



Kodex chování

SIMACEK Facility Management Group

Verze 1.1

SIMACEK

Obsah

Kodex chování

SIMACEK Facility Management Group

1	Úvod	3
2	Naše principy a náš přístup	3
3	Naše hodnoty	4
3.1	Cílová skupina	4
3.2	Dodržování kodexu	4
3.3	Místní zákony a postupy skupiny SIMACEK Facility Management Group	4
3.4	Zodpovědnost	5
3.5	Povinnost hlásit nedodržování postupů (ombudsman)	5
3.6	Sankce v případě porušení	5
4	Hlavní oblasti kodexu	5
4.1	Management společnosti a trvale udržitelné řízení	5
4.2	Přístup k zaměstnancům	6
4.3	Úplatkářství, vydírání a korupce	6
4.4	Konflikt zájmů	6
4.5	Interakce se zákazníky a obchodními partnery	6
4.6	Řízení informací	7
4.6.1	Informační bezpečnost	7
4.6.2	Všeobecná mlčenlivost	7



SIMACEK

Kodex chování

SIMACEK Facility Management Group

1 Úvod

Kodex chování (dále jen „kodex“) tvoří základ všech komerčních aktivit a rozhodnutí v rámci skupiny a poskytuje morální, etický a právní kompas pro všechny jednotlivce pracujících v rámci SIMACEK Facility Management Group.

Kodex neurčuje, jak se máme chovat v dané situaci – každá osoba by spíše měla být schopná přijmout racionálně, důsledně zvážené rozhodnutí o tom, jak zvládnout určitou situaci ve chvíli, kdy nastane.

Jestli máte jakékoliv otázky o používání kodexu nebo vám nejsou jasné přímé nebo nepřímé důsledky obchodní činnosti na naše etické cíle, kontaktujte vašeho oblastního manažera.

2 Naše principy a přístup

SIMACEK Facility Management Group je obchodní společnost působící v oblasti facility managementu.

Považujeme se za profesionálního partnera, který se zaměřuje na poskytování kvalitních služeb a zabezpečení trvalé udržitelnosti.

Pracujeme v souladu s následujícími principy:

- Akceptování povinností a zodpovědnost
- Transparentnost
- Etické chování
- Ochrana zájmů zúčastněných osob
- Dodržování zákonů
- Dodržování mezinárodních standardů chování
- Dodržování lidských práv

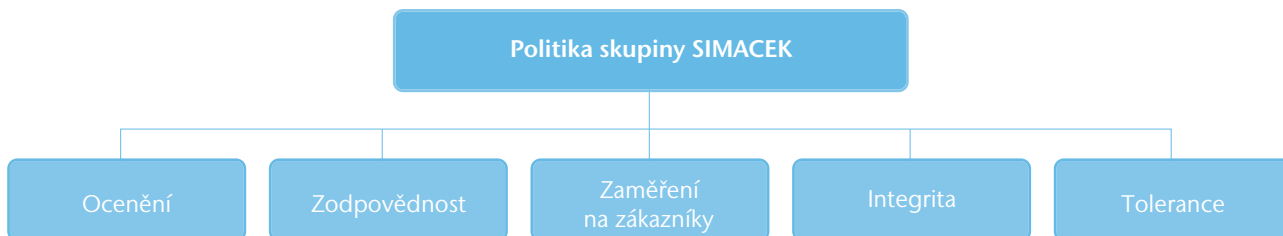
Politika naší skupiny je založená na integrovaném přístupu zahrnujícím sedm klíčových oblastí:

- Organizační management
- Péče o zaměstnance
- Přístup k zaměstnancům
- Ohled na životní prostředí
- Čestné obchodní postupy
- Požadavky zákazníků
- Zaměření na integraci a společný rozvoj (společnost)

Prostřednictvím našeho integrovaného systému řízení dokážeme zabezpečit interní i externí dodržování těchto organizačních principů.

3 Naše hodnoty

Politika naší skupiny je základem pro trvale udržitelné řízení společnosti.
Základ celého našeho podnikání tvoří následujících pět hodnot:



Ocenění

znamená přistupovat k sobě se vzájemným respektem, na základě otevřené komunikace a uznáním dobrého výkonu.

Zodpovědnost

znamená konat samostatně a využívat všechny zdroje trvale udržitelným způsobem.

Naše zaměření na zákazníky

znamená flexibilní reagování na požadavky zákazníků a používání inovativních řešení pro rozvoj vzájemně prospěšných partnerství.

