

Ethics Charter

Bij de Hager Group is succes en duurzame ontwikkeling afhankelijk van het vertrouwen dat onze klanten, partners, leveranciers en stakeholders in ons hebben. Dit vertrouwen is ook belangrijk tussen ons en onze medewerkers, en tussen medewerkers zelf. Om dit vertrouwen te ontwikkelen en te behouden moet iedereen, organisatiebreed, zich houden aan een aantal grondbeginselen en gedragsregels.

Deze Ethics Charter beschrijft deze grondbeginselen en wordt gebruikt door onze werknemers als ze te maken krijgen met ingewikkelde situaties. Het is van toepassing op iedereen binnen de Hager Group: werknemers, directieleden, leden van management teams, senior management en de raad van bestuur. Er wordt van ons verwacht dat wij deze gedragsregels dagelijks naleven. De voorschriften beschreven in deze Ethics Charter dienen niet ter vervanging van de wetten en voorschriften die van kracht zijn in landen waar de Hager Group gevestigd is, noch de interne lokale regels en voorschriften die van toepassing zijn.

Deze zijn ter aanvulling, zodat iedereen binnen de Hager Group een reeks grondbeginselen en regels handhaaft die te allen tijde worden toegepast. Daarnaast kunnen praktische richtlijnen en specifieke beleidsmaatregelen worden opgesteld en gebruikt om te reageren op specifieke kwesties.

We rekenen op ieders inzet om deze Ethics Charter te begrijpen, te delen en toe te passen.

Obernai, februari 2020

hagergroup

Hoofdstuk I - Bedrijfsethiek

Bij alles wat we doen nemen we bedrijfsethiek in overweging, waaronder maar niet beperkt tot: corruptie, schendingen van mensenrechten, fraude en/of discriminatie. We implementeren en verbeteren ons ethisch programma voortdurend. Hierbij formaliseren we onze ethische grondbeginselen (Ethics Charter, gedragscode, beleidsmaatregelen, richtlijnen, etc.) en informeren wij onze medewerkers over bedrijfsethiek en toepasselijke wet- en regelgeving. Ook zorgen we voor bewustwording en trainen wij ze hierin.

Hoofdstuk II - Internationale verdragen, nationale wetgeving, lokale gebruiken

We werken in overeenstemming met internationale verdragen, alsook met de richtlijnen van de Europese Unie en de verplichtingen die wij zijn aangegaan door het ondertekenen van de Global Compact van de Verenigde Naties. Waar mogelijk passen we de wet- en regelgeving toe van de landen waar we gevestigd zijn en werken we in overeenstemming met lokale gewoonten en gebruiken. We onderzoeken onze zakenpartners dezelfde regels en grondbeginselen te volgen.

Hoofdstuk III - Open concurrentie, 'competitive intelligence', intellectueel eigendom

Wij voldoen aan het Europese en internationale mededingingsrecht, alsook aan de wetgeving van de landen waar wij actief zijn.

'Competitive intelligence'

We weigeren deel te nemen aan enige vorm van oneerlijke concurrentie jegens onze concurrenten en zetten ons, met volledige inachtneming van de wetgeving, in voor het beperken van het verzamelen en gebruiken van informatie met betrekking tot de industriële en verkoopactiviteiten van onze concurrenten.

Intellectueel eigendom en vermogen

We beschermen het intellectuele eigendom (IE) en vermogen van de Hager Group en dwingen haar rechten af tegen anderen die het IE van Hager Group nemen of gebruiken zonder de juiste toestemming. Elke werknemer is aansprakelijk en verantwoordelijk voor het IE en vermogen en beschermt deze tegen diefstal, verlies, vervalsing, verduistering, openbaarmaking, kopiëren, onjuiste voorstelling van zaken en elke andere vorm van misbruik.

We respecteren geldende IE-rechten van derden en vermijden onrechtmatig gebruik van IE of auteursrechtelijk beschermd materiaal dat toebehoort aan andere personen of organisaties.

Hoofdstuk IV - Communicatie

We communiceren en presenteren alle producten, oplossingen en diensten van de Hager Group op een eerlijke manier en zorgen ervoor dat al het reclamemateriaal de bewezen prestaties en functies benadrukt.

Wij denigreren onze klanten, leveranciers, partners of concurrenten niet in onze communicatie. Wanneer we als individu of als vertegenwoordigers van de Hager Group communiceren, zorgen we ervoor dat er geen onduidelijkheid ontstaat of iets een persoonlijke mening is of een standpunt van de Hager Group. Al onze medewerkers zijn verantwoordelijk voor het behouden van de reputatie en het imago van de Hager Group.

