

| | | | | |
|-------------|--------------------|---------|---------------|-----------------------|
| IPMG | Dokumentnamn | | | |
| | Uppförandekod | | | |
| | Dokumentbeteckning | Version | Giltig fr o m | Informationssäk.klass |
| | A-01-05 | 1.0 | 2021-01-11 | K1 |

Uppförandekod (code of conduct)

IPMG vill skapa mervärden för kunder, medarbetare, leverantörer och ägare samt bidra till en hållbar samhällsutveckling. För att uppnå mål arbetar vi aktivt med god affärsetik och socialt engagemang. Vi tar hänsyn till klimat och miljö och strävar efter långsiktiga och förtroendefulla relationer. Vår uppförandekod visar vägen genom att beskriva våra värderingar och de krav vi ställer på medarbetare och affärspartners. Vårt motto "We are part of the solution" ställer också krav på ständiga förbättringar och att vi tar ett stort ansvar i vår roll som samhällsbyggare.

Varor och tjänster ska vara framställda under förhållanden som är förenliga med:

- FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna (1948)
- ILO:s åtta kärnkonventioner nr 29, 87, 98, 100, 105, 111, 138 och 182
- FN:s barnkonvention, artikel 32
- det arbetarskydd och den arbetsmiljölagstiftning som gäller i tillverkningslandet
- den arbetsrätt, inklusive lagstiftning om minimilön, och det socialförsäkringsskydd som gäller i tillverkningslandet.
- den miljöskyddslagstiftning som gäller i tillverkningslandet
- FN:s deklaration mot korruption

IPMG ska vara ett bolag med hög etisk standard. Våra högt ställda etiska krav och vår positiva syn på mångfald är grunden för det förtroendekapital vi har byggt upp, förvaltar och ökar. Vi ska ständigt eftersträva en företagskultur som präglas av öppenhet och som drivs av våra kärnvärden Samverkan, Utvecklande, Personlig och Pålitlig. Det är våra kärnvärden vårt varumärke bygger på.

- **Samverkan**
Vi skall ha tillgång till de resurser som krävs för att göra ett bra arbete. Vi skall säkerställa att vi kan arbeta nära och samverka kunden, och kundens och våra leverantörer för bästa resultat.
- **Utvecklande**
Vi skall vara innovativa, anpassningsbara och ständigt förbättra oss. Vi skall ta tillvara våra medarbetares och samarbetspartners kompetens och erbjuda goda möjligheter för kompetensutveckling, vidareutbildning och ökat ansvar. Vi skall erbjuda en arbetsmiljö som ökar viljan till engagemang, delaktighet och utveckling.
- **Personlig**
Kommunikation kapar förutsättningar för samverkan och utveckling. Det förutsätter en ärlig och förtroendefull dialog. Genom kommunikation med våra kunder och leverantörer skapar vi och förvaltar långvariga och goda relationer. Utvecklande kommunikation skapar den goda stämning och respekt som skall råda hos IPMG.
- **Pålitlig**
Vi vill att våra kunder skall uppleva trygghet och tillit när de väljer oss. God affärsetik, kompetens och yrkesskicklighet i vårt arbete är därför avgörande. Kvalitetssäkring görs hela vägen, från den robusta förstudien till driftsöverlämningen

IPMG stöder FN:s Global Impacts tio principer, avseende mänskliga rättigheter, arbetsvillkor, miljö och korruption. Bolaget ska inte enbart följa lokala lagar och förordningar utan även väl förankrade och vitt spridda folkrättsliga konventioner, överenskommelser och etiska normer. Vi kräver att våra affärspartners agerar på motsvarande sätt

| | | | | |
|------|--------------------|---------|---------------|-----------------------|
| IPMG | Dokumentnamn | | | |
| | Uppförandekod | | | |
| | Dokumentbeteckning | Version | Giltig fr o m | Informationssäk.klass |
| | A-01-05 | 1.0 | 2021-01-11 | K1 |

