



จรรยาบรรณ

ของกลุ่ม Helmut Fischer Group

ขอความจาก ดร. Martin Leibfritz CEO ของเรา

ถึงเพื่อนร่วมงานทุกท่าน

เราอยู่ได้ด้วยใจความไว้วางใจของลูกค้า พนักงาน และ
สาธารณชน

Helmut Fischer Group ได้พัฒนาเทคโนโลยีการ
วัดที่เป็นนวัตกรรมใหม่และโดยเฉพาะอย่างยิ่งบริการ
สำหรับการวัดความหนาของผิวเคลือบ การวิเคราะห์
วัสดุ การทดสอบความแข็ง และการทดสอบวัสดุซึ่ง
ใช้กันทั่วโลกตั้งแต่ปี 1953 ชื่อเสียงของ Helmut
Fischer Group ซึ่งดำเนินธุรกิจด้วยความซื่อสัตย์และ
ความเคารพต่อทุกคนที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานมี
มาตั้งแต่เริ่มก่อตั้งบริษัท เป็นสิ่งสำคัญที่จะต้องรักษา
คุณค่าและภาระผูกพันพื้นฐานเหล่านี้ไว้และเพื่อรับ
ประกันในลักษณะที่เหมาะสมในอนาคต

ฉันทราบว่าสภาพแวดล้อมทั่วโลกที่เราดำเนินการ
ทำให้เรามีความท้าทายอันยิ่งใหญ่เนื่องจากความแตก
ต่างทางภูมิศาสตร์และสังคม หลายประเทศที่เราดำเนิน



ธุรกิจมีรูปแบบธุรกิจที่แตกต่างกันและต้องเผชิญกับสภาพท้องถิ่นที่แตกต่างกัน

ในฐานะนายจ้างระดับโลก เรามีความภาคภูมิใจในวัฒนธรรมทางธุรกิจของเราที่หลากหลายซึ่งจุดมุ่งหมายใน
การรับรู้ เคารพ และชื่นชมบุคลากรทุกคนในลักษณะเฉพาะของตน ในขณะที่เดียวกันก็หมายความว่าต้องเป็นไป
ตามส่วนผสมของความคาดหวังและบรรทัดฐานทางวัฒนธรรมทั่วทั้งบริษัท การขยายตัวอย่างรวดเร็วของยุค
ดิจิทัลทำให้เกิดความท้าทายใหม่ ๆ ขึ้นไม่น้อยในเรื่องของการปกป้องข้อมูลที่ละเอียดอ่อน แรงกดดันจากการ
แข่งขันมีอยู่ทั่วไปทุกหนทุกแห่ง ความต้องการของลูกค้าเปลี่ยนแปลงไปและสังคมก็มีความหลากหลายมากขึ้น
และนี่เป็นตัวอย่างเพียงบางส่วนเท่านั้น

เช่นเดียวกับความต้องการเทคโนโลยีที่เพิ่มขึ้น ดังนั้นจึงมีความคาดหวังในพฤติกรรมของเราในฐานะบริษัทที่มี
ความรับผิดชอบ เราเชื่อมั่นว่าผู้ที่ปฏิบัติอย่างรอบคอบและมีความรับผิดชอบเท่านั้นที่จะยังคงประสบความสำเร็จ
ในระยะยาว สำหรับเราสิ่งนี้ไม่เป็นเพียงแค่การปฏิบัติตามกฎหมายเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการดำเนินการของเรา
ให้สอดคล้องกับคุณค่านิยมและหลักการที่ผูกพันของเราโดยไม่คำนึงถึงประเทศและพรมแดน การแสดงและ
ความประพฤติที่ซื่อสัตย์เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับเรา สิ่งเหล่านี้เป็นพื้นฐานสำหรับการดำเนินการของเราและสำหรับ
การรักษาตำแหน่งที่ประสบความสำเร็จของ Helmut Fischer Group ในตลาด

ขอขอบคุณสำหรับการดำเนินการตามค่านิยมของเราและสำหรับความรับผิดชอบส่วนบุคคลของทุกคนทุกตำแหน่ง
ในบริษัท เพื่อกำหนดอนาคตของเราในเชิงรุกและเพื่อความสำเร็จ

Martin Leibfritz ของพวกคุณ

เนื้อหา

ส่วนที่ I วัตถุประสงค์และขอบเขต

1. วัตถุประสงค์
2. การปฏิบัติตามแนวทาง
3. ขอบเขต
4. การใช้งานเชิงปฏิบัติการ
5. ผลของการละเมิด

ส่วนที่ II หลักการของความร่วมมือ

1. พฤติกรรมการทำงาน
2. พฤติกรรมการบริหาร
3. การแสดงออกในที่สาธารณะและการจัดการกับข้อมูลที่เป็นความลับ
4. ความยุติธรรม ความเสมอภาค และความเคารพ
5. การปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและความยั่งยืน

ส่วนที่ III การปฏิบัติตามกฎหมาย

1. การดำเนินการทางเศรษฐกิจในบริบทของโลก
2. สิ่งแวดล้อม สุขภาพ และความปลอดภัย
3. การคุ้มครองทรัพย์สิน
4. การปกป้องข้อมูลส่วนบุคคล
5. การจัดการกับการทุจริตและการติดสินบน
6. การจัดการกับความขัดแย้งทางผลประโยชน์

