

Karta Etyki

Pomyślny i zrównoważony rozwój Hager Group zależy od zaufania, którym obdarzają nas nasi klienci, partnerzy, dostawcy oraz udziałowcy. To zaufanie ma również olbrzymie znaczenie w relacjach pomiędzy firmą, a naszymi pracownikami oraz wśród samych pracowników. Aby zaufanie to mogło dalej wzrastać i utrzymywać się, wszyscy pracownicy na każdym z poziomów Grupy powinni przestrzegać zasad i reguł postępowania. Karta Etyki nakreśla te zasady, dając nam w ten sposób wytyczne postępowania w obliczu skomplikowanych sytuacji.

Dotyczy to absolutnie wszystkich w Grupie Hager: pracowników, menedżerów na szczeblu korporacyjnym, członków zespołów zarządzających, dyrektorów i członków zarządu. Mamy obowiązek przestrzegać tych reguł w codziennej pracy. Zasady opisane w niniejszej Karcie Etyki nie zastępują przepisów prawa i regulacji obowiązujących w krajach, w których działa Hager Group.

Nie zastępują również istniejących, wewnętrznych, lokalnych reguł i przepisów. Uzupełniają się one nawzajem, a więc wszyscy pracownicy Hager Group mogą w każdym momencie przestrzegać określonego zestawu zasad i reguł postępowania. Ponadto, w odpowiedzi na konkretne kwestie możliwe jest tworzenie praktycznych wytycznych oraz konkretnych procedur.

Liczymy na zaangażowanie każdego pracownika, aby zapoznał się z niniejszą Kartą Etyki dzielił się nią z innymi i stosował w codziennych sytuacjach.

hagergroup

Rozdział I – Etyka biznesowa

We wszystkim, co robimy, bierzemy pod uwagę zasady Etyki biznesowej obejmującej między innymi kwestie takie jak korupcja, łamanie praw człowieka, nadużycia i oszustwa i/lub dyskryminacja. Systematycznie wdrażamy i nieustannie doskonalimy nasz Program Etyki, poprzez który formalizujemy zasady etycznego postępowania (Karta Etyki, Kodeks postępowania, polityki firmy, wytyczne...). Ponadto, dzięki temu programowi informujemy, uwrażliwiamy i szkolimy naszych pracowników w kwestiach związanych z etyką biznesową i obowiązującymi przepisami prawa oraz regulacjami.

Rozdział II – Międzynarodowe umowy, krajowe przepisy prawne, lokalne praktyki

Działamy zgodnie z międzynarodowymi umowami, jak również zgodnie z dyrektywami Unii Europejskiej. Przestrzegamy także zobowiązań inicjatywy ONZ „Global Compact”, których jesteśmy sygnatariuszami. Stosujemy przepisy prawa i regulacje krajów, w których jesteśmy obecni i gdzie to tylko możliwe stosujemy się do lokalnych zwyczajów i praktyk. Wymagamy, aby nasi partnerzy biznesowi przestrzegali tych samych regulacji i zasad.

Rozdział III – Otwarta konkurencja, wywiad konkurencyjny, własność intelektualna

Przestrzegamy europejskiego i międzynarodowego prawa o konkurencji, jak również przepisów prawnych obowiązujących w tym zakresie w krajach, w których działamy.

Wywiad konkurencyjny

Nie godzimy się na żadną formę nieuczciwej rywalizacji w stosunku do naszych konkurentów i zobowiązujemy się do ograniczenia pozyskiwania i wykorzystywania ich danych związanych z działaniami sprzedażowymi oraz przemysłowymi, zachowując pełną zgodność z przepisami prawa.

Własność intelektualna i aktywa

Chronimy własność intelektualną i aktywa Hager Group i egzekwujemy jej prawa w stosunku do innych podmiotów, które zawłaszczają lub wykorzystują własność intelektualną Hager Group bez odpowiedniego upoważnienia. Każdy pracownik odpowiada za własność intelektualną oraz aktywa i chroni je przed kradzieżą, utratą, wypaczeniem, przywłaszczeniem, upublicznieniem, kopiowaniem, przeinaczeniem i jakąkolwiek inną formą niewłaściwego użytkowania. Szanujemy obowiązujące prawa do własności intelektualnej stron trzecich i unikamy nieuprawnionego korzystania z własności intelektualnej oraz materiałów objętych prawami autorskimi należących do innych osób lub organizacji.

Rozdział IV – Komunikacja

Przekazujemy informacje i prezentujemy wszystkie produkty, rozwiązania i usługi Hager Group w uczciwy sposób, dbając o to, aby wszystkie materiały reklamowe i promocyjne podkreślały konkretne działanie i charakterystyczne cechy. W naszych komunikatach nie dyskredytujemy naszych klientów, dostawców, partnerów czy konkurentów. Gdy komunikujemy się jako indywidualne osoby lub przedstawiciele Hager Group, dbamy o to, by nie było wątpliwości, co jest prywatną opinią pracownika, a co stanowiskiem Hager Group. Wszyscy pracownicy są odpowiedzialni za to, aby dbać o reputację i wizerunek firmy.

