



Etiese Gedragkode

Hierdie Gedragkode omskryf die Suidwes Groep van Maatskappy se verbintenis tot eerlike, etiese, openlike en wettige optrede in al sy bedrywighede waar dit ook al mag plaasvind. Die werkgewer is verbind tot gelyke geleenthede vir werknemers en daar word van alle werknemers verwag om dit te respekteer en daarvolgens op te tree. Die inhoud van hierdie Gedragkode kan nie alle moontlike situasies omskryf nie, daarom word dit vooropgestel dat die gees hiervan veel wyer strek as slegs die gevalle hierin bespreek. Waar hierin na werknemers verwys word, sluit dit raadslede, bestuur en werknemers in. Goedkeuring van hierdie Gedragkode vind plaas deur bestuur, werknemers en die Raad van Suidwes Beherend Beperk.

Waardes

Werknemers moet deurentyd aan die volgende waardes voldoen: Integriteit, betroubaar, lojaliteit, billikheid, eerbaarheid, respek, konsekwente en etiese optrede.

Toepassing van die Gedragkode

Werknemers het 'n plig om hierdie Gedragkode na te kom en uit te leef. Dit is ook belangrik vir werknemers om te verseker dat hul kollegas hierdie Gedragkode verstaan en toepas. Indien 'n werknemer onseker is oor enige situasie, is dit sy en / of haar plig om dit te openbaar en bystand te kry vanaf sy en / of haar toesighouer, bestuurder of die Menslike Hulpbronne-afdeling. Geen oortreding van hierdie Gedragkode kan gemagtig word nie.

Nakoming van wette

Sonder uitsondering is die werkgewer daartoe verbind om alle landswette na te kom en daar word van werknemers verwag om, as die minimum standaard, aan hierdie vereiste te voldoen in die uitvoering van hulle pligte. Werknemers moet die hoogste graad van besigheidsetiek handhaaf in hulle bedrywighede. Enige deelname of medepligtigheid aan oneerlikheid, bedrog of diefstal, ongeag of dit aktief of passief is, sal lei tot die beëindiging van diens en vervolging.

Kontraktuele verpligtinge

Die werkgewer behoort te alle tye sy verpligtinge ten opsigte van die besigheidsverhouding na te kom en daarom moet kontrakte wetlik korrek, bindend en skriftelik wees. Derhalwe word van werknemers verwag om binne hul mandaat op te tree en wetlik bindende kontrakte te sluit.

Beroepsveiligheid, gesondheid en omgewingsbewaring

Dit is die werkgewer se beleid om die hoogste standarde van beroepsveiligheid en gesondheid te handhaaf en nie die omgewing te skaad nie. Werknemers moet die toepaslike wetgewing nakom en bates, toerusting, produkte en afval sodanig hanteer dat dit nie gevare inhou of die gesondheid van die publiek of van ander werknemers bedreig nie. Waar wetgewing ontbreek, moet die hoogste standarde in die industrie as riglyn gebruik word.

Konflikterende belange en die verklaring daarvan

Daar word van werknemers verwag om hulle sake te behartig met die werkgewer se beste belange as eerste prioriteit. 'n Konflikterende belang is enige belang of belegging wat 'n invloed het of mag hê op 'n werknemer se vermoë om die beste belang van die werkgewer na te jaag. Belange in ander besighede

mag slegs met die skriftelike toestemming van die Besturende Direkteur en / of die Raad onderneem word en werknemers moet jaarliks 'n opgawe van buitebelange by die Menslike Hulpbronne-afdeling indien. Werknemers se normale pligte en take mag nie deur buitebelange beïnvloed word nie. Onder GEEN omstandighede mag buitebelange veroorsaak, of die persepsie laat ontstaan, dat 'n werknemer nie altyd die beste belange van die werkgewer en sy aandeelhouers, lede en mede-werknemers nastreef nie.

Vermyding van spesifieke tipes belange

Werknemers moet situasies vermy waar hulle teen die werkgewer in dieselfde mark kompeteer. Werknemers moet belange met en beleggings in die werkgewer se konkurrente, verskaffers en klante vermy. In uitsonderlike gevalle kan sulke belange aan die Raad voorgelê word vir oorweging.

Werknemers se familieledede

Werknemers se familieledede mag moontlik persoonlike belange soos hierbo besit waaroor die werknemer nie direk beheer het nie. Werknemers behoort sensitief te wees vir sulke situasies en waar nodig, dit onder die aandag van die Menslike Hulpbronne-afdeling te bring. Geen werknemer behoort in 'n posisie te wees waar hy en / of sy 'n familielid aanstel of oor 'n familielid se salaris besluit nie.

