



# Cod de conduită

SIMACEK Facility Management Group

Versiunea 1.1

**SIMACEK**

# Cuprins

Cod de conduită  
SIMACEK Facility Management Group

|       |  |   |
|-------|--|---|
| 1     | Introducere  | 3 |
| 2     | Principiile și abordarea noastră                               | 3 |
| 3     | Valorile noastre   | 4 |
| 3.1   | Publicul țintă   | 4 |
| 3.2   | Respectarea codului  | 4 |
| 3.3   | Legile locale și standardele SIMACEK Facility Management Group | 4 |
| 3.4   | Responsabilitate   | 5 |
| 3.5   | Obligația de a denunța nerespectarea codului (ombudsman)       | 5 |
| 3.6   | Sanctiuni în cazul încălcării codului                          | 5 |
| 4     | <b>Principalele domenii ale codului</b>                        | 5 |
| 4.1   | Managementul companiei și managementul sustenabil              | 5 |
| 4.2   | Angajații și practicile de angajare                            | 6 |
| 4.3   | Mita, șantajul și corupția                                     | 6 |
| 4.4   | Conflictele de interes   | 6 |
| 4.5   | Interacțiunea cu clienții și partenerii de afaceri             | 6 |
| 4.6   | Managementul informației                                       | 7 |
| 4.6.1 | Siguranța informațiilor  | 7 |
| 4.6.2 | Confidențialitatea generală                                    | 7 |



**SIMACEK**

# Cod de conduită

## SIMACEK Facility Management Group

### 1 Introducere

Condul nostru de conduită (prescurtat „Codul”) constituie baza tuturor acțiunilor și deciziilor comerciale din grup și trebuie privit ca o busolă morală, etică și de legislație pentru toți cei care acționează în numele SIMACEK Facility Management Group.

Codul nu dictează cum trebuie să ne comportăm în orice situație dată, ci fiecare individ trebuie să fie capabil, după o analiză atentă, să ia o decizie rațională în ceea ce privește abordarea fiecărei situații noi.

Dacă ai întrebări despre cum să aplici Codul sau care sunt consecințele directe și indirecte ale unei activități de business asupra obiectivelor noastre de etică, te rugăm să contactezi managerul departamentului tău sau echipa noastră juridică.

### 2 Principiile și abordarea noastră

SIMACEK Facility Management Group este o companie care operează în domeniul managementului facilităților. Ne considerăm un partener profesionist, dedicat livrării de servicii de cea mai bună calitate și sustenabile.

Lucrăm în concordanță cu următoarele principii:

- Responsabilitate și răspundere
- Transparență
- Comportament etic
- Apărarea intereselor stakeholderilor
- Respectarea legilor
- Respectarea standardelor internaționale de conduită
- Respectarea drepturilor omului

Politica grupului nostru este bazată pe o abordare integrată a următoarelor șapte zone cheie:

- Managementul organizațional
- Bunăstarea angajaților
- Practicile de angajare
- Preocuparea pentru mediul înconjurător
- Practici de afaceri corecte
- Cerințele consumatorului
- Concentrarea pe integrare și dezvoltare comună (societate)

Prin sistemul nostru de management integrat, ne asigurăm că aceste principii organizaționale sunt respectate atât intern, cât și extern.

### 3 Valorile noastre

Politica grupului nostru este baza pe un management sustenabil al companiei.

Următoarele cinci valori stau la baza tuturor activităților noastre de business:



#### Apreciere

Înseamnă tratarea fiecăruia cu respect, bazându-ne pe comunicare deschisă și recunoașterea performanțelor.

#### Responsabilitate

Înseamnă a acționa independent și a folosi sustenabil toate resursele.

#### Concentrare pe clienți

Înseamnă că soluțiile noastre se pliază pe nevoile clienților și că folosim idei inovatoare pentru a dezvolta parteneriate benefice pentru ambele părți.

#### Integritate

Înseamnă asumarea valorilor noastre, păstrarea promisiunilor și demonstrarea corectitudinii și a seriozității noastre.

#### Toleranță

Înseamnă acceptarea opiniilor diferite și folosirea avantajelor care vin din colaborarea cu o diversitate de oameni.

