

Conflict of Interest

Interessenkonflikte

利益冲突

Střety zájmů

Interessekonflikter

Belangenconflicten

Conflits d'intérêts

Eturistiriidat

Συγκρούσεις συμφερόντων

Összeférhetetlenség

Conflitti di interessi

利益相反

이해 상충

Konflik Kepentingan

Interessekonflikter

Konflikty interesów

Conflitos de Interesse

Conflicto de intereses

Intressekonflikter

Çıkar Çatışmaları

ผลประโยชน์ทับซ้อน

تضارب المصالح

Table of Contents

Conflicts of Interest	2
Interessenkonflikte	4
利益冲突	6
Střety zájmů	8
Interessekonflikter	10
Belangenconflicten	12
Conflits d'intérêts	14
Eturistiriidat	16
Συγκρούσεις συμφερόντων	18
Összeférhetetlenség	20
Conflitti di interessi	22
利益相反	24
이해 상충	26
Konflik Kepentingan	28
Interessekonflikter	30
Konflikty interesów	32
Conflitos de Interesse	34
Conflicto de intereses	36
Intressekonflikter	38
Çıkar Çatışmaları	40
ผลประโยชน์ทับซ้อน	42
تضارب المصالح	44
Document management	46

Conflicts of Interest

Our Principle

We act with integrity and honesty at all times. We always declare potential conflicts of interest. We will protect the company's assets and will not use our positions at HOERBIGER for personal gain.

Policy

All HOERBIGER Personnel shall act at all times in the best interest of the company. HOERBIGER Personnel shall declare situations in which their business judgement and actions may be influenced by personal relations or interests. They shall abstain from discussions, decision-making or other activities related to a conflict of interest.

Definitions

HOERBIGER defines conflicts of interest broadly and includes situations of actual or potential (perceived) conflicts of interest.

A conflict-of-interest situation exists when:

- HOERBIGER Personnel or related persons could unduly benefit from business with HOERBIGER.

Typical situations include:

- Directing HOERBIGER business to companies which are owned or managed by closely related persons;
- Personal financial interests (e.g., owning a substantial share of a HOERBIGER supplier, or steering HOERBIGER business towards the supplier, and expecting to benefit from this);
- External mandates (e.g., serving on the board of directors or scientific advisory board of a competitor);
- Outside employment (e.g., having a second job with a HOERBIGER customer or supplier);
- Personal workplace relationships (e.g., hiring or supervising a closely related person);
- Employment of closely related persons at a HOERBIGER customer or supplier;
- Receiving fees, commissions, discounts, gifts, entertainment or services from a HOERBIGER business partner;
- Using the position at HOERBIGER to further outside interests (e.g., approaching HOERBIGER suppliers and asking them to sponsor the employee's sports club);
- Using HOERBIGER assets, data or know-how to pursue outside, part-time business or employment; and
- Selling products to other HOERBIGER Personnel or helping third parties to do so.

HOERBIGER defines 'closely related persons' broadly to include:

- Family members: parents, spouse, domestic partner, siblings, children, any relative living in the same household and any other familial relationship (e.g., cousin, grandparents, etc.) that could create the appearance of a conflict; and
- Business partners: persons who are co-owners in a business.

Avoiding, declaring and managing conflicts of interest

HOERBIGER Personnel shall avoid conflicts of interest whenever possible. They should think ahead and proactively address situations that may place HOERBIGER's interests in conflict with their personal interests or those of closely related persons.

Many conflicts of interest can be resolved through open dialogue between HOERBIGER Personnel, their supervising manager, People & Culture and Group Legal & Compliance.

HOERBIGER People & Culture will discuss conflict of interest procedures with relevant Personnel groups during the onboarding process.

Conflicts of interests shall be reported in writing to People & Culture, who will then convene a review with the employee and the supervising manager. People & Culture shall consult with Group Legal & Compliance on the result of this review. People & Culture, supervising manager and Group Legal & Compliance will determine whether a conflict-of-interest situation exists or could arise, and which appropriate remediating steps shall be taken.

Data Privacy

HOERBIGER recognizes that conflict of interest declarations shall be handled with sensitivity and diligence.

Personnel disclosing another person's identity in the context of a conflict-of-interest declaration shall observe applicable data privacy laws. In some jurisdictions, the subject of the declaration may have to consent to the disclosure. If consent is not available, the disclosing employee shall make an abstract declaration without providing personal information.

All documentation relating to conflict-of-interest declarations are maintained at People & Culture along with the relevant personnel files. People & Culture shall ensure that the storage and record-keeping processes comply with data privacy regulations.

Interessenkonflikte

Unser Prinzip

Wir handeln jederzeit mit Integrität und Ehrlichkeit. Wir deklarieren stets mögliche Interessenkonflikte. Wir schützen das Unternehmensvermögen und werden unsere Positionen bei HOERBIGER nicht zur persönlichen Bereicherung nutzen.

Politik

Alle HOERBIGER Mitarbeiter handeln jederzeit im besten Interesse des Unternehmens. HOERBIGER Mitarbeiter erklären Situationen, in denen ihr geschäftliches Urteil und Handeln durch persönliche Beziehungen oder Interessen beeinflusst werden kann. Sie enthalten sich bei Diskussionen, Entscheidungen oder anderen Aktivitäten, die mit einem Interessenkonflikt verbunden sind.

Definitionen

HOERBIGER definiert Interessenkonflikt weit und dies umfasst Situationen eines tatsächlichen oder möglichen (scheinbaren) Interessenkonfliktes.

Ein Interessenkonflikt liegt vor, wenn HOERBIGER Mitarbeiter oder deren nahestehende Personen ungerechtfertigte Vorteile aus der Geschäftstätigkeit von HOERBIGER ziehen. Typische Situationen können sein:

- HOERBIGER Geschäft wird an Unternehmen vergeben, die nahestehenden Personen gehören;
- Persönliche finanzielle Interessen, z.B. Besitz von Anteilen an einem Lieferanten, oder Vergabe von Aufträgen an einen Lieferanten in der Erwartung davon persönlich profitieren zu können;
- Externe Mandate, z.B. Ausüben von Mandaten in wissenschaftlichen Beiräten oder Aufsichtsratsmandate bei einem Wettbewerber;
- Nebentätigkeiten, z.B. Ausübung einer Tätigkeit für einen Kunden oder Lieferanten von HOERBIGER;
- Persönliche Beziehungen am Arbeitsplatz, z.B. Einstellen oder Führen von nahestehenden Personen;
- Arbeitsverhältnisse von nahestehenden Personen bei Kunden oder Lieferanten von HOERBIGER;
- Erhalt von Gebühren, Provisionen, Preisnachlässen, Geschenken, Bewirtungen oder Dienstleistungen von einem Geschäftspartner von HOERBIGER;
- Ausnutzen der Position bei HOERBIGER, um Interessen außerhalb des Unternehmens zu fördern, z.B. Herantreten an einen HOERBIGER Lieferanten mit der Bitte, einen Sportclub eines Mitarbeiters zu unterstützen;
- Nutzen von HOERBIGER Geschäftseinrichtung, Daten oder Know-how, um unternehmensfremde Tätigkeiten oder Nebentätigkeiten durchzuführen; oder
- Verkaufen von Produkten an andere Mitarbeiter von HOERBIGER oder Unterstützung von Dritten, um Produkte an HOERBIGER Mitarbeiter zu verkaufen.

HOERBIGER definiert 'nahestehende Personen' weit und die umfasst:

- Familienangehörige: Eltern, Ehepartner, Lebenspartner, Geschwister, Kinder, alle im selben Haushalt lebenden Verwandten und jede andere familiäre Beziehung (z.B. Cousin, Großeltern, etc.), die den Anschein eines Konflikts erwecken könnten; und
- Geschäftspartner: Personen, die Anteilseigner in einem Unternehmen sind.

Vermeidung und Offenlegung von Interessenkonflikten

Das HOERBIGER Mitarbeiter sollen Interessenkonflikte nach Möglichkeit vermeiden. Sie sollen vorausschauend denken und sich proaktiv mit Situationen auseinandersetzen, die die Interessen von HOERBIGER mit ihren persönlichen Interessen oder denen nahestehender Personen in Konflikt bringen können.

Viele Interessenkonflikte lassen sich durch einen offenen Dialog zwischen den HOERBIGER Mitarbeitern, ihren Vorgesetzten, People & Culture und Group Legal & Compliance lösen.

HOERBIGER People & Culture bespricht während des Onboarding-Prozesses das Vorgehen bei Interessenkonflikten mit den relevanten Personalgruppen.

Interessenkonflikte sind schriftlich an People & Culture zu melden. Dann wird der Sachverhalt gemeinsam mit dem Mitarbeiter und dem Vorgesetzten überprüft. People & Culture berät sich mit Group Legal & Compliance über das Ergebnis dieser Überprüfung. People & Culture, der Vorgesetzte und Group Legal & Compliance bewerten, ob ein Interessenkonflikt besteht oder entstehen könnte, und welche angemessenen Abhilfemaßnahmen zu ergreifen sind.

Datenschutz

HOERBIGER ist sich bewusst, dass Erklärungen zu Interessenkonflikten mit Sensibilität und Sorgfalt behandelt werden müssen.

Mitarbeiter, die die Identität einer anderen Person im Rahmen einer Interessenkonflikt-Erklärung mitteilen, müssen die geltenden Datenschutzgesetze zu beachten. In einigen Ländern kann es sein, dass andere Personen, die von der Offenlegung betroffen sind, zustimmen müssen. Liegt die Zustimmung nicht vor, so hat der offenlegende Mitarbeiter eine abstrakte Erklärung abzugeben, ohne personenbezogene Angaben zu machen.

Alle Unterlagen zu den Interessenkonflikterklärungen werden zusammen mit den entsprechenden Personalakten bei People & Culture geführt. People & Culture stellt sicher, dass die Speicherung und Aufzeichnung in Übereinstimmung mit den Datenschutzbestimmungen erfolgt.

利益冲突

我们的原则

贺尔碧格在开展业务时秉承诚实守信的原则。我们会声明潜在的利益冲突。我们将保护公司的资产，不会利用我们在贺尔碧格的职位谋取个人利益。

政策

所有贺尔碧格员工均应始终从贺尔碧格的最佳利益出发。贺尔碧格公司员工应声明其业务判断和行为可能受到个人关系或利益影响的情况。他们应回避与利益冲突有关的讨论、决策或其他活动。

定义

贺尔碧格对利益冲突进行了广义定义，包括实际或潜在（感知）利益冲突的情况。

当贺尔碧格的人员或相关人员可能会从与贺尔碧格的业务中过度受益时，则视为存在利益冲突情况。典型的利益冲突情况包括：

- 将贺尔碧格业务分派给由家庭成员或密切相关人士拥有或管理的公司；
- 个人的经济利益（例如，拥有贺尔碧格供应商的大量股份，或将贺尔碧格业务推向该供应商，并期望从中受益）；
- 外部委任（例如，在竞争对手的董事会或科学顾问委员会中任职）；
- 外部工作（例如，在贺尔碧格的客户或供应商处从事第二份工作）；
- 个人职场关系（例如，雇用或管理密切相关的人）；
- 在贺尔碧格客户或供应商处雇用密切相关的人员；
- 收受贺尔碧格商业伙伴提供的费用、佣金、折扣、礼品、招待或服务；
- 利用在贺尔碧格担任的职位来扩大外部利益（例如，与贺尔碧格供应商联系并要求他们赞助员工的体育俱乐部）；
- 使用贺尔碧格的资产、资料 或专有技术从事外部兼职业务或工作；
- 自行或帮助第三方向其他贺尔碧格职员销售产品。

贺尔碧格定义的“密切相关人员”大致包括：

- 家庭成员：父母、配偶、家庭伴侣、兄弟姐妹、孩子、任何住在同一家庭的亲戚和任何其他可能造成利益冲突的家庭关系（例如表亲、祖父母等）； 以及
- 商业伙伴：企业共同所有人。

避免、声明和处理利益冲突

贺尔碧格职员应尽可能避免利益冲突。应该提前思考并主动解决可能使贺尔碧格的利益与其个人利益或密切相关人员的利益发生冲突的情况。

利益冲突可以通过贺尔碧格职员、其主管经理、人与文化部门（人事部）和企业合规部门之间的公开对话来解决。

贺尔碧格的人与人与文化部门（人事部）将在入职过程中与相关人员小组讨论利益冲突处理程序。

利益冲突应以书面形式报告给“人与文化部门（人事部）”部门，然后由该部门与员工和主管经理进行评估。人与人与文化部门（人事部）应就此评估的结果咨询公司合规部门。人与文化部门（人事部）、主管经理和企业合规部门将确定是否存在或可能发生利益冲突情况，并应采取适当的补救措施。

资料私隐

贺尔碧格认识到，应谨慎处理利益冲突声明。

在利益冲突声明中披露他人身份的人员应遵守适用的资料隐私法。在某些辖区，可能需要声明的主体同意才能披露。如果无法征得同意，披露员工应做出抽象声明，不提供个人信息。

与利益冲突声明有关的所有文件以及相关的人事档案均保存在人与文化部门（人事部）。人与文化部门（人事部）必须确保存储和记录保存过程符合资料隐私法规。

Střety zájmů

Náš princip

Za všech okolností jednáme čestně a poctivě. Vždy deklarujeme potenciální střety zájmů. Budeme chránit majetek firmy a své pozice ve firmě HOERBIGER nebudeme využívat k osobnímu prospěchu.

Zásady

Všichni zaměstnanci firmy HOERBIGER budou vždy jednat v nejlepším zájmu společnosti. Zaměstnanci firmy HOERBIGER budou deklarovat situace, v nichž může dojít k ovlivnění jejich úsudku a konání během práce ve firmě HOERBIGER kvůli osobním vztahům nebo zájmům. Zdrží se diskusí, rozhodování nebo jiných činností, kterých se týká střet zájmů.

Definice

Firma HOERBIGER definuje střet zájmů široce a zahrnuje situace skutečných nebo potenciálních (vnímaných) střetů zájmů.

