GROUPE DELACHAUX

Kod Etika

Komitmen harian kita

PANDROL

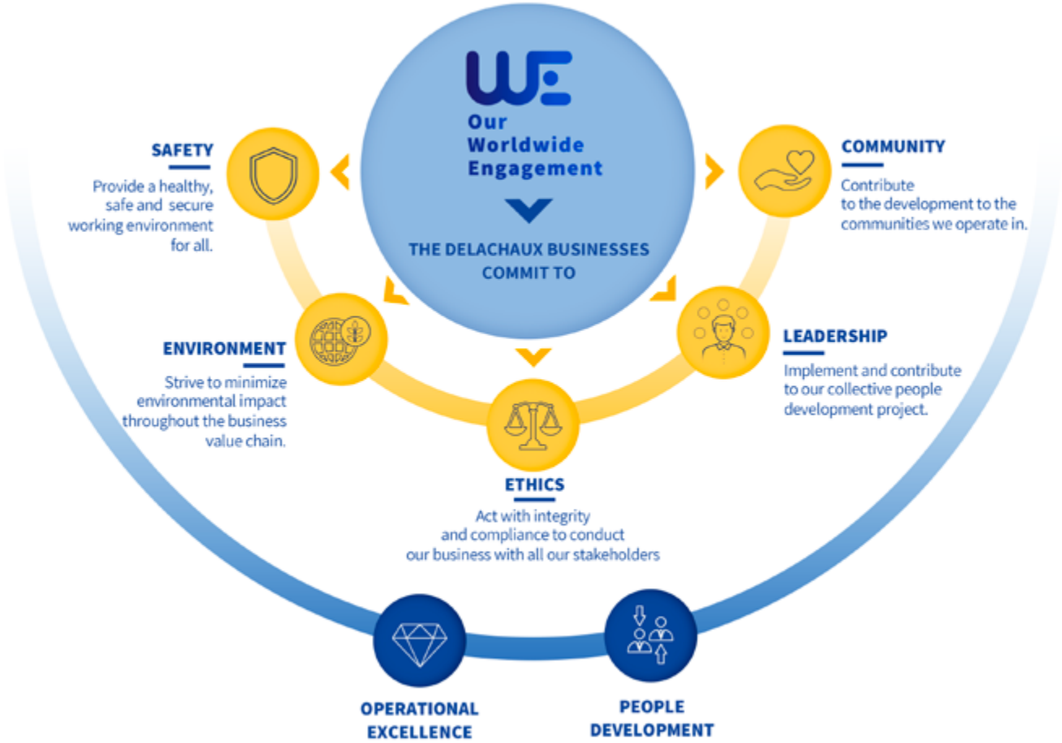
CONDUCTIX wampfler

DCX CHROME

Who We Are

Kita pasukan yang kuat
Sentiasa berkembang maju
Dan bekerjasama
untuk mendahulukan pelanggan

Sebagai pemimpin pasaran, kita mahu memimpin melalui teladan dalam amalan kita dan meninggalkan jejak positif bagi pembangunan yang mampan. Kita komited untuk:
- Bertindak sebagai penghubung yang kukuh dan inovatif dalam rantaian nilai pelanggan kita sambil mengawal kesan operasi kita.
- Memupuk kesejahteraan dan pembangunan ahli pasukan kita dan juga komuniti di sekeliling kita.



PANDROL CONDUCTIX wampfler DCX CHROME

Pesanan daripada CEO
Guy Talbourdet

Delachaux Group telah memberikan penyelesaian kepada pelanggan di seluruh dunia selama lebih seabad. Jenama global terkemuka kita (Pandrol, Conductix-Wampfler & DCX Chrome) terkenal dengan kebolehpercayaan, kepakaran dan daya pembaharuannya. Hampir seramai 3,800 orang pekerja di lebih 40 buah negara membentuk pasukan yang kuat, sentiasa berkembang maju serta bekerjasama dalam mendahulukan pelanggan. Sebagai penandatangan bagi UN Global Compact, kami komited untuk menerapkan tanggungjawab sosial korporat di setiap negara.

Tingkah laku beretika merupakan asas bagi prestasi jangka masa panjang kita. *Dalam dunia hari ini, tanggungjawab dan prestasi adalah saling berkaitan. Pasaran, pelanggan dan peraturan sudah menjadi semakin global. Jika kita melanggar undang-undang atau bertindak secara tidak adil, kita akan menjejaskan reputasi dan membahayakan kejayaan syarikat. Inilah realiti dunia tempat kita beroperasi dan kita perlu sentiasa memandang serius akan hal ini.*

Tingkah laku beretika adalah peluang yang pertama:
> Untuk menguasai takdir kolektif kita sendiri dan kekal dengan semangat keusahawanan keluarga Delachaux;
> Untuk memupuk hubungan jangka masa panjang dengan pelanggan dan pembekal dan mencipta nilai yang dikongsi bersama; dan
> Untuk anda berkembang dalam persekitaran yang saling menghormati, tempat anda boleh menyuarakan pendapat anda.

Inilah sebab anda membaca kod etika ini.

Kod etika kita mentakrifkan dan menggambarkan tingkah laku yang diharapkan daripada kita semua, tanpa mengira tempat kita berada di planet ini.

Kod ini menggariskan prinsip sejagat dan nilai yang perlu dihormati oleh kita semua. Ia juga memberikan anda alat untuk mengenal pasti situasi berisiko dan mencari jawapan yang tepat demi kepentingan bersama.

Saya mahu anda tahu bahawa anda tidak bersendirian dalam situasi yang sukar. Kod etika ini menerangkan cara untuk menyuarakan kebimbangan anda dan mendapatkan nasihat. Budaya dialog dan keterbukaan merupakan kunci kepada kejayaan masa depan kita. Inilah cara kita akan terus bekerja dengan bangga, bersemangat melayan pelanggan dan bekerjasama untuk memastikan Delachaux Group akan terus berkembang secara mampan sepanjang abad yang akan datang.

Terima kasih atas komitmen anda.

Guy Talbourdet,
Ketua Pegawai Eksekutif, Groupe Delachaux, Januari 2023

WE SUPPORT
UN GLOBAL COMPACT

Delachaux Group berbangga menjadi penandatangan Global Compact, satu inisiatif kelestarian korporat yang terbesar di dunia. Inisiatif yang dilancarkan pada tahun 2000 ini telah menyatukan lebih daripada 12,000 penandatangan di 170 buah negara berkenaan 10 prinsip sejagat dalam bidang Hak Asasi Manusia, Tenaga Kerja, Alam Sekitar dan Antirasuah.

Penerapan Kod etika dalam kehidupan harian anda

Penerapan Kod etika **dalam kehidupan harian anda**

Apakah kod etika dan kepada siapa ia dikenakan? 5

Bagaimanakah cara untuk menggunakan kod etika? 5

Bagaimanakah cara untuk mendapatkan nasihat dan menyuarakan kebimbangan? 6

Apakah peranan pengurus? 7

Apakah sekatan akibat tidak menghormati kod etika? 7

Operational Excellence

Keselamatan dan Kesihatan 9

Amalan pasaran adil 10

Bayaran rasuah dan pemudahan 11

Perwakilan dan melobi 12

Konflik kepentingan 13

Hadiah dan layanan mesra 14

Persekitaran 15

Sumber-sumber syarikat 16

Komunikasi 17

People Development

Hak Asasi Manusia 19

Kepelbagaian dan kemasukan 20

Antigangguan 21

Privasi 22

Pemberian Amal 23

> **Apakah** kod etika **dan kepada siapa ia dikenakan?**

Kod etika ini mentakrifkan dan menggambarkan tingkah laku yang diharapkan daripada semua pekerja Delachaux Group, tanpa mengira tempat mereka berada atau jenis kontrak yang dimiliki. Ia juga boleh diterapkan dalam hubungan dengan pelanggan, pembekal dan pihak ketiga yang lain.

Dokumen ini disemak setahun sekali oleh Jawatankuasa Etika dan Pematuhan Kumpulan Delachaux.

Sebagai seorang pekerja Delachaux Group, anda diharapkan mengambil maklum tentang kod etika ini dan bertindak sewajarnya.

Jika undang-undang tempatan berbeza dengan Tataetika, yang manakah perlu saya pilih?

Sentiasa pilih standard etika yang tertinggi:

- *Jika undang-undang tempatan lebih ketat berbanding kod etika, patuhi undang-undang tempatan.*
- *Jika kod etika lebih ketat berbanding undang-undang tempatan, patuhi kod etika.*

Kita sentiasa mematuhi undang-undang di negara yang kita beroperasi.

> **Bagaimanakah** kod etika **harus digunakan?**

Delachaux Group beroperasi di pelbagai negara dengan undang-undang, budaya dan amalan yang berbeza. Kita sentiasa mematuhi undang-undang dan peraturan negara tempat kita beroperasi.

Kita tahu bahawa kadangkala, terdapat situasi yang sukar. “Ketidaktentuan” tersebut adalah apabila individu atau syarikat boleh didedahkan. Akibat salah laku sebegini boleh menjadi sangat serius dan memudaratkan kepada individu atau perniagaan.

