

Nos valeurs

Henri Harsch HH SA (Harsch) s'efforce de répondre à des normes élevées en matière de qualité, de performance et de comportement, respectant ainsi les valeurs fondamentales de l'entreprise dans la conduite de ses activités..

Nos valeurs sont énoncées dans la charte (cahier des charges) et sont basées sur les considérations clés suivantes :

- Donner la priorité à la **SATISFACTION DU CLIENT**, afin d'établir des **RELATIONS A LONG TERME**.
- **ELIMINER TOS LES RISQUES** pour nos clients, leurs biens et nos employés.
- Promouvoir **L'ESPRIT D'ENTREPRISE**, tant pour **l'INNOVATION** que pour la **CREATIVITE**.
- Développer les **CONNAISSANCES** et les **COMPETENCES** de nos employés.
- Travailler de manière **ETHIQUE, HONNETE** et **EQUITABLE** tout en respectant les **EXIGENCES LEGALES ET ENVIRONNEMENTALES**.



Nos responsabilités

Henri Harsch s'engage à établir des relations à long terme avec ses clients, partenaires et employés. Elle reconnaît qu'une rentabilité durable est essentielle à la continuité.

Notre tâche est de contribuer à assurer une excellente qualité de service à nos clients.

Pour cela, nous devons fournir à nos clients des services qui offrent une valeur réelle en terme de prix et de qualité, tout en respectant des normes de sécurité, de qualité, et d'environnement.

Cela signifie que nous recrutons et promovons les employés uniquement en fonction de leur aptitude à occuper le poste, que nous veillons à leur développement personnel et professionnel, et que nous leur offrons un environnement de travail sain et fiable.

Il est également de notre responsabilité d'interdire toute forme de harcèlement moral et de travail des enfants. Nous gérons nos activités de manière socialement responsable.

Cela signifie que dans la conduite de nos activités, nous respectons les lois des pays dans lesquels nous travaillons, nous défendons les droits de l'homme, et tenons compte des préoccupations en matière d'hygiène, sécurité et environnement, reflétant ainsi notre engagement à contribuer au développement durable.

Ce "Code de conduite" vise à vous donner un aperçu clair et bref des obligations que tous les employés de l'entreprise doivent comprendre et appliquer dans leur travail quotidien.

Il ne se réfère pas seulement aux principes de l'entreprise, mais aussi aux règles significatives et importantes de l'entreprise qui nous aident à accomplir pleinement nos missions en respectant les normes énoncées dans nos « tableaux des processus » : Déménagement international et local, Fine Art, et Archives.

En tant qu'employé, vous êtes responsable de la connaissance et du respect de nos normes. Vous devrez donc être conscient que tout manquement ou toute violation volontaire de ce Code de conduite obligera l'entreprise à envisager des mesures disciplinaires qui, en cas de faute professionnelle grave, peuvent prendre la forme d'un licenciement. Ce code de Conduite représente qui nous sommes et comment nous travaillons.

Communication

Bien que soumis à des clauses de confidentialité dans des cas particuliers, Henri Harsch HH SA s'efforce de communiquer avec toutes les parties de manière Claire, factuelle, et appropriée.



L'environnement

Harsch HH SA protège l'environnement en prévenant ou minimisant l'impact de ses activités grâce à l'adoption de mesures analytiques et préventives pour ses opérations. La direction Harsch attend de ses employés qu'ils jouent un rôle actif dans la protection de l'environnement. Si un employé a connaissance d'un cas de non-respect de notre politique environnementale, il devra en aviser son supérieur. Dans la mesure du possible, Harsch entend cultiver le souci de l'hygiène, la sécurité, la protection de l'environnement parmi les employés ainsi que les fournisseurs, les partenaires, et/ou les clients.

Respect de la loi

Harsch HH SA respecte toujours les lois et les règlements relatifs à ses activités, en se tenant au courant des lois, directives et règlements via la veille juridique.



Respect de la libre entreprise et des règles de commerce équitable

Harsch HH SA défend les principes la libre entreprise et de la liberté de commerce. L'entreprise entend répondre aux exigences et attentes de ses clients plus rapidement, et de manière plus compétente que ses concurrents, afin de se démarquer de ces derniers. Harsch HH SA se livrera à une concurrence acharnée pour atteindre ce but, mais aussi en tout équité et dans le respect du droit de la concurrence applicable.

