

Sổ tay văn hóa **SEAREFICO**

 **SEAREFICO**



Sổ tay văn hóa

SEAREFICO

MỤC LỤC

SỔ TAY VĂN HÓA SEAREFICO

04

Thông điệp của
Chủ tịch HĐQT

05

Lời mở đầu của
Tổng Giám Đốc

06

Thông tin chung
về Searefico Group

16

**Định hướng
văn hóa Searefico**

21

**Bản sắc
văn hóa Searefico**

26

**Hướng dẫn thực thi
văn hóa Searefico**

38

**Cam kết
của Searefico**

41

**Khen thưởng và xử lý
vi phạm văn hóa Searefico**

42

**Cam kết
của nhân viên**



"Chúng ta không xây công ty nhưng xây con người rồi con người sẽ xây công ty."

THÔNG điệp CỦA CHỦ TỊCH HĐQT

Chúng kiến nhiều thành tựu và khó khăn cũng như cách thức chúng ta vượt khó khăn trong những thời kỳ khủng hoảng và suy thoái kinh tế trong suốt quá trình hình thành và phát triển của Searee, Searefco và nay là Searefco Group, tôi có thể khẳng định **"Quản trị bằng văn hóa"** là một thực tế rất đặc nét tại Searefco qua nhiều thế hệ nhưng nhiều khi chúng ta chưa nhận biết được hết – nhưng thực tế nó vẫn dẫn dắt suy nghĩ và chi phối hành động của chúng ta. Văn hóa doanh nghiệp được kiến tạo, tái tạo và dẫn dắt bởi những giá trị. Các giá trị nền tảng của những người đi trước mở đường như những bậc khai quốc công thần chính là yếu tố cốt lõi định hình Văn hóa Công ty SEAREFICO.

Nền công thương Việt Nam sau năm 1975 từ thể hệ doanh nhân 1.0 ban đầu gắn với nền kinh tế kế hoạch hóa tập trung quan liêu bao cấp chuyển sang thể hệ doanh nhân 2.0 với sự ra đời của Luật Công ty năm 1990 đến thể hệ doanh nhân 3.0 với Luật Doanh nghiệp năm 2000, lúc này chúng ta thực sự chứng kiến sự bùng nổ cả về số lượng và quy mô doanh nghiệp. Nhưng với nền quản trị cũ, đa số doanh nghiệp được vận hành chủ yếu theo kinh nghiệm và trực giác của người lãnh đạo hơn là quản trị theo khoa học. Nhu cầu kiếm tiền và làm giàu vẫn chưa gắn với đạo đức kinh doanh và khoa học quản trị.

Sau 20 năm, đất nước hội nhập sâu rộng với thế giới và toàn cầu bước vào kỷ nguyên số, nền kinh thương của Việt Nam đã xuất hiện một thể hệ doanh nhân thứ tư, đó là thể hệ Doanh nhân 4.0 cùng với sự ra đời của nhiều thể chế chính sách mới theo hướng minh bạch hóa và lành mạnh hóa môi trường kinh doanh mà Luật Doanh nghiệp 2024 là một ví dụ.

Chúng ta không xây công ty nhưng xây con người rồi con người sẽ xây công ty. Các nhà quản lý lãnh đạo qua các thời kỳ của SEAREFICO, các bạn là một thể hệ doanh nhân không chỉ có năng lực lãnh đạo và tài năng kinh doanh mà còn có tầm nhìn công nghệ và chiều sâu văn hóa; một thể hệ doanh nhân yêu nước và tự tôn dân tộc; một thể hệ doanh nhân với bản sắc quốc gia và tinh hoa nhân loại; một thể hệ doanh nhân luôn tâm niệm rằng kinh doanh là để kiếm tiền và phụng sự xã hội – và đó cũng là triết lý kinh doanh của SEAREFICO. Chúng ta **"Kinh doanh để làm giàu và phụng sự xã hội bằng cách mang đến cho khách hàng những sản phẩm dịch vụ mang niềm tự hào thương hiệu Việt"**; và chúng ta sẽ cho khách hàng sự trải nghiệm tốt nhất về thái độ phục vụ và tinh thần hợp tác theo một bản sắc riêng của SEAREFICO.

Mỗi nhân viên là một Đại sứ văn hóa SEAREFICO. Các bạn cần hiểu rõ các giá trị cốt lõi, nắm vững các nguyên tắc văn hóa và thể hiện bản sắc văn hóa SEAREFICO qua công việc hàng ngày của mình.

Hãy đồng hành cùng nhau xây dựng SEAREFICO ngày càng vững mạnh, tin cậy và hiệu quả, sống mãi với tôn chỉ **"Sống tử tế, làm đàng hoàng, để lại di sản"**.

Thân mến,

LÊ TẤN PHƯỚC
Chủ tịch HĐQT Searefco Corp.



LỜI MỞ ĐẦU CỦA TỔNG GIÁM ĐỐC

Kính gửi toàn thể nhân viên SEAREFICO GROUP,

Các bạn đang cầm trong tay cuốn Sổ tay Văn hóa SEAREFICO. Sổ tay này được tạo ra nhằm định hướng và thúc đẩy sự phát triển văn hóa SEAREFICO; giúp nhân viên hiểu rõ hơn về những giá trị, nguyên tắc và quy tắc mà người SEAREFICO cam kết tuân thủ, theo đuổi và thực hiện trong công việc hàng ngày. Đây cũng tài liệu quan trọng giúp chúng ta xây dựng môi trường làm việc đoàn kết, sáng tạo, hướng đến mục tiêu phát triển bền vững.

Sổ tay này sẽ giúp nhân viên:

Hiểu rõ hơn về lịch sử hình thành và phát triển, những nguyên tắc văn hóa, bản sắc văn hóa và định hướng kinh doanh của SEAREFICO dưới góc nhìn văn hóa công ty. Đọc tài liệu này các bạn cũng sẽ hiểu về tầm nhìn, sứ mệnh, tôn chỉ hoạt động, giá trị cốt lõi của SEAREFICO. Điều này giúp khơi gợi và thúc đẩy mọi người hướng đến mục tiêu chung và làm việc cùng nhau để đạt được thành công; với khát vọng vươn cao, yêu công việc và gắn kết với Công ty.

Áp dụng văn hóa doanh nghiệp vào công việc hàng ngày: Cung cấp hướng dẫn chi tiết về hành vi ứng xử trong những khía cạnh cụ thể của văn hóa doanh nghiệp, bao gồm nhưng không hạn chế trong: hội họp, môi trường làm việc, giao tiếp, học tập và phát triển cá nhân, làm việc với khách hàng và đối tác, tuân thủ quy định pháp luật và quy chuẩn ngành. Ban điều hành chúng tôi cam kết giúp nhân viên sẽ đọc hiểu và biết cách áp dụng tài liệu này vào công việc hàng ngày, từ cấp quản lý đến nhân viên.

Các thế hệ Searefiers, người đi trước đã có công kiến tạo và nuôi dưỡng thì người đi sau có nghĩa vụ giữ gìn, tái tạo và tiếp tục phát triển những giá trị cốt lõi làm nên bản sắc văn hóa của SEAREFICO. Việc thực hành thường xuyên qua công việc hàng ngày xoay quanh những tôn chỉ, nguyên tắc và quy tắc ứng xử theo hướng dẫn trong tài liệu này giúp các bạn thể hiện tình yêu với Công ty bằng cách chung tay xây dựng một môi trường làm việc lành mạnh và hiệu quả; “đất lành chim đậu” để thu hút ngày càng nhiều hiền tài đến với Công ty.

Trân trọng,

VŨ XUÂN THỨC
Tổng giám đốc SEAREFICO



CHƯƠNG 1: THÔNG TIN CHUNG VỀ SEAREFICO GROUP

1. Quá trình thành lập và phát triển

Năm 1977

Ngày 18/11/1977 Xưởng Cơ khí Phú Lâm được thành lập theo Quyết định số 1501/QĐ-UB của UBND TPHCM, tiền thân là một nhà máy nước đá.



Năm 1984

Xí nghiệp Cơ khí 3/2 được thành lập từ Xưởng Cơ khí Phú Lâm với nhiệm vụ được giao là sản xuất nước đá, thiết bị, dụng cụ chế biến thủy sản xuất khẩu.

Năm 1988

Xí Nghiệp Cơ Điện Lạnh Đà Nẵng được thành lập là doanh nghiệp Nhà nước loại 2 trực thuộc Công ty Xuất Nhập Khẩu Thủy sản miền Trung (SeaproDEX Danang).



Năm 1993

Ngày 01/04/1993, Xí nghiệp Cơ khí 3/2 được đổi tên thành Công ty Kỹ nghệ lạnh (SEAREFICO) theo Quyết định số 95/TS/QĐTC là doanh nghiệp Nhà nước loại 1 trực thuộc Tổng công ty Xuất Nhập Khẩu Thủy sản Việt Nam (SeaproDEX Vietnam).

Năm 1996

Ngày 26/10/1996 tái cấu trúc lần thứ nhất với quyết định của Bộ Thủy sản v/v sáp nhập Xí Nghiệp Cơ Điện Lạnh Đà Nẵng (SEAREE) vào Công ty Kỹ Nghệ Lạnh (SEAREFICO).

Ngày này được chọn là Ngày Truyền thống SEAREFICO.



Năm 1999

Công ty Kỹ Nghệ Lạnh được cổ phần hóa với vốn điều lệ 12 tỷ đồng và đổi tên thành Công ty cổ phần Kỹ Nghệ Lạnh, tên giao dịch vẫn là SEAREFICO.



Năm 2005

Tái cấu trúc lần thứ hai với việc thành lập 4 đơn vị kinh doanh chính là: Khối Cơ Điện (M&E), Khối Lạnh công nghiệp, Nhà máy Panel và Searee Đà Nẵng.

Năm 2007

Tháng 2/2007, Công ty phát hành cổ phiếu thưởng cho cổ đông hiện hữu với tỷ lệ 1:1, nâng vốn thực góp từ 12.000.000.000 đồng lên 23.978.500.000 đồng.

Tháng 11/2007, tiếp tục phát hành thêm cổ phiếu cho cổ đông hiện hữu, đối tác chiến lược và phát hành ra công chúng thông qua đấu giá, tăng vốn thực góp từ 23.978.500.000 đồng lên 46.368.240.000 đồng.

Năm 2008

Tháng 5/2008, Công ty phát hành cổ phiếu thưởng cho cổ đông hiện hữu với tỷ lệ 10:7.3, nâng vốn điều lệ từ 46.368.240.000 đồng lên 80.200.660.000 đồng.

Năm 2009

Ngày 21/10/2009, niêm yết 8.020.066 cổ phiếu Searefico tại Sở Giao dịch chứng khoán TPHCM với mã giao dịch “SRF”.

Năm 2010

Ngày 1/1/2010 công ty TNHH MTV Kỹ Nghệ Lạnh Á Châu (ARICO) chính thức đi vào hoạt động tại Khu công nghiệp Tân Tạo, đây là công ty con kế thừa toàn bộ hoạt động lạnh công nghiệp và sản xuất panel PUR của SEAREFICO.



Năm 2013

Phát hành cổ phiếu thưởng tỷ lệ 1:1 tăng vốn điều lệ lên 162,5 tỷ đồng.

Ký kết hợp tác chiến lược với Taisei Oncho – Top 3 Nhà thầu M&E Nhật Bản. Taisei Oncho trở thành cổ đông chiến lược của Searefico.

Năm 2014

Phát hành cổ phiếu thưởng tỷ lệ 2:1 tăng vốn điều lệ lên 243,7 tỷ đồng.

Mua 36% vốn điều lệ của CTCP Xây lắp Thừa Thiên Huế. HCC trở thành Công ty liên kết của Searefico.

Năm 2015

Doanh thu toàn Công ty vượt mốc 1.000 tỷ đồng.