Aceste valori se aplică atât directorilor generali, cât și managerilor, angajaților și partenerilor.

#### 3.1 Publicul țintă

Termenii Codului nostru de conduită se aplică tuturor angajaților SIMACEK Facility Management Group și întreg personalul trebuie să-l urmeze. Aceasta include personalul din Austria și din afara ei, cât și pe cel din holdinguri și companii afiliate SIMACEK, controlate direct sau indirect. Mai mult, toate terțele părți (parteneri, furnizori etc.) care întreprind activități de business în numele SIMACEK Facility Management Group trebuie să se conformeze termenilor Codului.

#### 3.2 Respectarea Codului

Dorința de a aduce unei companii mai mult succes sau mai mult profit nu justifică în niciun fel încălcarea legilor naționale sau internaționale sau a acestui cod. Refuzăm și nu ne vom implica în nicio activitate de business care poate fi în afara legii.

#### 3.3 Legile locale și standardele SIMACEK Facility Management Group

Respectăm legile, clauzele statutare și reglementările țărilor în care operăm. Ne străduim să urmăm cele mai înalte standarde în activitățile noastre de business. În cazurile în care legile locale sau reglementările diferă față de Codul de conduită SIMACEK Facility Management Group, vom aplica regula cea mai strictă și cu cea mai largă arie de cuprindere.

### 3.4 Responsabilitate

Responsabilitatea principală pentru asigurarea implementării Codului în mod consistent în întregul grup revine directorilor generali și managerilor companiilor afiliate și holdingurilor. Managerii sunt responsabili pentru asigurarea aplicării și respectării Codului în echipele lor. Directorii generali și toți managerii trebuie să fie un exemplu demn de urmat.

### 3.5 Obligația de a denunța nerespectarea Codului (ombudsman)

În eventualitatea în care un angajat află despre o încălcare a Codului, acesta trebuie să o raporteze imediat ombudsmanului relevant, superiorului sau managementului companiei. Toate aceste rapoarte sunt investigate atent și în detaliu și tratate cu confidențialitate. Ne asigurăm că raportarea încălcării Codului făcută cu bună-credință nu are repercusiuni asupra carierei sau muncii persoanei care a făcut această raportare.

### 3.6 Sancțiuni în cazul încălcării Codului

Codul nostru de conduită face parte din toate contractele noastre de angajare. Încălcarea termenilor acestui cod sau a altor reguli interne sau reglementări legale nu este tolerată și va fi penalizată conform legii. Mai mult, astfel de infracțiuni pot avea consecințe conform dreptului civil, penal sau al muncii. În cel mai rău caz, în plus față de consecințele indicate de legile muncii, această încălcare poate fi pedepsită cu amendă și/sau închisoare. Comportamentul inadecvat în mod deliberat va fi pedepsit conform legii fără a se ține cont de poziția individului în companie. Dacă o încălcare demonstrabilă a Codului cauzează prejudicii sau perturbații sau are ca rezultat un prejudiciu demonstrabil pentru companie, individul responsabil va fi obligat să plătească despăgubiri.

## 4 Principalele domenii ale Codului

Ne considerăm o organizație care învață continuu. Ne asumăm valorile și, astfel, dezvoltăm soluții inovatoare pentru clienții și partenerii noștri. Suntem atenți la problemele de mediu și suntem conștienți de responsabilitatea noastră socială.

Codul nostru setează parametrii de acțiune și comportament în următoarele domenii:

- 4.1 Managementul companiei și managementul sustenabil
- 4.2 Angajații și practicile de angajare
- 4.3 Mita și corupția
- 4.4 Conflicttele de interese
- 4.5 Interacțiunea cu clienții și partenerii de afaceri
- 4.6 Managementul informației

### 4.1 Managementul companiei și managementul sustenabil

Suntem o companie cu tradiție, deținută de o familie, așa că simțul nostru de răspundere datează de generații. Luăm decizii numai după o analiză atentă și în concordanță cu principiile afacerilor oneste și corecte. Activitățile noastre de business depășesc cerințele legilor și reglementărilor existente și aspiră să genereze beneficii și valoare adăugată pentru companie, societate și mediu. Ne asumăm responsabilitatea pentru acțiunile noastre și pentru folosirea sustenabilă a resurselor. Mai mult, considerăm protecția mediului o responsabilitate cheie pentru întreaga lume, inclusiv pentru generațiile următoare. Considerăm că sustenabilitatea înseamnă managementul echilibrat care ia în considerare scopurile economice, resursele de mediu și valorile noastre în mod egal.

