

An aerial photograph of a public square with people walking. The image is partially obscured by a large blue geometric shape that is a square with a quarter-circle cut out of its top-left corner. The blue shape is positioned in the top-right and bottom-left areas of the image.

iff

ETISKE RETNINGSLINJER

INNHOOLD

■	EN BESKJED FRA VÅR ADMINISTRENDE DIREKTØR.....	5
■	ETTERLEVELSE AV REGLENE	6
	Alt handler om respekt	8
	Hva er diskriminering og trakassering?	8
	Oppsøk råd	9
	SpeakUp	10
	Hvordan rapporterer jeg en bekymring?	10
	Policyer om represalier	10
■	VEILEDENDE PRINSIPPER	12
	Gjør mer godt	13
	Være en inkluderende kollega	14
	Menneskerettigheter og rettferdig arbeid	14
	Utvis etisk atferd, vær ærlig og transparent	16
	Interessekonflikter	16
	Handle ansvarlig til enhver tid	17
	Bærekraft	17
	Gaver til veldedighet	17
	Ivareta et trygt arbeidsmiljø	18
■	FORHINDRE BESTIKKELSE OG KORRUPSJON	20
	Antibestikkelses- og korrupsjonslover	21
	Hva er en bestikkelse?	22
	Interaksjoner med embetsfolk	22
	Politiske aktiviteter	24
	Gaver og hotellopphold	25
■	GJENNOMFØRE FORRETNINGSVIRKSOMHET MED INTEGRITET	28
	Våre forretningspartnere	29
	Handelskontrollover	30
	Forhold til konkurrenter	32
	Informasjon om konkurrenter	32
	Insidehandel	34
	Hva er viktig ikke-offentlig informasjon?	34
	Handelsvinduer	35
	Produktsamsvar og regulatoriske saker	36
■	BESKYTTE IFF-EIENDOM OG -AKTIVA	38
	Unngå svindel, tyveri, svinn eller misbruk	39
	Intellektuell eiendom og handelshemmeligheter	40
	Hva er konfidensiell informasjon?	42
	Ivareta konfidensialitet i kommunikasjon	44
	Nøyaktig dokumentasjon	46
	Oppbevaring av dokumenter	47
■	KOMMUNIKASJON OG PERSONVERN	48
	Ekstern kommunikasjon	49
	IT- og kommunikasjonssystemer	50
	Personvern og personlige opplysninger	52
■	EN MELDING FRA GLOBAL ETHICS & COMPLIANCE	53

*Merknad til ansatte: Disse reglene er ingen kontrakt. De formidler ingen spesifikke ansettelsesrettigheter og garanterer ikke ansettelse for noen bestemt tidsperiode. Henvisninger til "IFF" i disse reglene betyr International Flavors & Fragrances Inc., dets datterselskaper, tilknyttede selskaper og ethvert selskap som direkte eller indirekte er hel- eller flertallseid, eller på annen måte kontrolleres av selskapet. Det er henvisninger gjennom alle disse reglene til IFF-policyer, prosedyrer, standarder og veiledninger (samlet "IFF-policyer"). I de fleste tilfeller vises kun hovedpunktene eller et sammendrag av policyene i disse reglene. For en fullstendig kopi av noen policy, skal du gå til IFFConnect eller ta kontakt med juridisk avdeling eller HR.



EN BESKJED FRA VÅR ADMINISTRerende DIREKTØR

Da vi lanserte anvendelse av vitenskap og kreativitet for en bedre verden, visste vi at dette bare kunne oppnås sammen med etiske og engasjerte ansatte. Det har vært et ansvar å befinne oss i skjæringspunktet for vitenskap og kreativitet, et ansvar som overgår en enkel forståelse av rett og galt. Det krever også ærlighet og integritet – to egenskaper som skiller oss ut, og som også gjør oss eksepsjonelle.

Målet vårt har alltid vært å være ledende i bransjen. Idet vi retter blikket fremover, vil status som “ledende i bransjen” ta oss til nye horisonter der vi står overfor nye muligheter. Enten det er historisk eller ikke kartlagt, er integritet overordnet. Dette betyr at vi forholder oss til kundene våre som reelle kolleger, og vi viser medarbeider den største respekt. Vi beskytter jorda vår etter beste evne, og vi behandler hvert lokalsamfunn som vårt eget.

Ordene på de neste sidene gir en praktisk veiledning som er enkel å følge når det gjelder våre etiske søyler, men ikke overse den underliggende forventningen i de enkle ordene. Vi forventer at hver ansatt gjør det bedre i alle interaksjoner, bestreber seg på å gjennomføre vår forretningsvirksomhet på en uklanderlig måte, og be om veiledning og formidle bekymringsmeldinger i tilfeller der det er tvil.

Ved å bruke reglene som prøvestein, vil vi fortsette å fremholde essensen av hva det betyr å være IFF.

Erik Fyrwald
Chief Executive Officer

ETTERLEVELSE AV REGLENE

Vi bestreber oss på å skape et miljø der ansatte gleder seg hver dag til å komme på jobb – til et sted der man uten unntak er forpliktet til mangfold og inkludering, respekt, ansvarlighet og å gjøre det som er rett.

Alt vi gjør for å drive frem vekst må utføres med de høyeste standardene for etikk, ærlighet og integritet. Hver handling vi tar når vi gjennomfører global forretningsvirksomhet må ikke bare overholde disse høye standardene, men må også overholde disse reglene, IFFs etiske retningslinjer og alle gjeldende lover og forskrifter.

Alle IFF-ansatte (inkludert midlertidige ansatte og entreprenører), styremedlemmer og representanter over hele verden er ansvarlige for å gå gjennom, forstå og overholde disse reglene og IFFs policyer og prosedyrer. I tillegg til dette ansvaret er IFFs ledere og overordnede også ansvarlige for:

- fungere som rollemodeller og skape et miljø der ansatte føler seg komfortable med å stille spørsmål og gi bekymringsmeldinger uten frykt for represalier,
- regelmessig opplæring av teammedlemmer i reglene og aktuelle IFF-policyer,
- gjøre seg tilgjengelige for å gi veiledning til ansatte, og
- eskalere i rett tid og rapportere til Ethics & Compliance-, Legal- eller HR-avdelingen alle saker eller bekymringsmeldinger fra en ansatt.

Forventningene i disse reglene gjelder globalt, uansett om du jobber eksternt eller på kontoret, deltar i et forretningsmøte eller et arrangement hos en kunde, eller utfører noen annen aktivitet på vegne av IFF. Hvis det er forskjell mellom disse reglene, IFF-policyene og lokale lover og forskrifter, må du anvende regelen som fremsetter den høyeste standarden for etisk atferd.

ALT HANDLER OM RESPEKT

Ansvar for å skape en positiv arbeidsplass ligger på hver kollega, kunde og IFF-forretningspartner. For å ivareta en helt inkluderende kultur som er oppmerksom på det unike ved hvert enkelt individ, må vi behandle alle kolleger, kunder og andre forretningspartnere med respekt. Ingen direkte eller indirekte handlinger som involverer diskriminering eller trakassering, eller noen respektløs eller ufølsom atferd, vil bli tolerert.

Hva er diskriminering og trakassering?

Kort og enkelt sagt, er diskriminering den urettferdige eller fordomsfulle behandlingen av individer basert på kjønn, hudfarge, tro, religion, kjønn, seksuell legning, kjønnsidentitet eller -uttrykk, intersex, nasjonal opprinnelse, sivilstatus, graviditet, herkomst, statsborgerskap, alder, militær eller veteranstatus, uførhet, genetisk egenskap, HIV-status eller noen annen egenskap som er lovbeskyttet.

Trakassering har mange former og inkluderer enhver aktivitet som skaper et truende, fiendtlig eller støtende arbeidsmiljø eller som har formålet eller effekten av urimelig forstyrrelse av en enkeltpersons arbeidsprestasjon. Trakassering som er motivert av de samme beskyttede egenskapene oppgitt over for diskriminering, er forbudt. Spesifikke eksempler på trakassering inkluderer, men er ikke begrenset til, grovt eller støtende språk, ubuden berøring, seksuelt suggestive bilder, usømmelige bevegelser, trusler eller upassende vitser. Slikt atferd, i tillegg til alle typer atferd som utgjør brudd på retten IFF-ansatte har til å jobbe i et trakasseringfritt miljø, er uakseptabelt.

Forbud mot diskriminering og trakassering gjelder for alle aspekter ved IFFs ansettelsespraksis, inkludert rekruttering, ansettelse, opplæring, overføringer, forfremmelser, kompensasjon og oppsigelser. IFFs forbud mot diskriminering og trakassering omfatter også våre leverandører, kunder og andre forretningspartnere. Videre gjelder dette for aktiviteter på arbeidsplassen, i tillegg til eksterne forretningsmiljøer.

Hvis du utsettes for – eller er vitne til – denne typen atferd, må du si fra og rapportere den straks. Vi må alle gjøre det vi selv kan for å være en del av løsningen – og ikke en del av problemet.

Hva ville du ha gjort?

? SPØRSMÅL

Sydney, en svart kvinne, kommer i perioder på jobb med forskjellige frisyre. En dag ber Sydneys sjef, Johann, om at hun retter ut det naturlige håret sitt. Han sier han vil de begge skal fremstå på det mest profesjonelle for et kommende møte med en viktig interessent. Er Johanns atferd diskriminerende?

• SVAR

Ja. Når Johann ber Sydney gjøre dette, sier han samtidig at det naturlige håret hennes, noe som kjennetegner rasen hennes, i essens er uprofesjonelt. Dette er diskriminering basert på Sydneys rase. I denne situasjonen skal ikke Johann kommentere håret hennes.

OPPSØK RÅD

Mens disse reglene inkluderer mange av de vanlige situasjonene som ansatte kan oppleve, tar de ikke for seg enhver situasjon. Det vil alltid være omstendigheter som må håndteres mer spesifikt eller der du bare er usikker på hvilken metode som er passende å bruke.

