



ETICKÝ KÓDEX





Orhan Holding



Birlikte ileriye...

Advancing together...

Postupujeme Spoločne...

Vážený kolegovia,

Spoločnosť Orhan Holding bola založená p. Ibrahimom Orhanom v roku 1972 a v súčasnosti je globálnym dodávateľom a poskytovateľom služieb. Naši zamestnanci a obchodní partneri boli vždy hrdí na to, že s nami môžu spolupracovať vďaka našim hodnotám, vysokým štandardom práce, úcte a spoľahlivosti od prvého dňa spolupráce.

Vzhľadom na to, že pôsobíme globálne sme posúdili naše hodnoty s cieľom udržateľnosti tých vlastností, ktoré dávajú Orhan Holding exkluzivitu a výrazný charakter. Tieto hodnoty sme následne zostavili do „Pravidiel Etického Podnikania Orhan Holding.“ Cieľom týchto pravidiel je zabezpečiť aby všetky činnosti Orhan Holding boli v súlade s národným a medzinárodným právom. Pravidlá sú založené na hodnotách a obchodných zásadách spoločnosti Orhan Holding a sú výsledkom desaťročí obchodných skúseností. „Pravidlá Etického Podnikania Orhan Holding“ nielen chránia naše spoločnosti a zamestnancov, ale slúžia aj ako usmernenie popri zákonoch, predpisoch a vnútorných postupoch, ktorými sa riadime pri našich rozhodovaniach a aktivitách.

Je zodpovednosťou Predstavenstva, vedúcich pracovníkov a všetkých zamestnancov Orhan Holding poznať, pochopiť, prijať a konať v súlade so zásadami a hodnotami obsiahnutými v „Pravidlách Etického Podnikania Orhan Holding.“



Konať v zhode s hodnotami, ktoré sú obsiahnuté v týchto pravidlách a záväzok k osobnej integrite sú najdôležitejšou zložkou manažérskeho prístupu, ktorý prijali všetci riadiaci pracovníci a zamestnanci našej spoločnosti.

Všetci vedúci zamestnanci, Predstavenstvo a ja sme zodpovední za podporu našich zamestnancov, aby konali v súlade s „Pravidlami Etického Podnikania Orhan Holding“

Očakáva sa od vás, že rozhodnutia budete za akýchkoľvek podmienok prijímať prostredníctvom 4 - stupňového etického filtra, tak ako je to popísané v „Pravidlách Etického Podnikania Orhan Holding.“ V prípade akýchkoľvek pochybností vo vašom konaní alebo pri rozhodovaní vám odporúčam poradiť sa s nadriadeným alebo skúsenejším kolegom. Budeme mať vždy na pamäti, že je našou spoločnou zodpovednosťou oznamovať rozhodnutia a konanie, ktoré nie je v súlade s Etikou Podnikania. „Pravidlá Etického Podnikania Orhan Holding“ ako aj hodnoty Orhan Holding slúžia ako základný kameň pre udržiavanie dôvery, ktorá je potrebná pre náš úspech. Zo srdca verím, že plne prevezmete túto zodpovednosť.

H. Murat Orhan

Predseda Predstavenstva Orhan Holding

Etický kódex ORHAN HOLDING

I. Obsah Etického kódexu

- A. Integrita
- B. Dôvernosť
- C. Konflikt záujmov
- D. Zodpovednosť voči:
 - 1. Zákonom/Právu
 - 2. Zákazníkovi
 - 3. Zamestnancom
 - 4. Dodávateľom/Obchodným partnerom
 - 5. Konkurencii
 - 6. Spoločnosti, kolektívu, životnému prostrediu
 - 7. Vo vzťahu k Orhan Holding

II. Politiky podporujúce Etický kódex

- A. Politika konfliktu záujmov
- B. Politika dávania a prijímania darov
- C. Politika ochrany dôverných údajov
- D. Politika budovania a zachovávanía bezpečného a spravodlivého pracovného prostredia
- E. Politika ochrany súkromia zamestnancov, pracovného prostredia bez obťažovania (Harassment)
- F. Násilie na pracovisku, zneužívanie drog a alkoholu, držanie zbraní
- G. Politiky bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci

III. Uplatňované pravidlá

IV. Zodpovednosti

- A. Zamestnancov
- B. Manažérov
- C. Pracovníka zodpovedného za dodržiavanie etiky
- D. Ostatné zodpovednosti

V. Nesúlad s Etickým kódexom

- A. Etická rada
- B. Princípy práce Etickej rady

VI. Postupy a metódy využívané pri etických rozhodnutiach

VII. 4 Základné Otázky

I. PILIERE ETICKÉHO KÓDEXU

A. Integrita

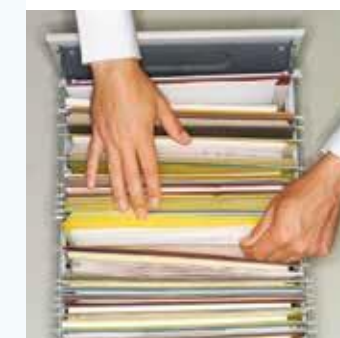
Integrita a úprimnosť sú kľúčové hodnoty v procesoch a konaní v našom biznise. Vo vzťahu k zamestnancom a akcionárom/majiteľom konáme vždy čestne a úprimne.

B) Dôvernosť

Za privátne a dôverné informácie sú považované informácie, ktoré môžu viesť ku konkurenčnej nevýhode Orhan Holding a skupiny Orhan Holding spoločností, obchodné tajomstvo, finančné a iné informácie, ktoré neboli zverejnené, osobné údaje zamestnancov a informácie v rámci „dôverných zmlúv“ uzatvorených s tretími stranami.

Ako zamestnanci skupiny Orhan Holding, prikladáme maximálnu dôležitosť ochrane súkromia a dôvernosti informácií našich zákazníkov, zamestnancov a ostatných pridružených jednotlivcov a spoločností. Ochraňujeme dôverné informácie týkajúce sa aktivít spoločností skupiny Orhan Holding, používame tieto informácie len pre účely skupiny Orhan Holding, a tieto informácie zdieľame výlučne s relevantnými, oprávnenými stranami.

Prísne zakazujeme získavanie akýchkoľvek finančných alebo obchodných výhod prostredníctvom zverejnenia dôverných informácií Orhan Holding a spoločností skupiny Orhan Holding. Pri skončení zamestnaneckého vzťahu so spoločnosťou si neponechávame dôverné dokumenty, projekty, predpisy, ktoré sa vzťahovali k našej pracovnej pozícii

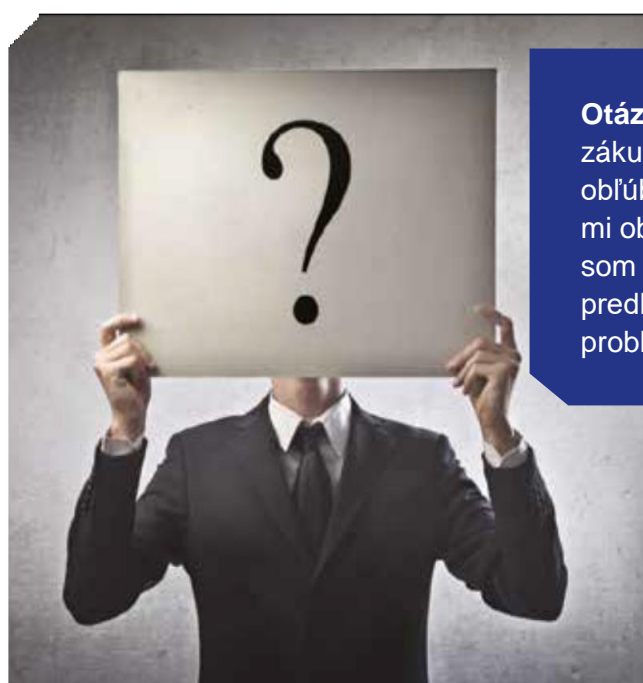


C. Konflikt záujmov

Ako zamestnanci skupiny Orhan Holding, berieme na seba zodpovednosť za zabránenie situáciám a vzťahom, ktoré zapríčiňujú konflikt záujmov. Nevyužívame našu aktuálnu pozíciu na získanie akýchkoľvek benefitov osobne alebo prostredníctvom našich rodinných príslušníkov, od osôb alebo spoločností, s ktorými máme obchodný vzťah. Nezapájame sa do žiadnych obchodných aktivít zameraných na osobný zisk alebo finančný benefit mimo Orhan Holding a spoločností skupiny Orhan Holding, ktoré vedú, alebo by mohli viesť ku konfliktu záujmov. Vyhýbame sa používaniu mena Orhan Holding a našej Orhan Holding identity za účelom získavania osobných benefitov. Ak sme presvedčení, že záujmy relevantných strán v prípade potenciálneho konfliktu záujmov je možné bezpečne ochrániť prostredníctvom zákonných a etických metód, použijeme tieto metódy. Ak máme pochybnosti, konzultujeme prípad s našim manažérom, personálnym oddelením, pracovníkom zodpovedným za dodržiavanie etiky, riaditeľom závodu, regionálnym operačným riaditeľom alebo Etickou radou.

