

Eettinen
säännöstö







Hyvät naiset ja herrat,

Seuraava eettinen säännöstö on kirjallinen ilmaisu eettisistä periaatteista, jotka pätevät liiketoimintaamme Herstal Groupissa. Herstal Groupin jatkaessa kasvuaan vuosi vuodelta ja uusien työntekijöiden liittyessä riveihimme joka vuosi, eettisten periaatteiden kirjallisesta esityksestä on tullut välttämättömyys.

Herstal Groupin eettinen säännöstö koskee jokaista työntekijää osastosta tai asemasta riippumatta. Tämän säännöstön tarkoituksena on opastaa, miten jokaisen meistä tulisi käyttäytyä päivittäisissä työtehtävissä.

Tämä eettinen säännöstö toimii myös ohjenuorana meidän asiakkaillemme ja yhteistyökumppaneille Belgiassa ja eri puolilla maailmaa.

Jokainen meistä voi yhdessä – työntekijöinä tai yhteistyökumppaneina – osoittaa kykymme sitoutua tämän eettisen säännöstön periaatteisiin noudattamalla säännöstöä jokaisessa kohtaamassamme tilanteessa ja täten, yhtenä miehenä, edistää Yrityksen imagoa, joka toimii Herstal Groupin uskottavuuden ja kasvun kulmakivenä.

*Philippe Claessens
Chief Executive Officer
Herstal Group*



Herstal Groupin menestys ja kestävä kehitys perustuu asiakkaiden, henkilöstön, tavarantoimittajien ja yhteistyökumppaneiden luottamukseen Herstal Groupiin.

Herstal Groupin eettinen säännöstö käsittää yhteisen sitoutumisen rehellisyyteen ja vilpittömyyteen perustuvan maineen ylläpitoon, joka rakentuu tämän luottamuksen varaan.

Eettisen säännösten tarkoitus

Tämän eettisen säännösten tarkoituksena on määritellä ja selventää työntekijöiltä odotettavaa panosta, kun he suorittavat ammatillisia tehtäviään.

Eettistä säännöstöä sovelletaan ennen kaikkea niihin osa-alueisiin, joissa työntekijöiden pitää toimia asiaankuuluvien lakien ja määräysten mukaan. Se sisältää myös Herstal Groupin yleisesti hyväksymät eettiset säännöt.

Tämä eettinen säännöstö ei esitä kattavansa kaikkia tilanteita, joissa eettisiä ongelmia voi nousta esiin. Jos tulee esiin tilanne, johon tässä säännöstössä ei erityisesti viitata, niin jokaisella työntekijällä on velvollisuus tehdä oikea päätös ja mukailla sopivaa eettistä toimintatapaa. Työntekijöiden tulee luottaa omaan hyvään harkintakykyynsä, vastuuntuntoonsa ja tässä eettisessä säännöstössä mainittuihin periaatteisiin.

Eettistä säännöstöä on mahdollisesti kehitettävä ja tarkennettava tai korjattava tulevaisuudessa tarpeiden mukaisesti.

Jokainen Herstal Groupiin kuuluva yksikkö voi tarvittaessa ottaa käyttöön tarkempia ja tiukempia säännöksiä, jotka noudattavat paikallisia lainsäädännöllisiä velvoitteita.

Eettinen säännöstö määrittelee käyttäytymisen moraaliset periaatteet ja standardit. Täten se ei korvaa laissa ja määräyksissä määriteltyjä lainsäädännöllisiä standardeja ja yrityksen sopimuksia ja toimintatapoja.

Eettisen säännösten laajuus

Herstal Groupin eettistä säännöstöä sovelletaan kaikkiin Herstal Groupin yksiköihin.

Eettinen säännöstö koskee kaikkia Herstal Groupiin henkilöstön jäseniä, riippumatta heidän asemastaan yrityksessä, riippumatta heidän statuksestaan ja riippumatta maasta, jossa he ovat töissä.