Ke střetu zájmů dochází, když by zaměstnanci firmy HOERBIGER nebo spřízněné osoby mohli neoprávněně těžit z obchodu s firmou HOERBIGER. Mezi typické situace patří:

- Nasměrování obchodu firmy HOERBIGER na společnosti, které vlastní nebo řídí rodinní příslušníci nebo blízce spřízněné osoby;
- Osobní finanční zájmy (např. vlastnictví podstatného podílu dodavatele firmy HOERBIGER nebo nasměrování zakázek firmy HOERBIGER k dodavateli a očekávání, že z toho budou mít prospěch);
- Externí mandáty (např. působení v představenstvu nebo vědeckém poradním sboru konkurenta);
- Zaměstnání mimo společnost (např. když má pracovník druhé zaměstnání u zákazníka nebo dodavatele firmy HOERBIGER);
- Osobní vztahy na pracovišti (např. najímání nebo dohled nad blízce spřízněnou osobou);
- Zaměstnávání úzce spřízněných osob u zákazníka nebo dodavatele firmy HOERBIGER;
- Příjem poplatků, provizí, slev, darů, zábavy nebo služeb od obchodního partnera firmy HOERBIGER;
- Využívání pozice u firmy HOERBIGER k prosazování vnějších zájmů (např. oslovování dodavatelů firmy HOERBIGER se žádostí, aby sponzorovali zaměstnanecký sportovní klub);
- Používání aktiv, dat nebo know-how firmy HOERBIGER k podnikání mimo společnost, na částečný úvazek nebo zaměstnání;
- Prodej produktů dalšímu personálu firmy HOERBIGER nebo pomáhání s takovým prodejem třetím stranám.

Firma HOERBIGER definuje „blízce příbuzné osoby“ široce a zahrnuje tyto osoby:

- Rodinní příslušníci: rodiče, manžel/ka, partner v domácnosti, sourozenci, děti, jakýkoliv příbuzný žijící ve společné domácnosti a jakýkoliv jiný rodinný vztah (např. bratranec, prarodiče atd.), který by mohl vyvolat zdání střetu zájmů;
- Obchodní partneři: osoby, které jsou spoluvlastníky v podniku.

Předcházení, oznamování a řízení střetů zájmů

Pracovníci firmy HOERBIGER se musí vyhnout střetu zájmů, kdykoliv je to možné. Měli by myslet dopředu a aktivně řešit situace, které by mohly vést ke střetu zájmů firmy HOERBIGER s jejich osobními zájmy nebo zájmy osob blízkých.

Mnoho střetů zájmů lze vyřešit otevřeným dialogem mezi pracovníky firmy HOERBIGER, jejich nadřízeným manažerem, oddělením People & Culture a oddělením Group Legal & Compliance.

Oddělení People & Culture firmy HOERBIGER projedná postupy pro střet zájmů s příslušnými personálními skupinami během procesu náboru.

Střety zájmů musí být písemně hlášeny oddělení People & Culture, které poté svolá kontrolu se zaměstnancem a dohlížejícím manažerem. Oddělení People & Culture zkonstruuje výsledek této kontroly s oddělením Group Legal & Compliance. Oddělení People & Culture, dohlížející manažer a oddělení Group Legal & Compliance určí, zda existuje nebo by mohla nastat situace střetu zájmů, a jaké vhodné nápravné kroky je třeba podniknout.

Ochrana údajů

Firma HOERBIGER uznává, že prohlášení o střetu zájmů je třeba řešit citlivě a pečlivě.

Personál, který odhalí identitu jiné osoby v souvislosti s prohlášením o střetu zájmů, musí dodržovat platné zákony o ochraně osobních údajů. V některých jurisdikcích může být nutné, aby subjekt prohlášení souhlasil se zveřejněním. Není-li souhlas k dispozici, učiní sdělující zaměstnanec abstraktní prohlášení bez poskytnutí osobních údajů.

Veškerá dokumentace týkající se prohlášení o střetu zájmů je uchovávána v oddělení People & Culture spolu s příslušnými personálními spisy. Oddělení People & Culture zajistí, aby procesy uchovávání a archivace záznamů byly v souladu s předpisy o ochraně osobních údajů.

Interessekonflikter

Vores principper

Vi agerer til enhver tid ærligt og med integritet. Vi bekendtgør altid eventuelle interessekonflikter. Vi beskytter virksomhedens aktiver og udnytter ikke vores positioner hos HOERBIGER til personlig fordel.

Politik

HOERBIGER-personale skal altid handle i virksomhedens bedste interesse. HOERBIGERs personale skal oplyse om situationer, hvor deres forretningsmæssige vurdering og handlinger kan blive påvirket af personlige relationer eller interesser. De skal afholde sig fra drøftelser, beslutningstagning eller andre aktiviteter i forbindelse med en interessekonflikt.

Definitioner

HOERBIGER definerer interessekonflikter bredt til både at omfatte faktiske og potentielle (opfattede) interessekonflikter.

Der er tale om en interessekonflikt, når HOERBIGERs personale eller tilknyttede personer kan opnå en urimelig fordel af forretninger med HOERBIGER. Eksempler på typiske situationer:

- delegering af HOERBIGERs forretninger til selskaber, der ejes eller ledes af familiemedlemmer eller nært beslægtede personer;
- personlige økonomiske interesser (f.eks. ejerskab af en betydelig andel af en HOERBIGER-leverandørvirksomhed eller delegering af HOERBIGER-forretninger til leverandørvirksomheden med forventning om at drage fordel heraf);
- eksterne mandater (f.eks. medlem af en konkurrents bestyrelse eller videnskabelige rådgivende organ);
- anden beskæftigelse (f.eks. anden beskæftigelse hos en HOERBIGER-kunde eller -leverandør);
- personlige relationer på arbejdspladsen (f.eks. ansættelse af eller tilsyn med en nært beslægtet person);
- ansættelse af nært beslægtede personer hos en HOERBIGER-kunde eller -leverandør;
- modtagelse af honorarer, provisioner, rabatter, gaver, underholdning eller tjenester fra en HOERBIGER-forretningspartner;
- udnyttelse af en stilling hos HOERBIGER til at fremme eksterne interesser (f.eks. ved at henvende sig til HOERBIGERs leverandører og bede dem om at sponsorere medarbejderens sportsklub);
- brug af HOERBIGERs aktiver, data eller knowhow til at drive forretning eller arbejde på deltid uden for HOERBIGER og
- salg af produkter til andre HOERBIGER-medarbejdere eller hjælp til tredjeparter til at gøre dette.

HOERBIGER definerer begrebet "nært beslægtede personer" bredt, således at det omfatter:

- familiemedlemmer: forældre, ægtefælle, samlever, søskende, børn, enhver slægtning, der bor i samme husstand, og ethvert andet familieforhold (f.eks. fætter, kusine, bedsteforældre osv.), som kan give indtryk af en konflikt, og

- forretningspartnere: personer, der er medejere af en virksomhed.

Undgåelse, meddelelse og håndtering af interessekonflikter

HOERBIGERs personale skal så vidt muligt undgå interessekonflikter. De skal være forudseende og proaktivt håndtere situationer, der kan bringe HOERBIGERs interesser i konflikt med deres personlige interesser eller nært beslægtede personers interesser.

Mange interessekonflikter kan løses gennem en åben dialog mellem HOERBIGERs medarbejdere, deres overordnede leder, People & Culture og Group Legal & Compliance.

HOERBIGER People & Culture drøfter procedurerne for interessekonflikter med de relevante personalegrupper i forbindelse med indslusningsprocessen.

Interessekonflikter skal rapporteres skriftligt til People & Culture, som derefter vil indkalde til en gennemgang med medarbejderen og den overordnede leder. People & Culture drøfter resultatet af denne gennemgang med Group Legal & Compliance. People & Culture, den overordnede leder og Group Legal & Compliance afgør, om der er eller kan opstå en interessekonflikt, og hvilke passende foranstaltninger der skal træffes for at afhjælpe denne.

Beskyttelse af personoplysninger

HOERBIGER erkender, at erklæringer om interessekonflikter er følsomme og skal håndteres med omhu.

Personale, der oplyser en anden persons identitet i forbindelse med en erklæring om interessekonflikt, skal overholde gældende lovgivning om databeskyttelse. I nogle jurisdiktioner kan det være nødvendigt, at den person, som erklæringen vedrører, skal give sit samtykke til at oplyse identiteten. Hvis der ikke foreligger et samtykke, skal den videregivende medarbejder afgive en abstrakt erklæring uden at give personlige oplysninger.

Al dokumentation vedrørende erklæringer om interessekonflikter opbevares hos People & Culture sammen med de relevante personalemapper. People & Culture sikrer, at opbevarings- og registreringsprocesserne er i overensstemmelse med bestemmelserne om databeskyttelse.

Belangenconflicten

Ons grondbeginsel

Wij handelen te allen tijde met integriteit en eerlijkheid. Wij geven altijd potentiële belangenconflicten aan. Wij zullen de activa van het bedrijf beschermen en onze functies bij HOERBIGER niet voor persoonlijk gewin gebruiken.

Beleid

Al het personeel van HOERBIGER dient te allen tijde te handelen in het beste belang van de onderneming. De personeelsleden van HOERBIGER doen aangifte van situaties waarin hun zakelijk oordeel en handelen kan worden beïnvloed door persoonlijke relaties of belangen. Zij onthouden zich van besprekingen, besluitvorming of andere activiteiten in verband met een belangenconflict.

Definities

HOERBIGER definieert belangenconflicten ruim en omvat situaties van daadwerkelijke of potentiële (vermeende) belangenconflicten.

Er is sprake van een belangenconflict wanneer personeel van HOERBIGER of verwante personen onrechtmatig voordeel kunnen halen uit zaken met HOERBIGER. Typische situaties zijn:

- het leiden van HOERBIGER-zaken naar bedrijven die eigendom zijn van of beheerd worden door familieleden of nauw verwante personen;
- Persoonlijke financiële belangen (bijv. het bezit van een aanzienlijk aandeel in een leverancier van HOERBIGER, of het sturen van de activiteiten van HOERBIGER in de richting van de leverancier en de verwachting hieruit voordeel te halen);
- externe mandaten (bv. zitting in de raad van bestuur of de wetenschappelijke adviesraad van een concurrent);
- nevenfuncties (bijvoorbeeld een tweede baan bij een klant of leverancier van HOERBIGER);
- persoonlijke relaties op de werkplek (bv. in dienst nemen van of toezicht houden op een nauw verwante persoon);
- tewerkstelling van nauw verwante personen bij een klant of leverancier van HOERBIGER;
- het ontvangen van vergoedingen, commissies, kortingen, geschenken, vermaak of diensten van een zakelijke partner van HOERBIGER;
- de functie bij HOERBIGER gebruiken om externe belangen te bevorderen (bijv. leveranciers van HOERBIGER benaderen en vragen of ze de sportclub van de werknemer willen sponsoren);
- HOERBIGER-activa, -gegevens of -knowhow gebruiken om een externe, deeltijdse activiteit of baan uit te oefenen en
- producten verkopen aan ander HOERBIGER-personeel of het helpen van derden om dit te doen.

HOERBIGER definieert 'nauw verwante personen' in ruime zin als omvattende:

- familieleden: ouders, echtgenoot/echtgenote, partner, broers en zussen, kinderen, familieleden die in hetzelfde huishouden wonen en andere familierelaties (bv. neef, grootouders, enz.) die de schijn van een conflict zouden kunnen wekken; en
- zakenpartners: personen die mede-eigenaar zijn in een onderneming.

Vermijden, aangeven en beheren van belangenconflicten

De personeelsleden van HOERBIGER dienen belangenconflicten zoveel mogelijk te vermijden. Zij dienen vooruit te denken en proactief situaties aan te pakken die de belangen van HOERBIGER in conflict kunnen brengen met hun persoonlijke belangen of die van nauw verwante personen.

Veel belangenconflicten kunnen worden opgelost door een open dialoog tussen het personeel van HOERBIGER, hun superviserende manager, Mens & Cultuur en Group Legal & Compliance.

HOERBIGER Mens & Cultuur zal de procedures voor belangenconflicten tijdens het inwerkproces bespreken met de relevante personeelsgroepen.

Belangenconflicten moeten schriftelijk worden gemeld aan Mens & Cultuur, die vervolgens een gesprek zal organiseren met de werknemer en de leidinggevende manager. Mens & Cultuur overlegt met Group Legal & Compliance over het resultaat van deze evaluatie. Mens & Cultuur, de toezichthoudende manager en Group Legal & Compliance zullen bepalen of er een belangenconflict bestaat of zou kunnen ontstaan en welke passende corrigerende maatregelen moeten worden genomen.

Gegevensprivacy

HOERBIGER erkent dat verklaringen inzake belangenconflicten met gevoeligheid en zorgvuldigheid moeten worden behandeld.

Personeelsleden die de identiteit van een andere persoon bekendmaken in het kader van een verklaring inzake belangenconflicten, nemen de toepasselijke wetgeving inzake gegevensbescherming in acht. In sommige rechtsgebieden moet het voorwerp van de verklaring instemmen met de openbaarmaking. Indien er geen toestemming is, legt de bekendmakende werknemer een abstracte verklaring af zonder persoonsgegevens te verstrekken.

Alle documentatie in verband met verklaringen inzake belangenconflicten wordt samen met de desbetreffende personeelsdossiers bij Mens & Cultuur bewaard. Mens & Cultuur zorgt ervoor dat de opslag- en registratieprocessen voldoen aan de regelgeving inzake gegevensbescherming.

Conflits d'intérêts

Notre principe

Nous agissons à tout moment avec intégrité et honnêteté. Nous signalons toujours les éventuels conflits d'intérêts. Nous protégerons les actifs de l'entreprise et nous n'utiliserons pas nos positions chez HOERBIGER pour en tirer un gain personnel.

Politique

L'ensemble du personnel de HOERBIGER doit agir à tout instant dans le meilleur intérêt de l'entreprise. Le personnel de HOERBIGER signalera les situations dans lesquelles son jugement professionnel et ses actions peuvent être influencés par des relations ou des intérêts personnels. Il doit s'abstenir de prendre part à des discussions, à des prises de décision ou à d'autres activités en lien avec un conflit d'intérêts.

Définitions

HOERBIGER donne une définition étendue aux conflits d'intérêts et inclut toutes les situations de conflits d'intérêts réels, apparents ou potentiels.