Syfte och ansvar

- Uppförandekoden ska fungera som etiska riktlinjer för bolaget och dess medarbetare men även som vägledare i upprättandet av övriga bolagsövergripande policyer
- Uppförandekoden omfattar samtliga IPMG medarbetare, inklusive visstidsanställda och inhyrd personal
- Uppförandekoden är inte heltäckande. Medarbetarna förväntas alltid tillämpa gott omdöme och sunt förnuft. Vid oklarheter kring vad som är korrekt ska närmaste chef kontaktas
- Alla chefer är skyldiga att gå igenom uppförandekoden med nyanställda samt med övriga medarbetare regelbundet så att riktlinjerna och dess innebörd är kända
- Respektive medarbetare ansvarar för att följa koden
- De bolag, och dess medarbetare, som utför tjänster eller producerar material åt IPMG ska godta den uppförandekod för leverantörer och samarbetspartners som har upprättats och se dess innehåll som vägledande för deras handlande
- Vid upphandling och anlitande av extern arbetskraft samt samarbete med andra intressenter ska efterlevnad av uppförandekoden vara ett krav

Vår etiska beslutsmodell

IPMG agerar alltid ansvarsfullt och etiskt i affärsrelationer. Vi tolererar ingen form av korrupktion, mutor eller utpressning. IPMG's ambition är också att sunt förnuft och gott omdöme ska prägla vår vardag och tillämpas i arbetet. Ibland kan du ställas inför en situation där det inte är helt tydligt vad som är ett korrekt handlande. Bolaget har därför tagit fram en etisk beslutsmodell i sju steg som kan vägleda dig till att fatta rätt beslut. Sju ja innebär förmodligen att det är ett riktigt beslut men om du fortfarande är tveksam, trots att du har kunnat svara ja på samtliga frågor ska du vända dig till din närmaste chef för samråd.

- -Är det sant?
- -Är det tillåtet?
- -Är det nödvändigt?
- -Är det försvarligt?
- -Känns det rätt?
- -Skapar det grund för långsiktighet?
- -Är det uppenbart att IPMG skulle kunna stå för beslutet om det blev känt?

IPMG's förhållande till kunder och leverantörer

Vi agerar för sund konkurrens vid anbud, offert, upphandling och inköp

- Vi tar avstånd från korrupktion och ska arbeta aktivt för att sådan inte ska förekomma
- Mutor och bestickning får aldrig förekomma i bolagets affärsrelationer
- Bolaget ska aldrig agera i strid mot tillämpliga konkurrenslagar
- Bolaget ska alltid följa de lagar och förordningar som gäller i de länder där vi är verksamma och utöver detta agera på ett sätt som förväntas av ett svenskt bolag i utlandet. Vid tveksamhet ska dialog föras med relevant representant för bolagsledningen
- IPMG ska utföra och leverera alla sina tjänster och produkter enligt gällande underhållsplaner och instruktioner. Regelbundna produktrevisioner ska utföras
- IPMG's säkerhetsarbete ska vara systematiskt. Det regleras i bolagets **Säkerhetspolicy** samt utförs enligt krav i lagstiftningen
- Bolaget tar avstånd från barn-, tvångs- och slavarbete eller andra former av ofrivilligt arbete
- IPMG ska inte använda metoder som snedvrider marknaderna och hindrar ekonomisk, social och demografisk utveckling såsom korrupktion, mutor och illojala konkurrensbegränsande åtgärder
- Vi för korrekt redovisning av ekonomiska transaktioner.
- Vi tar avstånd från och arbetar aktivt mot svartarbete.

| | | | | |
|-------------|--------------------|---------|---------------|-----------------------|
| IPMG | Dokumentnamn | | | |
| | Uppförandekod | | | |
| | Dokumentbeteckning | Version | Giltig fr o m | Informationssäk.klass |
| | A-01-05 | 1.0 | 2021-01-11 | K1 |

IPMG's förhållande till medarbetarna

Våra arbetsplatser ska vara trygga och säkra, utan olyckor. Vi sätter medarbetarnas hälsa och arbetsglädje i centrum. Vi verkar för jämställdhet och mångfald. Vi värnar om föreningsfrihet.