Mistä voi saada neuvoa

Kaikki Herstal Groupin henkilöstön jäsenet, joita eettinen säännöstö koskee, voivat kääntyä yksikön henkilöstöhallinnon puoleen, jos heille on jäänyt jotain epäselvyyksiä Herstal Groupin eettisen säännösten sisällöstä tai jos he huomaavat olevansa tilanteessa, jossa sopivan ratkaisun löytäminen on vaikeaa.

On nimenomaan määrätty, ettei eettinen säännöstö, eikä myöskään mahdollisuus kääntyä yksikön henkilöstöhallinnon puoleen, saa aiheuttaa epäluuloista tai tuomitsevaa ilmapiiriä.

Eettisen säännösten noudattaminen

Kaikkien henkilöstön jäsenten on ymmärrettävä tässä eettisessä säännöstössä asetetut periaatteet ja sovellettava niitä.

Johtajien on näytettävä esimerkkiä näiden periaatteiden noudattamisessa. Tässä eettisessä säännöstössä esitetyt säännökset eivät korvaa kyseisessä maassa sovellettavia kansallisia ja kansainvälisiä lakeja.

Jos työntekijä laiminlyö tässä säännöstössä, joka on muodostettu käytännön tai lain edellyttämällä tavalla, asetettujen periaatteiden noudattamisen, voidaan määrätä korjaava toimenpide tai rangaistus, jos laki tai yrityksen käytännöt sen sallivat ja se on lain tai säännösten mukainen.

Eettisen säännösten koskettamat teemat

Eettinen säännöstö koostuu neljästä pääteemasta:

1. Henkilöstön jäsenten kunnioittamisesta
2. Herstal Groupin intressien kunnioittamisesta
3. Lakien ja säännösten kunnioittamisesta
4. Herstal Groupin sosiaalisesta vastuusta



1 Henkilöstön Jäsenten Kunnioittaminen

Periaate

Jokainen henkilöstön jäsen on velvollinen osallistumaan Herstal Groupin menestyksen mahdollistamiseen kunnioittamalla kaikkia henkilöstön jäseniä.

Syrjintä

Kaikkia henkilöstön jäseniä tulee kohdella oikeudenmukaisesti ja kunnioittavasti.

Täten kukaan Herstal Groupissa tai sen tavarantoimittajien joukossa ei saa antautua syrjivään käytökseen rodun, ihonvärin, sukupuolen, iän, uskonnon, etnisyyden tai kansallisen alkuperän, vammaisuuden tai muiden laittomien syiden perusteella.

Erityisesti, jokaisen Herstal Groupin yksikön tulee palkata ja ylentää työntekijöitään huomioiden heidän erityistaidot ja ei-syrjivät perusteet, ottaen kuitenkin huomioon, että syrjintä ei tarkoita yksilöiden välisten eroavaisuuksien huomioimista heidän kykyjen tai työhön vaadittavien taitojen perusteella.

Ahdistelu

Herstal Groupissa sitoudutaan seksuaalisesta tai muunlaisesta ahdistelusta vapaaseen työympäristöön. Täten minkäänlaista Herstal Groupin työntekijän, asiakkaan tai tavarantoimittajan harjoittamaa ahdistelua ei tulla hyväksymään.

Lisätietoja työpaikan ahdistelua ehkäisevistä toimenpiteistä on esillä ohjeissa, käytännöissä tai työntekijäsäädöksissä, joita sovelletaan Herstal Groupin eri yksiköissä.

Keskinäinen kunnioitus

Työntekijöiden välisen työsuhteen on perustuttava keskinäiseen kunnioitukseen.

Terveys ja turvallisuus

Herstal Group pyrkii tarjoamaan työntekijöilleen turvallisen ja hyvin toimivan työympäristön, tekemään säännöllisiä tarkastuksia välttääkseen vaaralliset olosuhteet tai estääkseen vaaratilanteet ja niiden syyt, sekä kehittämään työntekijöiden turvallisuuden ja hyvinvoinnin takaavia toimintatapoja.