Kod etika ini bertujuan untuk memberi panduan kepada anda tentang cara untuk bertindak dalam situasi sebegitu.

Halaman berikutnya menggariskan tingkah laku yang dijangkakan daripada pekerja Delachaux Group dalam pelbagai keadaan yang lazim berlaku. Terdapat juga pautan kepada Dasar dan Prosedur Kumpulan yang tersedia pada intranet perniagaan Kumpulan dan Sharepoint Kumpulan: DELACHAUX GROUP > INTERNAL CONTROL > POLICIES & PROCEDURES.

Walau bagaimanapun, Tataetika ini tidak dapat menjangkakan dan menangani setiap situasi. Oleh itu, apabila anda menghadapi situasi yang tidak dinyatakan dalam Tataetika ini, anda perlu mula bertanya diri sendiri soalan berikut:

Ia sepatutnya memberikan anda rasa keputusan yang betul. Jika anda mempunyai sebarang keraguan, ketahuilah yang anda tidak bersendirian. Di Delachaux, kami sentiasa menggalakkan untuk:

> mendedahkan perkara tersebut;

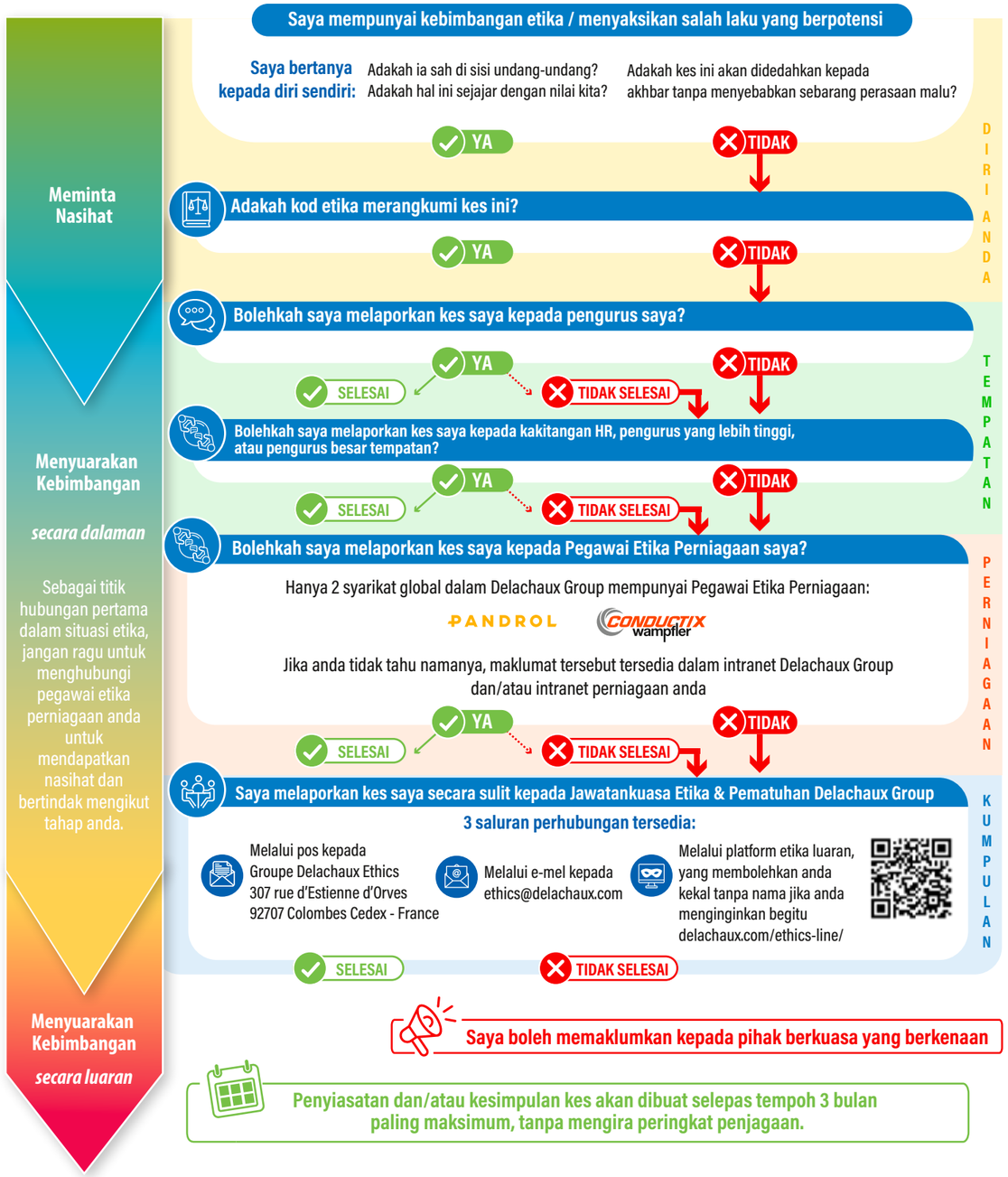
> membincangkannya secara terbuka;

> dan minta nasihat daripada pengurus atau pakar dalaman.

> Bagaimanakah saya boleh mendapatkan nasihat dan menyuarakan **kebimbangan?**

Delachaux Group menggalakkan budaya keterbukaan agar pekerja boleh mendapatkan nasihat dan menyuarakan kebimbangan. Sudah menjadi tanggungjawab kita bersama untuk memastikan tingkah laku kita dan rakan perniagaan kita mematuhi Tataetika ini.

Jika anda tidak pasti perkara yang perlu dilakukan atau sama ada untuk melaporkan secara jujur tingkah laku yang bertentangan dengan Tataetika ini? Sila ikuti langkah berikut:



Jika anda berasa anda tidak dapat membincangkan atau menyuarakan kebimbangan anda pada tahap setempat, maka anda mempunyai dua pilihan laporan:

1. **Secara dalaman**
   kepada ethics@delachaux.com atau melalui kiriman surat ke Delachaux Group Ethics Unit, 307 rue d'Estienne d'Orves, 92707 COLOMBES CEDEX, FRANCE. Mesej anda akan dilayan secara sulit.

2. **Melalui orang tengah**
   sama ada melalui https://delachaux.com/ethics-line/. Anda boleh memilih untuk kekal tanpa nama, jika hal ini sah di sisi undang-undang negara anda.

Delachaux Group menghargai keterbukaan dan ketelusan. Anda tidak akan mengalami diskriminasi atau hukuman kerana menyuarakan kebimbangan secara jujur. Diskriminasi atau penindasan sedemikian tidak akan diterima dalam apa jua keadaan. Jangan takut untuk berkongsi kebimbangan anda! Anda akan menerima sokongan dan ada orang yang akan mendengar kebimbangan anda.

Apakah yang berlaku apabila saya membuat laporan?

Laporan diterima dan diproses mengikut peringkat laporan tersebut dikongsikan: Tempatan, Perniagaan, Kumpulan.

Untuk maklumat lanjut, sila rujuk carta aliran pada halaman 6.

Prosedur untuk melaksanakan penyiasatan ada dijelaskan dalam dokumen "prosedur peringatan Etika Kumpulan", tanpa mengira tahap kes tersebut dikendalikan.

Apakah perbezaan antara pelaporan sulit dan pelaporan tanpa nama?

Semua laporan adalah sulit. Ini bermakna hanya orang yang mempunyai peranan dalam menerima atau menyiasat laporan akan mengetahui identiti anda dan kandungan laporan tersebut. Delachaux Group menggalakkan anda untuk menyampaikan semua maklumat yang anda rasa selesa untuk berikan.

Anda boleh kekal tanpa nama kecuali apabila terdapat larangan oleh undang-undang tempatan. Identiti, nombor telefon atau alamat IP anda tidak akan dirakam atau disertakan dalam mana-mana laporan yang dihantar kepada Delachaux Group. Perkara yang penting adalah isu yang dilaporkan, bukan individu yang melaporkannya. Apa-apa pun, jangan takut akan sebarang tindakan balas disebabkan anda berkongsi kebimbangan anda.

Apakah "secara jujur"?

Secara jujur bermakna anda memberikan maklumat yang anda percaya adalah menyeluruh, jujur dan tepat pada waktu itu, walaupun selepas itu anda terbukti tersilap. Hal ini juga bermakna sebarang laporan yang terbukti bersifat fitnah boleh menyebabkan sekatan.

Apakah peranan **pengurus?**

Pengurus anda merupakan orang hubungan utama anda jika anda mempunyai sebarang soalan berkenaan tingkah laku tidak wajar. Jika anda berasa anda tidak dapat membincangkan kebimbangan anda dengan pengurus anda, sila ikuti proses yang digariskan di halaman sebelumnya.

Sebagai seorang pengurus sumber manusia, anda juga perlu:

- > memimpin melalui teladan;
- > bertindak sebagai model peranan;
- > berusaha untuk membangkitkan kepercayaan;
- > bersikap terbuka untuk dialog dengan pasukan anda.

