

## **iwis**

### **Cod de conduită**

#### **Pentru relații de afaceri legale, etice și responsabile**

Acest ghid este aplicabil tuturor directorilor, membrilor echipei de management și angajaților iwis. În sensul acestui document, iwis se referă la iwis SE & Co. KG și la toate companiile afiliate care dețin 50% sau peste din acțiuni. Ca lider global în tehnologie pentru industria automotive și pentru multe alte industrii, iwis s-a poziționat ca un furnizor de sisteme din topul pieței globale. Și aici ne și dorim să rămânem.

Acest Cod de Conduită reprezintă valorile care trebuie să ne ghideze activitățile și comportamentul în cadrul companiei, pentru a atinge acest ideal. Codul oferă informații în acele arii în care comportamentul adecvat este esențial. Este menit să deservească întregii companii, ca un ghid pentru comportamentul fiecărui individ și să îi încurajeze să ceară sfaturi, în cazul în care au dubii.

Acțiunile companiei noastre sunt responsabile, ireproșabile din punct de vedere etic și ghidate de reglementările legale și standardele morale ale diferitelor țări și regiuni.

Suntem convinși că succesul nostru economic poate fi asigurat în mod sustenabil numai prin respectarea cerințelor legale și principiilor etice fundamentale. Ghidul de conformitate cuprinde toate măsurile folosite pentru a ne asigura că întreaga companie are un comportament în conformitate cu reglementările legale și pentru a defini comportamentul angajaților în concordanță cu toate legile, reglementările și standardele, naționale și internaționale,

În acest context, toții angajații, fără excepție, își recunosc obligația de a acționa într-o manieră etică, responsabilă și legală. Niciun angajat nu poate pune în pericol reputația iwis, prin încălcarea ghidului companiei sau a legilor aplicabile, sau prin activități de business imorale. Practicăm o politică de toleranță-zero față de corupție.

Activitățile noastre sunt determinate de obligațiile etice și de integritate, cu respect față de tradiții și față de valorile sociale ale diferitelor țări în care avem relații de afaceri. Un comportament dubios sau imoral nu poate fi vreodată în interesul iwis.

Acest Cod de Conduită reprezintă un cadru obligatoriu pentru noi și pentru angajații noștri, astfel încât activitățile de afaceri de succes și durabile să poată fi garantate, acum și în viitor. Acesta prevalează oricăror instrucțiuni de la un supraveghetor.

Munich, Iulie 2021

  
Dr. Gerd Sachs  
Supervisory Board

  
Johannes Winklhofer  
Group CEO

  
Antje Wieser  
CHRO

## Conținut

1. Principii generale
2. Relațiile cu partenerii de afaceri
3. Evitarea conflictelor de interese
4. Drept de semnătură
5. Competiție loială - Comportamentul în Piață
6. Protecția bunurilor, securitate, mediu, informații și drepturi sociale
7. Interacțiunea în cadrul Companiei: Corectitudine și respect
8. Comunicare
9. Protecția Datelor și Conformitatea IT
10. Consecințele abaterilor

Anexă:

Gestionarea Cadourilor și a Ospitalității

## 1. Principii Generale

iwis și angajații săi aderă la acest Cod de Conduită, precum și la legile aplicabile și apreciază o relație bazată pe încredere și corectă din punct de vedere etic, atât între ei înșiși, cât și cu partenerii de afaceri. iwis își informează partenerii de afaceri cu privire la acest Cod de Conduită și la standardele etice aplicabile și se străduiește să se asigure că și aceștia respectă ghidul iwis.

Acesta se aplică tuturor activităților de business, atât în interiorul, cât și în exteriorul iwis.

iwis este conștient de necesitatea de a respecta toate legile aplicabile, naționale și internaționale, și toți reprezentanții iwis (directori generali, management, angajați și parteneri externi, fără excepție) respectă legislația și regulamentele de conformitate.

iwis urmărește în mod activ atenuarea riscurilor, pentru a preveni pierderile sau daunele care rezultă din comportamente ilegale sau neconforme. Pe lângă daunele economice, există, de asemenea, un risc de deteriorare a reputației, precum și pierderea poziției pe piață a iwis. Simpla apariție a unui comportament ilegal sau a unor activități ilegale ar putea influența opinia publică și ar putea duce, de exemplu, la o schimbare negativă a comportamentului clienților iwis.

În afară de legislație, relațiile bazate pe încredere și pe valori etice în cadrul companiei și cu terțe părți de afaceri sunt de necontestat. Aceasta include un comportament bazat pe ideea etică de moralitate și valori care sunt esențiale pentru conexiunile sociale și interacțiunile corecte și respectuoase. Chiar dacă acest Cod de conduită nu este în măsură să acopere fiecare situație individuală, filosofia corporativă iwis demonstrează că toți angajații ar trebui să acționeze responsabil, legal și corect din punct de vedere etic, conform angajamentului lor față de valorile companiei.

## **2. Relațiile cu Partenerii de Afaceri**

Internaționalizarea actuală a întreprinderilor este foarte complexă, ceea ce duce, prin urmare, la creșterea riscului corporativ. Ca urmare, cerințele de atenuare a riscurilor pentru părțile contractante au crescut, de asemenea.

iwis consideră că relațiile deschise și fiabile cu partenerii de afaceri reprezintă baza pentru o cooperare durabilă și pe termen lung. Angajații iwis urmează orientări clare pentru un proces de selecție standardizat și obiectiv cu parteneri contractuali (clienți, furnizori, parteneri de distribuție, consultanți etc.), care conține două principii de bază: partenerii de afaceri sunt verificați și riscul de corupție este absolut exclus.

