GROUPE DELACHAUX

Kode Etik

Komitmen kami setiap hari

PANDROL

CONDUCTIX wampfler

DCX CHROME

Who We Are

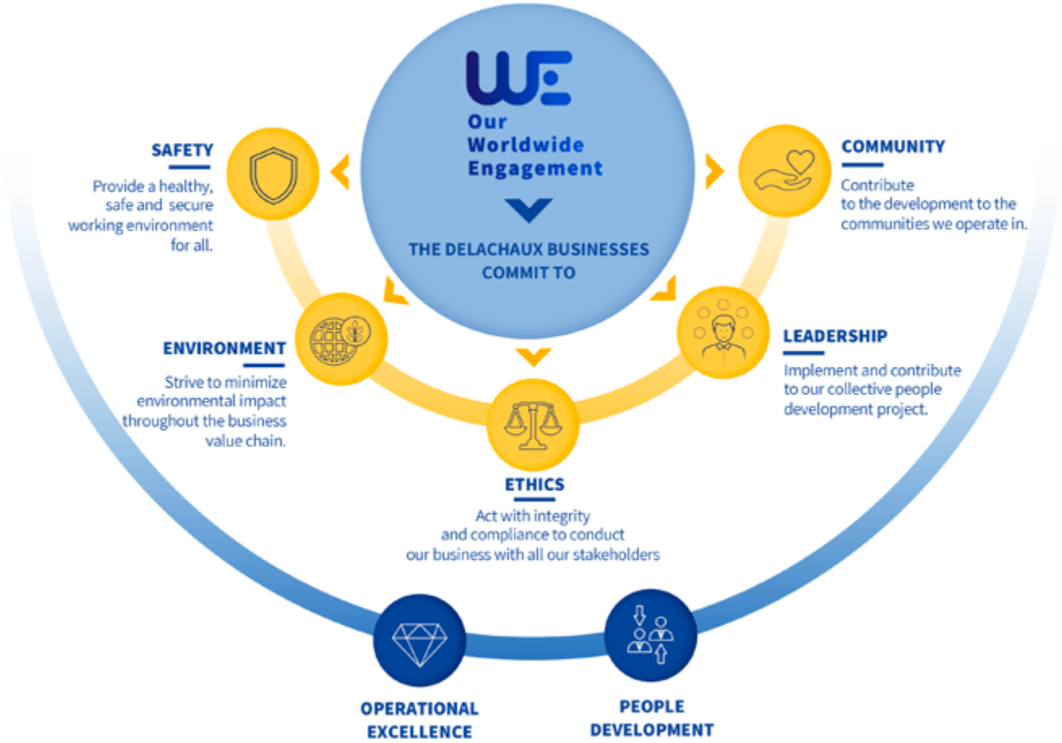
Kami adalah tim yang kuat

Terus maju

Dan bekerja bersama

untuk mengutamakan pelanggan

Sebagai pemimpin pasar, kami ingin memimpin dengan teladan dalam praktik-praktik kami dan memberikan pengaruh positif bagi pembangunan yang berkelanjutan. Kami berkomitmen untuk:
- Menjadi penghubung yang kuat dan inovatif dalam rantai nilai pelanggan kami sekaligus mengendalikan dampak operasi kami.
- Membina kesejahteraan dan pengembangan manusia – di dalam tim kami dan dalam masyarakat di sekitar kami.



PANDROL CONDUCTIX wampfler DCX CHROME

Sambutan dari Pejabat Eksekutif Tertinggi (CEO)
Guy Talbourdet

Delachaux Group telah menghadirkan solusi bagi pelanggan di seluruh dunia selama lebih dari satu abad. Merek global terbaik kami (Pandrol, Conductix-Wampfler & DCX Chrome) terkenal akan keandalan, keahlian, dan inovasinya. Hampir 3.800 karyawan di lebih dari 40 negara merupakan tim yang kuat, yang terus maju dan bekerja bersama untuk mengutamakan pelanggan. Sebagai salah satu penanda tangan Global Compact PBB, kami berkomitmen terhadap tanggung jawab sosial perusahaan di setiap negara.

Perilaku etis merupakan landasan bagi kinerja jangka panjang kami. *Saat ini, tanggung jawab dan kinerja itu saling terhubung. Pasar, pelanggan, dan peraturan semakin mendunia. Jika kami melanggar hukum atau undang-undang, kami akan merugikan reputasi kami dan mengancam kesuksesan perusahaan. Ini adalah kenyataan di dunia tempat kami beroperasi dan kami harus menyadari hal ini.*

Perilaku etis terutama merupakan peluang:

> Untuk menentukan takdir bersama kami dan menjadi inti dari semangat wirausaha dari keluarga Delachaux;
> Untuk menjalin hubungan jangka panjang dengan pelanggan dan pemasok, dan menciptakan nilai bersama; dan
> Mengembangkan diri Anda di lingkungan yang menghormati Anda, tempat Anda dapat mengekspresikan diri Anda sendiri.

Itulah alasan Anda membaca Kode Etik ini.

Kode Etik kami menentukan dan menggambarkan perilaku yang diharapkan dari kami semua, di mana pun kami berada.

Kode Etik ini menguraikan prinsip-prinsip dan nilai umum yang harus kami hormati. Kode Etik ini juga menjadi alat untuk mengidentifikasi situasi risiko dan mencari jawaban yang tepat untuk kepentingan bersama.

Saya ingin agar Anda mengetahui bahwa Anda tidak sendirian dalam situasi yang sulit. Kode Etik ini menjelaskan cara untuk menyampaikan masalah dan meminta saran. Budaya dialog dan keterbukaan adalah kunci kesuksesan kami di masa depan. Begitulah cara kami akan terus bekerja dengan bangga, melayani pelanggan dengan tulus dan bekerja sama untuk memastikan Delachaux Group akan terus tumbuh di abad mendatang.

Terima kasih atas komitmen Anda.

Guy Talbourdet,
Pejabat Eksekutif Tertinggi (CEO), Groupe Delachaux, Januari 2023

WE SUPPORT

UN GLOBAL COMPACT

Delachaux Group adalah penanda tangan Global Compact, suatu prakarsa keberlanjutan perusahaan terbesar di dunia. Sejak diluncurkan pada tahun 2000, kini terdapat lebih dari 12.000 penanda tangan di 170 negara untuk sekitar 10 prinsip umum dalam bidang Hak Asasi Manusia, Tenaga Kerja, Lingkungan, dan Anti-Korupsi.

Menggunakan Kode Etik ini dalam hidup sehari-hari Anda

Menggunakan Kode Etik ini **dalam hidup sehari-hari Anda**

Apa pengertian Kode Etik dan berlaku kepada siapa saja? 5
Bagaimana cara menggunakan Kode Etik? 5
Bagaimana cara meminta saran dan menyampaikan masalah? 6
What is the role of the manager? 7
Apa sanksi jika tidak mematuhi Kode Etik ini? 7

Operational Excellence

Kesehatan dan Keselamatan 9
Praktik Pasar Wajar 10
Korupsi dan Uang Pelicin 11
Keterwakilan dan Pelobian 12
Konflik Kepentingan 13
Hadiah dan Hospitalitas 14
Lingkungan 15
Sumber Daya Perusahaan 16
Komunikas 17

People Development

Hak Asasi Manusia 19
Keragaman dan Ketercakupan 20
Antipelecehan 21
Privasi 22
Pemberian Donasi 23

> Apa pengertian Kode Etik dan berlaku kepada siapa saja?

Kode Etik ini menentukan dan menggambarkan perilaku yang diharapkan dari seluruh karyawan Delachaux Group, di mana pun mereka berada atau jenis kontrak apa pun yang mereka miliki. Kode Etik tersebut juga dapat diwujudkan dalam hubungan dengan pelanggan, pemasok dan pihak ketiga lainnya.

Kode Etik ini ditinjau setiap tahun oleh Komite Etika dan Kepatuhan Grup Delachaux.

Sebagai seorang karyawan Delachaux Group, Anda diharapkan mengetahui Kode Etik ini dan berperilaku sesuai dengannya.

Jika hukum setempat berbeda dengan Kode Etik, mana yang harus saya pilih?

Ikutilah selalu standar etika yang tertinggi:

- *jika ketentuan hukum setempat lebih ketat daripada Kode Etik ini, ikutilah ketentuan hukum setempat.*
- *jika Kode Etik ini lebih ketat daripada ketentuan hukum setempat, ikutilah Kode Etik ini.*

Kami selalu menghormati hukum di negara tempat kami beroperasi.

> Bagaimana seharusnya Kode Etik digunakan?

Delachaux Group beroperasi di berbagai negara, dengan hukum, budaya dan praktik yang berbeda. Kami selalu menghormati peraturan dan perundang-undangan di negara tuan rumah.

Namun demikian, kami menyadari bahwa terdapat beberapa situasi yang rumit. «Area abu-abu» tersebut dapat dihadapi oleh seseorang atau perusahaan. Konsekuensi dari perilaku tidak benar semacam itu dapat sangat serius dan berbahaya bagi seseorang atau bisnis.

Kode Etik ini bertujuan memandu cara Anda bertindak dalam situasi semacam itu.