Une situation de conflit d'intérêts existe lorsque le personnel de HOERBIGER ou des personnes proches pourraient indûment tirer profit de transactions avec HOERBIGER. Les situations typiques incluent :

- Attribuer des marchés de HOERBIGER à des entreprises possédées ou dirigées par des personnes appartenant à l'entourage proche ;
- Intérêts financiers personnels (par exemple, détenir une part substantielle d'un fournisseur de HOERBIGER, ou orienter des marchés de HOERBIGER vers le fournisseur, et attendre un bénéfice en retour) ;
- Mandats externes (par exemple, siéger au conseil d'administration ou au comité consultatif scientifique d'un concurrent) ;
- Emploi externe (par exemple, occuper un deuxième emploi auprès d'un client ou fournisseur de HOERBIGER) ;
- Relations personnelles sur le lieu de travail (par exemple, embaucher ou superviser une personne appartenant à l'entourage proche) ;
- Emploi de personnes appartenant à l'entourage proche chez un client ou fournisseur de HOERBIGER ;
- Recevoir des honoraires, commissions, remises, cadeaux, divertissements ou services d'un partenaire commercial de HOERBIGER ;
- Utiliser la position chez HOERBIGER pour promouvoir des intérêts extérieurs (par exemple, en approchant les fournisseurs de HOERBIGER et en leur demandant de sponsoriser le club sportif de l'employé) ;
- Utiliser les actifs, données, ou le savoir-faire de HOERBIGER pour exercer une activité ou un emploi externe, à temps partiel ; et
- Vendre des produits à d'autres employés de HOERBIGER ou aider des tiers à le faire.

HOERBIGER donne une définition étendue au terme « personnes appartenant à l'entourage proche » pour inclure les :

- Membres de la famille : parents, conjoint-e, compagne ou compagnon, frères et sœurs, enfants, tout parent vivant dans le même foyer et toute autre relation familiale (par exemple cousin, grands-parents, etc.) qui pourrait créer l'apparence d'un conflit ; et
- Partenaires commerciaux : personnes copropriétaires dans une entreprise.

Éviter, déclarer et gérer les conflits d'intérêts

Le personnel de HOERBIGER doit dans la mesure du possible éviter les conflits d'intérêts. Il doit anticiper et faire face de manière proactive aux situations qui pourraient mettre les intérêts de HOERBIGER en conflit avec ses intérêts personnels ou ceux des personnes appartenant à l'entourage proche.

De nombreux conflits d'intérêts peuvent se résoudre par un dialogue ouvert entre le personnel de HOERBIGER, ses supérieurs hiérarchiques, le People & Culture et le Group Legal & Compliance.

Le People & Culture de HOERBIGER discutera des procédures en matière de conflit d'intérêts avec les groupes de collaborateurs concernés pendant le processus d'intégration.

Les conflits d'intérêts doivent être signalés par écrit au People & Culture qui organisera une analyse avec l'employé et le supérieur hiérarchique. Le People & Culture devra consulter le Group Legal & Compliance sur le résultat de l'analyse. Le People & Culture, le supérieur hiérarchique et le Group Legal & Compliance détermineront si une situation de conflit d'intérêts existe ou pourrait apparaître, et les mesures correctives appropriées à mettre en place.

Confidentialité

HOERBIGER reconnaît que les déclarations de conflit d'intérêts doivent être traitées avec sensibilité et diligence.

Le personnel divulguant l'identité d'une autre personne dans le cadre d'une déclaration de conflit d'intérêts devra respecter les lois applicables sur la confidentialité. Dans certaines juridictions, la personne concernée par la déclaration devra peut-être donner son consentement à la divulgation. Si le consentement n'est pas disponible, l'employé effectuant la déclaration devra faire une déclaration sommaire sans fournir d'informations à caractère personnel.

Tous les documents en lien avec des déclarations de conflit d'intérêts sont conservés auprès du People & Culture avec les dossiers du personnel pertinents. Le People & Culture devra garantir que le stockage et les processus de tenue de dossiers se conforment aux réglementations sur la confidentialité.

Eturistiriidat

Periaatteemme

Toimimme rehellisesti ja suoraselkäisesti kaikissa tilanteissa. Ilmoitamme aina mahdollisista eturistiriidoista. Suojaamme yrityksen omaisuutta emmekä käytä asemaamme HOERBIGERillä henkilökohtaisen hyödyn saavuttamiseen.

Käytänne

Kaikkien HOERBIGERin henkilöstöön kuuluvien tulee aina toimia yrityksen parhaan edun mukaisesti. HOERBIGERin henkilöstön tulee ilmoittaa tilanteista, joissa henkilökohtaiset suhteet tai edut saattavat vaikuttaa heidän yritykselliseen arviointikykyynsä tai toimiinsa. Heidän on pidättäydyttävä neuvotteluista, päätöksenteosta tai muista toimista, jotka liittyvät eturistiriitaan.

Määritelmät

HOERBIGER määrittää eturistiriidan laajasti ja sisällyttää siihen tilanteet, joissa on tosiasiallinen tai potentiaalinen (koettu) eturistiriita.

Eturistiriitatilanne on olemassa, kun HOERBIGERin henkilöstö tai heihin liittyvät henkilöt saattavat asiattomasti hyötyä HOERBIGERin kanssa tehdyistä liiketoimista. Tyypillisiä tilanteita ovat:

- HOERBIGERin liiketoimien ohjaaminen yrityksille, joiden omistajat tai johtajat ovat perheenjäseniä tai lähisukulaisia;
- Henkilökohtaiset taloudelliset edut (esim. huomattavan osuuden omistaminen HOERBIGERin tavarantoimittajasta, tai HOERBIGERin liiketoiminnan ohjaaminen tavarantoimittajalle siitä odotettavissa olevan oman hyödyn toivossa);
- Ulkoiset valtuutukset (esimerkiksi toiminta kilpailijan johtokunnassa tai tieteellisessä neuvoo-antavassa lautakunnassa);
- Ulkopuolinen työsuhde (esim. toinen työpaikka HOERBIGERin asiakkaalla tai tavarantoimittajalla);
- Henkilökohtaiset suhteet työpaikalla (esim. lähisukulaisen palkkaaminen tai ohjaaminen);
- HOERBIGERin asiakkaalla tai tavarantoimittajalla työskentelevät lähisukulaiset;
- Maksujen, palkkioiden, alennusten, lahjojen, viihteen tai palvelujen saaminen HOERBIGERin liikekumppanilta;
- HOERBIGERin aseman käyttö muissa ulkopuolisissa eduissa (esim. HOERBIGERin tavarantoimittajien lähestyminen ja sponsoroinnin pyytäminen työntekijöiden urheilukerholle);
- HOERBIGERin omaisuuden, tietojen ja taitotiedon käyttö ulkopuolisen, osa-aikaisen liiketoiminnan tai työsuhteen edistämiseen; ja
- Tuotteiden myynti muille HOERBIGERin henkilöstölle tai ulkopuolisten auttaminen siinä.

HOERBIGER määrittelee 'lähisukulaiset' laajasti sisältämään seuraavat:

- Perheenjäsenet: vanhemmat, puoliso, avopuoliso, sisarukset, lapset, samassa kotitaloudessa asuva sukulainen tai muu perhesuhde (esim. serkku, isovanhemmat jne.), jotka voivat luoda vaikutelman ristiriidasta; ja
- Liikekumppanit: henkilöt, jotka ovat kanssaomistajina yrityksessä.

Eturistiriitojen välttäminen, niistä ilmoittaminen ja niiden hallinta

HOERBIGERin henkilöstön tulee välttää eturistiriitoja aina, kun se on mahdollista. Heidän tulisi ajatella ennakoon ja puuttua ennakoivasti tilanteisiin, jotka saattavat aiheuttaa ristiriidan HOERBIGERin etujen ja omien etujensa tai lähisukulaisten etujen välille.

Monet eturistiriidat voidaan ratkaista avoimilla keskusteluilla HOERBIGERin henkilöstön, heidän esimiestensä, People & Culture -osaston ja yrityksen vaatimustenmukaisuudesta vastaavan tahon välillä.

HOERBIGER People & Culture -osasto keskustelelee eturistiriitatoimenpiteistä vastaavien henkilöstöryhmien kanssa mukaantuloprosessin aikana.

Eturistiriidoista on ilmoitettava kirjallisesti People & Culture -osastolle, joka sitten haastattelee työntekijää ja tämän esimiestä. People & Culture -osasto neuvottelee yhtiön vaatimustenmukaisuudesta vastaavan tahon kanssa tämän haastattelun tuloksista. People & Culture, esimies ja yhtiön vaatimustenmukaisuudesta vastaava taho määrittävät, onko eturistiriitatilanne olemassa tai mahdollisesti syntyneessä, ja mihin asianmukaisiin korjaaviin toimenpiteisiin tulee ryhtyä.

Tietosuoja

HOERBIGER ymmärtää, että eturistiriitailmoituksia on käsiteltävä varovasti ja huolellisesti.

Henkilöstön, joka ilmoittaa toisen henkilön henkilöllisyyden eturistiriitailmoituksen puitteissa, on noudatettava vastaavia tietosuojalakeja. Joillakin lainkäyttöalueilla ilmoituksen kohteen on suostuttava tietojen ilmoittamiseen. Jos suostumusta ei ole olemassa, ilmoittavan työntekijän on tehtävä abstrakti ilmoitus henkilötietoja antamatta.

Kaikkia eturistiriitailmoituksiin liittyviä asiakirjoja ylläpitää People & Culture -osasto yhdessä vastaavien henkilöstörekisterien yhteydessä. People & Culture varmistaa, että tietojen tallennus- ja kirjausprosessit vastaavat tietosuojamääräyksiä.

Συγκρούσεις συμφερόντων

Οι αρχές μας

Οι δραστηριότητές μας διέπονται πάντα από ακεραιότητα και ειλικρίνεια. Αναφέρουμε πάντα τις πιθανές συγκρούσεις συμφερόντων. Προστατεύουμε τα περιουσιακά στοιχεία της εταιρείας και δεν εκμεταλλευόμαστε τις θέσεις μας στη HOERBIGER για προσωπικό κέρδος.

Πολιτική

Όλα τα μέλη του προσωπικού της HOERBIGER οφείλουν να ενεργούν ανά πάσα στιγμή με γνώμονα το συμφέρον της εταιρείας. Τα μέλη του προσωπικού της HOERBIGER οφείλουν να επισημαίνουν καταστάσεις όπου η επιχειρηματική τους κρίση ή οι ενέργειές τους ενδέχεται να επηρεάζονται από προσωπικές σχέσεις ή συμφέροντα. Θα πρέπει να απέχουν από συζητήσεις, λήψη αποφάσεων ή άλλες δραστηριότητες που σχετίζονται με μια σύγκρουση συμφερόντων.

Ορισμοί

Η HOERBIGER προσδίδει έναν ευρύ ορισμό στη σύγκρουση συμφερόντων και περιλαμβάνει καταστάσεις πραγματικών ή εν δυνάμει (αντιληπτών) συγκρούσεων συμφερόντων.

Σύγκρουση συμφερόντων υφίσταται όταν μέλη του προσωπικού της HOERBIGER ή πρόσωπα που σχετίζονται με αυτά ενδέχεται να επωφεληθούν από επιχειρηματική δραστηριότητα με την HOERBIGER. Ενδεικτικά αναφέρονται οι εξής καταστάσεις:

- Προσανατολισμός της επιχειρηματικής δραστηριότητας της HOERBIGER προς εταιρείες που ανήκουν σε ή διοικούνται από μέλη της οικογενείας ή από στενά συγγενικά πρόσωπα,
- Προσωπικά χρηματικά οφέλη (π.χ. κατοχή σημαντικού μεριδίου ενός προμηθευτή της HOERBIGER ή κατεύθυνση της επιχειρηματικής δραστηριότητας της HOERBIGER προς τον εν λόγω προμηθευτή αναμένοντας σχετικό όφελος),
- Εξωτερικοί ρόλοι (π.χ. συμμετοχή στο διοικητικό συμβούλιο ή στην επιστημονική συμβουλευτική επιτροπή ενός ανταγωνιστή),
- Εξωτερική απασχόληση (π.χ. δεύτερη θέση εργασίας σε έναν πελάτη ή προμηθευτή της HOERBIGER),
- Προσωπικές εργασιακές σχέσεις (π.χ. πρόσληψη ή επίβλεψη ενός στενού συγγενικού προσώπου),
- Απασχόληση στενών συγγενικών προσώπων σε πελάτη ή προμηθευτή της HOERBIGER,
- Λήψη αμοιβών, προμηθειών, εκπνώσεων, δώρων, παροχών ψυχαγωγίας ή υπηρεσιών από εταιρικό συνεργάτη της HOERBIGER,
- Χρήση μιας θέσης στην HOERBIGER για την προαγωγή εξωτερικών συμφερόντων (π.χ. προσέγγιση προμηθευτών της HOERBIGER προκειμένου να χορηγήσουν τον αθλητικό όμιλο των εργαζομένων),
- Χρήση περιουσιακών στοιχείων, δεδομένων ή τεχνογνωσίας της HOERBIGER για την απόκτηση εξωτερικής μερικής επιχειρηματικής δραστηριότητας ή απασχόλησης, και
- Πώληση προϊόντων σε άλλα μέλη του προσωπικού της HOERBIGER ή υποστήριξη τρίτων προσώπων που επιδιώκουν κάτι τέτοιο.

Η HOERBIGER προσδίδει ευρύ ορισμό στην έννοια των «στενών συγγενικών προσώπων» και περιλαμβάνει:

- Μέλη της οικογένειας: γονείς, σύζυγος, σύντροφος ζωής, αδέρφια, παιδιά, συγγενικά πρόσωπα που ζουν στο ίδιο σπίτι και οποιαδήποτε άλλη συγγενική σχέση (π.χ. ξαδέρφια, παππούδες κ.λπ.) που θα μπορούσαν να δώσουν την εντύπωση σύγκρουσης, και
- Εταιρικοί συνεργάτες: άτομα που είναι συνιδιοκτήτες επιχείρησης.