### **a. Verificarea partenerilor de afaceri**

Verificarea completă se bazează pe informații valide. În acest context, înainte de stabilirea unei relații de afaceri trebuie colectate următoarele informații:

- numele companiei
- proprietar
- sediul central
- activitățile companiei
- situația financiară
- scopul relației de afaceri
- țările de activitate ale partenerului de afaceri și evaluarea riscurilor
- reputația partenerului de afaceri (fiabilitate, implicare în infracțiuni de corupție sau infracțiuni etc.): verificarea conformității / respectarea securității celuilalt.

iwis intră în relații de afaceri doar cu partenerii care au fost verificați cu succes în timpul procesului de selecție.

### **b. Interzicerea Mitei și a Corupției**

iwis se disociază complet de corupție și mită. iwis respectă condițiile legale aplicabile, în special reglementările internaționale privind prevenirea corupției, precum și standardele penale relevante.

iwis se angajează să respecte principiul conform căruia prestațiile personale nu pot fi solicitate, acceptate, oferite sau acordate direct sau indirect. Acest lucru se aplică în special în cazul în care acestea sunt legate de activități comerciale sau de încheierea unui contract.

Mita, cum ar fi "bani murdari" sau "recompense financiare ilicite", nu face parte din comportamentul de afaceri al iwis.

De asemenea, iwis nu va eluda această regulă de conduită prin punerea în funcțiune a terților pentru activități neconforme.

Principiile unei practici de afaceri corecte din punct de vedere juridic și etic fac parte din cultura iwis și au un impact asupra activităților de afaceri iwis.

**Comisioane și comisioane de brokeraj** – Comisioanele și comisioanele de brokeraj fac parte din contractele iwis cu parteneri de afaceri de încredere (parteneri de distribuție, reprezentanți de vânzări, revânzători sau consultanți). Condițiile sunt convenite cu consultarea Responsabilului cu conformitatea. Niciun comision sau acord de brokeraj nu poate fi încheiat ca parte a tranzacțiilor comerciale cu instituții publice sau cu societăți care sunt parțial în proprietate publică. Excepțiile sunt posibile numai dacă acest lucru este permis de lege și aprobat de Comitetul executiv al iwis.

iwis susține un proces transparent de determinare a comisioanelor și a comisioanelor de brokeraj.

Suma se bazează pe standardele din industrie, ia în considerare posibilele restricții legale și este transferată ca o plată fără numerar pentru a se conforma standardelor iwis privind documentația.

**Oportunități de afaceri** - Afaceri pe care angajații iwis le pot lua pentru ei înșiși sau le transmit altora, deși acest lucru ar fi fost procesat de iwis, dăunează succesului economic al iwis și nu poate fi acceptat.

**Comisioane** – iwis cere partenerilor săi de afaceri să nu ofere comisioane sau alte plăți în legătură cu tranzacțiile comerciale iwis. Astfel de plăți nu pot fi acceptate de iwis și de angajații săi.

**Programe de fidelizare a clienților** – iwis dorește să mențină relații de afaceri corecte și independente. Este permisă participarea la programe de fidelizare a clienților organizate de către furnizorii iwis care oferă recompense sub formă de numerar, bunuri, servicii sau alte beneficii care se încadrează în reglementările politicii de călătorie iwis. Programele care oferă plăți în numerar nu sunt eligibile. Activitățile în beneficiul unui furnizor nu sunt în concordanță cu valorile iwis și nu trebuie desfășurate pentru a obține o reducere la achizițiile personale prin programe de loialitate.

#### **c. Cadouri și ospitalitate**

iwis este dedicată unei gestionări adecvate a cadourilor și ospitalității. Aceasta înseamnă că numai cadourile, ospitalitatea sau alte beneficii ocazionale adecvate din punct de vedere social sunt acceptate sau acordate. Cadourile și ospitalitatea sunt considerate adecvate din punct de vedere social dacă se află în limite generale, obișnuite sau într-o gamă de valoare scăzută și adecvată.

Invitațiile la mese de afaceri sau la alte evenimente sunt, de asemenea, considerate cadouri.

Acordarea sau acceptarea de cadouri sau beneficii personale în legătură cu tranzacțiile comerciale (sau chiar în timpul inițierii unor astfel de tranzacții) nu este compatibilă cu eforturile iwis de a evita corupția. Acest lucru se aplică tuturor cadourilor și beneficiilor personale primite de la sau oferite reprezentanților concurenților, clienților (potențiali), furnizorilor, distribuitorilor sau altor parteneri de afaceri.

Această restricție se aplică, de asemenea, membrilor de familie ai părților menționate mai sus, familiei proprii și altor persoane înrudite personal.

Este interzisă oferirea de cadouri, donații sau contribuții funcționarilor de stat, reprezentanților (autorităților publice), reprezentanților oficiali ai unui partid oficial sau candidaților pentru o funcție politică. În unele cazuri, cadourile, donațiile sau contribuțiile către funcționari pot fi, de asemenea, interzise de legislația locală. În cazul în care un beneficiu este încă luat în considerare într-un caz individual, angajații iwis, fără excepție, trebuie să obțină o aprobare scrisă a Comitetului executiv al iwis, în consultare cu Responsabilul cu Conformitatea.