Halaman berikutnya menguraikan perilaku yang diharapkan dari karyawan Delachaux Group dalam berbagai keadaan yang umum. Tautan menuju Kebijakan dan Prosedur Grup tersedia di intranet bisnis Grup dan Sharepoint Grup: DELACHAUX GROUP > INTERNAL CONTROL > POLICIES & PROCEDURES.

Meskipun demikian, Kode Etik ini tidak dapat mengantisipasi dan mengatasi setiap situasi. Oleh karena itu, setiap kali Anda menghadapi suatu situasi yang tidak tercakup oleh Kode Etik ini, mulailah dengan menanyakan pertanyaan berikut ini kepada diri Anda sendiri:

Hal ini seharusnya membuat Anda merasakan keputusan yang benar. Jika Anda ragu-ragu, sadarilah bahwa Anda tidak sendirian. Di Delachaux, kami merasa bahwa yang harus dilakukan adalah:

> mengungkapkan suatu masalah;

> mendiskusikannya secara terbuka;

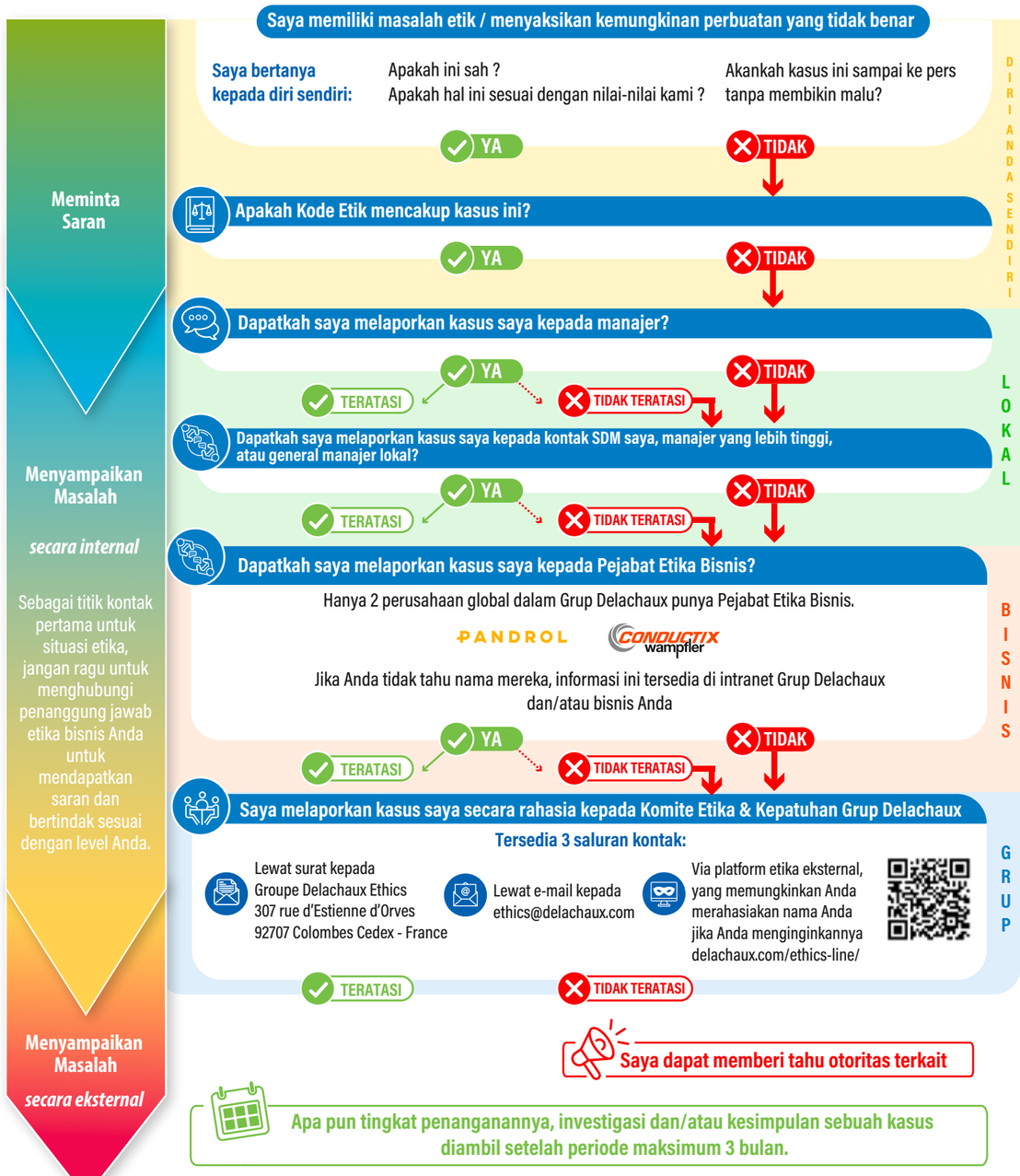
> dan meminta saran dari manajer atau pakar internal.

Menggunakan Kode Etik ini dalam hidup sehari-hari Anda

> Bagaimana saya mendapatkan saran dan menyampaikan masalah?

Delachaux Group mendorong suatu budaya keterbukaan tempat para karyawan dapat meminta saran dan menyampaikan masalah. Kami memiliki tanggung jawab bersama untuk memastikan bahwa perilaku kami dan perilaku mitra bisnis kami mematuhi Kode Etik ini.

Bagaiman jika Anda tidak yakin tentang apa yang harus dilakukan atau apakah harus melaporkan, dengan itikad baik, perilaku yang tidak sesuai dengan Kode Etik ini? Ikutilah langkah-langkah berikut ini:



Jika Anda merasa tidak dapat mendiskusikan persoalan Anda atau menyampaikan masalah Anda di tingkat lokal
Anda memiliki dua opsi pelaporan:

1. **Secara Internal**
   kepada ethics@delachaux.com atau melalui surat kepada Delachaux Group Ethics Unit, 307 rue d'Estienne d'Orves, 92707 COLOMBES CEDEX, FRANCE. Pesan Anda akan diperlakukan secara rahasia.
2. **Via perantara**
   baik melalui https://delachaux.com/ethics-line/
   Anda dapat memilih untuk merahasiakan nama Anda, sejauh hal ini sah di negara Anda.

Delachaux Group menghargai keterbukaan dan transparansi. Anda tidak akan mengalami diskriminasi atau persekusi karena menyampaikan masalah dengan itikad baik. Diskriminasi atau persekusi semacam itu tidak dapat diterima dalam kondisi apa pun. Jangan takut untuk berbagi masalah Anda. Anda akan mendapatkan dukungan dan seseorang yang akan mendengarkan Anda.

Apa yang terjadi jika saya melaporkan?

Laporan diterima dan diproses berdasarkan level dibagikannya laporan tersebut: Lokal, Bisnis, Grup Untuk penjelasan terperinci, lihat diagram alur pada halaman 6.

Prosedur pelaksanaan investigasi dijelaskan dalam dokumen "Prosedur Pengingat Etika Grup", pada level apa pun kasus ini ditangani.

Apa perbedaan antara pelaporan rahasia dan anonim?

Semua laporan bersifat rahasia. Ini berarti bahwa hanya orang yang memiliki peran dalam menerima atau menyelidiki laporan tersebut yang akan mengetahui identitas Anda dan isi dari laporan tersebut. Delachaux Group mendorong Anda untuk menyampaikan semua informasi yang Anda kehendaki untuk disampaikan.

Anda dapat tetap merahasiakan nama Anda, kecuali jika hal itu dilarang oleh hukum setempat. Identitas, nomor telepon, atau alamat IP Anda tidak akan direkam atau disertakan dalam laporan yang disampaikan kepada Delachaux Group. Yang penting adalah apa yang dilaporkan, bukan siapa yang melaporkan. Dalam hal apa pun, jangan takut terhadap tindakan pembalasan karena membagikan masalah Anda.

Apa itu «itikad baik»?

Itikad baik berarti Anda memberikan informasi yang Anda yakini lengkap, jujur dan sekaligus akurat, meskipun kemudian Anda terbukti keliru. Hal ini juga berarti bahwa setiap laporan yang terbukti fitnah dapat mengakibatkan sanksi.

Apa peran manajer?

Manajer Anda adalah kontak utama Anda jika Anda memiliki pertanyaan mengenai perilaku yang benar. Jika Anda merasa bahwa Anda tidak dapat membicarakan masalah Anda dengan manajer, silakan ikuti proses yang diuraikan di halaman sebelumnya.

Sebagai seorang manajer sumber daya manusia, Anda juga harus:

- > memimpin dengan memberi teladan;
- > bertindak sebagai panutan;
- > berusaha membangun kepercayaan;
- > terbuka untuk berdialog dengan tim Anda.

Anda juga perlu memastikan bahwa tim Anda membaca Kode Etik ini dan bertindak sesuai dengannya. Namun, Anda tidak harus dapat menjawab setiap pertanyaan. Oleh karena itu, jangan ragu untuk mengikuti prosedur pelaporan kekhawatiran etika dan, sebagai titik kontak pertama, hubungi manajer Anda sendiri atau penanggung jawab etika bisnis untuk mendapatkan saran dan bertindak sesuai level Anda.