Integrita

znamená uvědoměle žít podle našich hodnot, dodržovat sliby a ukázat naši spolehlivost a poctivost.

Tolerance

znamená akceptování různých názorů a využívání výhod práce s rozmanitou škálou lidí.

Těmito hodnotami a principy se řídí naši vedoucí představitelé i naši manažeři, zaměstnanci a partneři.

3.1 Cílová skupina

Podmínky našeho kodexu se vztahují na všechny zaměstnance v rámci skupiny SIMACEK Facility Management Group, při čemž je musí dodržovat všichni zaměstnanci. Patří sem pracovníci v Rakousku i v zahraničí, jako i osoby, které jsou přímo nebo nepřímo řízené přidruženými společnostmi a holdingem skupiny SIMACEK. Podmínky tohoto kodexu jsou také povinny dodržovat všechny třetí strany (partneři, dodavatelé atd.), které vykonávají obchodní činnost na požádání a jménem skupiny SIMACEK Facility Management Group.

3.2 Dodržování kodexu

Zvyšování úspěšnosti a ziskovosti společnosti v žádném případě neomlouvá porušení mezinárodních nebo národních zákonů nebo tohoto kodexu. Odmítáme a nebudeme se zapojovat do žádné obchodní činnosti, která může být v rozporu se zákonem.

3.3 Místní zákony a postupy skupiny SIMACEK Facility Management Group

Respektujeme zákony, zákonné ustanovení a předpisy zemí, ve kterých působíme. Děláme vše pro to, abysme při našem podnikání dodržovali ty nejvyšší standardy. Když se místní zákony nebo předpisy liší od obchodní politiky skupiny SIMACEK Facility Management Group, uplatňujeme přísnější pravidla se širším záběrem.

3.4 Zodpovědnost

Konečná zodpovědnost za zabezpečování konzistentní implementace kodexu v rámci celé skupiny leží na vedoucích představitelích společnosti SIMACEK Facility Management Group a vedoucích představitelích a manažerech přidružených společností a holdingů. Manažeři jsou zodpovědní za zabezpečení uplatňování a dodržování kodexu v rámci jejich skupin. Vedoucí představitelé a všichni manažeři musí jít příkladem.

3.5 Povinnost hlásit nedodržování postupů (ombudsman)

Když se zaměstnanec dozví o porušování tohoto kodexu, je povinný okamžitě to ohlásit příslušnému ombudsmanovi, svému nadřízenému, nebo vedení společnosti. Všechny zprávy jsou důsledně a v plném rozsahu prozkoumané a přistupuje se k nim jako k důvěrným dokumentům. Zaručujeme, že zprávy o nedodržování, poskytnuté v dobré víře, nemají žádný dopad na práci nebo kariéru jednotlivce.

3.6 Sankce za porušení kodexu

Náš kodex tvoří součást všech zaměstnaneckých smluv. Porušení podmínek tohoto kodexu nebo jiných interních směrnic nebo zákonných předpisů se netoleruje a bude podléhat sankcím v zákonném rozsahu. Kromě toho mají provinění tohoto druhu další následky z hlediska trestního, pracovního nebo občanského práva. V nejhorším případě může mít toto jednání, kromě důsledků z hlediska pracovního práva, za následek pokutu nebo uvěznění.

Úmyslné nevhodné chování bude potrestáno v souladu se zákonem bez ohledu na postavení jednotlivce v rámci společnosti. Když dokazatelné porušení kodexu způsobí škodu nebo bude mít za následek, že společnost utrpí prokazatelné ztráty, bude se od osoby zodpovědné za škodu vyžadovat poskytnutí kompenzace.

4 Hlavní oblasti kodexu

Vnímáme se jako organizace, která se neustále učí. Žijeme podle našich hodnot a přitom rozvíjíme inovativní řešení pro naše zákazníky a partnery. Dbáme na životní prostředí a uvědomujeme si naši společenskou zodpovědnost.

