



Obchodný poriadok

SIMACEK Facility Management Group

Verzia 1.1

SIMACEK

Obsah

Obchodný poriadok SIMACEK Facility Management Group

1	Úvod	3
2	Naše princípy a náš prístup	3
3	Naše hodnoty	4
3.1	Cieľová skupina	4
3.2	Dodržiavanie poriadku	4
3.3	Miestne zákony a postupy skupiny SIMACEK Facility Management Group	4
3.4	Zodpovednosť	5
3.5	Povinnosť hlásiť nedodržiavanie postupov (ombudsman)	5
3.6	Sankcie v prípade porušenia	5
4	Hlavné oblasti poriadku	5
4.1	Manažment spoločnosti a trvalo udržateľné riadenie	5
4.2	Prístup k zamestnancom	6
4.3	Podplácanie, vydieranie a korupcia	6
4.4	Konflikt záujmov	6
4.5	Interakcia so zákazníkmi a obchodnými partnermi	6
4.6	Riadenie informácií	7
4.6.1	Informačná bezpečnosť	7
4.6.2	Všeobecná mlčanlivosť	7



SIMACEK

Obchodný poriadok

SIMACEK Facility Management Group

1 Úvod

Obchodný poriadok (ďalej len „poriadok“) tvorí základ všetkých komerčných aktivít a rozhodnutí v rámci skupiny a poskytuje morálny, etický a právny kompas pre všetkých jednotlivcov konajúcich v mene SIMACEK Facility Management Group.

Poriadok neurčuje, ako sa máme správať v danej situácii – skôr by každá osoba mala byť schopná prijímať racionálne, dôsledne zvážené rozhodnutia o tom, ako zvládnuť určitú situáciu vo chvíli, keď nastane.

Ak máte akékoľvek otázky o používaní poriadku alebo Vám nie sú jasné priame alebo nepriame dôsledky obchodnej činnosti na naše etické ciele, kontaktujte vášho líniového manažéra alebo náš právny tím.

2 Naše princípy a prístup

SIMACEK Facility Management Group je obchodná spoločnosť pôsobiaca v oblasti facility managementu.

Považujeme sa za profesionálneho partnera, ktorý sa zameriava na poskytovanie vysokokvalitných služieb a zabezpečenie trvalej udržateľnosti.

Pracujeme v súlade s nasledovnými princípmi:

- Akceptovanie povinnosti a zodpovednosť
- Transparentnosť
- Etické správanie
- Ochrana záujmov zúčastnených osôb
- Dodržiavanie zákonov
- Dodržiavanie medzinárodných štandardov správania
- Dodržiavanie ľudských práv

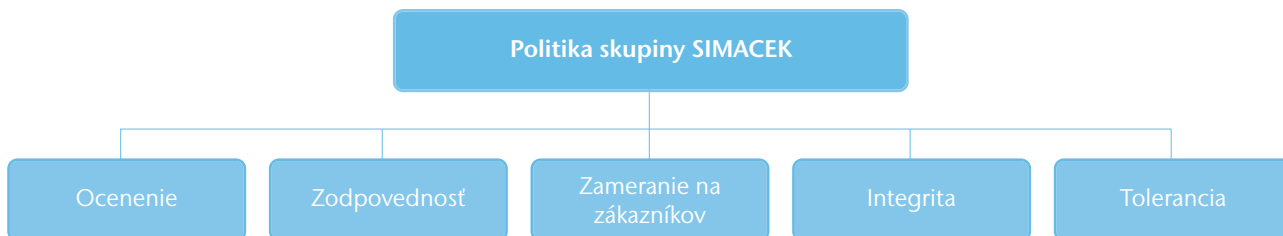
Politika našej skupiny je založená na integrovanom prístupe zahŕňajúcom nasledujúcich sedem kľúčových oblastí:

- Organizačný manažment
- Starostlivosť o zamestnancov
- Prístup k zamestnancom
- Ohľad na životné prostredie
- Čestné obchodné postupy
- Požiadavky spotrebiteľov
- Zameranie na integráciu a spoločný rozvoj (spoločnosť)

Prostredníctvom nášho integrovaného systému riadenia dokážeme zabezpečiť interné aj externé dodržiavanie týchto organizačných princípov.