Apa sanksi jika tidak mematuhi Kode Etik ini?

Pelanggaran terhadap Kode Etik ini dapat dihadapi oleh Anda atau perusahaan. Ketidakpatuhan terhadap Kode Etik ini dapat dikenai hukuman atau menodai reputasi perusahaan sebagai mitra bisnis yang terhormat.

Setiap perilaku yang berlawanan dengan Kode Etik ini akan dikenai sanksi sesuai dengan Kebijakan SDM. Sanksi dapat meliputi:

- > Peringatan lisan;
- > Peringatan tertulis;
- > Penangguhan; atau
- > Pemutusan hubungan kerja.

Prosedur CSR (dalam Bahasa Inggris)

Operational Excellence

Keunggulan Operasional berarti menjadi penghubung yang kuat dan inovatif dalam rantai nilai pelanggan kami sekaligus mengendalikan dampak operasi kami.

Kesehatan dan Keselamatan
Kami berhak atas lingkungain kerja yang sehat, selamat dan aman, dan bertanggung jawab untuk berkontribusi di dalamnya.

Praktik Pasar Wajar
Kami bersaing dengan sehat dan membantu meningkatkan standar etika industri.

Korupsi dan uang pelicin
Kami melawan segala bentuk korupsi, termasuk uang pelicin.

Keterwakilan dan Pelobian
Setiap orang yang bekerja atas nama kami dan mewakili kami tunduk kepada standar etika yang sama dengan yang kami patuhi.

Konflik kepentingan
Kami selalu mengungkapkan kemungkinan konflik kepentingan.

Hadiah dan hospitalitas
Kami tidak pernah memberi atau menerima hadiah dengan cara yang dapat menimbulkan dugaan korupsi atau konflik kepentingan.

Lingkungan
Kami berusaha untuk meminimalkan dampak lingkungan di seluruh rantai nilai.

Sumber daya perusahaan
Kami menggunakan sumber daya perusahaan dengan jujur dan efisien.

Komunikasi
Kami melindungi reputasi perusahaan.

> Kesehatan dan Keselamatan

Kami berhak atas lingkungan kerja yang sehat, selamat dan aman, dan bertanggung jawab untuk berkontribusi di dalamnya.

Sebagai karyawan Delachaux Group, Anda berhak atas lingkungan kerja yang sehat, selamat dan aman.

Anda harus mengetahui dan mendapatkan pelatihan mengenai peraturan dan perundang-undangan yang mengatur tentang kesehatan dan keselamatan kerja.

Anda harus:

- Menempuh setiap langkah pencegahan yang wajar untuk menjaga lingkungan yang sehat dan selamat;
- Segera melaporkan kepada manajer keselamatan lokasi kerja atau manajemen semua kecelakaan, sekecil apa pun, perilaku, instalasi atau benda yang kemungkinan dapat membahayakan keselamatan lingkungan kerja kami.
- Mematuhi semua petunjuk dan peringatan keselamatan;
- Selalu memakai alat pelindung di area-area yang diwajibkan;
- Memastikan bahwa tindakan Anda tidak membahayakan diri Anda dan orang lain;
- Mengetahui apa yang harus dilakukan dalam keadaan darurat di tempat kerja Anda.

Keselamatan juga merupakan prioritas dalam perjalanan bisnis dan rapat tim.

CEO tengah berkunjung ke pabrik kami hari ini. Saya memiliki jadwal rapat dengan beliau tetapi saya terlambat. Dalam perjalanan ke ruang rapat, saya mendapati bahwa lantai tersebut licin...apa yang harus saya lakukan?

Seseorang dapat tergelincir dan terluka: ini merupakan suatu masalah keselamatan. Anda harus menandai bahaya (misalnya dengan rambu kerucut) atau mengatasi masalah tersebut kemudian menghadiri rapat. Keselamatan harus menjadi prioritas utama Anda. Tidak ada hal lain yang lebih penting.

Manajer saya bersikeras agar saya memakai sarung tangan untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan deskripsi pekerjaan untuk aktivitas ini. Selama 20 tahun bekerja di perusahaan ini saya belum pernah memakai sarung tangan dan belum pernah mengalami kecelakaan. Saya pikir saya hanya akan memakai sarung tangan ketika manajer hadir dan melepasnya setelah ia pergi. Apakah Boleh?

Anda harus mendiskusikan masalah Anda dengan manajer dan mencapai suatu kesepakatan. Sebagai seorang manajer, Anda perlu memastikan bahwa rekomendasi Anda dipahami dan disetujui oleh tim Anda. Jika tidak, Anda berisiko menciptakan kepura-puraan. Keselamatan bukanlah tentang Anda berpura-pura melakukan sesuatu. Keselamatan harus menjadi suatu budaya bersama yang dipahami dan dipraktikkan oleh setiap orang.

> Praktik Pasar Wajar

Kami bersaing dengan sehat dan membantu meningkatkan standar etika industri.

Kami menghormati semua pemangku kepentingan industri, termasuk pesaing. Kami memperlakukan mereka dengan cara seperti kami ingin diperlakukan oleh mereka. Kami berkepentingan untuk mewujudkan industri dengan praktik-praktik bisnis yang terhormat. Sebagai pemimpin industri, peran kami adalah untuk memberikan contoh yang baik dan mengalahkan pesaing kami secara sah dan etis.

Kami tidak melakukan klaim yang berlebihan atau periklanan palsu. Produk dan layanan kami harus mengandalkan manfaat dan kualitasnya sendiri. Kami tidak menyampaikan tanggapan yang tidak tepat atau meremehkan tentang produk atau layanan pesaing.

Kami tidak pernah berbagi informasi rahasia seperti harga atau syarat dan ketentuan penjualan kepada pesaing. Kami tidak pernah mengadakan kesepakatan apa pun dengan pesaing, baik secara resmi maupun tidak resmi, tertulis maupun lisan:

> untuk menetapkan harga atau syarat penjualan lainnya;

> untuk mengatur penawaran;

> untuk membagi pelanggan, wilayah penjualan atau rangkaian produk.

Kami hanya mengumpulkan keterangan mengenai pesaing melalui cara-cara yang sah seperti laporan, jurnal perdagangan, pidato di depan umum dan dari pelanggan dalam konteks menyesuaikan penawaran pesaing.

Baru-baru ini saya bertemu dengan karyawan bagian penjualan pesaing di pameran perdagangan. Saya telah mengenalnya selama 10 tahun dan telah berteman dengannya. Kami selalu minum bersama setelah pameran. Secara alami, kami membicarakan banyak hal, termasuk bisnis. Apakah hal ini diizinkan?

Anda dapat berteman tetapi Anda harus berhati-hati jika membicarakan bisnis untuk tidak berbagi rincian yang dapat melanggar undang-undang antimonopoli atau persaingan. Hal ini meliputi harga, volume dan syarat dan ketentuan pasar umum. Melanggar undang-undang ini dapat mengakibatkan hukuman berat terhadap perusahaan kami dan tuntutan hukum terhadap Anda dan teman Anda. Jika Anda ragu-ragu, mintalah petunjuk dari bagian legal perusahaan. Jika Anda mencurigai suatu pelanggaran antimonopoli, laporkan dengan segera.

Secara tidak sengaja, saya menerima email dari pelanggan yang ditujukan kepada salah satu pesaing. Email tersebut berisi rincian pengaturan harga untuk penawaran yang akan datang! Saya ingin membagikannya kepada tim saya karena hal ini merupakan informasi yang berharga. Karena saya tidak mencurinya, apakah hal ini sah?

Anda tidak boleh menggunakan informasi rahasia, bahkan yang diterima dengan tidak sengaja, karena hal ini melanggar undang-undang antimonopoli dan persaingan. Anda harus memberitahu pelanggan Anda mengenai kesalahan ini dan menghapus email tersebut. Jika ragu-ragu, hubungi bagian legal perusahaan.

Saya mempekerjakan seseorang yang pernah bekerja untuk salah satu pesaing. Ini adalah industri yang kecil dan selalu ada orang yang pindah bekerja dari satu perusahaan ke perusahaan lain. Dapatkah saya memintanya untuk berbagi informasi dari pesaing?

Tidak. Anda harus mempekerjakan seorang karyawan berdasarkan keterampilannya dan bukan karena ia kemungkinan memiliki informasi rahasia dari pesaing.

> Korupsi dan uang pelicin

Kami melawan segala bentuk korupsi, termasuk uang pelicin.

Korupsi itu berbahaya bagi masyarakat tempat kami beroperasi dan dapat merusak reputasi perusahaan. Di mana pun Anda berada, Anda tunduk kepada undang-undang antikorupsi.

Korupsi adalah setiap perbuatan melanggar hukum atau tidak benar yang berupaya untuk memperoleh keuntungan dengan cara-cara yang tidak sah.

Contoh bentuk-bentuk korupsi:

> penyuapan;

> penyalahgunaan kekuasaan;

> pemerasan;

> penipuan;

> kecurangan;

> kolusi;

> kartel;

> penggelapan, dan;

> pencucian uang.