Αποφυγή, δήλωση και διαχείριση συγκρούσεων συμφερόντων

Τα μέλη του προσωπικού της HOERBIGER πρέπει να αποφεύγουν τις συγκρούσεις συμφερόντων στο μέτρο του δυνατού. Θα πρέπει να είναι προνοητικά και να αντιμετωπίζουν προληπτικά καταστάσεις που μπορούν να φέρουν τα συμφέροντα της HOERBIGER σε σύγκρουση με τα προσωπικά τους συμφέροντα ή με τα συμφέροντα στενών συγγενικών προσώπων.

Πολλές συγκρούσεις συμφερόντων μπορούν να λυθούν μέσω ανοιχτού διαλόγου μεταξύ των μελών του προσωπικού της HOERBIGER, του διοικητικού υπευθύνου και των τμημάτων People & Culture και Εταιρικής συμμόρφωσης.

Το τμήμα People & Culture της HOERBIGER θα συζητήσει τις διαδικασίες σύγκρουσης συμφερόντων με τις αντίστοιχες ομάδες του προσωπικού κατά τη φάση ένταξης.

Οι συγκρούσεις συμφερόντων πρέπει να δηλώνονται γραπτώς στο τμήμα People & Culture, το οποίο θα ορίσει από κοινού εξέταση με τον/την εργαζόμενο/-η και τον/την διοικητικό/-ή υπεύθυνο/-η. Το τμήμα People & Culture θα συμβουλευτεί το τμήμα Εταιρικής συμμόρφωσης σχετικά με το αποτέλεσμα της εξέτασης. Το τμήμα People & Culture, ο/η διοικητικός/-ή υπεύθυνος/-η και το τμήμα Εταιρικής συμμόρφωσης θα ορίσουν αν υφίσταται σύγκρουση ή κίνδυνος σύγκρουσης συμφερόντων, καθώς και τα κατάλληλα διορθωτικά μέσα που πρέπει να ληφθούν.

Απόρρητο δεδομένων

Η HOERBIGER αναγνωρίζει ότι κάθε δήλωση σύγκρουσης συμφερόντων πρέπει να αντιμετωπίζεται με τη δέουσα ευαισθησία και επιμέλεια.

Μέλη του προσωπικού που αποκαλύπτουν την ταυτότητα ενός προσώπου στα πλαίσια μιας δήλωσης σύγκρουσης συμφερόντων οφείλουν να συμμορφώνονται με τη νομοθεσία περί προστασίας των προσωπικών δεδομένων. Σε ορισμένες δικαιοδοσίες, το υποκείμενο της δήλωσης μπορεί να χρειαστεί να συναινέσει στην κοινοποίηση. Ελλείψει συναίνεσης, ο/η εργαζόμενος/-η που προβαίνει στην κοινοποίηση θα πρέπει να υποβάλει μια γενική δήλωση χωρίς να παράσχει προσωπικές πληροφορίες.

Όλα τα έγγραφα που σχετίζονται με τις δηλώσεις σύγκρουσης συμφερόντων διατηρούνται από το τμήμα People & Culture μαζί με τα αντίστοιχα αρχεία προσωπικού. Το τμήμα People & Culture οφείλει να διασφαλίσει ότι οι διαδικασίες αποθήκευσης και αρχειοθέτησης συμμορφώνονται με τους κανονισμούς προστασίας των δεδομένων.

Összeférhetetlenség

Alapelveink

Mindig becsületesen és őszintén cselekszünk. A potenciális összeférhetetlenségeket mindig bejelentjük. Védjük a vállalat vagyonát, és nem használjuk fel a HOERBIGER pozícióinkat személyes haszon elősegítésére.

Irányelv

All HOERBIGER Personnel shall act at all times in the best interest of the company. HOERBIGER Personnel shall declare situations in which their business judgement and actions may be influenced by personal relations or interests. They shall abstain from discussions, decision-making or other activities related to a conflict of interest.

A HOERBIGER Munkatársai alkalmazottainak minden körülmények között a vállalat érdekében kell eljárniuk. A HOERBIGER Munkatársainak alkalmazottainak be kell jelenteniük azokat a helyzeteket, amelyekben üzleti megítélésüket és tevékenységeiket személyes kapcsolatok vagy érdekek befolyásolhatják. Ezekben az esetekben tartózkodni kell a megbeszélésektől, döntéshozatali tevékenységektől vagy egyéb tevékenységektől.

Definíció

A HOERBIGER az összeférhetlenségeket igen tágra határozza meg, és magában foglalja a tényleges vagy potenciális (észlelt) összeférhetlenségeket is.

Összeférhetetlenség áll fenn abban az esetben, ha a HOERBIGER személyi állománya vagy az ahhoz kapcsolódó személyek indokolatlanul profitálhatnak a HOERBIGER üzletmenetéből. Jellemző helyzetek:

- A HOERBIGER üzletvezetése olyan vállalatokhoz való irányítása, amelyek a családtagok vagy közeli személyek tulajdonában vannak;
- Személyes pénzügyi érdekek (például egy HOERBIGER szállító jelentős részének birtoklása vagy a HOERBIGER üzleti irányítása a beszállító felé, és ebből fakadó előnyszerzés);
- Külső megbízások (például a versenytárs Igazgatótanácsában vagy Tudományos Tanácsadó Testületében való részvétel);
- Külső foglalkoztatás (például második munkahely egy HOERBIGER vásárlónál vagy beszállítónál);
- Személyes munkahelyi kapcsolatok (például szorosan kapcsolódó személyek felvétele vagy felügyelete);
- Közeli rokonok foglalkoztatása HOERBIGER vevőnél vagy szállítónál;
- Díjak, jutalékok, kedvezmények, ajándékok, szórakoztatás vagy szolgáltatások elfogadása HOERBIGER üzleti partnerektől;
- HOERBIGER pozíciójának felhasználása külső érdekek fejlesztésére (például a HOERBIGER szállítóinak felkeresése, majd munkavállalói sportklub szponzorálására való felkérése);
- HOERBIGER eszközök, adatok vagy know-how használata vállalaton kívül, részmunkaidős üzleti tevékenységek vagy egyéb foglalkoztatás keretein belül
- Termékek értékesítése más HOERBIGER Munkatársak számára, vagy ezzel kapcsolatban segítségnyújtás harmadik fél számára.

HOERBIGER meghatározza a „közeli személyeket”, és magában foglalja:

- Családtagok: szülők, jegyes, élettárs, testvér, gyermek, azonos háztartásban élő hozzátartozó és minden más családtag (pl. unokatestvér, nagyszülők, stb.) akivel kapcsolatban érdekütközés léphet fel
- Családtagok: szülők, házastársak, élettársak, testvérek, gyermekek, minden ugyanabban a háztartásban élő rokon és bármilyen egyéb családi kapcsolat (például unokatestvérek, nagyszülők stb.), amelyek bármilyen konfliktus megjelenését idézhetik elő.
- Üzleti partnerek: olyan személyek, akik társtulajdonosai a vállalkozásnak;

Az összeférhetetlenség elkerülése, bejelentése és kezelése

A HOERBIGER Munkatársainak el kell kerülni az összeférhetetlenségeket. Előre kell gondolkodni és proaktívan kell fogalmazni olyan helyzetekben, amelyek a HOERBIGER érdekeit ütköztethetik személyes vagy közeli kapcsolatban álló személyek érdekeivel.

Számos összeférhetetlenség megoldható nyitott párbeszéd útján a HOERBIGER Munkatársai, a felügyelő menedzser („Supervisor”), a People & Culture és a Group Legal & Compliance között.

A HOERBIGER People & Culture a megbízás során megbeszélheti az összeférhetetlenségi eljárásokat az érintett személyzeti csoportokkal.

Az összeférhetetlenségről írásban be kell számolni a People & Culture munkatársaknak, akik ezt követően összehívják a munkavállalót és a felügyeletet ellátó vezetőt. Ezután a People & Culture konzultációt folytat a Group Legal & Compliance-el a felülvizsgálat eredményéről. A People & Culture, a felügyelő menedzser és a Group Legal & Compliance határozza meg, hogy fennáll-e vagy kialakulhat-e összeférhetlenségi helyzet, és milyen szükséges orvoslási lépéseket kell tenni.

Adatvédelem

HOERBIGER elismeri, hogy az összeférhetlenségi nyilatkozatokat érzékenyen és gondosan szükséges kezelni.

Ha a Munkatársak feltárják más személy azonosságát az összeférhetlenségről szóló nyilatkozat vonatkozásában, be kell tartania az alkalmazandó adatvédelmi törvényeket. Egyes joghatóságokban hozzá kell járulni a nyilatkozat tárgyának nyilvánosságra hozatalához. Ha ez a hozzájárulás nem történik meg, egy összefoglaló nyilatkozatot kell tenni az alkalmazott személyes adatainak megadása nélkül.

Az összes összeférhetlenséggel kapcsolatos dokumentumot és nyilatkozatot a People & Culture tartja karban, a vonatkozó személyi állományokkal együtt. A tárolási és nyilvántartási folyamatok adatvédelmi megfelelőségéről a People & Culture gondoskodik.

Conflitti di interessi

Il nostro principio

Agiamo con integrità e onestà in ogni circostanza. Dichiariamo sempre potenziali conflitti di interesse. Proteggeremo gli asset dell'azienda e non utilizzeremo le nostre posizioni in HOERBIGER per tornaconto personale.

Politica

Tutto il Personale di HOERBIGER agirà sempre nel migliore interesse dell'azienda. Il Personale di HOERBIGER renderà note le situazioni in cui il proprio giudizio e le proprie azioni aziendali possono essere influenzati da relazioni o interessi personali. Si asterrà da discussioni, processi decisionali o altre attività relative a un conflitto di interessi.

Definizioni

HOERBIGER definisce i conflitti di interessi in modo ampio e include situazioni di conflitti di interessi effettivi o potenziali (percepiti).

Una situazione di conflitto di interessi si verifica quando il Personale di HOERBIGER o persone correlate potrebbero trarre indebitamente vantaggio da rapporti commerciali con HOERBIGER. Situazioni tipiche comprendono:

- Dirigere l'attività di HOERBIGER verso aziende di proprietà o gestite da familiari o persone con cui sussistano stretti legami personali
- Interessi finanziari personali (ad es. possedere una quota sostanziale di un fornitore di HOERBIGER o indirizzare l'attività di HOERBIGER verso il fornitore o aspettarsi di trarne un vantaggio)
- Mandati esterni (ad es. far parte del consiglio di amministrazione o del comitato consultivo scientifico di un concorrente)
- Impiego esterno (ad es. avere un secondo lavoro presso un cliente o fornitore di HOERBIGER)
- Rapporti personali sul posto di lavoro (ad es. assumere o supervisionare una persona con cui sussistono stretti legami personali)
- Impiego di persone con cui sussistono stretti legami personali presso un cliente o fornitore di HOERBIGER
- Ricezione di provvigioni, commissioni, sconti, regali, intrattenimento o servizi da un partner commerciale di HOERBIGER
- Utilizzo della posizione presso HOERBIGER per promuovere interessi esterni (ad es. approcciare i fornitori di HOERBIGER e chiedere loro di sponsorizzare il club sportivo del dipendente)
- Utilizzo di asset, dati o know-how di HOERBIGER per svolgere business o attività lavorativa esterni, part-time
- Vendita di prodotti ad altro Personale di HOERBIGER o aiuto in merito a terze parti

HOERBIGER adotta un'ampia definizione per le "persone con cui sussistono stretti legami personali" che include:

- Familiari: genitori, coniuge, convivente, fratelli, figli, qualsiasi parente che viva nella stessa abitazione e qualsiasi altra relazione familiare (ad es. cugini, nonni, ecc.) che potrebbe dare l'impressione di un conflitto
- Partner commerciali: persone che sono proprietarie di un'impresa

Evitare, dichiarare e gestire i conflitti di interessi

Il Personale di HOERBIGER eviterà i conflitti di interessi per quanto possibile. Deve essere previdenti e gestire in modo proattivo le situazioni che potrebbero mettere gli interessi di HOERBIGER in conflitto con i suoi interessi personali o con quelli di persone con cui sussistono stretti legami personali.

È possibile risolvere molti conflitti di interessi con un dialogo aperto tra il Personale di HOERBIGER, il supervisore, People & Culture e Group Legal & Compliance.

People & Culture di HOERBIGER discuterà le procedure relative al conflitto di interessi con i gruppi del Personale in questione durante la procedura di inserimento.

I conflitti di interessi devono essere segnalati per iscritto a People & Culture, che poi organizzerà una revisione con il dipendente e il supervisore. People & Culture si consulterà con Group Legal & Compliance in merito al risultato di questa revisione. People & Culture, il supervisore e Group Legal & Compliance determineranno se esiste o potrebbe sorgere una situazione di conflitto di interessi e quali misure correttive appropriate saranno adottate.

Protezione dei dati

HOERBIGER riconosce che le dichiarazioni di conflitto di interessi devono essere trattate con sensibilità e diligenza.

Il Personale che rivela l'identità di un'altra persona nell'ambito di una dichiarazione sul conflitto di interessi osserverà le leggi sulla protezione dei dati applicabili. In alcune giurisdizioni, il soggetto della dichiarazione potrebbe dover acconsentire alla divulgazione. Se il consenso non è disponibile, il dipendente che effettua la comunicazione deve effettuare una dichiarazione astratta senza fornire informazioni personali.

Tutta la documentazione relativa alle dichiarazioni di conflitto di interessi è conservata presso People & Culture insieme ai fascicoli del personale rilevanti. People & Culture garantirà che i processi di archiviazione e conservazione siano conformi alle normative sulla protezione dei dati.