D. Naše zodpovednosti

Maximálnu dôležitosť prikladáme plneniu zákonných zodpovedností voči našim zákazníkom, zamestnancom, akcionárom, dodávateľom a obchodným partnerom, konkurencii, spoločnosti a menu Orhan Holding.



Otázka: Na pohostenie na míting som kúpil zákusky v cukrárni. Tiež som kúpil svojej dcére jej obľúbenú čokoládovú tyčinku za 0,5 €. Cukráreň mi obidve položky zaúčtovala na jeden účet. Platil som mojou bankomatovou kartou a tento účet predložím v učitárni na preplatenie. Spôsobí to problém?

Odpoveď: Áno, aj napriek tomu, že cena čokoládovej tyčinky je veľmi nízka, jedná sa o porušenie našich princípov. Mali by ste žiadať o dva účty. Ak je to problém, odpočítajte svoje náklady (cenu za tyčinku) a preplatiť si necháte len cenu za zákusky.

1. Zákonné zodpovednosti

Všetky naše domáce a medzinárodné aktivity vykonávame v súlade s právom krajiny, v ktorej pôsobíme a v súlade s medzinárodným právom. Všetky požadované informácie, ktoré predkladáme regulačným orgánom a inštitúciám sú presné, správne, zrozumiteľné a predložené v požadovanom čase. Vykonávaním našich aktivít neočakávame žiadny benefit zo strany verejných inštitúcií a organizácií, správnych orgánov, mimovládnych organizácií a politických strán a všetky naše záväzky voči nim plníme so zmyslom pre zodpovednosť.



2. Naše zodpovednosti voči zákazníkom

Náš prístup k zákazníkom je zameraný na zákazníkovu spokojnosť a proaktívny prístup k zákazníckym potrebám a požiadavkám. Naše služby dodávame na čas a podľa sľúbených podmienok. K zákazníkom pristupujeme s rešpektom, úctou, čestne, rovnako a zdvorilo.

3. Naše zodpovednosti voči našim zamestnancom

Naším zamestnancom umožňujeme uplatnenie ich osobných práv v plnej miere. K zamestnancom pristupujeme s úctou a čestne, zamestnancov nediskriminujeme, zabezpečujeme zdravé a bezpečné pracovné prostredie. Podporujeme a umožňujeme osobný rozvoj našich zamestnancov, podporujeme sociálne povedomie a pomáhame primeraným spôsobom pri dobrovoľníckych aktivitách v sociálnych komunitách. Rešpektujeme a zaručujeme rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom našich zamestnancov. Orhan Holding a jeho spoločnosti uznávajú a rešpektujú právo svojich zamestnancov na slobodu zhromažďovať sa, v súlade s lokálnymi zákonmi.



4. Naše zodpovednosti voči našim dodávateľom/obchodným partnerom

K našim dodávateľom pristupujeme s rešpektom a nestrannosťou, tak ako sa od zákazníka očakáva. Zaručujeme plnenie našich záväzkov na čas. Orhan Holding a jeho spoločnosť, robí výber svojich dodávateľov/obchodných partnerov na základe celkovej hodnoty zahrňujúcej kvalitu, cenu a ponúkaný servis. Starostlivo ochraňujeme dôverné informácie týkajúce sa osôb, organizácií a našich dodávateľov/obchodných partnerov.



5. Naše zodpovednosti voči našej konkurencii

Konkurujeme efektívne, len v oblastiach, ktoré sú legálne a etické a zabraňujú nečestnej konkurencii. Zamestnanci Orhan Holding nesmú spolupracovať s konkurenciou na zabránenie hospodárskej súťaže v oblastiach ako sú ceny, úverové podmienky, zľavy, služby, dodávky, kapacity produkcie, kvalita produktu alebo náklady. Zamestnanci majú zabrániť zbytočnému kontaktu s konkurenciou. Pri oceňovaní rovnakého tovaru konkurenčným zákazníkom alebo požiadavke zákazníka určovať určité ceny pri ďalšom predaji výrobku (vrátane záručného servisu a úverových podmienok) sa vždy riadte miestnymi zákonmi. Ak ste zapojení do prípravy návrhov, cenových kalkulácií, alebo obchodného vyjednávania uistite sa, že informácie, ktoré poskytujete zákazníkovi sú správne. Všetky kontrakty musia byť plnené v súlade so zmluvnými podmienkami. Ak ste oprávnení vstupovať do obchodných vzťahov so štátnymi inštitúciami, musíte byť oboznámený so všetkými pravidlami, ktoré platia pre verejné obstarávanie. Podporujeme budovanie cieleného konkurenčného vnútorného usporiadania v rámci spoločnosti.



6. Naše zodpovednosti vo vzťahu k spoločnosti, kolektívu, životnému prostrediu

V krajinách, v ktorých pôsobíme, jednáme zodpovedne a citlivo v súlade s ich zvyklosťami a kultúrou. Neponúkame ani neprijímame úplatky alebo darčeky vo forme výrobkov a služieb, s výnimkou bežne akceptovaných, v primeraných limitoch. Orhan Holding charakterizuje dlhodobá tradícia rešpektu k životnému prostrediu. Zamestnanci Orhan Holding by mali pracovať na minimalizácii odpadu, prevencii znečisťovania a šetrenia energie. Všetky závody/kancelárie Orhan Holding musia byť v súlade so všetkými oprávneniami a normami globálnych environmentálnych Orhan Holding štandardov. So všetkými materiálmi a odpadmi musí byť nakladané v prísnej zhode so všetkými vládnymi a Orhan Holding nariadeniami zahrňujúc evidenciu, skladovanie, označovanie, manipuláciu, likvidáciu a reportovanie.

7. Naše zodpovednosti vo vzťahu k menu „Orhan Holding“

Naši obchodní partneri, zákazníci a akcionári nám dôverujú vzhľadom k našej odbornej spôsobilosti a integrite. Našu reputáciu sa snažíme udržiavať na najvyššej úrovni. Naše služby ponúkame v rámci firemných politík, profesionálnych štandardov, našich zodpovedností a etických kódexov, čím zaručujeme plnenie našich záväzkov. Naše služby ponúkame v oblastiach, kde veríme, že sme alebo budeme odborne spôsobilí, a snažíme sa pracovať s našimi zákazníkmi, obchodnými partnermi a zamestnancami demonštrujúc čestnosť a legitimitu. Nespolupracujeme s tými, ktorí ohrozujú sociálnu etiku a škodia životnému prostrediu a verejnému zdraviu. Na verejnosti a v oblastiach, kde sme vnímaní ako reprezentanti spoločnosti Orhan Holding nevyjadrujeme svoje vlastné názory, ale komunikujeme názor našej spoločnosti.

Pri konfrontácii so situáciami, ktoré by mohli ohroziť Orhan Holding a/alebo spoločnosti skupiny, túto situáciu konzultujeme najskôr so zodpovedným pracovníkom, dodržiavajúc primerané administratívne a technické postupy.

II. POLITIKY PODPORUJÚCE ETICKÝ KÓDEX



A. Politika konfliktu záujmov

Zamestnanci Orhan Holding a spoločností skupiny sú povinní zabrániť situáciám a vzťahom, ktoré by mohli zapríčiniť možný konflikt záujmov.

Zamestnanci sú povinní prevziať primárnu zodpovednosť za zabránenie používania zdrojov, mena, identity a sily Orhan Holding a jeho spoločností za účelom osobných benefitov.

Zamestnanci sú povinní vyhýbať sa situáciám, ktoré môžu mať negatívny vplyv na reputáciu a meno organizácie. Nasledovné pravidlá popisujú situácie a/alebo vzťahy zahrňujúce konflikt záujmov, s ktorými môžu mať skúsenosť zamestnanci Orhan Holding a spoločností skupiny počas plnenia ich pracovných povinností alebo v súkromnom živote v súvislosti s ich určitými obchodnými vzťahmi, taktiež stanovujú princípy správania sa zamestnancov v takýchto situáciách.