3 Naše hodnoty

Politika našej skupiny je základom pre trvalo udržateľné riadenie spoločnosti. Základ celého nášho podnikania tvorí nasledujúcich päť hodnôt:



Ocenenie

znamená pristupovať k sebe so vzájomným rešpektom, na základe otvorenej komunikácie a uznania dobrého výkonu.

Zodpovednosť

znamená konať samostatne a využívať všetky zdroje trvalo udržateľným spôsobom.

Naše zameranie na zákazníkov

znamená flexibilné reagovanie na požiadavky zákazníkov a používanie inovatívnych riešení na rozvoj vzájomne prospešných partnerstiev.

Integrita

znamená uvedomele žiť podľa našich hodnôt, dodržiavať sľuby a ukázať našu spoľahlivosť a poctivosť.

Tolerancia

znamená akceptovanie rôznych názorov a využívanie výhod práce s rozmanitou škálou ľudí.

Týmito hodnotami a princípmi sa riadia naši vedúci predstavitelia, ako aj naši manažéri, zamestnanci a partneri.

3.1 Cieľová skupina

Podmienky nášho obchodného poriadku sa vzťahujú na všetkých zamestnancov v rámci skupiny SIMACEK Facility Management Group, pričom ich musia dodržiavať všetci pracovníci. Patria sem pracovníci v Rakúsku aj v zahraničí, ako aj osoby, ktoré sú priamo alebo nepriamo riadené pridruženými spoločnosťami a holdingami skupiny SIMACEK. Podmienky tohto poriadku sú tiež povinné dodržiavať všetky tretie strany (partneri, dodávatelia, atď.), ktoré vykonávajú obchodnú činnosť na požiadanie a/alebo v mene skupiny SIMACEK Facility Management Group.

3.2 Dodržiavanie poriadku

Zvyšovanie úspešnosti a ziskovosti spoločnosti v žiadnom prípade neospravedlňuje porušenie medzinárodných alebo národných zákonov alebo tohto poriadku. Odmietame a nebudeme sa zapájať do žiadnej obchodnej činnosti, ktorá môže byť v rozpore so zákonom.

3.3 Miestne zákony a postupy skupiny SIMACEK Facility Management Group

Rešpektujeme zákony, zákonné ustanovenia a predpisy krajín, v ktorých pôsobíme. Robíme všetko pre to, aby sme pri našom podnikaní dodržiavali tie najvyššie štandardy. Keď sa miestne zákony alebo predpisy líšia od obchodného poriadku skupiny SIMACEK Facility Management Group, uplatňujeme prísnejšie pravidlá so širším záberom.

3.4 Zodpovednosť

Konečná zodpovednosť za zabezpečovanie konzistentnej implementácie poriadku v rámci celej skupiny leží na vedúcich predstaviteľoch spoločnosti SIMACEK Facility Management Group a vedúcich predstaviteľoch a manažéroch pridružených spoločností a holdingov. Manažéri sú zodpovední za zabezpečenie uplatňovania a dodržiavania poriadku v rámci ich skupín. Vedúci predstavitelia a všetci manažéri musia ísť príkladom.

3.5 Povinnosť hlásiť nedodržiavanie postupov (ombudsman)

Ak sa zamestnanec dozvie o porušovaní tohto poriadku, je povinný okamžite to ohlásiť príslušnému ombudsmanovi, svojmu nadriadenému, alebo vedeniu spoločnosti. Všetky správy sú dôsledne a v plnom rozsahu preskúmané a prístupuje sa k nim ako k dôverným dokumentom. Zaručujeme, že správy o nedodržiavaní poskytnuté v dobrej viere nemajú žiadny dopad na prácu alebo kariéru jednotlivca.