Dalam hal ini, «uang pelicin» berarti sejumlah kecil pembayaran yang dilakukan untuk mempercepat tindakan rutin yang sah oleh pemerintah, seperti penerbitan izin atau pelepasan barang yang ditahan di bea cukai. Kami tidak membenarkan uang pelicin kecuali dalam keadaan ekstrem ketika seseorang tidak memiliki pilihan lain untuk melindungi diri terhadap kehilangan nyawa, kecacatan tubuh atau kebebasan (pemerasan).

Apabila Anda mengetahui suatu kemungkinan atau rencana atau kesepakatan korupsi yang sebenarnya, laporkan hal itu dengan segera menggunakan prosedur Saluran Etik yang dibahas di halaman 6.

Anda harus lebih berhati-hati ketika bekerja bersama pejabat pemerintahan. Pejabat pemerintahan merupakan suatu definisi yang luas, yang meliputi setiap orang:

- yang bekerja untuk atau merupakan agen pemerintah atau badan yang dimiliki/atau dikendalikan oleh pemerintah;
- perwakilan organisasi publik internasional;
- karyawan lembaga atau departemen pengatur.

Jika Anda ragu-ragu, silakan hubungi bagian legal atau manajer CSR.

Petugas administrasi tenaga kerja datang ke kantor untuk audit mendadak. Ia mendapati bahwa kami tidak patuh secara hukum. Ia menyatakan bahwa dirinya berkuasa untuk menutup pabrik kami kecuali jika kami membayarnya €1.000 secara tunai. Kami memiliki jadwal produksi yang sibuk dan tidak ingin kehilangan waktu. Bolehkah saya membayarnya?

Tidak! Pejabat administrasi tenaga kerja adalah seorang pejabat pemerintah: membayar mereka adalah melanggar hukum. Permintaan mereka juga dapat menjadi suatu pemerasan. Respons yang tepat adalah keterbukaan maksimum: bicaralah kepada manajer Anda, atau kepada pimpinan mereka. Jika dipaksa membayar, mintalah tanda terima.

Anda mengatakan bahwa kita perlu melawan segala bentuk korupsi. Hal ini terdengar hebat, tetapi di dunia nyata Anda kadang-kadang perlu mengotori tangan Anda, atau bisnis ini akan jatuh ke tangan pesaing. Kita semua tahu cara kerjanya.

Seseorang memiliki banyak alasan untuk membenarkan korupsi:

- kepuasan diri sendiri (kami selalu melakukan hal ini…);

- praktik yang membudaya (begitulah caranya…);

- rasa takut (Anda hanya dapat bersaing jika…).

Faktanya adalah bahwa Anda melanggar hukum dan sekaligus melestarikan korupsi. Anda TIDAK PERNAH sendirian dan SELALU memiliki pilihan lain selain korupsi. Kapan pun Anda merasa tidak nyaman, temui manajer Anda atau pakar antipenyuapan untuk meminta saran.

Kami baru saja kehilangan suatu proyek besar dari perusahaan kereta setempat. Saya mendengar bahwa pesaing kami menawarkan beberapa kali jamuan makan malam kepada pejabat di perusahaan kereta tersebut, termasuk pembayaran tunai, sedangkan kami dilarang melakukan hal itu berdasarkan kebijakan antipenyuapan kami. Ini tidak adil!

Kami semua berkomitmen terhadap prinsip-prinsip persaingan yang sehat. Kami harus berusaha memahami mengapa kami kalah sebelum menganggap bahwa pesaing kami berlaku tidak etis. Jika kami memiliki bukti bahwa pesaing kami melanggar hukum, kami harus meminta nasihat hukum mengenai tindakan yang tepat.

Prosedur Anti-Penyuapan (dalam Bahasa Inggris)

> Keterwakilan dan pelobian

Setiap orang yang bekerja atas nama kami dan mewakili kepentingan kami tunduk kepada standar etika yang sama dengan yang kami patuhi.

Kami mengandalkan seluruh pihak ketiga dan perantara untuk tugas-tugas bisnis yang vital. Kami harus memastikan bahwa para mitra tersebut bertindak secara etis, meskipun mereka bukan bagian dari perusahaan kami. Jika mereka bertindak buruk, hal tersebut dapat merugikan reputasi kami atau membuat kami bertanggung jawab secara pidana.

Yang terpenting, kami harus sangat waspada ketika bekerja bersama agen atau perantara lain yang disewa untuk mendapatkan perintah dan izin, termasuk:
> perwakilan penjualan;
> agen bea cukai;
> pengacara;
> pelobi; dan
> konsultan.

Kami tidak pernah menyewa seseorang untuk melakukan ‘pekerjaan kotor’ dan harus mengetahui apa yang dilakukan oleh perantara atas nama kami.

Kami tidak terlibat dalam kegiatan politik atas nama perusahaan atau di tempat kerja. Kami tidak memberikan kontribusi politik menggunakan dana perusahaan.

Kami dapat melobi secara langsung maupun tidak langsung (misalnya melalui serikat dagang). Pelobian berarti berkontribusi dalam proses pengambilan keputusan publik mengenai peraturan yang kemungkinan akan memengaruhi operasi kami. Tujuannya adalah untuk memastikan bahwa pembuat keputusan memahami dampak dari peraturan tersebut.

Anda dapat membagikan Kode Etik ini kepada pihak ketiga dan mengajak mereka untuk membacanya.

Prosedur Manajemen Agen Penjualan (dalam Bahasa Inggris)

Saya ingin menjual produk saya di sebuah pasar yang baru dan memerlukan sertifikasi produk dari biro teknik nasional. Hal ini memerlukan waktu yang lebih lama daripada yang diperkirakan dan manajer saya terus mendesak pelaksanaan peluncuran. Saya berkenalan dengan seorang perantara yang mengatakan bahwa ia dapat membantu proses sertifikasi tersebut. Ia meminta imbalan €80.000, sedangkan biaya normalnya adalah €8.000. Ketika saya menanyakan alasannya, ia mengatakan bahwa hal ini merupakan «proses wajar yang disetujui». Apa yang harus saya lakukan?

Secara jelas, terdapat risiko korupsi yang tinggi ketika bekerja bersama perantara tersebut (lihat Korupsi & Uang Pelicin di halaman 11). Anda harus selalu mengetahui apa yang dilakukan oleh agen Anda atas nama Anda. Kecerobohan atau ketidaktahuan yang disengaja adalah pembelaan yang tidak dapat diterima dalam tuntutan hukum. Anda harus mendiskusikan hal ini dengan manajer Anda dan selalu menempuh tindakan yang paling etis.

Kami telah bekerja sama dengan agen penjualan yang sama selama lebih dari 20 tahun. Ia selalu sangat sukses memenangkan bisnis. Namun demikian, saya terkejut ketika mengetahui besaran komisinya. Setelah penyelidikan lebih lanjut bersama tim legal kami, kami mengetahui bahwa kami belum pernah mengadakan kontrak dengannya. Saya khawatir jika kami mengubah hal ini, kami akan kehilangan agen ini. Apa yang harus kami lakukan?

Anda harus selalu menandatangani kontrak dengan perantara, terutama agen penjualan. Agen merupakan saluran utama uang suap. Memberikan dasar kontraktual bagi hubungan tersebut akan melindungi agen dan perusahaan. Besaran komisi dan jumlah yang dibayarkan ke agen wajib mematuhi prosedur Batas Wewenang grup.

Wali Kota kami akan mengikuti pemilihan umum kembali. Salah satu anggota timnya datang ke pabrik kami meminta kontribusi keuangan untuk kampanye. Ia bersikeras bahwa kami sebaiknya memberikan uang dalam jumlah yang besar. Apa yang harus saya katakan?

Kami tidak pernah menggunakan dana perusahaan untuk tujuan-tujuan politik. Hal ini dapat dianggap sebagai korupsi oleh pejabat pemerintah, yang merupakan tindak kriminal (lihat halaman 11 Korupsi dan Uang Pelicin). Selain itu, jika orang tersebut memaksa Anda menyumbang, atau mengancam Anda secara halus, hal ini juga merupakan tindak kriminal dan disebut sebagai pemerasan. Anda harus selalu menolak pemerasan dan berkonsultasi dengan bagian legal atau manajer CSR.

> Konflik kepentingan

Kami selalu mengungkapkan kemungkinan konflik kepentingan.

Kami selalu memiliki kewajiban untuk bertindak demi kepentingan Delachaux Group. Konflik kepentingan timbul ketika kepentingan pribadi kami atau kepentingan pribadi seseorang yang dekat dengan kami bersinggungan dengan kepentingan Delachaux Group.

Anda harus dapat mengidentifikasi dan mengungkapkan kemungkinan konflik kepentingan. Memiliki konflik kepentingan bukan merupakan suatu pelanggaran terhadap Kode Etik ini. Namun demikian, tidak mengungkapkannya atau menyembunyikannya dapat membuat Anda terkena sanksi.

Anda dapat mendiskusikan kemungkinan konflik kepentingan dengan:
> bagian SDM Anda;
> manajer Anda;
> penasihat hukum Anda; atau
> melalui Saluran Etik yang disebutkan di atas.