Pravidlá pre prax

1. Aktivity, ktoré môžu viesť ku konfliktu záujmov

Všetci zamestnanci Orhan Holding a spoločností skupiny sú povinní konať v súlade s nižšie uvedenými zásadami v situáciách, ktoré sú popísané nižšie ako aktivity, ktoré môžu viesť ku konfliktu záujmov. Orhan Holding a spoločnosti skupiny sa zaväzujú vyvinúť úsilie potrebné na podporu zamestnancov k dodržiavaniu týchto zásad.



a) Činnosti, ktoré by mohli viesť ku konfliktu záujmov

Zamestnanci nemôžu v žiadnom prípade vstupovať do obchodných vzťahov s ich rodinnými príslušníkmi, priateľmi alebo tretím i stranami, ktorí im ponúkajú vzájomný alebo iný prospech. Napríklad zamestnanec zodpovedný za nákup by sa mal vyhnúť obchodovaniu s dodávateľom, u ktorého je zamestnaný jeho rodinný príslušník. Výnimočné prípady schvaľuje Prezident Holdingu a CEO. Zamestnanci Holdingu a jeho spoločností musia byť opatrní v súvislosti s konfliktom záujmov, ktorý môže vzniknúť aj v prípade, ak ich rodinní príslušníci pracujú u konkurencie.

Princípom je, že zamestnanci Orhan Holding a jeho spoločností nemôžu vykonávať činnosti, priamo alebo nepriamo, v rámci individuálne podnikateľskej činnosti. Zamestnanci môžu pracovať pre tretie strany za odplatu alebo iný benefit, počas, alebo mimo pracovného času v zmysle Zákonníka práce s tým, že tieto aktivity nevytvárajú konflikt záujmov s ich aktuálnou pracovnou pozíciou, sú v súlade s ostatnými etickými kódexami a s politikami, ktoré ich podporujú, nemajú negatívny vplyv na ich výkon a spoločnosť. K výkonu takýchto aktivít je potrebný písomný súhlas manažmentu.

Súhlas udeľuje Prezident a CEO Orhan Holding, na základe odporúčania priameho nadriadeného, Etickej rady, regionálnych operačných riaditeľov a všetkých, ktorí reportujú priamo Prezidentovi a CEO, tiež na základe súhlasu riaditeľa závodu, odporúčania zamestnanca zodpovedného za dodržiavanie etického kódexu a HR manažéra konkrétneho závodu.

Zamestnanci Orhan Holding a jeho spoločností nemôžu byť členmi správnej rady alebo audítormi v iných organizáciách bez súhlasu vedenia Orhan Holding alebo predstavenstva spoločnosti Orhan Holding. Nemôžu prijať pozíciu u konkurencie alebo spoločností, s ktorými má Orhan Holding obchodné vzťahy. Na základe písomného súhlasu môžu pracovať na univerzitách, v mimovládnych organizáciách za účelom sociálnej a charitatívnej činnosti, vedenia, pokiaľ to nie je v rozpore so zodpovednosťami v Orhan Holding a jeho spoločnostiach.

Manažéri, ktorí robia rozhodnutia o prijímaní zamestnancov nemôžu zamestnávať svojich manželov, blízkych príbuzných a príbuzných týchto osôb.

Zamestnanci môžu poskytovať prejavy alebo písať odborné články o témach, ktoré sa netýkajú spoločnosti a jej aktivít, a ktoré nie sú v rozpore s politikami spoločností. Na používanie mena Orhan Holding a jeho spoločností v rámci vyššie uvedených aktivít je potrebný súhlas Prezidenta a CEO.

Zamestnanci môžu poskytovať finančnú alebo nefinančnú pomoc, charitu tretím stranám mimo Orhan Holding a jeho spoločností, a môžu byť aktívni v charitatívnych organizáciách.



b) Odborné pochybenia

Akákoľvek aktivita zamestnancov Orhan Holding a jeho spoločností, ktorá by mala za následok poškodenie dobrého mena spoločnosti nemôže byť tolerovaná.

Zamestnanci nemôžu získať priamy alebo nepriamy osobný prospech z nákupných a predajných aktivít a zmlúv, v ktorých je zmluvnou stranou Orhan Holding a jeho spoločnosti.

Zamestnanci sa nemôžu zapájať do aktivít, ktoré sú nemorálne, ilegálne alebo sú v rozpore s pravidlami Orhan Holding a jeho spoločností.



c) Využívanie zdrojov

Využívanie zdrojov v mene a záujme Orhan Holding a jeho spoločností musí byť uvážené. Majetok, zdroje ani pracovníci Orhan Holding a jeho spoločností nemôžu byť používaní mimo Orhan Holding a jeho spoločností pod akýmkoľvek názvom alebo v prospech niekoho. Všetky osoby sa riadia princípmi „hospodárnosti všetkých zdrojov“.

Správne využívanie zdrojov v záujme Orhan Holding a jeho spoločností tiež vyžaduje riadne využívanie času. Zamestnanci Orhan Holding a jeho spoločností využívajú pracovný čas efektívne, počas pracovného času sa nevenujú svojim osobným aktivitám. Manažéri nemôžu prenášať svoje osobné úlohy na zamestnancov. Osobné návštevy zamestnancov počas pracovného času sú v zásade nevítané. Zamestnanci môžu mať len nevyhnutné stretnutia v súlade s predmetom návštevy, s dodržaním primeraného času, tak aby nebol narušený pracovný tok.



d) Vzťah k jednotlivcom a/alebo organizáciám, s ktorými sú Orhan Holding a jeho spoločnosti v obchodnom vzťahu

Súkromné obchodné vzťahy nemožno uzatvárať, a tiež nemožno prijímať osobné záväzky a/alebo tovary/služby od zákazníkov, dodávateľov, investorov a iných osôb a/alebo organizácií, ktoré sú v obchodnom vzťahu s Orhan Holding a jeho spoločnosťami. Súkromné dlhy vo forme hotovosti, a/alebo tovaru a služieb nemôžu byť poskytnuté iným ľuďom a/alebo organizáciám, s ktorými je Orhan Holding a jeho spoločnosti v obchodnom vzťahu.

Tieto faktory musia byť brané do úvahy vo vzťahu k zákazníkovi, aj keď sa jedná o profit týkajúci sa zákazníka. Žiadne transakcie nemôžu byť vykonané bez súhlasu a vedomia zákazníka, ani vtedy keď sa benefit týka zákazníka. Zraniteľnosť zákazníka nesmie byť využívaná, a zisk nesmie byť predpokladaný prostredníctvom neúplných a nesprávnych informácií predkladaných zákazníkovi.

Zamestnanci Orhan Holding a jeho spoločností nemôžu požadovať dary od osôb a/alebo organizácií, s ktorými existuje obchodný vzťah. Akceptované nie sú žiadne dary, peniaze, šeky, nehnuteľnosti, dovolenky, špeciálne zľavy atď., ktoré môžu Orhan Holding a jeho spoločnosti dostať pod akýkoľvek záväzok. Osobná pomoc a dotácia nemôže byť akceptovaná od žiadnej osoby alebo organizácie, ktorá má obchodný vzťah s Orhan Holding a jeho spoločnosťami. Za účelom ujasnenia týchto okolností je vypracovaná Politika dávania a prijímania darov.

e) Vzťahy s médiami

Všetky aktivity vo vzťahu k médiám musia byť v súlade s Komunikačným protokolom Orhan Holding a jeho spoločností.

Poskytovanie vyhlásení a rozhovorov akémukoľvek médiu, zúčastňovanie sa na konferenciách a seminároch ako spíker vyžaduje súhlas top manažmentu spoločnosti. Z uvedených aktivít nesmie plynúť žiadny osobný zisk.



f) Reprezentovanie spoločnosti

Akékoľvek poplatky vyplývajúce z práce súvisiacej s reprezentáciou Orhan Holding a jej spoločností v rôznych asociáciách, zamestnaneckých odboroch a podobných mimovládnych organizáciách sú venované priamo relevantným inštitúciám. Platby tretích strán určené pre zamestnancov Orhan Holding a jeho spoločností, za ich účasť na seminároch, sú venované týmto organizáciám. Títo zamestnanci môžu prijať ocenenie, plaketu so symbolickou hodnotou, ako spomienku na konkrétnu udalosť.