3.6 Sankcie za porušenie poriadku

Náš obchodný poriadok tvorí súčasť všetkých zamestnaneckých zmlúv. Porušenie podmienok tohto poriadku alebo iných interných smerníc alebo zákonných predpisov sa netoleruje a bude podliehať sankciám v zákonom rozsahu. Okrem toho majú previnenia tohto druhu ďalšie následky z hľadiska trestného, pracovného alebo občianskeho práva. V najhoršom prípade môže mať toto konanie okrem dôsledkov z hľadiska pracovného práva za následok aj pokutu a/alebo uväznenie. Úmyselné nevhodné konanie bude potrestané v súlade so zákonom a bez ohľadu na postavenie jednotlivca v rámci spoločnosti. Ak dokázateľné porušenie poriadku spôsobí škodu alebo narušenie alebo bude mať za následok, že spoločnosť utrpí preukázateľné škody, od osoby zodpovednej za škodu sa bude vyžadovať poskytnutie kompenzácie.

4 Hlavné oblasti poriadku

Vnímame sa ako organizácia, ktorá sa neustále učí. Žijeme podľa našich hodnôt a popri tom rozvíjame inovatívne riešenia pre našich zákazníkov a partnerov. Dbáme na životné prostredie a uvedomujeme si našu spoločenskú zodpovednosť.

Náš poriadok stanovuje parametre pre naše správanie v nasledovných oblastiach:

- 4.1 Manažment spoločnosti a trvalo udržateľné riadenie
- 4.2 Prístup k zamestnancom
- 4.3 Podplácanie a korupcia
- 4.4 Konflikt záujmov
- 4.5 Interakcia so zákazníkmi a obchodnými partnermi
- 4.6 Nakladanie s informáciami

4.1 Manažment spoločnosti a trvalo udržateľné riadenie

Keďže sme tradične orientovaný rodinný podnik, náš zmysel pre zodpovednosť sa dedí z generácie na generáciu. Rozhodnutia zvažujeme dôsledne a v súlade s princípmi poctivého a čestného obchodovania. Pri našom podnikaní uplatňujeme princípy nad rámec požiadaviek existujúcich zákonov a predpisov a snažíme sa o vytváranie väčšieho prospechu a vyššej pridanej hodnoty pre našu spoločnosť, spoločenstvo aj životné prostredie. Prijímame zodpovednosť za naše nezávislé konanie a trvalo udržateľný prístup k využívaniu zdrojov. Zároveň považujeme ochranu životného prostredia za kľúčovú zodpovednosť pre každého vrátane budúcich generácií.

Trvalú udržateľnosť vnímame ako vyvážené riadenie, ktoré rovnocenne berie do úvahy ekonomické ciele, environmentálne zdroje a naše hodnoty.

V našej firemnej kultúre spoločne diskutujeme o stálej spoľahlivosti. Tým myslíme to, že sa ústne dohody musia ctiť a že si stojíme za svojim slovom. Ideme príkladom a pomáhame našim pracovníkom správať sa čestne a bezúhonne.

Náš systém riadenia sťažností je výnimočný vďaka promptnému, priamemu prístupu k riešeniu sťažností.

4.2 Prístup k zamestnancom

Naši zamestnanci rešpektujú obchodné prostredie a súkromie svojich kolegov a našich zákazníkov a partnerov. Porušenie dôvernosti má za následok okamžitý zásah a netoleruje sa.

Očakávame, že naši zamestnanci si budú plniť svoje úlohy samostatne. Pri všetkých rozhodnutiach je potrebné brať do úvahy náš obchodný poriadok.

Vytvárame prostredie, v ktorom sa každý cíti byť ocenený a má možnosť rastu a rozvoja ako na osobnej, tak aj na profesionálnej úrovni. To prospieva nielen spoločnosti, ale vedie aj k spokojnosti zamestnancov, ktorí majú radosť zo svojej práce.