Năm 2017

Hoàn tất chuyển đổi Công ty TNHH MTV Kỹ Nghệ Lạnh Á Châu thành CTCP.

Phát hành cổ phiếu thưởng tỷ lệ 3:1 tăng VDL lên 324,9 tỷ đồng.



Năm 2018

Doanh thu toàn Công ty đạt mốc cao nhất hơn 1.700 tỷ đồng.

Thành lập CTCP Cơ Điện Lạnh Searee.

Thành lập CTCP Greenpan.



Năm 2019

Tái cấu trúc lần thứ ba, đánh dấu bước chuyển giao thể hệ thành công và chuyển đổi hoạt động sang mô hình Holding Company.

Thành lập CTCP Kỹ thuật và Xây dựng Searefico trên cơ sở chuyển đổi toàn bộ hoạt động của mảng M&E cho Searefico ENC, bổ sung thêm chức năng hoạt động xây dựng công nghiệp và dân dụng để thực hiện các hợp đồng tổng thầu EPC các dự án công nghiệp.

Thành lập CTCP Bất động sản Seareal.

Sanyo Engineering & Construction (VN) chính thức trở thành cổ đông lớn của Searefico.

Năm 2020

Dây chuyền sản xuất Panel PIR Greenpan hiện đại nhất Châu Á đi vào hoạt động từ tháng 04/2020.

Năm 2021

Tiếp tục chuyển giao thể hệ và chuyển đổi dần sang mô hình pure holding vận hành như một business group.

Arico được tăng vốn lên 120 tỷ đồng để tăng năng lực tài chính đón nhận các dự án lớn hơn và đầu tư phát triển các sản phẩm mới.

Searefico ENC được tăng vốn lên 150 tỷ đồng và nhận chuyển giao toàn bộ cổ phần Searee từ Searefico, hướng tới nhất thể hóa về nguồn lực và hoạt động quản lý mảng M&E trên toàn quốc.

Phát hành cổ phiếu để trả cổ tức năm 2020 với tỷ lệ 10%, tăng vốn điều lệ lên 355,7 tỷ đồng.



Năm 2022

Thoái vốn tại CTCP Xây Lắp Thừa Thiên - Huế (HoSE: HUB). Chọn ngày 26/10/1996 làm ngày thành lập Công ty và chọn ngày 26/10 hàng năm là ngày truyền thống của Công ty (Searefico's Day).

2. Định hướng kinh doanh

SEAREFICO là một Business Group hoạt động theo mô hình Holding với tầm nhìn trở thành tập đoàn hàng đầu trong lĩnh vực kỹ thuật và công nghệ. Định hướng vào ngành nghề có hàm lượng công nghệ cao và tiềm năng thị trường. Được khách hàng, đối tác trong và ngoài nước biết đến với đẳng cấp hàng đầu về chất lượng sản phẩm dịch vụ và trình độ quản lý. Công ty mở rộng quy mô hoạt động thông qua thành lập, mua bán, sáp nhập để gia tăng doanh thu, lợi nhuận và đa dạng hóa ngành nghề - nhưng không phân tán hay phân mảnh mà chỉ tập trung vào lĩnh vực kỹ thuật – công nghệ và các dịch vụ hỗ trợ như thương mại, đào tạo, nghiên cứu phát triển.

3. Hệ sinh thái Searefico

SEAREFICO hiện có 6 công ty thành viên đang hoạt động trong hệ sinh thái gắn kết và hỗ trợ lẫn nhau để tăng khả năng cạnh tranh, tối ưu hoá việc sử dụng tài nguyên và nguồn lực:

- Công ty CP Kỹ thuật và Xây dựng Searefico; viết tắt là ENC
- Công ty CP Cơ Điện Lạnh Searee; viết tắt là SRE
- Công ty CP Kỹ nghệ lạnh Á Châu; viết tắt là ARC
- Công ty CP Greenpan; viết tắt là GPN
- Công ty CP Phoenix Energy & Automation; viết tắt là PNX
- Công ty CP Bất động sản Seareal; viết tắt là SRL

(các từ viết tắt nói trên chỉ sử dụng trong nội bộ)



4. Ngày truyền thống SEAREFICO

Ngày 26/10/1996, là ngày Bộ Thủy Sản có quyết định sáp nhập Xí Nghiệp Cơ Điện Lạnh Đà Nẵng (SEAREE) vào Công ty Kỹ Nghệ Lạnh (SEAREFICO). Ngày 26/10 hàng năm được chọn là Ngày Truyền thống SEAREFICO, hay còn gọi là “Ngày hội Searefico” (Searefico’s Day).

5. Bài hát truyền thống (Searefico’s Song)

“Khát vọng Searefico” là ca khúc được truyền cảm hứng và sáng tác bởi Chủ tịch Lê Tấn Phước và Nhạc sĩ Đức Thịnh – là bài hát được thể hiện tại các hội nghị, sự kiện do SEAREFICO và các đơn vị thuộc SEAREFICO Group chủ trì tổ chức.

KHÁT VỌNG SEAREFICO

♩ = 120
Pop Rock
Mãnh liệt, khát vọng

Nhạc: Đức Thịnh
Lời: Lê Tấn Phước - Đức Thịnh

The musical score is written in G major (one sharp) and 4/4 time. It consists of 33 measures across six staves. The lyrics are in Vietnamese and express a strong desire for progress and achievement. The score includes various musical notations such as notes, rests, and chord symbols (e.g., Bb, F/A, Eb/G, F/A, Bb, Bb, Bb/D, Eb, F, Eb, Bb/D, Eb, F, Bb, Eb, D7, Gm, Eb, F, Bb, D7, Gm, Gm/F, Gm, Cm, Cm/Bb, F/A, F, Bb, D7, Gm, Gm/F, Gm, Cm, Cm/Bb, Eb, F, Bb, Eb, F11, Bb).

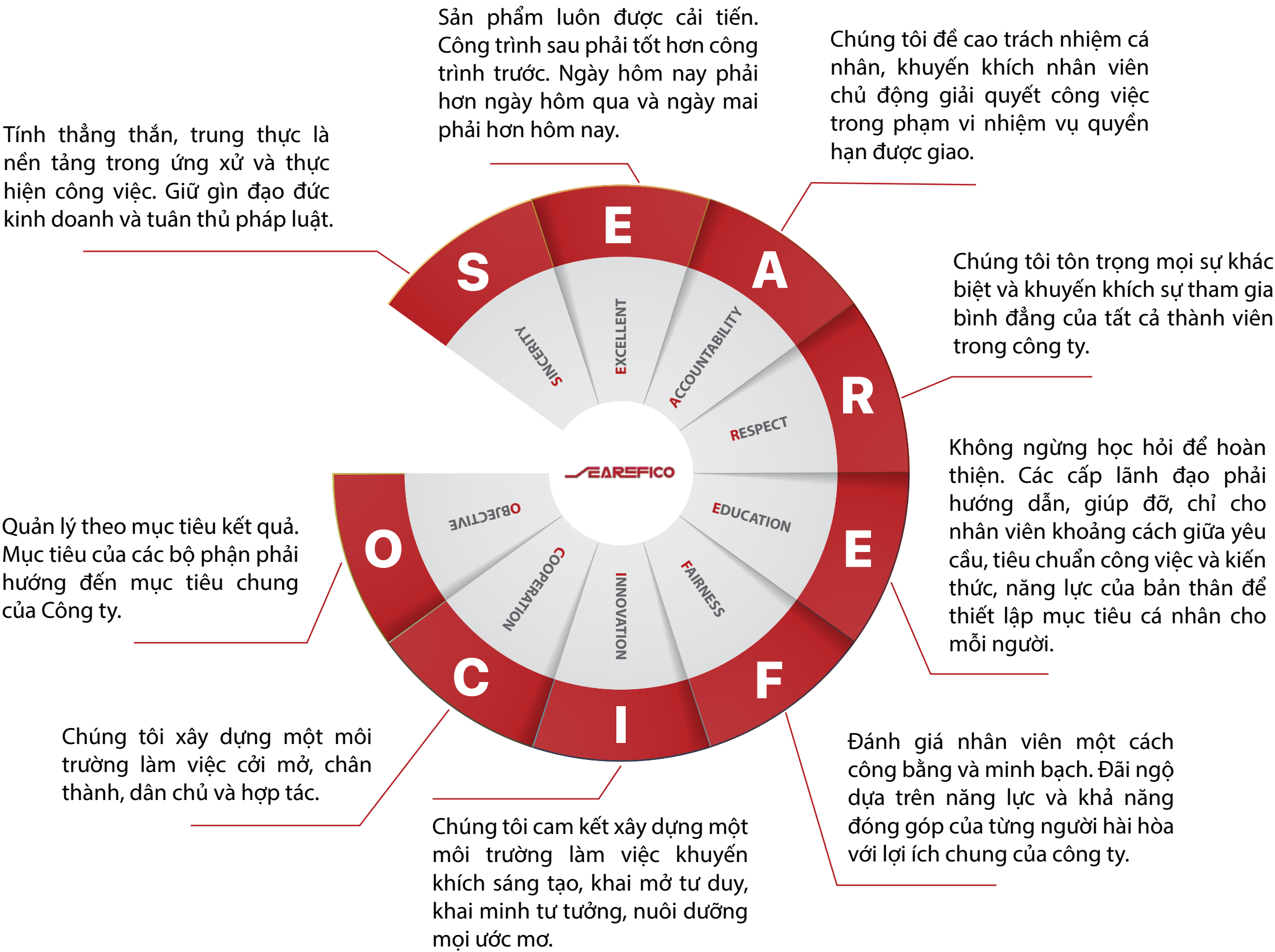


6. Hệ thống nhận diện thương hiệu của SEAREFICO

Bộ nhận diện thương hiệu công ty (CIP) được ban hành theo Quyết định số 101/QĐ/KNL/18 ngày 22/09/2018.

Màu sắc của thương hiệu SEAREFICO gồm đỏ, trắng, xám. Màu sắc này được thể hiện trong (1) Logo (2) Không gian văn hóa (phong cách trang trí văn phòng).

Ý NGHĨA CỦA LOGO



PHÙ HIỆU SEAREFICO

Quy định sử dụng phù hiệu Searefico được ban hành theo Thông báo số 10/TB/KNL/11 ngày 24/05/2011.



SLOGAN CỦA SEAREFICO

“Small Enough To Listen - Big Enough To Deliver”

“**Small enough to listen**” là đủ nhỏ (khiêm cung và cầu thị) để lắng nghe và học hỏi từ đồng nghiệp, đối tác, khách hàng. Khi chúng ta nghĩ mình đang nhỏ có nghĩa là chúng ta đã đủ lớn. Khi chúng ta nghĩ mình đủ lớn có nghĩa là chúng ta còn đang nhỏ. Biết lắng nghe để hạn chế những “điểm mù lãnh đạo”. **Nhờ cầu thị năng học hỏi** mà làm tốt hơn mỗi ngày.

“**Big enough to deliver**” là đủ lớn (tâm và tài) để nói đi đôi với làm, hứa với ai cái gì sẽ làm cho được cái đó. Khi khách hàng tin họ sẽ giao. Khi đồng nghiệp tin họ phó thác. Khi nhân viên tin họ đi theo. Đó cũng là chữ TÍN trong công việc.

Đó cũng là lời cam kết của chúng ta với bản thân, đồng nghiệp và khách hàng.



7. Những cái đầu tiên và những cái nhất

SẢN PHẨM

Năm 1988

Cho ra đời sản phẩm Panel cách nhiệt PU (sản phẩm đầu tiên của Việt Nam có mặt trên thị trường thay thế cho hàng nhập khẩu).

Năm 2003

Công ty sản xuất thành công thiết bị băng chuyền siêu tốc kiểu lưới thẳng theo công nghệ tiên tiến nhất đồng thời đây cũng là năm đầu tiên Công ty xuất khẩu thiết bị IQF và tủ đông ra nước ngoài (Indonesia & Malaysia).