B. Politika dávania a prijímania darov

Zamestnanci Orhan Holding a jeho spoločností sa musia zdržať prijímania darov alebo benefitov, ktoré môžu mať vplyv na ich nestrannosť, rozhodovanie a riadenie. Tiež sa musia zdržať ponúkajúceho takýchto darov a benefitov tretím stranám, osobám a organizáciám. Pravidlá pre prax definované nižšie, špecifikujú rámec týkajúci sa výmeny darov medzi zamestnancami Orhan Holding a jeho spoločností, a tretích strán, jednotlivcov a organizácií, s ktorými existuje obchodný vzťah. Ďalej sú stanovené relevantné princípy ako sa majú zamestnanci správať v takýchto situáciách. Drobné zdvorilosti vnášajú do biznisu ľudskosť, avšak je dôležité zachovať zdravý úsudok pri akomkoľvek obdarovávaní.

Pravidlá pre prax

1. Zamestnancom Orhan Holding a jeho spoločností je zakázané prijímať akýkoľvek benefit alebo dar s, alebo bez ekonomickej hodnoty, ktorý má alebo by mohol mať vplyv, alebo by bol vnímaný ako ovplyvňovanie ich nestrannosti, výkonu, rozhodovania počas vykonávania ich povinností s výnimkou ak:

- dar má symbolickú povahu a
- ak celková hodnota daru prijatého počas kalendárneho roka od jednotlivca/organizácie nepresahuje hodnotu 100 amerických dolárov alebo ekvivalentu v národnej mene.

1. Zamestnanec Orhan Holding a jeho spoločností neoznamuje prijatie daru jeho priamemu nadriadenému, ale konzultuje situáciu, ktorá nie je v súlade s vyššie uvedenými požiadavkami, so zamestnancom zodpovedným za dodržiavanie etiky

2. Je zakázané prijímať dary alebo benefity, ktoré implikujú alebo otvorene požadujú reciprocitu.

3. Za žiadnych okolností nie je akceptované prijímanie, dávanie alebo navrhovanie úplatkov a provízií. Orhan Holding a jeho spoločnosti sa vyhýbajú nečestným platbám. Úplatky, provízie alebo iné nečestné platby nesmú byť ponúkané alebo platené nikde vo svete, žiadnou osobou reprezentujúcou Orhan Holding. Zamestnanci Orhan Holding taktiež nemôžu akceptovať takého platby.

4. Zamestnancom Orhan Holding a jeho spoločností je zakázané akceptovať peniaze alebo si požičiavať peniaze od sub – zamestnávateľov, dodávateľov, konzultantov, konkurentov alebo zákazníkov; alebo požadovať, alebo akceptovať od týchto osôb a/alebo organizácií zaplatať ich cestovných nákladov, nákladov na činnosť alebo iných podobných výdavkov.

5. Darčeky a propagačný materiál dodávaný Orhan Holdingom a jeho spoločnosťami určený pre zákazníkov, predajcov alebo iné tretie strany v obchodných vzťahoch by mal byť schválený top manažmentom Orhan Holding. Distribúcia týchto schválených darov a propagačného materiálu nevyžaduje dodatočné schvaľovanie.

6. Ak sú splnené podmienky uvedené v bode 1 môže Orhan Holding a jeho spoločnosti akceptovať primerané produkty alebo služby ako dary. Produkty a služby ak sú vhodné z pohľadu kultúrnych zvyklostí a etických hodnôt prijímateľa, môžu byť darované s vedomím a schválením top manažmentu Orhan Holding.

7. Vo výnimočných prípadoch, kedy lokálne kultúrne zvyklosti vyžadujú výmenu darov, ktoré presahujú hodnotu stanovenú firemnou politikou, môžu byť prijaté iba v mene Orhan Holding a jeho spoločností, a po schválení top manažmentom Orhan Holding a jeho spoločností. Vo všetkých prípadoch musí byť výmena darov vykonaná v súlade s miestnymi kultúrnymi zvyklosťami.

Otázka: Opakovanie sme žiadani o dar pre verejné agentúry s prihladnutia pri získaní nejakej verejnej zákazky. Môžeme takýmto agentúram poskytnúť nejaký dar a náklady si nechať preplatiť ako biznis náklady?

Odpoveď: Je nezákonné vyplácať akékoľvek peniaze ako dar a taktiež to zakazuje Etický Kódex Orhan Holding.

Otázka: Pracujem na manažérskej pozícii na technickom oddelení. Som zodpovedný za vypracovanie špecifikácií pre nové strojové zariadenia. Nový dodávateľ mi spolu s dodávkou prvého dielu poslal stereo v hodnote 750€. Ako mám postupovať?

Odpoveď: Zavolajte dodávateľovi a poďakujte mu. Zároveň ho informujte, že Etický Kódex Orhan Holding a Politika prijímania darov nedovoľuje akceptovať takýto dar. Dar vráťte dodávateľovi alebo ho darujte charitatívnej organizácii a upovedomte o tom dodávateľa.

Otázka: Jeden z našich dodávateľov, ktorý žije v druhom meste navštevuje našu centrálu dva krát do mesiaca a trvá na tom, aby som s ním išiel na obed, vždy po obchodnom rokovaní. Vo všeobecnosti pozvanie neodmietam, keďže sa jedná o príjemného človeka, s ktorým sa rád rozprávam. Moji kolegovia a líniovní manažéri vedia, že od neho počas obeda získam dôležité informácie týkajúce sa konkurencie a trhu. Podľa Politiky prijímania darov „Zamestnancom je povolené prijať dar, pozvanie na obed ak je to v súlade so štandardmi podľa obvyklými obchodnými postupmi.“ Môžem teda prijať od dodávateľa pozvanie na obed?

Odpoveď: Frekvencia týchto obedov môže byť považovaná za problematickú pokiaľ „bude prekračovať akceptovateľné štandardy obvyklých obchodných postupov“. Prosím oboznámte dodávateľa s našou Politikou prijímania darov a požiadajte ho, aby ste sa pri úhrade obedov striedali.

C. Politika ochrany dôverných informácií

Informácie patria medzi veľmi dôležité aktíva, ktoré Orhan Holding a jeho spoločnosti využívajú k realizácii ich vízie. Preto je efektívne využívanie informácií, ich primerané zdieľanie, a uchovávanie ich dôvernosti, integrity a prístupu spoločnou zodpovednosťou všetkých našich spoločností a zamestnancov. Kompatibilita riadiacich systémov a procesov na riadenie informácií a ich dôvernosti je veľmi dôležitá pre maximalizáciu výnosov, ktoré skupina získa. Podrobnosti o postupoch týkajúcich sa tejto oblasti sú definované v Politike ochrany informácií v Orhan Holding. Nasledujúce pravidlá pre prax vymedzujú dôverné informácie pre Orhan Holding aj jeho spoločnosti a stanovujú princípy, ktoré musia zamestnanci prijať v súvislosti s dôvernými informáciami.

Pravidlá pre prax

Dôverné informácie zahŕňajú, avšak neobmedzujú sa len na: značky, a iné duševné práva prislúchajúce Orhan Holding a jeho spoločnostiam, kódované databázy objavené, vyvíjané alebo rozmiestňované zamestnancami, vrátane všetkých druhov inovácií, procesov, reklamy, obalov a etikiet, plánov (marketingových, produktových, technických), akcionárskej štruktúry, obchodných stratégií, strategických partnerstiev a informáciách o partnerstvách, finančné informácie, personálne informácie, zoznamy zákazníkov, dizajn produktov, know how, špecifikácie, identita potenciálnych alebo aktuálnych zákazníkov, informácie o dodávateľoch, a všetky tieto informácie v písomnej, grafickej alebo čitateľnej podobe. Princípy týkajúce sa dôverných informácií:

1. Tieto informácie nesmú byť zverejnené tretím stranám. Pokiaľ o tieto informácie požiadajú orgány verejnej moci, musí tretia strana konzultovať s Orhan Holdingom a jeho spoločnosťami o aký rozsah informácií a ich zverejnenia sa jedná. Orhan Holding musí dostať príležitosť namietať zverejnenie informácií v súlade s platnými zákonmi.
2. Tieto informácie nemôžu byť kopírované alebo zničené. Sú prijaté opatrenia na ich uchovávanie, ukladanie a ochranu. Zmeny údajov sú zaznamenávané s dátumom, kedy bola zmena vykonaná.

3. Zložky, súbory obsahujúce dôverné informácie nemôžu byť vynášané mimo organizáciu. Na dôverné informácie, ktoré musia byť vnesené mimo organizáciu musí byť vydaný súhlas zodpovednej osoby top manažmentu.

4. Heslá, užívateľské kódy a iné identifikačné údaje používané pre prístup k informáciám o spoločnosti sú považované za dôverné a nie sú prístupné nikomu, okrem autorizovaných používateľov.