Herstal Group ryhtyy kaikkiin tarvittaviin toimenpiteisiin, jotka se kokee välttämättömiksi varmistaakseen terveellisen ja turvallisen työympäristön työntekijöilleen, ja että nämä toimenpiteet ovat asiaankuuluvien turvallisuusstandardien mukaisia.



Yksityisyys

Herstal Group noudattaa yksityisyyden suojan velvoitteita työntekijöitään kohtaan.

Yrityksen työntekijän työsuhteeseen liittyvistä henkilökohtaisista asioista kerättyjä tai talletettuja tietoja on käytettävä vain tarkasti määriteltyihin tarkoituksiin, jotka eivät aiheuta uhkaa yksityisyydensuojalle ja joiden käyttö rajataan soveltuvien lakien mukaan.

Lisätiedot henkilökohtaisten tietojen käsittelystä ovat esillä Herstal Groupin eri yksiköiden ohjeissa, käytännöissä ja työläinsäädännössä.entities.

Alkoholi ja huumeet

Yrityksen toimitiloissa on kiellettyä käyttää, ostaa, myydä tai pitää hallussaan aineita, kuten alkoholia sisältäviä juomia, nautintoaineita, tupakkaa tai laittomia huumeita. Alkoholia sisältävät juomat voivat olla sallittuja tietyissä yrityksen johdon sallimissa tilanteissa. Tupakan poltto voi olla sallittua ennalta määrätyissä yrityksen tiloissa.

2 Herstal Groupin Intressien Kunnioittaminen

Periaate

Herstal Groupin yksiköiden työntekijöiden on toimittava Herstal Groupin tavoitteiden mukaisesti uskollisuutta ja tinkimättömyyttä osoittaen.

Ryhmähenki

Herstal Groupiin kuuluvan henkilöstön on suoritettava heille annetut tehtävät ahkerasti ja huolella, pyrkien saavuttamaan optimaalisen ryhmähengen, osoittaen aloitteellisuutta ja arviointikykyä edistääkseen Herstal Groupin ja työnantajensa intressien toteutumista.

Intressien konflikti

Intressien konflikti on mahdollinen, kun merkittävät yritykseen liittymättömät intressit (kuten ammatillinen, henkilökohtainen, perheeseen liittyvä, taloudellinen, järjestöihin liittyvä, poliittinen, filosofinen) estävät henkilöstön jäseniä suorittamasta tehtäviään uskollisesti Herstal Groupissa tai vaarantaa heidän puolueettomuutensa päätöksiä tehtäessä.

Esimerkiksi:

- Ansiotyö: Kaikki ansiotyö, joka hyödyttää kolmatta osapuolta, ei välttämättä ole hyväksyttyä, jos se on ristiriidassa Herstal Groupin intressien kanssa. Erityisesti kiellettyä on työskentely kilpailijan palveluksessa.
- Käytettävyys: Herstal Groupin työntekijöiden on pidättäydyttävä toimista, jotka saattavat vaikuttaa työntekijän käytettävyYTEEN Herstal Groupin palveluksessa, kuten heidän työsopimuksissaan tai soveltuvassa työlainsäädännössä on määritelty.

Jos työntekijä joutuu tilanteeseen, jossa hänen henkilökohtaiset intressit ovat ristiriidassa Herstal Groupin intressien kanssa, on tämän työntekijän toimittava vastuuntuntoisesti ja kerrottava tämän mahdollisen intressien ristiriidan syy esimiehelleen tai henkilöstöhallinnolle.

Vastaanotetut lahjat

Liikesuhteissa kolmannen osapuolen kanssa on aina osoitettava rehellisyyttä ja puolueettomuutta.