Noen ganger er det innlysende hva som er riktig å gjøre, men i mange situasjoner er avgjørelsen mindre opplagt. Dette gjelder spesielt når du står overfor tidsbegrensninger eller tilsynelatende motstridende krav i virksomheten. I slike tilfeller kan det hjelpe deg å ta riktig beslutning om du stiller deg disse spørsmålene:

1. Er det lovlig?
2. Er det i overensstemmelse med IFFs regler og policyer?
3. Vil jeg beholde min integritet?
4. Vil det beskytte IFFs renommé?
5. Ville jeg føle meg komfortabel om det ble offentlig kjent?

Hvis svaret på noen av spørsmålene over er “nei” eller du ikke er sikker, skal du ikke fortsette og i stedet rådføre deg med Ethics & Compliance, Legal eller HR-avdelingen. Det er viktig at du spør om råd før du handler.

SPEAKUP

Hos IFF har vi alle en forpliktelse til å sikre at virksomheten utføres med ærlighet og integritet og i fullt samsvar med disse reglene, IFF-policyer og gjeldende lover og forskrifter.

Hvis du blir oppmerksom på mistanke om regelbrudd eller angivelig uetisk atferd, må du straks rapportere bekymringen.

Hvordan rapporterer jeg en bekymring?

Du har flere muligheter:

- snakke direkte med din overordnede eller et medlem av IFFs Global Ethics & Compliance (“Ethics & Compliance”), Legal eller HR-team,
- rapportere bekymringen på nett på iff.com/speakup,
- ringe til IFFs SpeakUp-hotline på telefonnumrene som finnes på iff.com/speakup, eller
- e-post compliance@iff.com.

Noen av alternativene over tillater anonym rapportering hvis det er tillatt under lokale lover. Alle individer som gir en rapport oppmuntres imidlertid til å informere om sin identitet, da dette vil gi IFF mulighet til å gå gjennom og respondere på rapporten på en mer effektiv måte.

Policyer om represalier

IFF har absolutt forbud mot represalier mot noen person som i god tro rapporterer en bekymring eller rapporterer om mulig uetisk atferd. Hvis du tror du har vært gjenstand for represalier av noe slag, skal du straks rapportere dette til et medlem av IFFs Ethics & Compliance, Legal eller HR-team.

Etterforskning og brudd

IFF tar alle rapporter om potensielle brudd eller uetisk atferd på alvor og er forpliktet til å gå gjennom og etterforske alle troverdige påstander. Hvis du blir bedt om å gjøre det, må du samarbeide helt og fullt under en intern etterforskning.

Videre er det ikke tenkt at noe i disse reglene eller noen av policyene eller avtalene våre skal forby eller begrense deg fra å rapportere noe lovbrudd til riktig statlig eller regulatorisk enhet, eller fra å samarbeide med eller gi informasjon til en slik enhet i forbindelse med lovbrudd, etterforskning, statlig inspeksjon eller forespørsel.

Brudd på disse reglene, IFF-policyene og alle gjeldende lover og forskrifter – og forsøk på å skjule brudd – kan resultere i disiplinærtiltak opptil og inkludert avslutning av ansettelsen din. I noen tilfeller kan handlingene dine også resultere i at juridiske myndigheter pålegger deg og/eller IFF bøter eller strafferettslige følger. Derfor er det viktig til enhver tid å følge reglene og restriksjonene som fremgår av disse reglene.

For mer informasjon, se IFFs SpeakUp: Bekymringsmeldinger og policyer for represalier og IFFs etterforskningsprosedyre.

Hva ville du ha gjort?

? SPØRSMÅL

Jeg ringte til IFFs SpeakUp-hotline for å rapportere at noen kommentarer fra min overordnede gjorde at jeg følte meg ukomfortabel. Han ble intervjuet som ledd i etterforskningen av klagen min og deretter ga han meg svak ytelsesvurdering til tross for at salgsmålene mine kontinuerlig er overgått og lovord fra andre ansatte. Er min overordnedes atferd brudd på reglene?

💡 SVAR

Kanskje. IFF har strenge regler som forbyr represalier mot noen ansatt som rapporterer en bekymring i god tro. Hvis din overordnede ga deg dårlig skussmål fordi du rapporterte hans atferd, handler det om represalier. Du skal rapportere din overordnedes atferd umiddelbart.

VEILEDENDE PRINSIPPER



GJØR MER GODT

Vi forstår den support som kollegene og kundene våre krever og gjør alt vi kan for å hjelpe dem ved å fokusere på det som binder oss sammen.

Skape og ivareta en mangfoldig arbeidsplass

Hos IFF er vi opptatt av å dyrke frem et miljø som ikke bare er innbydende, men som også omfavner det unike mangfoldet til våre kolleger, leverandører, kunder og andre forretningspartnere. Vi feirer og fremmer individuelt uttrykk, innovasjon og oppnåelse av resultater, og vi verdsetter ekspertisen i forskjellige synspunkter. Vi er lidenskapelig opptatt av å favne forskjellige kulturer, språk og overbevisninger, og å styrke og utruste vår mangfoldige arbeidsstyrke og forretningspartnere.

IFF vil kun nå sitt fulle potensiale dersom alle enkeltpersoner føler seg fri til å utnytte sin unikheter. Alle individer må vite at de kan "ha med hele seg" på jobb uten frykt for trakassering eller diskriminering. En slik arbeidsplass kan kun oppnås og ivaretas dersom vi jobber sammen og behandler hverandre med respekt og verdighet, uten skjevhet eller fordommer.

Vi er forpliktet til å levere like muligheter for alle. Vi bestreber oss på at demografien i arbeidsstyrken på alle nivåer av organisasjonen er representative for markedene som vi betjener.

Være en inkluderende kollega

Vi er inkluderende, behandler hverandre med respekt og jobber på en rettferdig, ærlig og etisk måte.

For at IFF skal oppfylle sin forpliktelse til å opprette og opprettholde en mangfoldig arbeidsplass, må ansatte forplikte seg til å utvikle en inkluderende, rettferdig kultur som frigjør hvert individs unike potensiale. Hver kollega må vise denne forpliktelsen ved å mestre følgende ferdigheter:

- målrettet objektiv: utvikle bevisst kjennskap til dine personlige fordommer, arbeid for å håndtere dem og aktivt utvikle en likeverdig og rettferdig arbeidsplass,
- aktivt inkluderende: tale for og handle konsekvent for å støtte en kultur som verdsetter og dyrker den enkelte kollegaens unikheter,
- flerkulturell smidighet: søke proaktivt å forstå hvordan andre opplever verden og tilpasse din atferd for å samarbeide effektivt i en flerkulturell, mangfoldig arbeidsplass og
- være forpliktet til mangfold: utvise aktivt engasjement for å støtte IFFs forretningsmål med inkluderende mangfold ved å sikre at alle nivåer av organisasjonen vår avspeiler markedene vi betjener.

Menneskerettigheter og rettferdig arbeid

IFF respekterer alles grunnleggende rettigheter og er forpliktet på å gi rettferdig og lik lønn til ansatte over hele verden. Som ledd i denne forpliktelsen, anerkjenner IFF ansattes rettigheter til organisasjonsrett og kollektiv forhandling.

IFF forbyr bruken av barnarbeid, tvangsarbeid og menneskesmugling. Dette forbudet omfatter alle IFF-bedriftspartnere.

For mer informasjon, se IFFs globale policy for menneskerettigheter.



Hva ville du ha gjort?

? SPØRSMÅL

Jeg deltar i min bedrifts mentorprogram og tar to eller tre nye ansatte under mine vinger ca. annet hvert år. Jeg ble nylig klar over at jeg har tendens til å velge personer som er lik meg selv. For å dra meg selv utenfor komfortsonen min, ønsker jeg å velge enkeltpersoner som utviser stort potensiale men som tilhører identitetsgrupper ulik min egen. Er dette diskriminering?

💡 SVAR

Ikke i det hele tatt. Dette er faktisk ikke bare et tilfelle uten skjevhet eller diskriminering, men når du ønsker å være mentor for lidenskapelige og intelligente individer som er forskjellige fra deg selv, tar du proaktive skritt i retning av å oppfylle IFFs mål for å utvikle en mangfoldig talentpool.

UTVIS ETISK ATFERD, VÆR ÆRLIG OG TRANSPARENT

Interessekonflikter

Med tanke på å drive som et etisk, ærlig og transparent selskap, er det vesentlig å unngå interessekonflikter. Mens du jobber hos IFF, må du forsikre deg om at dine personlige interesser og relasjoner ikke er i konflikt med – eller ikke en gang fremstår som å være i konflikt med – dine profesjonelle forpliktelser overfor IFF.

En interessekonflikt kan ha mange former men oppstår når dine relasjoner virker forstyrrende på dine relasjoner eller fremstår for å virke forstyrrende på din evne til å handle i IFFs beste interesse. Eksempler inkluderer:

- ha et personlig eller økonomisk forhold til en konkurrent, leverandør eller kunde,
- jobbe med eller gjennomføre forretningsvirksomhet med et familiemedlem eller en hvilken som helst bedrift der et familiemedlem har personlige økonomiske interesser,
- gjennomføre arbeidsaktiviteter utenom IFF i arbeidstiden eller med IFF-ressurser,
- være i et romantisk forhold med en overordne eller underordnet,
- jobbe som konsulent for en konkurrent, leverandør eller kunde av IFF og
- være ansatt, representant eller styremedlem i et annet selskap samtidig som at man er ansatt i IFF.

Potensielle konflikter må formidles umiddelbart til din overordnede, Ethics & Compliance eller Legal for å finne løsning. De gode nyhetene er at de aller fleste konfliktene kan avhjelper ganske enkelt ved å kaste lys på dem. For mer veiledning om konflikter og informasjonsprosessen, se IFFs policy for interessekonflikt.

Hva ville du ha gjort?