La iwis, cultura bazată pe valoare se aplică și în privința furnizorilor. iwis își informează partenerii că darurile nu sunt dorite (nici măcar la adresa privată a angajaților, indiferent de poziția lor în companie). Dacă un angajat primește totuși cadouri care nu pot fi considerate

adevrate din punct de vedere social, acest lucru trebuie raportat imediat unui supraveghetor / ofițer de conformitate. Astfel de cadouri trebuie transmise către iwis.

Dacă este neclar dacă un cadou, o ospitalitate sau un beneficiu poate fi acceptat sau oferit, situația trebuie discutată cu un superior sau cu ofițerul de conformitate.

Următorul set de reguli se aplică :

**Cadouri** – Nu este contrar filosofiei corporative iwis de a accepta sau de a oferi cadouri de valoare mică, care sunt, în general, recunoscute a fi materiale publicitare sau simboluri ale respectului. Cu toate acestea, chiar și în cazul cadourilor cu valoare scăzută, ar trebui să se ia în considerare dacă frecvența și calendarul cadourilor dau impresia de influență.

**Ospitalitate** – Mesele de afaceri și ospitalitatea ar trebui să fie compatibile cu practicile obișnuite de afaceri, să nu aibă o dimensiune excesivă și să nu fie prea frecvente. De asemenea, este de așteptat ca un reprezentant al ambelor companii să fie prezent. Angajații iwis nu vor lua parte la evenimente care nu au nicio legătură cu afacerea și care pot fi evaluate ca evenimente de lux.

**Cheltuieli de călătorie** – Cheltuielile de călătorie, cum ar fi transportul și cazarea, sunt rambursate în conformitate cu politica de călătorie iwis. Numai în cazuri excepționale și cu aprobarea prealabilă a responsabilului cu conformitate, cheltuielile de călătorie pot fi plătite de terți (clienți, furnizori, alți parteneri de afaceri).

**Obiceiuri naționale** – Obiceiurile naționale sau alte circumstanțe excepționale în contextul afacerilor cu societăți străine pot permite un schimb de cadouri mai valoroase. Pentru a sprijini eforturile anticorupție ale iwis, astfel de cadouri pot fi acceptate sau oferite numai în numele iwis și cu aprobarea directorului executiv / managerului responsabil. Astfel de daruri urmează să fie oferite iwis pentru dispoziții suplimentare, de exemplu, pentru a fi utilizate ca o donație în scopuri caritabile. Dar dacă acest lucru este interzis de legea anticorupție locală sau de altă lege, iwis va refuza astfel de cadouri.



### 3. Evitarea conflictelor de interese

Creșterea și succesul grupului iwis se bazează pe conduita angajaților săi. Toți angajații iwis acceptă faptul că printr-un conflict de interese nu se poate avea o cooperare de încredere. În contextul activităților de afaceri, interesul de afaceri al iwis trebuie să preceadă interesele private ale angajaților.

În sensul prezentului ghid, un conflict de interese apare atunci când interesul privat al unui angajat intră direct sau indirect în conflict sau ar putea intra în conflict cu interesele iwis.

Un astfel de conflict poate apărea atunci când angajații urmăresc interese care le afectează munca într-un mod care este în detrimentul iwis. Acest lucru se poate întâmpla, de exemplu, dacă angajații, rudele apropiate sau cunoștințele primesc prestații personale neautorizate datorită poziției lor. Deciziile corporative, cum ar fi deciziile strategice de vânzări sau aspectele legate de resurse umane, nu trebuie, de asemenea, să fie ghidate de interese private.

Pentru a evita conflictele de interese, angajații iwis:

- nu trebuie să încheie nicio tranzacție privată cu partenerii de afaceri sau cu foști angajați ai iwis sau să beneficieze de astfel de tranzacții în cazul în care ar putea să apară o influență nejustificată în acest proces.
- nu trebuie să intre în relații de afaceri în numele iwis, dacă aceștia, rudele apropiate lor sau cunoștinții lor beneficiază personal de aceste afaceri.
- nu trebuie să dețină acțiuni la un concurent sau la orice altă societate care are relații de afaceri cu iwis, cu excepția participațiilor la societăți deținute de stat.

Toți partenerii de afaceri sunt selectați în conformitate cu un proces uniform, obiectiv, care ia în considerare următorii indicatori: preț, calitate, fiabilitate, tehnologie, managementul calității, certificare, adecvarea produselor.

Interesele private nu sunt luate în considerare. Serviciile de consultanță sau recomandările angajaților iwis nu trebuie să fie motivate de beneficii materiale sau imateriale. Înainte de a încheia tranzacții comerciale în numele iwis cu companii în care sunt angajați rude sau cunoștințe apropiate, trebuie informat un supraveghetor sau un departament de resurse umane.

În plus, fiecare angajat trebuie să notifice Departamentul de Resurse Umane cu privire la o activitate remunerată suplimentară preconizată și să obțină aprobarea scrisă. Acest lucru este valabil și pentru munca independentă, activitatea antreprenorială și munca unui membru al organului executiv al unui client sau al unui alt partener de afaceri al iwis.

iwis salută angajamentul privat al angajaților săi, de exemplu în calitate de membri ai asociațiilor, părților sau altor instituții, atât timp cât obligațiile lor contractuale nu sunt puse în pericol și nu se declanșează niciun conflict de interese. Angajații iwis trebuie să fie conștienți de distincția dintre interesele private și interesele iwis, inclusiv declarațiile publice pe care le-ar putea face.

#### **4. Putere de semnătură**

iwis se angajează să se comporte legal și profesional atunci când își asumă obligații contractuale și alte relații de afaceri. Aceasta este o condiție esențială pentru succesul corporativ și reputația iwis.

