Ethik-Charta

Der Erfolg und die nachhaltige Entwicklung der Hager Group beruhen auf dem Vertrauen, das uns unsere Kunden, Partner, Lieferanten und Stakeholder entgegenbringen. Dieses Vertrauen ist auch für die Beziehung des Unternehmens zu seinen Mitarbeitern und für die Beziehungen der Mitarbeiter untereinander sehr wichtig.

Um dieses Vertrauen zu entwickeln und aufrechtzuerhalten, muss sich jeder auf allen Unternehmensebenen an Richtlinien und Verhaltensregeln halten. Unsere Ethik-Charta beschreibt die Prinzipien, auf die sich unsere Mitarbeiter in komplexen Situationen stützen können.

Sie gilt für die gesamte Hager Group: Mitarbeiter, Führungskräfte, Top-Management, Geschäftsführung und Vorstand. Wir alle sind angehalten, jeden Tag im Einklang mit diesen Verhaltensregeln zu handeln. Die Verpflichtungen, die in dieser Ethik-Charta beschrieben werden, ersetzen keine geltenden Vorschriften oder Gesetze der Länder, in denen die Hager Group tätig ist, und interne lokale Regeln, Richtlinien, oder Handlungsempfehlungen für spezifische Situationen können sie ergänzen.

Wir zählen auf das Engagement eines jeden Einzelnen, um diese Ethik-Charta zu verstehen, zu teilen und anzuwenden.

Obernai, Februar 2020

hagergroup

Kapitel I – Unternehmensethik
Wir berücksichtigen bei all unseren Aktivitäten Fragen der Wirtschaftsethik, einschließlich, aber nicht begrenzt auf, Korruption, Verstöße gegen die Menschenrechte, Betrug oder Diskriminierung. Wir setzen unser Ethikprogramm um und verbessern es kontinuierlich, indem wir unsere ethischen Prinzipien formalisieren (Ethik-Charta, Verhaltenskodex, Richtlinien, Vorgaben usw.) und unsere Mitarbeiter hinsichtlich Wirtschaftsethik und anwendbaren Gesetzen und Vorschriften schulen, informieren und sensibilisieren.

Kapitel II – Internationale Abkommen, nationale Vorschriften, lokale Praktiken
Wir agieren im Einklang mit internationalen Abkommen sowie den Direktiven der Europäischen Union und halten uns an die Verpflichtungen, die wir mit der Unterzeichnung des United Nations Global Compact eingegangen sind.
Wir wenden die Gesetzte und Vorgaben der Länder, in denen wir ansässig und tätig sind, an, und halten uns, wann immer möglich, an lokale Gepflogenheiten und Praktiken.
Wir fordern unsere Geschäftspartner dazu auf, sich an dieselben Regeln und Prinzipien zu halten.

Kapitel III – Offener Wettbewerb, Competitive Intelligence, geistiges Eigentum
Wir handeln in Einklang mit internationalen Wettbewerbsgesetzen sowie mit spezifischen rechtlichen Vorgaben der Länder, in denen wir tätig sind.

Competitive Intelligence
Wir lehnen jegliche Form von unfairem Wettbewerb mit anderen Marktteilnehmern ab und verpflichten uns dazu, die Informationen, die wir über die Vertriebs- und Branchenaktivitäten unserer Mitbewerber sammeln, auf den gesetzlich erlaubten Umfang zu beschränken.

Geistiges Eigentum und immaterielles Kapital
Wir schützen das geistiges Eigentum (IP) und immaterielle Kapital der Hager Group (HG) und verteidigen unsere Rechte gegen andere, die HG IP ohne Autorisierung verwenden. Jeder Mitarbeiter ist für unser IP und immaterielles Kapital verantwortlich und schützt diese vor Diebstahl, Verlust, Fälschung, Veruntreuung, Veröffentlichung, Vervielfältigung, Falschdarstellung und jeglicher anderen Form von Missbrauch.
Wir respektieren geltende IP-Rechte Dritter und unterlassen die unautorisierte Nutzung von IP oder urheberrechtlich geschützten Materialien anderer Personen oder Unternehmen.