? SPØRSMÅL

Jeg ønsker å leie inn min fetters firma til å utføre sikkerhetstjenester i IFFs bygningsmasse. Jeg tror ikke det skal være noe stort problem i og med at han gir oss den beste prisen og gir service av samme kvalitet som andre leverandører.

Må jeg informere min overordnede om at jeg er i slekt med eieren?

💡 SVAR

Ja, fordi det er en potensiell interessekonflikt dersom din slektning eier eller jobber for en leverandør eller serviceyter som vi driver forretning med. I en slik situasjon må du informere om konflikten og få forhåndsgodkjenning fra din overordnede og Ethics & Compliance eller Legal.

HANDLE ANSVARLIG TIL ENHVER TID

Hos IFF beskytter vi helsen og sikkerheten til folket vårt og ivaretar lokalsamfunnene der vi jobber.

Bærekraft

Bærekraft har lenge inngått i det vi anser som svært viktig i vår måte å drive forretning på hos IFF. Dette prinsippet og vår forpliktelse for fremtiden er formalisert i vår bærekraftstrategi og er pådriver for innovasjonen som resulterer i sosiale og miljømessige forbedringer – fra råmaterialene som vi utvinner på en ansvarlig måte, til våre øko-effektive produksjonsanlegg, til nøyte designede produkter som tar hensyn til viktige bærekraftegenskaper. Vår firesøylestrategi – miljømessig fotavtrykk, bærekraftig innovasjon, ansvarlig utvinning og mennesker og lokalmiljøer – er fullstendig integrert og er rettet mot de viktigste mulighetene for å opprette produkter for våre kunder og forbrukere over hele verden.

For mer informasjon om det vi har oppnådd, pågående aktiviteter og fremtidige mål, se IFFs seneste bærekraftrapport.

Gaver til veldedighet

IFF er forpliktet på å gi tilbake til lokalsamfunnene der vi opererer og gir regelmessige bidrag til veldedighet som en del av denne forpliktelsen.

Alle bidrag til veldedighet som er gjort på vegne av selskapet må gjennomgås og godkjennes av medlemmer i IFFs Komité for bidrag til veldedighet. Det er viktig at bidrag til veldedighet, enten det skjer i form av kontantbidrag, bedriftssponsing eller noen annen type fordel in natura, aldri må gis til noen politisk organisasjon, politiker eller noen organisasjon som er tilknyttet eller koblet til en politiker, for å unngå risiko for eller inntrykk av bestikkelse og korrupsjon. IFF vil heller ikke gi donasjon til noen organisasjon som diskriminerer på grunnlag av en beskyttet klasse.

For mer informasjon, se IFFs policy for godkjenning av bidrag til veldedighet.

Ivareta et trygt arbeidsmiljø

Det finnes ingen snarveier når det gjelder å beskytte helsen og sikkerheten til våre ansatte, forretningspartnere og besøkende ved våre anlegg. Enten det medfører rengjøring av vannsøl på anleggsgulvet eller minne medarbeidere om å bruke vernebriller eller -masker, må vi alle være forpliktet til et trygt og sikkert arbeidsmiljø. Hver av oss er ansvarlig for å forstå og overholde alle gjeldende lover, forskrifter og IFF-policyer som er designet for å sikre trygge arbeidsforhold og forhindre skade og ulykker.

Når vi er årvåkne og oppmerksomme på våre omgivelser, og når vi handler når det er passende, kan vi spille en rolle i å forsikre oss om at vi har et trygt sted å jobbe. Ta kontakt med din overordnede, anleggslederen eller et medlem av Environmental Health & Safety, Ethics & Compliance, Legal eller HR-avdelingen så snart som mulig om du blir gjort oppmerksom på noe utrygt forhold eller aktivitet, inkludert:

- utstyr som krever vedlikehold eller som ikke virker som det skal,
- eksponering for farlige materialer i den grad at det kan føre til sykdom eller skade,
- en oppgave som du eller dine kolleger kan trenge ytterligere opplæring for å gjennomføre, eller
- ethvert annet utrygt forhold eller atferd som kan være farlig for deg, andre eller miljøet.

Husk at selv de små tingene teller når det gjelder helse, sikkerhet og miljø.

Hva ville du ha gjort?

? SPØRSMÅL

Det oppsto nylig en brann på anlegget vårt som resulterte i betydelig skade på bygningen vår og én person ble fraktet til sykehus med alvorlige brannskader. Da jeg så den relaterte hendelsesrapporten, rapporterte anleggssjefen at det var rapporter om røyk i bygningen, uten at man fant brann. Han la også være med å notere at kollegaen min var skadet. Hva bør jeg gjøre?

💡 SVAR

Rapporter anleggssjefens atferd. Hver av oss må rapportere nøyaktig hendelser, ulykker og skader på arbeidsplassen. Ønsket på anlegget om å oppnå sikkerhetsmålene skal ikke forhindre at noen ansatt rapporterer skade ved et anlegg eller en skade på arbeidsplassen, og tilsynspersoner må aldri oppmuntre ansatte til å skjule en sikkerhetshendelse.

Stoffmisbruk

IFF ivaretar et arbeidsmiljø som ivaretar sine ansattes helse og sikkerhet og beskytter integriteten til deres forretningspraksis. IFF vil ikke tolerere bruk, salg, besittelse av eller distribusjon av ulovlige stoffer på selskapets eiendom, i selskapets tid eller ved bruk av utstyr eller kjøretøy som eies av selskapet. Reglene er klare: arbeid under påvirkning av ulovlige stoffer eller alkohol utsetter alle for risiko og er strengt forbudt.

Vold på arbeidsplassen

Alle voldshandlinger eller truende atferd hos ansatte eller noen annen person på IFFs eiendommer eller ved utføring av IFF-virksomhet eller -aktiviteter er uakseptabelt og strengt forbudt. Dette inkluderer fysisk aggresjon og verbal mishandling, i tillegg til besittelse av våpen. Slike handlinger og atferd må rapporteres umiddelbart. Hvis fare er forestående, ta straks kontakt med det lokale politi- eller brannvesenet og følg alle aktuelle retningslinjer for anlegget eller for krisehåndtering.

FORHINDRE BESTIKKELSE OG KORRUPSJON

ANTIBESTIKKELSES- OG KORRUPSJONSLOVER

Antibestikkelses- og korrupsjonslover, inkludert, men ikke begrenset til U.S. Foreign Corrupt Practices Act ("FCPA") og UK Bribery Act, gjelder vanligvis for alle IFF-ansatte og IFF-drift over hele verden.

Mens bestikkelses- og korrupsjonslover varierer i hvert land, er reglene hos IFF enkle:

- Du må aldri betale eller tilby å betale en bestikkelse eller tilretteleggingspenger til noen, heller ikke til noen statlig representant eller forretningspartner.
- Du må aldri be om eller ta imot en bestikkelse, og
- du må aldri bruke en tredjepart eller agent på dine vegne eller på vegne av selskapet for å betale eller ta imot bestikkelse.

Hvis du tror at en kollega eller tredjepart påvirker på upassende måte, bestikker eller engasjerer seg i korrupt atferd – eller hvis noe bare "ikke føles riktig" – ta straks kontakt med Ethics & Compliance eller Legal.

Hva er en bestikkelse?

Bestikkelser kan ha mange former og kan inkludere å gi eller ta imot penger, kickback, bedrifts- eller ansettelsesmuligheter, gaver og underholdning, reise, spesielle "tjenester" eller alt annet av verdi, for upassende formål som å:

- påvirke en beslutning,
- skaffe eller beholde forretningsavtale,
- skaffe forretningstillatelse eller lisens, eller
- påvirke utfallet av en statlig revisjon, inspeksjon eller avgjørelse.

IFF forbyr også utføring av tilretteleggingsbetalinger, som vanligvis er kontantbetalinger gitt til embetsfolk for å fremskynde rutinemessige statlige handlinger som å ekspedere en import gjennom toll.