Anda juga perlu memastikan pasukan anda telah membaca kod etika ini dan bertindak sewajarnya. Namun, anda tidak diharapkan mempunyai jawapan kepada setiap soalan. Oleh itu, jangan ragu untuk mengikuti prosedur untuk menyuarakan kebimbangan etika dan, sebagai titik hubungan pertama, hubungi pengurus anda sendiri atau pegawai etika perniagaan untuk mendapatkan nasihat dan bertindak mengikut tahap anda.

Apakah **sekatan akibat tidak menghormati** kod etika?

Sebarang pelanggaran terhadap kod etika ini boleh mendedahkan anda atau syarikat. Kegagalan untuk menghormati Tataetika ini akhirnya boleh dihukum mengikut undang-undang atau mencemarkan reputasi syarikat sebagai rakan perniagaan yang dihormati.

Sebarang tingkah laku yang bertentangan dengan Tataetika akan disekat, sejajar dengan Dasar HR tempatan. Sekatan boleh termasuk:

- > Teguraan secara lisan;
- > Teguran bertulis;
- > Digantung; atau
- > Dipecat daripada pekerjaan.

Prosedur CSR (dalam bahasa Melayu)

Operational Excellence

Kecemerlangan Operasi bermakna bertindak sebagai penghubung yang kukuh dan inovatif dalam rantaian nilai pelanggan kita sambil mengawal kesan operasi kita.

Keselamatan dan Kesihatan
Kita berhak untuk mewujudkan persekitaran bekerja yang sihat dan selamat serta tanggungjawab untuk menyumbang kepada kewujudan persekitaran tersebut.

Amalan pasaran adil
Kita bersaing secara adil dan membantu meningkatkan standard etika industri.

Rasuah dan bayaran pemudahan
Kita menentang semua jenis rasuah, termasuk bayaran pemudahan.

Perwakilan dan melobi
Semua orang yang bekerja bagi pihak kita dan mewakili kita juga terikat dengan standard etika yang sama dengan kita.

Konflik kepentingan
Kita sentiasa mendedahkan konflik kepentingan yang berpotensi.

Hadiah dan layanan mesra
Kita tidak akan memberi atau menerima hadiah dengan cara yang boleh menimbulkan syak wasangka tentang rasuah atau konflik kepentingan.

Persekitaran
Kita berusaha untuk mengurangkan kesan alam sekitar di seluruh rantaian nilai.

Sumber-sumber syarikat
Kita menggunakan sumber syarikat dengan jujur dan cekap.

Komunikasi
Kita melindungi reputasi syarikat.

> Keselamatan dan Kesihatan

Kita berhak untuk mewujudkan persekitaran bekerja yang sihat dan selamat serta tanggungjawab untuk menyumbang kepada kewujudan persekitaran tersebut.

Sebagai pekerja Delachaux Group, anda berhak untuk menikmati persekitaran bekerja yang sihat dan selamat.

Anda perlu dimaklumkan dan dilatih tentang undang-undang dan peraturan yang mengawal kesihatan dan keselamatan pekerjaan.

Anda perlu:

- Mengambil setiap langkah berjaga-jaga yang munasabah untuk mengekalkan persekitaran yang selamat dan sihat;
- Melaporkan dengan segera kepada pengurus atau pihak pengurusan keselamatan tapak anda tentang semua kemalangan, pemasangan atau item yang berkemungkinan menjejaskan keselamatan persekitaran bekerja kita, tanpa mengira betapa kecilnya perkara tersebut;
- Patuhi semua arahan dan amaran keselamatan;
- Sentiasa pakai peralatan perlindungan di kawasan yang dinyatakan sebagai mandatori;
- Pastikan bahawa tindakan anda tidak meletakkan diri anda atau orang lain dalam bahaya;
- Tahu perkara yang perlu dilakukan dalam waktu kecemasan di tempat kerja anda.

Keselamatan juga merupakan keutamaan semasa perjalanan perniagaan dan mesyuarat pasukan.

CEO akan melawat loji kami hari ini. Saya ada mesyuarat yang dijadualkan dengannya tetapi saya lewat. Dalam perjalanan ke bilik mesyuarat, saya perasan yang lantai agak licin...apa yang perlu saya lakukan?

Ada orang yang mungkin terjatuh dan tercedera: ini merupakan isu keselamatan. Anda perlu menanda bahaya (misalnya dengan kon) untuk menyelesaikan isu dan kemudian pergi hadiri mesyuarat anda. Keselamatan seharusnya menjadi keutamaan anda. Tiada yang lebih penting daripada ini.

Pengurus saya mendesak saya memakai sarung tangan untuk melakukan tugas saya mengikut huraian kerja bagi aktiviti ini. Dalam tempoh 20 tahun saya bersama syarikat ini, saya tidak pernah menggunakan sarung tangan dan tidak pernah mengalami sebarang insiden. Saya rasa saya akan pakai sarung tangan hanya apabila dia ada berdekatan dan menanggalkannya apabila dia beredar. Adakah ini boleh diterima?

Anda seharusnya membincangkan kebimbangan anda dengan pengurus anda dan mencapai persetujuan. Sebagai seorang pengurus, anda perlu memastikan bahawa cadangan anda difahami dan digalakkan oleh pasukan anda. Sebaliknya, anda berisiko mewujudkan persekitaran kepura-puraan. Keselamatan bukanlah tentang berpura-pura melakukan sesuatu. Ia perlulah menjadi budaya bersama yang difahami dan diamalkan oleh semua orang.

> Amalan pasaran adil

Kita bersaing secara adil dan membantu meningkatkan standard etika industri.

Kita menghormati semua pihak berkepentingan industri, termasuklah pesaing. Kita melayan mereka dengan cara kita ingin dilayan. Sudah menjadi kepentingan kita untuk mempunyai industri yang melakukan amalan perniagaan yang bereputasi baik. Sebagai peneraju industri, peranan kita adalah untuk menunjukkan teladan yang baik dan mengatasi prestasi pesaing kita secara sah dan beretika.

Kita tidak menggunakan dakwaan yang dibesar-besarkan atau pengiklanan palsu. Produk dan perkhidmatan kita perlu diukur mengikut kelebihan dan kualitinya yang tersendiri. Kita tidak memberi komen tidak tepat atau merendah-rendahkan produk atau perkhidmatan pesaing.

Kita tidak akan berkongsi maklumat sulit tentang harga atau terma dan syarat jualan dengan pesaing. Kita tidak akan membuat sebarang perjanjian dengan pesaing, sama ada formal atau tidak formal, bertulis atau lisan:

> untuk menetapkan harga atau terma jualan yang lain;

> untuk menyelaraskan bidaan;

> untuk mengagihkan pelanggan, kawasan jualan atau barisan produk.

Kita hanya mengumpul maklumat pesaing melalui cara yang sah seperti laporan, jurnal perdagangan, ucapan awam dan daripada pelanggan dalam konteks pemadanan tawaran pesaing.

Baru-baru ini saya terjumpa jurujual pesaing di pameran perdagangan. Saya sudah mengenalinya selama 10 tahun dan telah menjadi sahabat. Kami sentiasa minum bersama selepas pameran. Sudah tentulah kami bercakap tentang pelbagai topik, termasuklah perniagaan. Adakah ini dibenarkan?

Anda boleh bersahabat dengan pesaing tetapi anda harus berhati-hati dalam perbincangan perniagaan agar tidak berkongsi butiran yang boleh melanggar antitrust atau undang-undang persaingan. Hal ini termasuk harga, jumlah serta terma dan syarat pasaran umum. Pelanggaran undang-undang ini boleh mengakibatkan penalti undang-undang yang berat terhadap syarikat kita dan dakwaan jenayah terhadap anda dan rakan anda. Jika anda berasa ragu-ragu, minta bimbingan daripada jabatan undang-undang syarikat. Jika anda mengesyaki sebarang pelanggaran antitrust, laporkannya dengan segera.

Secara tidak sengaja, saya menerima e-mel daripada pelanggan yang sepatutnya ditujukan kepada pesaing. Ia mengandungi semua butiran penentuan harga mereka bagi bidaan yang akan datang! Saya mahu berkongsi maklumat tersebut dengan pasukan saya kerana ini merupakan maklumat yang berharga. Disebabkan saya tidak mencurinya, adakah tindakan ini sah di sisi undang-undang?

Anda tidak sepatutnya menggunakan maklumat sulit walaupun ia diterima secara tidak sengaja kerana hal ini akan melanggar undang-undang antitrust dan persaingan. Anda perlu memaklumkan pelanggan anda tentang kesilapan tersebut dan padam e-mel tersebut. Sekiranya anda ragu-ragu, hubungi jabatan undang-undang syarikat.

Saya mengambil bekerja seseorang yang dahulunya bekerja untuk pesaing. Industri ini kecil dan sentiasa ada orang yang akan berpindah daripada satu syarikat ke syarikat lain. Bolehkah saya minta dia berkongsi maklumat daripada pesaing?

Tidak. Anda sepatutnya mengambil pekerja berdasarkan kemahirannya dan bukan kerana dia mempunyai maklumat sulit berpotensi daripada pesaing.

> Rasuah dan bayaran pemudahan

Kita menentang semua jenis rasuah, termasuk bayaran pemudahan.