Implementácia trvalo udržateľného riadenia ľudských zdrojov nám umožnila neustále podporovať odborne zamerané úsilie a snahy našich pracovníkov. Ďalším cieľom, ktorý podporujeme, je kompatibilita povolania a súkromného života. Preto ponúkame flexibilné riešenia s cieľom umožniť dosiahnutie rovnováhy medzi rodinou a prácou.

Poskytujeme konštruktívnu spätnú väzbu a kritiku. Na základe našich skúseností vieme, že prediskutovanie rôznych perspektív a názorov vedie k tomu najlepšiemu riešeniu pre všetkých zainteresovaných. Keď sa dosiahne rozhodnutie, musia ho podporovať a konzistentne uplatňovať všetci zainteresovaní.

Netolerujeme žiadne formy diskriminácie alebo obťažovania na základe štátnej príslušnosti, kultúry, náboženstva, etnickej príslušnosti, pohlavia, sexuálnej orientácie, veku alebo postihnutia. Nábor, kariérny rast a hodnotenie pracovníkov sú založené na kritériách a zručnostiach vychádzajúcich z výkonu.

Uplatňujeme aktívnu politiku rovnosti a považujeme ju za základný princíp poskytovateľa služieb pre zákazníkov.

4.3 Podplácanie, vydieranie a korupcia

Korupcia je definovaná ako zneužitie právomoci pre osobný úžitok alebo prospech. Netolerujeme žiadnu formu podplácania, vydierania alebo korupcie. Chceme zabrániť vzniku dojmu, že naše podnikateľské rozhodnutia ovplyvnil osobný prospech alebo vydieranie. Definícia vychádza z právnych predpisov a medzinárodných odporúčaní. Prijatie alebo poskytnutie finančného daru je úplne zakázané, zatiaľ čo všetky iné dary a pozvania podliehajú prísny interným pravidlám a protikorupčným zákonom v ich aktuálnej verzii a/alebo ekvivalentným zákonom iných krajín, v ktorých pôsobia pridružené spoločnosti skupiny. Môžu byť teda akceptované len miestne a obvyklé dary, pozornosti a pozvania nízkej hodnoty (na večeru, akcie) do maximálnej výšky 100 eur.

Pokiaľ nemáte istotu, či môžete prijať dar alebo pozvanie na obchodný obed, prípadne podujatie, ktoré organizuje dodávateľ, obráťte sa na vášho nadriadeného alebo napíšte skupine/manažérovi pre compliance na compliance@simacek.at.

4.4 Konflikt záujmov

Počas každodennej obchodnej činnosti sa môže stať, že sa osobné, finančné alebo politické záujmy našich zamestnancov dostanú do rozporu s obdobnými záujmami skupiny. Zamestnanci sú povinní konať s maximálnou transparentnosťou vo všetkých záležitostiach týkajúcich sa tejto veci.

Od zamestnancov sa požaduje, aby identifikovali potenciálne konflikty záujmov alebo situácie zahŕňajúce zaujatosť a aktívne proti nim konali. Okrem toho musia všetci zamestnanci akékoľvek konflikty záujmov okamžite a samostatne oznámiť svojmu priamemu nadriadenému.

Konflikty záujmov zahŕňajúce viacnásobné funkcie (napr. v dozornej rade alebo výboroch spoločností mimo skupiny) sú povolené len s predchádzajúcim súhlasom vedenia skupiny. Okrem toho musia zamestnanci informovať svojho priameho nadriadeného o každom prípade, keď sú ich blízki príbuzní v postavení obchodného partnera (zákazník, dodávateľ, konkurent).

4.5 Interakcia so zákazníkmi a obchodnými partnermi

Ako poskytovateľ služieb konáme spôsobom orientovaným na zákazníka. Vedeťme dialóg s našimi zákazníkmi, aby sme našli tie najlepšie riešenia a rozvinuli vzájomne prospešné vzťahy.