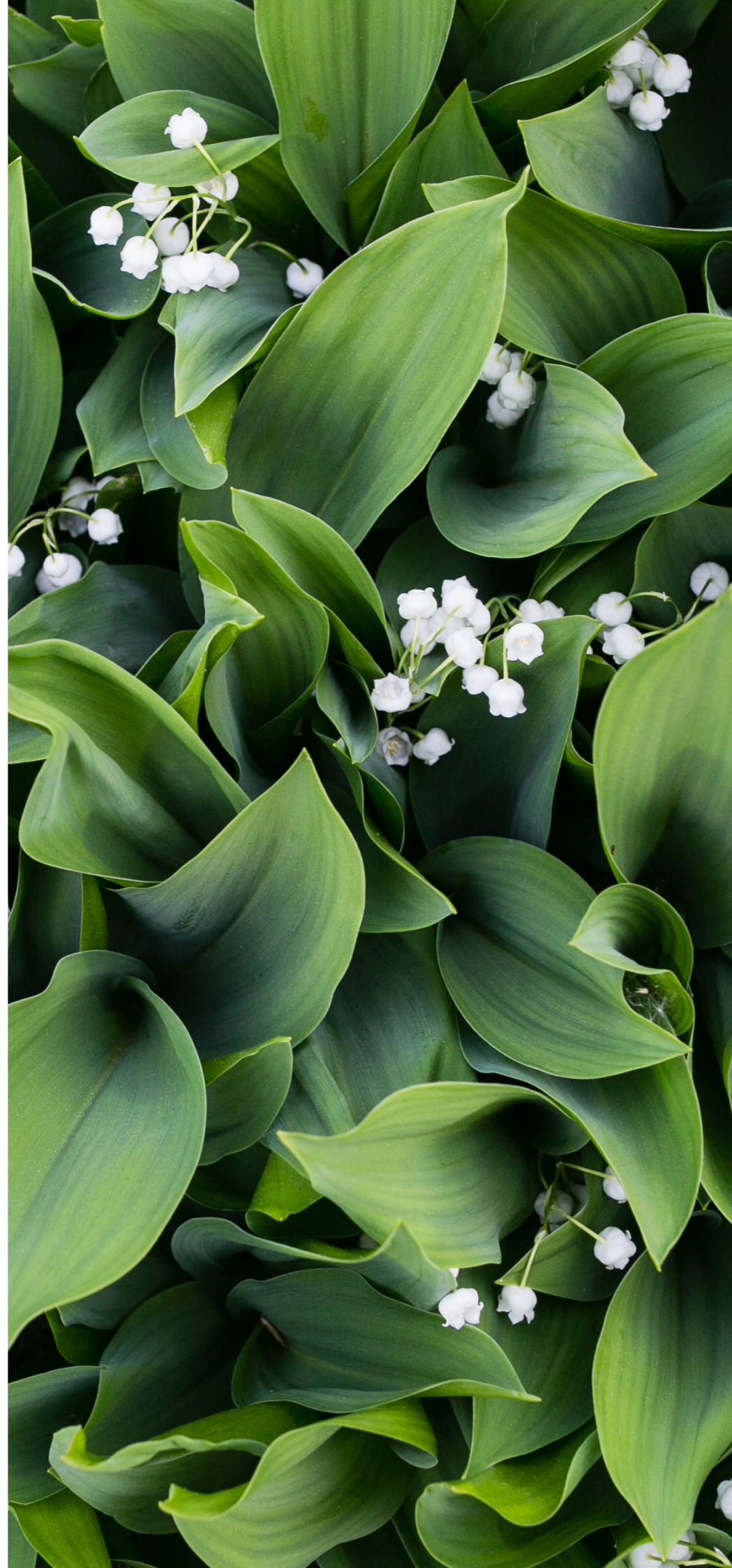
Interaksjoner med embetsfolk

Som globalt selskap må vi ofte samhandle med embetsfolk der vi driver virksomhet, men vi må være ekstra varsomme under disse interaksjonene da selv ansatte med de beste intensjonene kan komme i skade for å bryte antibestikkelseslover der embetsfolk er involvert.

Følgende er eksempler på personer som kan anses for å være embetsfolk:

- en representant eller ansatt i en utenlandsk regjering, uavhengig av rang,
- ansatte i statlig eide eller statlig drevne bedrifter, som et sykehus,
- utenlandske politikere, politiske partier eller de som stiller til valg, og
- et familiemedlem eller en representant for ovennevnte.

Hvis du forventer å samhandle med enkeltpersoner som matcher noen av ovennevnte kriterier, må du overholde forbudene som fremgår over og gjøre deg kjent med IFFs antibestikkelsesregler.



Hva ville du ha gjort?

? SPØRSMÅL

Et smaksprodukt produsert i Kina har ankommet havna i Buenos Aires, Argentina uten riktig merking. Den argentinske tollbetjenten fortalte meg at han ville frigi forsendelsen dersom vi betalte ham 4000 pesos. Det haster med å få ut dette produktet for å dekke en kundebestilling. Kan jeg utføre betalingen?

💡 SVAR

Absolutt ikke. Hvis du betaler, vil IFF Argentina (og du personlig) bryte de argentinske lover om merking og potensielt også antibestikkelseslover. Vær oppmerksom på at lignende lover finnes i nesten alle andre land rundt om i verden, så uavhengig av sted, skal IFF-ansatte rådføre seg med Legal når de står overfor en slik type forespørsel.

? SPØRSMÅL

I løpet av den årlige inspeksjonen av et IFF-anlegg i India for fornyelse av lisensen til å drive, har den kommunale representanten som gjennomførte inspeksjonen funnet flere helse- og sikkerhetsbrudd. Den lokale representanten vi bruker til å bidra til å legge til rette for inspeksjons- og lisensieringsprosessen sier at inspektøren vil ha tilsyn med regelbruddene og godkjenne fornyelsen, men vil også kreve at det blir gitt en betydelig donasjon til den lokale skolen. Kan vi gi denne donasjonen eller be representanten vår gi den på vegne av IFF?

💡 SVAR

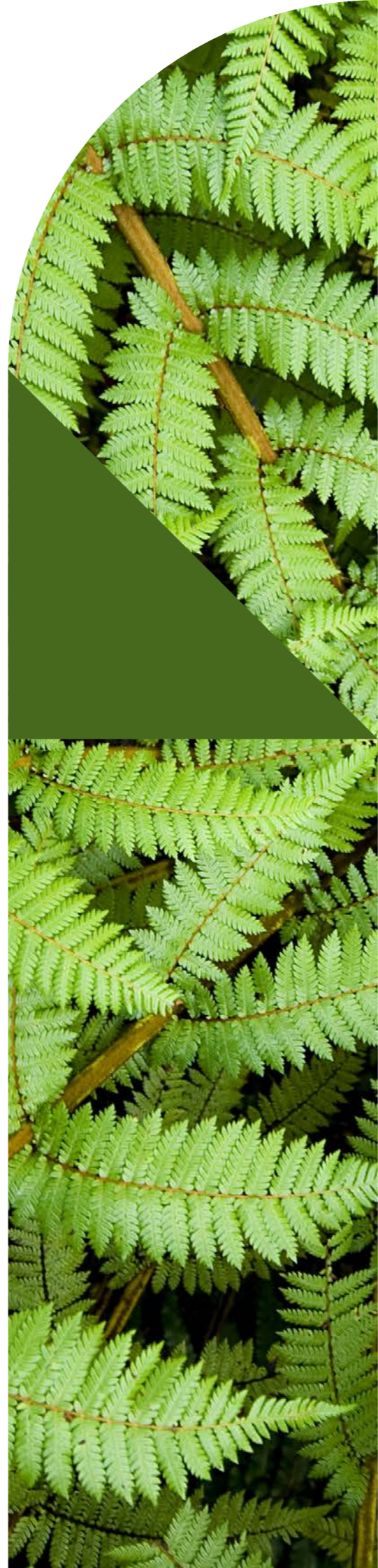
Nei. Det er IFFs policy å ikke gi, direkte eller via en tredjepart, noe av verdi til en statlig representant eller noen annen person i noe land for å påvirke den personens beslutninger om å hjelpe IFF å skaffe eller beholde forretningsavtaler eller få en urettferdig fordel. IFFs antibestikkelsespolicy krever også at behørig bakgrunnsjekker utføres av Legal før noen tredjepartsrepresentant utnevnes for å samhandle med statsrepresentanter på vegne av IFF. Du skal straks ta kontakt med Ethics & Compliance eller Legal for å snakke om forespørselen.

POLITISKE AKTIVITETER

Vi oppfordrer alle våre ansatte til å være involvert i sine lokalsamfunn og være politisk og sosialt aktive borgere. Vi tillater imidlertid ikke bruk av ansattes arbeidstid eller andre bedriftsressurser eller aktiva – inkludert anlegg, telefoner, datamaskiner, kopimaskiner eller kontorutstyr – for disse formålene. Vi tillater heller ikke at ansatte sender eller distribuerer materiale på IFF-eiendom eller gjøre slike henvendelser til andre ansatte i arbeidstiden.

Beslutningen om å forplikte fritiden din eller bidra med penger eller andre personlige ressurser til politiske eller lokale aktiviteter er helt opp til deg, og hvis du velger å engasjere deg i slike aktiviteter, vil selskapet ikke iverksette tiltak mot deg for dine personlige politiske standpunkter eller bidrag. Når du engasjerer deg i den politiske prosessen, må du overholde lovene og forskriftene som styrer politisk aktivitet og bidrag.

All politisk aktivitet på vegne av IFF, inkludert alle lobbyaktiviteter og møter og kommunikasjoner med embetsfolk, må motta forhåndsklarering fra Ethics & Compliance eller Legal. Vær oppmerksom på at IFFs policy for politiske bidrag forbyr på det strengeste direkte eller indirekte bidrag fra selskapet til noen politisk kampanje eller politisk organisasjon, i tillegg til godtgjørelsen for et slikt bidrag gitt av en ansatt.



GAVER OG HOTELLOPPHOLD

Hos IFF fremmer vi vellykkede arbeidsforhold og velvilje med våre kunder, leverandører og andre bedriftspartnere, da de er avgjørende for vår suksess. Vi er klar over at bedriftsunderholdning, som restaurantbesøk eller deltakelse ved arrangementer, kan spille en viktig rolle i å styrke disse relasjonene. Videre forstår vi at det finnes kulturpraksis som inkluderer gaver som blir gitt i land der vi driver virksomhet.

Samtidig som at vi respekterer denne praksisen, må vi være nøye med at det ikke overstyrer vår forpliktelse til å overholde loven og våre policyer. Som generell regel må aldri gaver, hotellovernatting og underholdning være gitt eller mottatt med intensjonen å skaffe eller beholde forretningsavtaler, eller påvirke en embetsperson. Vi skal også unngå omstendigheter som ville gi selv inntrykk av feil intensjon.

Tilbud eller mottak av en gave av minimal verdi kan være tillatt, forutsatt at det gjøres åpent og på lovlig måte i samsvar med akseptabel praksis i vår bransje og stedet der det finner sted. Gaver kan være av mange slag, inkludert gratis produkter eller tjenester, spesielle tjenester, rabatter, underholdning og til og med gratis transport til eller fra et møte. Tilbudet eller mottaket av overdådige gaver, kontanter eller likvide midler som gavekort er imidlertid **aldri** akseptabelt.

Samtidig som at det ikke alltid er enkelt å forstå forskjellen mellom passende og upassende underholdning og gaver, kan vi veiledes av dette: hvis det ikke føles riktig, er det sannsynligvis heller ikke det. Hvis offentliggjøring av det kan føre til at IFF eller du personlig settes i forlegenhet, er det uakseptabelt. Hvis du er usikker på en bestemt gave eller underholdningsaktivitet, eller hvis gaven eller underholdningen involverer en embetsperson, skal du alltid kontakte Ethics & Compliance eller Legal før du iverksetter noen handling.