În cultura noastră organizațională, vorbim adesea despre faptul că te poți baza pe noi de fiecare dată, fără excepție. Prin aceasta înțelegem ca acordurile verbale trebuie să fie onorate și că ne ținem mereu de cuvânt. Conducem prin exemplul propriu și ne ajutăm angajații să se comporte onest și etic.

Sistemul nostru de management al plângerilor se remarcă prin abordarea promptă și directă a rezolvării plângerilor.

## 4.2 Angajații și practicile de angajare

Angajații noștri respectă mediul de afaceri și confidențialitatea colegilor, clienților și partenerilor noștri. Încălcările confidențialității au ca rezultat intervenția imediată și nu sunt tolerate.

Ne așteptăm ca angajații noștri să-și îndeplinească sarcinile în mod independent. Toate deciziile trebuie să ia în considerare Codul de conduită.

Creăm un climat în care toată lumea se simte apreciată și are posibilitatea de a crește și de a se dezvolta atât profesional, cât și personal. Acest lucru este benefic pentru companie și face ca personalul să fie mulțumit și să se bucure de munca pe care o face.

Implementarea unui management sustenabil al resurselor umane ne-a permis să sprijinim în permanență eforturile și activitățile profesionale ale personalului nostru. Un alt obiectiv pe care îl urmărim este compatibilitatea profesiei cu viața personală prin oferirea de soluții flexibile pentru a obține un echilibru între viața de familie și cea profesională.

Oferim feedback și critică constructivă. Știm din experiență că discutarea diferitelor perspective și opinii duce la găsirea celei mai bune soluții pentru toți cei implicați. Odată ce o soluție este adoptată, aceasta trebuie susținută de toată lumea și implementată consistent.

Nu tolerăm nicio formă de discriminare sau hărțuire pe baza naționalității, culturii, religiei, etniei, genului, orientării sexuale, vârstei sau dizabilității. Recrutarea, promovarea și evaluarea personalului sunt bazate pe criteriile de performanță și capacități. Avem o politică de egalitate a șanselor activă pe care o considerăm fundația unei afaceri de servicii centrată pe client.

## 4.3 Mita, șantajul și corupția

Corupția este definită ca abuz de putere pentru a obține câștiguri sau profituri personale. Nu tolerăm nicio formă de mită, șantaj sau corupție. Nu vrem să lăsăm impresia că putem fi influențați în luarea deciziilor de business prin oferirea de câștiguri personale sau șantaj. Aceste principii sunt bazate pe reglementări legale și recomandări internaționale. Primirea sau oferirea de cadouri în bani este strict interzisă, iar toate celelalte cadouri și invitații sunt sub incidența regulilor interne stricte și a legii anticorupție (conform cu versiunea curentă) și a legilor echivalente din alte țări, în care operează companiile afiliate grupului. În consecință, doar cadourile mici și uzuale, respectiv invitațiile (la cină sau evenimente) cu valoare de până la 100 euro pot fi acceptate.

Când nu este clar dacă e permisă acceptarea unui cadou, a unei invitații la o cină de business sau acceptarea unui eveniment organizat de un furnizor, contactați-vă managerul sau trimiteți un e-mail echipei/managerului care se ocupă cu supervizarea respectării acestor reglementări la adresa următoare: [compliance@simacek.at](mailto:compliance@simacek.at).

## 4.4 Conflictele de interese

În desfășurarea de zi cu zi a afacerilor se poate întâmpla ca interesele personale, financiare sau politice ale angajaților noștri să intre în conflict cu cele ale grupului. Angajații trebuie, prin urmare, să acționeze cu maximă transparență în toate problemele legate de acest subiect.