Harsch HH SA attend aussi de ses concurrents de jouer au jeu de la concurrence correctement, dans le respect de la loi et de la considération éthique.

Harsch HH SA applique une politique stricte pour s'assurer que ses activités dans le monde entier sont menées dans le plus grand respect de la concurrence applicable.



Intégrité de l'entreprise

Harsch HH SA attache une importance spéciale à l'honnêteté et à l'équité dans la conduite de tous les aspects de nos activités.

Harsch HH SA attend de ses employés qu'ils évitent les situations où leurs intérêts financiers et personnels pourraient être en conflit avec ceux de l'entreprise.

Toutes les transactions effectuées doivent être enregistrées de manière précise et complète, conformément aux règles comptables internes et à la législation locale. Elles peuvent faire l'objet de contrôles ou audits internes et/ou externes.

Relations avec les partenaires et fournisseurs

Harsch HH SA a l'intention de faire des affaires avec des partenaires qui souscrivent à nos valeurs et normes éthiques, en matière de considération sociale et environnementale, telles qu'énoncées dans notre Charte et notre déclaration de Politique Environnementale.

Le respect de nos principes d'entreprise est de la plus haute importance pour Harsch HH SA dans ses décisions de poursuivre ou de promouvoir des partenariats avec des fournisseurs, agents, ou tiers.

Corruption

La corruption, ou toute autre pratique commerciale contraire à notre éthique est interdite. Aucune circonstance exceptionnelle ne peut justifier qu'un employé, un manager, un agent, ou un représentant de notre entreprise promette ou approuve des paiements ou « cadeaux » dans le but de :

- Obtenir un avantage commercial clair
- Influencer la politique d'un gouvernement ou d'un groupe d'entreprises.
- Obtenir toute autre forme d'avantage sur la base d'informations trompeuses.

Dans l'absence de justification claire, la fourniture d'une transaction, d'un service ou d'un produit (par exemple des matériaux d'emballage) pour laquelle il n'y a pas de paiement peut constituer une infraction à la loi et à la politique Harsch HH SA.

Paiement des commissions

La réglementation interdisant toute forme de corruption ne peut être contournée par le versement de commissions. Tous les paiements de commissions doivent être justifiés comme étant la contrepartie de services spécifiques et traçables fournis par l'entreprise.



Paiements honnêtes

Tous les paiements doivent être enregistrés dans les registres comptables adéquats afin de pouvoir être soumis aux audits internes et externes obligatoires.

Les comptes ou registres secrets tenus en dehors du système comptable de l'entreprise sont formellement interdits. A part les transactions de petite caisse, les paiements en espèces à des tiers ne sont pas autorisés.

Tous les paiements doivent être effectués via un compte bancaire désigné par écrit. Toutes les transactions financières doivent être dûment enregistrées.

Toutes les informations relatives à une transaction doivent être documentées. Les écritures comptables doivent refléter correctement les transactions effectuées conformément aux normes comptables, excluant ainsi toute transaction non enregistrée, telle que les paiements illicites.

Les employés de l'entreprise sont tenus de respecter les principes, procédures et exigences légales pour toutes les écritures comptables et rapports financiers. Aucun employé ne peut effectuer une transaction non enregistrée ou non reconnue, au nom de l'entreprise, quelle qu'en soit la raison. En aucun cas, des écritures falsifiées ou artificielles ne doivent apparaître dans les comptes.

Blanchiment d'argent

Harsch HH SA ne conclura, ni ne tolèrera pas d'arrangement ou accord qui facilite (ou qui pourrait faciliter, ou qui pourrait être soupçonné d'être utilisé pour faciliter) l'acquisition, la rétention, l'utilisation ou le contrôle de biens ou d'argent dans le but de dissimuler des gains mal-acquis.

Cadeaux d'affaire

Il est interdit d'offrir ou d'accepter des cadeaux ou des faveurs personnelles à valeur matérielle ou commerciale à, ou de la part de tiers. Par cadeaux ou faveurs personnelles à valeur commerciale ou matérielle, nous entendons un objet de valeur matérielle ou commerciale qui pourrait influencer une décision d'achat et/ou qui pourrait entraîner une relation de dépendance.

En cas de doute, un supérieur hiérarchique devra être consulté. La transparence doit être totale entre les subordonnés et les supérieurs dans tous les départements de l'entreprise, en ce qui concerne les cadeaux d'affaires.