利益相反

弊社の原則

弊社は、常に公正かつ誠実に事業活動を行うものとします。弊社は、常に潜在的な利益相反に関する声明を行うものとします。弊社は、当該企業の資産を保護するとともに、個人的な利得のためにHOERBIGERでの弊社の職務上の地位を利用しないものとします。

方針

HOERBIGERの全職員は、当該企業の最善の利益を目的として常に行動するものとします。HOERBIGERの職員は、業務上の判断ならびに業務活動が個人的な関係または権益によって影響を受ける可能性がある状況について声明を行うものとします。職員は、利益相反に関連した議論、意思決定あるいは他の活動を回避するものとします。

定義

HOERBIGERは、幅広く利益相反を定義するとともに、実際の利益相反あるいは潜在的な（認識される）利益相反の状況を規定するものとします。

HOERBIGERの職員あるいは関連当事者等がHOERBIGERとの事業活動から不当に利益を受理する可能性がある場合、利益相反に関する状況が実在するものとします。かかる典型的な状況は、下記の事項を含むものとします。すなわち：

- 家族の構成員もしくは近縁関係にある個人等によって所有あるいは管理される企業等に対してHOERBIGERの事業活動を導くこと
- 個人的な金銭の利害（事例：HOERBIGERの供給業者の実質的な株式を所有すること、またはHOERBIGERの事業活動を当該供給業者に対して導くこと、更にかかる状況から利益を受けるように期待すること）
- 社外の職務（事例：競合企業の取締役会あるいは科学諮問委員会における職務の遂行）
- 外部の雇用（事例：HOERBIGERの顧客あるいは供給業者に関する副業を有すること）
- 個人的な職場での関係（事例：近縁関係にある個人の雇用あるいは監督）
- HOERBIGERの顧客または供給業者での近縁関係にある個人の雇用
- HOERBIGERのビジネス・パートナーから費用、手数料、割引、贈与、娯楽またはサービスを受領すること
- 外部の権益を更に促進するために、HOERBIGERにおける職務上の地位を利用すること（事例：HOERBIGERの供給業者等に対して接近し、従業員のスポーツクラブに対して資金提供するように要請すること）
- 外部の非常勤の業務あるいは雇用を追求するために、HOERBIGERの資産、データもしくは専門的知識を利用すること、更に
- 他のHOERBIGERの職員に対して製品を販売すること、もしくは第3者等が販売するように支援すること

HOERBIGERは、「近縁関係にある個人」について幅広く定義するものとします。これには、下記の事項が含まれるものとします。すなわち：

- 家族の構成員等：両親、配偶者、家庭内パートナー、兄弟姉妹、子供等、同一の世帯で生活している親戚等、更に利益相反の状況が発生する可能性がある他の家族関係（事例：いとこ、孫など）
- ビジネス・パートナー等：事業における共同所有者等に相当する個人等

利益相反に関する回避、声明ならびに管理

HOERBIGERの職員は、可能な限り、常に利益相反を回避するものとします。かかる職員は、かかる職員の個人的利益あるいは近縁関係にある個人等の利益に相反して、HOERBIGERの権益を優先することができる状況を事前に判断し、かかる状況に対して積極的に対応しなければならないものとします。

殆どの利益相反は、HOERBIGERの職員、監督部長、人事&文化部門ならびに企業のコンプライアンス部門の間における開放的な直接的協議を通じて解決されるものとします。

HOERBIGERにおける人事&文化部門は、新人研修の過程期間において、関連した職員の団体と利益相反に関する手続きについて議論するものとします。

利益相反は、人事&文化部門に対して書面で報告されるものとします。その後、かかる部門は、当該従業員ならびに監督部長と共に審査を行うものとします。更に、人事&文化部門は、この審査の結果について企業のコンプライアンス部門と協議を行うものとします。人事&文化部門、監督部長、更に企業のコンプライアンス部門は、利益相反の状況が存在するかどうかについて、あるいはかかる利益相反の状況が発生する可能性があるかどうかについて、更にどの適切な是正措置が講じられるのかについて判断するものとします。

データ機密性

HOERBIGERは、当該利益相反に関する声明が配慮ならびに注意を伴い取り扱われることについて認識するものとします。

利益相反に関する声明に関連して、他の個人の身元を開示する職員は、適用されるデータ機密性の法律を遵守するものとします。幾つかの司法管轄区において、当該声明の対象者は、当該開示に対して同意しなければならない場合があるものとします。同意が利用不可能である場合、開示する従業員は、個人情報を提供することなく、抽象的な声明を行うものとします。

利益相反に関する声明に関連した全ての記録書類は、適切な職員ファイルと共に人事&文化部門で保持されるものとします。人事&文化部門は、保管ならびに記録保持の過程がデータ機密性に関する規制に準拠していることを確認するものとします。

이해 상충

우리의 원칙

항상 청렴하고 정직하게 행동합니다. 항상 잠재적인 이해 상충 상황을 밝힙니다. 회사의 자산을 보호하며 HOERBIGER의 지위를 사용하여 사적 이익을 얻지 않습니다.

정책

모든 HOERBIGER 직원은 항상 최선의 회사 이익을 위해 행동해야 합니다. HOERBIGER 직원은 비즈니스 결정 및 행동이 개인적 관계 또는 이익에 의해 영향을 받는 상황을 공개해야 합니다. 그러한 직원은 이해 상충과 관련된 논의, 의사 결정 또는 기타 활동을 기피해야 합니다.

정의

HOERBIGER는 이해 상충을 광범위하게 정의하며 실제적 또는 잠재적(인지된) 이해 상충 상황을 포함합니다.

HOERBIGER 직원 또는 관계자가 HOERBIGER 비즈니스를 통해 부당하게 혜택을 받을 때 이해 상충 상황이 존재합니다. 일반적인 상황:

- 가족 또는 가까운 관계에 놓인 사람이 소유하거나 관리하는 회사에 HOERBIGER 비즈니스를 할당함;
- 사적 금융 이익(예: HOERBIGER 공급업체의 지분을 소유하거나, HOERBIGER 비즈니스를 공급업체에 할당하고 이를 통해 혜택을 받음);
- 외부적 권한 행사(예: 경쟁업체의 이사진 또는 기술 고문이 됨);
- 외부 취업(예: HOERBIGER 고객 또는 공급업체에서 부업을 함);
- 사적 직장 관계(예: 가까운 관계의 사람을 고용하거나 감독함);
- HOERBIGER 고객 또는 공급업체에 가까운 관계의 사람이 취업함;
- HOERBIGER 파트너로부터 수수료, 커미션, 할인, 선물, 여행 또는 서비스를 받음;
- 추가적인 외부 이익을 위하여 HOERBIGER의 직위 이용(예: HOERBIGER 공급업체에 연락하여 직원 스포츠 클럽의 후원을 요구함);
- HOERBIGER 자산, 데이터 또는 노하우를 이용하여 외부의 파트타임 비즈니스 또는 취업을 추구함;
- 다른 HOERBIGER 직원에게 제품을 판매하거나 제3자가 판매하도록 지원함.

HOERBIGER는 '가까운 관계의 사람'을 다음과 같이 광범위하게 정의합니다.

- 가족 구성원: 부모, 배우자, 동서, 형제자매, 자녀, 동일한 가정에서 생활하는 친척, 기타 이해 상충을 야기하는 것으로 보일 수 있는 가족 관계(예: 사촌, 조부모 등);
- 비즈니스 파트너: 회사를 공동 소유하는 사람.

이해 상충의 기피, 선언 및 관리

HOERBIGER 직원은 가능한 한 이해 상충을 기피해야 합니다. 사적 이익 또는 가까운 관계의 사람과 HOERBIGER의 이익이 상충할 수 있는 상황을 미리 고려하고 사전에 해결해야 합니다.

많은 이해 상충은 HOERBIGER 직원, 감독관, 인사관리 책임자, 기업 준법감시인 사이의 공개적인 대화를 통해 해결할 수 있습니다.

HOERBIGER 인사관리 책임자는 온보딩 프로세스 중 관련 직원들과 이해 상충 절차를 논의합니다.

이해 상충은 인사관리 책임자에게 서면으로 보고해야 하며, 책임자는 직원 및 감독관과 함께하는 검토 회의를 소집합니다. 인사관리 책임자는 검토 결과에 대해 기업 준법감시인과 협의해야 합니다. 인사관리 책임자, 감독관, 기업 준법감시인은 이해 상충 상황이 존재하는지, 또는 발생 가능성 여부, 실행해야 하는 적절한 해결 절차를 결정합니다.

개인정보 보호

HOERBIGER는 이해 상충 선언을 민감하고 성실하게 처리해야 함을 인지하고 있습니다.

이해 상충 선언과 관련하여 타인의 신원을 공개하는 사람은 개인정보 보호법을 준수해야 합니다. 일부 관할권에서 선언 주체는 공개 동의를 받아야 합니다. 동의를 받지 못했다면 공개 직원은 개인정보를 제외한 추상적 선언을 해야 합니다.

이해 상충과 관련된 모든 문서는 인사관리팀과 관련된 개인 파일에 보관됩니다. 인사관리팀은 보관 및 기록 유지 절차가 개인정보 규정을 준수하도록 해야 합니다.

Konflik Kepentingan

Prinsip Kami

Kami bertindak dengan integriti dan kejujuran pada setiap masa. Kami sentiasa mengisytiharkan potensi konflik kepentingan. Kami akan melindungi aset syarikat dan tidak akan menggunakan kedudukan kami di HOERBIGER untuk keuntungan peribadi.

Dasar

Semua Kakitangan HOERBIGER hendaklah bertindak pada setiap masa demi kepentingan syarikat. Kakitangan HOERBIGER hendaklah mengisytiharkan situasi yang pertimbangan dan tindakan perniagaan mereka mungkin dipengaruhi oleh hubungan atau kepentingan peribadi. Mereka hendaklah berkecuali daripada perbincangan, membuat keputusan atau aktiviti lain yang berkaitan dengan konflik kepentingan.

Takrifan

HOERBIGER mentakrifkan konflik kepentingan secara meluas dan termasuk situasi konflik kepentingan yang sebenar atau berpotensi (tanggapan).

Situasi konflik kepentingan wujud apabila Kakitangan HOERBIGER atau individu yang berkaitan boleh mempengaruhi manfaat daripada perniagaan dengan HOERBIGER. Situasi biasa termasuk:

- Mengarahkan perniagaan HOERBIGER kepada syarikat yang dimiliki atau diuruskan oleh ahli keluarga atau individu yang berkait rapat;
- Kepentingan kewangan peribadi (cth., memiliki sebahagian besar pembekal HOERBIGER, atau mengemudi perniagaan HOERBIGER ke arah pembekal dan mengharapkan mendapat manfaat daripada ini);
- Mandat luar (e.g., berkhidmat dalam lembaga pengarah atau lembaga penasihat lain);
- Pekerjaan luar (cth., mempunyai pekerjaan kedua dengan pelanggan atau pembekal HOERBIGER);
- Hubungan peribadi di tempat kerja (cth., mengupah atau menyelia individu yang berkait rapat);
- Penggajian individu yang berkait rapat di pelanggan atau pembekal HOERBIGER;
- Menerima yuran, komisen, diskaun, hadiah, hiburan atau perkhidmatan daripada rakan niaga perniagaan HOERBIGER;
- Menggunakan kedudukan anda di HOERBIGER untuk meneruskan kepentingan luaran (contohnya, mendekati pembekal HOERBIGER dan meminta mereka menaja satu kelab sukan);
- Menggunakan aset HOERBIGER, data atau pengetahuan untuk mengejar perniagaan di luar, sambilan atau pekerjaan; dan
- Menjual produk kepada Kakitangan HOERBIGER lain atau membantu pihak ketiga untuk berbuat demikian.

HOERBIGER mentakrifkan 'individu yang berkait rapat' secara meluas termasuk:

- Ahli keluarga: ibu bapa, pasangan, pasangan domestik, adik-beradik, anak-anak, mana-mana saudara yang tinggal dalam isi rumah yang sama dan apa-apa hubungan kekeluargaan lain (cth. sepupu, datuk nenek, dsb.) yang boleh mewujudkan kemunculan konflik; dan
- Rakan niaga perniagaan: orang yang merupakan pemilik bersama dalam perniagaan.

Mengelak, mengisytiharkan dan mengurus konflik kepentingan

Kakitangan HOERBIGER hendaklah mengelakkan konflik kepentingan apabila boleh. Mereka harus berfikir ke hadapan dan secara proaktif menangani situasi yang mungkin meletakkan kepentingan HOERBIGER bercanggah dengan kepentingan peribadi mereka atau individu yang berkait rapat.

Banyak konflik kepentingan boleh diselesaikan melalui dialog terbuka antara Kakitangan HOERBIGER, pengurus penyeliaan mereka, Keinsanan & Kebudayaan dan Pematuhan Korporat.

Keinsanan & Kebudayaan HOERBIGER akan membincangkan prosedur konflik kepentingan dengan kumpulan Kakitangan yang berkaitan semasa proses suai tugas.

Konflik kepentingan hendaklah dilaporkan secara bertulis kepada Keinsanan & Kebudayaan, yang kemudiannya akan mengadakan semakan dengan pekerja dan pengurus penyelia. Keinsanan & Kebudayaan hendaklah berunding dengan Pematuhan Korporat mengenai keputusan semakan ini. Keinsanan & Kebudayaan, pengurus penyelia dan Pematuhan Korporat akan menentukan sama ada situasi konflik kepentingan wujud atau boleh timbul dan langkah penyelesaian yang sewajarnya harus diambil.

Privasi Data

HOERBIGER mengakui bahawa perisytiharan konflik kepentingan hendaklah dikendalikan dengan sensitiviti dan kerajinan.

Kakitangan yang mendedahkan identiti individu lain dalam konteks perisytiharan konflik kepentingan hendaklah mematuhi undang-undang privasi data yang berkenaan. Dalam sesetengah bidang kuasa, subjek pengisytiharan mungkin perlu bersetuju dengan pendedahan tersebut. Jika persetujuan tidak tersedia, pekerja yang mendedahkan hendaklah membuat pengisytiharan abstrak tanpa memberikan maklumat peribadi.

Semua dokumentasi yang berkaitan dengan perisytiharan konflik kepentingan dikekalkan di Keinsanan & Kebudayaan bersama-sama dengan fail kakitangan yang berkaitan. Keinsanan & Kebudayaan hendaklah memastikan proses penyimpanan dan penyimpanan rekod mematuhi peraturan privasi data.

Interessekonflikter

Våre prinsipper

Vi handler med integritet og ærlighet til enhver tid. Vi opplyser alltid om potensielle interessekonflikter. Vi beskytter selskapets aktiva og vil ikke bruke vår posisjon i HOERBIGER til personlig gevinst.

Retningslinjer

Alle ansatte i HOERBIGER skal alltid handle etter det som er best for selskapet. HOERBIGERs ansatte skal melde fra om situasjoner der deres forretningsvurderinger og handlinger kan påvirkes av personlige forhold eller interesser. De skal avholde seg fra diskusjoner, avgjørelser eller andre aktiviteter relatert til en interessekonflikt.