Rasuah memudaratkan komuniti tempat kita beroperasi dan boleh merosakkan reputasi syarikat. Tanpa mengira tempat anda berada di dunia, anda tertakluk kepada undang-undang antirasuah.

Rasuah merupakan kelakuan yang menyalahi undang-undang atau tidak wajar yang bertujuan untuk mendapatkan kelebihan melalui cara tidak sah.

Contoh bentuk rasuah:
> sogokan;
> penyalahgunaan kuasa;
> peras ugut;
> fraud;
> penipuan;
> pakatan sulit;
> kartel;
> penggelapan dan;
> pengubahan wang haram.

Dalam semua ini, “bayaran pemudahan” ditakrifkan sebagai bayaran kecil yang dibuat untuk mempercepatkan tindakan kerajaan sah yang rutin seperti mengeluarkan permit atau melepaskan barangan yang ditahan oleh pihak kastam. Kita tidak membenarkan bayaran pemudahan kecuali dalam keadaan dahsyat apabila individu tiada lagi alternatif lain untuk melindungi daripada kehilangan nyawa, anggota badan atau kebebasan (peras ugut).

Jika anda sedar akan sebarang potensi atau urusan mahupun perjanjian rasuah yang sebenar, laporkan dengan segera menggunakan prosedur Talian Etika yang dibincangkan pada halaman 6.

Anda perlu lebih berhati-hati apabila bekerja dengan pegawai kerajaan. Ini merupakan takrifan yang sangat meluas yang termasuk mana-mana individu:

- yang bekerja atau merupakan ejen kerajaan atau entiti milik kerajaan/dikawal kerajaan;
- wakil organisasi antarabangsa awam;
- pekerja agensi atau jabatan kawal selia.

Jika anda berasa ragu-ragu, sila hubungi jabatan undang-undang atau pengurus CSR.

**Seorang pegawai pentadbiran buruh datang ke pejabat bagi audit secara mengejut.
Dia mendapati bahawa kami tidak mematuhi undang-undang. Dia menyatakan bahawa dia berkuasa untuk menutup loji kami melainkan kami membayarnya wang tunai sebanyak €1,000. Kami mempunyai jadual pengeluaran yang sibuk dan tidak boleh membazir waktu. Bolehkah saya membayarnya?**

Tidak! Pegawai pentadbiran buruh merupakan pegawai kerajaan: memberi bayaran kepadanya adalah menyalahi undang-undang. Tuntutannya juga mungkin merupakan pemerasan. Tindak balas yang wajar adalah keterbukaan maksimum: bercakap dengan pengurus anda dan dengan pengurus pegawai tersebut. Jika anda dipaksa membayar, minta resit.

Syarikat berkata kita perlu melawan semua jenis amalan rasuah. Ia kedengaran hebat, tetapi di dunia sebenar, kadangkala kita perlu mengotorkan tangan kita atau urus niaga akan jatuh ke tangan pesaing! Kita semua tahu cara ia berfungsi.

Banyak alasan diberikan untuk mewajarkan rasuah:

- bersikap puas hati (kami sudah biasa melakukannya...);
- amalan budaya (itulah cara kami bekerja di sini...);
- mentaliti kepungan (kamu boleh siapkan hanya jika...).

Hakikatnya, anda melanggar undang-undang dan menggalakkan rasuah. Anda TIDAK berseorangan dan SENTIASA ada alternatif selain rasuah. Apabila anda berasa tidak selesa, jumpa pengurus anda atau pakar antirasuah untuk mendapatkan nasihat.

Kami baru sahaja kehilangan projek besar daripada syarikat kereta api tempatan. Saya terdengar bahawa pesaing kami menawarkan beberapa makan malam kepada pegawai syarikat kereta api berkenaan termasuklah bayaran wang tunai manakala kami ditegah daripada berbuat demikian mengikut dasar antirasuah kita. Ini tidak adil!

Kita semua komited dengan prinsip persaingan adil. Kita seharusnya cuba memahami sebab kita kalah sebelum menganggap pesaing kita bertindak dengan tidak beretika. Jika kita mempunyai bukti bahawa pesaing kita melanggar undang-undang, kita patut meminta nasihat undang-undang tentang tindakan yang sewajarnya.

Prosedur Antirasuah (dalam bahasa Melayu)

> Perwakilan dan melobi

Semua orang yang bekerja bagi pihak kita dan mewakili kepentingan kita juga terikat dengan standard etika yang sama dengan kita.

Kita bergantung kepada pelbagai jenis pihak ketiga dan pengantara bagi tugas perniagaan yang penting. Kita perlu memastikan bahawa rakan kongsi ini bertindak dengan beretika, walaupun mereka bukan sebahagian daripada syarikat kita. Jika mereka bertindak dengan buruk, hal ini boleh menjejaskan reputasi kita atau menjadikan kita dipertanggungjawabkan dengan jenayah.

Paling penting sekali, kita perlu sangat berhati-hati apabila bekerja dengan ejen atau pengantara lain yang dikekalkan untuk memperoleh pesanan dan permit, termasuk:
> wakil jualan;
> ejen kastam;
> peguam;
> pelobi; dan
> perunding.

Kita tidak pernah mengupah sesiapa bekerja untuk melakukan 'kerja kotor' dan kita perlu tahu perkara yang dilakukan oleh pengantara bagi pihak kita.

Kita tidak terlibat dalam aktiviti politik menggunakan nama syarikat atau di tempat kerja. Kita tidak membuat sumbangan politik daripada dana korporat.

Kita boleh melobi secara langsung atau tidak langsung (melalui perkaitan perdagangan, misalnya). Melobi bermakna menyumbang kepada proses pembuatan keputusan awam berkenaan peraturan yang berkemungkinan mempengaruhi operasi kita. Tujuannya adalah untuk memastikan pembuat keputusan memahami kesan peraturan tersebut.

Anda boleh berkongsi kod etika ini dengan pihak ketiga dan menjemput mereka untuk membacanya.

Prosedur Pengurusan Ejen Jualan (dalam bahasa Melayu)

Saya mahu menjual produk saya dalam pasaran baharu dan saya hanya memerlukan sijil produk daripada pejabat teknikal nasional. Urusan ini mengambil masa lebih lama daripada yang dijangkakan dan pengurus saya mendesak saya untuk melancarkan produk ini. Saya diperkenalkan kepada pengantara yang berkata dia boleh memudahkan proses pensijilan tersebut. Dia meminta saya membayar €80,000 sedangkan harga biasa adalah €8,000. Apabila saya bertanya sebabnya kepada dia, dia berkata ini adalah "proses kelulusan yang biasa". Apakah yang perlu saya lakukan?

Sudah tentu terdapat rasuah berisiko tinggi apabila bekerja dengan pengantara ini (lihat Rasuah & Bayaran Pemudahan halaman 11). Anda perlu sentiasa sedar tentang perkara yang ejen anda lakukan bagi pihak anda. Pengabaian atau sengaja menutup mata bukanlah alasan yang boleh diterima dalam pendakwaan jenayah. Anda perlu berbincang tentang hal ini dengan pengurus anda dan sentiasa ambil jalan yang paling beretika.

Kami telah bekerja dengan ejen jualan yang sama selama lebih 20 tahun. Dia sentiasa berjaya mendapatkan urus niaga. Walau bagaimanapun, saya terkejut melihat tahap komisennya. Selepas penyiasatan lanjut dengan pasukan undang-undang kami, kami mendapat tahu bahawa kami tidak pernah menandatangan kontrak dengannya. Saya bimbang jika kami mengubah apa-apa, kami akan kehilangannya. Apakah yang patut kami lakukan?

Anda perlu sentiasa menandatangani kontrak dengan pengantara, terutamanya ejen jualan. Ejen terkenal sebagai saluran utama bagi rasuah. Apabila hubungan ini diberikan asas kontrak maka ia melindungi pihak ejen dan syarikat. Kadar komisen dan jumlah yang dibayar kepada ejen mestilah mengikut prosedur Had Kuasa kumpulan.

Datuk bandar kami sedang bertanding untuk pilihan raya semula. Salah seorang ahli pasukannya datang ke loji kami untuk meminta sumbangan kewangan bagi kempennya. Dia bertegas mengatakan lebih untung jika kami memberikan mereka jumlah wang yang banyak. Apakah yang patut saya katakan?

Kita tidak akan menggunakan dana syarikat bagi tujuan politik. Hal ini boleh dianggap sebagai rasuah pegawai kerajaan yang merupakan kesalahan jenayah (lihat halaman 11 Rasuah dan Bayaran Pemudahan). Selain itu, jika pegawai ini mendesak anda untuk menyumbang atau mengancam anda secara halus, ini juga merupakan kesalahan jenayah yang dipanggil pemerasan. Anda perlu sentiasa menegah pemerasan dan berunding dengan jabatan undang-undang anda atau pengurus CSR.

> Konflik kepentingan

Kita sentiasa mendedahkan konflik kepentingan yang berpotensi.

Kita sentiasa mempunyai kewajipan untuk bertindak demi kepentingan Delachaux Group. Konflik kepentingan terjadi apabila kepentingan peribadi kita atau orang lain yang rapat dengan kita mengganggu kepentingan Group.