Kapitel IV – Kommunikation
Wir kommunizieren und präsentieren alle Produkte, Lösungen und Dienstleistungen der Hager Group auf ehrliche Art und Weise und stellen sicher, dass jegliches Marketing- und Werbematerial auf erwiesenen Leistungen und Merkmalen beruht.
In unserer Kommunikation verunglimpfen wir weder unsere Kunden, Lieferanten, Partner noch Mitbewerber.
Wenn wir als Einzelpersonen oder Vertreter der Hager Group kommunizieren, stellen wir sicher, dass es keine Unklarheiten bezüglich der persönlichen Meinungen und der Position der Hager Group gibt. Alle Mitarbeiter sind dafür verantwortlich, den Ruf und das Image der Hager Group zu schützen.

Datenschutz und -sicherheit
Wir nehmen den Schutz und die Sicherheit von Daten sehr ernst und achten besonders auf den Schutz sensibler personenbezogener Daten.
Wir respektieren die Vertraulichkeit aller personenbezogenen Daten unserer Stakeholder, seien es Mitarbeiter, Kunden, Verbraucher und/oder Geschäftspartner. Nur die Daten, die für die Geschäftstätigkeit der Hager Group erforderlich sind, werden gesammelt und gespeichert. Alle Mitarbeiter sind dafür verantwortlich, sensible Daten und Dokumente zu schützen, einschließlich aber nicht beschränkt auf vertrauliche Informationen.

Kapitel V – Produktqualität und persönliche Sicherheit
Produktsicherheit und -qualität
Wir verpflichten uns dazu, jederzeit die Zuverlässigkeit und Qualität unserer Produkte, Lösungen und Systeme sicherzustellen – von der Entwicklung bis zum Vertrieb. Die meisten unserer Fertigungswerke und unserer Qualitätsmanagementsysteme sind ISO 9001 zertifiziert.
Nur die Krisenzelle des Unternehmen („Group Alert Cell") kann bei Problemen mit einer Produktserie über korrektive Maßnahmen entscheiden. Sie kann unter anderem Produktrückrufe initiieren, insbesondere bei Produkten, die für die persönliche Sicherheit und den Gebäudeschutz eingesetzt werden.

Gesundheit und Sicherheit der Hager Group Mitarbeiter
Unser Ziel ist es, zu garantieren, dass alle Mitarbeiter an allen Standorten der Hager Group ihrer Tätigkeit in einem sicheren und gesunden Arbeitsumfeld nachgehen können.
Basierend auf diesem Prinzip und den ISO 45001 Standards haben wir eine Nachhaltigkeitsrichtlinie entwickelt, die auch einen Abschnitt zum Thema „Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz" beinhaltet. Dessen Einhaltung und Unterstützung ist für alle verpflichtend.

Kapitel VI – Chancengleichheit, Inklusion, sozialer Dialog und Weiterentwicklung unserer Mitarbeiter
Unsere Personalrichtlinie steht im Einklang mit der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte und dem Kodex für Arbeitspraktiken der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO), um:
- Menschenrechte zu fördern,
- jedem gleiche Chancen für die berufliche Entfaltung zu bieten,
- niemanden zu diskriminieren oder in seiner persönlichen Würde zu verletzen,
- die Identität und physische sowie moralische Integrität aller Individuen zu respektieren.

Alle Mitarbeiter arbeiten offen und respektvoll zusammen. Verhaltensweisen oder Handlungen, die dem zuwiderlaufen, sind inakzeptabel. Wenn nötig, ergreifen wir aktive Förderungsmaßnahmen zu Gunsten von Minderheiten, um die Beschäftigungsmöglichkeiten und die Eingliederung aller Mitarbeiter zu verbessern. Wir streben danach, die gesellschaftliche Vielfalt in unserer Belegschaft abzubilden.