ส่วนที่ I

วัตถุประสงค์และขอบเขต

1. วัตถุประสงค์

หลักจรรยาบรรณของ Fischer กำหนดความเข้าใจทั่วทั้งบริษัทและทัศนคติของเราในการจัดการกับความท้าทายด้านการปฏิบัติตามข้อกำหนดในด้านการตัดสินใจและการทุจริต ของขวัญและความช่วยเหลืออื่นๆ การฉ้อโกงและการโจรกรรม ความขัดแย้งทางผลประโยชน์และการป้องกันการตอบโต้ โดยพื้นฐานแล้ว เราต้องการพิจารณาว่าเราจัดการกับข้อมูลที่ละเอียดอ่อนและเป็นความลับอย่างไรและวิธีการแสดงออกในที่สาธารณะ นอกจากนี้จรรยาบรรณของเรายังให้แนวทางสำหรับพฤติกรรมการทำงานและพฤติกรรมการบริหารของเรา การจัดการกับความรับผิดชอบต่อสังคมของเราในเรื่องสิ่งแวดล้อม สุขภาพ และความปลอดภัย รวมทั้งความเข้าใจว่าเราจัดการกับการประพจน์ที่ขัดแย้งกับหลักการของเราอย่างไร

ซึ่งเป็นหลักการของเราในการปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับที่บังคับใช้ในกิจกรรมทางธุรกิจทั้งหมด สิ่งนี้มีผลบังคับใช้กับกฎหมายและข้อบังคับที่มีผลกระทบต่อตลาดหลักทรัพย์ การบริหารกิจการ การแข่งขัน ความปลอดภัยในการผลิตและความรับผิดชอบต่อสังคม อาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน รวมถึง สิ่งแวดล้อม การคุ้มครองทรัพย์สินทางปัญญา การปกป้องข้อมูล และความเท่าเทียมกันในที่ทำงาน

2. การปฏิบัติตามแนวทาง

พนักงานแต่ละคนมีหน้าที่รับผิดชอบในการปฏิบัติตามแนวทาง หัวหน้าตามลำดับตรวจสอบให้แน่ใจว่าพนักงานมีความคุ้นเคยกับเนื้อหาของแนวทางการปฏิบัติและปฏิบัติตามกฎหมายและหลักการปฏิบัติที่มีผลบังคับใช้กับพวกเขา; หัวหน้าต้องเป็นตัวอย่างให้แก่พนักงานผ่านพฤติกรรมของตนเอง ในทางกลับกันพนักงานควรติดต่อหัวหน้าหรือฝ่ายบริหารของตนหากมีความไม่เข้าใจหรือข้อสงสัยเกี่ยวกับการปฏิบัติตามแนวทางการปฏิบัติด้านจริยธรรมนี้

3. ขอบเขต

แนวทางนี้มีผลบังคับใช้กับพนักงานทุกคนของ Helmut Fischer Group พนักงานของบริษัททุกคนต้องปฏิบัติตามเนื้อหาของแนวทางนี้ในการปฏิบัติตนและการติดต่อธุรกิจโดยไม่มีข้อยกเว้น

4. การใช้งานเชิงปฏิบัติการ

การนำมาตรฐานทางสังคมข้างต้นไปใช้และสนับสนุนมาตรฐานดังกล่าวสามารถทำได้โดยกลยุทธ์ภายในด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ผู้จัดการเป็นผู้ติดต่อแรกสำหรับคำถามหรือการละเมิด ดังนั้นพนักงานที่ทำการรายงานจะต้องไม่ถูกลงโทษทางวินัยหรือถูกเอาเปรียบ

5. ผลของการละเมิด

การละเมิดกฎหมายเหล่านี้อาจทำให้พนักงาน เพื่อนร่วมงาน และบริษัทต้องเผชิญกับความเสียหายด้านชื่อเสียงและผลเสียหายทางกฎหมาย นอกจากนี้การละเมิดอาจนำไปสู่การลงโทษทางวินัยตลอดจนการเลิกจ้างโดยบริษัท

ส่วนที่ II

หลักการของความร่วมมือ

1. พฤติกรรมการทำงาน

งานในบริษัทของเราจำเป็นต้องมีปฏิสัมพันธ์แบบเพื่อนร่วมงานและร่วมมือกัน ผลลัพธ์ที่ดีต้องเกิดจากความคิดที่รับผิดชอบและการกระทำที่เชื่อถือได้จากพนักงานทุกคน

จุดเริ่มต้นของสิ่งนี้คือความสามารถในการทำงานเป็นทีม ทักษะที่หลากหลายแสดงให้เห็นในทีมที่มีความสัมพันธ์ที่ดีและมีประสิทธิภาพสูง สมาชิกแต่ละคนรู้จักและจุดอ่อนของตนและมีส่วนร่วมในทางที่ดีที่สุด

ความสามารถในการทำงานเป็นทีมหมายถึง: การรวบรวมสมาชิกคนอื่น ๆ ในการรวมกลุ่ม การรับรู้และชื่นชม การมีส่วนร่วมของผู้อื่น การให้การสนับสนุน การพร้อมให้ความช่วยเหลือและเชื่อถือได้ การส่งผ่านข้อมูลอย่างสมบูรณ์ และการกระตุ้นให้สมาชิกมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างกระตือรือร้น

เมื่อทุกคนสามารถพึ่งพาซึ่งกันและกันและร่วมมือกัน
ความร่วมมือจึงจะเกิดและบริษัทจึงจะประสบความสำเร็จ

จากนั้นเราจะกลายเป็นชุมชนของ Fischer

การตรวจสอบตนเอง

- หัวหน้าและเพื่อนร่วมงานสามารถพึ่งพาฉันได้หรือไม่?
- ฉันประพฤติปฏิบัติต่อหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานอย่างเคารพหรือไม่?
- ฉันเป็นตัวอย่างของสิ่งที่ฉันคาดหวังจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานของฉันหรือไม่?
- ฉันจะรวมเข้ากับทีมของฉันได้อย่างไร?
- ฉันนำเสนอคำวิพากษ์วิจารณ์ในลักษณะที่สร้างสรรค์และฉันเข้าใจว่าคำวิพากษ์วิจารณ์เป็นแรงจูงใจในการปรับปรุงตัวเองหรือไม่?