Geskenke

Alle besigheidsbesluite moet slegs op sake- en regsoorwegings berus, in ooreenstemming met die Gedragskode. Hierdie Gedragskode aanvaar die gee en neem van geskenke as besigheidshoflikheid en om verhoudinge te bou, mits dit nie geïnterpreteer kan word as om besluite te beïnvloed of as omkoperie nie. Alle geskenke moet gemeet word teen die standaard of dit enigsins 'n verleentheid vir die werkgewer of vir die werknemer kan veroorsaak wanneer dit openbaar gemaak word. Die werkgewer se beleid ten opsigte van donasies en skenkings moet te alle tye nagekom word.

Omkoperie

Die werkgewer verbied die betaling en ontvangs van omkoopgeld en enige ander ongeoorloofde betalings aan of van enige individu of organisasie. Sulke betalings het geen plek binne hierdie Gedragskode nie.

Vertroulikheid van inligting

Die misbruik van vertrouwe op enige manier is 'n ontslagoortreding, ongeag die senioriteit van die werknemer en of daar 'n werklike finansiële verlies was of nie. Dit is werknemers se plig om toe te sien dat maatskappy-inligting onder hulle beheer of waaroor hulle beskik, behoorlik beveilig is in ooreenstemming met die werkgewer se beleid en besigheidstandaarde. Werknemers moet toesien dat inligting in die normale verloop van sake slegs gedeel word waar daar 'n wettige besigheidsbehoefte bestaan en moet dit nie aanwend vir persoonlike gewin of ander doeleindes wat nie tot voordeel van die werkgewer strek nie.

Finansiële rekords

Die werkgewer se vermoë om eerlik en regverdig met verskaffers, klante en werknemers te handel is daarvan afhanklik dat elke transaksie gemagtig is en betyds, akkuraat en volledig in die finansiële rekords aangeteken word. Die werkgewer is verbind tot die beginsels van 'Korporatiewe Beheer' en die handhawing van 'n doeltreffende stelsel van interne kontroles. Dit het ten doel dat transaksies uitgevoer en aangeteken word in ooreenstemming met bestuursmagtiging en die werkgewer se beleid, om te verseker dat betroubare finansiële state opgestel word en om finansiële beheer oor die Groep te handhaaf. Daar word dus van werknemers verwag om alle transaksies in die finansiële rekords aan te teken en in die state openbaar gemaak word. Geen verborge fondse mag gestig of gehandhaaf word nie. Geen vals of misleidende inligting mag in die finansiële rekords aangeteken word nie, ongeag die rede.

Vryheid van assosiasie

Die werkgewer respekteer vryheid van assosiasie op voorwaarde dat werknemers hul binne en buite werksverband so gedra dat die werkgewer nie deur hul optrede gediskrediteer word of kan word of daarmee geassosieer word nie.

Politiese en aktiwiteite buite werksverband

Die werkgewer respekteer individuele deelname aan politieke en ander aktiwiteite buite werksverband, maar werknemers sal nie toegelaat word om dit gedurende werksure of op die werkgewer se persele te doen nie. Geen bydraes aan enige politieke party sal deur die werkgewer gemaak word nie, en geen werknemer mag enige van die werkgewer se bates, werknemers of inligting aanwend om 'n politieke party te bevorder of te bevoordeel nie. Hierdie bepaling is ook van toepassing op ander aktiwiteite buite werksverband.

Selfontwikkeling

Werknemer sal hulself sodanig ontwikkel dat hulle hul take volgens wêreldklas-standaarde uitvoer en deurentyd waarde tot die besigheid toevoeg.

Wanvoorstellings

Werknemers moet hulself weerhou van die begin, aanstoot, deelname en verspreiding van wanvoorstellings, onwaarhede en kwaadpraterij.

Openbaarmakingsvereiste

Dit is werknemers se plig om sonder versuim enige oortredinge van hierdie Gedragskode waarvan hul bewus word aan die toepaslike toesighouer, bestuurder, hoofbestuurder, interne ouditeur, sekretaris, die Besturende Direkteur en / of die Raad te rapporteer. Werknemers moet ook tydig en openlik aan bestuur en / of die Raad rapporteer oor enige aangeleentheid wat 'n substansiële effek op die werkgewer se belange en resultate kan hê of wat 'n wesentliche afwyking van doelwitte kan veroorsaak. Sodanige werknemers moet aandringing op terugvoer.