Angajaților li se cere să identifice potențialele conflicte de interese sau situații care implică atitudini părtinitoare și să le contracareze în mod activ. În plus, toți angajații trebuie să raporteze conflictele de interese imediat și independent superiorilor lor direcți.

Conflictele de interese care implică roluri multiple (de exemplu, în comisiile sau comitetele de supraveghere din companiile din afara grupului) sunt permise doar cu aprobarea prealabilă a managementului grupului. Mai mult, angajații trebuie să-și informeze superiorii direcți despre orice situații în care rude apropiate dețin funcții în cadrul companiilor partenere (clienți, furnizori, competitori).

## 4.5 Interacțiunea cu clienții și partenerii de afaceri

Ca furnizor de servicii, acționăm urmând o abordare centrată pe client. Ne implicăm în dialogul cu clienții noștri pentru a găsi cele mai bune soluții și pentru a dezvolta o relație benefică pentru ambele părți.

Scopul nostru este să construim relații de parteneriat pe termen lung cu clienții noștri, bazate pe încredere, respect, apreciere reciprocă și corectitudine. Deciziile sunt luate, așadar, luând în considerare acest aspect și nu numai creșterea profitului pe termen scurt. Aceleași principii se aplică și relațiilor cu furnizorii și cu toți partenerii din lanțul nostru de distribuție. Ne tratăm toți partenerii drept egali, oferindu-le siguranță pe care se pot baza și așteptând același lucru din partea lor. În ceea ce privește competiția pe piața liberă, considerăm extrem de important comportamentul corect față de competitorii noștri. De aceea, aderăm la principiile competiției corecte. Compania noastră își propune să impresioneze prin calitate și performanță. Orice încălcări ale constrângerilor legale sau ale legilor concurenței și antitrust sunt strict interzise.

## 4.6 Managementul informației

### 4.6.1 Siguranța informațiilor

Am dezvoltat și implementat un concept de siguranță a informațiilor adaptat la riscuri și adecvat din punct de vedere economic. Acest concept setează obiectivele de siguranță, strategiile, responsabilitățile și metodele obligatorii pe termen lung ale companiei noastre.

Clasificăm toate informațiile în funcție de confidențialitate, disponibilitate și protecția datelor (DSG 2000), calculăm pericolul potențial pe mai multe categorii și, folosind valori prag, alocăm categorii de protecție corespunzătoare și luăm măsurile care se impun.

Asigurându-ne că angajații noștri folosesc datele responsabil, mai ales în ceea ce privește confidențialitatea, acuratețea și actualitatea informațiilor, minimizăm răspunderea și riscurile financiare și asigurăm continuitatea proceselor noastre de business. Abordarea noastră activă în ceea ce privește siguranța informațiilor crește încrederea publicului și a stakeholderilor în companie și ne ajută să continuăm să ne îmbunătățim reputația pe piață. În scopul unui proces de îmbunătățire constantă, analizăm siguranța informațiilor ca parte a sistemelor noastre integrate de management.

### 4.6.2 Confidențialitatea generală

Fiecare angajat este obligat să protejeze datele confidențiale și informațiile care intră sub incidența legii protecției datelor (DSG 2000) împotriva accesului neautorizat și să nu folosească aceste date în interes personal. Aceasta exclude informațiile din domeniul public. Această obligație de a păstra discreția se aplică tuturor secretelor legate de companie, industrie și investiții, și rămâne valabilă și după încheierea relațiilor de muncă. Se aplică, de asemenea, între colegii de muncă. Transmiterea acestui tip de informație colegilor care nu îl solicită direct pentru munca lor reprezintă o încălcare a acestei obligații. Este strict interzis ca angajații să strângă, să proceseze, să folosească sau să transmită orice informație personală fără autorizație prealabilă.

Când informații confidențiale despre companie trebuie transmise partenerilor externi (de exemplu, consultanți), persoanele în cauză trebuie să semneze un contract de confidențialitate.

Comitetul executiv



Ursula Simacek  
CEO



Mag. Rudolf Payer  
CFO

Ultima actualizare: Octombrie 2016

# CHECK RECHECK SIMACEK

SIMACEK Facility Management Group  
[www.simacek.com](http://www.simacek.com)



# **SIMACEK**