

Кодекс на поведение SIMACEK Facility Management Group

Версия 1.1

ЛІМАСЕК

Съдържание

Кодекс на поведение
SIMACEK Facility Management Group

| | | |
|----------|---|----------|
| 1 | Въведение | 3 |
| 2 | Нашите принципи и нашият подход | 3 |
| 3 | Нашите ценности | 4 |
| 3.1 | Целева аудитория | 4 |
| 3.2 | Спазване на Кодекса | 4 |
| 3.3 | Местното законодателство и стандартите на SIMACEK Facility Management Group | 4 |
| 3.4 | Отговорност | 5 |
| 3.5 | Задължение за докладване на случаите на неспазване (омбудсман) | 5 |
| 3.6 | Санкции в случай на нарушение | 5 |
| 4 | Основни области на Кодекса | 5 |
| 4.1 | Управление на компанията и устойчиво управление | 5 |
| 4.2 | Персонал и трудови практики | 6 |
| 4.3 | Подкупи, изнудване и корупция | 6 |
| 4.4 | Конфликт на интереси | 6 |
| 4.5 | Взаимодействие с клиентите и деловите партньори | 7 |
| 4.6 | Управление на информацията | 7 |
| 4.6.1 | Сигурност на информацията | 7 |
| 4.6.2 | Обща дискретност | 7 |



SIMACEK

Обща дискретност

SIMACEK Facility Management Group

1 Въведение

Нашият Кодекс на поведение (накратко „Кодексът“) стои в основата на всички търговски действия и решения в рамките на групата и следва да предостави морален, етичен и правен ориентир на всички лица, които действат от името на SIMACEK Facility Management Group.

Кодексът не диктува как следва да се държим във всяка отделна ситуация – по-скоро всяко отделно лице трябва да може да вземе разумно, внимателно обмислено решение как да реагира на дадена ситуация, когато такава възникне.

Ако имате въпроси относно използването на Кодекса или не сте сигурен/а какви са преките или непреки последици от дадена бизнес дейност върху нашите етични цели, моля свържете се с прекия си ръководител или нашия правен отдел.

2 Нашите принципи и нашият подход

SIMACEK Facility Management Group е компания, която осъществява дейност в областта на управлението на съоръжения. Ние гледаме на себе си като на професионален партньор, отдаден на осигуряването на висококачествени услуги и постоянство.

Работим в съответствие със следните принципи:

- Отговорност и отчетност
- Прозрачност
- Етично поведение
- Защита на интересите на заинтересованите лица
- Спазване на върховенството на закона
- Спазване на международните стандарти на поведение
- Зачитане на човешките права

Политиката на нашата група се основава на интегриран подход, обхващащ следните седем ключови области:

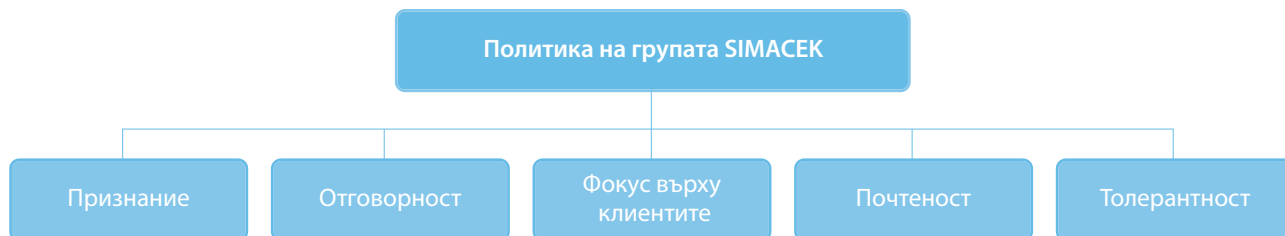
- Организационно управление
- Благополучие на служителите
- Трудови практики
- Опазване на околната среда
- Лоялни търговски практики
- Изисквания на клиентите
- Акцент върху интеграцията и съвместното развитие (на обществото)

Чрез нашата интегрирана система за управление ние гарантираме придържането към тези организационни принципи както във вътрешен, така и във външен план.