Definisjoner

HOERBIGER definerer interessekonflikter i store trekk og omfatter situasjoner med faktisk eller potensiell (ansett) interessekonflikt.

En situasjon der interessekonflikt oppstår når HOERBIGERs ansatte eller relaterte personer kan ulovlig tjene av forretninger med HOERBIGER. Typiske situasjoner kan være:

- Dirigere HOERBIGERs virksomhet til selskap som eies eller styres av familiemedlemmer eller beslektede personer;
- Personlige økonomiske interesser (f.eks. eie en stor andel av en HOERBIGER-leverandør, eller styre HOERBIGERs forretninger mot leverandøren, og forvente fordeler fra dette);
- Eksterne mandater (f.eks. medlem av styret eller rådgivende nemnd for forskning hos en konkurrent);
- Utenfor sysselsetting (f.eks. ha en til jobb med en HOERBIGER-kunde eller leverandør);
- Personlige forhold på arbeidsplassen (f.eks. ansette eller ha oppsyn med en nært beslektet person);
- Ansettelse av nært beslektede personer hos en HOERBIGER-kunde eller leverandør;
- Motta gebyrer, provisjoner, gaver, underholdning eller tjenester fra en HOERBIGER-forretningspartner;
- Bruke stillingen i HOERBIGER til å fremme interesser utenfor bedriften (f.eks. kontakte HOERBIGER-leverandører og be dem om å sponse den ansattes sportsklubb);
- Bruke HOERBIGER-aktiva, data eller fagkunnskap for å satse på utenfor, deltidsforretninger eller ansettelse; og
- Selge produkter til andre HOERBIGER-ansatte eller hjelpe tredjeparter med det.

HOERBIGER definerer 'nært beslektede personer' i store trekk for å omfatte:

- Familiemedlemmer: foreldre, ektefeller, partnere, søsken, barn, enhver slektning som bor i samme husstand og andre familieforhold (f.eks. søskenbarn, besteforeldre, osv.) som kan være en konflikt; og
- Forretningspartnere: personer som sameier en bedrift.

Unngå, erklære og styre interessekonflikter

HOERBIGER-ansatte skal unngå interessekonflikter når mulig. De burde tenke fremover og jobbe aktivt med å adressere situasjoner som kan sette HOERBIGERs interesser i konflikt med sine personlige interesser eller interesser til nært beslektede personer.

Mange interessekonflikter kan løses gjennom åpen dialog mellom HOERBIGERs ansatte, arbeidsleder, People & Culture og Group Legal & Compliance.

HOERBIGERs People & Culture diskuterer prosedyrer for interessekonflikt med relevante personalgrupper under ansettelsesprosessen.

Interessekonflikter skal meldes i fra skriftlig til People & Culture, som deretter vil innkalle en ansatte og arbeidsleder for gjennomgang. People & Culture skal informere Group Legal & Compliance om resultatet av denne gjennomgangen. People & Culture, arbeidsleder og Group Legal & Compliance vil avgjøre hvorvidt en interessekonflikt eksisterer eller kan oppstå, og hvilke tiltak som skal tas.

Personvern

HOERBIGER erkjenner at erklæringer om interessekonflikter skal håndteres sensitivt og flittig.

Ansatte som avslører personens identitet i kontekst med en erklæring om interessekonflikt skal observere gjeldende personvernlover. I noen jurisdiksjoner, skal personen i påstanden samtykke til avsløringen. Hvis det ikke er samtykke, skal varsleren gjøre en abstrakt påstand uten å oppgi personopplysninger.

All dokumentasjon om interessekonflikterklæringer opprettholdes hos People & Culture sammen med relevante personalfiler. People & Culture skal forsikre at oppbevarings- og arkiveringsprosesser samsvarer med personvernsreguleringer.

Konflikty interesów

Nasza zasada

Działamy uczciwie i szczerze przez cały czas. Zawsze zgłaszamy potencjalne konflikty interesów. Będziemy chronić majątek firmy i nie będziemy wykorzystywać naszych stanowisk w HOERBIGER dla osobistego zysku.

Polityka spółki

Cały personel spółki HOERBIGER będzie działał przez cały czas w najlepszym interesie firmy. Pracownicy HOERBIGER Personelu zobowiązani są do deklarowania sytuacji, w których na ich osąd biznesowy i działania mogą mieć wpływ osobiste relacje lub interesy. Powinien powstrzymać się od dyskusji, podejmowania decyzji i innych działań związanych z konfliktem interesów.

Definicje

HOERBIGER definiuje szeroko konflikty interesów i obejmuje sytuacje rzeczywistych lub potencjalnych (postrzeganych) konfliktów interesów.

Sytuacja konfliktu interesów ma miejsce wtedy, gdy pracownicy HOERBIGER Personel lub osoby powiązane mogą czerpać nieuzasadnione korzyści z prowadzenia działalności gospodarczej z HOERBIGER. Do typowych sytuacji należą:

- Skierowanie działalności gospodarczej HOERBIGER do firm, które są własnością lub są zarządzane przez członków rodziny lub osoby blisko z nią związane;
- Osobiste interesy finansowe (np. posiadanie znacznej części udziałów u dostawcy HOERBIGER lub kierowanie działalnością HOERBIGER w stronę dostawcy i oczekiwanie korzyści z tego tytułu);
- Mandaty zewnętrzne (np. zasiadanie w zarządzie lub radzie naukowej konkurenta);
- Zatrudnienie zewnętrzne (np. druga praca u klienta lub dostawcy firmy HOERBIGER);
- Osobiste relacje w miejscu pracy (np. zatrudnianie lub nadzorowanie osoby blisko związanej z firmą);
- Zatrudnianie blisko spokrewnionych osób u klienta lub dostawcy firmy HOERBIGER;
- Otrzymywanie od partnera biznesowego HOERBIGER opłat, prowizji, rabatów, upominków, rozrywek lub usług;
- Wykorzystywanie stanowiska w firmie HOERBIGER do realizacji zewnętrznych interesów (np. zwracanie się do dostawców HOERBIGER i zwracanie się do nich o sponsorowanie klubu sportowego pracownika);
- Wykorzystywanie aktywów, danych lub know-how firmy HOERBIGER do prowadzenia działalności gospodarczej lub zatrudnienia na zewnątrz, w niepełnym wymiarze godzin lub w niepełnym wymiarze godzin; oraz
- Sprzedaż produktów innym pracownikom HOERBIGER lub pomoc osobom trzecim w tym zakresie.

HOERBIGER definiuje szeroko pojęcie „osób ściśle powiązanych”:

- Członkowie rodziny: rodzice, małżonek, partner domowy, rodzeństwo, dzieci, każdy krewny mieszkający w tym samym gospodarstwie domowym i każdy inny związek rodzinny (np. kuzyn, dziadkowie itp.), który może stwarzać wrażenie konfliktu; oraz
- Partnerzy biznesowi: osoby, które są współwłaścicielami przedsiębiorstwa.

Unikanie, zgłaszanie i zarządzanie konfliktami interesów

Personel HOERBIGER w miarę możliwości unika konfliktu interesów. Powinni oni myśleć perspektywicznie i aktywnie zajmować się sytuacjami, które mogą powodować konflikt interesów HOERBIGER z interesami osobistymi lub interesami osób blisko z nim związanych.

Wiele konfliktów interesów można rozwiązać poprzez otwarty dialog pomiędzy HOERBIGER Personnel, jego przełożonym, People & Culture oraz Group Legal & Compliance.

HOERBIGER People & Culture omówi procedury postępowania w przypadku konfliktu interesów z odpowiednimi grupami personelu w trakcie procesu pokładowego.

Konflikty interesów są zgłaszane na piśmie do People & Culture, którzy następnie zwołują przegląd z pracownikiem i przełożonym. People & Culture skonsultuje się z Group Legal & Compliance w sprawie wyników tego przeglądu. People & Culture, kierownik ds. nadzoru i Group Legal & Compliance ustalą, czy sytuacja konfliktu interesów istnieje lub może zaistnieć, oraz jakie odpowiednie kroki naprawcze należy podjąć.

Ochrona danych osobowych

HOERBIGER uznaje, że deklaracje o konflikcie interesów należy traktować z wyczuciem i starannością.

Personel ujawniający tożsamość innej osoby w kontekście deklaracji o konflikcie interesów przestrzega obowiązujących przepisów o ochronie danych osobowych. W niektórych systemach prawnych podmiot, którego dotyczy deklaracja, może być zmuszony do wyrażenia zgody na jej ujawnienie. Jeżeli zgoda nie jest dostępna, pracownik ujawniający składa abstrakcyjną deklarację bez podawania danych osobowych.

Cała dokumentacja związana z deklaracjami o konflikcie interesów jest przechowywana w People & Culture wraz z odpowiednimi aktami osobowymi. People & Culture zapewnia, że procesy przechowywania i prowadzenia dokumentacji są zgodne z przepisami dotyczącymi ochrony danych osobowych.

Conflitos de Interesse

Nosso Princípio

Agimos com integridade e honestidade em todos os momentos. Sempre declaramos potenciais conflitos de interesse. Protegeremos os bens da empresa e não usaremos nossas posições na HOERBIGER para ganho pessoal.

Política

Todo o pessoal HOERBIGER deve agir em todos os momentos no melhor interesse da empresa. O pessoal da HOERBIGER deve declarar situações em que seu julgamento e ações de negócios possam ser influenciados por relações ou interesses pessoais. Abster-se-ão de discussões, tomadas de decisões ou outras atividades relacionadas a um conflito de interesses.

Definições

HOERBIGER define conflitos de interesse de forma ampla e inclui situações de reais ou potenciais (percebido) conflitos de interesse.

Existe uma situação de conflito de interesses quando o pessoal da HOERBIGER ou pessoas relacionadas podem beneficiar indevidamente dos negócios com a HOERBIGER. Situações típicas incluem:

- Direcionar o negócio HOERBIGER para empresas que são de propriedade ou gerenciadas por membros da família ou pessoas intimamente relacionadas;
- Interesses financeiros pessoais (por exemplo, possuir uma parte substancial de um fornecedor HOERBIGER, ou dirigir o negócio HOERBIGER para o fornecedor, e esperando se beneficiar disso);
- Mandatos externos (por exemplo, atuando no conselho de administração ou no conselho consultivo científico de um concorrente);
- Emprego externo (por exemplo, ter um segundo emprego com um cliente ou fornecedor HOERBIGER);
- Relações pessoais no local de trabalho (por exemplo, contratar ou supervisionar uma pessoa intimamente relacionada);
- Emprego de pessoas intimamente relacionadas a um cliente ou fornecedor HOERBIGER;
- Receber taxas, comissões, descontos, presentes, entretenimento ou serviços de um parceiro de negócios HOERBIGER;
- Usando a posição na HOERBIGER para promover interesses externos (por exemplo, aproximando-se dos fornecedores da HOERBIGER e pedindo-lhes para patrocinar o clube esportivo do funcionário);
- Usando bens, dados ou know-how da HOERBIGER para buscar negócios ou emprego parciais ou externos; e
- Vender produtos para outros funcionários da HOERBIGER ou ajudar terceiros a fazê-lo.

Hoerbiger define "pessoas intimamente relacionadas" em geral para incluir:

- Membros da família: pais, cônjuge, parceiro doméstico, irmãos, filhos, qualquer parente que viva na mesma casa e qualquer outra relação familiar (por exemplo, primo, avós, etc.) que poderia criar a aparência de um conflito; e
- Parceiros de negócios: pessoas que são co-proprietárias de uma empresa.

Evitando, Declarando e Gerenciando Conflitos de Interesse

O Pessoal da HOERBIGER deve evitar conflitos de interesse sempre que possível. Eles devem pensar no futuro e abordar proativamente situações que podem colocar os interesses da HOERBIGER em conflito com seus interesses pessoais ou aqueles de pessoas intimamente relacionadas.

Muitos conflitos de interesse podem ser resolvidos através do diálogo aberto entre o Pessoal da HOERBIGER, seu gerente de supervisão, People & Culture e Conformidade Corporativa.

Hoerbiger People & Culture discutirá procedimentos de conflito de interesses com grupos de pessoal relevantes durante o processo de integração.

Conflitos de interesses serão relatados por escrito à People & Culture, que convocará uma revisão com o funcionário e o gerente supervisor. A People & Culture deve consultar a Conformidade Corporativa sobre o resultado desta revisão. A People & Culture, o gerente de supervisão e a Conformidade Corporativa determinarão se existe ou pode surgir uma situação de conflito de interesses e quais medidas adequadas de correção serão tomadas.

Privacidade de Dados

HOERBIGER reconhece que as declarações de conflito de interesses devem ser tratadas com sensibilidade e diligência.

O Pessoal que divulga a identidade de outra pessoa no contexto de uma declaração de conflito de interesses observará as leis aplicáveis de privacidade de dados. Em algumas jurisdições, o Indivíduo da declaração pode ter que consentir com a divulgação. Se o consentimento não estiver disponível, o funcionário de divulgação fará uma declaração abstrata sem fornecer informações pessoais.

Toda a documentação relativa a declarações de conflito de interesses é mantida na People & Culture, juntamente com os arquivos pessoais relevantes. A People & Culture garantirá que os processos de armazenamento e manutenção de registros estejam em conformidade com os regulamentos de privacidade de dados.

Conflicto de intereses

Nuestros principios

Siempre actuamos con integridad y honestidad. Siempre declaramos los posibles conflictos de intereses. Protegeremos los bienes de la empresa y no usaremos nuestros puestos en HOERBIGER para beneficio personal.

Política

Todo el personal de HOERBIGER actuará en todo momento en beneficio de la empresa. El Personal de HOERBIGER declarará las situaciones en las cuales su juicio de negocios y sus acciones se vean influenciadas por relaciones o intereses personales. Se abstendrán de involucrarse en discusiones, toma de decisiones u otras actividades relacionadas con un conflicto de intereses.

Definiciones

HOERBIGER define los conflictos de intereses de manera amplia e incluye las situaciones de conflictos de intereses confirmados o potenciales (percibidos).