Prin urmare, dispozițiile privind semnarea autorizațiilor pentru tranzacțiile comerciale interne și externe sunt stabilite în reglementările corespunzătoare privind puterea de semnatar.

iwis aderă la principiul controlului dublu în toate corespondențele externe, precum și în toate celelalte operațiuni, inclusiv în procesele interne care obligă compania fie direct, fie indirect prin contract, de exemplu notificări de cerințe, ordine de cumpărare, acorduri de nedivulgare sau contracte de muncă, iwis solicită întotdeauna ca documentele să fie verificate de două persoane.

#### **5. Concurență loială – Comportamentul pe piață**

iwis se angajează să respecte condiții contractuale echitabile cu partenerii săi de afaceri și respectă principiile concurenței loiale și deschise. iwis respectă toate actele anti-trust și în materie de concurență aplicabile și recunoaște interzicerea cartelurilor.

iwis și angajații săi nu încheie niciun acord cu concurenții și nu fac schimb de informații despre partenerii de afaceri, clienți, prețuri sau produse, clauze contractuale, piețele iwis sau cererile de propuneri pentru care iwis licitează.

Orice schimb de informații în cadrul discuțiilor informale care are ca scop sau ar putea avea ca efect restrângerea concurenței (denumit "comportament coordonat") este, de asemenea, exclus din comportamentul comercial al iwis.

Aceste norme de concurență nu determină doar comportamentul în ceea ce privește acordurile formale. Acestea se aplică în mod egal acordurilor informale, în vrac, acordurilor confidențiale și așa-numitelor "acorduri între gentilomi".

În general, este permisă analiza comparativă (benchmarking) cu concurenții. Cu toate acestea, în astfel de cazuri, iwis aderă la practicile acceptate, ceea ce înseamnă anonimizarea informațiilor sensibile astfel încât originea lor să nu mai poată fi identificată și, prin urmare, orice impact asupra activităților actuale de piață să poată fi exclus.

iwis înțelege, de asemenea, un comportament concurențial echitabil, ceea ce înseamnă că niciun client, furnizor sau alți parteneri de afaceri nu este dezavantajat în mod nejustificat. Partenerii de afaceri nu sunt determinați să accepte condiții contractuale considerate abuzive în conformitate cu criteriile legale care dăunează sau exclud în mod nejustificat partenerii de afaceri de la oportunitățile de afaceri. Structurarea relațiilor de afaceri ale iwis se bazează pe criterii obiective și concrete.

În cazul în care nu este clar dacă o activitate comercială este în conformitate cu legislația în materie de concurență, angajații iwis trebuie să consulte supraveghetorul sau responsabilul cu conformitatea.

## **6. Protecția activelor, siguranței, mediului, informațiilor și drepturilor sociale**

iwis este responsabil pentru protejarea oamenilor și a mediului, precum și pentru conservarea resurselor, în toate locațiile companiei. În acest sens, iwis este pe deplin implicat în protecția mediului, sănătatea și securitatea la locul de muncă și respectă reglementările relevante.

Acest lucru înseamnă, pe de o parte, că iwis și angajații săi tratează proprietatea companiei în mod responsabil și o utilizează eficient și conștient de costuri în scopul propus. Pe de altă parte, înseamnă că iwis respectă legile și orientările de mediu și acționează într-un mod responsabil față de mediu. iwis utilizează numai produse și servicii care îndeplinesc standardele ecologice și de siguranță.

### **Substanțe periculoase**

În cazul în care se utilizează substanțe periculoase, responsabilitatea pentru manipularea acestora este reglementată în mod clar. Aceasta înseamnă că substanțele periculoase pot fi depozitate numai în recipiente etichetate corespunzător în instalații de depozitare corespunzătoare. Accesul trebuie refuzat tuturor terților neautorizați. Reglementările și cerințele tehnice relevante sunt respectate la manipularea substanțelor periculoase. Substanțele interzise nu sunt produse sau aduse în companie. iwis aderă la prevederile Regulamentului UE privind substanțele chimice "REACH".

### **Securitatea în muncă**

iwis contribuie la un mediu de lucru sigur și creează locuri de muncă care asigură securitatea la locul de muncă pentru angajați.

În plus, toți angajații iwis sunt responsabili pentru siguranța la locul de muncă în spațiul lor de lucru. Accidentele, vătămările corporale, echipamentele de lucru periculoase, practicile sau condițiile de muncă sunt raportate superiorului direct sau Responsabilului SSM (sănătate și securitate în muncă).

O atenție deosebită este necesară atunci când se ocupă de surse de pericol. Prin urmare, angajații iwis sunt responsabili pentru respectarea nivelului absolut necesar de îngrijire și respectarea consecventă a reglementărilor de siguranță în propriul lor interes, interesul colegilor lor și al întregii companii. În acest context, superiorii își asumă o funcție importantă, de model.

### **Protecția mediului**

iwis se angajează să protejeze mediul și a stabilit un sistem cuprinzător de management de mediu. iwis își propune să respecte reglementările de mediu relevante și să promoveze dezvoltarea în continuare a gestionării responsabile și durabile din punct de vedere al mediului.

Protecția mediului include, de asemenea, – în special în cazul poluării fonice – luarea în considerare a coexistenței cu vecinii.

Pe lângă asigurarea de către companie a protecției mediului, angajații acordă atenție și comportamentului responsabil față de mediu și de economisire a resurselor.