Sozialer Dialog
Wir schätzen die direkte Meinungsäußerung all unserer Mitarbeiter und setzen uns für einen ehrlichen und offenen Dialog mit dem Betriebsrat und den Arbeitnehmervertretern ein, und folgen dabei den lokalen Vorgaben und Arbeitsgesetzen.

Weiterentwicklung unserer Mitarbeiter
Wir entwickeln unsere Mitarbeiter weiter und verbessern ihre Beschäftigungsfähigkeit mithilfe unserer Human Resources Richtlinien.

Kapitel VII – Umweltschutz
Wir verpflichten uns zu unseren Umweltschutzrichtlinien, die Teil unserer Nachhaltigkeitsstrategie sind. Wir streben kontinuierlich danach, in all unseren Tätigkeitsbereichen die Umweltauswirkungen zu reduzieren.
Alle unsere Handlungen erfolgen im Einklang mit Umweltschutzprinzipien und Managementsystemen, die nach internationalen Standards, wie ISO 14001 und ISO 50001, eingeführt wurden. In der gesamten Wertschöpfungskette fördern wir umweltbewusste Verhaltensweisen und ermutigen sowohl unsere Lieferanten als auch unsere Kunden, sich an diesen Prinzipien zu orientieren.

Kapitel VIII – Interessenkonflikte
Wir fördern die Prinzipien der Transparenz und der leistungsbasierten Zusammenarbeit als Grundlage unserer Arbeitsweise. Jeder Mitarbeiter ist dafür verantwortlich unsere Vorgesetzen oder die lokale Personalabteilung über Situationen zu informieren, in denen unsere persönlichen Interessen oder die Interessen von uns nahestehenden Personen durch Entscheidungen im Unternehmen beeinflusst werden. Das gilt nicht nur für Interessenkonflikte, sondern auch für unzulässige Beeinflussung oder Günstlingswirtschaft.

Kapitel IX – Rechnungsstellung, Bezahlung und Ausgaben
Wir erlauben keinerlei Geldtransfers außerhalb der offiziellen Finanzkanäle der Hager Group. Für jeden Geldtransfer muss ein begründender Rechnungsbeleg vorliegen; keine Rechnung, Bezahlung oder Erstattung darf von Dritten vorgenommen oder empfangen werden, wenn der entsprechende Sachverhalt nicht genau in vertraglichen oder buchhalterischen Dokumenten des Hager Group Financial Manual beschrieben wird. Jeder zu zahlende oder zu empfangende Betrag muss genau mit der Materialposition übereinstimmen, das heißt, mit einer tatsächlichen Leistung oder Ausgabe; jegliche zu zahlende Beträge in Form von Aufwendungsersatzansprüchen müssen von einer buchhalterischen Dokumentation belegt werden.

Kapitel X – Korruption, Geschenke und unrechtmäßige Vorteile
Wir basieren unsere Unternehmensentwicklung ausschließlich auf der Qualität unserer Produktions-, Vertriebs- und Verwaltungsexpertise innerhalb unserer Unternehmensgruppe. Die Beziehungen zu unseren Stakeholdern (Kunden, Lieferanten, Partner, öffentliche Behörden, Aktionäre, Mitarbeiter usw.) basieren ausschließlich auf Objektivität, Integrität und Transparenz.
Die Zuteilung, Verhandlung und Ausführung von öffentlichen oder privaten Aufträgen oder Vereinbarungen dürfen keine Verhaltensweisen oder Tatsachen hervorrufen, die als aktive oder passive Korruption, Vorteilsgewährung oder Günstlingswirtschaft qualifiziert werden können.

Geschenke und Einladungen
Wir akzeptieren nur Geschenke oder Einladungen von geringem Wert, vorausgesetzt dass sie im Einklang mit den Gepflogenheiten höflicher Geschäftsbeziehungen stehen, unabhängig davon, ob unser Mitarbeiter der Beschenkte oder der Schenkende ist. Wir sind alle dafür verantwortlich, alle Geschenke oder Einladungen abzulehnen, die eine Verpflichtung gegenüber dem Schenkenden implizieren könnten.