- IPMG ska vara en god arbetsgivare. Relationen mellan bolaget och medarbetarna ska bygga på ömsesidig respekt och värdighet
- Årliga utvecklingssamtal ska hållas för att säkra en ständig kompetensutveckling och fånga upp medarbetarens upplevda arbetssituation i form av trivsel etc.
- Anställningsvillkor som erbjuds ska uppfylla kraven i nationell lagstiftning samt lokala avtal, till exempel kollektivavtal
- IPMG erkänner arbetstagarnas rätt att bilda eller ansluta sig till fackföreningar i enlighet med respektive lands lagar och principer
- IPMG tillåter varken diskriminering eller trakasserier och strävar efter att ge alla människor lika möjligheter i arbetet oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.
- Bolaget tillämpar inte tvångsarbete eller andra former av ofrivilligt arbete och tillåter inga metoder som begränsar medarbetarnas fria rörlighet
- IPMG har en arbetsmiljöpolicy som sätter upp ramarna för bolaget som arbetsgivare för att säkra att de villkor som råder är acceptabla
- Bolaget respekterar enskilda personuppgifter och hanterar personuppgifter i verksamheten i enlighet med gällande lagar och regler

IPMG's uppfattning om gåvor och representation

- Gåvor eller tjänster till affärskontakter samt övriga får inte strida mot vad som lokalt anses som god affärssed
- Gåvor och tjänster får endast ges på lämplig tid och plats och i måttfull omfattning – både avseende värde och frekvens
- Det är förbjudet att såväl erbjuda, utlova eller lämna som att begära, godta ett löfte om eller ta emot en muta
- IPMG's medarbetare har rätten att, efter godkännande av närmsta chef, ta emot eller erbjuda förmåner i syfte att behålla och främja goda affärsrelationer med kunder och andra affärspartners om dessa är måttliga, accepteras och erbjuds öppet, är i enlighet med IPMG's riktlinjer och internationell praxis samt i Sverige och för svenska medarbetare rymms inom svensk kod om gåvor, belöningar och andra förmåner i näringslivet.
- I det styrande dokumentet "Riktlinjer kring förmåner, gåvor och korruption" har IPMG's regler kring gåvor och representation samlats.

Medarbetarnas ansvar

- IPMG's medarbetare ska agera som goda ambassadörer för företaget och uppträda på ett etiskt korrekt sätt för att bibehålla bolagets förtroende hos kunder, samarbetspartners, ägare och omvärlden
- Medarbetarna ska alltid vägledas av bolagets kärnvärden samt sitt eget professionella omdöme
- Medarbetarna ska vara lojala med företaget och inte sprida vidare konfidentiell eller känslig information.
- Medarbetare ska heller inte prata illa om företaget och därmed sprida en negativ bild till omgivningen.
- Medarbetare ska respektera bolagets fysiska och intellektuella egendom och har ett ansvar att skydda dessa mot skada, stöld och missbruk

| | | | | |
|-------------|--------------------|---------|---------------|-----------------------|
| IPMG | Dokumentnamn | | | |
| | Uppförandekod | | | |
| | Dokumentbeteckning | Version | Giltig fr o m | Informationssäk.klass |
| | A-01-05 | 1.0 | 2021-01-11 | K1 |

Efterlevnad

Vi kräver att uppförandekoden efterlevs

Uppförandekodens principer följs loppande upp som en naturlig del i verksamheten. Här har ledning och chefer på alla nivåer ett särskilt stort ansvar att föregå med gott exempel. En medarbetare som känner osäkerhet runt tillämpningen i det dagliga arbetet kan få vägledning av sin chef. Till stöd finns ett etiskt råd IPMG.

Medarbetare i IPMG ska slå larm vid misstanke om sådant som strider mot uppförandekoden eller lagstiftning. IPMG ger flera möjligheter att rapportera misstankar om överträdelser. I första hand rapporterar IPMGs och affärspartners medarbetare till sin närmaste chef. Om detta av olika skäl inte är lämpligt finns möjlighets att rapportera anonymt via IPMGs system för visselblåsning.

Om en medarbetare i IPMG inte agerar i enlighet med uppförandekoden leder det till korrigerande åtgärder. Om en affärspartner upprepat eller allvarligt bryter mot uppförandekoden kommer affärsarbetet att avvecklas.

Konsekvenser

Vid eventuell överträdelse av uppförandekoden kommer IPMG omedelbart vidta disciplinära åtgärder, såsom erinran, uppsägning eller avsked beroende på den uppstådda situationen. Rapportering av förhållanden som är i strid med tillämpliga lagar och regler kommer att ske till berörda myndigheter.

Revidering av policy

Styrelsen ansvarar för att årligen pröva informationen och vid behov uppdatera den. Ledningen ansvarar för att årligen fastställa kodens giltighet. Styrelsen godkänner policyn därefter.