Anda perlu dapat mengenal pasti dan mendedahkan konflik kepentingan yang berpotensi. Mempunyai konflik kepentingan tidak perlu menjadi pelanggaran Tataetika. Walau bagaimanapun, kegagalan mendedahkannya atau menyembunyikannya boleh mendedahkan anda kepada sekatan.

Anda boleh berbincang tentang konflik kepentingan berpotensi dengan:
> orang hubungan HR anda;
> pengurus anda;
> penasihat undang-undang anda; atau
> melalui Talian Etika yang dinyatakan sebelum ini.

Untuk menentukan sama ada anda mempunyai konflik kepentingan yang perlu didedahkan, tanya diri anda soalan berikut:
> Adakah kepentingan luar saya mempengaruhi atau seakan-akan mempengaruhi keupayaan saya untuk membuat keputusan perniagaan?
> Adakah saya akan menerima manfaat daripada penglibatan saya dalam situasi ini? Adakah rakan atau saudara saya menerima manfaat?
> Adakah penyertaan saya dalam aktiviti ini mengganggu keupayaan saya menjalankan tugas saya?
> Adakah situasi ini menyebabkan saya mengutamakan kepentingan saya melebihi kepentingan syarikat?
> Jika situasi ini menjadi pengetahuan umum, adakah saya akan berasa malu? Adakah Delachaux akan berasa malu?

Situasi lazim yang berkemungkinan berlakunya konflik kepentingan adalah apabila anda (atau orang yang rapat dengan anda):
> Mempunyai kepentingan kewangan dalam syarikat, pembekal atau pelanggan pesaing.
> Terlibat dalam aktiviti yang bersaing dengan, atau seakan-akan bersaing dengan kepentingan syarikat:
> Menggunakan aset, maklumat atau sumber syarikat bagi manfaat peribadi atau manfaat orang lain;
> Mengambil bekerja, menyelia atau mempunyai hubungan pelaporan secara langsung atau tidak langsung kepada ahli keluarga atau seseorang yang mempunyai hubungan romantik dengan ada;
> Mempunyai kerja luar yang mempengaruhi prestasi kerja anda secara negatif atau mengganggu tanggungjawab profesional anda.

Kami mengambil bekerja Pengurus Jualan yang baharu. Rakan saya bekerja di agensi sementara yang mengkhusus dalam pengurus jualan. Bolehkah saya berkongsi maklumat hubungan tersebut dengan HR tempatan saya? Bukankah ini konflik kepentingan?

Walaupun memanfaatkan orang dalam rangkaian peribadi atau profesional boleh menguntungkan syarikat; namun mengesyorkan seseorang boleh menimbulkan konflik kepentingan. Soalan berikut akan membantu anda membezakan antara perangkaian dan konflik kepentingan:
> Adakah anda bekerja dalam jabatan jualan?
> Adakah anda mempunyai kepentingan peribadi bekerja dengan agensi sementara ini?
> Adakah anda memaksa HR tempatan anda untuk bekerja dengan individu ini?

"Orang yang rapat dengan anda" mempunyai makna yang meluas. Apakah maksudnya?

Mengenal pasti konflik kepentingan lazimnya bermakna menggunakan pertimbangan sendiri. Walau bagaimanapun, «Orang yang rapat dengan anda» bermakna:
> Pertama sekali, keluarga dan rakan anda;
> Lebih umum lagi, mana-mana individu yang mempunyai hubungan yang cukup rapat sehingga dia boleh:
- mempengaruhi keupayaan anda membuat keputusan objektif;
- menjejaskan pertimbangan anda.

Salah seorang pembekal kami disenaraikan pada pasaran saham dan saya ingin membeli saham. Mereka merupakan syarikat yang kukuh dengan produk yang hebat dan saya pasti ia akan menjadi pelaburan yang baik. Bolehkah saya berbuat begitu?

Walaupun penglibatan anda mungkin hanyalah dari segi kewangan sahaja, mungkin timbulnya konflik kepentingan bergantung kepada jawatan anda dalam syarikat.

Adakah anda...
> berhubung secara langsung dengan mereka?
> berada dalam jabatan pengambilan pekerja?
Tanya diri anda soalan ini dan kemudian bincangkan isu ini dengan pengurus anda atau minta nasihat guaman.

> Hadiah dan layanan mesra

Kita tidak pernah memberi atau menerima hadiah jika ia boleh menimbulkan syak wasangka tentang rasuah atau konflik kepentingan.

Amalan memberi atau menerima hadiah atau layanan mesra perniagaan (makanan, hiburan) adalah sah di sisi undang-undang dan sudah menjadi kelaziman di kebanyakan negara.

Walau bagaimanapun, sesetengah hadiah boleh menimbulkan tanggapan bahawa ia direka untuk mempengaruhi pertimbangan dan keputusan penerima untuk memperoleh kelebihan yang tidak wajar. Anda perlu sangat berhati-hati dengan sifat, jumlah, konteks atau kekerapan hadiah tersebut.

Sebaliknya, hadiah tersebut boleh dianggap sebagai rasuah dan mendedahkan anda serta syarikat kepada liabiliti jenayah. Rasuah adalah apa-apa yang bernilai dijanjikan atau diberi untuk mendapatkan kelebihan yang tidak wajar.

Oleh itu, apabila anda menerima / memberi hadiah, sentiasa gunakan pertimbangan terbaik anda dan tanya diri sendiri:

> Adakah saya memberi hadiah ini untuk mendapatkan kelebihan tertentu?
> Adakah penerimaan hadiah ini berkemungkinan mempengaruhi keputusan perniagaan saya?
> Bagaimana pula tanggapan orang ramai jika hal ini menjadi pengetahuan umum?

Jika anda berasa ragu-ragu sama ada hadiah dan hiburan yang diberi adalah wajar, sila bincangkan hal ini dengan pengurus anda dan pastikan keputusan anda telus sepenuhnya.
Pemberian hadiah dan layanan mesra perlu disahkan dan diperakui dengan wajar. Hadiah wang tunai atau yang setara dengan wang tunai (baucar hadiah) adalah dilarang sama sekali, tanpa mengira jumlahnya.
Sila ambil perhatian bahawa memberi atau menawarkan walaupun hadiah atau makanan yang paling murah sekalipun kepada pegawai kerajaan mungkin menyalahi undang-undang. Anda perlu meminta kebenaran pengurus anda atau nasihat guaman sebelum memberi jemputan kepada pegawai kerajaan. Bagi takrifan ‘pegawai kerajaan’, sila lihat halaman 11 Rasuah dan Bayaran Pemudahan.

Prosedur Hadiah dan Jemputan

Saya akan berjumpa dengan pelanggan untuk membincangkan projek besar yang akan datang. Saya ingin menjemputnya makan tengah hari selepas bertemu di restoran berdekatan. Saya tahu bahawa saya perlu berhati-hati dan sebab itulah saya memilih restoran biasa sahaja. Adakah ini boleh diterima?

Nilai hadiah itu bukanlah satu-satunya kriteria bahan. Dalam hal ini, waktu adalah penting. Semasa proses tender, anda perlu menahan diri daripada sebarang tingkah laku yang boleh dianggap sebagai rasuah. Kami menasihatkan agar anda menangguh makan tengah hari tersebut sehingga keputusan muktamad telah dibuat.

Saya sedang berunding kontrak baharu dengan pelanggan. Orang hubungan saya tidak mahu memeriksa usul kami dan membalas bahawa pesaing kami bersikap “lebih baik” kepadanya. Saya menganggap bahawa dia mahu sesuatu daripada saya tetapi dia tidak meminta apa-apa secara khusus. Apakah yang perlu saya lakukan?

Anda perlu berkongsi keraguan anda terlebih dahulu dengan pengurus anda dan minta nasihatnya. Jelas sekali individu ini nampaknya seperti sedang cuba mendapatkan sogokan atau kelebihan tidak wajar yang lain. Anda juga mungkin perlu melaporkan tingkah laku yang samar-samar ini kepada pengurus orang hubungan ini kerana tindakan ini menyalahi undang-undang. Dalam apa-apa keadaan, jangan termakan pujuk rayu kerana anda akan dituduh atas kesalahan rasuah. Rundingan yang sihat adalah berdasarkan kualiti produk kita dan nilai yang dijana kepada pelanggan, bukan atas kerelaan kita memberi hadiah kepada pekerja mereka.

Salah seorang pembekal kami menghantar sekotak coklat setiap Krismas. Apakah maksudnya?

Pemberian hadiah Krismas sudah menjadi kelaziman di kebanyakan negara Barat. Anda boleh menerima hadiah tersebut, melainkan pembekal ini sedang terlibat dalam tender. Jika anda berasa tidak selesa, anda boleh:

> *berkongsi coklat itu dengan rakan sekerja anda;*
> *menganjurkan rafel;*
> *menghantar hadiah tersebut kembali sambil menyatakan sebab.*

> Alam Sekitar

Kita berusaha untuk mengurangkan kesan alam sekitar di seluruh rantaian nilai.

Kita menghormati undang-undang dan peraturan alam sekitar di setiap negara tempat kita beroperasi.