5. O dôverných informáciách spoločnosti sa nediskutuje v jedálňach, kafeteriách, výťahoch, verejných dopravných prostriedkoch alebo na podobných verejných miestach.

6. Dôverné informácie sú klasifikované v súlade so stupňom dôvernosti, čo je jasne uvedené v obsahu informácie. Zamestnanci Orhan Holding a jeho spoločností poznajú stupeň dôvernosti informácií, ktorý je v súlade s ich povinnosťami a podľa toho aj konajú. V prípade pochybností týkajúcich sa stupňa dôvernosti, je prijatý vyšší stupeň dôvernosti, ak je potrebné konzultuje sa s príslušným manažérom.

7. V prípade nutnosti zdieľať dôverné informácie Orhan Holding a jeho spoločností s tretími stranami je nevyhnutné, aby bola podpísaná dohoda o zachovávaní dôvernosti informácií ešte pred tým ako budú informácie sprístupnené tretej strane, s cieľom zabezpečiť, zodpovednosť za bezpečnosť a ochranu dôverných informácií.

8. Vyhlásenia týkajúce sa jednotlivcov alebo organizácie musia byť overené a podložené.

9. Mzdy/platy, benefity a podobné súkromné informácie reflektujúce politiku spoločnosti a súkromie jednotlivcov sú dôverné a nemôžu byť prístupné nikomu okrem autorizovaných/kompetentných osôb. Informácie týkajúce sa zamestnancov sú im doručované tak, aby bolo zachované ich súkromie. Je prísne zakázané zverejňovať informácie o zamestnancoch alebo vyvíjať tlak na iných zamestnancov, aby tieto informácie zverejnili.



Otázka: Pracujem na vývojovom oddelení v našej spoločnosti. Počas práce aj osobného voľna som vyvinul tréningový program, grafické prezentácie a dotazníky s cieľom podporiť rozvoj môjho oddelenia. Môžem túto prácu zdieľať s mojimi priateľmi, ktorí pracujú pre inú spoločnosť a zobrať si ju v prípade, že odídem pracovať do inej spoločnosti?

Odpoveď: Nie, nemôžete si vytvorený tréningový program vziať ani zdieľať s priateľmi. Všetky dokumenty a formuláre vytvorené počas pracovného času aj mimo neho sú intelektuálnym majetkom našej spoločnosti. Keď ste zamestnancom spoločnosti ste platený za vaše vedomosti, skúsenosti a kreativitu. Nemôžete dokumenty, ktoré vytvoríte ako náš zamestnanec zdieľať ani transferovať do inej spoločnosti bez písomného súhlasu vášho nadriadeného. Čo vytvoríte v našej spoločnosti sa stáva jej majetkom.

Otázka: Jeden z našich dodávateľov, ktorý žije v druhom meste navštevuje našu centrálu dva krát do mesiaca a trvá na tom, aby som s ním išiel na obed, vždy po obchodnom rokovaní. Vo všeobecnosti pozvanie neodmietam, keďže sa jedná o príjemného človeka, s ktorým sa rád rozprávam. Moji kolegovia a líniovní manažéri vedia, že od neho počas obeda získam dôležité informácie týkajúce sa konkurencie a trhu. Podľa Politiky prijímania darov „Zamestnancom je povolené prijať dar, pozvanie na obed ak je to v súlade so štandardami podľa obvyklými obchodnými postupmi.“ Môžem teda prijať od dodávateľa pozvanie na obed?

Odpoveď: Frekvencia týchto obedov môže byť považovaná za problematickú pokiaľ „bude prekračovať akceptovateľné štandardy obvyklých obchodných postupov“. Prosím oboznámte dodávateľa s našou Politikou prijímania darov a požiadajte ho, aby ste sa pri úhrade obedov striedali.

D. Politika budovania a zachovania bezpečného a spravodlivého pracovného prostredia

Orhan Holding a jeho spoločnosti považujú budovanie a zachovanie spravodlivého pracovného prostredia za dôležitú prioritu. Prostredníctvom budovania spravodlivého, zdravého a bezpečného pracovného prostredia, v ktorom budú rešpektovaní zamestnanci, a ktoré bude v súlade so zákonmi a nariadeniami, smerujeme k zlepšovaniu a zvyšovaniu výkonu zamestnancov, ich rozvoju a angažovanosti. Pravidlá pre prax definujú základné princípy týkajúce sa budovania a udržiavania spravodlivého pracovného prostredia v Orhan Holding a jeho spoločnostiach.

Pravidlá pre prax

1. Činnosť Orhan Holding a jeho spoločností je v súlade so všetkými platnými zákonmi a nariadeniami týkajúcich sa pracovných podmienok. Zamestnanci Orhan Holding a jeho spoločností plnia všetky zákonné požiadavky v kontexte ich činnosti a konajú v súlade s legislatívou.

2. Politiky ľudských zdrojov v Orhan Holding a jeho spoločnostiach zaručujú, že všetky procesy týkajúce sa zamestnávania vrátane prijímania, kariérneho postupu, rotácie, odmeňovania, sociálnych benefitov a pod. sú spravodlivé.

3. Orhan Holding je zamestnávateľom podporujúcim rovnaké príležitosti. Akákoľvek diskriminácia zamestnancov na základe jazyka, rasy, farby pleti, pohlavia, politického presvedčenia, vyznania, náboženstva, sekty, veku, fyzickej kondície a pod. nie je tolerovaná.

4. Žiadny zamestnanec nemôže žiadať akékoľvek zvýhodnenie na základe rozdielneho pohlavia, náboženstva, jazyka alebo rasy. Nikto nebude zvýhodňovaný, ani s ním nebude špeciálne zaobchádzané. Získavanie úľav u dôvodu rozdielnosti pohlaví, náboženstva, jazyka, rasy a pod. nie je akceptované.

5. Orhan Holding a jeho spoločnosti koná v súlade s platnými právnymi predpismi súvisiacimi so zamestnávaním osôb. Nezamestnáva deti mladšie ako 16 rokov aj keď to zákon umožňuje, iba ak je takéto zamestnávanie súčasťou učňovskej alebo študentskej praxe.

6. Harmonické pracovné prostredie v Orhan Holding a jeho spoločnostiach podporuje k spolupráci ľudí rôznej viery, presvedčenia a názorov. Zdravé a bezpečné pracovné prostredie a podmienky musia byť vytvorené pre všetkých zamestnancov. Nehody a pracovné úrazy, pripomienky k bezpečnosti pri práci musia byť ihneď oznámené nadriadenému.

7. Akákoľvek nútená alebo nedobrovoľná práca nie je Orhan Holding a jeho spoločnostiach tolerovaná. Orhan Holding sa zaväzuje udržiavať úroveň miezd v súlade s miestnymi podmienkami. Orhan Holding a jeho spoločnosti dodržiavajú všetky platné zákony týkajúce sa nadčasovej práce vrátane obmedzení a príplatkov.

8. Súkromný život a priestor zamestnancov je rešpektovaný

-Komunikácia medzi jednotlivcami nesmie byť rušená tretími osobami

-Aj ak je legálne zaznamenávaná, je zakázané získavať a distribuovať osobné údaje

-Osobné údaje zamestnancov, ktoré sú nevyhnutné pre pracovný pomer nemôžu byť používané na iný účel, alebo zdieľané s inými osobami bez súhlasu dotknutej osoby

-Súkromný a rodinný život zamestnancov je rešpektovaný

Otázka: Všeobecne je známe, že ženy opúšťajú prácu pre rodinné záležitosti resp. starostlivosť o dieťa. Vrcholový manažment čelí problému, kedy zamestnankyňa opúšťa prácu krátko po absolvovaní dôkladného školenia. Preto nemám záujem zamestnať ženu, na pracovnú pozíciu, ktorá je z dlhodobého hľadiska veľmi dôležitá. Zaujímalo by ma, či konanie s týmto zámerom, ktorý je založený na čisto racionálnom dôvode s ohľadom na produktivitu môže byť považovaný za diskrimináciu.

Odpoveď: Tento spôsob konania je rozhodne diskriminačný. „Politika Ľudských zdrojov Orhan Holding ubezpečuje, že nábor, kariérny rast, rotácia zamestnancov a platové politiky sú spravodlivé.“ Akékoľvek diskriminačné správanie na základe pohlavia je v rámci spoločnosti neakceptovateľné.

Otázka: Mám zámer prijať do zamestnania syna jedného z manažérov spoločnosti. Je to proti pravidlám?

Odpoveď: Nie je proti našim pravidlám ak osoba, ktorú zamýšľate prijať prešla štandardným výberovým procesom a je najvhodnejším kandidátom spomedzi všetkých uchádzačov o pozíciu, ktorú obsadzujete. Upozorňujeme, že táto osoba nemôže pracovať na rovnakom oddelení so svojim otcom.