## **Protecția activelor**

Toți angajații protejează activele iwis. Furtul, precum și nepăsarea sau risipa în manipularea proprietății iwis au un impact direct asupra succesului economic și sunt incompatibile cu valorile iwis. Proprietatea iwis, inclusiv fondurile și echipamentele de birou, trebuie utilizată numai în scopuri de afaceri sau în alte scopuri legitime.

## **Gestionarea fișierelor și înregistrărilor, protecția informațiilor**

Toți angajații iwis sunt conștienți de obligația lor de a proteja proprietatea iwis. Aceasta include, de asemenea, informații confidențiale și secrete de afaceri. Astfel de informații pot fi sub formă de date, ghiduri, software etc.

Angajații sunt de acord să păstreze confidențialitatea cu privire la toate informațiile relevante care le-au fost încredințate în cursul angajării lor, precum și la alte informații de afaceri (de exemplu, strategii de afaceri, informații despre active sau poziția financiară etc.) de care pot lua cunoștință în timpul activităților lor comerciale. Se poate renunța la această cerință dacă divulgarea este autorizată sau impusă prin hotărâre judecătorească.

Toate documentele companiei și suporturile de date sunt protejate astfel încât să nu poată ajunge în mâinile unor persoane neautorizate și să fie întotdeauna ținute sub lacăt și cheie. O atenție deosebită este acordată respectării dispozițiilor legislației privind protecția datelor. De exemplu, computerele sunt protejate prin atribuirea parolelor și schimbarea frecventă a acestora. Niciun angajat nu face transcrieri sau copii ale documentelor de afaceri sau ale fișierelor, altele decât în scopuri comerciale.

Angajații iwis sunt conștienți de faptul că orice bucată de hârtie scrisă și orice suport de date pot cădea în mâinile unui concurent sau ale unei părți adverse și pot fi apoi folosite împotriva iwis. Această posibilitate este deja luată în considerare atunci când sunt create documente, inclusiv e-mailuri.

Toate înregistrările și fișierele sunt gestionate în așa fel încât administrarea să fie întotdeauna garantată, chiar și de un înlocuitor. Toți angajații respectă următoarele reguli:

- Documentele importante trebuie identificate și trebuie asigurată siguranța și confidențialitatea acestora.
- Documentele trebuie păstrate pe perioada minimă prevăzută de lege.
- Documentele trebuie distruse într-un mod sigur și ecologic atunci când perioadele de păstrare au expirat și documentele nu mai sunt necesare în scopuri de funcționare sau scopuri legale.

### **Drepturi sociale**

iwis se angajează să respecte drepturile și principiile sociale fundamentale, astfel cum se menționează în convențiile relevante ale Organizației Internaționale a Muncii a Organizației Națiunilor Unite.

### **Drepturile omului**

iwis respectă și sprijină eforturile de aderare la drepturile omului recunoscute la nivel internațional.

### **Fără discriminare**

Egalitatea de șanse și egalitatea de tratament sunt asigurate indiferent de culoarea pielii, sex, origine etnică, religie, naționalitate, orientare sexuală, origine socială sau convingeri politice. În toate cazurile, angajații sunt recrutați, angajați și formați pe baza obiectivă a calificărilor și competențelor lor, cu excepția cazului în care legislația națională nu prevede în mod expres alte criterii.

### **Libera alegere a locului de muncă**

iwis respinge orice utilizare conștientă a muncii forțate sau obligatorii, inclusiv a muncii forțate sau a muncii nevoluntare din penitenciare.

### **Nu lucrăm cu copii**

iwis se opune fără echivoc muncii copiilor. Se respectă vârsta minimă pentru încadrarea în muncă în conformitate cu reglementările naționale aplicabile. Cu toate acestea, iwis nu este obligată să se raporteze la aceasta, dacă vârsta minimă poate fi considerată prea scăzută, pe baza unor criterii obiective. Siguranța și sănătatea copiilor nu sunt afectate, iar demnitatea lor este respectată.

### **Salariu**

Remunerația și prestațiile plătite sau prestate pentru o săptămână normală de lucru sunt cel puțin egale cu standardele legale minime naționale aplicabile și se aplică principiul "remunerării egale pentru muncă egală".

### **Programul de lucru**

Programul de lucru și concediul plătit sunt cel puțin egale cu cerințele legale naționale relevante.

### **Sănătatea și securitatea în muncă**

iwis respectă standardele naționale relevante pentru un mediu de lucru sigur și sănătos și, în acest context, ia măsurile corespunzătoare pentru a asigura sănătatea și siguranța la locul de muncă pentru a se asigura că toate condițiile de muncă respectă cerințele legale. Dacă iwis consideră că este necesar un standard mai ridicat decât standardul național, atunci se ia în considerare acest standard mai ridicat.

### **Calificare**

iwis sprijină calificarea angajaților săi pentru a permite un nivel ridicat de performanță și o muncă de înaltă calitate.

### **Relațiile cu furnizorii și clienții**

iwis se așteaptă ca partenerii de afaceri să respecte drepturile sociale ale angajaților, conform propriilor politici corporative. Pentru iwis, aceasta este o bază bună și benefică pentru relațiile reciproce.

## **7. Interacțiunea în cadrul Companiei: Corectitudine și respect**

Comportamentul angajaților noștri este atribuit în primul rând companiei și afectează reputația acesteia atât pe plan extern, cât și pe plan intern. Din acest motiv, fiecare angajat se angajează să se comporte într-un mod compatibil cu valorile companiei și, în special, să se comporte obiectiv și corect față de colegi și terți.