Semasa mereka cipta produk, kita cuba untuk mewujudkan jejak alam sekitar dan mengurangkan penggunaan sumber alam semula jadi.

Semasa proses pembuatan produk, kita mengurangkan kuantiti air dan input tenaga. Kita menggalakkan penggunaan tenaga boleh diperbaharui dan pengitaran semula sisa buangan.

Sebagai pekerja Delachaux, saya cuba menyedari kesan alam sekitar daripada tindakan saya dan berusaha mengurangkannya.

Kami sedang mereka produk baharu dan saya terjumpa bahan dengan prestasi alam sekitar yang lebih baik. Walau bagaimanapun, harganya lebih tinggi berbanding komponen standard dan kami menerima tekanan harga yang kuat dari pelanggan. Apakah yang perlu saya lakukan?

Pertama sekali, syabas kerana anda dapat mewujudkan jejak alam sekitar bagi produk anda. Hal ini akan membenarkan anda membuat pilihan secara sedar daripada pelbagai pilihan yang ada. Harga, kualiti, keselamatan dan jejak alam sekitar merupakan kriteria utama dalam reka bentuk produk. Anda perlu berbincang dengan pengurus anda tentang cara mencari keseimbangan terbaik yang mungkin. Jangan lupa, pilihan mesra alam tidak semestinya lebih mahal!

Saya ada terbaca dalam surat khabar tempatan bahawa ada syarikat baharu yang membuat jubin lantai daripada bahan buangan. Loji kita menghasilkan banyak acuan pasir yang dibuang sebagai sampah biasa. Perlukah saya meneroka hal ini dengan lebih lanjut lagi?

Sudah tentu! Bahan buangan bagi kita boleh menjadi sumber bagi orang lain. Anda perlu menghubungi syarikat baru ini atau berkongsi maklumat dengan rakan sekerja yang berkenaan. Ini boleh menjimatkan wang dan mengurangkan kesan alam sekitar!

> Sumber syarikat

Kita menggunakan sumber syarikat dengan jujur dan cekap.

Sumber tersebut termasuklah aset fizikal dan juga aset tak ketara.

Anda sepatutnya hanya menggunakan sumber-sumber syarikat untuk tujuan perniagaan yang sah dan melindungi sumber tersebut daripada kecurian, kerugian, kerosakan atau penyalahgunaan. Penggunaan sumber syarikat yang tidak wajar memudaratkan kita semua dan menjejaskan operasi dan prestasi kewangan Delachaux Group.

Walaupun kita menggunakan beberapa sumber ini sepanjang masa dan kadangkala di luar pejabat (komputer riba, telefon bimbit, mesin salin), kita perlu ingat bahawa sumber ini milik syarikat.

Kita juga perlu berusaha untuk mengekalkan keseimbangan budaya kerja yang sesuai dan hanya menggunakan sumber ini semasa waktu kerja.

Bolehkah saya memeriksa e-mel peribadi atau melayari laman web bagi tujuan peribadi pada komputer riba perniagaan saya?

Ada boleh menggunakan komputer riba anda bagi penggunaan peribadi selagi penggunaan ini kadangkala, munasabah dan tidak mengganggu kerja anda.

Terdapat banyak palet kayu yang bertindan di luar kilang dan menunggu dibuang ke tapak pelupusan. Saya tahu orang yang ingin membelinya. Bolehkah saya menjual palet tersebut dan menerima komisen?

Lebih baik untuk mengitar semula bahan buangan daripada membuangnya di tapak pelupusan. Oleh itu, anda perlu bincangkan peluang ini dengan pengurus tapak anda dan semak jika terdapat sebarang halangan perundangan. Walau bagaimanapun, jangan lupa yang barangan tersebut milik syarikat. Oleh itu, anda tidak dibenarkan menjualnya sendiri atau menerima komisen daripada jualan tersebut.

Salah seorang pembekal kami membangunkan aplikasi untuk meningkatkan kebolehjejakan produk. Anda hanya perlu menghalakan Kod QR dan boleh mengakses satu siri maklumat berkenaan penyumberan atau kesan alam sekitar. Malangnya, saya tidak mempunyai telefon pintar perniagaan. Pengurus saya menasihatkan saya untuk menggunakan telefon pintar peribadi saya. Adakah ini boleh diterima?

Sudah menjadi tanggungjawab majikan untuk membekalkan anda dengan sumber yang sewajarnya untuk anda melakukan tugas anda. Pengurus anda tidak harus meminta anda menggunakan sumber peribadi untuk melakukan tugas berkaitan kerja.
Jika permohonan ini diperlukan untuk kerja anda, anda perlu bekerjasama dengan pengurus anda untuk mencari penyelesaian bagi membolehkan anda melakukan tugas anda (dapatkan telefon pintar syarikat, akses kepada versi PC aplikasi tersebut...).

> Komunikasi

Kita melindungi reputasi syarikat.

Perkongsian maklumat adalah penting dalam dunia hari ini. Delachaux Group menggalakkan komunikasi dalaman yang kerap melalui mesyuarat, panggilan dan surat berita.

Jangan lupa bahawa maklumat adalah bernilai. Pendedahan maklumat sulit tanpa kebenaran boleh menjejaskan reputasi kita dan mempunyai kesan perniagaan yang besar.

Maklumat sulit adalah mana-mana maklumat bukan awam yang kita gunakan untuk tujuan komersial, promosi, industri atau kewangan yang boleh memberikan kelebihan kepada pesaing.

Hanya jurucakap yang ditugaskan boleh bercakap kepada media atau berkongsi maklumat kewangan. Jika anda dihubungi oleh wartawan, rujukkan mereka kepada pengurus tapak, pengurus anda atau pasukan komunikasi anda.

Anda hanya boleh menyampaikan maklumat umum tentang Delachaux Group, seperti yang disediakan pada laman web syarikat, dalam pembentangan rasmi Kumpulan atau dalam laporan tahunan.

Berhati-hati semasa menggunakan media sosial seperti LinkedIn, Facebook atau Twitter. Jika anda menggunakan akaun media sosial peribadi, nyatakan dengan jelas bahawa anda tidak bersuara bagi pihak syarikat dan sebarang pendapat adalah peribadi. Anda tidak sepatutnya mengirim gambar atau video syarikat melainkan anda berhak untuk berbuat demikian.

Saya diminta memberi ucapan tentang kerja saya di bekas sekolah / universiti saya. Patutkah saya tolak kerana saya bukan jurucakap syarikat yang sah?

Sudah tentu anda boleh berikan ucapan! Ia adalah satu penghormatan peribadi dan peluang yang baik untuk bercakap tentang syarikat. Walaupun begitu, anda harus hanya menggunakan maklumat yang tersedia secara umum.

Berhati-hati agar anda tidak mendedahkan apa-apa yang

sulit seperti projek masa depan, produk atau hasil kewangan. Sekiranya anda berasa ragu-ragu, hubungi pasukan komunikasi.

Saya telah membaca takrifan “maklumat sulit” tetapi ia masih tidak jelas bagi saya.

Skop maklumat sulit boleh berbeza bergantung kepada konteks. Anda sentiasa dinasihatkan untuk bertanya kepada diri sendiri jika anda berhak untuk mendedahkan sebarang maklumat dan bayangkan akibat daripada berbuat demikian. Sekiranya anda berasa ragu-ragu, minta nasihat pengurus atau pasukan komunikasi anda.

Pengurus pemasaran kami menjemput kami menyertai kumpulan LinkedIn syarikat. Dia meminta kami untuk “suka” dan “kongsi” siaran, tetapi saya berat hati untuk melakukannya kerana saya mahu mengekalkan privasi saya. Apakah yang perlu saya lakukan?

Akaun media sosial anda adalah peribadi dan bukan kepunyaan syarikat. Oleh itu, terpulang kepada anda sama ada anda suka atau berkongsi siaran syarikat

Dasar Komunikasi (dalam bahasa Melayu)

People Development

Pembangunan pekerja bermakna memupuk kesejahteraan dan pembangunan ahli pasukan kita dan juga komuniti di sekeliling kita.

Hak asasi manusia

Kita sentiasa menghormati hak asasi manusia dan sentiasa peka dengan kemungkinan pencabulan hak asasi manusia.

Kepelbagaian dan Rangkuman

Kami merupakan majikan yang bersikap inklusif dan memberikan peluang setara. Dasar pengambilan pekerja kami adalah berdasarkan kemahiran, profesionalisme dan prestasi.

Antigangguan

Kami menghargai hak untuk dihormati dan maruah manusia. Kami menentang sebarang bentuk gangguan atau keganasan.

Privasi

Semua orang berhak untuk mempunyai privasi dan mesti berjaga-jaga semasa menggunakan data peribadi.

Pemberian amal

Kita memainkan peranan yang aktif dan positif dalam komuniti di sekeliling kita.

> Hak Asasi Manusia

Kita sentiasa menghormati hak asasi manusia dan sentiasa peka dengan kemungkinan pencabulan hak asasi manusia.

Kita melindungi dan menggalakkan hak asasi manusia asas di tempat kerja dan dalam rantaian bekalan kita.