2. พฤติกรรมการบริหาร

เราเห็นว่าการจัดการบริหารของเราคือการเพิ่มขีดความสามารถให้กับพนักงานของเราในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และมีความรับผิดชอบและเพื่อให้พวกเขามีส่วนร่วมและพัฒนาตนเองและบริษัทต่อไป

ในหน้าที่แบบอย่างของเรา

เรามีส่วนร่วมในการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ทำให้สามารถประสบความสำเร็จร่วมกันได้ เราเห็นพื้นฐานของสิ่งนี้ในการปฏิบัติต่อกันด้วยความเคารพและการสื่อสารที่เปิดเผยมุ่งมั่น และยุติธรรม นั่นคือเหตุผลที่เราตรวจสอบให้แน่ใจว่าเราปฏิบัติตามค่านิยมร่วมกันและปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ด้านพฤติกรรมของเรา

เราปฏิบัติหน้าที่ในการดูแลอย่างจริงจัง

สุขภาพและความปลอดภัยของพนักงานของเรามีความสำคัญเป็นอันดับแรก พนักงานทุกคนส่งเสริมความปลอดภัยและการคุ้มครองสุขภาพในสภาพแวดล้อมการทำงานและปฏิบัติตามกฎระเบียบด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย ในฐานะผู้บริหาร เราสนับสนุนพนักงานของเราในการปฏิบัติตามความรับผิดชอบนี้ผ่านการฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอ

การตรวจสอบตนเอง

- พนักงานตระหนักถึงงานและเป้าหมายของตนหรือไม่?
- พนักงานของฉันมีทักษะในการดำเนินการตามแผนหรือไม่?
- งานและเป้าหมายมีความเป็นจริง มีรูปแบบชัดเจน วัดผลได้ และทันเวลาหรือไม่?
- ฉันให้ข้อเสนอแนะที่เปิดกว้างและสร้างสรรค์แก่พนักงานของฉันเกี่ยวกับผลงานและพฤติกรรมการทำงานเป็นประจำหรือไม่?
- พนักงานรู้ขอบเขตในการดำเนินการและการตัดสินใจหรือไม่?
- ฉันควรปรับตัวหรือเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของเราเป็นผู้นำในจุดใด?

3. การแสดงออกในที่สาธารณะและการจัดการกับข้อมูลที่เป็นความลับ

ชื่อเสียงของบริษัทของเราส่วนใหญ่ถูกพิจารณาจากภาพลักษณ์ การกระทำ และพฤติกรรมของพนักงานแต่ละคน เราเป็นทูตของบริษัทของเรา ดังนั้นเราจึงมั่นใจได้ว่าการปฏิบัติตนของเราในที่สาธารณะนั้นเป็นการสนับสนุนชื่อเสียงของ Helmut Fischer Group

ข้อความที่ไม่ระมัดระวัง ทำให้เข้าใจผิด หรือไม่สมบูรณ์อาจทำให้เกิดความเสียหายอย่างมาก เช่น อาจส่งผลเสียต่อภาพลักษณ์ภายนอกของบริษัท

บริษัทคาดหวังภาพลักษณ์ที่เป็นธรรม เหมาะสม และเป็นมืออาชีพต่อลูกค้า คู่แข่ง และคู่ค้าทางธุรกิจโดยไม่มี ความลำเอียงหรือการเอาเปรียบซึ่งมาจากเหตุผลส่วนตัว

บริษัทปฏิบัติตามกฎหมายต่อต้านการผูกขาดและกฎการแข่งขันอย่างเต็มที่ ห้ามมิให้มีการกำหนดราคาหรือข้อตกลงอื่น ๆ กับคู่แข่งโดยเด็ดขาด เมื่อติดต่อกับคู่แข่งพนักงานจะไม่พูดถึงเรื่องภายในของบริษัท รวมถึงราคา ต้นทุน องค์กร และกระบวนการหรือข้อมูลที่เป็นความลับอื่น ๆ

บริษัทยึดมั่นในหลักการปฏิบัติตามเป้าหมายทางธุรกิจด้วยวิธีการที่ถูกต้องตามกฎหมายและจริยธรรมเท่านั้น เราแข่งขันกันอย่างถูกกฎหมายและยุติธรรม พนักงานแต่ละคนมีหน้าที่ปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการแข่งขันทางการค้า พฤติกรรมที่โดยพื้นฐานแล้วถือเป็นการละเมิดกฎข้อบังคับรวมถึงข้อตกลงกับคู่แข่งเกี่ยวกับราคา และเงื่อนไข ไม่อนุญาตให้มีการยื่นข้อเสนอปลอมซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อข้อกำหนดราคาสินค้าหรือบริการ หากมีข้อสงสัยใด ๆ เกี่ยวกับพฤติกรรมที่ยอมรับได้ในการแข่งขันจะต้องปรึกษาฝ่ายบริหารเสมอ