În cazul unor conflicte permanente, se consultă superiorul și departamentul de Resurse Uman, în vederea găsirii unei soluții adecvate. Hărțuirea sexuală, amenințările cu violență fizică și intimidarea nu își au locul în filosofia corporatistă iwis și nu sunt permise. Acest drept există indiferent dacă angajatul hărțuitor consideră că propriul comportament este acceptabil sau dacă persoana afectată are posibilitatea de a scăpa de hărțuire. Interacțiunea tuturor angajaților se caracterizează în primul rând prin respect și încredere.

Mai multe informații despre cooperare și cultura iwis pot fi găsite în filosofia corporativă, de management și a personalului iwis, precum și în "Zece reguli de aur pentru persoanele care avansează".

## **8. Comunicare**

iwis își ia capacitatea de a comunica în serios și protejează reputația companiei. Numai Comitetul executiv și reprezentanții de presă autorizați comunică cu mass-media cu privire la aspecte legate de iwis. Același lucru este valabil și pentru comunicările cu autoritățile de supraveghere sau cu organizațiile care se autoreglementează, cu agențiile de aplicare a legii sau cu alte organisme publice.

Toți angajații neautorizați care primesc o întrebare din partea mass-mediei, trebuie să o transmită imediat Comitetului executiv sau persoanei de contact autorizate. Angajații iwis care doresc să participe la platforme de discuții care sunt legate de iwis în orice fel trebuie să obțină aprobarea supervisorului lor în avans. Dacă angajații iwis folosesc instrumente de social media în privat (de exemplu, Facebook, Twitter, Instagram etc.), nu li se permite să facă comentarii care ar putea avea un impact etic sau moral negativ asupra reputației companiei sau ar afecta confidențialitatea informațiilor.



Angajații iwis trebuie să respecte următoarele principii atunci când comunică verbal, electronic sau în scris despre aspecte referitoare la iwis: Comunicarea trebuie făcută "cu gândul la mass-media". Gândurile trebuie formulate profesional, iar posibilele consecințe pentru iwis, datorită acțiunilor angajaților, trebuie luate în considerare în prealabil. Exagerările inutile, comentariile negative de orice fel și orice caracterizări neadevărate ale oamenilor și companiilor trebuie evitate și excluse.

Angajații iwis consideră că toate informațiile și documentele ar putea fi scoase din context și ar putea fi ușor înțelese greșit sau interpretate greșit. Simpla exprimare a unei opinii personale poate fi folosită în anumite circumstanțe chiar și ca dovadă a concluziilor și deciziilor.

## **9. Protecția datelor și Conformitatea IT**

Tehnologia informației (IT), cum ar fi sistemele de e-mail, serviciile de internet și alte sisteme de telecomunicații furnizate de iwis, este utilizată pentru a permite angajaților să își desfășoare activitatea zilnică. Toți angajații sunt responsabili personal pentru comunicarea profesională și utilizarea eficientă a acestei tehnologii în scopuri de afaceri permise, în conformitate cu legislația.

În general, toate resursele și echipamentele puse la dispoziția angajaților sunt destinate exclusiv scopurilor interne sau de afaceri și nu pentru uz privat. Echipamentele furnizate angajaților nu pot fi utilizate în interes personal sau în scop lucrativ și nu trebuie utilizate în mod abuziv în timpul programului de lucru. Dispozitivele electronice furnizate de iwis rămân proprietatea iwis.

Conformitatea informatică în cadrul prezentului ghid se referă la cerințele legale și contractuale care reglementează peisajul IT. Conformitatea IT include în primul rând aspectele legate de securitatea datelor, disponibilitatea și protecția datelor.

Angajații iwis nu utilizează resursele și echipamentele puse la dispoziția lor în niciun mod lipsit de etică sau ilegal sau care dăunează reputației, defăimează sau denaturează iwis sau partenerii săi de afaceri, sau oferă o impresie incorectă sau nefavorabilă. Accesul neautorizat la sistemele informatice și informatice este interzis. Accesul trebuie să fie autorizat de către proprietarii de informații și trebuie să fie compatibil cu fișa postului utilizatorului.

iwis recunoaște importanța protejării datelor cu caracter personal și se angajează să asigure protecția globală a datelor.

iwis prelucrează datele cu caracter personal numai în scopuri specifice și în conformitate cu reglementările privind protecția datelor. Datele cu caracter personal cuprind, de exemplu, numele, data nașterii, adresa de reședință, numărul de securitate socială și datele de evaluare a performanței.

Este interzisă publicarea sau divulgarea de informații confidențiale sau de proprietate privind iwis, produse, angajați, furnizori sau clienți în afara structurii oficiale de comunicare.

Pentru a preveni furtul, pierderea sau utilizarea neautorizată a informațiilor și sistemelor, utilizatorii trebuie să ia măsuri pentru a asigura securitatea fizică a hardware-ului furnizat, cum ar fi laptopuri, telefoane, jetoane, stick-uri USB etc. Sistemele informatice pot fi protejate prin parole personale și/sau metode suplimentare de identificare, cum ar fi token-urile hardware. Utilizatorii trebuie să le utilizeze în mod responsabil, să le păstreze secrete și să le protejeze împotriva oricărei utilizări abuzive.

Toți angajații respectă regulile de securitate a informațiilor și procedurile aplicabile departamentului sau locației lor.

Utilizarea interzisă sau neautorizată a sistemelor de e-mail, a serviciilor de internet și a altor sisteme de telecomunicații poate atrage răspunderea angajaților sau a iwis în sine sau poate duce la alte probleme juridice și practice, de exemplu pentru discriminarea la locul de muncă, încălcarea drepturilor de autor, încălcarea reglementărilor legale, încălcări ale normelor antitrust, încălcări ale secretelor comerciale etc.