Kami melarang penggunaan buruh kanak-kanak dan mematuhi had umur minimum ambilan pekerja sejajar dengan konvensyen penting Organisasi Buruh Antarabangsa: Minimum 15 tahun dan 18 tahun bagi sebarang jenis kerja yang berkemungkinan menjejaskan kesihatan, keselamatan atau moral remaja.

Kita melarang tenaga buruh paksa, perhambaan dan pemerdagangan manusia.

Kita sentiasa memberi perhatian terhadap sebarang tanda pencabulan hak asasi manusia dalam rantaian bekalan kita.

Dasar Pengambilan Pekerja (dalam bahasa Melayu)

Kumpulan Delachaux mengguna pakai:

- Garis Panduan OECD bagi Perusahaan Multinasional
- Prinsip Panduan PBB tentang Perniagaan dan Hak Asasi Manusia
- Konvensyen penting Organisasi Buruh Antarabangsa tentang umur purata ambilan pekerja (konvensyen C138), buruh paksa (konvensyen 29 dan 105), buruh kanak-kanak (konvensyen 182).

Anak rakan sekerja saya yang berumur 14 tahun telah diambil bekerja selama 3 minggu semasa musim panas di kedai. Kami sudah selalu berbuat begini. Adakah ini dianggap buruh kanak-kanak?

Hanya disebabkan sesuatu amalan itu kelihatan normal, tidak bermaksud amalan itu sah di sisi undang-undang. Pengambilan kerja individu bawah umur 15 tahun adalah dilarang, kecuali dalam keadaan tertentu yang ditakrifkan dengan jelas di bawah peraturan negara tempatan. Anda seharusnya menyuarakan sebarang kebimbangan dengan jabatan HR tempatan anda.

Saya mempunyai pekerja baharu yang disyorkan oleh agensi sementara. CV dia menyatakan bahawa dia berumur 19 tahun tetapi dia kelihatan lebih muda. Apakah yang perlu saya lakukan?

Anda mestilah mengesahkan identiti pekerja baharu anda, sama ada mereka diambil bekerja di tapak anda atau di bawah kontrak agensi pekerjaan sementara, subkontraktor ataupun pembekal perkhidmatan. Lebih daripada 150 juta kanak-kanak di seluruh dunia bekerja: berhati-hati semasa mengambil pekerja baharu, terutamanya di negara membangun.

Syarikat berkata kita perlu menentang perhambaan. Itu kedengaran seperti abad ke-19! Adakah ia masih wujud sekarang?

Terdapat dianggarkan 50 juta orang bekerja di bawah keadaan perhambaan moden di seluruh dunia! Bentuk paling lazim adalah buruh terikat (atau ikatan hutang), apabila orang perlu bekerja untuk melangsaikan hutangnya.

Sentiasa peka dengan tanda perhambaan moden dalam syarikat atau rantaian bekalan. Soalan mudah untuk ditanya kepada diri sendiri:

- *Adakah pekerja ini mempunyai pasport?*
- *Adakah dia bebas untuk bergerak?*
- *Adakah dia menerima upah yang sedikit atau tiada upah untuk kerjanya?*

> Kepelbagaian dan Rangkuman

Kami merupakan majikan yang bersikap inklusif dan memberikan peluang setara. Dasar pengambilan pekerja kami adalah berdasarkan kemahiran, profesionalisme dan prestasi.

Kepelbagaian adalah merangkumi semua ciri-ciri unik kita (lihat imej di bawah).

Diskriminasi berlaku apabila mana-mana daripada ciri-ciri ini digunakan dalam situasi kerja seperti semasa pengambilan pekerja atau kenaikan pangkat.

Kita tidak bertolak ansur dengan sebarang bentuk diskriminasi termasuklah berdasarkan:
> Jantina;
> Keadaan kesihatan atau kelainan upaya;
> Orientasi seksual;
> Status perkahwinan atau situasi keluarga;
> Kepercayaan agama;
> Pendapat politik;
> Aktiviti kesatuan sekerja;
> Penampilan fizikal;
> Umur;
> Etnik, sosial, budaya atau negara asal.

Kita berusaha untuk menarik, membangunkan dan mengekalkan tenaga kerja yang pelbagai seperti dunia di sekeliling kita. Kita berusaha untuk memastikan persekitaran kerja yang inklusif dan menerima kekuatan perbezaan kita.

Kita mematuhi undang-undang dan peraturan tentang diskriminasi di negara tempat kita beroperasi.

Kumpulan Delachaux juga menggunakan asas konvensyen Pertubuhan Buruh Antarabangsa berkaitan dengan prinsip tanpa diskriminasi (konvensyen 100 dan 111).

Kita memastikan akses setara kepada pengambilan pekerja, gaji dan kemajuan kerjaya.

Kita menggalakkan kemahiran, kepakaran dan teladan dalam pasukan.

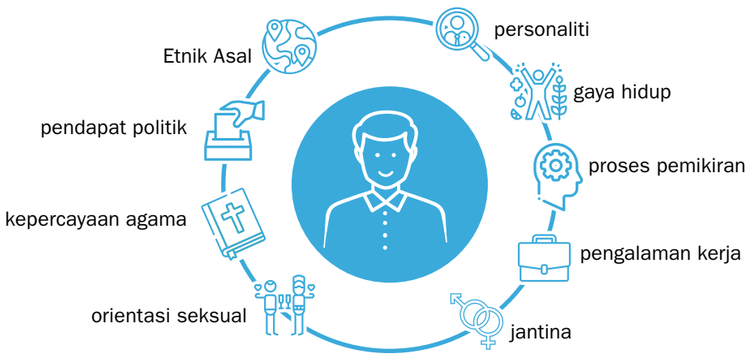
HR mencadangkan saya menambah seseorang dengan kelainan upaya dalam pasukan saya. Saya tahu bahawa kepelbagaian itu penting, tetapi saya bimbang yang dia akan sentiasa mengambil cuti sakit: hal ini boleh mengganggu seluruh pasukan. Saya juga bimbang yang saya terpaksa memberikannya layanan istimewa yang menyebabkan rasa iri hati sebahagian ahli pasukan yang lain.

Ini adalah tanggapan pratanggap. Pengalaman membuktikan bahawa kehadiran orang dengan kelainan upaya tidak banyak mengubah perkara berkaitan kerja. Sama seperti orang lain, pengambilan pekerja calon yang kurang upaya adalah berdasarkan kemahiran. Satu-satunya perbezaan adalah kesesuaian jawatan kerja tersebut disemak secara sistematik. Beberapa langkah penyesuaian mungkin perlu dilakukan tetapi hakikatnya, hal ini jarang sekali berlaku.

Adakah 'Kepelbagaian' bermakna saya hanya perlu mengambil bekerja atau menaikkan pangkat wanita atau orang daripada minoriti etnik?

Tidak, bukan ini yang diharapkan. Kami mengambil pekerja berdasarkan kelayakan: oleh itu, anda perlu memilih calon terbaik untuk kerja ini. Namun, ingat bahawa kepelbagaian tidak terhad kepada wanita dan minoriti etnik. Ia termasuk kumpulan lain yang seringkali didiskriminasikan, misalnya golongan warga emas.

Dasar Pampasan dan Manfaat (dalam bahasa Melayu)
Dasar Pengambilan Pekerja (dalam bahasa Melayu)



> Antigangguan

Kami menghargai hak untuk dihormati dan maruah manusia: kami menentang sebarang bentuk gangguan atau keganasan.

Gangguan ditakrifkan sebagai sebarang tingkah laku tidak dialu-alukan atau kelakuan yang tidak mempunyai fungsi yang wajar di tempat kerja. Gangguan menakut-nakutkan, memalukan atau menyinggung individu lain atau orang ramai. Gangguan (seksual dan/atau moral) boleh ditakrifkan mengikut perundangan tempatan di negara anda.

Khususnya, gangguan seksual boleh terdiri daripada lisan, visual atau kelakuan fizikal yang bersifat seksual yang tidak dialu-alukan atau menyebabkan seseorang berasa tidak selesa.

Tekanan yang dijana oleh gangguan menjejaskan prestasi kerja, lantas mencipta persekitaran kerja yang menakutkan, bermusuhan atau menyinggung perasaan. Oleh itu, sudah menjadi tanggungjawab kita semua untuk mencegah dan mengesan sebarang gangguan.

Dalam kes gangguan, niat pengganggu yang didakwa adalah tidak relevan. Perkara yang penting adalah perasaan pekerja yang diganggu akibat daripada gangguan tersebut. Oleh itu, jika anda mengesyaki bahawa gangguan sedang berlaku, anda tidak sepatutnya takut untuk bercakap tentangnya dan minta nasihat. Anda juga boleh melaporkan gangguan yang berlaku terhadap rakan sekerja anda.

Anda boleh bertanya kepada jabatan HR atau pengurus anda tentang mana-mana undang-undang berkenaan di negara anda.

Kadangkala pengurus saya sangat menakutkan. Saya tahu dia menggesa kami untuk menghasilkan kerja yang berkualiti dan walaupun dia panas baran, dia seorang yang baik. Walau bagaimanapun, kadangkala dia boleh benar-benar menjatuhkan air muka orang dan hal ini menjejaskan semangat seluruh pasukan. Adakah ini gangguan?