ซัพพลายเออร์และคู่ค้าทางธุรกิจจะต้องได้รับการคัดเลือกตามเกณฑ์วัตถุประสงค์เท่านั้น

เราเคารพในหลักการของเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น สิทธิในข้อมูล รวมทั้งการปกป้องสิทธิส่วนบุคคล เราดำเนินการตามขั้นตอนที่จำเป็นเพื่อปกป้องข้อมูลที่เป็นความลับและเอกสารทางธุรกิจจากการเข้าถึงและการตรวจสอบของเพื่อนร่วมงานที่ไม่ได้รับมอบหมายและบุคคลที่สามในลักษณะที่เหมาะสม พนักงานมีหน้าที่ต้องรักษาความลับภายในทั้งหมดของบริษัท รวมถึงข้อมูลที่เป็นความลับทั้งหมดของลูกค้า/คู่ค้าทางธุรกิจของเรา ข้อมูลเหล่านี้หมายถึงข้อมูลที่เป็นความลับที่มีการระบุไว้อย่างชัดเจนหรืออาจสันนิษฐานได้ว่าไม่เปิดเผยต่อสาธารณะและไม่ควรเปิดเผยให้ทราบได้ เช่น เนื่องจากมีการนำไปใช้กับคู่แข่งหรือหากเปิดเผยอาจเป็นอันตรายต่อบริษัทหรือคู่ค้าทางธุรกิจได้ โดยทั่วไปแล้วความลับทางธุรกิจและการค้าตลอดจนการรายงานและตัวเลขทางบัญชีที่ไม่ได้เผยแพร่จะถูกจัดประเภทเป็นข้อมูลที่เป็นความลับ

เช่นเดียวกับในการปฏิบัติภายในบริษัท จะต้องพึงระวังว่าสามารถส่งต่อข้อมูลที่เป็นความลับให้กับพนักงานที่ต้องการใช้เพื่อปฏิบัติงานเท่านั้น

การตรวจสอบตนเอง

- ฉันจะพูดคุยส่วนตัวเกี่ยวกับ Helmut Fischer Group ได้อย่างไร?
- ฉันรู้จักผู้ติดต่อที่ฉันสามารถส่งต่อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลของบริษัทได้หรือไม่ (เช่น จำนวนพนักงาน มูลค่าการขาย ปริมาณการจัดซื้อ)?
- ฉันจัดการเอกสารอย่างระมัดระวัง ไม่วางเอกสารใด ๆ ทิ้งไว้ ไม่ส่งต่ออีเมลที่เกี่ยวข้องออกไปภายนอกบริษัท ทำลายเอกสารอย่างถูกต้องหากจำเป็นหรือไม่?
- ฉันใช้มารยาทที่ถูกต้องในการสื่อสารเป็นลายลักษณ์อักษรและปากเปล่าเสมอ เพื่อให้สามารถนำเสนอต่อบุคคลที่สามได้ (เช่น หน่วยงานสอบสวน ศาล) หากจำเป็นหรือไม่?
- การสื่อสารเป็นลายลักษณ์อักษรของฉันเป็นมืออาชีพ รวมทั้งมีวัตถุประสงค์เฉพาะและจำกัดเฉพาะสิ่งที่จำเป็นหรือไม่?

4. ความยุติธรรม ความเสมอภาค และความเคารพ

ทีมที่มีความสัมพันธ์ที่ดีและมีประสิทธิภาพสูงต้องการปฏิสัมพันธ์ที่มีความเคารพซึ่งกันและกันและสร้างประโยชน์จากความหลากหลายและความอดทน การปฏิบัติต่อกันอย่างยุติธรรมจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จของ Helmut Fischer Group นอกจากนี้พนักงานทุกคนยังยึดมั่นในพฤติกรรมที่มีความรับผิดชอบและซื่อสัตย์ เราปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานและหุ้นส่วนทางธุรกิจอย่างสุภาพ เห็นคุณค่า ยุติธรรม และให้เกียรติ เราคงไว้ซึ่งการแลกเปลี่ยนที่สร้างสรรค์ซึ่งกันและกัน บุคลิกภาพและศักดิ์ศรีของแต่ละบุคคลต้องได้รับการเคารพ

เราไม่ยอมรับการละเมิดใด ๆ ต่อพระราชบัญญัติการปฏิบัติที่เท่าเทียมกันทั่วไป (AGG)

เราไม่เลือกปฏิบัติต่อผู้ใดในเรื่องเชื้อชาติ ศาสนา เพศ ต้นกำเนิด รสนิยมทางเพศ อายุ หรือความพิการทางร่างกายหรือจิตใจ

เราไม่อดทนต่อคำพูดหรือพฤติกรรมใด ๆ ที่ก้าวร้าวหรือเป็นปฏิปักษ์ในที่ทำงาน เราต้องการสร้างบรรยากาศแห่งการยอมรับและความไว้วางใจซึ่งกันและกัน นี่ยังหมายความว่าปัญหาในที่ทำงานจะต้องได้รับการพูดถึงและหาทางแก้ไขปัญหาร่วมกัน เพราะนี่เป็นวิธีเดียวที่ทำให้สามารถพัฒนาการเปิดกว้าง ความอดทน และความเป็นธรรม

การตรวจสอบตนเอง

- ฉันปฏิบัติตนด้วยความเคารพและเป็นธรรมต่อเพื่อนร่วมงาน หัวหน้า และหุ้นส่วนทางธุรกิจเสมอหรือไม่?
- ฉันมีส่วนร่วมในการนิเทศในกลุ่มหรือไม่?
- ฉันจะทำอย่างไรเกี่ยวกับการกลั่นแกล้ง?
- ฉันแสดงความเคารพต่อเพื่อนมนุษย์ตามที่ฉันคาดหวังหรือไม่?
- ฉันพูดอย่างเปิดเผยเมื่อพบเห็นพฤติกรรมที่ไม่ยุติธรรมหรือไม่สุภาพ?





5. การปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและความยั่งยืน

กระบวนการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องเป็นวิธีคิดที่เสริมสร้างความสามารถในการแข่งขันของบริษัทในระยะยาว ด้วยการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องในขั้นตอนเล็ก ๆ

การปรับปรุงอย่างต่อเนื่องเป็นหลักการพื้นฐานของการจัดการคุณภาพและเป็นส่วนสำคัญที่ขาดไม่ได้ของ ISO 9001

เรามุ่งมั่นที่จะปรับปรุงนี้ในทุกด้านของบริษัทและให้ความสำคัญกับคุณภาพของผลิตภัณฑ์ กระบวนการ และการบริการของเราเป็นพิเศษ กระบวนการนี้ยังรวมถึงการเพิ่มประสิทธิภาพของสถานที่ทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และองค์กรในการทำงาน

เราจึงตั้งคำถามกับกระบวนการทำงานของเราอย่างมีวิจารณญาณและเปิดกว้างสำหรับนวัตกรรม เราคิดข้ามแผนกตามกระบวนการของเรา เราหลีกเลี่ยงความเสี่ยง

เราเห็นความผิดพลาดเป็นโอกาสในการปรับปรุง เราเรียนรู้จากความรู้ใหม่ จากประสบการณ์ใหม่ และข้อมูลเชิงลึกตลอดจนความผิดพลาดที่เราทำ ด้วยทัศนคตินี้และการกระทำที่ยั่งยืนของเรา พวกเราแต่ละคนมีส่วนช่วยในการรักษาและเพิ่มคุณค่าให้แก่บริษัท

การตรวจสอบตนเอง

- ฉันรู้หรือไม่ว่าแผนกอื่นนำผลงานของเราไปใช้ต่ออย่างไร?
- ฉันประหยัดทรัพยากรหรือไม่?
- ฉันสนับสนุนกระบวนการเปลี่ยนแปลงหรือไม่?
- ถ้าฉันตระหนักถึงศักยภาพในการปรับปรุง ฉันจะเข้าหาเพื่อนร่วมงานหรือผู้บริหารหรือไม่?

ส่วนที่ III

หลักการปฏิบัติตามกฎหมาย

1. การดำเนินการทางเศรษฐกิจในบริบทโลก

ความสำเร็จทางเศรษฐกิจและความรับผิดชอบต่อสังคมเป็นเป้าหมายสองประการที่ไม่สามารถแยกออกจากกันได้

การปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับที่เกี่ยวข้องทั้งหมดเป็นเรื่องที่แน่นอนสำหรับเรา สิ่งนี้บังคับใช้ในระดับท้องถิ่น ระดับประเทศ และระดับนานาชาติ การปฏิบัติตามสิทธิมนุษยชนและการรักษาสุขภาพและสิ่งแวดล้อมเป็นส่วนสำคัญของความรับผิดชอบต่อสังคมของเรา

เราพัฒนาและผลิต ผลิตภัณฑ์ที่ปลอดภัยและมีคุณภาพสูงสำหรับลูกค้าของเรา เราประณามการทุจริตและการติดสินบนทุกรูปแบบ การรับประกันสภาพการทำงานที่เป็นธรรมเป็นส่วนสำคัญของวัฒนธรรมองค์กรของเรา



2. สิ่งแวดล้อม สุขภาพ และความปลอดภัย

ความปลอดภัยและการปกป้องสิ่งแวดล้อมควบคู่ไปกับคุณภาพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานถือเป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จของเรา ความปลอดภัยในการทำงาน สุขภาพของพนักงาน และการปกป้องสิ่งแวดล้อมเป็นสิ่งที่เราให้ความสำคัญสูงสุด

เราให้ความสำคัญกับสิ่งนี้ทั้งในการพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่และในการดำเนินงานของโรงงานผลิตว่าผลกระทบด้านลบต่อสิ่งแวดล้อมและสภาพอากาศจากสิ่งเหล่านี้จะถูกรักษาไว้ให้ต่ำที่สุด

ความปลอดภัยในการทำงานและการคุ้มครองอาชีวอนามัยเป็นส่วนสำคัญของกระบวนการปฏิบัติงานของเรา และรวมอยู่ในด้านเทคนิค เศรษฐกิจ และการพิจารณาทางสังคมตั้งแต่ขั้นตอนการวางแผน พนักงานทุกคนต้องรับผิดชอบร่วมกันในการปกป้องสิทธิของบุคคลและรักษาสิ่งแวดล้อมในขอบเขตการทำงานของตน ต้องปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับที่เกี่ยวข้องของทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองสิ่งแวดล้อมหรือความปลอดภัยในโรงงานและในการทำงานอย่างเคร่งครัด เช่นเดียวกันกับแนวทางและข้อบังคับภายในของบริษัท