3 Нашите ценности

Политиката на нашата група е основата за устойчивото управление на компанията.

Цялата наша бизнес дейност се опира на следните пет ценности:



Признание

означава да се отнасяме към другите с уважение, на базата на открита комуникация и признание на добрите резултати.

Отговорност

означава да действаме самостоятелно и да използваме всички ресурси по устойчив начин.

Нашият фокус върху клиентите

означава да реагираме гъвкаво на нуждите на клиентите и да използваме иновативни решения за развитието на взаимноизгодно партньорство.

Почтеност

означава съзнателно да прилагаме своите ценности, да спазваме своите обещания и да демонстрираме своята надеждност и безпристрастност.

Толерантност

означава да приемаме различните мнения и да извличаме полза от работата с разнообразен кръг от хора.

Тези ценности и принципи важат за нашите главни изпълнителни директори, както и за всички наши мениджъри, служители и партньори.

3.1 Целева аудитория

Условията на нашия Кодекс на поведение са приложими за всички служители в SIMACEK Facility Management Group, и целият персонал трябва да се придържа към тях. Това включва персонала в Австрия и чужбина, както и този във филиалите и холдингите, пряко или непряко контролирани от SIMACEK. Освен това, всички трети страни (партньори, доставчици и др.), които осъществяват някаква дейност по искане на и/ или от името на SIMACEK Facility Management Group, също трябва да спазват условията на Кодекса.

3.2 Спазване на Кодекса

Повишаването на успеха и печалбата на една компания по никакъв начин не оправдава нарушаването на националното или международното законодателство, нито на настоящия Кодекс. Ние отказваме и няма да се ангажираме в каквато и да било бизнес дейност, която би могла да нарушава закона.

3.3 Местното законодателство и стандартите на SIMACEK Facility Management Group

Ние спазваме законите, нормативните разпоредби и правилата на страните, в които осъществяваме дейност. Правим всичко възможно да спазваме най-високи стандарти при реализирането на нашата бизнес дейност. В случаите, където местните закони или правила се различават от Кодекса на поведение на SIMACEK Facility Management Group, ние прилагаме по-строгите, по-широкообхватни правила.

3.4 Отговорност

Крайната отговорност за гарантирането на последователното прилагане на Кодекса в цялата група носят генералните изпълнителни директори на SIMACEK Facility Management Group и генералните изпълнителни директори и мениджърите на филиалите и холдингите. Мениджърите носят отговорност за гарантиране на прилагането и спазването на Кодекса в рамките на своите екипи. Генералните изпълнителни директори и всички мениджъри трябва да дават личен пример.

3.5 Задължение за докладване на случаите на неспазване (омбудсман)

Ако служител установи нарушение на нашия Кодекс, той трябва незабавно да го докладва на съответния омбудсман, на своя ръководител или на ръководството на компанията. Всички сигнали се проучват внимателно и в тяхната цялост и се третират поверително. Ние гарантираме, че добросъвестно подадените сигнали за неспазване няма да имат каквито и да било последици за работата или кариерата на съответното лице.

3.6 Санкции в случай на нарушение на Кодекса

Нашият Кодекс на поведение е част от всички наши трудови договори. Нарушенията на условията на настоящия Кодекс или на други вътрешни указания или правни разпоредби не се толерират и подлежат на санкции в рамките на закона. Освен това простъпки от този вид може да имат допълнителни последици по наказателното, трудовото или гражданското законодателство. При най-лошия сценарий, освен последиците по трудовото законодателство, това може да доведе до глоба и/или лишаване от свобода.

Умишленото, осъдително нарушение се наказва съобразно закона и без каквото и да било отношение към позицията на лицето в компанията. Ако проверимо нарушение на Кодекса предизвика вреди или смущения или доведе до доказуеми щети за компанията, отговорното лице се задължава да плати обезщетение.

4 Основни области на Кодекса

Ние приемаме себе си като организация, която постоянно се учи. Прилагаме на практика своите ценности и така разработваме иновативни решения за своите клиенти и партньори. Обръщаме внимание на опазването на околната среда и съзнаваме своята социална отговорност.

Нашият Кодекс определя параметрите на поведението ни в следните области.