Destinatarii materialelor care încalcă această politică trebuie să își informeze supraveghetorul și să se asigure că numele lor este eliminat din listele de distribuție pentru astfel de materiale.

Incidentele care se referă la securitatea informațiilor sau care încalcă principiile securității informațiilor trebuie raportate supraveghetorului direct sau ofițerului de securitate IT.

## 10. Consecințele abaterilor

Având în vedere obligația sa de a garanta propriul angajament față de un comportament legal și conform din punct de vedere juridic, iwis nu poate tolera încălcări ale legii. Prin urmare, angajații iwis trebuie să țină cont de faptul că încălcările pot fi sancționate prin avertismente, executarea cererilor de despăgubiri sau încetarea contractului de muncă. În caz de îndoială, toți angajații pot și trebuie să solicite consiliere din partea organelor competente din cadrul societății menționate mai sus. Toți angajații trebuie să își analizeze propriul comportament în lumina standardelor iwis stabilite în prezentul Cod de conduită și să devină conștienți de domeniile în care se pot aduce îmbunătățiri.

Toți superiorii trebuie să își organizeze domeniul de responsabilitate astfel încât informațiile privind încălcările legii să poată ajunge imediat la ei. Trebuie să fie posibilă abordarea activă a abuzurilor. Superiorii trebuie să verifice inopinat și cu regularitate dacă angajații au un comportament conform și să încurajeze dialogurile cu subordonații lor. Este obligatorie căutarea și comunicarea informațiilor relevante.

### Obligația de divulgare

Pentru a dezvălui abuzuri precum corupția, fraudă etc. informațiile din interiorul companiei sunt foarte importante. Prin urmare, toți angajații sunt obligați să raporteze imediat încălcările acestei politici comitetului executiv, departamentului de resurse umane sau responsabilului cu conformitatea. Astfel de rapoarte pot fi, de asemenea, trimise anonim la birourile menționate mai sus.

Toți superiorii sunt obligați să acționeze ca exemple bune și să monitorizeze activitățile angajaților lor cu privire la orice încălcare a Codului de Conduită. Orice încălcare identificată trebuie raportată imediat Comitetului executiv, departamentului de resurse umane sau responsabilului cu conformitatea. Compania se va asigura că niciun angajat nu este dezavantajat în niciun fel ca urmare a faptului că acționează cu bună credință.

În cazul în care reclamantul însuși a fost implicat în încălcări ale acestei politici, societatea va lua în considerare, după analizarea tuturor circumstanțelor, dacă raportul sau cooperarea în timp util în ceea ce privește divulgarea încălcărilor a contribuit la prevenirea daunelor aduse societății.

### **Responsabilul cu conformitatea**

Responsabilul cu conformitatea este responsabil pentru a se asigura că toate procesele și practicile de afaceri se desfășoară în conformitate cu legea și că angajații sunt consiliați în mod corespunzător cu privire la toate întrebările referitoare la comportamentul corect în toate activitățile lor de afaceri.

Datele de contact ale Responsabilului cu Conformitatea sunt următoarele:

Johannes Winklhofer

Phone: +49 89 76909 -1100

E-Mail: Johannes.Winklhofer@iwis.com

### **În general, se aplică următoarele:**

"Bazați-vă pe bunul simț, în combinație cu principiile acestui regulament. Adresați-vă supraveghetorului sau responsabilului cu conformitatea pentru sfaturi sau asistență în cazul în care nu sunteți sigur cum să acționați într-o anumită situație."

## Codul de conduită – Anexă: Gestionarea cadourilor și a ospitalității

Anexă:

### Ghid pentru gestionarea cadourilor și a ospitalității

Cadourile bani gheață nu sunt permise, în general.

Obiectele oferite drept cadou trebuie să aibă o valoare adecvată și obișnuită, astfel încât să nu poată fi interpretate ca fiind mijloace de influențare a beneficiarului. Dacă angajații iwis oferă cadouri altor persoane, este obligatoriu să se informeze cu privire la regulile de conformitate ale companiei beneficiarului. Este posibil ca beneficiarii să trebuiască să își informeze supervizorii cu privire la cadouri. Dacă un cadou este mai scump decât este permis, beneficiarii ar putea fi obligați să renunțe la cadou. Acest lucru poate pune iwis într-o lumină proastă.

Specific, se aplică următoarele: Cu cât este mai personală gratuitatea, cu atât este mai problematică. Un cadou oferit de către un director unui partener de afaceri cu ocazia celebrării a 100 ani de activitate a companiei trebuie analizat diferit, față de un cadou personal, oferit unei persoane anume, fără a marca un eveniment oficial.

Anumite gratuități pot fi permise, fără a fi necesare aprobări în scris. Pe de o parte, alte gratuități necesită aprobarea scrisă a supervizorului sau a Ofițerului de Conformitate.

Următoarele reguli se aplică:

#### **Gratuități premise fără acord scris:**

##### Cadouri:

Dacă un cadou nu depășește valoarea precizată în tabelul din ghidul iwis, nu este necesară obținerea unei aprobări. Deseori, în această situație sunt:

- Obiectele care nu au valoare nominală, precum mici obiecte promoționale (ex : pixuri, calendare, jurnale, caiete, umbrele, șepci etc.)
- Obiecte care un caracter simbolic sau marchează o ceremonie (ex : modele mici de produse)
- Obiecte care nu au o valoare excesivă, menite să demonstreze aprecierea (ex: un buchet de flori, ciocolată, etc).
- Ocazii obișnuite cu care se oferă cadouri personale, în limite rezonabile (ex: zile de naștere, aniversări, pensionări, de rămas-bun).