Năm 1990

Sản xuất thành công tủ cấp đông tiếp xúc đầu tiên theo công nghệ Nhật Bản.

Năm 2004

Ngày 02/1/2004, SEAREE cũng chính thức được nhận chứng chỉ ISO 9001:2000 do BVQI cấp.

Năm 2000

Sản xuất và lắp đặt thành công thiết bị cấp đông IQF kiểu lưới thẳng đầu tiên tại Công ty Cổ phần Hải sản Nha Trang (FISCO).

Năm 2005

Chế tạo thành công băng chuyền cấp đông siêu tốc kiểu tấm phẳng đầu tiên tại VN công suất lên đến 1200kg/giờ.

Năm 2001

Sản xuất và lắp đặt thành công thiết bị cấp đông IQF xoắn đầu tiên tại Cà Mau cho Công ty Seaproduct Minh Hải.

Năm 2006

Năm 2006, chế tạo thành công cối đá vảy công suất đến 30MT/ngày. Đây là máy đá vảy lớn nhất lần đầu tiên được chế tạo tại Việt Nam.

Năm 2002

Ngày 05/8/2002, SEAREFICO là nhà thầu cơ điện lạnh đầu tiên đạt chứng nhận ISO 9001:2000 do BVQI cấp.

Năm 2007

Chế tạo thành công băng chuyền cấp đông kiểu hầm sôi (Fluidized Tunnel Freezer) đầu tiên tại Việt Nam để cấp đông trái cây và các loại ngũ cốc.

CÔNG TRÌNH

Năm 1993

SEAREFICO trúng thầu thi công cao ốc văn phòng cao cấp đầu tiên tại Việt Nam – The Landmark Building (TP.Hồ Chí Minh).

Năm 1994

SEAREFICO cũng là nhà thầu Việt Nam đầu tiên trúng thầu quốc tế thi công trọn gói hệ thống điện và điều hòa không khí của khách sạn 5 sao Horizon (Hà Nội) theo tiêu chuẩn quốc tế.

Năm 2005

SEAREFICO trúng thầu thi công khách sạn cao cấp nhất Việt Nam – Park Hyatt Saigon Hotel tại TPHCM và khu Resort & Spa cao cấp nhất Đông Nam Á – The Nam Hải Resort & Spa tại Hội An, Quảng Nam.

Năm 2007

SEAREFICO trúng thầu thi công dự án bệnh viện cao cấp nhất Việt Nam – UMC Project – với giá trị trên 130 tỷ đồng.

Năm 2008

SEAREFICO trúng thầu thi công Khu nghỉ dưỡng ven biển cao cấp nhất Việt Nam – Sanctuary Hồ Tràm và cao ốc văn phòng loại A – A&B Tower – với giá trị hơn 220 tỷ đồng.

Năm 2017

SEAREFICO trúng thầu hợp đồng EPC gói thầu "Cung cấp, lắp đặt kho lạnh tự động" thuộc dự án Đầu tư mở rộng kho lạnh tại Nhà máy sữa Sài Gòn của Vinamilk, vượt qua các đối thủ cạnh tranh là những công ty hàng đầu của EU, Nhật Bản và Hàn Quốc. Đây cũng là dự án kho lạnh thông minh đầu tiên tại Việt Nam.

Năm 2018

SEAREFICO trúng thầu thi công trọn gói hệ thống M&E của nhà máy TetraPak Vietnam, một dự án công nghiệp đòi hỏi tiêu chuẩn cao cấp bậc nhất Việt Nam.

Năm 2019

SEAREFICO trúng thầu hợp đồng EPC gói thầu "Kho Khô thông minh – nhà máy Sữa Tiên Sơn – Bắc Ninh". Đây là Dự án có công suất lưu trữ lớn nhất khu vực Bắc Bộ tính tới năm 2019, với qui mô 15.000 pallet.

DỰ ÁN ĐẦU TƯ

Năm 2001

Khánh thành dự án đầu tư nâng cấp Nhà máy sản xuất Panel cách nhiệt Polyurethane (PU) theo công nghệ châu Âu, hiện đại nhất trong khu vực.

Năm 2010

Nhà máy Arico được đầu tư và thành lập mới, đây là dự án đầu tiên trong ngành được ưu đãi đầu tư với năng lực sản xuất những thiết bị lạnh công suất lớn nhất cả nước thời bấy giờ.

Năm 2020

Tháng 4/2020, nhà máy sản xuất Panel PIR hiện đại nhất châu Á của CTCP Greenpan đi vào hoạt động cho ra những sản phẩm có mẫu mã và chất lượng hàng đầu thế giới và số 1 trong khu vực.

Năm 2024

Tháng 3/2024 khánh thành tổng kho Logistic với hệ thống xuất nhập hàng hiện đại nhất trong Khu công nghiệp Hòa Khánh Đà Nẵng.

A person wearing a white short-sleeved shirt and a blue vest with the SEAREFICO logo is holding a white plastic water container. The container also has the SEAREFICO logo on it. The background is a plain, light-colored wall.

CHƯƠNG 2: ĐỊNH HƯỚNG VĂN HÓA SEAREFICO

1. Triết lý kinh doanh của Searefico

SEAREFICO kinh doanh để làm giàu và phụng sự tổ quốc; bằng cách tạo ra những sản phẩm, dịch vụ mang niềm tự hào thương hiệu Việt.

SEAREFIERS là những người biết giữ chữ tín, trọng nghĩa tình, cân bằng lợi ích.

2. Tầm nhìn – Sứ mệnh – Tôn chỉ hoạt động

Tầm nhìn

Trở thành một **thương hiệu quốc gia** trong lĩnh vực kỹ thuật và công nghệ.

Sứ mệnh

Luôn luôn hoàn thiện để cung cấp cho khách hàng những sản phẩm và dịch vụ **giúp nâng tầm thương hiệu Việt trên trường quốc tế**.

Tôn chỉ hoạt động

Sống tử tế: Hướng tới lối sống nhân văn, tôn trọng, quan tâm đến mọi cá nhân, gia đình và cộng đồng qua những hành xử tinh tế và chu đáo – đối đãi nhau một cách chân thành và sẵn sàng chia sẻ, cộng giá trị cho người khác với từ khóa là “Others”.

Làm đảng hoàng: Chính là cam kết về tính trung thực, đáng tin cậy và minh bạch trong mọi hoạt động kinh doanh. Chúng ta không chỉ chú trọng đến việc đảm bảo chất lượng sản phẩm dịch vụ và chữ tín trong kinh doanh, mà còn đặt mục tiêu xây dựng một môi trường làm việc an toàn, an ninh, sạch đẹp với lối sống lành mạnh và chính trực của Người Searefico.

Để lại di sản: Đây là ý thức trách nhiệm và tầm nhìn xa hơn về tương lai với mục tiêu phát triển bền vững (Build To Last) – trả lời cho câu hỏi tôi là ai, tại sao Công ty cần có tôi ở vị trí này, tôi sẽ để lại gì cho Công ty. Chúng ta cũng góp phần xây dựng và phát triển một lực lượng lao động giỏi cho sự nghiệp công nghiệp hóa và hiện đại hóa của đất nước – thông qua việc đóng góp nâng cao năng suất lao động và trình độ quản lý, đào tạo phát triển nguồn nhân lực, cải thiện chất lượng cuộc sống, bảo vệ môi trường và tài nguyên cho các thế hệ tương lai.

3. Giá trị cốt lõi của Searefico

Giá trị cốt lõi sẽ thể hiện ra bên ngoài như bản sắc văn hóa của Searefico, đó là những gì nguyên bản, xuất phát từ cái tâm, khởi nguồn từ khát vọng của những người đi mở đường và được truyền thừa qua nhiều thế hệ.

Con người

Khát vọng dẫn đầu: Khát vọng bay cao, vươn xa, không ngừng hoàn thiện để trở thành người giỏi nhất, nhanh nhất trong lĩnh vực mình đảm nhiệm.

Tinh thần chiến binh: Luôn sẵn sàng nhận nhiệm vụ, can trường vượt qua mọi khó khăn và kiên định với mục tiêu.

Linh hoạt thích nghi: Dĩ bất biến ứng vạn biến. Nhanh chóng thay đổi để thích ứng với hoàn cảnh. Luôn luôn vận động để làm chủ tình hình.

Tận tâm trách nhiệm: Dành trọn tâm huyết, tận tụy cống hiến, làm việc hết mình, chu toàn trách nhiệm. Hy sinh cái tôi vì lợi ích của tổ chức.

Chân thành tử tế: Chân thành từ trái tim, quan tâm đến nhau, lo lắng cho nhau. Bao dung, thấu hiểu và hợp tác. Đoàn kết đồng lòng vì mục tiêu chung.

Hệ thống

Không ngừng cải tiến kỹ thuật, ứng dụng công nghệ mới trong thiết kế, sản xuất và thi công. Đi đầu áp dụng các công cụ, phương pháp quản trị công ty, quản lý hoạt động tiên tiến tiệm cận đến các thông lệ thực hành tốt trên thế giới.

Chất lượng

Có thể không là lớn nhất nhưng luôn phấn đấu để tốt nhất; bằng nỗ lực làm tốt hơn mỗi ngày. Theo đuổi sự hoàn mỹ, không ngừng cải tiến nâng cao chất lượng của sản phẩm và thái độ phục vụ để được khách hàng lựa chọn như người bạn đồng hành luôn chia sẻ giá trị để cùng thành công.

4. Nguyên tắc xây dựng văn hóa doanh nghiệp của SEAREFICO

Văn hóa doanh nghiệp định hình và dẫn dắt chiến lược kinh doanh của công ty, chi phối cách nghĩ và cách làm của mọi nhân viên Công ty. Nguyên tắc văn hóa là những gì tạo ra bản sắc văn hóa và hình thành những ước lệ hoặc giá trị ngầm định (tầng thứ ba của văn hóa doanh nghiệp) – tức là những gì được mọi người ngầm hiểu, ủng hộ và bảo vệ dù chưa được chính thức công bố. Nguyên tắc văn hóa tác động sâu sắc đến mọi quá trình kinh doanh như đầu tư, quản lý vốn, quản trị rủi ro, mua hàng, bán hàng, sản xuất, thi công, nghiên cứu phát triển.

Nguyên tắc văn hóa cũng là kim chỉ nam dẫn đường cho hành vi ứng xử của nhân viên Công ty. Khi có đối mặt với những vấn đề chưa được quy định cụ thể ở đâu bạn có thể căn cứ 07 nguyên tắc sau đây để có thêm tự tin khi giao tiếp và hành động.

4.1. Phát triển bền vững (xây dựng để trường tồn)

Chúng ta không xây thành trong một năm để phá bỏ đi trong một ngày. Di sản văn hóa của Searefico được giữ gìn đầu tiên bằng tình yêu với công ty và trách nhiệm với cộng đồng. Chúng ta thận trọng nhưng không bảo thủ, sáng tạo nhưng không tùy tiện, tự do nhưng trong khuôn khổ. Mọi hoạt động của Công ty phải theo nguyên tắc cẩn trọng và chuyên nghiệp.



4.2. Lấy con người làm trung tâm

Chúng ta không xây công ty nhưng xây con người rồi con người sẽ xây Công ty. Phát triển con người để phát triển công ty. Phát triển con người phải xem con người làm trung tâm, là nguồn gốc. Nền tảng để phát triển bền vững là quản trị và cốt lõi của quản trị là động lực của nhân viên. Văn hóa ứng xử và thể chế chính sách phải làm sao để khai phóng năng lực tiềm ẩn và nâng cao giá trị bản thân của nhân viên.