Untuk menentukan apakah Anda memiliki konflik kepentingan yang perlu diungkapkan, tanyakanlah kepada diri Anda sendiri pertanyaan-pertanyaan berikut ini:
> Apakah kepentingan saya yang lain memengaruhi, atau tampak memengaruhi, kemampuan saya untuk membuat keputusan bisnis?
> Apakah saya akan mendapatkan keuntungan dari keterlibatan saya dalam situasi ini? Apakah seorang teman atau saudara akan mendapatkan keuntungan?
> Dapatkah keikutsertaan saya dalam aktivitas ini mengganggu kemampuan saya untuk melakukan pekerjaan saya?
> Apakah situasi tersebut menyebabkan saya mendahulukan kepentingan pribadi saya di atas kepentingan perusahaan?
> Jika situasi tersebut diketahui oleh khalayak umum, apakah saya akan dipermalukan? Apakah Delachaux akan dipermalukan?

Situasi di mana konflik kepentingan biasanya timbul adalah ketika Anda (atau seseorang yang dekat dengan Anda):
> Memiliki kepentingan finansial di perusahaan pesaing, pemasok atau pelanggan;
> Terlibat dalam aktivitas yang bersaing, atau tampak bersaing, dengan kepentingan perusahaan;
> Menggunakan aset, informasi atau sumber daya perusahaan demi keuntungan pribadi atau keuntungan orang lain;
> Menyewa, mengawasi atau memiliki jalur pelaporan langsung maupun tidak langsung ke keluarga anggota atau seseorang yang memiliki hubungan percintaan dengan Anda;
> Memiliki pekerjaan sampingan yang berpengaruh buruk terhadap kinerja pekerjaan Anda atau mengganggu tanggung jawab profesional Anda.

Kami sedang mencari seorang Manajer Penjualan yang baru. Salah seorang teman saya bekerja di suatu agen kontrak yang khsusu menyediakan manajer pemasaran. Apakah saya dapat membagikan kontak tersebut dengan bagian SDM di kantor saya? Apakah hal ini merupakan konflik kepentingan?

Meskipun memanfaatkan jaringan pribadi atau profesional dapat menguntungkan perusahaan, merekomendasikan seseorang dapat menjadi suatu konflik kepentingan. Pertanyaan-pertanyaan berikut ini akan membantu Anda membedakan antara membangun jaringan dan konflik kepentingan:
> Apakah Anda bekerja di bagian penjualan?
> Apakah Anda memiliki kepentingan pribadi dalam bekerja dengan agen kontrak tersebut?
> Apakah Anda memaksa bagian SDM setempat untuk bekerja bersama orang tersebut?

«Orang yang dekat dengan Anda» terdengar sangat luas. Apa maksud dari hal ini?

Mengidentifikasi suatu konflik kepentingan sering kali berarti menggunakan penilaian terbaik Anda. Namun demikian, «Orang yang dekat dengan Anda» berarti:
> Pertama, keluarga dan teman Anda;
> Secara lebih umum, berarti adalah setiap orang dengan hubungan yang cukup dekat sehingga mereka dapat:
- memengaruhi kemampuan Anda untuk membuat keputusan yang objektif;
- memengaruhi penilaian Anda.

Salah satu pemasok kami terdaftar di bursa saham dan saya ingin membeli saham tersebut. Pemasok ini adalah sebuah perusahaan yang kuat, dengan produk-produk yang baik dan saya yakin ini adalah investasi yang baik. Dapatkah saya melakukannya?

Meskipun keterlibatan Anda hanya bersifat finansial, mungkin terdapat konflik kepentingan tergantung pada posisi Anda di perusahaan.

Apakah Anda...
> berhubungan langsung dengan mereka?
> bekerja di bagian pengadaan?
Tanyakan kepada diri Anda sendiri pertanyaan-pertanyaan tersebut dan diskusikan masalah tersebut dengan manajer Anda untuk meminta saran hukum.

> Hadiah dan hospitalitas

Kami tidak pernah memberi atau menerima hadiah jika hal itu dapat menimbulkan dugaan penyuapan atau konflik kepentingan.

Praktik memberi atau menerima hadiah atau hospitalitas bisnis (makanan, hiburan) adalah sah dan merupakan kebiasaan di banyak negara.

Namun demikian, beberapa hadiah dapat menimbulkan kesan bahwa hadiah tersebut dirancang untuk memengaruhi penilaian dan keputusan penerima demi keuntungan yang tidak semestinya. Anda harus sangat berhati-hati dengan sifat, jumlah, konteks atau frekuensi hadiah tersebut.

Hadiah tersebut dapat dianggap sebagai suap dan membuat Anda dan perusahaan terkena tanggung jawab pidana. Suap adalah sesuatu yang berharga yang dijanjikan atau diberikan untuk mendapatkan keuntungan yang tidak semestinya.

Akibatnya, setiap kali Anda menerima / memberikan suatu hadiah, mohon gunakan selalu penilaian terbaik Anda dan tanyakan pada diri Anda sendiri:

> Apakah saya memberikannya untuk memperoleh suatu keuntungan tertentu?
> Apakah penerimaan hadiah ini dapat memengaruhi keputusan bisnis saya?
> Bagaimana pandangan mengenai hal ini jika diumumkan kepada publik?

Jika Anda merasa ragu-ragu apakah suatu hadiah dan hiburan bersifat tepat, silakan diskusikan hal ini dengan manajer Anda dan pastikan bahwa keputusan tersebut sepenuhnya transparan.

Pemberian hadiah dan hospitalitas harus disetujui dan dipertimbangkan dengan baik. Hadiah atau uang tunai atau setara uang tunai (voucher hadiah), terlepas dari jumlahnya, dilarang dengan keras.

Mohon disadari bahwa memberikan atau menawarkan hadiah atau makanan sesederhana apa pun kepada pejabat pemerintah dapat melanggar hukum. Anda harus meminta persetujuan dari manajer Anda atau nasihat hukum sebelum memberikan undangan kepada pejabat pemerintah. Mengenai definisi ‘pejabat pemerintah’, lihat halaman 11 Korupsi dan Uang Pelicin.

Prosedur Hadiah dan Undangan

Saya sedang mengadakan rapat dengan seorang pelanggan untuk mendiskusikan sebuah proyek besar yang akan datang. Saya ingin mengundangnya makan siang di sebuah restoran setelah rapat. Saya tahu bahwa saya harus berhati-hati dan itulah mengapa saya memilih sebuah restoran biasa. Apakah Boleh?

Nilai hadiah bukan merupakan satu-satunya kriteria material. Dalam hal ini, waktu pemberian juga penting. Pada saat melakukan tender, Anda harus menghindari perilaku yang dapat dianggap sebagai penyuapan. Kami sarankan agar Anda menunda makan siang hingga keputusan akhir telah tercapai.

Saya sedang menegosiasikan sebuah kontrak baru dengan pelanggan. Narahubung saya menolak memeriksa proposal kami, dengan alasan bahwa pesaing kami «lebih baik hati» kepadanya. Saya menganggap ia menginginkan sesuatu dari saya tetapi ia tidak meminta sesuatu secara khusus. Apa yang harus saya lakukan?

Anda harus menyampaikan keragu-raguan kepada manajer Anda terlebih dahulu dan meminta saran darinya. Jelas bahwa orang ini meminta imbalan atau keuntungan lain yang tidak semestinya. Anda mungkin juga dapat melaporkan perilaku yang tidak pasti ini kepada manajer orang tersebut karena hal ini melanggar hukum. Dalam keadaan apa pun, jangan memberi kesempatan pada godaan, karena Anda dapat dituduh terlibat penyuapan. Negosiasi yang sehat didasarkan pada kualitas produk kami dan nilai yang diberikan kepada pelanggan, bukan pada kerelaan kami untuk memberikan hadiah kepada karyawan mereka.

Salah satu pemasok kami mengirimkan sekotak cokelat setiap Natal. Haruskah kami menolaknya?

Memberikan hadiah Natal merupakan kebiasaan di banyak negara Barat. Anda dapat menerima hadiah tersebut, kecuali jika pemasok tersebut sedang terlibat dalam suatu tender. Jika Anda merasa tidak nyaman, Anda dapat:

> membagikan cokelat tersebut kepada rekan kerja Anda;
> mengadakan undian;
> mengembalikan cokelat tersebut, dan menjelaskan alasannya.

> Lingkungan

Kami berusaha untuk meminimalkan dampak lingkungan di seluruh rantai nilai.

Kami menghormati peraturan dan perundang-undangan lingkungan di setiap negara tempat kami beroperasi.

Ketika merancang produk, kami berusaha untuk mengatur jejak lingkungan dan meminimalkan pemakaian sumber daya alam.

Ketika memproduksi produk, kami mengurangi jumlah air dan energi yang digunakan. Kami mendukung penggunaan energi terbarukan dan daur ulang limbah.

Sebagai seorang karyawan Delachaux, saya berusaha mengetahui dampak terhadap lingkungan dari tindakan saya dan berusaha meminimalkannya.