Prywatność i ochrona danych

Bardzo poważnie traktujemy kwestie związane z ochroną i bezpieczeństwem danych oraz zwracamy szczególną uwagę na ochronę wrażliwych danych osobowych. Szanujemy poufność wszystkich danych osobowych naszych interesariuszy, czy chodzi o pracowników, klientów, czy konsumentów i/lub partnerów biznesowych. Gromadzimy i przechowujemy wyłącznie dane niezbędne do skutecznego działania Hager Group. Wszyscy pracownicy mają obowiązek ochrony wrażliwych danych i dokumentacji, między innymi, ale nie wyłącznie, informacji poufnych.

Rozdział V – Jakość produktów i osobiste bezpieczeństwo

Bezpieczeństwo i jakość produktów
Dokładamy wszelkich starań, by zapewnić doskonałą niezawodność i jakość we wszystkich produktach, rozwiązaniach i systemach, począwszy od fazy projektu po dystrybucję. Większość naszych zakładów produkcyjnych oraz systemów zarządzania jakością posiada certyfikat ISO 9001.

Tylko grupowa komórka, zajmująca się sytuacjami alarmowymi („GAC”) może zdecydować o sposobie działania, w przypadku gdyby pojawił się problem w danej serii produktów. Może ona, co ważne, zażądać wycofania produktu, kiedy podejrzewany jest jakiś defekt. W szczególności, jeżeli dotyczy to produktów przeznaczonych na potrzeby osobistego bezpieczeństwa lub ochrony mienia.

BHP Hager Group

Nieustannie staramy się zagwarantować, aby wszyscy pracownicy w zakładach Hager Group mogli wykonywać swoje obowiązki w niezagrażających zdrowiu i bezpieczeństwu warunkach pracy. W oparciu o tę zasadę i o standardy ISO 45001 stworzyliśmy Politykę zrównoważonego rozwoju, w której znajduje się część poświęcona BHP w miejscu pracy. Zachowywanie zgodności z tą polityką i jej realizacja jest obowiązkiem nas wszystkich.

Rozdział VI – Równość szans, aktywizacja, dialog społeczny i rozwój talentów

Realizujemy Politykę personalną w zgodzie z Powszechną Deklaracją Praw Człowieka i Kodeksem Pracy Międzynarodowej Organizacji Pracy, aby:

- promować prawa człowieka,
- oferować każdemu równe szanse rozwoju kariery,
- powstrzymać wszelkie formy dyskryminacji lub naruszania godności ludzkiej,
- szanować tożsamość oraz fizyczną i moralną integralność wszystkich osób.

Wszyscy nasi pracownicy współpracują ze sobą w otwarty i pełny wzajemnego szacunku sposób. Jakiegokolwiek zachowanie lub działanie naruszające te prawa nie jest akceptowane. Podejmujemy silne, afirmacyjne działania, jeżeli to konieczne, aby zwiększyć szanse zatrudnienia i aktywizacji społecznej. Staramy się odzwierciedlać różnorodność społeczeństwa wśród zatrudnionej siły roboczej.

Dialog społeczny

Cenimy sobie to, że wszyscy nasi pracownicy mogą bezpośrednio wyrażać swoje opinie i promujemy uczciwy i otwarty dialog z radami zakładowymi oraz przedstawicielami pracowników, zgodnie z lokalnymi procedurami i przepisami prawa pracy.

Rozwój talentów

Rozwijamy talenty i poprawiamy możliwości zatrudnienia wszystkich naszych pracowników dzięki Polityce kadrowej.

Rozdział VII – Ochrona środowiska

Dokładamy wszelkich starań, aby realizować politykę w zakresie ochrony środowiska, która jest częścią naszej Polityki zrównoważonego rozwoju. Nieustannie pracujemy nad tym, aby w miejscach, gdzie działamy zmniejszyć nasz negatywny wpływ na środowisko. Realizujemy nasze działania zgodnie z zasadami ochrony środowiska i systemami zarządzania wdrożonymi na podstawie międzynarodowych standardów, takich jak ISO 14001 i ISO 50001. Promujemy poczucie odpowiedzialności za ochronę środowiska w łańcuchu wartości i zachęcamy naszych dostawców oraz klientów, aby przestrzegali tych zasad.

Rozdział VIII – Konflikty interesów

Promujemy zasadę transparentności i rozsądnej współpracy jako podstawy naszego sposobu pracy. Jesteśmy odpowiedzialni za zgłaszanie naszym przełożonym lub lokalnym działom kadr jakiegokolwiek sytuacji, w której na nasze osobiste interesy oraz interesy firmy i/lub osób z naszego otoczenia mogą wpływać decyzje podejmowane przez dany dział lub jednostkę Grupy. Dotyczy to nie tylko konfliktów interesów, ale również niepożądanych wpływów lub faworyzowania.