4.3. Lấy yêu thương làm nền tảng

Cấp trên phải lo cho cấp dưới. Cho đi không phải để nhận lại. Ai được nhận hãy tìm người để cho. Bao dung nhưng không bao che. Tha thứ để tạo cơ hội cho những ai mong muốn sửa đổi. Góp ý phải cụ thể. Khen ngợi phải thật lòng. Kỷ luật vì sự tiến bộ. Xây dựng quan hệ cá nhân trước hết phải vì lợi ích của tổ chức để tránh nguy cơ hình thành bè phái hoặc nhóm lợi ích.

4.4. Thực dụng và hiệu quả

Quản lý theo mục tiêu kết quả. Những gì có lợi nhất cho tổ chức phải được ưu tiên. Những người giỏi nhất phải được trọng dụng và đặt đúng chỗ. Vấn đề không phải là chi phí nhưng hiệu quả của chi phí. Trước khi làm điều gì bạn hãy luôn tự hỏi:

- 1) Tại sao tôi phải làm việc này? (lợi ích riêng và lợi ích chung)
- 2) Có cách nào khác không? (đã tối ưu chưa)
- 3) Hệ quả hay tác động của nó là gì? (xem xét trong hệ thống)

4.5. hài hòa lợi ích

Lợi ích trước mắt phải đặt trong lợi ích lâu dài.

Lợi ích của đơn vị mình là ưu tiên nhưng không cao hơn lợi ích của Searefico Group.

Lợi ích của Công ty phải tạo ra giá trị cho khách hàng trên tinh thần Win-Win.

Lợi ích của cá nhân phải hài hòa với lợi ích của tập thể.

Hoạt động của Công ty phải tạo ra lợi ích cho cộng đồng.

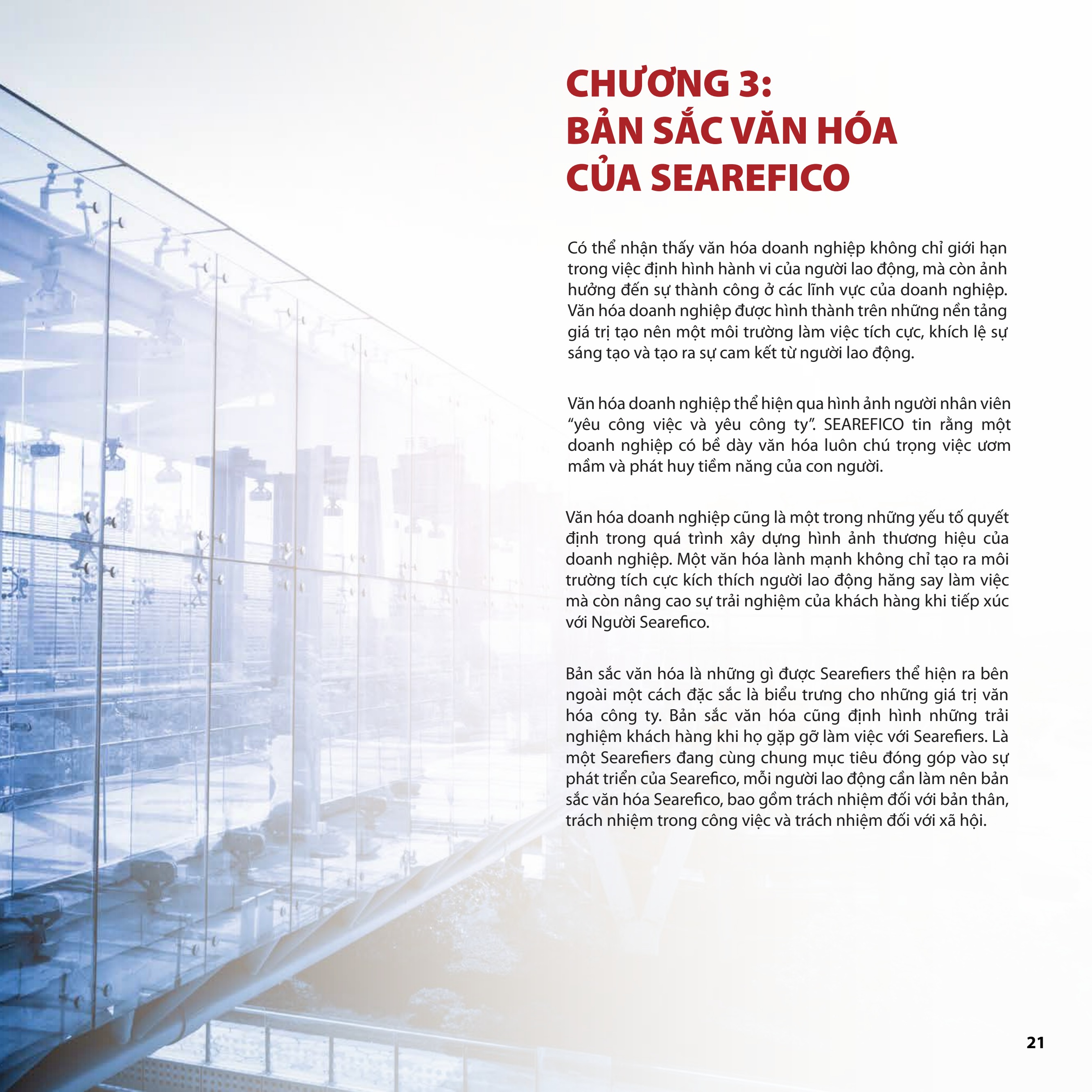
4.6. Đề cao kỷ luật

Kỷ luật tạo nên sức mạnh của tập thể. Mọi quy định, mọi thể chế chính sách đều do chính chúng ta tạo ra. Sáng tạo để thay đổi cách làm sao cho hiệu quả hơn và tuân thủ những gì chúng ta đã viết ra để hệ thống hóa những sáng tạo của mình.

4.7. Tuân thủ pháp luật

Là yêu cầu đối với mọi công dân tốt và Công ty không phải ngoại lệ. Không chỉ tuân thủ pháp luật Việt Nam nhưng mọi nhân viên của Công ty đều phải tuân thủ pháp luật của nước sở tại khi đến đó nghỉ ngơi hoặc làm việc.





CHƯƠNG 3: BẢN SẮC VĂN HÓA CỦA SEAREFICO

Có thể nhận thấy văn hóa doanh nghiệp không chỉ giới hạn trong việc định hình hành vi của người lao động, mà còn ảnh hưởng đến sự thành công ở các lĩnh vực của doanh nghiệp. Văn hóa doanh nghiệp được hình thành trên những nền tảng giá trị tạo nên một môi trường làm việc tích cực, khích lệ sự sáng tạo và tạo ra sự cam kết từ người lao động.

Văn hóa doanh nghiệp thể hiện qua hình ảnh người nhân viên “yêu công việc và yêu công ty”. SEAREFICO tin rằng một doanh nghiệp có bề dày văn hóa luôn chú trọng việc ươm mầm và phát huy tiềm năng của con người.

Văn hóa doanh nghiệp cũng là một trong những yếu tố quyết định trong quá trình xây dựng hình ảnh thương hiệu của doanh nghiệp. Một văn hóa lành mạnh không chỉ tạo ra môi trường tích cực kích thích người lao động hăng say làm việc mà còn nâng cao sự trải nghiệm của khách hàng khi tiếp xúc với Người Searefico.

Bản sắc văn hóa là những gì được Searefiers thể hiện ra bên ngoài một cách đặc sắc là biểu trưng cho những giá trị văn hóa công ty. Bản sắc văn hóa cũng định hình những trải nghiệm khách hàng khi họ gặp gỡ làm việc với Searefiers. Là một Searefiers đang cùng chung mục tiêu đóng góp vào sự phát triển của Searefico, mỗi người lao động cần làm nên bản sắc văn hóa Searefico, bao gồm trách nhiệm đối với bản thân, trách nhiệm trong công việc và trách nhiệm đối với xã hội.

1

Chính trực và nguyên mẫu

Dù là người mới hay người cũ, kỹ thuật hay kinh doanh, trực tiếp hay gián tiếp – bạn hãy luôn là chính mình và được tự do là chính mình, miễn điều mình làm không xâm hại đến lợi ích của cá nhân và tập thể. Sự ngay thẳng luôn được trân trọng, tính trung thực luôn được đề cao trong giao tiếp, hội họp, báo cáo – như là chuẩn mực bắt buộc của Người Searefico.

Làm tròn vai, không đối phó, không diễn xuất.

2

Luôn tự hoàn thiện

Với tinh thần cầu thị chúng ta xác định mỗi ngày đi làm là một ngày đi học. Với tinh thần cầu toàn chúng ta luôn cố gắng làm tốt nhất có thể nhưng đề cao hiệu quả để tránh sự lãng phí không cần thiết. Muốn chặt cây phải mài rìu. Phát triển bản thân không chỉ để cho mình nhưng còn để phát triển người khác.

Hãy có để cho đi, vì chúng ta không thể cho ai điều gì mình không có.



3

Làm chủ bản thân

Searefiers giàu tự trọng, ít tự ái, luôn đề cao giá trị bản thân thể hiện từng công việc thực hiện. Khi có vấn đề xảy ra chúng ta sẽ tìm kiếm lý do ở chính bản thân của mình trước khi soi xét ra bên ngoài. Những từ “do, vì, bởi, tại” không được khuyến khích trong văn hóa giao tiếp của người Searefico; vì khi bắt đầu bằng “do, vì, bởi, tại” là bạn đang cố biện minh cho hành động của mình, hoặc xem mình là nạn nhân của vấn đề chứ không tập trung giải quyết vấn đề.

Ai muốn làm sẽ có giải pháp. Ai muốn tránh sẽ có lý do.

4

Linh hoạt ứng biến

Trong thời đại VUCA, môi trường kinh doanh hay biến đổi khôn lường, ngày hôm nay là phát minh vĩ đại nhưng ngày mai có thể sẽ lỗi thời, những gì từng là điều tự hào hay điểm mạnh trong quá khứ có thể trở thành điểm yếu ở hiện tại. **Thay đổi để phát triển không chỉ là yêu cầu mà chính là mệnh lệnh của mọi cá nhân và tổ chức.** Chúng ta lấy hình tượng sự linh hoạt và biến đổi của nước để khéo léo áp dụng **trong từng tình huống** (be like water).

Dĩ bất biến, ứng vạn biến.



TRONG CÔNG VIỆC

1. Thân thiện và hợp tác

Hãy luôn vui vẻ và hòa đồng với mọi người theo phong cách của mình mà không cần phải bắt chước ai. Không choàng việc, không làm thay nhưng hãy giúp đỡ đồng nghiệp của bạn ngay khi có thể. Ở chiều ngược lại bạn nên cởi mở trao đổi về những thuận lợi khó khăn của mình để cùng nhau xây dựng môi trường làm việc thân thiện, hòa đồng và hợp tác.

Hòa đồng nhưng không hòa quyện. Hòa nhập nhưng không hòa tan.

2. Tôn trọng sự khác biệt

Luôn có những khác biệt, vấn đề là chúng ta luôn cởi mở lắng nghe và chân thành chia sẻ những ý kiến trái chiều và quan điểm khác biệt – vì sự đoàn kết và lợi ích chung của Searefco Group mà không phải e ngại hay lo lắng về bất kỳ điều gì.

Không nhân rộng sự khác biệt, tạo cơ hội để thấu hiểu và hợp tác.

3. Khách quan và công tâm

Tại Searefco, chúng ta nhìn nhận người khác một cách khách quan và công tâm, đánh giá và phát triển nhân viên một cách công bằng và minh bạch. Chính sách đãi ngộ dựa trên năng lực và đóng góp của từng người chứ không dựa trên mối quan hệ, tuổi tác hay thâm niên công tác. Không gia đình hóa xã hội, trẻ con hóa thanh niên, cá nhân hóa quan hệ.

Đánh giá khách quan. Đãi ngộ công bằng. Sa thải văn minh.