- 4.1 Управление на компанията и устойчиво управление
- 4.2 Персонал и трудови практики
- 4.3 Подкупи и корупция
- 4.4 Конфликт на интереси
- 4.5 Взаимодействие с клиентите и деловите партньори
- 4.6 Работа с информацията

4.1 Управление на компанията и устойчиво управление

Като традиционна, семейна компания, нашето чувство за отговорност се предава между поколенията. Обмисляме решенията внимателно и съобразно принципите на лоялна, честна търговия. Нашата бизнес дейност надминава изискванията на съществуващите закони и наредби и има за цел да създаде повече ползи и добавена стойност за нашата компания, обществото и околната среда. Поемаме отговорност за независимите си действия и устойчивия си подход към използването на ресурсите. Приемаме опазването на околната среда като основна отговорност на всеки, включително бъдещите поколения.

Според нас устойчивостта означава балансирано управление, което отчита в еднаква степен икономическите цели, природните ресурси и нашите ценности.

В нашата корпоративна култура обикновено говорим за неизменна надеждност. Под това разбираме, че устните договори трябва да се зачитат и че трябва да останем верни на своята дума. Даваме своя личен пример и помагаме на нашите служители да се държат по честен и почтен начин.

Нашата система за управление на жалбите е известна със своя подход на незабавно и открито разглеждане на жалбите.

4.2 Персонал и трудови практики

както и на нашите клиенти и партньори. Нарушенията на поверителността водят до предприемане на незабавни действия и не се толерират.

Очакваме от нашите служители да изпълняват своите задачи самостоятелно. Всички решения следва да се вземат при отчитане на нашия Кодекс на поведение.

Създаваме климат, в който всеки да се чувства ценен и да има възможността да расте и да се развива както в личен, така и в професионален план. Това е от полза за компанията и води до удовлетвореност на членовете на персонала, които вършат работата си с удоволствие.

Прилагането на устойчиво управление на човешките ресурси ни позволява постоянно да подкрепяме професионалните стремежи и усилия на членовете на нашия персонал. Друга цел, която подкрепяме, е съвместимостта на професионалния и личния живот, като предлагаме гъвкави решения, за да улесним постигането на равновесие между личния и професионалния живот.

Осигуряваме конструктивна обратна връзка и критика. От опит знаем, че обсъждането на различни гледни точки и мнения води до най-доброто решение за всички засегнати страни. След като бъде взето решение, то трябва да се подкрепя от всички и да се прилага последователно.

Не толерираме каквато и да било форма на дискриминация или насилие въз основа на националност, култура, религия, етническа група, пол, сексуална ориентация, възраст или увреждане. Назначаването, повишаването и оценяването на служителите се базират на основани на резултатите критерии и умения.

Имаме активна политика на равенство и считаме, че тя представлява основно изискване към всеки доставчик на услуги, ориентиран към клиентите.

4.3 Подкупи, изнудване и корупция

Корупцията се определя като злоупотреба с власт за лична изгода или облага. Не толерираме подкупите, изнудването или корупцията под каквато и да било форма. Искаме да избегнем всяко впечатление, че в нашите бизнес решения някой може да ни повлияе чрез лични изгоди или изнудване. Това правило се основава на нормативните разпоредби и международните препоръки. Получаването или даването на подаръци под формата на пари е абсолютно забранено, а всички други подаръци и покани се регулират от строги вътрешни правила и законодателството в областта на борбата с корупцията (неговата версия, която действа в момента), и/или еквивалентните закони на другите страни, в които осъществяват дейност филиалите на групата. Съответно могат да бъдат приемани само местни и обичайни подаръци и покани (за вечеря, събитие) с ниска стойност – до максимум 100 евро.

Ако не сте сигурен/а дали Ви е разрешено да приемете даден подарък, покана за делова вечеря или за събитие, организирано от даден доставчик, можете да се свържете с Вашия ръководител или да изпратите електронно писмо до екипа/ръководителя, отговарящ за спазването на правилата на compliance@simacek.at.