หัวหน้าทุกคนมีหน้าที่สั่งการ ดูแล และสนับสนุนพนักงานในการปฏิบัติตามนี้ด้วยความรับผิดชอบ ในพื้นที่ที่ไม่มีข้อบังคับเกี่ยวกับความปลอดภัย สุขภาพ หรือการปกป้องสิ่งแวดล้อม การปฏิบัติภายในของบริษัท จะต้องมีการตัดสินใจอย่างมีความรับผิดชอบ หากจำเป็นต้องปรึกษากับหัวหน้างานก่อน

การปฏิบัติตามกฎหมายทั้งหมดเพื่อการคุ้มครองประชาชนและสิ่งแวดล้อมเป็นหลักการพื้นฐานสำหรับบริษัทของเราซึ่งเกิดขึ้นจากหลักการทางกฎหมายและจริยธรรมที่เท่าเทียมกัน สิ่งนี้มีผลบังคับใช้กับผลิตภัณฑ์ของเราตลอดจนกระบวนการของเรา

บริษัทของเราทำงานอย่างต่อเนื่องเกินกว่าข้อกำหนดของกฎหมายที่มีอยู่ - เพื่อปรับปรุงกระบวนการและขั้นตอนต่าง ๆ เพื่อลดมลภาวะต่อสิ่งแวดล้อมและความเสี่ยงต่อสุขภาพ หากเกิดอุบัติเหตุหรือการหยุดชะงักในการดำเนินงาน เป้าหมายของเราคือการเริ่มต้นมาตรการที่จำเป็นเพื่อหลีกเลี่ยงอันตรายและซ่อมแซมความเสียหายโดยเร็วและตรงจุดที่สุด ดังนั้นหน่วยงานที่รับผิดชอบจะต้องได้รับแจ้งทันทีและครอบคลุม หน่วยงานเหล่านี้จะต้องเริ่มต้นการรายงานที่ถูกต้องตามกฎหมายต่อเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบ

เรา ร่วมกันสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและมีความไวต่อความเสี่ยงจากอุบัติเหตุที่อาจเกิดขึ้น เรา ร่วมกันสร้างสภาพการทำงานที่เราสามารถใช้ศักยภาพของเราได้ดีที่สุด

การตรวจสอบตนเอง

- ฉันรู้แนวทางของบริษัทในเรื่องความปลอดภัยในการทำงานและการคุ้มครองสิ่งแวดล้อมหรือไม่?
- ฉันรู้ข้อมูลความปลอดภัยและคำแนะนำสำหรับพื้นที่ทำงานของฉันหรือไม่?
- ฉันรู้หรือไม่ว่าชุดปฐมพยาบาล ทางหนีไฟ และทางกักภัย รวมถึงจุดรวมพลอยู่ที่ใด?
- ฉันสามารถมีส่วนร่วมในหัวข้อเหล่านี้เป็นการส่วนตัวได้หรือไม่ (การสะท้อนตนเอง)?





3. การคุ้มครองทรัพย์สิน

สินทรัพย์อาจมีลักษณะทางการเงิน ทางกายภาพ หรือไม่มีตัวตน

ประกอบด้วยสินทรัพย์ กองทุน ผลิตภัณฑ์ วัตถุดิบ ซอฟต์แวร์ ข้อมูล และทรัพย์สินทางปัญญา ตลอดจนชั่วโมงการทำงานของเราและผลการทำงาน พนักงานทุกคนมีหน้าที่รับผิดชอบการปกป้องคุณค่าของบริษัทเหล่านี้ หากไม่ได้รับความยินยอมอย่างชัดเจนจากหน่วยงานที่มีอำนาจ ทรัพย์สินจะไม่ถูกนำไปใช้เพื่อวัตถุประสงค์ส่วนตัวหรือนำออกจากสถานที่ของบริษัท

ทรัพย์สินของบริษัทจะต้องถูกใช้สำหรับวัตถุประสงค์ของบริษัทเท่านั้น ห้ามใช้งานตามวัตถุประสงค์ผิดประเภท หากเฉพาะอย่างยิ่งวัตถุประสงค์ส่วนบุคคลที่ไม่เหมาะสม ผิดกฎหมาย หรืออื่น ๆ เราพึงหวังว่าจะปกป้องทรัพย์สินของบริษัทและใช้อย่างเหมาะสม

เราตรวจสอบให้แน่ใจว่าธุรกรรมทางธุรกิจทั้งหมดได้รับการทำแผนอย่างถูกต้องผ่านการลงรายการบัญชีและเอกสารที่เกี่ยวข้องในเอกสารทางการเงินของเรา เราปฏิเสธการลงรายการบัญชีที่ไม่ถูกต้อง เราไม่ยอมให้มีการโจรกรรม การฉ้อโกง และการยักยอกเงินเกิดขึ้น เรารักษาความปลอดภัยในการตัดสินใจที่สำคัญด้วยหลักการโพรอาย

กฎระเบียบทางกฎหมายด้านความปลอดภัยภายในที่พนักงานทุกคนต้องปฏิบัติเพื่อปกป้องทรัพย์สินและเพื่อหลีกเลี่ยงการเรียกร้องภายใต้กฎหมายความรับผิด

การตรวจสอบตนเอง

- ฉันแน่ใจหรือไม่ว่าจะปกป้องและรักษาทรัพย์สินของบริษัทในพื้นที่รับผิดชอบของฉัน?
- ฉันใช้เงินของบริษัทเพื่อจุดประสงค์ส่วนตัวโดยไม่ได้รับอนุญาตหรือไม่?
- ฉันแน่ใจหรือไม่ว่าการตัดสินใจที่สำคัญจะต้องเป็นไปตามหลักการโพรอาย?