Náš kodex stanovuje parametry pro naše chování v následujících oblastech:

- 4.1 Management společnosti a trvale udržitelné řízení
- 4.2 Přístup k zaměstnancům
- 4.3 Podplácení a korupce
- 4.4 Konflikt zájmů
- 4.5 Interakce se zákazníky a obchodními partnery
- 4.6 Nakládání s informacemi

4.1 Management společnosti a trvale udržitelné řízení

Protože jsme tradičně orientovaný rodinný podnik, náš smysl pro zodpovědnost se dědí z generace na generaci. Rozhodnutí zvažujeme důsledně a v souladu s principy poctivého a čestného obchodování. Při našem podnikání uplatňujeme principy nad rámec požadavků existujících zákonů a předpisů a snažíme se o vytváření většího prospěchu a vyšší přidané hodnoty pro naši společnost, společnost a životní prostředí. Přijímáme zodpovědnost za naše nezávislé chování a trvale udržitelný přístup k využívání zdrojů. Zároveň považujeme ochranu životního prostředí za klíčovou zodpovědnost pro každého, včetně budoucích generací.

Trvalou udržitelnost vnímáme jako vyvážené řízení, které rovnocenně bere do úvahy ekonomické cíle, environmentální zdroje a naše hodnoty.

V naší firemní kultuře společně diskutujeme o stálé spolehlivosti. Tím myslíme to, že se ústní dohody musí cítit a že si stojíme za svým slovem. Jdeme příkladem a pomáháme našim pracovníkům chovat se čestně a bezúhonně.

Náš systém řízení stížností je vyjímečný díky okamžitému, přímému přístupu k řešení stížností.

4.2 Přístup k zaměstnancům

Naši zaměstnanci respektují obchodní prostředí a soukromí svých kolegů a našich zákazníků a partnerů. Porušení důvěrnosti má za následek okamžitý zásah a netoleruje se.

Očekáváme, že naši zaměstnanci si budou plnit svoje úkoly samostatně. Při všech rozhodnutích je potřebné brát do úvahy náš kodex.

Vytváříme prostředí, ve kterém se každý cítí být oceněný a má možnost růstu a rozvoje jak na osobní, tak i na profesionální úrovni. To prospívá nejen společnosti, ale vede i ke spokojenosti zaměstnanců, kteří mají radost ze své práce. Implementace trvale udržitého řízení lidských zdrojů nám umožnila neustále podporovat odborně zaměřené úsilí a snahy našich pracovníků. Dalším cílem, který podporujeme, je kompatibilita povolání a soukromého života. Proto nabízíme flexibilní řešení s cílem umožnit dosažení rovnováhy mezi rodinou a prací.

Poskytujeme konstruktivní zpětnou vazbu a kritiku. Na základě našich zkušeností víme, že prodiskutování různých perspektiv a názorů vede k tomu nejlepšímu řešení pro všechny zainteresované. Když dojde k rozhodnutí, musí ho podporovat a konzistentně uplatňovat všichni zainteresovaní.

Netolerujeme žádné formy diskriminace nebo obtěžování na základě státní příslušnosti, kultury, náboženství, etnické příslušnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku nebo postižení. Nábor, kariérní růst a hodnocení pracovníků jsou založené na kritériích a zručnostech vycházejících z výkonu.

Uplatňujeme aktivní politiku rovnosti a považujeme ji za základní princip poskytovatele služeb pro zákazníky.

4.3 Úplatkářství, vydírání a korupce

Korupce je definována jako zneužití pravomocí pro osobní prospěch. Netolerujeme absolutně žádnou formu úplatkářství, vydírání nebo korupce. Nesmíme vzbudit dojem, že naše obchodní rozhodnutí mohou být ovlivněna vidinou osobního zisku či vydíráním. Tato definice vychází z právních předpisů a mezinárodních doporučení. Nevhodné dary nebo pozvání mohou mít negativní dopad na obchodní spolupráci. Přijetí nebo poskytnutí peněžních darů je zcela zakázáno. Všechny ostatní dary a pozvání podléhají přísným vnitřním předpisům, jakož i protikorupčnímu zákonu (v souladu se stávající verzí) nebo odpovídajícím zákonům jiných zemí, v nichž působí pobočky skupiny. V souladu s tímto nařízením může zaměstnanec přijmout pouze drobný dar či pozvání (např. na večeři, či společenskou akci) do maximální hodnoty 100 EUR.

V případě, že si nejste jisti, zda je přijetí daru, pozvání na pracovní oběd nebo akci organizovanou dodavatelem v souladu s výše uvedenými nařízeními, kontaktujte svého manažera nebo pošlete email na adresu compliance@simacek.at.

4.4 Konflikt zájmů

Při každodenní obchodní činnosti se může stát, že se osobní, finanční nebo politické zájmy našich zaměstnanců dostanou do rozporu s obdobnými zájmy skupiny. Zaměstnanci jsou povinni konat s maximální transparentností ve všech záležitostech týkajících se této věci.