4.4 Конфликт на интереси

В хода на ежедневната дейност може да се случи личните, финансови или политически интереси на нашите служители да изпаднат в конфликт с тези на групата. Ето защо служителите трябва да действат с най-голяма прозрачност по всички въпроси, свързани с тази тема.

От служителите се изисква да определят потенциалните конфликти на интереси или ситуациите, при които е налице пристрастност, и активно да им противодействат. Освен това всички служители трябва да докладват всички случаи на конфликт на интереси незабавно и самостоятелно на своя пряк ръководител.

Конфликти на интереси, в които лицето заема няколко позиции (напр. в надзорни съвети или комитети в компании извън групата), са разрешени единствено с предварителното одобрение от ръководството на групата. Освен това служителите трябва да информират своя пряк ръководител за всички случаи, в които техни близки роднини заемат позиция в делови партньори на компанията (клиенти, доставчици, конкуренти).

4.5 Взаимодействие с клиентите и деловите партньори

Като доставчик на услуги, ние работим по начин, ориентиран към клиентите. Водим с тях диалог, за да открием най-добрите решения и да развием взаимноизгодни отношения.

Ние се стремим да създадем дългосрочно партньорство с нашите клиенти, основано на доверие, уважение, взаимно признание и честност. Ето защо решенията се вземат при отчитане на тази цел, а не само на печалбите в краткосрочен план. Същите принципи важат и за нашите отношения с доставчиците и с всички други партньори, които са част от нашата верига на доставки. Приемаме всички наши бизнес партньори за равни, като им предлагаме неизменна надеждност и очакваме от тях същото.

По отношение на конкуренцията на свободния пазар считаме за изключително важно лоялното поведение спрямо конкурентите. По тази причина се придържаме към принципите на лоялна конкуренция. Нашата компания има за цел да направи впечатление чрез качество и резултати. Всякакви нарушения на правните ограничения или на антитръстовото законодателство и законодателството в областта на конкуренцията са строго забранени.

4.6 Управление на информацията

4.6.1 Сигурност на информацията

Нашата компания е разработила и прилага адаптирана към рисковете и икономически адекватна концепция за сигурността на информацията.

Тази концепция определя дългосрочните, задължителни, свързани със сигурността цели, стратегии, отговорности и методи на нашата компания.

Категоризираме цялата информация от гледна точка на поверителността, достъпността и защитата на данните (DSG 2000), оценяваме потенциалните вреди в различните категории и като използваме прагове, определяме съответните категории на защита, както и съответните мерки.

Като гарантираме, че нашите служители работят с данните по надежден начин, особено от гледна точка на поверителността, точността и своевременността на информацията, ние свеждаме до минимум възникването на задължения и финансовите рискове, и осигуряваме непрекъснатост на нашите бизнес процеси. Нашият активен подход към сигурността на информацията повишава доверието на обществото и заинтересованите страни в нашата компания и ни помага постоянно да подобряваме репутацията си на пазара. В рамките на постоянен процес на усъвършенстване ние разглеждаме сигурността на информацията като част от нашите интегрирани системи за управление.

4.6.2 Обща дискретност

Всеки служител е задължен да защитава поверителните данни, както и информацията, която е предмет на Закона за защита на данните (DSG 2000), от неоторизиран достъп и да се въздържа от използването им за своя собствена лична изгода. Тук се изключва информацията, която е в общественото пространство. Това задължение за поддържане на дискретност е приложимо за всички фирмени и търговски тайни, както и за всички инвестиции, и остава в сила и след приключването на трудовото правоотношение. То е приложимо и сред колегите на работа. Предаването на такава информация на колеги, които не се нуждаят от нея пряко за своята работа, представлява нарушение на това задължение. На служителите е строго забранено да събират, обработват, използват или предават каквато и да било лична информация без предварително разрешение.

Когато поверителна фирмена информация трябва да бъде споделена с външни партньори (напр. консултанти), съответните лица трябва да подпишат споразумение за поверителност.

Изпълнителен съвет



Ursula Simacek
CEO



Rudolf Payer
CFO

Последна актуализация: Октомври 2016 г.

CHECK RECHECK SIMACEK

SIMACEK Facility Management Group
www.simacek.com



SIMACEK