Rozdział IX – Fakturowanie, rozliczanie i wydatki

Nie zezwalamy na przelewy środków finansowych poza oficjalnymi finansowymi kanałami Hager Group. W przypadku każdego przelewu środków musi być dostępne potwierdzające sprawozdanie rachunkowe; żadna faktura, rozliczenie czy zwrot nie mogą zostać zrealizowane czy przyjęte od strony trzeciej, jeżeli dana pozycja nie została konkretnie opisana w dokumentacji kontraktowej i/lub księgowej, jak podano w Podręczniku finansowym Hager Group. Wszystkie należności i zobowiązania muszą pasować do istniejących pozycji, innymi słowy do faktycznej usługi lub faktycznych wydatków; wszelkie kwoty zobowiązań takie jak zwrot wydatków muszą być potwierdzone dokumentacją księgową.

Rozdział X – Korupcja, prezenty i nieuzasadnione korzyści

Opieramy strategię rozwoju firmy na jakości wiedzy eksperckiej pracowników Grupy w zakresie naszej branży, działach sprzedażowych i administracyjnych. W związku z tym, nasze relacje z interesariuszami (klientami, dostawcami, partnerami biznesowymi, przedsiębiorstwami użyteczności publicznej, lokalnymi władzami, udziałowcami, pracownikami...) opierają się wyłącznie na obiektywizmie, uczciwości i transparentności. Przyznawanie, negocjowanie lub realizacja publicznych lub prywatnych kontraktów czy umów nie mogą stać się przyczyną zachowań lub powodowań sytuacji, które można zakwalifikować jako czynną lub bierną korupcję, udział w handlu wpływami lub faworyzowanie.

Prezenty i zaproszenia

Tolerujemy wyłącznie przyjmowanie prezentów i/lub zaproszeń o skromnej wartości, pod warunkiem, że są one zgodne z przyjętą tradycją kulturowych gestów w relacji biznesowej, niezależnie od tego, czy pracownik jest obdarowywany czy obdarowywanym. Naszą wspólną odpowiedzialnością jest wykazanie się w tym względzie zdrowym rozsądkiem i odrzucanie jakichkolwiek prezentów czy zaproszeń, które mogłyby wzbudzać poczucie „długu wdzięczności” w stosunku do strony obdarowującej.

Nieuzasadnione korzyści

Zezwalamy wyłącznie na korzyści materialne opisane oficjalnie w umowach o pracę oraz układach zbiorowych; te oficjalne korzyści muszą zostać zgłoszone stosownym organom administracji, w szczególności organom administracji podatkowej.

Rozdział XI – Aktywność polityczna i lobbying

My, jako grupa firm prowadzących działalność biznesową i gospodarczą, nie finansujemy, nie wspieramy ani nie zakładamy żadnych partii politycznych oraz ściśle przestrzegamy politycznej i religijnej neutralności. Jednak każdy pracownik Hager Group może brać udział w działalności politycznej, pod warunkiem, że jest to jego osobiste zobowiązanie i w żaden sposób nie odnosi się ani nie wpływa na Grupę Hager lub jej marki. Jako wiodący dostawcy rozwiązań i usług w zakresie instalacji elektrycznych, wierzymy, że naszym obowiązkiem jest uczestnictwo w publicznych procesach decyzyjnych dotyczących obszaru naszej działalności. Pragniemy rozwijać, komunikować i dzielić się naszą wizją oraz ekspercką wiedzą techniczną ze społeczeństwem w jego najlepiej pojętym interesie.

Rozdział XII – Procedura alertu uczciwości Let's Talk

Pragniemy, aby nasi interesariusze obdarzali nas zaufaniem, od tego bowiem zależy nasz sukces. Kluczem do tego zaufania jest nasza uczciwość. Uruchomienie alertu uczciwości pozwala nam obniżyć ryzyko groźnych sytuacji dla Grupy i zaangażowanych pracowników. Wszyscy pracownicy Hager Group, wszyscy pracownicy zewnętrzni i tymczasowi oraz wszyscy partnerzy biznesowi powinni zgłaszać wszelkie praktyki, działania czy żądania, które są ich zdaniem niewłaściwe lub wykraczają poza zasady opisane w niniejszej Karcie Etyki i/lub którymkolwiek z naszych Kodeksów postępowania. Nasz Group Ethics Officer ocenia zasadność składania wszystkich zgłoszeń i dba o dalsze ich przetworzenie. Zachęcamy do wyrażania uzasadnionych obaw i przekazywania informacji w dobrej wierze. Bezpodstawne oskarżenia lub niczym nieuzasadnione plotki mogą prowadzić do wszczęcia działań dyscyplinarnych. „W dobrej wierze” oznacza, że pracownicy przekazują informacje, które ich zdaniem są każdorazowo wyczerpujące, prawdziwe i dokładne, nawet jeżeli potem okaże się, że doszło do pomyłki. Dbamy o sprawiedliwy przebieg dochodzenia i szanujemy zasady zachowania poufności oraz domniemania niewinności. W tym celu informatorzy mogą przekazywać swoje zgłoszenia zaufanemu zewnętrznemu usługodawcy, który gwarantuje poufność i anonimowość.

Dane kontaktowe oraz wyczerpujące informacje na temat procedury alertu uczciwości i dochodzenia znajdują się w sieci Intranet i na hagergroup.com, a także dostępne są we wszystkich zakładach pracy.

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