Fraude, falsification ou comportement inapproprié

Toute personne qui constate ou soupçonne un cas de fraude, de falsification, ou de comportement inapproprié est tenue d'en informer immédiatement le supérieur hiérarchique du responsable du service.

Le supérieur a donc obligation d'informer la Direction Harsch HH SA, afin de décider des mesures à prendre :

- Fraude : suppression, falsification, omission ou dissimulation délibérée d'information, détournement de fonds et/ou de biens entraînant l'appropriation des ressources et des actifs appartenant, ou dus à la société.
- Falsification ou comportement inapproprié : communication d'informations délibérément incorrectes et/ou incomplètes et/ou peu claires, ou violation du contrat de travail, des directives de l'entreprise ou d'autres règles, qui, sans constituer une fraude, laissent une impression fâcheuse/négative en ce qui concerne les rapports financiers et/ou les décisions de l'entreprise.

Travail des enfants

Le "travail des enfants" fait référence au travail effectué par des enfants d'une nature et d'une intensité telles qu'il les empêche de recevoir une éducation, leur cause des blessures physiques et/ou psychologiques, affecte leur développement personnel au sein de leur famille, et les empêche de profiter de leur vie d'enfant, ou qui porte atteinte à leur estime de soi.

Par conséquent, les employés de Harsch HH SA sont tenus de respecter les règles suivantes :

- Harsch HH SA respecte l'âge minimum d'employabilité en Suisse et dans le monde.
- De plus, en respectant la convention n° 138 de l'OIT (Organisation Internationale du Travail) sur l'« âge minimum d'employabilité », et la convention n° 182 sur la « Prohibition des pires formes de travail des enfants », Harsch n'emploie pas d'enfants de moins de 16 ans.
- Lorsque des enfants de 16 à 18 ans sont employés, l'entreprise veille à ce que leur travail n'affecte ni ne limite leur scolarité, bien au contraire.
- La Direction se charge d'informer les principaux fournisseurs, agents et tiers, des normes Harsch en matière de travail des enfants.



Travail forcé

Harsch HH SA n'aura jamais recours au travail forcé.

Harsch HH SA n'engagera que des employés travaillant de leur plein gré ; et cela vaut aussi pour les heures supplémentaires. Il n'est demandé à aucun employé de verser une caution, ou d'accepter de remettre ses documents d'identité lorsqu'il débute son travail dans l'entreprise.

La direction se charge d'informer les principaux fournisseurs, agents et tiers, des normes Harsch concernant le travail forcé.



Des communications internes claires

L'ouverture, l'honnêteté, et la fiabilité encouragent une communication saine entre employés et supérieurs sur tous les aspects de l'environnement de travail.

Tous les employés sont encouragés à discuter de ces questions avec leur supérieur hiérarchique direct, ou, si la communication avec celui-ci est limitée, avec son/sa supérieur direct.

Dans les cas où la communication avec la hiérarchie n'est pas la meilleure option, tous les employés sont libres d'utiliser la procédure de l'entreprise pour les plaintes, en complétant le formulaire de « nonconformité » dans le but de rapporter leur situation à la direction. Ces formulaires sont adressés à la CEO.

Egalité des chances

Nous nous engageons à fournir un climat de travail agréable pour nos employés.

Pour cela, il est de notre devoir de recruter et promouvoir des employés sur le seul critère de leur aptitude à occuper le poste, que nous veillons à leur développement personnel et professionnel, et que nous leur offrons un environnement de travail sain et fiable.

Nos employés doivent être sélectionnés, recrutés, et promus selon un critère objectif et non-discriminant. Aucun harcèlement moral ou discrimination ne seront tolérés, qu'ils soient fondés sur la race, le sexe ou la religion.

Les employés en situation de handicap, ou ceux souffrant d'une maladie chronique doivent pouvoir travailler dans la mesure où leur handicap ou leur maladie le permet, et doivent pouvoir se voir confier un travail adapté sans souffrir d'une quelconque forme de discrimination.

Un environnement de travail sain

Harsch HH SA fournit un environnement de travail sain et fiable dans le but d'éviter tout problème et de protéger la santé de tous nos employés et autres parties prenantes.

Pour cela, des programmes et des règles de santé et sécurité sont établies. Il incombe à chaque employé de respecter ces règles d'hygiène et sécurité. Harsch HH SA fait tout ce qu'il peut pour éviter les blessures sur le lieu de travail, tant pour ses employés que pour les sous-traitants.