Kami sedang merancang sebuah produk baru dan saya menemukan suatu bahan dengan kinerja lingkungan yang lebih baik. Namun demikian, harganya lebih tinggi dari komponen standar dan kami menghadapi tuntutan harga yang rendah dari pelanggan. Apa yang harus saya lakukan?

Pertama, akan sangat baik jika Anda dapat mengatur jejak lingkungan dari produk Anda. Hal ini akan memungkinkan Anda untuk membuat pilihan sadar dari antara berbagai opsi. Harga, kualitas, keselamatan dan jejak lingkungan merupakan kriteria pokok dalam desain produk. Anda harus mendiskusikan hal ini dengan manajer Anda untuk mendapatkan keseimbangan terbaik yang memungkinkan. Dan ingatlah, opsi yang ramah lingkungan tidak selalu lebih mahal!

Saya membaca di sebuah surat kabar lokal bahwa sebuah perusahaan rintisan dapat membuat ubin dari limbah. Pabrik kami membuat banyak cetakan berbahan pasir yang akan menjadi limbah. Apakah saya harus menjajaki hal ini lebih jauh?

Tentu saja! Sesuatu yang kami anggap limbah mungkin merupakan sumber daya bagi orang lain. Anda harus menghubungi perusahaan rintisan ini atau berbagi informasi dengan rekan kerja yang terkait. Hal ini dapat menghemat uang dan mengurangi dampak lingkungan!

> Sumber daya perusahaan

Kami menggunakan sumber daya perusahaan dengan jujur dan efisien.

Sumber daya meliputi aset fisik dan tak berwujud.

Anda harus menggunakan sumber daya perusahaan untuk tujuan bisnis yang sah dan melindunginya dari pencurian, kehilangan, kerusakan, atau kesalahan penggunaan. Penggunaan sumber daya perusahaan dengan tidak benar akan merugikan kami semua dan memengaruhi operasi dan kinerja keuangan Delachaux Group.

Meskipun jika kami selalu menggunakan beberapa sumber daya tersebut dan kadang-kadang menggunakannya di luar kantor (laptop, telepon seluler, mesin fotokopi), kami harus ingat bahwa barang-barang tersebut adalah milik perusahaan.

Kami juga harus berupaya untuk menjaga keseimbangan yang baik antara pekerjaan-hidup dan hanya menggunakan sumber daya tersebut selama jam kerja.

Bolehkah saya memeriksa email pribadi saya atau menjelajah situs web untuk keperluan pribadi menggunakan laptop kantor?

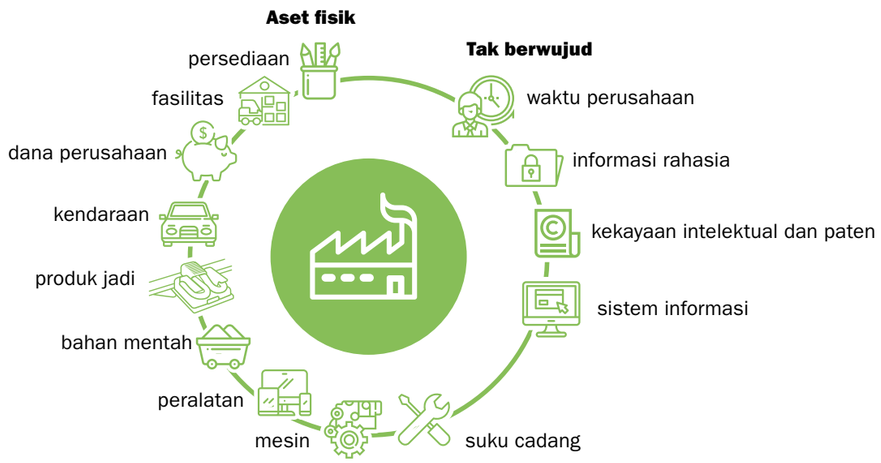
Anda dapat menggunakan laptop untuk keperluan pribadi selama hal ini dilakukan sesekali, wajar dan tidak mengganggu pekerjaan Anda.

Terdapat banyak potongan kayu yang ditumpuk di luar pabrik, menunggu untuk dibawa ke tempat pembuangan. Saya mengenal seseorang yang bersedia membelinya. Apakah saya dapat menjual potongan kayu tersebut dan mendapatkan komisi?

Mendaur ulang limbah tetap lebih baik daripada membuangnya ke tempat penampungan limbah. Oleh karena itu, Anda harus mendiskusikan kesempatan ini dengan manajer lapangan dan memeriksa apakah terdapat hambatan peraturan. Namun demikian, ingatlah bahwa barang-barang tersebut adalah milik perusahaan. Oleh karena itu, Anda tidak diizinkan untuk menjualnya sendiri atau menerima komisi dari penjualan tersebut.

Salah satu pemasok kami mengembangkan sebuah aplikasi untuk meningkatkan keterlacakan produk. Anda menerima sebuah kode QR dan memiliki akses ke serangkaian informasi mengenai sumber atau dampak lingkungan. Sayangnya, saya tidak memiliki telepon seluler kantor. Manajer saya menyarankan agar saya menggunakan telepon seluler pribadi saya. Apakah Boleh?

Karyawan bertanggung jawab untuk menyediakan sumber daya yang sesuai untuk melaksanakan pekerjaan Anda. Manajer Anda tidak akan meminta Anda menggunakan sumber daya pribadi Anda untuk melaksanakan tugas yang terkait pekerjaan. Jika aplikasi ini diperlukan dalam pekerjaan Anda, Anda harus bekerja sama dengan manajer Anda untuk mencari solusi terbaik yang memungkinkan Anda untuk melaksanakan pekerjaan Anda (mendapatkan telepon seluler dari perusahaan, mengakses aplikasi versi PC...).



> Komunikasi

Kami melindungi reputasi perusahaan.

Berbagi informasi adalah hal yang sangat penting saat ini. Delachaux Group mendorong komunikasi internal secara teratur melalui rapat, panggilan telepon dan laporan berkala.

Jangan lupa bahwa informasi tersebut berharga. Pengungkapan secara tidak sah atas informasi rahasia dapat merugikan reputasi kami dan menimbulkan dampak yang besar terhadap bisnis.

Informasi rahasia adalah setiap informasi nonpublik yang kami gunakan untuk tujuan komersial, promosi, industri atau keuangan, yang dapat menguntungkan bagi pesaing.

Hanya juru bicara khusus yang diperbolehkan berbicara kepada pers atau berbagi informasi keuangan. Jika Anda dihubungi oleh jurnalis, hubungkan jurnalis tersebut dengan manajer lapangan Anda, manajer Anda atau tim komunikasi Anda.

Anda hanya dapat menyampaikan informasi publik tentang Grup Delachaux Group, misalnya informasi yang tersedia pada situs web perusahaan, dalam presentasi resmi Grup atau dalam laporan tahunan.

Berhati-hatilah ketika menggunakan media sosial seperti LinkedIn, Facebook atau Twitter. Jika Anda menggunakan akun media sosial pribadi, jelaskan bahwa Anda tidak berbicara atas nama perusahaan dan bahwa setiap opini bersifat pribadi. Anda tidak boleh memposting foto atau video perusahaan kecuali Anda berhak melakukannya.

Saya diminta oleh sekolah/universitas saya terdahulu untuk menjadi pembicara tentang pekerjaan saya. Haruskah saya menolak karena saya bukan juru bicara yang ditunjuk oleh perusahaan?

Anda tentu saja boleh menjadi pembicara! Itu adalah sebuah penghormatan pribadi yang sangat baik dan merupakan kesempatan yang baik untuk berbicara mengenai perusahaan. Meskipun begitu, Anda harus hanya menggunakan informasi yang tersedia untuk umum.

Berhati-hatilah untuk tidak mengungkapkan apa pun yang bersifat rahasia, seperti proyek-proyek, produk atau capaian keuangan di masa yang akan datang. Jika ragu-ragu, hubungi tim komunikasi.

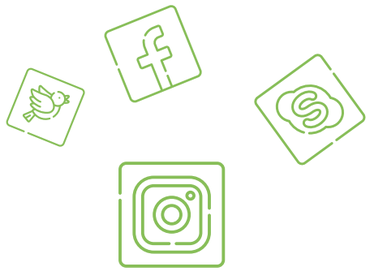
Saya telah membaca definisi «informasi rahasia» tetapi sepertinya definisi tersebut agak kabur.

Cakupan informasi rahasia memang luas, tergantung pada konteksnya. Sebaiknya tanyakan pada diri Anda sendiri apakah Anda berhak mengungkapkan suatu informasi dan bayangkan konsekuensi dari melakukan hal tersebut. Jika ragu-ragu, mintalah saran dari manajer Anda atau tim komunikasi.

Manajer pemasaran kami mengundang kami untuk bergabung dalam grup LinkedIn perusahaan. Ia meminta kami untuk «menyukai» dan «membagikan» posting, tetapi saya enggan melakukannya karena saya ingin menjaga privasi saya. Apa yang harus saya lakukan?

Akun media sosial Anda semata-mata adalah akun pribadi dan bukan milik perusahaan. Oleh karena itu, terserah apakah Anda akan menyukai atau membagikan posting oleh perusahaan.