Täten, henkilökohtaiset edut eivät välttämättä ole hyväksyttäviä, lukuun ottamatta arvoltaan vähäpätöisiä tuotteita, joilla ei todennäköisesti ole mitään vaikutusta vastaanottajan puolueettomuuteen.

Kaikista suorista ja epäsuorista henkilökohtaisista eduista, kuten lahjoista tai matkatarjouksista tai viihteestä on kieltäydyttävä, jos siihen ei sisälly mitään ammatillista ulottuvuutta.

Vastapalvelukset esimerkiksi ruuan ja juomien muodossa voidaan hyväksyä, jos nämä ovat hinnaltaan edullisia, epäsäännöllisiä ja molemminpuolisia, mikäli mahdollista. Jos olosuhteet huomioon ottaen lahjasta ei voinut kieltäytyä, niin henkilöhallinnolle on tiedotettava asiasta.

Tarjotut lahjat

Saman periaatteen mukaisesti, jossa määrätään aina osoittamaan rehellisyyttä ja puolueettomuutta liikesuhteessa kolmansien osapuolien kanssa, ei ole sallittua antaa suoraan tai epäsuoraan perusteettomia tai suhteettomia etuja nykyisille tai potentiaalisille asiakkaille.

Tiettyihin korruptioon liittyvien asioiden säännöksiin viitataan Eettisen säännösten osiossa 3, « Lakien ja säännösten kunnioittaminen ».

Suhteet tavarantoimittajiin



Herstal Group luo keskinäisiä yhteistyösuhteita tavarantoimittajiensa kanssa. Henkilöstön jäsenten, jotka vastaavat suhteista tavarantoimittajien kanssa, tulee edistää Herstal Groupin yrityskuvaa.

Tavarantoimittajien kanssa on toimittava oikeudenmukaisesti.

Henkilöstöön kuuluvan henkilökohtaisia intressejä ei pidä ottaa huomioon tavarantoimittajaa valitessa. Päinvastoin, Herstal Groupin tavarantoimittajat pitää valita objektiivisten kriteereiden mukaan ottaen huomioon laadun, luotettavuuden, hinnan, tarkoituksenmukaisuuden ja toimivuuden tai palvelun. Johdon on kiinnitettävä erityistä huomiota, jos tavarantoimittajan ja yrityksen työntekijän välillä on henkilökohtainen, sukulaisuuteen perustuva tai taloudellinen yhteys.

Herstal Groupin kuuluvien yritysten varat

Luottamuksellinen informaatio

Jokaisen henkilöstön jäsenen tulee pyrkiä säilyttämään Herstal Groupin aineellista ja aineetonta omaisuutta, jonka menetys, varkaus tai laiton käyttö aiheuttaisivat harmia Herstal Groupille.

Jokaisen henkilöstöön kuuluvan on käytettävä Herstal Groupille kuuluvaa omaisuutta asianmukaisesti. Näitä varoja tulee käyttää huolellisuutta noudattaen vain yrityksen liiketoimintaan.

Herstal Groupiin kuuluvan yksikön dataa, informaatiota ja dokumentteja, joita henkilöstöön kuuluva pitää hallussaan, on käytettävissä vain ammatillisten velvoitteiden hoitamiseen. Näitä tietoja voi paljastaa tai kertoa yritykseen kuulumattomille ihmisille tai saman osaston henkilöstölle vain ammatillisten velvoitteiden niin vaatiessa, ottaen huomioon tiukan sääntöjen noudattamisen ja sitoutumisen luottamuksellisuuteen.

Tarkempien sopimussitoumuksien rajoittamatta on henkilöstöön kuuluvan käytettävä harkintakykyään kolmansien osapuolien kanssa silloin, kun kyseessä on Herstal Groupiin liittyvät toimet ja sensitiivinen tai luottamuksellinen tieto, johon työntekijä pääsee käsiksi.