Unrechtmäßiger Vorteil
Wir erlauben nur materielle Vorteile, die durch offizielle Arbeitsverträge oder kollektive Gruppenvereinbarungen geregelt sind. Diese offiziellen Vorteile müssen den entsprechenden Behörden, insbesondere den Steuerbehörden, gemeldet werden.

Kapitel XI – Politische Aktivitäten und Lobbyismus
Wir als Unternehmensgruppe mit geschäftlichen und wirtschaftlichen Aktivitäten finanzieren, unterstützen oder investieren in keine politischen Parteien und bewahren strikt unsere politische und religiöse Neutralität.
Es ist jedoch jedem Mitarbeiter der Hager Group freigestellt, politischen Aktivitäten nachzugehen, solange diese eine persönliche Verpflichtung bleiben und in keiner Weise mit der Hager Group oder ihren Marken in Verbindung gebracht werden oder Einfluss auf diese haben. Als führender Anbieter von Lösungen und Dienstleistungen für elektrotechnische Installationen, sind wir der Meinung, dass es unsere Aufgabe ist, uns an öffentlichen Entscheidungsfindungsprozessen zu beteiligen, die unseren Geschäftsbereich betreffen. Wir möchten unsere Vision und unsere technische Expertise mit der Gemeinschaft zu ihrem Nutzen weiterentwickeln, kommunizieren und teilen.

Kapitel XII – Integritätsmeldeverfahren: Let's Talk
Unser Ziel ist es, dass Vertrauen unserer Stakeholder zu genießen; unser Erfolg hängt davon ab. Der Schlüssel zu diesem Vertrauen ist Integrität. Einen möglichen Integritätsverstoß zu melden, ermöglicht uns, das Risiko für unser Unternehmen und die beteiligten Einzelpersonen zu reduzieren.
Alle Mitarbeiter der Hager Group sowie alle externen Arbeiter oder Leiharbeiter und alle Geschäftspartner werden gebeten jegliche Praxis, Handlung oder Anfrage, die sie als unangemessen erachten oder die gegen die Prinzipien dieser Ethik-Charta oder unserer Verhaltenskodexe verstoßen könnten, zu melden. Unser Group Ethics Officer prüft die Zulässigkeit aller Meldungen und sorgt für deren Bearbeitung. Wir ermutigen berechtigte Bedenken und Informationen nach bestem Wissen und Gewissen zu melden.
Verleumderische Anschuldigungen oder unbegründete Gerüchte können allerdings disziplinarische Maßnahmen nach sich ziehen. Nach bestem Wissen und Gewissen bedeutet, dass Mitarbeiter Informationen weitergeben, von denen sie annehmen, dass diese umfassend, wahrheitsgetreu und korrekt sind, auch wenn sie sich später als falsch herausstellen.
Im Fall einer Untersuchung stellen wir einen fairen Ablauf sicher und arbeiten anhand der Prinzipien der Vertraulichkeit sowie der Unschuldsvermutung.
Zu diesem Zweck können Informanten ihre Meldungen bei einem vertrauenswürdigen externen Serviceanbieter machen, der sowohl Vertraulichkeit als auch Anonymität garantiert. Kontaktdaten sowie ausführliche Informationen zum Melde- und Untersuchungsverfahren finden Sie in unserem Intranet und auf hagergroup.com sowie als Aushang in allen Fertigungswerken.

hagergroup.com

Daniel Hager
Chief Executive Officer

Philippe Ferragu
Chief Group Resources Officer

Franck Houdebert
Chief Group Human Resources Officer

Dr. Ralph Fürderer
Chief Technical Officer

Mike Elbers
Chief Marketing Officer

HG_Ethics_Charter_2020_DinA2_20Sept14.indd 1
15/09/2020 09:16:36