLIKTER**

För att kunna vara verksamma på ett rättvist och öppet sätt, är det viktigt att samtliga medarbetare och ledamöterna i bolagets styrelser undviker situationer eller intressen som kan påverka deras omdöme beträffande sitt ansvar gentemot IFS, andra anställda, kunder, leverantörer eller andra partners. Skulle en liknande intressekonflikt uppstå, måste den person som berörs av konflikten omedelbart rapportera detta till sin närmaste chef.

### **KORRUPTIONSBEKÄMPNING**

Ingen IFS anställd får erbjuda, ge eller ta emot, direkt eller indirekt, en muta eller annat otillbörligt incitament i syfte att genom missbruk erhålla eller behålla affärer. Ett liknande erbjudande som tas emot av en IFS anställd måste omedelbart rapporteras till IFS högsta ledning. Inga gåvor eller liknande förmåner får erbjudas, ges eller tas emot av en IFS anställd om detta skulle anses vara en överträdelse mot någon tillämplig lag eller lokal kod för affärsverksamhet. Gåvor och liknande förmåner får endast erbjudas till, eller tas emot från en tredje part, om de har ringa värde och om detta är förenligt med rimlig gästfrihet som ges inom ramen för den löpande affärsverksamheten. IFS har genom sitt joint venture IFS Defence Ltd godkänt och följer CIS, den av ASD (Aerospace Industries Association of Europe) utgivna ramen för korruptionsbekämpning.

### **POLITISKT DELTAGANDE**

IFS ställer sig neutralt till politiska partier och kandidater. Varken IFS namn eller någon av de resurser som kontrolleras av IFS får användas för att gynna politiska partier eller kandidater.

### **INSIDERHANDEL**

IFS förväntar sig från sina anställda att de agerar på det sätt som krävs av insiders, även om de egentligen inte är registrerade som sådana. Anställda måste bevara alla uppgifter och hemligheter som berör IFS nuvarande och framtida affärsverksamhet strikt konfidentiellt. Det är förbjudet att

missbruka eller avslöja för någon tredje part någon information om IFS affärsverksamhet eller information om specifika projekt.

#### **REDOVISNING OCH RAPPORTERING**

All redovisning och rapportering från IFS måste ske i enlighet med allmänt gällande regler för ekonomisk bokföring och räkenskaper skall ge en rättvisande bild av bolagets ekonomiska ställning. IFS strävar efter att ge information som är öppen, rättvis, relevant, aktuell och begriplig.

#### **MÄNSKLIGA RÄTTIGHETER OCH BETEENDE PÅ ARBETSPLATSEN**

##### **MÄNSKLIGA RÄTTIGHETER**

IFS stödjer och respekterar de principer som anges i den allmänna förklaringen om de mänskliga rättigheterna - <http://www.un.org/en/documents/udhr/index.shtml> .

##### **ICKE-DISKRIMINERING OCH LIKA MÖJLIGHETER**

IFS anställer och behandlar sina anställda på ett icke-diskriminerande sätt med avseende på kön, nationalitet, religion, ras, ålder, funktionshinder, sexuell läggning, politiska åsikter, medlemskap i fackförening eller socialt och etniskt ursprung. IFS främjar tanken att alla medarbetare ska behandlas med samma respekt och värdighet. Dessutom främjar bolaget en kultur av lika möjligheter och mångfald i vilken utnämningar till jobb, gratifikation och personlig framgång beror på individuell förmåga och prestation.

##### **ARBETE**

IFS accepterar inte barnarbete eller andra former av obligatoriskt eller tvångsarbete. IFS stödjer föreningsfrihet och alla anställda har rätt att vara medlemmar i en fackförening och att förhandla kollektivt.

##### **ARBETSMILJÖ**

Samtliga anställda skall ges en säker och hälsosam arbetsmiljö.

Väld eller hot är aldrig accepterat på IFS. Skulle sådana situationer uppstå skall de omedelbart rapporteras till den lokala ledningen.

##### **MILJÖPRAXIS**

IFS stödjer ett försiktigt förhållningssätt till miljöproblem och ett ansvarsfullt sätt att bedriva sin egen verksamhet, såsom det anges i IFS miljöpolicy.

##### **CHEFERS OCH MEDARBETARES ANSVAR**

Det åligger IFS chefer att se till att både innehållet och andan i detta dokument kommuniceras, förstås och efterlevs inom sina organisationer och att uppmuntra anställda att avslöja beteenden som kan vara oförenliga med denna uppförandekod. Explicit eller implicit godkännande av tvivelaktiga ageranden kommer inte att tolereras. Rapportering av brott mot denna uppförandekod kan göras anonymt och i förtroende till IFS högsta ledning eller till lokal personalavdelning. Personer som rapporterar brott i god tro kommer inte att bli föremål för repressalier. Underlåtenhet att agera i enlighet med uppförandekoden kan leda till disciplinära åtgärder. IFS strävar efter ständiga förbättringar av hur vi bedriver vår verksamhet och uppmuntrar alla chefer och medarbetare att delta i denna process. Vår uppförandekod kommer att ses över regelbundet.

Denna uppförandekod har granskats av bolagets vd och koncernchef.

Skulle strängare riktlinjer finnas i lokala föreskrifter gäller dessa före detta dokument.