4. Cẩn trọng và chuyên nghiệp

Làm việc có phương pháp. Thận trọng nhưng không bảo thủ. Tốc độ nhưng chuyên nghiệp. Bài bản nhưng không rườm rà. Xem xét mọi khía cạnh không chỉ cục bộ nhưng có tính hệ thống, không chỉ trước mắt nhưng cả trong dài hạn. Mục tiêu của chúng ta không chỉ hoàn thành tốt công việc mà còn để lại dấu ấn về tính chuyên nghiệp của Người Searefco.

Nếu có 8 giờ để làm việc, hãy dành 1 giờ để suy nghĩ.



5. Chủ động sáng tạo

Chúng ta sẽ chủ động tìm việc để làm chứ không để công việc tìm mình. Chúng ta sẽ tự giải quyết công việc trong phạm vi trách nhiệm được giao chứ không cần ai nhắc nhở. Chúng ta sẽ tìm kiếm những cách làm thông minh hơn với công sức ít hơn và chi phí thấp hơn – vì luôn có những giải pháp tốt hơn những gì chúng ta đang làm hoặc đang nghĩ đến.

Siêng năng để hoàn thành công việc. Thông minh để tạo ra đột phá.

6. Liên tục cải tiến

Chúng ta luôn cầu thị học hỏi và liên tục cải tiến để làm tốt hơn mỗi ngày (do more with less). Cải tiến là không bao giờ thỏa mãn với cái hiện có – nhưng luôn sáng tạo đổi mới, kiên tâm kiên trì làm từng chút một và làm hàng ngày với mục tiêu **“làm cho có cái nên có, làm cho đúng cái đang sai, làm cho tốt hơn cái đang có”**.

Ngày hôm nay phải tốt hơn hôm qua để ngày mai sẽ tốt hơn hôm nay.

7. Hướng mục tiêu kết quả

Searefico là công ty quản trị theo mục tiêu kết quả với tinh thần **đời sống có chủ đích, công việc có kế hoạch, đo lường theo mục tiêu** với các hệ thống KPI cho cá nhân, KRA cho trung tâm chi phí và BSC cho trung tâm lợi nhuận. Tại Searefico nếu làm được bạn không cần phải “khoe” vì ai cũng thấy, không làm được cũng không cần phải “giấu” vì ai cũng biết.

Không có mục tiêu là đang đặt mục tiêu cho sự thất bại.

8. Đề cao tuân thủ

Chúng ta khuyến khích sáng tạo nhưng đề cao sự tuân thủ. Mỗi người có ý thức kỷ luật sẽ lan tỏa văn hóa tuân thủ cho đồng nghiệp của mình. Bất kỳ sự không tuân thủ nào mà làm phương hại đến danh tiếng, lợi ích của công ty và đối tác, khách hàng của Công ty đều không được chấp nhận và sẽ chịu các hình thức kỷ luật theo quy định nội bộ công ty.

Kỷ luật mang lại sức mạnh cho tổ chức và sự tôn trọng đối với cá nhân.

9. Tốc độ là quyết định

Cá nhanh nuốt cá chậm. Chúng ta phải kỷ lưỡng và thận trọng nhưng không muốn bị chậm chân nên phải tìm kiếm những công cụ tiên tiến và phương pháp sáng tạo để đi đến quyết định nhanh nhất có thể; và luôn luôn trong tâm thế sẵn sàng đứng lên từ thất bại để trở nên mạnh mẽ hơn.

Thà sửa sai còn hơn không làm gì cả.



VỚI GIA ĐÌNH VÀ XÃ HỘI

1. Quan tâm và sẻ chia

Searefico có truyền thống quan tâm và sẻ chia, đồng cảm và bao dung, quan tâm và giúp đỡ. Công ty có chính sách thúc đẩy khuyến khích nhân viên tham gia công tác xã hội theo hình thức “nhà nước và nhân dân cùng làm”. Nếu công ty chịu kinh phí các bạn nên đóng góp thời gian và công sức. Nếu cá nhân bạn bỏ ra 1 đồng, công ty sẽ bỏ 1 đồng và công đoàn sẽ bỏ 1 đồng. Công ty cũng cam kết dành 10% quỹ khen thưởng phúc lợi cho công tác từ thiện, đóng góp phát triển ngành và hỗ trợ cho cộng đồng.

Cho đi không phải để nhận lại thì sẽ nhận nhiều hơn.

2. Đề cao giá trị gia đình

Không ai thiếu sức khỏe mà có thể làm việc tốt, không ai thiếu trách nhiệm với người thân của mình mà có thể chu toàn với trách nhiệm với người khác. Tại Searefico, chúng ta luôn đề cao giá trị gia đình trên tinh thần tu thân – tề gia – trị quốc – bình thiên hạ. Hãy luôn nâng cao năng suất và hiệu suất để không mang công việc về nhà và không mang cảm xúc cá nhân và vấn đề của gia đình vào công việc; và khi cần bạn nên xin nghỉ để tái tạo năng lượng, cân bằng cuộc sống và công việc.

Gia đình của bạn quan trọng hơn công việc của bạn ở Công ty.



CHƯƠNG 4: HƯỚNG DẪN THỰC THI VĂN HÓA SEAREFICO

Văn hóa SEAREFICO được hình thành trên những giá trị cốt lõi qua các thời kỳ, là nền tảng để người lao động nâng cao giá trị bản thân, đóng góp nhiều hơn cho sự nghiệp phát triển chung của SEAREFICO, đồng thời người lao động trong quá trình thực hiện văn hóa SEAREFICO cũng góp phần xây dựng văn hóa SEAREFICO trở nên có giá trị quan trọng, đây là nền tảng để xây dựng SEAREFICO vững mạnh, linh hoạt và sẵn sàng đối mặt với thách thức và thay đổi trong môi trường kinh doanh.

Với vai trò thực hiện và góp phần phát triển văn hóa SEAREFICO, người lao động thể hiện những yếu tố văn hóa SEAREFICO trong công việc và đời sống, là một đại diện sống động của văn hóa SEAREFICO, đối với công việc, đồng nghiệp, đối tác, khách hàng.

1. Môi trường làm việc

- Công ty bảo đảm môi trường làm việc văn minh, sạch đẹp theo tiêu chí 5S (Sàng lọc, Sắp xếp, Sạch sẽ, Săn sóc, Sẵn sàng) với thiết kế mang đậm nét văn hóa và tuân thủ bộ nhận diện thương hiệu của Công ty.
- Bộ phận An toàn - Sức khỏe - Môi trường của từng đơn vị định kỳ hàng tuần phổ biến, giám sát các hoạt động của nhà máy, dự án nơi có hoạt động sản xuất, thi công để đảm bảo các quy định tuân thủ pháp luật về môi trường để đảm bảo không ảnh hưởng đến môi trường.
- Công ty tuân thủ nghiêm ngặt các quy định về phòng cháy chữa cháy, sự cố khẩn cấp và cứu hộ cứu nạn, lập các đội ứng phó sự cố khẩn cấp và sơ cấp cứu hiện trường.
- Công ty đưa chỉ tiêu phần đầu vào KPI hàng tháng đối với quản lý, người lao động về lĩnh vực An toàn - Sức khỏe - Môi trường và xây dựng các quy định về thưởng phạt vi phạm nội bộ trong lĩnh vực an toàn, môi trường, an ninh, phòng cháy chữa cháy.

2. Môi trường phát triển

Searefico xây dựng một môi trường phát triển cho mọi thành viên trong tổ chức, đó là nơi tất cả mọi người cùng chạy tiếp sức hướng đến một mục tiêu chung. Là nơi luôn có cơ hội ngang nhau dành cho mọi người. Là nơi có áp lực để tạo ra nỗ lực và thách thức đi cùng với sự khích lệ. Là nơi mọi người đều khát khao thay đổi để tiến bộ. Là nơi bạn luôn bị kéo ra khỏi vùng an toàn để viết nên câu chuyện của chính mình. Là nơi mỗi sáng thức dậy bạn muốn chạy đến để gặp gỡ đồng nghiệp và làm cùng với họ.



3. Phong cách làm việc

“Làm hết việc chứ không làm hết giờ”

Bạn cần lên kế hoạch cụ thể cho các đầu việc theo nguyên tắc “ưu tiên thực hiện việc gấp và quan trọng trước”, phân bố thời gian thực hiện hợp lý và tuân thủ kế hoạch để hoàn thành công việc hiệu quả và đúng tiến độ.

“Luôn để cái đầu đi trước cái tay”

Mỗi công việc đều sẽ yêu cầu một phương pháp giải quyết khác nhau. Vì vậy, thay vì bắt tay ngay vào công việc, bạn hãy luôn dành thời gian suy nghĩ đâu là cách làm, công cụ, hay phương pháp nào là phù hợp nhất.

“Luôn có giải pháp”

Bạn không nên vào gặp ai đó chỉ để mô tả, báo cáo hay trình bày sự việc, cũng không chỉ phân tích nguyên nhân nhưng phải luôn có giải pháp cho vấn đề. Bạn đề xuất nhiều phương án là tốt, nhưng phải nêu rõ tôi chọn phương án nào.

“Không chỉ tuân thủ, hãy kiến tạo”

Bạn được yêu cầu tuân thủ nội quy lao động, các quy định về bảo vệ tài sản công ty, bảo mật thông tin, giờ giấc làm việc, an toàn lao động, vệ sinh lao động, phòng chống cháy nổ, v.v... Bạn phải thực hiện đúng quy trình sản xuất, bản vẽ thiết kế được phê duyệt để đảm bảo chất lượng sản phẩm và công trình thi công. Bạn được yêu cầu phải sử dụng đúng các vật tư, thiết bị, dụng cụ theo các hướng dẫn, biện pháp thi công được phê duyệt để hạn chế các rủi ro mất an toàn và giảm chi phí khắc phục. Nhưng mọi quy định đều do chúng ta nghĩ ra và làm ra, thì luôn có thể thay đổi cho phù hợp. Văn hóa cải tiến liên tục đặt trên tư duy tuân thủ để cải tiến và cải tiến để tuân thủ. Mọi ý tưởng cải tiến, thay đổi các quy định nhằm tăng thêm sự thoải mái thuận tiện, tiết kiệm thời gian, giảm thiểu chi phí, nâng cao năng suất,... của bạn đều được xem xét và tưởng thưởng xứng đáng nếu được áp dụng và nhân rộng trong toàn Công ty.



4. Lối sống lành mạnh

“Không phân biệt đối xử”

Mọi nhân viên không kể tuổi tác, giới tính, tôn giáo, màu da, dân tộc... đều được đối xử bình đẳng tại Searefico. Bạn luôn được tạo cơ hội để phát huy hết khả năng của mình mà không cần phải “lấy lòng” hay “tranh thủ” bất kỳ ai, cũng không ai nên tạo dựng mối quan hệ với người khác chỉ để phục vụ cho lợi ích riêng của mình.

“Không mê tín dị đoan”

Chúng ta nói “không” với mê tín dị đoan, không thực hành tôn giáo trong giờ làm việc tại công ty, không chấp nhận các hành vi bạo lực nơi công sở và những nơi nhân viên của Công ty đến làm việc hoặc sinh hoạt cùng nhau như team building, liên hoan ăn uống, thể thao, du lịch,... kể cả trong giờ hay ngoài giờ làm việc.

“Không quan hệ ngoài luồng”

Chúng ta đều phải ý thức và giữ gìn sự trong sáng trong mối quan hệ với đồng nghiệp, đặc biệt trong mối quan hệ nam nữ. Công ty nghiêm cấm quấy rối tình dục và mọi hành động tương tự. Chúng ta giữ gìn sự công chính trong các mối quan hệ để xây dựng một môi trường làm việc trong sáng và lành mạnh.