Naším cieľom je s našimi zákazníkmi vytvárať dlhodobé partnerstvá založené na dôvere, vzájomnom ocenení a poctivosti. Rozhodnutia sa teda prijímajú so zreteľom na uvedené zásady, nielen s cieľom krátkodobého zvýšenia ziskov. Rovnaké princípy sa uplatňujú na naše vzťahy s dodávateľmi, ako aj na ostatných partnerov, ktorí tvoria súčasť nášho dodávateľského reťazca. Našich obchodných partnerov berieme ako rovnocenných, ponúkame im stálu spoľahlivosť a očakávame to isté.

Čo sa týka konkurencie na voľnom trhu, čestné správanie voči konkurentom považujeme za extrémne dôležité. Z tohto dôvodu dodržiavame princípy čestnej konkurencie. Cieľom našej spoločnosti je zapôsobiť kvalitou a výkonom. Akékoľvek porušenie právnych obmedzení alebo zákonov o konkurencii a protikartelových zákonov je prísne zakázané.

4.6 Informačný manažment

4.6.1 Informačná bezpečnosť

Vyvinuli a implementovali sme koncepciu ekonomicky primeranej informačnej bezpečnosti, ktorá je prispôbená riziku. Táto koncepcia stanovuje naše dlhodobé, záväzné ciele zamerané na bezpečnosť, ako aj príslušné stratégie, zodpovednosti a metódy.

Všetky informácie kategorizujeme z hľadiska dôvernosti, dostupnosti a ochrany dát (DSG 2000), počítame potenciálne škody naprieč rôznymi kategóriami, a pomocou prahových hodnôt alokujeme príslušné ochranné kategórie, ako aj výsledné opatrenia.

Zabezpečením spoľahlivého nakladania s dátami zo strany zamestnancov, predovšetkým z hľadiska dôvernosti, presnosti a aktuálnosti informácií, minimalizujeme zodpovednosť a finančné riziká a zabezpečujeme kontinuitu našich obchodných procesov. Naš aktívny prístup k informačnej bezpečnosti zvyšuje dôveru verejnosti aj zúčastnených osôb v našu spoločnosť a pomáha nám neustále zlepšovať našu reputáciu na trhu. V rámci neustáleho procesu zlepšovania analyzujeme informačnú bezpečnosť ako súčasť našich integrovaných manažérskych systémov.

4.6.2 Všeobecná mlčanlivosť

Každý zamestnanec je povinný chrániť dôverné údaje, ako aj informácie, ktoré podliehajú zákonu o ochrane údajov (DSG 2000), proti neoprávnenému prístupu a zdržať sa ich použitia na svoj osobný prospech. Toto sa nevzťahuje na informácie, ktoré sú verejným majetkom. Táto povinnosť zachovávať mlčanlivosť sa vzťahuje na všetky obchodné tajomstvá a tajomstvá spoločnosti, ako aj na všetky investície, a zostáva v platnosti aj po ukončení zamestnaneckého pomeru. Tiež sa vzťahuje na vzťahy medzi kolegami. Poskytovanie takýchto informácií kolegom, ktorí ich priamo nepotrebujú pre svoju prácu, predstavuje porušenie povinnosti. Zamestnancom sa prísne zakazuje zbierať, spracovávať, používať alebo poskytovať akékoľvek osobné informácie bez predchádzajúceho oprávnenia.

V prípade, keď je nutné zdieľať dôverné informácie s externými partnermi (napr. konzultantmi), musia príslušné osoby podpísať dohodu o dôvernosti.

Predstavenstvo



Ursula Simacek
CEO

Posledná aktualizácia: Marca 2016

CHECK RECHECK SIMACEK

SIMACEK Facility Management Group
www.simacek.com



SIMACEK