E. Politika ochrany súkromia zamestnancov, pracovného prostredia bez obťažovania (Harrasment)

Fyzické, sexuálne a emocionálne súkromie zamestnancov tiež podlieha ochrane.

-Násilie páchané na súkromí zamestnancov prostredníctvom obťažovania (harrasment) alebo mobingu na pracovisku, alebo inom priestore/zhromaždení za pracovným účelom je protizákonné a neetické. Orhan Holding a jeho spoločnosti netolerujú takéto správanie. Cieľom je vytvoriť zamestnancom pracovné prostredie bez obťažovania.

-Narúšanie fyzickej integrity jedinca formou verbálnych sexuálnych narážok je považované za sexuálne obťažovanie. Akékoľvek správanie, ktoré je možné definovať v tomto kontexte je zakázané.

-Okrem toho nemožno tolerovať osoby, ktoré vyjadрили negatívny postoj voči tým, ktorí nahlásili sexuálne obťažovanie, alebo voči tým, ktorí spolupracujú na jeho vyšetrovaní.

F. Násilie na pracovisku, zneužívanie drog a alkoholu, držanie zbraní

-Je zakázané prichádzať na pracovisko pod vplyvom alkoholu alebo drog. Je zakázané alkohol, drogy na pracovisku držať, prinášať alebo ponúkať.

-Je zakázané používať hrozby, zastrasovanie alebo iné násilie. Nosenie zbraní je zakázané vrátane držania zbraní, ktoré sú držané na športové účely. (S výnimkou zbraní, ktoré majú povolené držať zamestnanci chrániaci majetok spoločnosti)



G. Politika bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci

Bezpečnosť a zdravie: Orhan Holding považuje bezpečnosť a zdravie svojich zamestnancov za kľúčovú hodnotu. Okrem toho existujú rozsiahle lokálne a národné zákony podporujúce bezpečné pracovné prostredie. Tieto zákony sú prísne dodržiavané. Rozsiahly a nepretržitý tréning a pravidelné audity bezpečnosti sú základom pre pochopenie a zhodu s bezpečnostnými zákonmi.

Ochrana životného prostredia: V mnohých krajinách sú vládou nariadené prísne zákony zabezpečujúce ochranu životného prostredia. Okrem toho štátne orgány preukázali silnú tendenciu presadzovať trestné zákony proti podnikom a ich zamestnancom za poškodzovanie životného prostredia. Zákonmi na ochranu životného prostredia sa riadia aj podniky Orhan Holding, obzvlášť tie, ktoré môžu spôsobovať únik emisií do ovzdušia, pôdy a vody. V prípade havarijných únikov, alebo získania nových informácií o tom, že chemické látky používané alebo produkovvané môžu predstavovať zdravotnú hrozbu, musia byť tieto informácie oznámené príslušným štátnym orgánom. V mnohých prípadoch sú požadované takéto informácie pred dovozom alebo začatím výroby nových chemických látok. Nevyhnutnosťou sú rozsiahle a priebežné vzdelávacie programy pre zamestnancov, týkajúce sa ochrany životného prostredia.



Pravidlá pre prax

1. Orhan Holding dodržiava najvyššie štandardy pre bezpečnú prevádzku svojich závodov a pre ochranu životného prostredia, zamestnancov, zákazníkov a ľudí s ktorými má obchodné vzťahy. Neoddeliteľnou súčasťou všetkých obchodných aktivít Orhan Holding je bezpečnosť, ochrana životného prostredia a snaha o zladenie obchodných aktivít s očakávaniami verejnosti v tejto oblasti.

2. Orhan Holding verí, že všetkým úrazom, chorobám z povolania ako aj nehodám týkajúcich sa životného prostredia je možno predísť, a náš cieľ je nula takýchto incidentov. Orhan Holding podporuje bezpečnosť zamestnancov pri práci. Orhan Holding prehodnocuje vplyv na životné prostredie u všetkých závodov, ktoré chce vybudovať a prevádzkovať, tak aby boli bezpečné pre životné prostredie. Orhan Holding musí byť pripravený na prípady havárie, a musí byť lídrom pri zlepšovaní pripravenosti na mimoriadne situácie.

3. Orhan Holding sa bude snažiť o nulovú produkciu odpadov pri zdroji. Materiály budú znovu použité a recyklované, aby sa minimalizovala nutnosť spracovania a odstraňovania odpadov, s cieľom šetriť zdroje. Ak vznikne odpad je nevyhnutné s ním zaobchádzať bezpečne a zodpovedne. Orhan Holding bude smerovať k nulovej produkcii emisií, prednostne tým ktoré znamenajú najväčšie potenciálne riziko pre zdravie alebo životné prostredie.

4. Orhan Holding bude vynikať v efektívnom využívaní prírodných zdrojov ako je uhlie, ropa, zemný plyn, voda, minerály a iné prírodné zdroje. Orhan Holding bude podporovať lokality s voľne žijúcimi živočíchmi.




Otázka: Jeden z našich kolegov nedávno odišiel do dôchodku po rokoch práce v našej spoločnosti a následne si založil konzultačnú firmu. Požiadal ma, aby som mu dala kópiu dotazníka, ktorá bola vyvinutá s veľkým úsilím aj s jeho príspevom. Tento dotazník je dôverný dokument. Ako mám postupovať?

Odpoveď: Dôvernosť je základným prvkom Etických obchodných pravidiel. Informácie, ktoré dávajú našej skupine konkurenčnú výhodu, ale aj tie, ktoré môžu byť v neprospech našej spoločnosti sú považované za dôverné. Takéto informácie môžu byť používané len na účely skupiny Orhan Holding. Tieto informácie zdieľame iba so zainteresovanými osobami v rámci našich právomocí. Dotazník, ktorý bol vytvorený s veľkým úsilím je súčasťou know-how spoločnosti a je považovaný za dôverný. Dotazník, by ste nemali zdieľať, keďže je súčasťou know-how. Ak máte nejaké pochybnosti, konzultujte ich so svojim manažérom.

Otázka: Môj známy, ktorý pracuje ako subdodávateľ pre spoločnosť Orhan Holding group ma informoval, že jeho zamestnávateľ neplatí za zamestnancov odvody na sociálne poistenie a tak je schopný ponúknuť našej spoločnosti nižšie ceny. Môže byť naša spoločnosť spoluzodpovedná za jeho nezákonný postup? Mal by som o tejto skutočnosti informovať našu spoločnosť?

Odpoveď: Áno, musíte. Nezákonné praktiky tohto dodávateľa môžu poškodiť dobré meno našej spoločnosti. Nemôžeme pokračovať v spolupráci so spoločnosťou, ktorá podľa našich najlepších vedomostí porušuje Etické pravidlá Orhan Holding. Orhan Holding si kladie za cieľ „spolupracovať len s obchodnými partnermi, ktorí spĺňajú kritériá legitimacy a integrity.“

III. UPLATŇOVANÉ PRAVIDLÁ



Orhan Holding a jeho spoločnosti podnikajú na medzinárodných trhoch a z tohto dôvodu ich činnosť môže byť predmetom zákonov a nariadení v rôznych krajinách. V prípade pochybností a neistoty týkajúcej sa podnikania v rôznych krajinách, musia byť prioritne dodržiavané zákony a nariadenia krajiny, v ktorej Orhan Holding podniká. Ak právne predpisy krajiny sú v rozpore s hodnotami prijatými v etickom kódexe Orhan Holding, mali by sa hľadať riešenia v rámci súčasného etického kódexu.

IV. ZODPOVEDNOSTI



A. Zamestnancov

Etika Orhan Holding a jej príslušné politiky a procedúry sú podkladom k Etickému kódexu, ktorý nám poskytuje detailné usmernenie ako by sme sa mali správať a ako robiť našu prácu. Je primárnou zodpovednosťou všetkých zamestnancov dodržiavať tieto zásady. Preto všetci zamestnanci Orhan Holding a jeho spoločností majú nasledovné zodpovednosti:

- Za každých okolností konať v súlade so zákonmi a nariadeniami
- Poznať Etický kódex Orhan Holding, porozumieť mu, stotožniť sa s jeho zásadami a konať v súlade nariadeniami, princípmi a hodnotami v ňom uvedenými
- Poznať všeobecné obchodné politiky a procedúry platné pre Orhan Holding a jeho spoločnosti
- Konzultovať so svojím HR manažérom potenciálne porušenia týkajúce sa zamestnanca alebo ostatných
- Ihneď informovať o možných porušeníach týkajúcich sa zamestnanca alebo ostatných, informovať nadriadeného, HR, pracovníka zodpovedného za etiku, regionálneho operačného riaditeľa a/alebo Etickú radu verbálne alebo písomne, buď verejne alebo anonymne
- V prípade riešenia problémov postupujete podľa „Postupov a metód potrebných pri Etickom rozhodovaní“
- Pri vyšetrowaní etických problémov spolupracujte s Etickým výborom, informácie týkajúce sa vyšetrowania uchovávajte ako dôverné

B. Manažérov

Manažéri skupiny Orhan Holding majú okrem povinností stanovené pre zamestnancov v rámci dodržiavania etiky aj ďalšie povinnosti.