For mer informasjon om gaver, underholdning og hotellovernatting, se IFFs policy for reise- og forretningsutgifter.

Hva ville du ha gjort?

? SPØRSMÅL

Vi valgte en ny IT-serviceleverandør og ved undertegning av en kontrakt med selskapet, ga eieren meg en svært sjelden, kostbar flaske med champagne. Kan jeg ta imot det?

💡 SVAR

Nei. Det er akseptabelt å ta imot beskjedne gaver fra forretningspartnere, som penner, kalendere, fruktkurver eller andre lignende gjenstander. Det er uakseptabelt for ansatte eller våre forretningspartnere å gi eller ta imot overdådige gaver, inkludert kostbar vin eller brennevin, smykker, elektronikk, kontanter eller gavekort.

? SPØRSMÅL

En av våre leverandører inviterte meg til å delta i en profesjonell fotballkampen. Kan jeg ta imot invitasjonen?

💡 SVAR

Kanskje. Hvis leverandøren tilbød en alt-inkluderende reise til finalekampen i World Cup, inkludert hotellovernatting, ville invitasjonen regnes som overdådig og kan ikke aksepteres. Hvis leverandøren inviterte deg til en lokal klubbkamp sammen med leverandørens kolleger og det ikke var noen avventende kontrakter eller nye forretningsmuligheter med leverandøren, kan invitasjonen sannsynligvis aksepteres, forutsatt at du rapporterer gaven til din overordnede så det ikke senere blir noe spørsmål om gaven var noe skjult forsøk på å påvirke IFFs forhold til leverandøren.



Hva ville du ha gjort?

? SPØRSMÅL

Jeg støttet en kunde i å utvikle et nytt produkt med en av våre nyeste enzymer. Som tegn på at hun satte pris på det, ga hun meg et armbåndsur og lokal konfekt da jeg var i ferd med å forlate kontoret hennes. Kan jeg beholde disse?

💡 SVAR

Du kan beholde konfekten, men du må gi tilbake armbåndsuret. Vi vil gjerne bli verdsatt for vår godt kundesupport og samarbeid og ønsker ikke å bli påvirket av en utveksling av verdifulle gaver eller overdreven underholdning. Det å ta imot et armbåndsur fra en forretningspartner kan anses som overflødig og upassende, men andre gaver av lav verdi som konfekt eller rimelige reklameartikler med kundens logo, kan aksepteres.



GJENNFØRE FORRETNINGS- VIRKSOMHET MED INTEGRITET

VÅRE FORRETNINGS- PARTNERE

Vi fokuserer på bedriftslandskapet som helhet og utrunder teamene våre til å ta etiske beslutninger med integritet.

Utføring av virksomhet med integritet og på en etisk måte betyr at vi må vurdere konsekvensene for renomeet og økonomien av alle våre interaksjoner med våre forretningspartnere. Som en del av denne forpliktelsen, vil IFF bare virke med betroede forretningspartnere som handler i samsvar med alle lover og forskrifter og som holder seg til de samme etiske prinsippene som IFF handler under. Disse prinsippene fremgår av IFFs isse kravene, kalles Etiske retningslinjer for IFF-leverandører.

Når du jobber sammen med våre forretningspartnere, må du:

- unngå all urettferdig eller bedragerisk praksis,
- behandle alle forretningspartnere på en ærlig, rettferdig og objektiv måte,
- være ærlig og direkte vedrørende våre produkter og tjenester,
- følge riktige prosedyrer for anskaffelse og innleie der det er aktuelt, og
- velge forretningspartnere basert på fortjeneste og aldri på grunn av en interessekonflikt.

I tillegg til ovennevnte må du forsikre deg om at våre forretningspartnere gjennomgår behørig bakgrunnsjekk for å beskytte IFF mot korrupsjon og andre risikoer som oppstår som følge av å samhandle med forretningspartnere med tvilsomt rykte. For mer informasjon, se IFFs prosedyre for bakgrunnsjekk.

Hvitvasking og relaterte aktiviteter

IFF forbyr alle typer hvitvasking, terrorfinansiering eller annen finansiering av ulovlige eller illegitime formål. "Hvitvasking" er når en enkeltperson eller organisasjon prøver å skjule utbyttet på de kriminelle handlingene ved å få dem til å se legitime ut. Vanligvis kanaliseres dette utbyttet gjennom ett eller flere skallselskaper og offshore-bankkonti for å skjule det sanne opphavet og destinasjonen for utbyttet.

Hvis du har mistanke om at en bedriftspartner er involvert i ulovlige eller mistenksomme aktiviteter, ta straks kontakt med Legal.

HANDELSKONTROLLOVER

Som globalt selskap leverer IFF sin ekspertise, kreativitet og sine produkter over hele verden og over mange landegrenser. Global virksomhet betyr at IFF er underlagt handelskontrolllover i forskjellige land som vi driver forretning i, og IFF er forpliktet til fullt samsvar med disse lovene, inkludert:

- Eksportkontroller, handelsrestriksjoner, handelsembargoer og økonomiske sanksjoner som begrenser eller forbyr IFF mot å engasjere seg i forretningsaktiviteter med visse land, enkeltpersoner eller enheter,
- antiboikottlover som forbyr selskaper å delta i eller samarbeide med en internasjonal boikott som ikke er godkjent eller sanksjonert av den amerikanske regjeringen, og
- andre import- eller eksportlover som krever at IFF og deres forretningspartnere betaler toll og/eller skaffer spesifikke lisenser, tillatelser eller annen dokumentasjon før produkter og tekniske data overføres over landegrenser.

Hvis du er ansvarlig hos IFF for å ta beslutninger om hvor eller hvem vi kjøper eller selger produkter til/fra, eller du på annen måte er involvert i forretningstransaksjoner over landegrenser, må du gjøre deg kjent med IFFs policy for utenlandske handelskontroller og IFFs prosedyrer for sanksjonerte salg.

Handelskontrolllover og antiboikottlover er ekstremt komplisert. Hvis du har spørsmål eller er bekymret for at du kan være involvert i forbudt virksomhet, eller hvis du får en boikottrelatert forespørsel, skal du ta kontakt med Global Regulatory Affairs eller Legal.



Hva ville du ha gjort?

? SPØRSMÅL

Isabel har de siste årene jobbet med en distributørs representant som dekker Midtøsten. Representanten sa nylig at hun har funnet en potensielt lukrativ avtalt med en kunde i regionen. Representanten var imidlertid svært unnvikende da Isabel stilte spørsmål om kunden. Han sa i stedet til Isabel at hun "ikke skulle bekymre seg for" hvor produktene gikk og skulle bare sende alle varene til hans kontor i Istanbul. Deretter overførte han til IFF hele betalingen fra en bankkonto som sto i navnet på en annen tredjepart. Burde Isabel sende varene?

💡 SVAR

Nei. Hun bør ikke sende varene og skal i stedet ta kontakt med Legal og Global Regulatory Affairs for hjelp til å avgjøre om varene skal sendes og om pengene skal betales tilbake. Denne typen atferd kan vise at distributøren prøver å selge varene til et land eller en enhet som IFF ikke har tillatelse til å gjøre forretninger med og riktige hensyn må utvises før transaksjonen fullføres.

FORHOLD TIL KONKURRENTER

IFF er forpliktet til å oppnå suksess gjennom rettferdig og lovlig konkurranse og forbyr på det strengeste all aktivitet som utgjør brudd på monopollovgivning eller begrenser konkurranse på ulovlig vis.

Du må *ikke* drøfte eller avtale med våre konkurrenter eller andre å:

- fikse eller kontrollere priser eller andre salgsvilkår, inkludert rabatter, avslag, fraktgodtgjørelse eller andre salgsvilkår,
- tilpasse innholdet i anbudsforslag,
- boikotte leverandører eller begrense produksjon, eller
- dele opp markeder, salgsdistrikter, produktlinjer eller kunder.

Selv uformelle samtaler med våre konkurrenter om disse typer aktiviteter er forbudt og ulovlig. Hvis du har spørsmål om kommunikasjoner eller interaksjoner med konkurrenter, skal du søke råd fra Legal.

For mer informasjon, se IFFs Antitrustpolicy.

Informasjon om konkurrenter

IFF tillater ikke og vil ikke tolerere noen ulovlig eller uetisk aktivitet for å skaffe eller gi videre konkurrentinformasjon – uansett hvor nyttig informasjonen kan være.

Informasjon om konkurrenter skal i stedet skaffes på en lovlig og etisk måte som ved å gå gjennom regulatoriske arkiver, offentlige taler fra ledere, nyhetsartikler og annen offentlig tilgjengelig informasjon.



Hva ville du ha gjort?

? SPØRSMÅL

Avdelingen min planlegger å ansette noen fra en av konkurrentene våre. Finnes det spesielle regler som må følges?

💡 SVAR

Ja. Du må ta kontakt med HR-avdelingen før du ansetter noen fra en konkurrent. Mens det kan være akseptabelt å ansette vedkommende, må vedkommende være under en juridisk forpliktelse til ikke å jobbe med IFF eller vise konfidensiell informasjon eller handelshemmeligheter. HR-avdelingen må gå gjennom de spesifikke omstendighetene før noe tilbud gjøres for individet.

? SPØRSMÅL

I et fagforeningsmøte i forrige uke begynte en av konkurrentene våre å snakke formelt med meg om å "holde meg borte" fra en av kundene hennes. Hun sa at samtalen var "uoffisiell".

Var det greit?

💡 SVAR

Absolutt ikke. Mens fagforeningsmøter har et nyttig og legitimt formål for IFF og konkurrentene våre, skal de tilnærmes med den største varsomhet. Samtaler med våre konkurrenter, selv de som kan være "uoffisielle" på områder som prissetting, salgsvilkår, distrikter eller kunder, må unngås. Hvis en konkurrent prøver å snakke om noen av disse temaene, skal du be vedkommende slutte straks og om nødvendig skal du forlate møtet og rapportere situasjonen til Legal.