L'entreprise recherche par ailleurs à adapter le travail aux capacités physiques et au niveau de confiance de tous les employés.



Divulgarion de données médicales

Rien ne justifie de demander aux candidats ou aux employés de révéler leurs informations médicales personnelles, allant au-delà de ce qui est nécessaire pour confirmer leur aptitude à occuper le poste.

Toute information médicale personnelle est traitée confidentiellement.

Participation à la vie politique

Harsch HH SA encourage les employés à jouer un rôle actif dans la société civile, en particulier dans les activités des partis politiques, et la candidature à des fonctions électives.

Protection des données personnelles

Harsch HH SA reconnaît l'importance de la protection des données personnelles; l'entreprise s'engage par son Code de Conduite, à protéger ces données.

Harsch HH SA utilisera les données personnelles uniquement dans à des fins définies, et exclusivement dans le cadre des affaires de l'entreprise.

Les données personnelles comprennent le nom, l'adresse privée, le numéro de téléphone privé, les évaluations de performance (RH).

Harsch HH SA s'engage à respecter les données individuelles en gérant les informations personnelles collectées en respect de la loi applicable et de sa politique de protection des données personnelles.

Informations confidentielles

Les employés Harsch HH SA peuvent se trouver dans des situations où ils acquièrent des informations concernant Harsch HH SA ou d'autres entreprises qui ne sont pas accessibles au grand public.

L'utilisation de ces informations non publiées, ou « confidentielles » concernant Harsch ou toute autre entreprise, est contraire à l'éthique et peut constituer une infraction à la loi.

Les infractions à la loi peuvent entraîner des sanctions civiles et pénales. Harsch HH SA ne tolérera aucun abus dans l'utilisation des informations confidentielles.

Des informations sensibles concernant Harsch ou d'autres opérations pourraient, si elles deviennent publiques, affecter le marché. Les informations suivantes (liste non exhaustive) sont des exemples :

- Informations sur les résultats financiers / le chiffre d'affaire / les bénéfices
- Fusions et acquisitions
- Nouveaux services ou clients susceptibles d'avoir un impact significatif sur la stratégie commerciale ou financière
- Informations ou changements stratégiques fournis par la Direction Harsch
- Faillites
- Litiges, etc...

Protection de la propriété intellectuelle Harsch

Harsch HH SA a acquis et développé une propriété intellectuelle, dont des accords de non-divulgaration (couvrant par exemple les informations commerciales confidentielles). Les employés sont responsables de la protection de ces actifs.

Ils ne doivent pas divulguer d'informations confidentielles sans être pleinement conscients des implications, et doivent prendre les mesures nécessaires pour éviter toute divulgation non approuvée d'informations de l'entreprise, par exemple en mettant en place des dispositifs de sécurité pour protéger l'accès aux données. Publier des informations confidentielles à un tiers nécessite un accord de non-divulgaration de la part de la Direction Harsch HH SA.



Utilisation d'internet | Code de conduite informatique

En règle générale, tous les équipements et ressources informatiques sont fournies uniquement pour un usage interne professionnel, et non à des fins privées.

Les équipements informatiques fournis ne doivent jamais être utilisés à des fins personnelles ou lucratives, et ne doivent pas être utilisés à d'autres fins que professionnelles pendant les heures de travail. Ils restent la propriété de Harsch HH SA.

L'envoi d'informations confidentielles, ou informations appartenant à l'entreprise ou ses clients, en dehors des canaux de communication officiels est strictement interdit.

Les équipements et ressources informatiques ne devront en aucune circonstance être utilisés à des fins illégales ou contraires à l'éthique, ni pour diffamer ou donner une image injuste et négative de Harsch HH SA, de ses activités, ses employés, ses fournisseurs, agents, clients, concurrents et parties prenantes.

Les systèmes informatiques sont protégés par des mots de passe et / ou des systèmes d'authentification physiques supplémentaires (codes de portes pour les zones sécurisées, vidéo surveillance pour les zones à risques) ; les employés sont tenus d'utiliser ces mots de passe ou codes de manière responsable, de les surveiller et les protéger contre toute intention malveillante.

Toute installation, modification, changement, ou utilisation personnelle d'un logiciel fourni ou rendu disponible par le système informatique Harsch HH SA doit être autorisé et dirigé par le responsable du service IT.