Privacy- en gegevensbescherming

We nemen gegevensbescherming en gegevensbeveiliging uitermate serieus en besteden bijzondere aandacht aan de bescherming van gevoelige persoonsgegevens. We respecteren de vertrouwelijkheid van alle persoonsgegevens van onze stakeholders, of het nu werknemers, klanten, consumenten en/of zakenpartners zijn. Enkel de gegevens die nodig zijn voor een effectieve bedrijfsvoering bij de Hager Group worden verkregen en bewaard. Alle werknemers zijn verantwoordelijk voor het beschermen van gevoelige gegevens en documentatie, waaronder maar niet beperkt tot vertrouwelijke informatie.

Hoofdstuk V - Productkwaliteit en persoonlijke veiligheid Productveiligheid en -kwaliteit

We streven naar het aanbieden van onberispelijke betrouwbaarheid en kwaliteit van al onze producten, oplossingen en systemen, van ontwerp tot distributie. Het merendeel van onze productielocaties en onze kwaliteitsmanagementsystemen hebben een ISO 9001-certificering.

Enkel het meldingscomité van de groep (Group Alert Cell "GAC") kan een beslissing nemen over de handelswijze, mocht er zich een probleem voordoen bij een reeks producten. Dit kan voornamelijk gaan om een terugroepactie van een product wanneer er een vermoeden is van een fout. Dit is met name wanneer het om producten gaat die gebruikt worden voor persoonlijke veiligheid en eigendomsbescherming.

Gezondheid en veiligheid van personen bij de Hager Group

We streven ernaar dat alle medewerkers van de Hager Group-locaties hun activiteiten in veilige en gezonde werkomstandigheden kunnen uitoefenen. Op basis hiervan en volgens de ISO 45001-normen, hebben we een duurzaamheidsbeleid ontwikkeld, waaronder een sectie over gezondheid en veiligheid op de werkplek. Naleving en ondersteuning hiervan is voor iedereen verplicht.

Hoofdstuk VI - Gelijke kansen, integratie, sociale dialoog en talentontwikkeling

We passen ons personeelsbeleid toe in overeenstemming met de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens en de arbeidswet van de Internationale Arbeidsorganisatie om:

- mensenrechten te bevorderen;
- gelijke carrièremogelijkheden voor iedereen aan te bieden;
- alle vormen van discriminatie of ondermijning van de menswaardigheid te ontmoedigen;
- de identiteit en fysieke en morele integriteit van elk individu te respecteren. Al onze medewerkers werken op een open en respectvolle manier samen. Elk gedrag of elke actie die inbreuk maakt op deze rechten wordt niet geaccepteerd. Waar nodig, nemen we krachtige en positieve maatregelen om de werkgelegenheid en integratie te vergroten. We streven ernaar om de diversiteit van de samenleving te weerspiegelen in ons bedrijf.

Sociale dialoog

We hechten waarde aan de directe expressie van al onze werknemers en moedigen een eerlijke en open dialoog aan met de ondernemingsraden en vertegenwoordigers van werknemers, in navolging van lokale procedures en arbeidswetten.

Talentontwikkeling

Met ons personeelsbeleid ontwikkelen we talenten en verbeteren we de inzetbaarheid van al onze medewerkers.

Hoofdstuk VII – Bescherming van het milieu

We zijn toegewijd aan ons milieubeleid, dat onderdeel is van ons duurzaamheidsbeleid. Waar we ook gevestigd zijn, we streven voortdurend naar beperking van onze invloed op het milieu. Al onze acties worden uitgevoerd in overeenstemming met grondbeginselen voor milieubescherming en managementsystemen die zijn ingevoerd op basis van internationale normen, zoals ISO 14001 en ISO 50001. In de gehele waardeketen stimuleren we een gevoel van verantwoordelijkheid voor het milieu en moedigen zowel onze leveranciers als klanten aan om deze grondbeginselen na te leven.

Hoofdstuk VIII – Belangenconflicten

Als basis van onze werkwijze, stimuleren we het grondbeginsel van transparantie en een goede samenwerking. Van ons wordt verwacht dat wij van elke situatie waarin onze persoonlijke belangen, die van het bedrijf en/of personen om ons heen kunnen worden beïnvloed door een beslissing van een groepsafdeling of entiteit, een melding maken bij onze lokale afdeling Human Resources. Dit geldt niet alleen voor belangenconflicten, maar ook voor ongewenste beïnvloeding of vriendjespolitiek.