? SPØRSMÅL

Under et besøk til en viktig kunde fikk jeg en prøve på en innkapslet duftteknologi som en konkurrent har utviklet men ikke ennå satt på markedet. Kunden spurte om jeg kunne matche prøven. Kan jeg gjøre dette?

💡 SVAR

Nei. Hvis prøven ikke er kommersielt tilgjengelig, kan vi ikke akseptere den. IFF vil alltid respektere den gyldige immaterielle eiendommen til våre kunder, konkurrenter og noen tredjepart. Hvis det noen gang er tvil om en prøve kan skaffes eller analyseres, ta kontakt med Legal for veiledning.

? SPØRSMÅL

Er det noen gang akseptabelt for meg å drøfte priser på produktene våre med våre konkurrenter?

💡 SVAR

Kanskje. Da vi leverer produkter til noen av våre konkurrenter, kan du snakke om prissetting i forbindelse med disse salgene. Du kan imidlertid ikke snakke med vår konkurrent om prissetting hvis IFF og konkurrenten konkurrerer om samme forretningsavtale med en annen kunde, da dette kan utsette både deg (personlig) og IFF for alvorlige strafferettslige eller sivile følger.

Det er enkelt: det er ulovlig å fikse priser eller avtale å fikse priser.

INNSIDEHANDEL

Kjøp eller salg av IFF-verdipapirer (inkludert aksjer, begrensede aksjeenheter eller aksjeregulerte verdsettelsesrettigheter) når du vet at viktig ikke-offentlig informasjon om IFF ikke bare er uetisk, det er ulovlig og kan resultere i alvorlige sivile og strafferettslige konsekvenser for deg og IFF. Denne regelen gjelder for alle ansatte og er knyttet til all viktige ikke-offentlig eller "inside"-informasjon om IFFs virksomhet.

Handel i IFF-verdipapirer eller i de til et annet selskap (inkludert kunder og leverandører) mens i besittelse av viktig insideinformasjon om noen av enhetene er strengt forbudt, i likhet med å fortelle andre personer, inkludert familiemedlemmer og venner, om viktig ikke-offentlig informasjon vedrørende IFF eller noe annet selskap (selv om du ikke handler selv). Enkelt personer, inkludert familiemedlemmer, som handler i verdipapirer mens de handler på et tips eller eier viktig insideinformasjon, kan bryte loven og utsette seg for sivil og strafferettslig forfølgelse.

Hva er viktig ikke-offentlig informasjon?

"Viktig ikke-offentlig informasjon" er all informasjon som ikke er gjort tilgjengelig for offentligheten og som en rimelig person ville anse som viktig ved beslutningen om å kjøpe, selge eller eie verdipapirer i et selskap. Dette inkluderer informasjon om IFF i tillegg til informasjon om andre selskaper som våre forretningspartnere og konkurrenter. Eksempler på viktig inside-informasjon inkluderer:

- upubliserte inntektsprognoser, estimater eller resultater,
- oppkjøp, oppgivelser eller omorganiseringer,
- endringer i ledelse,
- kommende produktlanseringer eller produktinnovasjoner,
- gevinst eller tap av viktige kunder eller kontrakter, og
- forestående eller truet søksmål eller regulatoriske tiltak.

For mer informasjon, se IFFs policy for insidehandel.

Handelsvinduer

Avhengig av din rolle hos IFF, eller din tilgang til konfidensiell IFF-informasjon, kan du være underlagt forhåndsklareringskrav eller tidsperioder da du er begrenset fra å handle i IFF-verdipapirer. Hvis du er i tvil om en transaksjon er tillatt, se gjennom IFFs policy for vindusperiode og ta kontakt med Legal.

Hva ville du ha gjort?

? SPØRSMÅL

Jeg jobber ikke i finansavdelingen og er en junioransatt med lite tilgang til informasjon om ledelse. Kan jeg ignorere policyen for insidehandel?

💡 SVAR

Nei. Viktig ikke-offentlig informasjon kan ha mange former, og det er mulig at du har ikke-offentlig kunnskap – selv via tilfeldige samtaler med medarbeidere – som kan anses for å være verdifulle for en investor som bestemmer seg for om man skal kjøpe eller selge IFF-verdipapirer.

? SPØRSMÅL

Er det feil å dele inside-informasjon med andre selv om jeg ikke bruker den til egen gevinst?

💡 SVAR

Ja. Du kan faktisk ha enda større ansvar fordi du er den som starter "kjeden" med feil handlinger. Hvis du formidler viktig, ikke-offentlig informasjon til noen annen, selv om du ikke realiserer noen fordel, kan det resultere i at du holdes personlig ansvarlig både sivilt og strafferettslig.

PRODUKTSAMSVAR OG REGULATORISKE SAKER

IFF utfører virksomhet i fullt samsvar med alle gjeldende lover, regler og forskrifter der vi driver forretningsvirksomhet. Dette inkluderer alle lover for næringsmiddel-, legemiddel- og kjemisk kontroll, som mange kan være komplekse. Disse lovene styrer:

- merkingen av IFFs produkter eller forbruksvarene som innlemmer produktene våre,
- påstandene om produktene våre, og
- hvordan produktene våre produseres og fraktes.

IFFs globale renommé og suksess beror på at hver av oss forstår og overholder reglene som styrer virksomheten vår. Hvis du har spørsmål om disse reglene, skal du straks ta kontakt med Global Regulatory Affairs eller Legal.



Hva ville du ha gjort?

? SPØRSMÅL

Jeg vil gjerne få presentere en kunde med en duft som inneholder en ingrediens som ennå ikke er klarert internt for bruk til duft. Ingrediensen er allerede klarert for bruk til duft. Kan jeg presentere denne duften?

💡 SVAR

Nei. Ingrediensen kan ikke brukes inntil den interne klareringsprosessen er fullført for "sluttbruken" av produktet. Forskrifter som gjelder for dufter gjelder ikke nødvendigvis for smaker, og motsatt.

Ditt handlingsforløp: vent.

? SPØRSMÅL

En leverandør har informert meg om at produktet deres inneholder spornivåer av en kontaminant, men nivåene er ekstremt lave og representerer ingen bekymring for sikkerhet. Han fortalte meg også at leverandøren iverksetter trinn for å eliminere kontaminanten. Må jeg informere min overordnede?

💡 SVAR

Ja, med én gang. Selv den minste antydning av et miljømessig, sikkerhets- eller kvalitetsproblem med en av produktene våre eller ingrediensene må rapporteres straks det oppdages. Du skal straks kontakte et medlem av Global Regulatory Affairs eller Legal.

BESKYTTE IFF-EIENDOM OG -AKTIVA

UNNGÅ SVINDEL, TYVERI, SVINN ELLER MISBRUK

Vi handler som en eier når det gjelder å beskytte IFFs eiendom, aktiva og ekspertise, da disse gjør det mulig for oss å opprette og levere best mulige produkter og tjenester for kundene våre.

IFFs eiendom og aktiva er beregnet på å bli brukt utelukkende for forretningsformål. Tyveriet eller misbruken av IFFs eiendom og aktiva, i tillegg til bruken av selskapets eiendom eller aktiva til personlige, uetiske, ulovlige formål, eller personlig gevinst, er strengt forbudt. Vi er alle ansvarlige for å forhindre tyveriet, avfallet eller misbruken av IFF-eiendom og -aktiva.

Som en del av dette ansvaret, må du:

- overholde IFFs globale oppkjøpspolicy ved oppkjøp av råmaterialer og tjenester,
- unngå avfallet eller misbruken av selskapets midler beregnet på forretningsreiser eller underholdning i samsvar med IFFs policy for reise og forretningsutgifter,
- sjekke at alle transaksjoner er riktig autorisert og innenfor autorisasjonsgrensene som fremgår av IFFs policy for globale autorisasjonsgrenser, og
- returnere all IFF-eiendom og -aktiva – enten det er fysisk eller immaterielt – på slutten av ditt ansettelsesforhold hos IFF.

INTELLEKTUELL EIENDOM OG HANDELS- HEMMELIGHETER

All immateriell eiendom som er oppfunnet, opprettet eller utviklet av IFF eller deg under ditt ansettelsesforhold med IFF er bedriftens eiendom og er ofte konfidensielt. I likhet med alle andre IFF-aktiva kan IFFs immaterielle eiendom kun brukes i forbindelse med IFF-virksomhet og til fordel for IFF.

Dette inkluderer alle oppfinnelser, formler, prosesser, produkter, kundelister, programmer, patenter, merkevarer, opphavsrett, handelshemmeligheter, ekspertise, domenenavn, ideer, oppdagelser og forbedringer som er skapt eller utviklet av deg eller noen ansatt hos IFF under arbeidsforholdet med eller for IFF. Du må ikke bruke eller dele IFFs immaterielle eiendom uten behørig juridisk beskyttelse og dokumentasjon på plass.

Ta kontakt med Legal hvis du har spørsmål knyttet til immateriell eiendom.



Sikre våre aktiva

Det å beskytte konfidensialiteten og integriteten til våre oppdagelser, unike formler, produksjonsprosesser og vitenskapelige data holder IFF i tåten av bransjen vår. For å beholde IFFs konkurransefortrinn og evne til å kontinuerlig levere overlegne produkter og tjenester til våre kunder, er det avgjørende at vi jobber sammen for å sikre disse unike og konfidensielle aktivaene, i tillegg til vår annen konfidensielle informasjon, som opplysninger knyttet til salg, forretningsvirksomhet og prissetting.

Du er forpliktet til å beskytte og iverksette tiltak for å forhindre uautorisert tilgang til eller bruk av IFFs konfidensielle informasjon og den som tilhører våre ansatte, kunder, leverandører og andre forretningspartnere.