Kebijakan Komunikasi (dalam Bahasa Inggris)



People Development

Pembangunan Sumber Daya Manusia berarti membina kesejahteraan dan pengembangan sumber daya manusia di dalam tim kami dan dalam masyarakat di sekitar kami.

Hak Asasi Manusia

Kami selalu menghormati hak asasi manusia dan terus mewaspadai kemungkinan pelanggaran hak asasi manusia.

Keragaman dan ketercakupan

Kami adalah perusahaan yang inklusif dan memberikan kesempatan yang setara. Kebijakan kepegawaian kami berdasarkan pada keterampilan, profesionalisme dan kinerja.

Antipelecehan

Kami menghargai hak untuk dihormati dan martabat manusia. Kami melawan setiap bentuk pelecehan atau kekerasan.

Privasi

Setiap orang berhak atas privasi dan harus berhati-hati ketika menggunakan data pribadi.

Pemberian Donasi

Kami memegang peran aktif dan positif dalam masyarakat di sekitar kami.

> Hak Asasi Manusia

Kami selalu menghormati hak asasi manusia dan terus mewaspadai kemungkinan pelanggaran hak asasi manusia.

Kami melindungi dan mendukung hak asasi manusia dasar di tempat kerja dan dalam rantai suplai kami.

Kami melarang buruh anak dan menghormati umur minimum diterima bekerja sejalan dengan konvensi dasar Organisasi Buruh Internasional: 15 tahun minimum dan 18 tahun untuk segala tipe pekerjaan yang berpotensi membahayakan kesehatan, keselamatan, atau moralitas remaja.

Kami melarang tenaga kerja paksa, perbudakan dan perdagangan manusia.

Kami selalu mengawasi setiap tanda pelanggaran hak asasi manusia dalam rantai suplai kami.

Kebijakan Kepegawaian (dalam Bahasa Inggris)

Grup Delachaux menerapkan:

> Pedoman OECD untuk Perusahaan Multinasional

> Prinsip Pemandu tentang Bisnis dan Hak Asasi Manusia PBB

> Konvensi dasar Organisasi Buruh Internasional tentang umur rata-rata diterima kerja (konvensi C138), buruh paksa (konvensi 29 dan 105), buruh anak (konvensi 182).

Putra rekan kerja saya yang berusia 14 tahun telah direkrut untuk pekerjaan musim panas selama 3 minggu di toko. Kami selalu melakukan hal ini. Apakah hal ini dapat dianggap mempekerjakan anak di bawah umur?

Hanya karena biasa tidak selalu berarti dibolehkan secara hukum. Dilarang merekrut individu berumur kurang dari 15 tahun, kecuali dalam kondisi tertentu yang ditetapkan secara jelas berdasarkan peraturan di negara yang bersangkutan. Anda harus menyampaikan setiap masalah kepada bagian SDM setempat.

Saya memiliki seorang karyawan baru yang direkomendasikan oleh suatu agen kontrak. CV miliknya mengatakan bahwa usianya 19 tahun tetapi ia tampak lebih muda. Apa yang harus saya lakukan?

Anda wajib memastikan identitas karyawan baru Anda, yang dipekerjakan oleh tempat Anda atau di bawah kontrak dengan agen rekrutmen, subkontraktor, atau penyedia layanan sementara. Lebih dari 150 juta anak di seluruh dunia bekerja: berhati-hatilah ketika mempekerjakan seorang karyawan bau, terutama di negara berkembang.

Anda mengatakan bahwa kita harus melawan perbudakan. Seperti abad ke-19 saja! Apakah hal ini masih terjadi sekarang?

Diperkirakan 50 juta orang bekerja di bawah kondisi perbudakan modern di seluruh dunia! Bentuk yang paling umum adalah kerja paksa (atau kerja paksa terkait hutang), ketika seseorang harus bekerja untuk melunasi hutang mereka.

Terus mewaspadai tanda-tanda perbudakan modern di perusahaan atau rantai suplai. Pertanyaan sederhana untuk diri Anda sendiri:

> *Apakah karyawan memiliki paspor?*

> *Apakah ia bebas pindah?*

> *Apakah ia dibayar rendah atau tidak dibayar untuk pekerjaannya?*

> Keragaman dan ketercakupan

Kami adalah perusahaan yang inklusif dan memberikan kesempatan yang setara. Kebijakan kepegawaian kami berdasarkan pada keterampilan, profesionalisme dan kinerja.

Keragaman adalah hasil dari seluruh karakteristik kami yang unik (lihat gambar di bawah ini).

Diskriminasi timbul ketika salah satu karakteristik tersebut digunakan dalam situasi kerja seperti ketika mempekerjakan atau mempromosikan seseorang.

Kami tidak memberikan toleransi setiap bentuk diskriminasi, termasuk yang didasarkan pada:
> Gender;
> Kondisi kesehatan atau disabilitas;
> Orientasi seksual;
> Status pernikahan atau keadaan keluarga;
> Agama dan kepercayaan;
> Pandangan politik;
> Aktivitas dalam serikat pekerja;
> Penampilan fisik;
> Usia;
> Latar belakang etnis, sosial, budaya atau bangsa.

Kami berusaha untuk mempekerjakan, mengembangkan dan mempertahankan tenaga kerja yang beraneka ragam. Kami berupaya untuk memastikan lingkungan kerja inklusif yang menerima kekuatan perbedaan kami.

Kami menghormati peraturan dan perundang-undangan mengenai diskriminasi di negara tempat kami beroperasi.

Grup Delachaux juga menerapkan Konvensi dasar Organisasi Buruh Internasional tentang tentang prinsip-prinsip non-diskriminasi (konvensi 100 dan 111).

Kami memastikan perekrutan, pelatihan, gaji dan pengembangan karier yang setara.

Kami mendukung keterampilan, keahlian dan keteladanan dalam tim.

Bagian SDM menyarankan agar saya menambah seorang penyandang disabilitas ke dalam tim saya. Saya tahu bahwa keragaman itu penting, tetapi saya khawatir orang itu akan sering cuti karena sakit: hal ini dapat mengganggu seluruh tim. Saya juga khawatir saya akan diwajibkan untuk memberikan perlakuan khusus padanya, sehingga mengakibatkan kecemburuan di antara anggota tim yang lain.

Itu semua adalah gagasan yang telah dipahami sejak awal. Pengalaman menunjukkan bahwa keberadaan penyandang disabilitas tidak mengubah hubungan kerja secara material. Seperti orang lain, perekrutan kandidat penyandang disabilitas didasarkan pada keterampilan. Satu-satunya perbedaan adalah bahwa kesesuaian jabatan kerja akan ditinjau secara sistematis. Beberapa langkah penyesuaian mungkin diperlukan, tetapi sebenarnya hal tersebut jarang terjadi.

Apakah 'Keragaman' berarti saya harus hanya mempekerjakan atau mempromosikan wanita atau seseorang dari etnis minoritas?

Tidak, bukan ini yang kami harapkan. Kami mempekerjakan berdasarkan prestasi: oleh karena itu, Anda harus memilih kandidat terbaik untuk suatu pekerjaan. Tetapi ingatlah bawah keragaman tidak hanya terbatas pada wanita dan etnis minoritas. Keragaman meliputi kelompok lain yang sering mengalami diskriminasi, seperti seseorang yang berusia tua.

Kebijakan Kompensasi dan Tunjangan (dalam Bahasa Inggris)
Kebijakan Kepegawaian (dalam Bahasa Inggris)

> Antipelecehan

Kami menghargai hak untuk dihormati dan martabat manusia: kami melawan setiap bentuk pelecehan atau kekerasan.

Pelecehan adalah setiap perilaku atau tindakan tak dikehendaki yang tidak memiliki fungsi yang tidak sah di tempat kerja. Pelecehan berarti mengancam, menghina atau menyerang satu atau lebih orang lain. Pelecehan (seksual dan/atau moral) dapat diatur oleh peraturan setempat di negara Anda.

Secara khusus, pelecehan seksual dapat terdiri dari tindakan verbal, visual atau fisik bersifat seksual yang tidak dikehendaki atau yang menyebabkan seseorang merasa tidak nyaman.

Tekanan yang ditimbulkan oleh pelecehan memengaruhi performa kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang mengancam, kasar atau menyakitkan. Oleh karena itu, tanggung jawab bersama kami adalah untuk mencegah dan mendeteksi setiap pelecehan.

Dalam kasus pelecehan, niat dari terduga pelaku pelecehan tidak ada kaitannya. Yang penting adalah apa yang dirasakan oleh karyawan yang dilecehkan. Oleh karena itu, jika Anda mencurigai terjadinya pelecehan, Anda tidak boleh takut untuk membicarakannya dan meminta saran. Anda juga dapat melaporkan pelecehan terhadap rekan kerja Anda.

Anda dapat bertanya kepada bagian SDM atau manajer tentang undang-undang yang berlaku di negara Anda.

Manajer saya kadang-kadang sangat menakutkan. Saya tahu bahwa ia menekan kami untuk menghasilkan pekerjaan yang berkualitas dan meskipun perangainya buruk, ia adalah orang yang baik. Namun demikian, kadang-kadang ia dapat sungguh-sungguh mempermalukan seseorang, dan hal ini memengaruhi semangat seluruh tim. Apakah ini merupakan pelecehan?