“Tôn trọng quyền riêng tư”

Chúng ta tôn trọng quyền riêng tư và sự tự do của những người xung quanh, miễn là sự tự do đó không ảnh hưởng đến người khác. Chúng ta tôn trọng thời gian và không gian làm việc của người khác. Không tự ý sử dụng đồ đạc của người khác, không nói chuyện hay mở loa quá lớn. Tránh làm bất kỳ điều gì gây ảnh hưởng tới đồng nghiệp của mình trong không gian làm việc chung.

5. Văn hóa hợp tác

Tinh thần “One Searefico”

Lợi ích cá nhân cần được nhìn nhận nhưng phải đặt đúng chỗ. Lợi ích của đơn vị phải hài hòa với lợi ích chung One Searefico. Từng người làm tốt thì Công ty sẽ tốt và Công ty có thì từng người mới có. Vị sếp lớn nhất của chúng ta chính là “Lợi ích tối thượng của tổ chức”.

“Sếp kém thì lính mới yếu”

Cấp trên không đổ lỗi cho nhân viên.

“Giải quyết vấn đề, không giải quyết lẫn nhau”

Khi có vấn đề xảy ra, chúng ta phân tích nguyên nhân và có thể phải làm rõ trách nhiệm của từng cá nhân/bộ phận – nhưng với mục đích giải quyết vấn đề và thực hiện hành động khắc phục/phòng ngừa chứ không được lợi dụng để tấn công cá nhân, không phê bình chỉ trích thiếu tính xây dựng.

“Ta vì mọi người, mọi người vì ta”

Từ khóa để làm việc nhóm hiệu quả ở Searefico là “Others”. Bạn hãy làm mọi việc như thể việc mình làm không chỉ cho riêng mình hay phòng/ban/đơn vị của mình nhưng làm để người khác có thể kế thừa, sử dụng và hưởng lợi từ công việc của mình.

“Cho đi để nhận lại”

Tại Searefico chúng ta khuyến khích việc chia sẻ thông tin, kinh nghiệm và kiến thức giữa các bộ phận/phòng ban để tạo sự đồng nhất và thấu hiểu lẫn nhau từ đó các bộ phận dễ dàng phối hợp trong công việc và đạt được mục tiêu chung. Bạn cũng nên tích cực tham gia các hoạt động tập thể mà Công ty tổ chức như các khóa đào tạo liên phòng ban hay gặp gỡ đồng nghiệp sau giờ làm việc để tăng tính gắn kết giữa các nhân viên, tạo mối thông công và tương tác cao trong công việc.

6. Văn hóa hội họp

Bạn được mời họp không chỉ để có mặt cho đủ thành phần, nhưng vì bạn là người thật sự cần thiết, tập thể cần biết ý kiến chuyên môn hoặc quan điểm của bạn, muốn bạn đóng góp sáng kiến và ý tưởng có lợi cho công ty. Chúng ta chỉ họp khi thực sự cần vì mọi cuộc họp đều tốn kém chi phí của Công ty và thời gian của nhiều người. Đầu cuộc họp phải có mục tiêu, cuối cuộc họp phải có kết quả, sau cuộc họp phải triển khai. Luôn bảo đảm “họp” xong phải có “hành” và kết quả hành động sẽ phản ánh mục đích của cuộc họp có đạt được hay không.

Trước cuộc họp

- Bạn cần đọc kỹ tài liệu, làm rõ các thông tin và dữ liệu liên quan, chuẩn bị để báo cáo, giải trình, đề xuất.
- Khi được mời họp, bạn cần xác nhận tham dự cho người mời họp. Nếu không thể tham dự họp, bạn cần lịch sự xin phép người chủ trì cuộc họp và nêu rõ lý do.
- Một tình huống khó là khi cấp trên mời họp, bạn xin phép không tham dự, nhưng cấp trên không đồng ý, thì quyết định của cấp trên sẽ là quyết định cuối cùng mà nếu không tuân thủ có thể bạn phải đối diện với những vấn đề cần giải quyết cũng như chịu trách nhiệm trước hành động của bản thân.

Trong cuộc họp

- Đi đúng giờ, ngồi đúng chỗ, chào hỏi lịch sự thể hiện sự chuyên nghiệp và tôn trọng người khác; và hãy xin phép trước khi phát biểu.
- Công ty cần bạn đóng góp ý kiến, không có nghĩa ai cũng phải nói cho có hay phát biểu cho xong. Hãy cẩn thận với thông tin bạn cung cấp, vì đôi khi vô tình hay cố ý bạn có thể bị khiển trách vì đưa thông tin không chính xác.
- Luôn ghi nhớ trong mắt đối tác và khách hàng bạn là đại sứ thương hiệu của Công ty. Hình ảnh của bạn là hình ảnh của Công ty. Cử chỉ và ngôn ngữ giao tiếp của bạn là văn hoá ứng xử của Công ty.
- Bạn nên ghi chép lại đầy đủ, bảo đảm nắm rõ mọi thông tin yêu cầu. Thông tin gì chưa rõ cần hỏi lại chứ tuyệt đối không suy đoán hay suy diễn.
- Thư ký cuộc họp được phép ghi âm khi người chủ trì cho phép. Những thông tin cần bảo mật nếu không ghi vào biên bản phải được thông báo trước.
- Khi được cấp trên uỷ quyền và cử đi họp, bạn phải nắm chắc phạm vi được uỷ quyền và hành xử đúng vai trò, trách nhiệm của người nhận uỷ quyền. Khi đi họp về phải báo cáo lại cho cấp trên.

Sau cuộc họp

- Báo cáo lại cho cấp trên và sao gửi cho đồng nghiệp những nội dung liên quan để phối hợp, bảo đảm không bỏ sót.
- Phản hồi theo yêu cầu của người chủ trì hoặc thư ký cuộc họp, tham gia ý kiến về nội dung biên bản họp.

7. Văn hóa giao tiếp

Chúng ta hiểu rằng giao tiếp là chìa khóa để thành công. Đầu tiên cấp lãnh đạo đảm bảo cho nhân viên cấp dưới của mình hiểu và nhận thức được rằng công việc và trách nhiệm của mỗi người đều chịu sự chi phối của Bộ Quy Tắc Ứng Xử và các chính sách, quy định nội bộ khác của SEAREFICO. Chúng ta luôn tạo ra những cơ hội để thảo luận cũng như duy trì một môi trường thoải mái, dân chủ để mỗi nhân viên có thể trình bày những thắc mắc hay mối quan tâm của mình.

Để nâng cao hiệu quả làm việc chung của đội/nhóm, những việc sau đây sẽ được khuyến khích, tưởng thưởng:

- Sử dụng ngôn từ thích hợp (appropriate), trong sáng (transparent), tiết chế (control), khiêm cung (modest), tôn trọng (respectful).
- Trình bày (nói và viết) ngắn gọn, chân phương, đi thẳng vào vấn đề, tối giản để đạt đến tối đa. Trả lời thẳng vào câu hỏi Có/Không, Đúng/Sai, Xong/Chưa xong... trước rồi hãy giải thích sau để tiết kiệm thời gian, tránh hiểu sai hoặc suy diễn có hại.
- Tránh suy diễn, nhưng luôn hỏi lại để xác nhận thông tin, nắm rõ yêu cầu.
- Khi báo cáo hay tường thuật lại sự việc không đẩy vấn đề đi quá xa hoặc quá mức cần thiết; không thêm cũng không bớt (thừa là không hay và thiếu là không tốt), thông tin nào còn thiếu hoặc chưa chắc chắn cũng nên nói rõ.

Và những điều sau đây không được khuyến khích, hoặc có thể bị kỷ luật nếu gây hậu quả:

- Sử dụng ngôn ngữ giao tiếp (nói và viết) nặng hình thức, dông dài, sáo rỗng; từ ngữ mang tính áp đặt, dọa dẫm hoặc ám chỉ với dụng ý không tốt.
- Nói xấu, nói sau lưng người khác.
- Đặt điều, dựng chuyện gây ly gián, mất đoàn kết.
- Suy diễn, suy đoán, nói giả mà như thật, nói với người này để cho người khác nghe.
- Ghi âm cuộc hội thoại hoặc chụp màn hình khi không được phép, trù trừ hợp chống tiêu cực và bảo vệ quyền lợi của Công ty.
- Tiết lộ thông tin cá nhân của người khác mà chưa có sự cho phép của họ.
- Vi phạm quy chế bảo mật thông tin của Công ty.



8. Văn hóa thực dụng (Tinh thần 4T)

Thực cần thì mới Thực có. Thực có thì phải Thực làm. Thực làm thì phải Thực lợi.

Hiểu rõ nhu cầu thực của mình. Nhiều cái chúng ta thích có hoặc muốn có không phải cái chúng ta thực cần. Nhiều cái tưởng chưa có nhưng thực ra đã có. Nhiều cái tưởng chưa ai làm nhưng thực ra đã có người làm trước đây. Vậy trước khi định làm điều gì hãy trả lời cho được 3 câu hỏi: “Tại sao tôi phải làm việc này?” rồi sau đó là “Có cách nào khác không?” và cuối cùng là “Tác động của nó là gì?”.

Có nhưng không phù hợp, không xem xét cải tiến thường xuyên; có mà không ai biết, không thực thi; có nhưng chưa ban hành, hoặc ban hành nhưng chưa đến đúng người nhận,... thì không được xem như thực có. Vậy thước đo của “Thực có” đó là tính Hiệu lực.



Trồng bông phải cho hoa. Trồng cây phải cho quả. Bỏ ra cái gì thì thu về được cái gì. Bất kỳ chi phí nào không tạo ra doanh thu được gọi là “tiêu phí”. Bất kỳ tài sản nào không tạo ra dòng tiền gọi là “tiêu sản”. Bất kỳ khoản đầu tư nào đều phải có lợi nhuận hoặc giá trị gia tăng nào đó. Vậy thước đo của “Thực lợi” chính là Hiệu quả.

Ban hành ra phải thực hiện, kiểm soát việc thực hiện, cải tiến. Hoạt động cải tiến thường xuyên là dấu hiệu cho thấy tài liệu đang có hiệu lực. Cái gì được sửa đổi liên tục cái sau phủ định cái trước nghĩa là nó đang “sống”. Vậy thước đo của “Thực làm” đó là sự Cải tiến.

9. Văn hóa học tập

Trong một môi trường phát triển việc dừng lại hoặc chạy chậm hơn tốc độ phát triển của Công ty cũng đồng nghĩa với tụt hậu. Chúng ta xây dựng một “doanh nghiệp học tập”, nêu cao tinh thần tự học, thúc đẩy và nuôi dưỡng văn hóa học tập suốt đời.

Chúng ta bảo đảm cơ hội học tập cho mọi người bằng những nguyên tắc sau đây:

- Bạn có quyền được biết rõ về lộ trình phát triển nghề nghiệp của mình; có thể thảo luận với cấp trên một cách cởi mở và ngay thẳng về nguyện vọng và mục tiêu nghề nghiệp của mình.
- Việc đào tạo và phát triển trước hết phải dựa trên nhu cầu của tổ chức và phù hợp với lộ trình nghề nghiệp (Career Development Plan-CDP) của bạn, sau đó mới căn cứ vào nguyện vọng của bạn. Tất cả mọi tiêu chí ưu tiên (nếu có áp dụng) trong đào tạo phát triển phải được công khai để mọi người đều được biết.
- Chính sách đào tạo và phát triển nghề nghiệp được công khai và phổ biến đến từng nhân viên trong Công ty.
- Kế hoạch đào tạo hàng năm được thông báo công khai đến các đơn vị phòng ban để Trưởng đơn vị có thể chủ động kiểm soát chi phí, sắp xếp bố trí người tham dự phù hợp với thời gian và nhiệm vụ công tác.



10. Truyền thông nội bộ

Chúng ta tin rằng, trước hết nội bộ phải tốt thì sau đó tin tốt mới có thể lan tỏa ra bên ngoài. Công ty luôn chú trọng hoạt động truyền thông, đặc biệt là truyền thông nội bộ với nét đẹp của văn hóa dân chủ và minh bạch.