Zodpovednosti manažérov:

- Vytvárať a zachovávať firemnú kultúru a pracovné prostredie v súlade s Etickým kódexom
- Byť vzorom pre dodržiavanie etického kódexu, vzdelávať svojich zamestnancov o Etickom kódexe
- Podporovať svojich zamestnancov, aby vyjadrili svoje otázky a podávali podnety v prípade nesúladu s Etickým kódexom
- Ponúknuť poradenstvo ohľadom postupu v prípade zistenia nesúladu s Etickým kódexom, odovzdať podnety zamestnancov Etickému výboru
- Štruktúrovať všetky pracovné procesy v jeho zodpovednosti tak, aby sa minimalizovali etické riziká a implementovať potrebné metódy a prístupy na zabezpečenie dodržiavania Etického kódexu.



C. Pracovníka zodpovedného za dodržiavanie etického kódexu

- Poskytovať poradenstvo a konzultácie zamestnancom v otázkach týkajúcich sa etiky spoločnosti
- Etické porušenia, ktoré nemožno vyriešiť v rámci spoločnosti, postúpiť na riešenie Etickej rade
- Prispievať k riešeniu etických problémov, ktoré mu postúpila Etická rada
- Pravidelné reportovanie Etickému výboru o etických otázkach, podnetoch, vrátane spôsobu ich riešenia
- Byť kontaktnou osobou v rámci spoločnosti pri vyšetrowaní etických problémov Etickou radou, v prípade potreby podporovať toto vyšetrowanie
- Monitorovanie efektivity etického programu Orhan Holding, a poskytovanie podpory v praxi.

D. Ostatné zodpovednosti

-Top manažment Orhan Holding a jeho spoločností je zodpovedný za účinné uplatňovanie Etického kódexu alebo špecifického etického kódexu, vytvoreného v tomto kontexte, a za vytváranie kultúry podporujúcej tieto kódexy.

-Etický kódex a všetky politiky súvisiace s Etickým kódexom sú preverované, revidované a dokumentované prostredníctvom Orhan Holding HR (ľudské zdroje), na základe doporučení Etickej rady. Revízie sú oznamované v súlade so schválenými princípmi Orhan Holding.

Orhan Holding HR(ľudské zdroje) majú zodpovednosť za:

-Informovanie zamestnancov o Etickom kódexe, pravidelné preškoľovanie zamestnancov v oblasti etiky s cieľom porozumenia politikám a kódexom, a vytvoriť so zamestnancami nepretržitú komunikáciu v tejto oblasti

-Zabezpečiť preškolenie nových zamestnancov v oblasti Etického kódexu, zaistiť podpísanie „Vyhlásenia zamestnanca“

-Na začiatku roka zabezpečiť preškolenie zamestnancov a zabezpečiť podpísanie a aktualizáciu „Vyhlásenia zamestnanca“
Vedenie Orhan Holding v spolupráci s Etickým výborom zodpovedá za:

-Zaistenie dôvernosti podnetov poskytnutých v rámci nesúlady s Etickým kódexom, ochrániť jednotlivcov, ktorí podali podnet

-Poskytnúť istotu zamestnania pre zamestnancov, ktorí podali podnet

-Zabezpečiť, aby podnety a oznámenia boli preskúmané včas a spravodlivo, a prijať opatrenia proti porušovaniu Etického kódexu

V. NESÚLAD S ETICKÝM KÓDEXOM

Voči tým, ktorí porušujú Etický kódex, jeho politiky a postupy bude vedené disciplinárne konanie, ktoré môže vyústiť až do skončenia pracovného pomeru. Disciplinárne konanie môže byť tiež vedené aj voči tým, ktorí vedome nenahlásia a neupozornia na nedodržiavanie alebo porušovanie Etického kódexu.



A. Etická rada

Etická rada má zodpovednosť vyšetřovať a riešiť všetky sťažnosti a podnety týkajúce sa porušovania Etického kódexu a príslušných politík skupiny Orhan Holding. Etická rada reportuje priamo Prezidentovi Orhan Holding a jej členovia sú:
Predseda: Mr. Selçuk Gezdur Board Member
Člen: Mrs. Evrim Bayam(Board Member)
Člen: bude vybraný v závislosti od prípadu



Otázka: Môj brat ktorý žije v Škótsku príde na týždeň do Turecka. Ja budem týždeň na tréningu a budem bývať v hoteli. Je proti Etickým princípm Orhan Holding ak mu požičiam služobné auto?

Odpoveď: Všetky zdroje pridelené zamestnancovi spoločnosťou môžu byť používané v súlade s lokálnymi procedúrami a všeobecnými politikami. Firemné automobily, ktoré sú vám pridelené na služobné a súkromné účely nemôžu používať iné osoby, ktoré nie sú zamestnancami našej spoločnosti.

B. Princípy práce Etickej rady

Etická rada riadi svoje aktivity v rámci nižšie uvedených princípov:

- Zachovávanie dôvernosti sťažností/podnetov vrátane identity zamestnancov, ktorý podali podnet/sťažnosť.
- Viesť vyšetrenie maximálne dôverne
- Má oprávnenie požadovať informácie, dokumentáciu a evidenciu v súvislosti s vyšetrením, priamo od dotknutého oddelenia. Dokumenty môže analyzovať len v lehote vyšetrenia.
- Proces vyšetrenia je zaznamenávaný v písomnej podobe. Informácie, evidencia a dokumenty sú súčasťou spisu.
- Spis je podpísaný predsedom a členmi Etickej rady.
- Vyšetrenie, riešenie musí byť realizované v najkratšom možnom čase.
- Rozhodnutia Etickej rady sú vykonané okamžite.
- Relevantné oddelenia a zodpovedné osoby sú informované o výsledku vyšetrenia.
- Pri plnení svojich povinností, predseda a členovia Etickej rady konajú nezávisle, bez toho aby boli ovplyvňovaní ich nadriadenými a organizačnou hierarchiou.
- Ak je to považované za potrebné, Etická rada bude žiadať znalecký posudok a konzultáciu so špecialistami, aby sa vylúčilo možné porušenie zásady dôvernosti pri vyšetrení.



VI. POSTUPY A METÓDY VYUŽÍVANÉ PRI ETICKÝCH ROZHODNUTIACH



Pri tvorbe akčného plánu by ste mali postupovať podľa nasledujúcich krokov a zodpovedať si na nasledujúce otázky:

1. Určenie sporného bodu, rozhodnutia alebo problému

- Požadoval od vás niekto urobiť niečo, o čom ste si mysleli, že môže byť zlé?
- Máte vedomosť o tom, že existujú situácie v rámci Orhan Holding a jeho spoločností, ktoré by potenciálne mohli byť ilegálne alebo v rozpore s etikou podnikania?
- Snažíte sa urobiť nejaké rozhodnutie, ale máte pochybnosti, že by mohlo byť v rozpore s etikou podnikania?



2. Porozmýšľajte pred tým, ako sa rozhodnete

Svoju otázku alebo problém jednoznačne definujte a zosumarizujte. Opýtajte sa sami seba prečo máte dilemu. Zamyslite sa nad možnosťami a výsledkami. Zamyslite sa nad tým, kto môže byť problémom ovplyvnený. Konzultujte s ostatnými.



3. Rozhodnite sa o akčnom pláne

Definujte svoje zodpovednosti.

Prehodnoťte všetky relevantné skutočnosti a informácie.

Poradte sa s príslušnými politikami spoločnosti, procedúrami a profesijnými štandardami.

Prehodnoťte riziko a premýšľajte o jeho možnom znížení.

Snažte sa vytvoriť najlepší akčný plán.

Konzultujte s ostatnými.

4. Otestujte svoje rozhodnutie

Preskúmajte otázky, ktoré by mali byť položené eticky.

Konfrontujte svoje rozhodnutie so základnými firemnými hodnotami.