På samme måte som vi ikke kan kompromittere vårt konkurransefortrinn ved å gi videre konfidensiell informasjon som tilhører IFF og våre forretningspartnere, vi kan ikke kompromittere våre høye standarder for etikk, ærlighet og integritet ved å ta imot eller bruke den konfidensielle informasjonen til tredjeparter, inkludert våre kunder og konkurrenter.

Hva er konfidensiell informasjon?

All informasjon om IFF, våre ansatte, kunder, forretningspartnere eller noen annen person, som ikke er offentlig tilgjengelig. Dette inkluderer:

-  anbefalte endringer i toppledelse,
-  planer om oppkjøp eller fusjon,
-  data om forbrukere,
-  IFF-merkevareeiendeler, inkludert logoer, design og digitale kampanjer,
-  data om ansatte,
-  handelshemmeligheter som inkluderer våre formler og oppskrifter,
-  produktspesifikasjoner,
-  vitenskapelige og tekniske data,
-  forretningsplaner og utsikter,
-  kundenavn eller produktene de kjøper,
-  produktlanseringer,
-  prosesser, tegninger og design,
-  økonomisk og driftsinformasjon,
-  sårbarheter i våre nettverk og systemer,
-  passord,
-  nettverks-IP-adresser,
-  informasjon om forskning og utvikling,
-  markedsførings- eller salgsprogrammer, planer eller strategier,
-  produksjonsspesifikasjoner, metoder, teknikker og prosesser,
-  utviklingsplaner eller design,
-  drift og opplæringshåndbøker,
-  identitet, grad eller kilde til råmaterialer,
-  prissettingsstrategier,
-  all annen informasjon som ikke normalt er offentlig tilgjengelig.



Vurder følgende spørsmål hvis du er usikker på om en bestemt informasjon er konfidensiell:

- Er informasjonen offentlig kjent?
- Kan formidling av informasjonen skade eller være til ulempe for IFF eller noen ansatt eller forretningspartner av IFF?
- Kan arbeidet ditt eller andres arbeid settes i fare hvis informasjonen deles?
- Ville det være brudd på noen lov eller forskrift å formidle eller bruke informasjonen?

Hvis ditt svar er "ja" på noen av disse spørsmålene, skal du anse informasjonen som konfidensiell og behandle den deretter. Videre kan noe konfidensiell informasjon være en handelshemmelighet for IFF. Generelt sett kan informasjon vedrørende vår praksis og våre prosesser kvalifisere som handelshemmelighet hvis:

- den er kjent kun for et begrenset antall personer,
- den er kommersielt verdifull fordi den er hemmelig, og
- IFF iverksetter rimelige tiltak for å beskytte informasjon mot å bli gitt videre,

For å hjelpe IFF å ivareta sitt konkurransefortrinn må du iverksette tiltak for effektivt å beskytte handelshemmeligheter og konfidensiell informasjon ved å overholde IFFs policy for konfidensiell informasjon og handelshemmeligheter. Denne forpliktelse gjelder til enhver tid under ditt arbeidsforhold, inkludert utenfor arbeidsplassen og arbeidstiden, og fortsetter utover ditt arbeidsforhold hos IFF.

IVARETA KONFIDENSIALITET I KOMMUNIKASJON

Alltid vær forsiktig og omtensksom når du deler konfidensiell informasjon, enten det skjer skriftlig – inkludert e-post, SMS og personlige og profesjonelle kontoer i sosiale medier – eller under personlige eller virtuelle samtaler. Vær oppmerksom på dine omgivelser når du snakker i mobiltelefon eller på et offentlig sted (som en heis, restaurant eller kollektiv transport) eller i en sosial sammenkomst. Husk at din forpliktelse til å beskytte konfidensiell informasjon gjelder for samtaler med venner, kolleger i andre selskaper og til og med for medlemmer i din egen familie. Forpliktelsen fortsetter også utover ditt ansettelsesforhold med IFF.

Formidling av konfidensiell informasjon skal være strengt begrenset til ansatte (eller rådgivere) hos IFF som er autorisert og trenger å kjenne til denne informasjonen for å kunne utføre deres oppgaver for selskapet. På samme måte skal delingen av konfidensiell informasjon utenfor IFF skje kun når det er nødvendig for forretningsformål og etter at tiltak er iverksatt, som utførelsen av en konfidensialitetsavtale, for å forhindre videre spredning eller misbruk av informasjonen.

Hvis du har spørsmål om informasjon er konfidensiell eller om den kan gis videre, skal du søke veiledning hos Legal.



Hva ville du ha gjort?

? SPØRSMÅL

En kjemiker i vår forsknings- og utviklingsavdeling har nettopp sagt opp og har tenkt å starte hos et farmasøytisk selskap. Hun fortalte meg at hun planlegger å kopiere filene sine knyttet til flere unike prosesser og molekyler hun opprettet hos IFF, da hun hevder det er usannsynlig at IFF noensinne vil bruke dem. Er det greit at hun tar denne informasjonen?

💡 SVAR

Nei. Alt en ansatt oppretter i egenskap av å være ansatt hos IFF, inkludert prosesser og oppfinnelser, tilhører IFF. Disse skal brukes kun i forbindelse med IFF-virksomhet og kan ikke under noen omstendigheter tas eller anvendes av en ansatt etter at hans eller hennes arbeidsforhold er avsluttet.

? SPØRSMÅL

Jeg er kontoansvarlig for en av IFFs største smakskunder. Kunden spurte nylig om jeg kunne gi oppskriften på et produkt de hadde kjøpt. Kan jeg oppgi denne informasjonen?

💡 SVAR

Kanskje, med forbehold om riktige godkjenninger og forhold. Informasjon om sammensetning og ingredienser kan kun gis med forhåndsgodkjenning fra et medlem av Global Regulatory Affairs eller Legal, i henhold til strenge spesifikasjoner og prosedyrer for konfidensialitet. Du skal straks kontakte et medlem av Global Regulatory Affairs hvis kunden ber om informasjon for regulatoriske formål. Under alle andre omstendigheter, ta kontakt med Legal.

? SPØRSMÅL

En viktig leverandør av IFF har bedt om å bruke vår logo og bilder av arbeidet deres på kontoret vårt på leverandørens sosiale medier og nettside. Er dette tillatt?

💡 SVAR

Nei. IFFs logo og merkevareeiere anses for å være IFFs eiendom. På samme måte kan bilder av kontoret vårt utilsiktet vise konfidensiell informasjon til tredjeparter. Som sådan kan du ikke tillate at leverandøren bruker IFFs logo eller noen bilder av arbeidet deres på leverandørens nettside uten å ha mottatt skriftlig autorisasjon fra Corporate Communications.

? SPØRSMÅL

Jeg er i forskning og utvikling, og vi har nylig laget et nytt molekyl. Kun IFF-ansatte som jobbet med molekylet kjenner til det. I kveld spiser jeg middag sammen med en som lenge har vært kunde hos oss, og jeg vet jeg kan stole på henne. Kan jeg sjekke ut om hun er interessert i det nye molekylet så jeg kan gi salgsteamet vårt tilbakemelding?

💡 SVAR

Nei. Først må du forhøre deg hos Legal for å sikre at riktige beskyttelser av immateriell eiendom er på plass før du deler dette med noen utenfor IFF. Du kan faktisk selv ikke en gang snakke med noen innad i IFF om dette molekylet med mindre det er nødvendig for at dine eller den andres arbeidsoppgaver skal kunne utføres.

NØYAKTIG DOKUMENTASJON

Komplett og fullstendig regnskap og dokumentasjon er et juridisk krav og vesentlig for å administrere IFFs virksomhet og ivareta nøyaktigheten og integriteten til våre regnskaper og opplysninger – som alt sammen til syvende og sist påvirker IFFs troverdighet og renommé.

“Regnskap og dokumentasjon” gjelder ikke bare økonomisk regnskap, men all dokumentasjon som er utarbeidet, generert eller ført i forbindelse med IFFs virksomhet, inkludert fakturaer, kjøpsordrer, avtaler, timelister, lønningslister, reise- og utgiftsrapporter, testresultater, instrumentavlesninger, rapporter om teknologisårbarhet, sikkerhets- og miljørapporter og regulatoriske dokumenter.

Gitt den omfattende listen med dokumenter, hviler ansvaret for å sikre deres nøyaktighet og fullstendighet hos den enkelte av oss, ikke bare IFFs regnskaps- og økonomipersonale. Når du bidrar til å opprette forretningsdokumenter, for eksempel ved å sende inn en utgiftsrapport, timeliste eller kjøpsordre, er du ansvarlig for ærligheten og nøyaktigheten ved informasjonen du sender.

Ethvert forsøk på å skjule eller oppgi informasjon på feilaktig måte i IFFs regnskap eller dokumenter er et alvorlig lovbrudd. Dette inkluderer:

- utsette registrering av data i en ordre eller betaling,
- rapportere feil eller misvisende informasjon om en transaksjon, og
- forfalske inspeksjonsrapporter, testdata eller andre selskapsdokumenter.

Regelen er klar: Alle dokumenter og all rapportering må være fullstendig, rettferdig, nøyaktig, punktlig og ikke misvisende. Ingen unntak

Oppbevaring av dokumenter

Alle forretningsdokumenter må også eies og avhendes i samsvar med IFFs policy for oppbevaring av dokumenter.

IFFs oppbevaringsperioder for forretningsdokumenter gjelder ikke hvis du er blitt bedt om å beholde visse dokumenter eller oppføringer som er relevante for et reelt eller rimelig forestående søksmål, en granskning, revisjon eller administrativ prosedyre. Det er avgjørende at du overholder denne forpliktelsen, da destrueringen eller endringen, selv utilsiktet, av et dokument som er relevant eller underlagt rettsvist kunne utsette IFF og deg selv for sivilt og strafferettslig ansvar.

Hvis du er usikker på et bestemt dokument eller en oppbevaringsperiode, ta vare på dokumentet og se policyen for oppbevaring av dokumenter og ta kontakt med Legal for ytterligere veiledning.

Hva ville du ha gjort?