Afin d'éviter le vol, la perte, ou l'utilisation non-autorisée des données et des systèmes, les utilisateurs sont tenus d'adopter les mesures nécessaires pour assurer la sécurité physique des équipements fournis, tels que les ordinateurs portables, les téléphones, les clés, les clés USB, etc...

Pour garantir la disponibilité des données de l'entreprise, les utilisateurs assureront régulièrement la sécurité des données associées à leur activité, en procédant à des sauvegardes locales ou à distance.

Toute information concernant les incidents de sécurité informatique, ou les violations des principes de sécurité devront être portés à la connaissance des responsables informatique et Responsable Sécurité.

Tous les employés sont tenus de se familiariser et de respecter les règles de sécurité et procédures d'accès à l'information mises en place dans leur service par le Responsable Sécurité. Harsch HH SA se réserve le droit de contrôler les procédures adoptées par les employés pour l'utilisation du matériel informatique fourni par l'entreprise.

Illegal substances



L'usage de substance illicites durant les heures de travail est strictement interdit.

Cet usage peut avoir des conséquences désastreuses sur le travail et notamment dans le cadre d'activités au domicile du client, et dans les locaux de Harsch.

Toutes les substances, telles que l'alcool, les drogues, etc... sont considérées illicites, sauf les médicaments vendus avec ou sans ordonnance qui ont été obtenus légalement et qui sont utilisés aux fins pour lesquelles ils ont été prescrits.

La Direction pourra autoriser la consommation d'alcool avec modération pour une occasion spéciale (Repas, pots de départ, apéritif de Noël, etc...) et pour d'autres évènements locaux pertinents. Les employés qui ne respectent pas cette politique s'exposent à des mesures disciplinaires.

Harsch HH SA fera tout ce qui est en son pouvoir pour aider les employés devenus dépendants à des substances illicites. Le type d'aide fourni pourra varier et nécessitera la coopération de l'employé concerné.

Protection des employés contre le harcèlement ou l'intimidation

L'employeur a mis en place une procédure pour protéger les employés contre le harcèlement ou l'intimidation sur le lieu de travail. Les employés qui subissent une situation préjudiciable aux intérêts de l'entreprise ou au personnel, sont libres de contacter les personnes de référence internes ou externes.

- Personnes de référence au sein de l'entreprise :

Ces personnes de référence s'engagent à ne prendre aucune mesure sans l'accord de l'employé. Aucune information ne sera communiquée sans l'autorisation expresse de l'employé. Les personnes de référence peuvent assurer aux plaignants que leurs plaintes seront entendues sans représailles. Les personnes de référence peuvent être :

- Le supérieur direct
- Le Responsable Ressources Humaines
- La Direction générale

- Personnes de référence externes :

- Médiation

1. La Maison Genevoise des Médiations et son équipe de médiateurs professionnels offrent, à ceux qui se trouvent dans une situation conflictuelle, un lieu de rencontre et de discussion. Les employés qui se considèrent comme victimes de telles situations pourront contacter la Maison Genevoise des Médiations par téléphone ou par courrier afin de convenir d'un entretien. L'entreprise paie les honoraires de ces médiateurs ; leurs factures ne mentionnent pas le nom des plaignants.

Maison Genevoise des Médiations
Rue de la Synagogue 41
1204 Genève
+41 22 320 59 94 / info@mgem.ch

2. Bureaux de l'égalité romands : www.egalite.ch

3. Prévention et maintien de la santé en entreprise (PMSE)

PMSE SA - GENÈVE
Chemin du château-Bloch 11
1219 Le Lignon
+41 22 970 19 06
PMSE SA - AARAU
Hohlgasse 45
5000 Aarau
+41 62 823 19 21

- Legal :

Inspection du travail
Département de la solidarité et de l'emploi (DSE)
Office cantonal de l'inspection et des relations du travail (OCIRT)
Rue des Noirettes 35, case postale 1255
1211 Genève 26 La Praille
+ 41 22 388 29 29

L'employeur s'engage à prendre toutes les mesures nécessaires pour éviter et, le cas échéant, censurer toute forme de harcèlement ou intimidation des employés. Il est attendu des directeurs et managers de faire preuve d'un comportement exemplaire, et d'être attentif au bien-être de leurs collaborateurs dans l'entreprise. Si un cas se présente, une enquête interne ou externe sera menée, et, le cas échéant, des mesures disciplinaires appropriées seront appliquées :

- Lettre d'avertissement
- Licenciement (avec ou sans préavis)