

Politika spoločensky zodpovedného správania

Pri zavádzaní akéhokoľvek zákona alebo zmluvy nemožno očakávať, že prinesie náhle alebo nečakané zmeny života. Veľmi často sa tak manažér, ako aj bežný zamestnanec musí sám rozhodnúť na základe zdravého úsudku a svojho svedomia a na nich musí postaviť svoje rozhodnutie. Kľúčom je včlenenie etických a morálnych princípov do osobných a profesionálnych vzťahov a pritom nezabudnúť usilovať sa získať reputáciu za bezúhonnosť, kompetentnosť a dokonalosť

Vždy realizovať transakcie v rámci svojich možností, rešpektovať partnerov a pri našej podnikateľskej činnosti berieme do úvahy očakávania rôznych zainteresovaných strán. Vidíme to ako príležitosť na kontrolu rizík a maximalizáciu príležitostí prostredníctvom spoločensky zodpovedného konania.

Táto politika poskytuje rámec pre riadenie našej spoločnosti, definovanie strategických cieľov a definovanie štruktúr a obchodných procesov

Zaviazali sme sa k chápaniu, sledovaniu a riadeniu našich sociálnych, ekologických a ekonomických dopadov, aby sme mohli prispieť k širšiemu cieľu trvalo udržateľného rozvoja našej spoločnosti.

Tento záväzok je hlboko zakorenený v našich základných hodnotách a chceme to demonštrovať aj prostredníctvom nášho konania.

Pri každom našom konaní zohľadňujeme nasledujúce hodnoty:

1) Princípy spoločenskej zodpovednosti

Tieto sú určené pre všetkých účastníkov podieľajúcich sa na spoločnom podnikaní, všetci sa musia zdržať násilia alebo hrozby násilia ako metód dosahovania podnikateľských úspechov, odporovať korupcii a urobiť osobné kroky, aby bolo jasné, že zločiny a korupcia sa nikomu nevyplácajú, riadiť sa dôverou, ktorá bola do nich vložená - to všetko je základom spoločensky zodpovedného správania a kľúčom k úspechu.

2) Ochrana dobrého mena a majetku firmy

Každý zamestnanec na verejnosti reprezentuje nielen sám seba, ale takisto firmu, ktorej je zamestnancom. Z tohto dôvodu by sa každý zamestnanec mal dbať o dobré meno firmy a o ochranu jej záujmov. Každý zamestnanec je povinný ochraňovať duševné vlastníctvo i materiálne bohatstvo firmy. Telefóny, faxy, e-mail, rovnako ako aj počítačové vybavenie vrátane hardvéru a softvéru by mali byť v podstate využívané len na pracovné účely, s výnimkami prípadov, kedy je to nevyhnutné.

3) Bezpečnosť a zdravie

Bezpečnosť a zdravie zamestnancov sú prvoradé. Zamestnávateľ by mal zabezpečiť, aby zamestnanci absolvovali školenia týkajúce sa požiadaviek bezpečnosti a ochrany zdravia. Každý zamestnanec je zodpovedný - vo svoj vlastný prospech a v prospech ostatných zamestnancov - za znalosť a dodržiavanie všetkých platných bezpečnostných predpisov a

predpisov týkajúcich sa ochrany zdravia. Nebezpečné alebo nechránené pracovné podmienky by mali byť ihneď nahlásené zodpovednému pracovníkovi, resp. manažérovi.

4) Ochrana životného prostredia

Keďže firma je vždy súčasťou komunity v ktorej pôsobí, zdravý vzťah s touto komunitou zohráva podstatnú úlohu. Starostlivosť o životné prostredie je zodpovednosťou firmy voči bezprostrednej komunite, ale takisto voči všetkým komunitám a oblastiam, ktorých životné prostredie môže byť ovplyvnené činnosťou danej firmy. Všetci zamestnanci sú povinní pracovať v súlade so všetkými zákonmi a nariadeniami týkajúcimi sa ochrany životného prostredia, ktoré sa vzťahujú na ich pracovisko. Harmónia so životným prostredím je zodpovednosťou každého z nás. Otázky, obavy alebo návrhy ohľadne environmentálnych programov by mali byť adresované príslušným nadriadeným.

5) Diskriminačné praktiky

V súlade so zákonmi Slovenskej republiky, ktoré chránia zamestnancov pracoviska od určitých typov diskriminačných praktík, nasledovné aktivity nie sú vo firme tolerované: Zamestnanec sa nesmie zapájať do žiadnej formy ohrozovania, zastrašovania, nepriateľského konania alebo urážky na základe odlišnej rasy, farby pleti, náboženstva, pohlavia, národnosti, veku, statusu veterána, handicapu alebo politického názoru. Toto taktiež zahŕňa posielanie alebo vystavovanie písaného alebo grafického materiálu na pracovisku, ktorý by bol prejavom takejto nevraživosti voči jednotlivcovi alebo skupine. Zamestnanec by sa mal s každou sťažnosťou v tomto smere obrátiť na manažment a postupovať podľa zavedených postupov

6) Sexuálne obťažovanie

Sexuálne obťažovanie na pracovisku je výslovne zakázané. Sexuálne obťažovanie je definované ako nežiadúce sexuálne pokusy o zblíženie, akákoľvek žiadosť o sexuálnu priazeň, alebo akékoľvek iné nežiadúce verbálne alebo fyzické správanie sa sexuálnej povahy na pracovisku, rovnako ako iné podobné konanie, ktoré vytvára nepríjemné pracovné prostredie. Pre takéto prípady by mal byť stanovený postup, riešenia sťažnosti tohto druhu a každá sťažnosť by mala byť postúpená príslušnému členovi manažmentu. Zároveň by mala byť kontaktovaná príslušná agentúra na národnej alebo miestnej úrovni (napríklad Úrad ochrany bezpečnosti práci)

Táto politika a náš kódex správania sa nevzťahujú iba na našich zamestnancov, ale aj na všetky činnosti, ktoré vykonáva spoločnosť BARDTERM, s.r.o. , alebo ktoré sa vykonávajú v jej mene.

Všetci zamestnanci a dodávatelia spoločnosti BARDTERM, s.r.o. musia dodržiavať pokyny uvedené v etickom kódexe spoločnosti.

Naši riadiaci pracovníci by mali byť vzorom a začleniť tieto hľadiská pri hľadaní riešení v rámci všetkých obchodných aktivít, musia sa postarať o primeranosť a existenciu potrebných organizačných štruktúr, aby bolo možné efektívne identifikovať a sledovať našu sociálnu zodpovednosť s cieľom neustále sa zlepšovať v tejto oblasti.