Od zaměstnanců se požaduje, aby identifikovali potenciaální konflikty zájmů nebo situace zahrnující zaujatost a aktivně proti nim konali. Kromě toho musí všichni zaměstnanci jakékoliv konflikty zájmů okamžitě a samostatně oznámit svému přímému nadřízenému.

Konflikty zájmů zahrnující vícenásobné funkce (např. v dozorčí radě nebo výborech společností mimo skupinu) jsou povoleny jen s předcházejícím souhlasem vedení skupiny. Kromě toho zaměstnanci musí informovat svého přímého nadřízeného o případu, kdy jsou jejich blízcí příbuzní v postavení obchodního partnera (zákazník, dodavatel, konkurent).

4.5 Interakce se zákazníky a obchodními partnery

Jako poskytovatel služeb konáme způsobem orientovaným na zákazníka. Vedeme dialog s našimi zákazníky, abysme našli ta nejlepší řešení a rozvinuli vzájemně prospěšné vztahy.

Naším cílem je s našimi zákazníky vytvářet dlouhodobé partnerství založené na důvěře, vzájemném ocenění a poctivosti. Rozhodnutí se tedy přijímají se zřetelem na uvedené zásady, nejen s cílem krátkodobého zvýšení zisků. Stejně principy se uplatňují na naše vztahy s dodavateli, jako i na ostatní partnery, kteří tvoří součást našeho dodavatelského řetězce. Naše obchodní partnery bereme jako rovnocenné, nabízíme jim stálou spolehlivost a očekáváme to stejné.

Co se týká konkurence na volném trhu, čestné chování vůči konkurentům považujeme za extrémně důležité. Z tohoto důvodu dodržujeme principy čestné konkurence. Cílem naší společnosti je zapůsobit kvalitou a výkonem. Jakékoliv porušení právních omezení nebo zákonů o konkurenci a protikartelových zákonů je přísně zakázané.

4.6 Informační management

4.6.1 Informační bezpečnost

Vyvinuli a implementovali jsme koncepci ekonomicky přiměřené informační bezpečnosti, která je přizpůsobená riziku. Tato koncepce stanovuje naše dlouhodobé, závazné cíle zaměřené na bezpečnost, jako i příslušné strategie, zodpovědnosti a metody.

Všechny informace kategorizujeme z hlediska důvěrnosti, dostupnosti a ochrany dat (DSG 2000), počítáme potencionální škody napříč různými kategoriemi, a pomocí prahových hodnot alokujeme příslušné ochranné kategorie, jako i výsledné opatření.

Zabezpečením spolehlivého nakládání s daty ze strany zaměstnanců, především z hlediska důvěrnosti, přesnosti a aktuálnosti informací, minimalizujeme odpovědnost a finanční rizika a zabezpečujeme kontinuitu našich obchodních procesů. Náš aktivní přístup k informační bezpečnosti zvyšuje důvěru veřejnosti i zúčastněných osob v naší společnosti a pomáhá nám neustále zlepšovat reputaci na trhu. V rámci neustálého procesu zlepšování analyzujeme informační bezpečnost jako součást našich integrovaných manažerských systémů.

4.6.2 Všeobecná mlčenlivost

Každý zaměstnanec je povinný chránit důvěrné údaje a informace, které podléhají zákonu o ochraně údajů (DSG 2000), proti neoprávněnému přístupu a zdržet se jejich použití ve svůj osobní prospěch. Toto se nevztahuje na informace, které jsou veřejným majetkem. Tato povinnost zachovávat mlčenlivost se vztahuje na všechny obchodní tajemství a tajemství společnosti, jako i na všechny investice, a zůstává v platnosti i po ukončení zaměstnaneckého poměru. Vztahuje se také na vztahy mezi kolegy. Poskytování takových informací kolegům, kteří je přímo nepotřebují pro svou práci, představuje porušení povinnosti. Zaměstnancům se přísně zakazuje sbírat, zpracovávat, používat nebo poskytovat jakékoliv osobní informace bez předcházejícího oprávnění.

V případě, kdy je nutné sdílet důvěrné informace s externími partnery (např. konzultanty), musí příslušné osoby podepsat dohodu o důvěrnosti.

Představenstvo



Ursula Simacek
CEO

Poslední aktualizace: Březen 2016

CHECK RECHECK SIMACEK

SIMACEK Facility Management Group
www.simacek.com



SIMACEK