4. การปกป้องข้อมูลส่วนบุคคล

เราปฏิบัติตามกฎหมายที่บังคับใช้เมื่อเรารวบรวม จัดเก็บ ประมวลผล หรือถ่ายโอนข้อมูลส่วนบุคคล

เรามีหน้าที่ในการปฏิบัติตามการปกป้องข้อมูลและความปลอดภัยของข้อมูล ในการดำเนินการดังกล่าว เราเคารพในความเป็นส่วนตัวของพนักงานและพนักงานของพันธมิตรทางธุรกิจของเรา ห้ามมิให้มีการทำให้สามารถเข้าถึงได้ หรือใช้ข้อมูลส่วนบุคคลโดยไม่ได้รับอนุญาต พนักงานมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามกฎข้อบังคับในการคุ้มครองข้อมูลและโดยเฉพาะอย่างยิ่งในการมีส่วนร่วมอย่างแข็งขันในการปกป้องข้อมูลส่วนบุคคลที่เชื่อถือได้จากการเข้าถึงที่ไม่ได้รับอนุญาต

การประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลสามารถดำเนินการได้ตามข้อกำหนดที่บังคับใช้อย่างเคร่งครัดเท่านั้น หากการดำเนินการนี้เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างชัดเจนเพื่อการปฏิบัติงานตามกฎหมาย ในกรณีที่มีข้อสงสัยให้ปรึกษาเจ้าหน้าที่คุ้มครองข้อมูล

การพูดคุยเกี่ยวกับข้อมูลที่เป็นความลับในที่สาธารณะหรือการเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับบริษัทหรือลูกค้าโดยไม่ได้รับอนุญาตต่อบุคคลที่สาม เช่น สื่อหรือคู่แข่ง ถือเป็นการทำลายความน่าเชื่อถือ

เราปกป้องข้อมูลส่วนบุคคลจากการสูญหายและการเข้าถึงโดยไม่ได้รับอนุญาตด้วยมาตรการที่เหมาะสมและพึงระวังการปฏิบัติต่อข้อมูลดังกล่าวอย่างระมัดระวัง

การตรวจสอบตนเอง

- ฉันรู้กฎข้อบังคับในการคุ้มครองข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับงานของฉันหรือไม่?
- เอกสารที่มีข้อมูลลับวางอยู่อย่างเปิดเผยในที่ทำงานของฉัน (สำนักงานที่บ้าน) หรือไม่?
- ฉันจะป้องกันไวรัสเดสท็อปของฉันจากการเข้าถึงโดยบุคคลที่สามหรือไม่?
- ฉันจัดการกับอีเมลที่ส่งอย่างระมัดระวังและเปิดเฉพาะไฟล์แนบที่รู้จักผู้ส่ง?



5. การจัดการกับการทุจริตและการติดสินบน

การคอร์รัปชันหรือการติดสินบนเกิดขึ้นเมื่อมีการเสนอ เรียกร้อง หรือรับเงิน ของขวัญ หรือความช่วยเหลืออื่น ๆ เพื่อที่จะมีอิทธิพลต่อผลลัพธ์ของธุรกิจในทางที่ไม่เหมาะสม ห้ามพนักงานคนใดเสนอหรือให้สินบน การติดสินบนเป็นความผิดทางอาญา กล่าวคือ การให้สินบนในการติดต่อทางธุรกิจและการติดสินบนเจ้าหน้าที่ของรัฐ

เมื่อติดต่อกับหน่วยงานของรัฐต้องใช้ความระมัดระวังเป็นพิเศษว่าพวกเขาไม่ได้สัญญาหรือได้รับเงินหรือผลประโยชน์อื่นใดเพื่อที่จะมีอิทธิพลต่อการกระทำของเจ้าหน้าที่หรือข้าราชการคนอื่น ๆ เจ้าหน้าที่ นักการเมือง และตัวแทนอื่น ๆ ของสถาบันสาธารณะไม่ได้รับอนุญาตให้รับของขวัญ เงินบำเหน็จ หรือค่าเชิญใด ๆ ที่อาจเป็นข้อสงสัยต่อความไม่เกี่ยวข้องของพวกเขา ของขวัญหรือค่าเชิญให้กับคนกลุ่มนี้โดยทั่วไปจะต้องได้รับการประสานงานกับผู้บริหาร

เราสนับสนุนให้มีการตัดสินใจบนพื้นฐานของเกณฑ์ทางเศรษฐกิจ (ความคุ้มค่า ทิศทางกลยุทธ์ ฯลฯ) และหลักจริยธรรม

การกระทำที่มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์ทางธุรกิจหรือการนำเสนอผลิตภัณฑ์ เช่น ในบริบทของค่าเชิญหรือเกี่ยวข้องกับมาตรการโฆษณาจะต้องอยู่ในขอบเขตที่สมเหตุสมผล เราหลีกเลี่ยงและปฏิเสธค่าเชิญหรือของขวัญที่ทำให้รู้สึกได้ว่าได้รับอิทธิพล ในกรณีที่มีข้อสงสัยเราขอปฏิเสธของขวัญ ค่าเชิญ หรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่มอบให้ คำจำกัดความของผลประโยชน์สามารถพบได้ในหลักเกณฑ์ของท้องถิ่น