## Codul de conduită – Anexă: Gestionarea cadourilor și a ospitalității

### Ospitalitate și divertisment:

Cheltuielile pentru ospitalitate și divertisment nu necesită aprobare, dacă sunt adecvate, compatibile cu obiceiurile locale și în concordanță cu funcția beneficiarului, circumstanțele personale și tipul și valoarea ospitalității și divertismentului oferite (valoare și frecvență adecvate). De vreme ce invitația are ca scop întărirea relațiilor de afaceri dintre invitat și persoana care invită, ambele părți trebuie să participe la eveniment și invitația trebuie să fie relevantă din punct de vedere profesional .

Exemple în acest sens:

- Invitarea primarului la ceremonia de inaugurare a fabricii
- Mese de afaceri, la un nivel rezonabil și cu o frecvență legitimă pentru scopuri de business (fără participarea membrilor familiei, soț, soție).
- Transport la locul evenimentului (ex : taxi, mașină închiriată, tren), pe distanțe medii, pentru a facilita o călătorie de afaceri

### Aprobare și documentare:

Chiar dacă nu este necesară o aprobare pentru acceptarea sau oferirea unui cadou sau a unei invitații pentru cele de mai sus,

trebuie să existe însă o documentare transparentă, din care să reiasă cine a emis invitația, când și cu ce scop.

### **Gratuități permise cu aprobare scrisă**

În cazul în care cadourile sau ospitalitatea nu sunt scutite de aprobare, acestea trebuie evaluate dinainte, pentru a stabili dacă sunt permise. În orice situație, înainte de a oferi sau a accepta o astfel de gratuitate, este necesară obținerea aprobării supervisorului sau a Ofițerului de Conformitate și, în cazul unor cadouri către persoane publice, aprobarea Executive Board-ului este obligatorie. De exemplu, următoarele cadouri și ospitalități necesită aprobare scrisă prealabilă :

### Cadouri:

- Care depășesc valoarea din ghidul iwis
- Donații caritabile

### Ospitalitate și divertisment:

- Întâlniri de afaceri peste nivelul normal, cu aprobarea justificată printr-un motiv special (ex : sărbătorirea unui succes în afacere).
- Participarea la evenimente de divertisment, sport, teatru și alte evenimente culturale (ex : aniversarea companiei, cu ședere peste noapte și program de seară, meci de fotbal, ca parte a unui eveniment organizat de companie)

## Codul de conduită – Anexă: Gestionarea cadourilor și a ospitalității

- Cheltuieli de călătorie și cazare între regiuni

### Aprobare și documentație:

Aprobarea scrisă a supervisorului sau a Ofiterului de Conformitate trebuie obținută în avans. Cadourile sau ospitalitatea menționate mai sus trebuie documentate cu transparență.

### **Cadouri și Ospitalitate interzise**

În completare, există gratuități care sunt interzise. Următoarele cadouri, gesturi de ospitalitate și invitații nu pot fi oferite sau acceptate :

- Gratuități care sunt interzise de legile naționale, regulamente sau alte prevederi legale
- Gratuități care ar duce la un conflict de interese sau integritate și ar afecta loialitatea beneficiarului față de angajatorul său.
- Orice gratuitate care este menită să influențeze un proces de luare de decizii legate de relații de business (incluzând relațiile viitoare) sau procesele administrative, sau care ar putea fi percepută ca atare.
- Orice gratuitate care aduce un beneficiu personal direct unui angajat iwis sau unei cunoștințe sau unui membru de familie al unui angajat iwis (ex : acceptarea unei mașini pentru uz personal în weekend, de la un dealer auto cu care colaborează iwis).

- Cadouri care implică acționarii (clienți, furnizori) în cererile de ofertă sau în acordarea unui contract
- Toate cadourile sub formă de bani gheață sau un echivalent (cec, transfer bancar, scutire de datorii, vouchere).
- Orice ofertă de împrumut și/sau servicii personale
- Orice tip de divertisment care poate fi considerat nepotrivit sau necorespunzător din punct de vedere moral (ex : o invitație la un club de noapte, acoperirea unor cheltuieli de vacanță).
- Evenimente sau mese la care iwis sau partenerul de afaceri extern nu este prezent.

### Aprobare si Documentatie:

În toate situațiile mai sus menționate, gratuitățile trebuie refuzate și refuzul trebuie documentat în scris. Aceste situații trebuie raportate imediat supervisorului sau Ofiterului de Conformitate.

## Codul de conduită – Anexă: Gestionarea cadourilor și a ospitalității

### Ghidul de valori iwis

Țară	Monedă	Ospitalitate permisă	Cadou permis
Germany	EUR	50	30
Netherlands	EUR	50	30
Belgium	EUR	50	30
France	EUR	50	30
Italy	EUR	40	25
Romania	RON	200	150
Denmark	DKK	400	250
Hungary	HUF	10.000	7.000
Czech Republic	CZK	1.000	650
Poland	PLN	150	90
Great Britain	GBP	50	30
USA	USD	70	40
Canada	CAD	80	50
Brazil	BRL	140	80
China	CNY	300	300
India	INR	1.300	800
South Korea	KRW	50.000	30.000
Japan	JPY	5.500	3.400
South Africa	ZAR	570	340