Un conflicto de intereses existe cuando el Personal de HOERBIGER o las personas relacionadas se benefician indebidamente de HOERBIGER. Situaciones típicas de conflicto de intereses incluyen las siguientes:

- Dirigir el negocio de HOERBIGER a empresas que son propiedad de familiares o de personas cercanas, o dirigidas por ellos;
- Intereses financieros personales (por ejemplo, tener una participación considerable en un proveedor de HOERBIGER, o dirigir la actividad de HOERBIGER al proveedor y esperar obtener un beneficio por ello);
- Mandatos externos (por ejemplo, servir al directorio o al comité científico de consultoría de un competidor);
- Empleo externo (por ejemplo, tener un segundo trabajo con un cliente o proveedor de HOERBIGER);
- Relaciones personales en el lugar de trabajo (por ejemplo, contratar o supervisar a una persona cercana);
- Recibir honorarios, comisiones, descuentos, regalos, entretenimiento o servicios de un socio de HOERBIGER;
- Utilizar el puesto en HOERBIGER para otros intereses externos (por ejemplo, acercarse a los proveedores de HOERBIGER y pedirles que patrocinen el club de deportes de los empleados);
- Utilizar los bienes, datos o know-how de HOERBIGER para perseguir negocios o trabajos de medio tiempo externos; y
- Vender productos a otros miembros del personal de HOERBIGER o ayudar a terceros a hacerlo.

HOERBIGER define “personas cercanas” ampliamente de manera que incluyan:

- Familiares: padres, cónyuge, pareja, hermanos, hijos, y cualquier familiar que viva en la misma casa y cualquier otra relación de familia (por ejemplo, primos, abuelos, etc.) que pudieran crear la apariencia de un conflicto; y
- Socios comerciales: personas que son copropietarias de un negocio

Evitar, declarar y manejar conflictos de intereses

El Personal de HOERBIGER evitará los conflictos de intereses en todos los casos posibles. Deberán pensar por adelantado y abordar proactivamente las situaciones que podrán colocar a los intereses de HOERBIGER en conflicto con sus intereses personales o los de las personas cercanas.

Muchos conflictos de intereses se pueden resolver a través de un diálogo abierto entre el Personal de HOERBIGER, sus supervisores, el sector de Gente y Cultura, y el sector de Cumplimiento Corporativo.

El sector de Gente y Cultura de HOERBIGER conversará sobre los procedimientos de conflictos de intereses con los grupos del Personal relevantes durante el proceso de inducción.

Los conflictos de intereses se reportarán por escrito al sector de Gente y Cultura, quienes luego convocarán una revisión con el empleado y su supervisor. El sector de Gente y Cultura consultarán a Cumplimiento Corporativo sobre el resultado de esa revisión. El sector Gente y Cultura, el supervisor y el sector de Cumplimiento Corporativo determinarán si existe un conflicto de intereses, o si pudiera surgir uno, y qué medidas se tomarán para corregir la situación.

Privacidad de datos

HOERBIGER reconoce que las declaraciones de conflictos de intereses se manejarán con sensibilidad y diligencia.

El personal que revele la identidad de otra persona en el contexto de una declaración de conflicto de intereses cumplirá con las leyes de privacidad de datos aplicables. En algunas jurisdicciones, el sujeto de la declaración debe dar su consentimiento a dicha divulgación. Si no se dispone del consentimiento, el empleado que revele los datos deberá hacer una declaración abstracta sin brindar información personal.

Toda la documentación relacionada con las declaraciones de conflictos de intereses se mantendrá en el sector de Gente y Cultura junto con los archivos relevantes del personal. El sector de Gente y Cultura se asegurará que los procesos de almacenamiento y de registros cumplan con las disposiciones sobre privacidad de datos.

Intressekonflikter

Vår princip

Vi agerar alltid med integritet och ärlighet. Vi tillkännager alltid potentiella intressekonflikter. Vi skyddar företagets tillgångar och använder inte våra positioner på HOERBIGER för personlig vinning.

Policy

All HOERBIGERs personal måste alltid agera för företagets bästa. Personal på HOERBIGER måste uppgge situationer i vilka deras affärsmässiga bedömning och åtgärder kan påverkas av personliga relationer eller intressen. De måste avstå från diskussioner, beslutsfattande och andra aktiviteter kopplade till intressekonflikter.

Definitioner

HOERBIGER definierar intressekonflikter brett och inbegriper situationer med verkliga eller potentiella (uppfattade) intressekonflikter.

Det finns en intressekonflikt när personal på HOERBIGER eller relaterade personer skulle kunna dra otillbörliga fördelar av att göra affärer med HOERBIGER. Typiska situationer innefattar:

- Att styra affärer med HOERBIGER till företag som ägs eller leds av familjemedlemmar eller närstående personer;
- Personliga ekonomiska intressen (t.ex. att äga en betydande andel av en HOERBIGER-leverantör, eller att styra affärer med HOERBIGER mot leverantören och förvänta sig att dra nytta av detta);
- Externa mandat (t.ex. ha styrelseuppdrag hos en konkurrent eller sitta i en konkurrents rådgivande vetenskapliga nämnd);
- Sysselsättning vid sidan om (t.ex. att ha ett andra jobb hos en av HOERBIGERs kunder eller leverantörer);
- Personliga arbetsplatsförhållanden (exempelvis anställa eller handleda en närstående person);
- Närstående personer är anställda hos en av HOERBIGERs kunder eller leverantörer;
- Ta emot avgifter, provision, rabatter, gåvor, underhållning eller tjänster från en affärspartner till HOERBIGER;
- Utnyttja sin position på HOERBIGER för att främja andra intressen (t.ex. närma sig HOERBIGERs leverantörer och be dem att sponsra den anställdes idrottsförening);
- Använda HOERBIGERs tillgångar, data eller know-how för att främja andra deltidsföretag eller annan deltidсанställning; och
- Sälja produkter till annan personal på HOERBIGER eller hjälpa tredje parter att göra detta.

HOERBIGER definierar "närstående personer" brett så att det innefattar:

- Familjemedlemmar: föräldrar, make/maka, sambo, syskon, barn, alla släktingar som bor i samma hushåll och alla andra familjeband (exempelvis kusin, mor-/farföräldrar o.s.v..) som kan skapa intrycket av en konflikt; och
- Affärspartners: personer som är delägare i en verksamhet.

Undvika, tillkännage och hantera intressekonflikter

Personal på HOERBIGER ska undvika intressekonflikter när helst det är möjligt. De måste vara förutseende och proaktivt åtgärda situationer som kan försätta HOERBIGERs intressen i konflikt med deras eller deras närståendes personliga intressen.

Många intressekonflikter kan lösas genom öppen dialog mellan HOERBIGERs personal, deras chef, People & Culture och Group Legal & Compliance.

HOERBIGERs People & Culture diskuterar intressekonflikter med relevanta personalgrupper under antagningsprocessen.

Intressekonflikter ska rapporteras skriftligen till People & Culture som då kallar den anställda och hans/hennes chef till en granskning. People & Culture ska konsultera Group Legal & Compliance angående resultaten av denna granskning. People & Culture, chefen och Group Legal & Compliance kommer att avgöra om det finns eller kan uppstå en intressekonflikt, samt vilka lämpliga åtgärder som ska vidtas.

Datasekretess

HOERBIGER respekterar att en tillkännagiven intressekonflikt ska hanteras med omsorg och finkänslighet.

Personal som uppger en annan persons identitet i samband med att en intressekonflikt tillkännages måste rätta sig efter gällande dataintegritetslagstiftning. Inom vissa jurisdiktioner kan föremålet för tillkännagivandet behöva samtycka till utlämnandet av dessa uppgifter. Om samtycke inte finns måste den tillkännagivande anställda göra ett abstrakt tillkännagivande utan att ange personuppgifter.

All dokumentation relaterad till tillkännagivanden av intressekonflikter förvaras hos People & Culture tillsammans med relevanta personalakter. People & Culture ska försäkra att lagrings- och registerhållningsprocesser uppfyller dataintegritetsbestämmelserna.

Çıkar Çatışmaları

İlkemiz

Her zaman doğruluk ve dürüstlikle hareket ederiz. Olası çıkar çatışmalarını daima önceden beyan ederiz. Şirketin varlıklarını koruruz ve HOERBIGER'deki konumumuzu kişisel kazanç için kullanmayız.

Şirket Politikası

Tüm HOERBIGER personeli her zaman şirketin çıkarları doğrultusunda hareket etmelidir. HOERBIGER personeli, iş kararlarının ve eylemlerinin kişisel ilişkiler veya çıkarlardan etkilenebileceği durumları beyan etmelidir. Personel, bir çıkar çatışmasıyla ilişkili tartışmalardan, karar süreçlerinden veya başka faaliyetlerden kaçınmalıdır.

Tanımlar

HOERBIGER, çıkar çatışmalarını geniş bir şekilde tanımlar ve fiili veya potansiyel (algılanan) çıkar çatışması durumlarını dahil eder.

HOERBIGER personeli veya yakınlarının HOERBIGER ile iş yapmaktan haksız yere menfaat sağlayabileceği durumlarda bir çıkar çatışması söz konusudur. Tipik durumlar şunlardır:

- HOERBIGER işini aile fertlerine veya yakın ilişkili kişilere ait veya onlar tarafından yönetilen şirketlere yönlendirmek;
- Kişisel mali çıkarlar (örn. bir HOERBIGER tedarikçisinin önemli bir payına sahip olmak veya HOERBIGER işini tedarikçiye yönlendirerek bundan bir çıkar beklemek);
- Harici yetkileri (örn. bir rakibin yönetim kurulunda veya bilimsel danışma kurulunda görev yapmak);
- Şirket dışı çalışma (örn. bir HOERBIGER müşterisi veya tedarikçisinde ikinci bir işe sahip olmak);
- Kişisel iş ilişkileri (örn. yakın ilişkili olunan bir kişiyi işe almak veya denetlemek);
- Bir HOERBIGER müşterisi veya tedarikçisinde yakın ilişkili olunan kişilerin istihdam edilmesi;
- Bir HOERBIGER iş ortağından ücret, komisyon, indirim, hediye, eğlence veya hizmet almak;
- HOERBIGER'deki pozisyonun, harici çıkarları genişletmek için kullanılması (örn. HOERBIGER tedarikçilerine yaklaşmak ve çalışanın spor kulübüne sponsor olmalarını istemek);
- HOERBIGER varlıklarını, verilerini veya teknik bilgilerini dışarıda, yarı zamanlı iş veya istihdam için kullanmak;
- Diğer HOERBIGER çalışanlarına ürün satmak veya üçüncü şahısların bunu yapmasına yardımcı olmak.

HOERBIGER, "yakın ilişkili kişileri" geniş bir şekilde, aşağıdakileri içerecek biçimde tanımlar:

- Aile fertleri: Ebeveynler, eş, ev arkadaşı, kardeşler, çocuklar, aynı evde yaşayan herhangi bir akraba ve bir çıkar çatışması görüntüsü yaratabilecek diğer herhangi bir akrabalık ilişkisi (örn. kuzen, büyükanne ve büyükbaba, vb.); ve
- İş ortakları: Bir işletmenin ortak sahipleri olan kişiler.

Çıkar çatışmalarını önleme, beyan etme ve yönetme

HOERBIGER çalışanları çıkar çatışmalarından olabildiğince kaçınmalıdır. Çalışanlar ileriye düşünmeli ve HOERBIGER çıkarları ile kendi kişisel çıkarlarının veya yakın oldukları kişilerin çıkarlarının çatışabilecek durumları proaktif olarak ele almalıdırlar.

Pek çok çıkar çatışması, HOERBIGER çalışanı ile sorumlu amirleri, People & Culture ve kurumsal uygunluk ekipleri arasındaki açık diyalog yoluyla çözülebilir.

HOERBIGER People & Culture, işe alım sürecinde ilgili personel gruplarıyla çıkar çatışması prosedürlerini tartışır.

Çıkar çatışmaları yazılı olarak People & Culture ekibine bildirilmelidir. Onlar da daha sonra ilgili çalışan ve yöneticisi ile bir araya gelerek durumu birlikte inceler. People & Culture, bu incelemenin sonucunu kurumsal uygunluk ekibiyle istişare eder. People & Culture, sorumlu yönetici ve kurumsal uygunluk, bir çıkar çatışması durumunun var olup olmadığını veya oluşma ihtimalinin bulunup bulunmadığını, durumun düzeltilmesi için hangi uygun adımların atılması gerektiğini belirler.

Veri Gizliliği

HOERBIGER, çıkar çatışması beyanlarının hassasiyet ve özenle ele alınması gerektiğini kabul eder.

Bir çıkar çatışması beyanı bağlamında başka bir kişinin kimliğini ifşa eden personel, geçerli veri gizliliği yasalarına uymalıdır. Bazı yargı alanlarında, beyana konu olan kişi ifşaya rıza göstermek zorunda kalabilir. Rıza yoksa, beyanda bulunan çalışan, kişisel bilgi vermeden soyut bir beyanda bulunmalıdır.

Çıkar çatışması beyanlarıyla ilgili tüm belgeler, ilgili personel dosyalarıyla birlikte People & Culture bölümünde tutulur. People & Culture bölümü, depolama ve kayıt tutma süreçlerinin veri gizliliği düzenlemelerine uygun olmasını sağlamalıdır.