Pengurus anda diharapkan untuk mencabar dan mendorong pasukannya untuk menghasilkan kerja yang berkualiti. Hal ini mungkin bermakna bahawa dia akan mengkritik atau memberi komen pada prestasi ahli pasukan. Walau bagaimanapun, pengurus sumber manusia juga diharap melayan ahli pasukan dengan rasa hormat dan bertindak dengan sensitiviti yang wajar. Jika anda berasa bahawa anda tidak dilayan dengan profesional, anda perlu bercakap dengan pengurus anda, kepada orang hubungan HR anda atau kepada pengurus tapak anda.

Seorang pengurus baharu menyertai pasukan kami dan saya berasa dia benar-benar ingin menendang saya keluar. Dia hanya memberikan maklum balas negatif tentang kerja saya. Kini, saya takut untuk membuat kesilapan dan takut untuk pergi bekerja. Adakah ini normal?

Gangguan ada dalam banyak bentuk. Ini termasuk sengaja mengenakan seseorang agar dia membuat kesilapan atau mencipta pemulauan secara fizikal dan sosial. Anda perlu terlebih dahulu cuba untuk berbincang hal tersebut secara terbuka dengan pengurus anda atau bercakap dengan wakil HR tempatan anda. Apa-apa pun, anda tidak sepatutnya datang bekerja dengan rasa takut atau merisikokan kesihatan anda.

> Privasi

Semua orang berhak untuk mempunyai privasi dan mesti berjaga-jaga semasa menggunakan data peribadi.

Di Delachaux Group, kita perlu menyimpan dan memproses data peribadi bagi tujuan pentadbiran atau untuk menyenggara pangkalan data pelanggan, misalnya.

Data peribadi ialah maklumat yang secara langsung atau tidak langsung berkaitan dengan individu dan berpotensi mengandungi maklumat sensitif.

Sebagai pekerja Delachaux Group, anda mempunyai beberapa hak berkaitan privasi dan data peribadi anda. Orang hubungan HR tempatan anda (atau Pegawai Perlindungan Data di negara Kesatuan Eropah) boleh memberikan anda butiran penuh dan menjawab sebarang soalan.

Anda juga perlu berhati-hati semasa memproses data peribadi daripada pekerja lain, pelanggan dan pembekal. Sentiasa ingat tentang tempat data peribadi disimpan dan tujuan data tersebut digunakan. Hanya kumpul maklumat yang diperlukan.

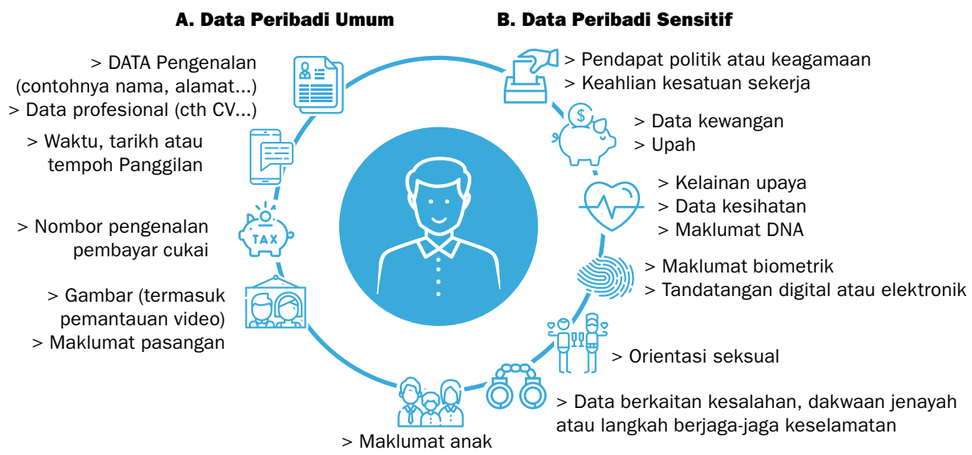
Anda perlu memastikan bahawa mana-mana pihak ketiga yang bekerja dengan anda dan yang mungkin anda kongsi data peribadi dengannya, mematuhi peraturan privasi.

Komputer riba perniagaan saya dicuri dan dia mengandungi data peribadi pelanggan dan pekerja. Apakah yang perlu saya lakukan?

Ini merupakan pelanggaran perlindungan data. Anda perlu melaporkannya kepada Pegawai Perlindungan Data tempatan anda (di Kesatuan Eropah) atau kepada orang hubungan HR tempatan anda.

Saya menangkap gambar pasukan saya sewaktu acara amal baru-baru ini dan saya ingin menyiarkannya dalam TRAME yang akan datang dan pada media sosial. Adakah saya dibenarkan untuk berbuat demikian?

Gambar dianggap sebagai data peribadi. Oleh itu, anda memerlukan persetujuan terlebih dahulu sebelum menggunakan gambar ini dalam komunikasi dalaman atau luaran. Borang persetujuan terdahulu boleh diperoleh di Intranet Delachaux Group atau daripada pasukan komunikasi.



> Pemberian Amal

Kita memainkan peranan yang aktif dan positif dalam komuniti di sekeliling kita.

Penajaan atau sumbangan amal merupakan peluang untuk membuat kebaikan di luar syarikat dan untuk menyokong perjuangan atau Pertubuhan Bukan Kerajaan (NGO).

Kita menggalakkan pekerja untuk bertindak sebagai rakyat bertanggungjawab semasa waktu lapang mereka dan untuk terlibat dalam aktiviti komuniti. Jika perjuangan yang disokong sejajar dengan WHO WE ARE dan OUR WORLDWIDE ENGAGEMENT (lihat halaman 2), anda boleh menganjurkan majlis pengumpulan dana di tempat kerja. Sekiranya anda berasa ragu-ragu, sila rujuk pengurus atau orang hubungan HR tempatan anda.

Kita boleh menggunakan dana syarikat untuk menyokong perjuangan kerajaan atau NGO, sekiranya nilai mereka konsisten dengan Tataetika kita. Kami melihat sumbangan amal sebagai komitmen jangka masa panjang. Semua tindakan, tanpa mengira besar atau kecil, perlu diambil dengan rancangan yang jelas tentang cara membangunkan perkongsian ini dari masa ke masa.

Sumbangan amal boleh digunakan sebagai penyamaran rasuah. Anda perlu berhati-hati dalam memastikan yang jumlah, kekerapan atau konteks sumbangan ini tidak dilihat sebagai rasuah atau sumbangan politik (lihat halaman 12 Perwakilan dan melobi).

Apabila anda menyumbang atau mewujudkan perkongsian, anda perlu merujuk pakar Tanggungjawab Sosial Korporat anda.

WE Care

Saya terlibat dalam bidaan bagi kontrak kerajaan baharu. Separuh jalan dalam rundingan, saya diminta oleh menteri kerajaan untuk membuat sumbangan amal kepada badan amal sekolah tempatan. Jumlah diminta kecil berbanding dengan urus niaga yang kami ingin lakukan. Ia untuk tujuan yang baik, maka hal ini akan menaikkan imej kita. Bolehkah saya menerimanya?

Sumbangan amal lazimnya merupakan amalan baik tetapi amal juga boleh menjadi korup atau bertindak sebagai jentera korupsi. Anda sepatutnya menyiasat amal ini dan melakukan usaha wajar untuk mengesahkan bahawa dana tidak disalurkan kepada benefisiari yang lain.

Selain itu, disebabkan anda masih dalam rundingan, rundingan ini berkemungkinan dilihat sebagai rasuah yang direka untuk mempengaruhi menteri agar diberikan urus niaga.

Sila ambil perhatian yang sumbangan berkaitan dengan aktiviti pemasaran sentiasa merupakan risiko yang berpotensi dan perlu dielakkan. Sebab inilah penting untuk anda mempunyai pandangan jangka masa panjang berkenaan pembangunan atau komitmen perkongsian anda.

Saya menjadi sukarelawan dalam persatuan yang menggalakkan pendidikan. Kami menganjurkan maraton untuk mengumpul dana dan saya ingin menyebarkan berita ini dalam syarikat. Bolehkah saya letakkan pengumuman pada papan notis kita?

Sudah tentu! Selain itu, jika perjuangannya mewakili peluang yang sejajar dengan nilai etika kita, anda perlu bercakap dengan pengurus anda untuk melihat jika boleh melibatkan syarikat ini dalam penajaan majlis yang lebih meluas atau perkongsian dengan NGO. Anda boleh menjadi penaja korporat bagi projek ini dan membangunkan program jangka masa panjang yang bermakna bersama-sama. Kisah hebat seringkali bermula dengan perkara yang kecil!

Ingat, lebih baik untuk mengamalkan pandangan jangka masa panjang dan membangunkan perkongsian yang menggabungkan:
- *wang tunai;*
- *sumbangan selain daripada wang;*
- *sumbangan pekerja;*
- *penajaan berdasarkan kemahiran.*

DELACHAUX

Updated 10/2026