Uistite sa, že ste sa rozhodovali v súlade s firemnými politikami,

zákonmi a profesijnými štandardami.

Poradte sa s ostatnými a zohľadnite ich názory v rámci akčného plánu.



5. Pristúpte k riešeniu

Zdieľajte svoje rozhodnutie a jeho dôvody s príslušnými ľuďmi.

Zdieľajte to čo ste sa naučili.

Podieľte sa o svoj úspech s ostatnými.

Otázka: Kolegovia ma požiadali o moje prístupové heslo k zdieľaným dokumentom, pretože svoje zabudli. Je problém, ak s mojimi kolegami budem zdieľať svoje heslo?

Odpoveď: Áno, je to problém, heslá nemôžete zdieľať. Akákoľvek chyba urobená pod vašim heslom je vaša zodpovednosť. „Prístupové heslá k informáciám spoločnosti musia byť dôverné a nemôžu byť odhalené iným osobám, okrem autorizovaných používateľov.“



Otázka: Som presvedčený, že môj nadriadený ma požiadal o niečo čo je proti pravidlám spoločnosti a navyše aj proti zákonu. Neodvažujem sa mu to povedať. Ak to oznámim Etickej rade, tak môj nadriadený bude vedieť, že som to bol ja. Mám strach z jeho reakcie. Čo by som mal urobiť?

Odpoveď: Ak máte podozrenie, že ste boli požiadaní o niečo proti Etickým pravidlám alebo proti zákonu, zdieľajte toto podozrenie s vašim nadriadeným. Naše pravidlá a politiky hovoria „Zamestnanci, ktorí sú si vedomí akéhokoľvek nesprávneho konania a neurobia potrebné kroky k jeho zabráneniu budú čeliť rovnakým sankciám ako tí, ktorí sa takéhoto konania dopúšťajú.“ Manažéri Holdingu sú zodpovední za garantovanie dôvernosti pri podávaní sťažností vo vzťahu k porušovaniu Etického kódexu a za ochranu zamestnancov, ktorí podali podnet na Etickú radu.

Otázka: Včera som pri tlačiarňi našiel dokumenty, na ktorých boli uvedené osobné údaje zamestnancov vrátane ich miezd. Nikto okrem mňa v kancelárii nebol. Nechcem nikomu spôsobiť problémy, ale nemyslím si, že takéto informácie, by mali byť voľne položené. Čo by som mal urobiť?

Odpoveď: Etické pravidlá indikujú že „Nevyhnutnou prevenciou je odložiť a uschovať dôverné informácie.“ Dokumenty, ktoré ste našli vložte do obálky a ihneď odovzdajte relevantnej osobe.



Otázka: Mailom mi boli doručené užitočné ale aj vtipné informácie o našej konkurencii. Môžem ich zdieľať s mojimi priateľmi?

Odpoveď: Akékoľvek neoverené informácie o osobách alebo spoločnostiach nemôžu byť zdieľané prostredníctvom firemného mailu. Ak sú takéto informácie komunikované prostredníctvom vášho firemného mailu, môžu poškodzovať reputáciu našej konkurencie alebo iných spoločností, aj v prípade, že informácie sú pravdivé. Takéto informácie „spam“ nemôžete zdieľať prostredníctvom firemného mailu.

Otázka: S manželkou si plánujeme otvoriť obchod, kde by sme predávali produkty, po ktorých je v našom okolí dopyt. Mám v úmysle využiť moje schopnosti, ktoré však nie sú požadované v mojom zamestnaní v Orhan Holding. Je v rozpore s pravidlami Orhan Holding otvoriť si obchod, ktorý bude počas pracovných hodín prevádzkovať moja manželka a ja ju budem podporovať?

Odpoveď: Áno je to v rozpore, s výnimkou okolností stanovených v našom Etickom kódexe. „Zamestnancom nie je povolené angažovať sa v aktivitách, ktoré by ich klasifikovali ako „obchodníkov“ alebo „remeselníkov“, priamo alebo nepriamo, alebo pracovať za odmenu alebo iné výhody v rámci alebo mimo pracovnej doby pre akúkoľvek spoločnosť, pod akýmkoľvek menom.

Otázka: Pracujem ako nákupca v našej spoločnosti. Môj švagor sa stal generálnym riaditeľom firmy, ktorá má záujem byť našim dodávateľom. Táto spoločnosť už s nami v minulosti spolupracovala. Ako mám postupovať?

Odpoveď: Politika konfliktu záujmov zakazuje našim zamestnancom uzatvárať obchody a obchodné vzťahy s príbuznými, priateľmi alebo tretími stranami. Príklad: Nákupca má zabrániť spolupráci s dodávateľom, ktorý zamestnáva členov jeho rodiny. Výnimočné prípadu sú predmetom schválenia CEO a Board of Directors. Vzniknutú situáciu by sme mali vysvetliť Generálnemu riaditeľovi a nemali by ste byť súčasťou komisie, ktorá bude rozhodovať o tejto skutočnosti.

Otázka: Môj líniový manažér ma pozýva na večeru a dáva mi návrhy na mimomanželský vzťah, čo mi je veľmi nepríjemné. Ako mám postupovať?

Odpoveď: Akékoľvek sexuálne návrhy, vtipy alebo návrhy sú charakterizované ako „harassment“. Všetci zamestnanci majú zakázané akékoľvek konanie spadajúce pod túto definíciu. Okrem toho nie je tolerované ak niekto zabraňuje vyšetrovaniu takéhoto správania. Ak vás správanie vášho líniového manažéra obťažuje kontaktujte oddelenie Ľudských zdrojov alebo Etickú radu.

Otázka: Pracujem na Projektovom oddelení. Môj dom potrebuje nejakú rekonštrukciu. Dozvedel som sa, že firma, ktorá mi bola doporučená poskytuje podobné služby našej spoločnosti. Majiteľ tejto firmy mi povedal, že práce by vykonal s najväčšou starostlivosťou za veľmi výhodnú cenu. Ako mám postupovať?

Odpoveď: Politika Konfliktu záujmov hovorí: „Je zakázané uzatvárať obchodné vzťahy pre vlastnú potrebu so zákazníkmi, subdodávateľmi, dodávateľmi Orhan Holding alebo s inými osobami, ktoré sú v obchodnom vzťahu s Orhan Holding.“ Cenovú ponuku firmy, ktorá vám bola odporučená môžete akceptovať len v prípade, že je porovnateľná s aktuálnymi cenami na trhu a len v prípade, že nie ste určeným zástupcom našej spoločnosti na spoluprácu s touto firmou. Odporúčame vám informovať písomne vášho nadriadeného o skutočnosti, že vám táto firma bude vykonávať rekonštrukciu. Ak je ponúkaná cena výrazne pod trhovou cenou, odporúčame vám kontaktovať inú firmu, ktorá vám rekonštrukciu vykoná.

Otázka: Svoje pracovné úlohy vždy dokončujem načas. Môj nadriadený je však posadnutý neporiadkom na mojom stole. To je však môj štýl práce. Začal ma zastrašovať, že to zaznamená v mojom osobnom spise, ak budem takto pokračovať. Považujem toto správanie ako porušenie súkromia alebo mobbing. Čo si o tom myslíte?

Odpoveď: Správanie vášho nadriadeného nemôžete považovať za obťažujúce. Váš manažér vás len žiada, aby ste dodržiavali politiky spoločnosti týkajúce sa dôvernosti a produktivity. Váš nadriadený je zodpovedný za dodržiavanie poriadku v dokumentácii. Upozornenie na dodržiavanie poriadku nie je považované za mobbing ani porušenie súkromia.

VIII. OTÁZKY NA ZVÁŽENIE

1. Zhoda s normami.

- Je toto správanie v súlade so zákonmi, pravidlami a tradíciami?

2. Férovosť.

- Je toto správanie odôvodnené a spravodlivé?

3. Dopad

- Spôsobuje toto správanie nepohodlie ak je zverejnené?

4. Vnímanie reality

- Môže toto správanie spôsobiť nepriaznivé alebo nežiadúce vnímanie?

V prípade otázok alebo vzniku akýchkoľvek obáv týkajúcich sa možného porušovania etiky môžete kontaktovať priamo Etickú radu prostredníctvom e-mailu, poštou a/alebo telefonicky:

**E-Mail:**

ethicsboard@orhanholding.com

**Phone:** +90 224 444 89 98**Address:** ORHAN HOLDING

Attn: Ethics Board
Ovaakça Çeşmebaşı Mah.
İstanbul Cad. No:661
Osmangazi-Bursa TURKEY

**Orhan Holding**



Orhan Holding

www.orhanholding.com