- Trừ trường hợp đặc biệt, mọi cán bộ nhân viên (CBNV) đều có quyền được Ban Tổng Giám đốc thông báo về tầm nhìn, sứ mệnh, những giá trị cốt lõi và chiến lược kinh doanh của công ty.
- Khi ban hành các thông báo và quy định, các cấp quản lý lãnh đạo phải bảo đảm rằng tất cả những nhân viên có liên quan đều có quyền được biết. Tương tự, nhân viên các bộ phận liên quan có thể được tham vấn về các chính sách chế độ của Công ty dành cho nhân viên.
- Cấp trên phải truyền tải rõ ràng mục tiêu công việc và hướng dẫn cách thức đạt mục tiêu trong trường hợp cần thiết; nói rõ như thế nào là hoàn thành tốt công việc để nhân viên có thể tự đánh giá về kết quả công việc được giao.
- Ban giám đốc, các Trưởng phòng ban đơn vị của các công ty có trách nhiệm truyền đạt đúng đủ các chủ trương chính sách của Hội đồng quản trị và Ban Tổng Giám đốc Công ty để bảo đảm nhân viên của mình hiểu rõ và làm đúng.
- Khi cần thiết, Ban lãnh đạo sẽ tiến hành lấy ý kiến nhân viên qua các phiếu khảo sát để đánh giá hiệu quả truyền thông.
- Công ty thiết lập bộ phận truyền thông nội bộ và huy động nguồn lực cần thiết để bảo đảm hiệu quả của công việc này.

11. Thông tin ra bên ngoài

Văn hóa minh bạch của SEAREFICO được thể hiện qua việc thông tin được trình bày và công bố công khai, trung thực, cung cấp kịp thời cho cổ đông và các bên có nghĩa vụ và quyền lợi liên quan (stake holders). Ngoài nghĩa vụ tuân thủ những quy định về công bố thông tin và giao tiếp với bên ngoài, bạn phải lưu ý những vấn đề sau đây:

- Mỗi nhân viên của Công ty có nghĩa vụ tìm hiểu sản phẩm, dịch vụ và chính sách khách hàng của Công ty để khi cần có thể thông tin đến khách hàng và đối tác một cách rõ ràng, minh bạch vì lợi ích của khách hàng và uy tín của công ty; phản bác lại những dư luận xấu và thông tin sai sự thật về Công ty.
- Thông tin về sản phẩm ngoài những tài liệu được in ấn và ban hành chính thức phải được cấp có thẩm quyền xem xét về nội dung trước khi gửi ra ngoài.
- Chỉ những người được chỉ định hoặc phân công mới có quyền công bố thông tin chính thức ra bên ngoài. Trừ trường hợp Quy định về truyền thông và thương hiệu có quy định khác, nội dung truyền thông của Ban Tổng Giám đốc trên các phương tiện truyền thông đại chúng (trả lời phỏng vấn của báo giới, phát biểu trước công chúng) cần được Chủ tịch Hội đồng quản trị phê duyệt trước đó.
- Mọi thông tin gửi ra bên ngoài phải tuân thủ quy định về bảo mật của Công ty.

12. Khi mua hàng và giao thầu phụ

Công tác mua hàng và chọn thầu là nơi dễ xảy ra tiêu cực. Chúng ta cần thẳng thắn đối diện với vấn đề này và đấu tranh không khoan nhượng với những hành vi lợi dụng vị trí công việc để mưu lợi cho bản thân. Mỗi người cần nêu cao đạo đức nghề nghiệp bằng cách luôn tuân thủ các quy tắc sau đây:

- Người ký hợp đồng phải đảm bảo luôn có điều khoản chống tham nhũng, xung đột lợi ích và xác nhận rằng các nhà cung cấp, nhà thầu phụ đã đọc hiểu và cam kết thực hiện.
- Chúng ta cam kết rằng việc đấu thầu, chào giá cạnh tranh luôn được thực hiện đúng quy định với nỗ lực mang lại lợi ích tối đa cho Công ty. Việc đàm phán với các nhà cung cấp và nhà thầu phụ phải luôn có ít nhất hai người. Kết quả đàm phán phải được cập nhật, thông báo kịp thời cho người có trách nhiệm cao nhất. Chỉ kết thúc đàm phán khi đạt mục tiêu và có phê duyệt của cấp trên.
- Việc chỉ định nhãn hiệu hoặc đặt ra các yêu cầu kỹ thuật làm hạn chế sự tham gia rộng rãi của các nhà thầu, nhà cung cấp là không được khuyến khích, do vậy khi đưa vào chúng ta phải giải trình cụ thể từng trường hợp.
- Các bộ phận kinh doanh, đấu thầu, mua hàng, bóc khối lượng, kế toán phải luôn thông báo cho đối tác về chính sách mua hàng và quy tắc ứng xử trong công tác mua hàng, chọn thầu phụ của Công ty mỗi khi làm việc với họ.
- Bộ phận kinh doanh/đấu thầu có quyền đề xuất ưu tiên cho Nhà cung cấp và Nhà thầu phụ đã hợp tác tốt với Công ty trong quá trình đấu thầu; nhưng phải làm yêu cầu này qua email, và cung cấp hồ sơ chào giá cho các bộ phận mua hàng và ban quản lý dự án.
- Nguyên tắc giá thấp nhất là bắt buộc, do vậy khi đề xuất lựa chọn nhà cung cấp/nhà thầu phụ không phải giá thấp nhất hoặc cao hơn giá budget hoặc cao hơn giá mục tiêu bạn phải có giải trình bằng văn bản và được cấp có thẩm quyền phê duyệt.
- Tương tự, mọi trường hợp ngoại lệ không tuân thủ quy trình mua hàng, chính sách mua hàng và hợp đồng mẫu của Công ty phải có giải trình cụ thể bằng văn bản.
- Mỗi một nhân viên của Công ty không phân biệt vai trò hay vị trí công tác đều có trách nhiệm phát hiện những biểu hiện và hành vi tiêu cực ở tất cả các cấp, báo cáo ngay lên cấp quản lý cao hơn và Bộ phận kiểm soát nội bộ của Công ty. Công ty cam kết bảo vệ những người tố giác tiêu cực và khen thưởng cho tất cả các nhân viên của Công ty cũng như các nhà cung cấp, nhà thầu phụ, đội thi công có công tố giác các hành vi tiêu cực, tham ô, nhận hối lộ.



13. Khi làm việc với khách hàng

Khách hàng tin thì họ giao. Sự phát triển của chúng ta luôn đi cùng sự phát triển của khách hàng. Mọi điều có lợi cho khách hàng đều nên làm. Điều gì không tốt cho công ty thì thẳng thắn trao đổi, thương lượng trên tinh thần đôi bên cùng có lợi. Khi làm việc với khách hàng chúng ta phải:

- Luôn chủ động lắng nghe để thấu hiểu được nhu cầu của khách hàng và đem đến dịch vụ, sản phẩm tốt nhất cho khách hàng.
- Đảm bảo tính chính xác của thông tin khi cung cấp cho khách hàng. Quý trọng và đối xử công bằng với khách hàng, xây dựng mối quan hệ trung thực và minh bạch dựa trên sự tin tưởng lẫn nhau.
- Tận tâm, tận lực đảm bảo chất lượng sản phẩm, dịch vụ, giao hàng đúng hạn, đúng tiến độ và tuân thủ cam kết với khách hàng.
- Không tiếp tay, không tham gia vào bất kỳ hành vi bất chính hay gian lận, lừa đảo nào.
- Giữ cam kết và bảo mật thông tin của khách hàng theo quy định của pháp luật và sự thỏa thuận giữa các bên.

14. Khi tặng quà, tiếp khách, chiêu đãi

SEAREFICO ủng hộ mọi nỗ lực cùng các đối tác, khách hàng, nhà cung cấp, nhà thầu phụ xây dựng một môi trường làm việc minh bạch, phòng chống tiêu cực trong mọi giao dịch mua bán, đấu thầu, giao thầu.

- Khi tặng quà cho đối tác và khách hàng, chúng ta sẽ lựa chọn món quà thiên về ý nghĩa tinh thần và/hoặc giá trị sử dụng hơn là giá trị về tiền bạc.
- Công ty không chấp nhận mọi hành vi can thiệp hoặc thao túng, tác động để làm sai lệch kết quả đấu thầu, giao thầu, lựa chọn nhà thầu, mua sắm vật tư hàng hoá và dịch vụ,... nhằm mưu lợi cho cá nhân.
- Tất cả mọi nhân viên và cán bộ quản lý, lãnh đạo của Công ty khi nhận quà tặng bằng hiện vật, tiền, cổ phiếu, kỳ nghỉ hoặc các lợi ích khác một cách trực tiếp hoặc gián tiếp qua người thân và họ hàng của mình, với giá trị lớn hơn hoặc bằng 100 USD hoặc tương đương có trách nhiệm báo cáo cho cấp quản lý trực tiếp, sao gửi cho Tổng Giám đốc hoặc Phó Tổng Giám đốc phụ trách và Trưởng bộ phận kiểm soát nội bộ của Công ty để được hướng dẫn cách thức xử lý.
- Ngoại trừ những buổi liên hoan nhằm động viên và xây dựng quan hệ làm việc cho đội nhóm, nhân viên không được khuyến khích tham gia các buổi ăn riêng để trao đổi công việc. Trong trường hợp cần thiết, chúng ta không nên để đối tác trả tiền nhưng có thể xin ý kiến cấp trên để lấy hoá đơn thanh toán chi phí cho bữa ăn đó.

15. Khi tuyển dụng và luân chuyển công việc

Nhân viên từ Công ty mẹ và các Công ty con đều có cơ hội nghề nghiệp như nhau. Chúng ta bảo đảm sự công bằng, minh bạch trong công tác tuyển dụng, đào tạo và đề bạt cán bộ, với mục tiêu tối ưu hóa nguồn nhân lực trong toàn nhóm Công ty SEAREFICO. Chúng ta cũng có một quy trình tuyển dụng bài bản, rõ ràng và chúng ta thực hiện việc này một cách công khai và minh bạch; và lưu ý thêm những nguyên tắc sau đây:

- Việc tuyển dụng, bao gồm cả luân chuyển công việc trong nội bộ được thông báo công khai đến tất cả cán bộ công nhân viên trong công ty. Mọi người đều có quyền đề đạt nguyện vọng được luân chuyển đến vị trí phù hợp với sở trường, sở đoản của mình.
- Không ai nhờ quan hệ quen biết với bất kỳ ai trong Công ty mà được tuyển dụng trực tiếp không qua kiểm tra, phỏng vấn – nhưng tất cả mọi ứng viên đều phải được sàng lọc và tuyển chọn theo đúng quy trình tuyển dụng của công ty.
- Bạn có quyền giới thiệu bạn bè và người quen vào làm việc tại Công ty bằng cách gửi email hoặc viết thư tiến cử cho Ban giám đốc và Phòng nhân sự. Ứng viên có người quen trong Công ty cần ghi rõ họ tên và mối quan hệ trong hồ sơ dự tuyển.
- Ban Tổng Giám đốc, Trưởng phòng nhân sự của Công ty mẹ và Ban Giám đốc của các Công ty con phải đảm bảo rằng những người có quan hệ họ hàng thân thuộc không làm việc cùng một dự án, phòng ban, bộ phận.
- Tất cả những hành vi lợi dụng quyền hạn hoặc tầm ảnh hưởng để thiên vị, ưu ái hoặc chèn ép ứng viên trong công tác tuyển dụng để tạo bè phái, vây cánh, tranh thủ tình cảm, mưu lợi cho bản thân hoặc người thân của mình đều bị lên án và có thể bị áp dụng hình thức kỷ luật cao nhất.