Manajer Anda diharapkan untuk menantang dan mendorong tim untuk menghasilkan pekerjaan yang berkualitas. Hal ini berarti bahwa ia akan mengkritik atau memberikan komentar terhadap kinerja anggota tim. Namun demikian, seorang manajer sumber daya manusia juga diharapkan untuk memperlakukan anggota tim dengan rasa hormat dan bertindak dengan peka. Jika Anda merasa bahwa Anda diperlakukan dengan tidak profesional, Anda harus menyampaikannya kepada manajer Anda, narahubung SDM Anda atau kepada manajer lapangan Anda.

Seorang manajer baru bergabung dengan tim kami, dan saya benar-benar merasa ia menekan saya. Ia hanya memberikan tanggapan negatif tentang pekerjaan saya. Sekarang saya takut melakukan kesalahan dan bahkan takut pergi bekerja. Apakah ini wajar?

Pelecehan dapat berwujud macam-macam. Hal ini meliputi mengatur dengan sengaja agar seseorang melakukan kesalahan atau melakukan pengucilan fisik dan sosial. Anda harus mencoba terlebih dahulu untuk mendiskusikan masalah tersebut secara terbuka dengan manajer Anda atau berbicara kepada perwakilan SDM setempat. Dalam keadaan apa pun, Anda tidak boleh datang ke tempat kerja dengan rasa takut atau menanggung mempertaruhkan kesehatan Anda.

> Privasi

Setiap orang berhak atas privasi dan harus berhati-hati ketika menggunakan data pribadi.

Di Delachaux Group, kami perlu menyimpan dan memroses data pribadi, misalnya untuk keperluan administratif atau untuk menyusun pangkalan data pelanggan.

Data pribadi adalah informasi, langsung maupun tidak langsung, milik seseorang dan kemungkinan meliputi informasi yang sensitif.

Sebagai seorang karyawan Delachaux Group, Anda memiliki serangkaian hak berkaitan dengan privasi dan data pribadi Anda. Narahubung SDM setempat (atau Petugas Perlindungan Data di negara-negara Uni Eropa) dapat memberikan rincian lengkap kepada Anda dan menjawab setiap pertanyaan.

Anda juga harus berhati-hati ketika memroses data pribadi dari karyawan, pelanggan dan pemasok lain. Ketahuilah selalu di mana data pribadi disimpan dan untuk tujuan apa data tersebut digunakan. Kumpulkan hanya informasi yang diperlukan.

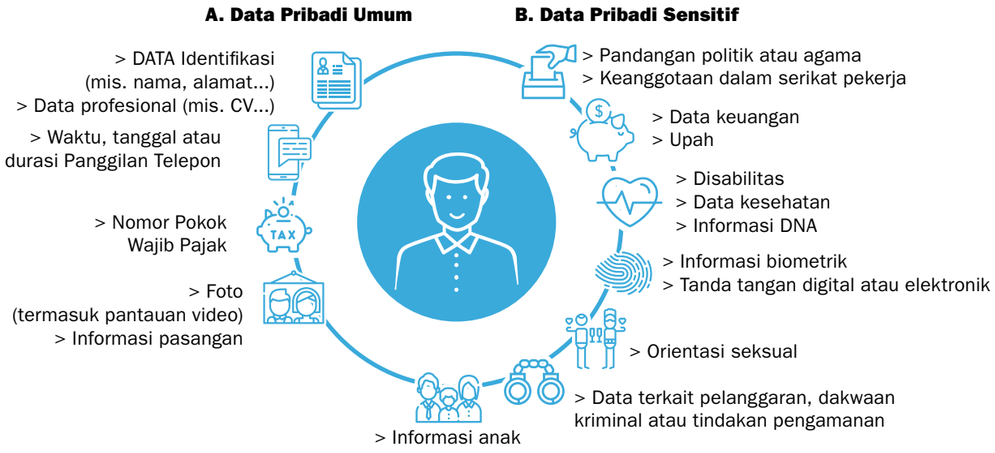
Anda harus memastikan bahwa setiap pihak ketiga yang bekerja dengan Anda, dan pihak yang kepadanya Anda berbagi data pribadi, mematuhi peraturan privasi.

Laptop kantor saya dicuri dan laptop tersebut berisi data pribadi pelanggan dan karyawan. Apa yang harus saya lakukan?

Ini merupakan pelanggaran terhadap perlindungan data. Anda harus melaporkannya kepada Petugas Perlindungan Data (di Uni Eropa) atau kepada narahubung SDM setempat.

Saya memotret tim saya dalam sebuah acara pemberian donasi baru-baru ini dan saya ingin menerbitkannya di TRAME edisi mendatang dan di media sosial. Bolehkah saya melakukannya?

Sebuah foto dianggap sebagai data pribadi. Oleh karena itu, Anda memerlukan persetujuan terlebih dahulu sebelum menggunakan foto ini dalam komunikasi internal atau eksternal. Formulir persetujuan terlebih dahulu dapat diperoleh di Intranet Delachaux Group atau dari tim komunikasi.



> Pemberian Donasi

Kami memegang peran aktif dan positif dalam masyarakat di sekitar kami.

Pemberian dana sponsor atau donasi merupakan suatu kesempatan untuk berbuat baik di luar perusahaan dan mendukung gerakan-gerakan atau Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM).

Kami mendorong karyawan untuk bertindak sebagai warga negara yang bertanggung jawab dalam waktu luangnya dan untuk terlibat dalam kegiatan masyarakat. Jika suatu gerakan yang didukung sesuai dengan WHO WE ARE dan OUR WORLDWIDE ENGAGEMENT (lihat halaman 2), Anda dapat mengadakan acara penggalangan dana di tempat kerja. Jika ragu-ragu, silakan menghubungi manajer Anda atau narahubung SDM setempat.

Kami dapat menggunakan dana perusahaan untuk mendukung gerakan-gerakan pemerintah atau LSM, sepanjang nilai-nilai mereka sesuai dengan Kode Etik kami. Kami memandang pemberian donasi sebagai suatu komitmen jangka panjang. Semua tindakan, besar maupun kecil, harus dilakukan dengan rencana yang jelas mengenai cara menjalin kemitraan seiring waktu.

Pemberian donasi dapat digunakan untuk menyamarkan penyuapan. Anda harus berhati-hati untuk memastikan bahwa jumlah, frekuensi atau konteks donasi tersebut tidak dipandang sebagai penyuapan atau suatu kontribusi politik (lihat halaman 12 Keterwakilan dan Pelobian).

Setiap kali memberikan donasi atau menjalin kemitraan, Anda harus berkonsultasi dengan pakar Tanggung Jawab Sosial Perusahaan.

WE Care

Saya terlibat dalam suatu penawaran untuk sebuah kontrak dari pemerintah. Di tengah negosiasi, saya diminta oleh seorang wakil pemerintah untuk melakukan pemberian donasi untuk sebuah sekolah setempat. Jumlahnya relatif kecil dibandingkan bisnis yang kami rencanakan. Hal ini merupakan tujuan yang baik, sehingga akan menguntungkan citra kami. Bolehkah saya menyetujuinya?

Pemberian donasi umumnya merupakan suatu hal yang baik, tetapi donasi juga dapat merupakan korupsi, atau menjadi alat korupsi. Anda harus menyelidiki donasi tersebut dan melakukan uji tuntas untuk memverifikasi bahwa dana tersebut tidak disalurkan kepada penerima yang lain.

Apalagi, ketika Anda bernegosiasi, donasi tersebut kemungkinan dapat dianggap sebagai suap yang dirancang untuk memengaruhi wakil tersebut demi memenangkan penawaran.

Sadarilah bahwa kontribusi yang berkaitan dengan aktivitas pemasaran selalu memiliki potensi risiko dan harus dihindari. Itulah pentingnya memiliki pandangan jangka panjang mengenai pengembangan kemitraan atau komitmen Anda.

Saya menjadi sukarelawan di sebuah perkumpulan yang menggalakkan pendidikan. Kami akan menyelenggarakan maraton untuk menggalang dana dan saya ingin membagikan kabar ini di perusahaan. Apakah saya dapat memasang pengumuman di papan pengumuman?

Tentu saja! Lebih lanjut, jika gerakan ini mewakili suatu kesempatan yang sejalan dengan nilai-nilai etika kami, Anda harus menyampaikannya kepada manajer Anda untuk melihat kemungkinan melibatkan perusahaan dalam pemberian dana sponsor yang lebih luas untuk acara tersebut atau bahkan suatu kemitraan dengan LSM. Anda dapat menjadi perusahaan sponsor untuk proyek ini, dan bersama-sama menyusun program jangka panjang yang bermakna. Kisah yang besar sering berawal dari hal yang kecil!

Ingat, praktik yang terbaik adalah memilikii pandangan jangka panjang, dan membangun kemitraan yang memadukan:

- *uang tunai;*
- *donasi produk dan jasa;*
- *kontribusi karyawan;*
- *pemberian dana sponsor berdasarkan keahlian..*

DELACHAUX

Updated 10/2026