? SPØRSMÅL

Jeg overhørte noen i finansavdelingen be en leverandør “holde” fakturaer i noen uker for varer vi allerede mottok slik at vårt årsresultat ville se bedre ut. Jeg synes bare ikke dette virker riktig. Hva bør jeg gjøre?

💡 SVAR

Instinktet ditt er riktig. Det å holde tilbake fakturaer for å manipulere regnskapstall, er uakseptabelt og brudd på IFFs policyer. Det vil ikke bli tolerert, og det er uetisk og ulovlig å skjule gjeld eller utelate poster fra balanseregnskapet som skulle ha vært der. Hvis du gjøres oppmerksom på slik atferd, skal du straks rapportere det til Ethics & Compliance eller Legal.

KOMMUNIKASJON OG PERSONVERN

EKSTERN KOMMUNIKASJON

Som et offentlig notert selskap, er det avgjørende at vi taler med én røst slik at alle eksterne meldinger er sanne, nøyaktige og konsekvente. For å sikre at dette er tilfelle, kan bare vår Adm. dir., finanssjef og Investor Relations-team uttale seg på vegne av IFF.

Med mindre du er uttrykkelig autorisert til det, kan du ikke gi offentlige uttalelser eller svare på forespørsler vedrørende IFF, IFFs virksomhet eller drift, eller noen IFF-ansatt. Denne restriksjonen gjelder for:

- tradisjonelle medier over alle kanaler,
- foredragsengasjementer,
- personlige og profesjonelle kontoer i sosiale medier,
- bøker, artikler eller annen publisert data,
- blogger og andre plattformer med nettbasert innhold, og
- alle "offisielle" eller "uoffisielle" forespørsler om informasjon, inkludert fra investorer og analytikere.

Hvis du kontaktes for å få informasjon, send henvendelsen videre til et medlem av Corporate Communications. For ytterligere veiledning, se IFFs policy for ekstern kommunikasjon og IFFs policy for sosiale medier.

Hva ville du ha gjort?

? SPØRSMÅL

Jeg vil opprette en sosial mediakonto for å dele og samarbeide med kolleger og kunder. Jeg vil også bruke den for å involvere meg i samtaler på nett med andre i bransjen. Er dette tillatt?

💡 SVAR

Nei. Når du involverer deg i denne aktiviteten, kan du risikere å handle i strid med forskjellige IFF-policyer, som policyen for ekstern kommunikasjon og policyen for sosiale medier. Du kan også komme til å bryte policyer og antitrustlover hvis du involverer deg i samtaler med konkurrenter om IFFs forretningsaktiviteter. Du skal aldri publisere på nett noe om IFF med mindre du er uttrykkelig autorisert for det.

IT- OG KOMMUNIKASJONSSYSTEMER

IFFs systemer, inkludert elektroniske kommunikasjons- og informasjonssystemer, som datamaskiner, mobilenheter, servere, telefoner, e-post og generell Internett-tilgang, og all informasjon og kommunikasjon som sendes, mottas eller lagres gjennom de systemene, er gjort tilgjengelige for ansatte med henblikk på forretningsvirksomhet. Tilfeldig og sporadisk personlig bruk av IFF-systemer er tillatt, men slik bruk må ikke virke forstyrrende på IFFs virksomhet, være skadelig for IFF eller påvirke ytelsen til en ansatt.

Hver av oss forventes å bruke disse ressursene på en passende måte. Upassende bruk er blant annet:

- kommunikasjon som inneholder fornærmende, truende, nedsettende, vulgært, rasistisk, pornografisk eller støtende materiale,
- uautorisert kopiering eller overføring av personlig, sensitiv eller konfidensiell informasjon, inkludert handelshemmeligheter,
- få tilgang til eller se på nettverk, servere, harddisker, mapper eller filer som tilgang ikke er autorisert for,
- henvendelse til ansatte i forbindelse med uautorisert formål, inkludert politisk pengeinnsamling eller religiøse aktiviteter,
- personlige forretningsaktiviteter, og
- enhver aktivitet som er ulovlig, uetisk eller som på annen måte bryter med disse reglene eller noen IFF-policy.

Det forventes av deg at du beskytter IFF-systemer mot utilsiktet eller uautorisert tilgang, behandle passord for alle IFF-systemer konfidensielt og overholde IFFs policyer knyttet til IFF-systemer og informasjonssikkerhet.

Informasjonen om disse systemene er IFFs eiendom. For å holde IFFs forretningsinformasjon sikker, må du kun bruke IFF-systemer til å sende, motta eller lagre slik informasjon. Dette betyr at systemer utenom IFF, inkludert personlige eller tredjeparters e-postkontoer, tredjeparters fildelingskontoer, må ikke elektroniske enheter og minnepenner bruker til å utføre IFFs forretningsvirksomhet med mindre det er autorisert skriftlig av IFF.

For å beskytte IFFs aktiva og renommé og for å beskytte brukere, forbeholder IFF seg retten til, i samsvar med gjeldende lov, overvåke, ha tilgang til, gå gjennom, slette og registrere informasjon og kommunikasjoner, inkludert personlig e-post, mottatt, sett eller lagret på IFF-systemer, i tillegg til din bruk av og aktivitet (inkludert surfing på Internett) utført på eller gjennom IFF-systemer. Følgelig skal du ikke ha noen forventning til personvern når det gjelder slik informasjon, kommunikasjon eller aktivitet.

Hvis du tror at IFF-data er utilsiktet eller intensjonelt feilhåndtert eller oppgitt, ta kontakt med IFFs avdeling for informasjonssikkerhet.

Hva ville du ha gjort?

? SPØRSMÅL

Jeg må jobbe med en viktig presentasjon i helgen, men jeg skal rett på middag fra kontoret og har ikke lyst til å bære med meg PC-en gjennom byen. Kan jeg sende det nyeste utkastet til min personlige e-postkonto eller lagre den på en minnepenn så jeg kan jobbe med den i helgen?

💡 SVAR

Nei. IFF-utstyr og -systemer er utstyrt med behørig sikkerhet for å forhindre regelbrudd. Derfor må IFF-data bli værende på IFF-systemer. IFFs policyer forbyr ansatte på det strengeste fra å sende noen IFF-forretningsinformasjon til eller gjennom et slikt system utenom IFF. Dette betyr at ansatte ikke må sende IFF-informasjon til sin personlige e-post. IFF gir imidlertid en rekke alternativer for overholdelse for å få sikker ekstern tilgang til bedriftsfiler. Ta kontakt med IT-avdelingen eller IFFs avdeling for informasjonssikkerhet for mer informasjon.

PERSONVERN OG PERSONLIGE OPPLYSNINGER

Personlige opplysninger er informasjon som kan identifisere et individ, inkludert ansatte, entreprenører, forretningspartnere, kunder og alle andre som IFF driver forretninger med. IFF må innhente personlige opplysninger for blant annet å administrere ansattes fordeler, administrere relasjonene våre med kunder og forretningspartnere, og overholde juridiske krav. IFF respekterer konfidensialiteten til personlige opplysninger, enten det er på papir eller elektronisk, og krever at slik informasjon skal behandles på en ansvarlig måte og i samsvar med gjeldende personvernlover.

Hvis du har tilgang til personlige data i utførelsen av arbeidet ditt, er det viktig at du innhenter, får tilgang til, bruker eller deler slike data bare i den grad det er nødvendig og aktuelt for å oppfylle dine tildelte ansvarsområder og i samsvar med IFFs policyer, lokale lover og forskrifter. Ikke gi personlige opplysninger til noen som ikke har et legitimt behov for å kjenne til slik informasjon, i eller utenfor IFF, enten under eller etter ditt arbeidsforhold. Rapport straks til Legal hvis du er blitt oppmerksom på eller har mistanke om at personlige opplysninger er misbrukt, mistet, stjålet eller du har fått tilgang til dem på upassende måte.

Personvernlover varierer i omfang og kompleksitet, avhengig av hvor du driver forretningsvirksomhet. IFF overvåker utvikling av personvernlover over hele verden og kan følgelig oppdatere IFF-policyer og praksis. Ta kontakt med Legal hvis du har spørsmål om personlovene som er aktuelle for deg eller vedrørende ditt ansvarsområde.

EN MELDING FRA GLOBAL ETHICS & COMPLIANCE

Verdiene, forventningene og den praktiske veiledningen som finnes i disse reglene, danner grunnlaget for hvordan vi forventer at IFF-ansatte skal oppføre seg. Ordlyden i Reglene er imidlertid bare begynnelsen, så er det opp til hver enkelt av dere å gjøre reglene levende.

For å bistå deg i dette henseende er det mange flere praktiske ressurser som kan finnes i delen Overholdelse av IFFConnect, inkludert ytterligere policyer og prosedyrer som du må gå gjennom, forstå og følge.

Jeg vet at det ikke alltid vil være enkelt å vite hva du skal gjøre i hver enkelt situasjon som inntreffer, men IFF Global Ethics & Compliance står klar til å hjelpe deg om du har spørsmål. Du skal også følge deg komfortabel med å nå ut til dine lokale og regionale medlemmer i HR-avdelingen og Legal for hjelp og veiledning.

Til slutt kan du alltid stille spørsmål eller rapportere om brudd på Reglene via [**IFFs SpeakUp Hotline**](#).

For å lykkes, er IFF avhengig av ansatte som handler på en etisk forsvarlig måte, og sier fra når ting ikke går riktig for seg. Sammen vil vi skape en positiv arbeidsplass som feirer alt som er unikt med IFF og deres ansatte.

Brynn Samson
Chief Ethics & Compliance Officer

For generelle spørsmål eller for å rapportere mulig brudd på våre etiske retningslinjer, ta kontakt med compliance@iff.com eller gå til iff.com/speakup.

©2021 International Flavors & Fragrances, Inc. (Rev. 02/2024)

Alle rettigheter forbeholdt.

IFF er et registrert varemerke.

521 West 57th Street
New York, NY 10019
USA