CHƯƠNG 5: CAM KẾT CỦA SEAREFICO

1. Lãnh đạo phát triển văn hóa doanh nghiệp

Công ty cam kết thực hiện đầy đủ nghĩa vụ đối với người lao động, tuân thủ pháp luật lao động một cách minh bạch, đầy đủ và toàn diện: Các chương trình phúc lợi, bảo hiểm y tế, bảo hiểm xã hội, trợ cấp được đảm bảo.

Với tinh thần lãnh đạo phục vụ, Hội đồng quản trị, Ban điều hành và Người đứng đầu các Phòng, Ban, Bộ phận chức năng của Searefico và các đơn vị thành viên) đi đầu làm gương trong việc thúc đẩy, thực thi và nuôi dưỡng văn hóa doanh nghiệp – với những nghĩa vụ và cam kết sau đây:

Kiến trúc sư hệ thống

Lãnh đạo thực thi vai trò như kiến trúc sư hệ thống, lựa chọn mô hình quản trị; bao gồm các công cụ và hệ thống quản lý theo định hướng hành vi để thúc đẩy văn hóa xuất sắc bền vững theo mô hình Shingo.

Người tạo động lực

Lãnh đạo là người truyền cảm hứng và tạo động lực cho nhân viên; giúp nhân viên yêu công việc và yêu công ty. Lãnh đạo giúp nhân viên theo đuổi một đời sống có chủ đích và mục tiêu nghề nghiệp rõ ràng. Lãnh đạo cũng làm gương về cách ứng xử để tạo ra một môi trường làm việc tin cậy và gắn kết.

Phát triển con người

Nhà lãnh đạo phục vụ là người làm việc để tạo ra các nhà lãnh đạo khác. Lãnh đạo giúp khai sáng và tạo điều kiện cho nhân viên phát huy những năng lực tiềm ẩn của mình. Lãnh đạo cũng là nhà huấn luyện luôn chia sẻ tri thức và đào tạo nâng cao năng lực cho nhân viên.

Người kiến tạo và nuôi dưỡng quan hệ

Lãnh đạo là người giữ gìn sự đoàn kết trong yêu thương và sẻ chia – dựa trên những giá trị đích thực và nguyên mẫu phù hợp với những giá trị văn hóa cốt lõi của Công ty. Lãnh đạo cũng là “người chăm sóc” đối với khách hàng và đối tác; tạo dựng uy tín, sự tin cậy và tôn trọng của họ đối với các cá nhân và tổ chức trong Searefico Group.

2. Mỗi nhân viên là một đại sứ văn hóa

Khách hàng luôn nhìn vào người lao động để đánh giá về văn hóa Công ty. Mỗi người lao động là một “điểm chạm” khi từng cá nhân tiếp xúc với khách hàng và đối tác bên ngoài trong vai trò “đại sứ văn hóa” của Công ty. Chính thái độ của nhân viên tạo ra hình ảnh tích cực cho doanh nghiệp, giúp xây dựng niềm tin từ khách hàng và đối tác. Ngoài ra, văn hóa doanh nghiệp cũng như thói quen chấm dứt chảy máu chất xám và thu hút thêm người tài từ bên ngoài.

SEAREFICO xây dựng văn hóa doanh nghiệp không chỉ để tạo ra một môi trường làm việc lành mạnh mà còn tạo điều kiện cho người lao động phát triển bản thân và làm tốt công việc. Khi người lao động học hỏi và thích nghi với những giá trị và nguyên tắc của tổ chức, thì văn hóa doanh nghiệp sẽ định hình cách nghĩ và cách làm cũng như thái độ ứng xử của họ trong môi trường làm việc, điều này tác động đến cách người lao động giải quyết khó khăn, thách thức trong làm việc nhóm và tương tác với đồng nghiệp. Văn hóa doanh nghiệp lành mạnh như thế cũng làm tăng sự hài lòng và gắn kết của nhân viên.



3. Với các đối tác bên ngoài

a. Đối với cổ đông và nhà đầu tư:

Công ty theo đuổi những mô hình quản trị và hệ thống quản lý tiên tiến tiệm cận đến các thông lệ thực hành tốt trên thế giới. Công ty luôn tuân thủ các quy định về công bố thông tin, lắng nghe và phản hồi tất cả các góp ý và yêu cầu của cổ đông; cẩn trọng và trách nhiệm trong điều hành quản lý kinh doanh để bảo toàn vốn và gia tăng giá trị cho cổ đông.

b. Với khách hàng:

Công ty xác định luôn đi cùng và đóng góp sự thành công của khách hàng. Tại SEAREFICO, mọi quá trình được chuẩn hóa theo yêu cầu tiêu chuẩn của hệ thống quản lý QMS, OH&S, EMS, SA... từ việc huy động nguồn lực, kiểm soát tiến độ, chất lượng, môi trường vận hành quá trình, mua sắm, thiết kế, chế tạo, lắp đặt, thi công đúng theo cam kết trong chính sách chất lượng, chính sách an toàn – sức khỏe nghề nghiệp và chính sách môi trường. Chữ tín luôn là kim chỉ nam trong mọi hoạt động của Công ty.

c. Với nhà cung cấp và nhà thầu phụ:

Công ty chia sẻ kinh nghiệm, biện pháp thi công để đảm bảo chất lượng; hướng dẫn đào tạo lực lượng lao động của nhà thầu phụ; hướng đến một kế hoạch hợp tác lâu dài, chia sẻ cơ hội, cùng gặt hái thành công.

d. Với Nhà nước:

Công ty khai báo thuế và nộp ngân sách tuân thủ quy định hiện hành. Công ty tuân thủ đúng, đủ các yêu cầu của UBCKNN về niêm yết và minh bạch thông tin. Trong 5 năm liền, SEAREFICO được bình chọn giải thưởng Top báo cáo thường niên tốt nhất và năm 2023 Công ty lần đầu tiên vinh dự được lọt vào Top 5 Doanh nghiệp có quản trị công ty tốt nhất trong nhóm các công ty niêm yết có vốn hóa nhỏ.

e. Với cộng đồng và xã hội:

Từ năm 2019, HĐQT của công ty đã quyết định dành 10% quỹ khen thưởng phúc lợi cho các hoạt động hỗ trợ cộng đồng. Công ty luôn khuyến khích nhân viên tham gia các hoạt động hỗ trợ cộng đồng như công tác từ thiện, hiến máu nhân đạo, bếp ăn nhân ái, thư viện tri thức. Công ty cũng hỗ trợ học bổng cho các trường đại học. Từ năm 2017, công ty thường xuyên tham gia với vai trò là tài trợ, ban tổ chức, người điều phối và diễn giả tại các diễn đàn văn hóa doanh nghiệp, khoa học kỹ thuật, tài chính và quản lý. Trong thời gian dịch bệnh, công ty đã tài trợ các hệ thống kiểm dịch và phòng áp lực âm để điều trị bệnh nhân Covid tại TP HCM.



CHƯƠNG 6: KHEN THƯỞNG VÀ XỬ LÝ VI PHẠM

Có thể khẳng định những thành tựu của SEAREFICO luôn được tiếp nối và kế thừa qua các thời kỳ, ở các giai đoạn, thời điểm khác nhau. Những thành công đó được làm nên, được đóng góp bởi những người lao động luôn hết mình vì công việc, cống hiến cho mục tiêu phát triển chung của SEAREFICO.

Công ty bảo đảm rằng những gì bạn cống hiến cho SEAREFICO sẽ được nhận lại tương xứng, trong đó có những phần thưởng dành cho những nỗ lực vì hiệu quả công việc, góp phần phát triển văn hóa SEAREFICO cũng như chung tay ngăn chặn, tố giác những hành động trục lợi cá nhân, tạo bè phái hoặc gây chia rẽ mất đoàn kết. Ngược lại, nhân viên không tuân thủ Sổ tay văn hóa SEAREFICO hoặc có những hành động làm ảnh hưởng đến sự lành mạnh của môi trường làm việc và danh tiếng của SEAREFICO sẽ phải chịu trách nhiệm cho hành động của mình; với những hình thức xử lý được quy định trong Nội quy lao động.

Nhân viên của Công ty và đối tác, Nhà thầu phụ, Nhà cung cấp có công phát hiện, tố cáo những hành vi trục lợi hoặc vi phạm quy định này nhằm bảo vệ lợi ích cho Công ty sẽ được khen thưởng dưới nhiều hình thức khác nhau, kể cả bằng tiền mặt với giá trị lên đến 20% phần thiệt hại/thất thoát đã tránh khỏi hoặc thu hồi được.

Hàng năm Công ty sẽ tổ chức các cuộc bầu chọn Đại sứ văn hóa SEAREFICO đại diện cho những phẩm chất của Người SEAREFICO dựa trên thành quả đóng góp xây dựng văn hóa SEAREFICO thông qua thái độ làm việc và kết quả công việc, sự tin tưởng của đồng nghiệp và sự đóng góp vào phát triển của công ty. Đại sứ văn hóa sẽ nhận quà tặng và/hoặc tiền thưởng theo chương trình giữ gìn và phát triển văn hóa SEAREFICO.



CHƯƠNG 7: CAM KẾT

Mọi nhân viên Searefico Group có trách nhiệm đọc kỹ, hiểu rõ và cam kết thực thi văn hóa doanh nghiệp trong môi trường làm việc (văn phòng, nhà máy, công trường, nơi sinh hoạt chung) và những nơi được cử đến để quan hệ làm việc. HĐQT và BĐH các đơn vị thành viên của Searefico Group phổ biến, truyền thông và tổ chức cho nhân viên cam kết với nội dung tham khảo dưới đây:

Tôi nhận thấy rằng các thế hệ lãnh đạo và công nhân viên SEAREFICO qua các thời kỳ đã làm việc một cách tận tâm, cống hiến hết mình tạo nên những thành công nổi bật cho SEAREFICO để hôm nay chúng tôi tiếp tục được kế thừa, tiếp nối và góp phần cho con đường phát triển vững bền của SEAREFICO trong thời gian tới.

Là nhân viên SEAREFICO, tôi hiểu rằng:

Mỗi một cá nhân tại SEAREFICO là một chiến binh với nhiệt huyết và khát vọng dẫn đầu không thể thiếu của tập thể SEAREFICO, là động lực cho sự phát triển bền vững tại SEAREFICO.

Sự phát triển bền vững của SEAREFICO đòi hỏi sự tiến bộ không ngừng, là kết quả của việc rèn luyện, nâng cao ý chí và khả năng của mỗi nhân viên SEAREFICO.

Những giá trị mà tôi tạo ra tại SEAREFICO sẽ góp phần giúp SEAREFICO hiện thực hóa được tầm nhìn và sứ mệnh. Theo đó, “Sống với văn hóa SEAREFICO” là cách tốt nhất để tôi tạo nên giá trị của mình trong tổ chức.

Vì vậy, tôi cam kết:

Ý thức bản thân mình không chỉ thụ hưởng mà còn góp phần kiến tạo nên văn hóa SEAREFICO.

Đọc, suy ngẫm và hiểu kỹ lưỡng tài liệu này. Xem văn hóa SEAREFICO là kim chỉ nam cho mọi hành động của bản thân tại SEAREFICO.

Chủ động rèn luyện, không ngừng phấn đấu mỗi ngày để đưa các giá trị và thực hành văn hóa SEAREFICO vào thực tiễn công việc; không những vậy mà còn áp dụng cho cuộc sống vì tôi tin rằng điều đó cũng tốt cả cho phương diện cá nhân của tôi.

Tôi thực hiện bằng sự tự nguyện và tình yêu dành cho SEAREFICO.

CÔNG TY CỔ PHẦN SEAREFICO

253 Hoàng Văn Thụ, Phường 2, Quận Tân Bình, Thành phố Hồ Chí Minh

Điện thoại: +84 28 3822 7260

Fax: +84 28 3822 6001

Website: www.searefico.com

Mã chứng khoán (HOSE): SRF