Julkiset lausunnot medially tai sosiaalisessa mediassa (kuten Facebookissa, Twitterissä) Herstal Groupin tai sen alaisen yksikön nimissä on sallittua vain niille henkilöille, joilla on siihen lupa.

Myös työsuhteen päättyessä on Herstal Groupin henkilöstöön kuuluvien pidättäytyttävä paljastamasta luottamuksellista tietoa, johon heillä saattoi olla mahdollisuus päästä käsiksi kun he vielä suorittivat tehtäviään Herstal Groupissa.

Liiketoiminnan kulut

Kulukorvaukset, joihin työntekijä hakee hyvitystä, tulee liittyä suoraan Herstal Groupin projektiin tai sen puolesta suoritettuun tehtävään.



3 Lakien ja Säännöksiens Noudattaminen

Periaate

Herstal Groupin henkilöstön ja sen henkilöstön on kaikkialla maailmassa ammatillisia tehtäviä suorittaessaan noudatettava voimassaolevia lakeja ja säännöksiä.



Vienti

Herstal Groupin pitää suorittaa tehtävänsä noudattaen tiukasti Vientivalvonnan säännöksiä ja noudattaen Herstal Groupin käytäntöjä tällä saralla.

Laittomat kilpailusopimukset

Herstal Groupin lailliset ja säädetyt velvoitteet eivät salli minkäänlaista osallistumista neuvotteluihin, sopimuksiin, järjestelyihin, projekteihin tai sopimiseen virallisesti tai epävirallisesti nykyisten tai potentiaalisten kilpailijoiden kanssa, joissa neuvotellaan hinnasta, myynnin ja tarjousten ehdoista, markkinoiden jakamisesta, asiakkaiden jakamisesta tai mitään vastaavaa, joka rajoittaa vapaata kilpailua.

Korruptio

Herstal Groupin yksiköt, niiden johtajat ja työntekijät ovat sitoutuneet oikeudenmukaiseen kauppaan, ja heidän on noudatettava soveltuvia korruption vastaisia lakeja ja säännöksiä.

4 Herstal Groupin sosiaalinen Vastuu

Periaate

Herstal Group ottaa toiminnassaan huomioon sosiaalisen vastuullisuuden.

Ympäristö

Herstal Group noudattaa kansallisia, eurooppalaisia ja kansainvälisiä ympäristöä koskevia säännöksiä.

Sosiaalinen sitoutuminen

Herstal Groupin yksiköt noudattavat ILO:n (International Labor Organization) yleissopimuksissa säädettyjä periaatteita:

- Convention concerning Forced or Compulsory Labor (1930)
- Convention concerning Freedom of Association and Protection of the Right to Organize (1948)
- Convention concerning the Application of the Principles of the Right to Organize and to Bargain Collectively (1949)
- Convention concerning Equal Remuneration (1951)
- Convention concerning the Abolition of Forced Labor (1957)
- Convention concerning Discrimination in Respect of Employment and Occupation (1958)
- Convention concerning Minimum Age for Admission to Employment (1973)
- Convention concerning the Prohibition and Immediate Action for the Elimination of the Worst Forms of Child Labor (1999)

Yhdistykset

Herstal Group tarjoaa taloudellista tukea yhdistyksille ja järjestöille, jotka ovat Herstal Groupin määrittelemien prioriteettien mukaisia.

No part of this document may be used, fixed, reproduced, adapted, translated, entered into a database, or even released to the public, partly or entirely, without prior and written permission of HERSTAL S.A. The Herstal Group logo is owned by HERSTAL S.A. and may therefore not be used, copied, reproduced, republished, uploaded, sent, transmitted, sold, or altered in any way without the prior written permission of HERSTAL S.A. All rights reserved for all countries. © HERSTAL S.A.



Voie de Liège, 33 | B-4040 Herstal | Belgia
Tel. + 32 4 240 81 11 | Fax + 32 4 240 88 99
info@herstalgroup.com | www.herstalgroup.com
Syyskuu 2016