การมีส่วนร่วมทางสังคม เช่น การบริจาคและการสนับสนุนจะไม่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจทางธุรกิจ

เราไม่เชื่อมโยงการตัดสินใจทางธุรกิจกับผลประโยชน์ส่วนตัว

การตัดสินใจตามหลักการโพร์อายมีส่วนช่วยในการป้องกันการทุจริตอย่างมีประสิทธิภาพ



การตรวจสอบตนเอง

- การตัดสินใจของฉันในสภาพแวดล้อมทางธุรกิจเป็นไปอย่างโปร่งใสและเข้าใจได้สำหรับบุคคลภายนอกหรือไม่?
- ฉันเคยได้รับการเสนอเงิน ของขวัญ หรือของกำนัลที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจทางธุรกิจหรือไม่?
- ฉันรู้สึกว่ามีภาระผูกพันในทางใดทางหนึ่งหลังจากตอบรับค่าเชิญหรือเงินตอบแทนอื่น ๆ หรือไม่?
- ฉันสามารถเปิดเผยการตัดสินใจต่อภายนอกได้อย่างง่ายดายหรือไม่?
- การตัดสินใจของฉันปกป้องชื่อเสียงที่ดีของบริษัทหรือไม่?



6. การจัดการกับความขัดแย้งทางผลประโยชน์

พนักงานทุกคนต้องมั่นใจว่าผลประโยชน์ส่วนตัวของพวกเขาจะไม่ขัดแย้งกับผลประโยชน์ของบริษัท การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้คนที่ไว้วางใจซึ่งกันและกันและการมีส่วนร่วมที่หลากหลายนั้นเป็นเรื่องธรรมดาอย่างยิ่ง อย่างไรก็ตามความสัมพันธ์ ผลประโยชน์ส่วนตัว หรืองานอดิเรกมักจะกลายเป็นปัญหาเสมอเมื่อมีอิทธิพลต่อการกระทำของผู้มีอำนาจตัดสินใจ ต้องปฏิบัติตามกฎต่อไปนี้ได้อย่างเคร่งครัด:

- การสรุปสัญญาและคำสั่งซื้อของบริษัทจะต้องดำเนินการจากมุมมองของการแข่งขันเท่านั้น
- พนักงานสามารถเข้าร่วมในธุรกรรมทางธุรกิจที่พวกเขาหรือสมาชิกในครอบครัวของพวกเขามีส่วนร่วมเท่านั้น (คู่สมรส คู่ครองที่จดทะเบียน บุตร หรือญาติคนอื่น ๆ ที่อาศัยอยู่ในครัวเรือนเดียวกับพนักงาน) โดยได้รับความยินยอมจากหัวหน้าก่อนและหลังจากปรึกษากับผู้บริหาร
- การถือครองทางการเงินที่สำคัญ (มากกว่า 5%) ในบริษัทของคุณเอง ชัพพลายเออร์ หรือลูกค้าต้องได้รับการอนุมัติจากคณะกรรมการกำกับดูแลและต้องรายงานต่อผู้บริหาร การถือครองทางการเงินอื่น ๆ ในบริษัทอื่นที่อาจนำไปสู่ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ จึงต้องรายงานต่อผู้บริหาร
- การเริ่มงานเสริมจะต้องได้รับการอนุมัติล่วงหน้า ห้ามมิให้พนักงานทำงานเสริมนอกสถานที่หรือผลประโยชน์ทางธุรกิจอื่นใดของตนเองที่อาจขัดแย้งกับผลประโยชน์ของบริษัท

โดยทั่วไปผลประโยชน์ส่วนตัวของพนักงานทุกคนที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของเขาจะต้องได้รับการรายงานไปยังหัวหน้าหรือผู้บริหารที่เกี่ยวข้อง หากมีความเสี่ยงที่จะเกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์หรือความเสียหายต่อชื่อเสียงของบริษัท

เราสามารถมีส่วนร่วมทางสังคม การเมือง และวัฒนธรรมได้ แต่ต้องพึงระวังเรื่องความขัดแย้งทางผลประโยชน์

งานเสริม (ที่ได้รับค่าตอบแทนหรือไม่ได้รับค่าจ้าง) ยังสามารถเก็บงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์ได้และต้องรายงานไปยังแผนกทรัพยากรบุคคลก่อนเริ่มงาน

การตรวจสอบตนเอง

- ความสัมพันธ์ส่วนตัวของฉันมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจทางธุรกิจของฉันหรือไม่?
- ฉันรู้วิธีจัดการกับความขัดแย้งทางผลประโยชน์และวิธีหลีกเลี่ยงหรือไม่?
- ฉันมีงานเสริมโดยไม่ได้รับอนุญาตก่อนหรือไม่?

นอกเหนือจากแนวทางภายในเหล่านี้ Helmut Fischer Group ยังใช้แนวทางต่อไปนี้:

- หลักการปฏิญาณสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ (UN)
- ขอตกลงโลกแห่งสหประชาชาติ (Code of Conduct for a Globalized Economy)
- แนวปฏิบัติของ OECD สำหรับวิสาหกิจข้ามชาติ
- มาตรฐานแรงงานหลักขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO)
- อนุสัญญาสหประชาชาติว่าด้วยสิทธิเด็ก
- อนุสัญญาสหประชาชาติว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ



www.hf-compliance.com