Hoofdstuk IX - Facturering, verrekening en uitgaven

We staan geen overdracht van geld toe buiten de officiële financiële kanalen van de Hager Group. Ter onderbouwing moet er voor elke overboeking een boekhoudkundig overzicht beschikbaar zijn. Indien het genoemde item niet specifiek is beschreven in contractuele en/of boekhoudkundige documenten waarnaar wordt verwezen in het financieel handboek van de Hager Group, mag er geen factuur, verrekening of terugbetaling worden gedaan aan of ontvangen worden van een derde partij. Elk te betalen of te ontvangen bedrag moet exact overeenkomen met een materieel item. In andere woorden: een daadwerkelijke dienst of daadwerkelijke uitgaven. Alle bedragen die als vergoeding van uitgaven moeten worden betaald, moeten worden onderbouwd met boekhoudkundige documentatie.

Hoofdstuk X - Corruptie, geschenken en onrechtmatig voordeel

We baseren onze ontwikkeling enkel op de kwaliteit van de industriële, verkoop- en administratieve expertise in de gehele groep. Als zodanig zijn de relaties die we onderhouden met onze stakeholders (klanten, leveranciers, partners, nutsbedrijven, overheidsinstanties, aandeelhouders, werknemers, etc.) enkel gebaseerd op objectiviteit, integriteit en transparantie. Het toewijzen, onderhandelen en uitvoeren van openbare of particuliere contracten of overeenkomsten moet geen aanleiding geven tot gedragingen of feiten die kunnen worden beschouwd als actieve of passieve corruptie, of als pogingen die iemand onderneemt om invloed uit te kunnen oefenen of een voorkeursbehandeling te verwerven.

Geschenken en uitnodigingen

We accepteren alleen geschenken en/of uitnodigingen van bescheiden waarde, op voorwaarde dat ze in overeenstemming zijn met de aanvaarde traditie van hoffelijke zakenrelaties, ongeacht of de werknemer de schenker of ontvanger is. Het is onze gemeenschappelijke verantwoordelijkheid om ons gezond verstand te gebruiken en elk geschenk of elke uitnodiging die schulden aan de aanbiedende partij stimuleert, af te wijzen.

Onrechtmatig voordeel

We staan alleen het materiële voordeel toe dat officieel is vastgelegd in werkcontracten of collectieve groepsvereenkomsten. Deze officiële voordelen moeten worden gemeld aan de relevante autoriteiten, met name aan de belastingdienst.

Hoofdstuk XI - Politieke activiteiten en lobbyen

Wij, als een groep bedrijven met zakelijke en economische activiteiten, bekostigen, ondersteunen of financieren geen politieke partijen en handhaven strikte politieke en religieuze neutraliteit. Elke medewerker van de Hager Group is echter vrij om deel te nemen aan politieke activiteiten, zolang deelname een persoonlijke betrokkenheid blijft en op geen enkele manier verwijst naar of invloed heeft op de Hager Group of haar merken. Als toonaangevend leverancier van oplossingen en diensten voor elektrotechnische installaties, vinden wij het onze plicht om deel te nemen aan openbare besluitvorming die betrekking heeft op onze activiteiten. We willen onze visie en onze technische expertise in het beste belang ontwikkelen, communiceren en delen met de gemeenschap.

Hoofdstuk XII – Let's Talk: procedure voor het melden van integriteitsschending

We streven naar het vertrouwen van onze stakeholders. Ons succes hangt hiervan af. Onze integriteit is de sleutel tot dit vertrouwen. Door melding te maken van integriteitsschending kunnen de risico's voor de groep en de betrokken individuen verminderd worden. Alle medewerkers van de Hager Group, evenals externe of incidentele werknemers en alle zakelijke partners, worden verzocht om alle praktijken, handelingen of verzoeken die zij ongepast vinden te melden in overeenstemming met de grondbeginselen die worden vermeld in dit Ethics Charter en/of in een van onze gedragscodes. Onze Group Ethics Officer beoordeelt de toelaatbaarheid van alle meldingen en zorgt voor de verwerking ervan. Wij moedigen het uiten van gerechtvaardigde bezorgdheden en het vermelden van informatie in goed vertrouwen aan. Lasterlijke beschuldigingen of ongegronde geruchten kunnen leiden tot disciplinaire sancties. Goed vertrouwen betekent dat werknemers te allen tijde informatie verstrekken die naar hun mening volledig, waarheidsgetrouw en nauwkeurig is, zelfs als later is bewezen dat deze informatie niet klopt. In het geval dat er een onderzoek plaatsvindt, zorgen we voor een eerlijk proces en dat de grondbeginselen van vertrouwelijkheid en vermoeden van onschuld nageleefd worden. Daartoe kunnen informanten hun zorgen toevertrouwen aan een betrouwbare en externe dienstverlener die de vertrouwelijkheid en anonimiteit garandeert.

Contactgegevens en uitgebreide informatie over de meldings- en onderzoeksprocedure zijn beschikbaar op ons intranet, op www.hager.nl en op al onze productielocaties.

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