ผลประโยชน์ทับซ้อน

หลักการของเรา

เราปฏิบัติตนอย่างมีจริยธรรมและความซื่อสัตย์อยู่ตลอดเวลา

เราประกาศเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อนที่อาจเกิดขึ้นอยู่เสมอ

เราจะปกป้องสินทรัพย์ของบริษัทและจะไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่ของเราที่ HOERBIGER เพื่อหาผลประโยชน์ส่วนตัว

นโยบาย

บุคลากรของ HOERBIGER ทุกคนจะต้องปฏิบัติตามเพื่อผลประโยชน์สูงสุดของบริษัทเสมอ บุคลากรของ

HOERBIGER จะต้องประกาศสถานการณ์ที่อาจมีการตัดสินใจทางธุรกิจ

และการกระทำที่ได้รับอิทธิพลจากความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือผลประโยชน์ส่วนตัว โดยต้องละเว้นการพูดคุย การตัดสินใจ หรือกิจกรรมอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ทับซ้อน

คำนิยาม

HOERBIGER นิยามผลประโยชน์ทับซ้อนอย่างกว้าง ๆ

และครอบคลุมถึงสถานการณ์ผลประโยชน์ทับซ้อนที่เกิดขึ้นจริงหรือที่มีแนวโน้ม (ตามความรู้สึก) ว่าอาจเกิดขึ้นได้

สถานการณ์ผลประโยชน์ทับซ้อนเกิดขึ้นเมื่อบุคลากรของ HOERBIGER

หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องอาจได้ประโยชน์จากการทำธุรกิจกับ HOERBIGER เกินควร สถานการณ์ที่พบได้ทั่วไป เช่น:

- การแนะนำธุรกิจของ HOERBIGER ให้แก่บริษัทที่สมาชิกในครอบครัวหรือบุคคลใกล้ชิดเป็นเจ้าของหรือจัดการอยู่
- ผลประโยชน์ส่วนตัวด้านการเงิน (เช่น การถือหุ้นจำนวนมากในซัพพลายเออร์ของ HOERBIGER หรือนำพาธุรกิจของ HOERBIGER ไปให้แก่ซัพพลายเออร์และคาดว่าจะได้รับประโยชน์จากสิ่งนี้)
- ตำแหน่งควบคุมภายนอก (เช่น อยู่ในคณะกรรมการบริหารหรือคณะที่ปรึกษาทางวิทยาศาสตร์ของคู่แข่ง)
- การจ้างงานภายนอก (เช่น ทำงานเสริมกับลูกค้าหรือซัพพลายเออร์ของ HOERBIGER)
- ความสัมพันธ์ส่วนตัวในสถานที่ทำงาน (เช่น การว่าจ้างหรือบังคับบัญชาบุคคลใกล้ชิด)
- การจ้างงานบุคคลที่ใกล้ชิดกับลูกค้าหรือซัพพลายเออร์ของ HOERBIGER
- การรับค่าธรรมเนียม ค่านายหน้า ส่วนลด ของขวัญ ความบันเทิง หรือบริการอื่น ๆ จากคู่ค้าทางธุรกิจของ HOERBIGER
- การใช้ตำแหน่งหน้าที่ใน HOERBIGER เพื่อแสวงหาผลประโยชน์ภายนอกเพิ่มเติม (เช่น การเข้าหาซัพพลายเออร์ของ HOERBIGER และขอให้ช่วยเป็นผู้สนับสนุนให้แก่สโมสรกีฬาของพนักงาน)
- การใช้สินทรัพย์ ข้อมูล หรือความรู้เชิงปฏิบัติการของ HOERBIGER เพื่อประกอบธุรกิจนอกเวลาหรือการจ้างงานภายนอก และ
- การขายผลิตภัณฑ์หรือช่วยบุคคลภายนอกขายผลิตภัณฑ์แก่บุคลากรของ HOERBIGER

HOERBIGER นิยาม "บุคคลใกล้ชิด" ไว้อย่างกว้าง ๆ ซึ่งครอบคลุมถึง:

- สมาชิกในครอบครัว ได้แก่: คู่สมรส คู่ชีวิต บิดามารดา พี่น้อง ลูก ญาติในครัวเรือนเดียวกัน และผู้ที่มีสัมพันธ์ภาพทางครอบครัวอื่น ๆ (เช่น ลูกพี่ลูกน้อง ปู่ย่าตายาย ฯลฯ) ที่อาจก่อความขัดแย้งได้ และ
- คู่ค้าทางธุรกิจ ได้แก่: บุคคลที่เป็นเจ้าของร่วมในธุรกิจ

การหลีกเลี่ยง การประกาศ และการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน

บุคลากรของ HOERBIGER จะต้องหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ทับซ้อนเมื่อทำได้

บุคลากรควรคิดล่วงหน้าและลงมือจัดการกับสถานการณ์ที่อาจทำให้ผลประโยชน์ของ HOERBIGER ไปทับซ้อนกับผลประโยชน์ส่วนตัวหรือผลประโยชน์ของบุคคลใกล้ชิด

ผลประโยชน์ทับซ้อนจำนวนมากสามารถแก้ไขได้ด้วยการสนทนาแบบเปิดเผยระหว่างบุคลากรของ HOERBIGER ผู้จัดการที่บังคับบัญชา ฝ่ายบุคคลและวัฒนธรรมองค์กร และฝ่ายกำกับดูแลการปฏิบัติตามกฎระเบียบ

ฝ่ายบุคคลและวัฒนธรรมองค์กรของ HOERBIGER

จะอภิปรายถึงกระบวนการเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อนให้แก่กลุ่มบุคลากรที่เกี่ยวข้องในระหว่างการต้อนรับพนักงานใหม่

จะต้องรายงานผลประโยชน์ทับซ้อนเป็นลายลักษณ์อักษรถึงฝ่ายบุคคลและวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งจะเป็นผู้เรียกพนักงานและผู้จัดการที่บังคับบัญชาให้มาตรวจสอบร่วมกัน

ฝ่ายบุคคลและวัฒนธรรมองค์กรจะต้องปรึกษากับฝ่ายกำกับดูแลการปฏิบัติตามกฎระเบียบ

เกี่ยวกับผลของการตรวจสอบนี้ ฝ่ายบุคคลและวัฒนธรรม ผู้จัดการที่บังคับบัญชา

และฝ่ายกำกับดูแลการปฏิบัติตามกฎระเบียบ

จะกำหนดว่ามีสถานการณ์ผลประโยชน์ทับซ้อนอยู่จริงหรือมีแนวโน้มจะเกิดขึ้นหรือไม่

และจะต้องดำเนินการตามขั้นตอนการแก้ไขใดจึงจะเหมาะสม

การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล

HOERBIGER ทราบว่าต้องจัดการการประกาศผลประโยชน์ทับซ้อนด้วยความละเอียดอ่อนและความระมัดระวัง

ผู้ที่เปิดเผยตัวตนของบุคคลอื่นในบริบทของการประกาศผลประโยชน์ทับซ้อนจะต้องปฏิบัติตามกฎหมายความเป็นส่วนตัวของข้อมูลที่บังคับใช้ ในบางเขตกฎหมาย ผู้ที่ถูกประกาศอาจต้องยินยอมให้มีการเปิดเผยข้อมูล หากไม่มีการให้ความยินยอม พนักงานผู้เปิดเผยข้อมูลจะต้องทำการประกาศอย่างเป็นทางการเป็นนามธรรม โดยไม่ต้องให้ข้อมูลส่วนบุคคล

เอกสารทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับการประกาศผลประโยชน์ทับซ้อนจะเก็บรักษาไว้ที่ฝ่ายบุคคลและวัฒนธรรมองค์กรพร้อมกับไฟล์ของบุคลากรที่เกี่ยวข้อง

ฝ่ายบุคคลและวัฒนธรรมองค์กรจะต้องตรวจสอบให้มั่นใจว่ากระบวนการจัดเก็บและบันทึกข้อมูลนั้นเป็นไปตามข้อบังคับทางการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล

تضارب المصالح

مبدأنا

نتصرف دوماً بنزاهة وأمانة. نعلن دائماً عن أي تضارب محتمل في المصالح. سنحمي أصول الشركة ولن نستغل مناصبنا في لتحقيق مكاسب شخصية. HOERBIGER

سياستنا

التصرف طوال الوقت بصورة تخدم مصالح الشركة. يتعين على موظفي HOERBIGER يتعين على جميع موظفي الإبلاغ عن المواقف التي قد تتأثر فيها أفعالهم وتقديراتهم في النشاط التجاري بالعلاقات الشخصية أو المصالح. HOERBIGER يتعين عليهم الإحجام عن المناقشات أو اتخاذ القرارات أو الأنشطة الأخرى ذات الصلة بتضارب المصالح.

التعريفات

تضارب المصالح على نطاق واسع يتضمن الحالات الفعلية أو المحتملة (المزعومة) لتضارب المصالح. HOERBIGER تُعرّف

أو الأفراد المرتبطون بها من الاستفادة بشكل غير قانوني من HOERBIGER تنشأ حالة تضارب المصالح عندما يتمكن موظفو . تشمل المواقف الشائعة ما يلي: HOERBIGER النشاط التجاري مع

- توجيه أعمال HOERBIGER إلى الشركات التي يملكها أو يديرها أفراد العائلة أو أفراد مرتبطون بهم ارتباطاً وثيقاً؛
- المصالح المالية الشخصية (مثل امتلاك حصة ضخمة لدى أحد موردي HOERBIGER، أو توجيه أعمال HOERBIGER إلى المورد وتوقع الاستفادة من ذلك)؛
- التفويضات الخارجية (مثل العمل في مجلس الإدارة أو المجلس الاستشاري العلمي لدى أحد المنافسين)؛
- العمل الخارجي (مثل مزاولة وظيفة ثانية مع أحد عملاء أو موردي HOERBIGER)؛
- العلاقات الشخصية في مقر العمل (مثل توظيف أو الإشراف على فرد تربطك به علاقة وثيقة)؛
- توظيف الأفراد المرتبطين ارتباطاً وثيقاً بأحد عملاء أو موردي HOERBIGER؛
- قبول رسوم أو عمولات أو خصومات أو هدايا أو عروض ترفيحية أو خدمات من أحد شركاء العمل لدى HOERBIGER؛
- استغلال المنصب في HOERBIGER لتحقيق مكاسب خارجية إضافية (مثل التواصل مع موردي HOERBIGER ومطالبتهم برعاية النادي الرياضي للموظف)؛
- استخدام أصول HOERBIGER أو بياناتها أو تقنياتها لمباشرة أعمال خارجية بدوام جزئي أو من أجل التوظيف؛
- بيع المنتجات لموظفي HOERBIGER الآخرين أو معاونة أطراف خارجية على القيام بذلك.

مصطلح "الأفراد المرتبطين ارتباطاً وثيقاً" على نطاق واسع ليشمل: HOERBIGER تُعرّف

- أفراد الأسرة: الوالدان، الزوج/الزوجة، شريك/شريكة الحياة، والأشقاء، وأي قريب يسكن المنزل نفسه، أو أي علاقة عائلية أخرى (مثل ابن العم/الخال والأجداد وهكذا) قد تنتسب في مظهر من مظاهر التضارب؛
- شركاء العمل: الأفراد المشتركين في ملكية نشاط تجاري.

تجنب تضارب المصالح والإعلان عنه وإدارته

تجنب تضارب المصالح حيثما أمكن ذلك. يجب أن يفكروا مسبقاً وأن يتعاملوا بشكل استباقي HOERBIGER يتعين على موظفي في تضارب مع مصالحهم الشخصية أو مصالح الأفراد المرتبطين بهم HOERBIGER مع المواقف التي قد تضع مصالح ارتباطاً وثيقاً.

ومديرهم المشرف وقسم HOERBIGER يمكن حل العديد من مشكلات تضارب المصالح من خلال الحوار المفتوح بين موظفي الأفراد والثقافة وإدارة الامتثال في المؤسسة.

إجراءات تضارب المصالح مع فئات الموظفين المعنية خلال عملية التوظيف. HOERBIGER سيناقش قسم الأفراد والثقافة في

يتعين إبلاغ قسم الأفراد والثقافة عن تضارب المصالح كتابياً، والذي سيجتمع بعد ذلك بالموظف والمدير المشرف لمراجعة الأمر. يتعين على قسم الأفراد والثقافة التشاور مع إدارة الامتثال في المؤسسة حول ما آلت إليه هذه المراجعة. سيحدد قسم الأفراد والثقافة

والمدير المشرف وإدارة الامتثال في المؤسسة ما إذا كانت هناك حالة تضارب في المصالح، أو إذا كان من المحتمل حدوث ذلك، وما هي خطوات الإصلاح المناسبة اللازم اتخاذها.

خصوصية البيانات

أنه يتعين التعامل مع بلاغات تضارب المصالح بحساسية وحرص. HOERBIGER تدرك

يتعين على الأفراد الذين يكشفون عن هوية شخص آخر في سياق إعلان تضارب المصالح مراعاة قوانين خصوصية البيانات المعمول بها. في بعض الدوائر القضائية، قد يتعين على المبلغ ضده الموافقة على كشف هويته. إن لم تتح الموافقة، يتعين على الموظف المُبلغ تقديم بلاغ تجريدي يخلو من المعلومات الشخصية.

يتم الاحتفاظ بجميع المستندات المتعلقة ببلاغات تضارب المصالح في قسم الأفراد والثقافة وكذلك ملفات الموظفين ذوي الصلة. يتعين

Conflict of Interest Policy

Document management

No.: 21300

Date: 2026-07-01

Version 04

Replaces: Version 03

of 2023-02-28

Distribution list

This document is accessible to and binding for all employees of the HOERBIGER Group via the page “compliance policies” of the internal SharePoint Site “Group Legal & Compliance”. A printout is only valid on the respective print date.

Other applicable documents and files

n/a

Storage

This document and the other associated files will be electronically archived in the HOERBIGER contract database. Invalid versions will be archived after the expiration of their validity for 30 years. Associated files will be archived for 30 years.

Updating

Group Legal & Compliance is responsible for updating. Group Legal & Compliance regularly reviews the content of this document to ensure that it remains up-to-date, valid, and complete.

These Rules, including Appendices, shall take effect upon their adoption by the Executive Board. Any amendment to or cancellation of these Rules must be initiated and/or approved by Group Legal & Compliance and must be authorized by the Executive Board.

Maelle Grimaud Group Legal & Compliance	Dr. Michael Stelzel Group General Counsel & Chief Compliance Officer HOERBIGER Holding AG	Dr. Thorsten Kahlert CEO HOERBIGER Holding AG
Reviewed: 2026-06-29	Reviewed: 2026-06-29	Released: N/A

Amendments to the policy

Version	Type / content of amendment	Section / Page	Release
02	Additional languages		2022-03-21
03	Change to the new Altronic logo + Add of the NewsonGale logo	Front page Footer	N/A
04	Deletion Altronic logo + Add logos of ACS and PI	Front page Footer	N/A
04	Change of “Corporate Compliance” into “Group Legal & Compliance”	Full text	N/A
04	Deletion Russian translation	Full text	N/A