

Code of conduct

Kodeks etyki biznesowej w HOCHTIEF Aktiengesellschaft



Zmieniamy wizję w wartość



Spis treści

| | |
|---|----|
| Przedmowa | 3 |
| Etyka biznesowa HOCHTIEF: zasady | 5 |
| Konflikty interesów | 7 |
| Poufność | 8 |
| Zasady wewnętrzne | 8 |
| Łapówki i korupcja | 9 |
| Przestrzeganie zasad antymonopolowych | 10 |
| Dokumentacja transakcji biznesowych | 10 |
| Darowizny i sponsoring | 11 |
| Postępowanie z wiedzą wewnętrzną | 12 |
| Zasady BHP... .. | 13 |
| Wdrażanie i monitorowanie | 14 |

Stan na 1 sierpień 2007 r.

Droгие Koleżanki, drodzy Koledzy,



Łączenie działalności przedsiębiorstwa z zasadami etyki jest dla nas kluczowym czynnikiem długoterminowego sukcesu oraz stanowi część tradycji HOCHTIEF.

HOCHTIEF wprowadził w 1990 roku system zarządzania etyką, przejmując tym samym pionierską rolę w przemyśle budowlanym. W poczuciu głębokiego przekonania opowiadamy się za zasadami uczciwej konkurencji oraz przejrzystości w sektorze budowlanym. Zobowiązaliśmy się także do konsekwentnego przestrzegania zasad programu antykorupcyjnego.

Zasady etyki stanowią ważną część wizji oraz zasad przewodnich HOCHTIEF, które określają kluczowe wartości i strategię naszej firmy.

Reputacja HOCHTIEF w świecie biznesu jest jednym z naszych najcenniejszych dóbr. W znacznym stopniu kształtuje je nasze zachowanie w życiu zawodowym. Nasi klienci, partnerzy biznesowi, podwykonawcy oraz akcjonariusze mogą oczekiwać pracy z zachowaniem wysokich etycznych standardów, rzetelnego wypełniania naszych zobowiązań oraz tego, że działamy jako uczciwi partnerzy biznesowi.

Niniejszy „Code of Conduct” przedstawia obowiązujące nas jednoznaczne zasady postępowania.

Oczekujemy, iż pracownicy wszystkich spółek HOCHTIEF będą działali zgodnie z naszymi zasadami etycznymi. Zakładamy przy tym, że cała kadra kierownicza naszej firmy postępuje zgodnie z tymi zasadami i komunikuje je.

Kierownictwo jest dla pracowników pierwszą osobą kontaktową w kwestiach dotyczących etyki.

Każdy pracownik jest odpowiedzialny za to, by jego zachowanie było zgodne z zasadami określającymi sposób prowadzenia działalności biznesowej w firmie. Naszym celem jest, by przestrzeganie wewnętrznych zasad przez całą kadrę zarządzającą i przez wszystkich pracowników stało się kryterium ich systematycznej oceny. Naruszenie zasad będzie prowadziło do podjęcia odpowiednich czynności, które mogą sięgać do rozwiązania stosunku pracy. Inną możliwą konsekwencją jest powództwo cywilne łącznie z ewentualnym roszczeniem o odszkodowanie. W związku z tym z całą mocą podkreślamy, iż wręczanie łapówek oraz korupcja w prowadzeniu działalności biznesowej zarówno na rynkach krajowych jak i międzynarodowych podlegają karze, którą wyraźnie zastrzyła Konwencja OECD z 17 grudnia 1997 roku wraz ze zmianami w Niemieckim Kodeksie Karnym z 15 lutego 1999 roku.

Nasz system zarządzania etyką był od czasu jego wprowadzenia systematycznie uzupełniany i dostosowywany do nowych wymogów. Naszym stałym wysiłkiem jest mocne zakotwiczenie tych zasad w naszej firmie. Dlatego też oferowane są wewnętrzne szkolenia w zakresie Kodeksu etyki biznesowej.

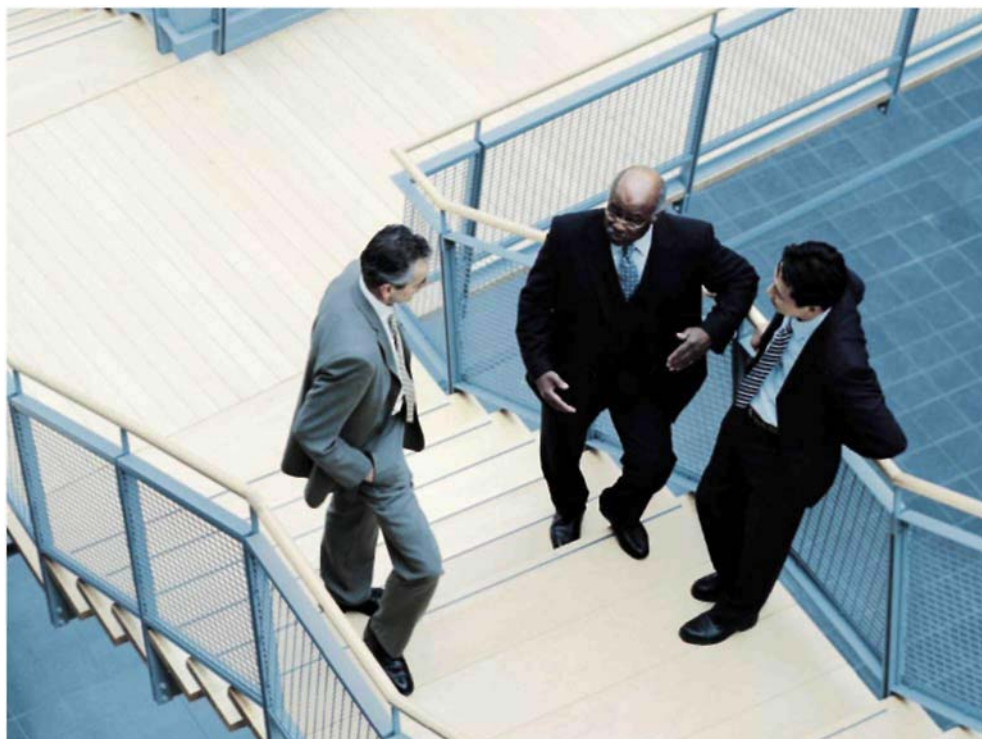
„Jesteśmy zobowiązani do przestrzegania naszych zasad etycznych oraz opowiadamy się za uczciwym prowadzeniem działalności gospodarczej”.

To oświadczenie stanowi część naszych zasad przewodnich. Ufamy oraz oczekujemy, że każdy nasz pracownik w każdej sytuacji będzie postępował zgodnie z tym wymogiem.



dr inż. Herbert Lütkestratkötter
Prezes Zarządu
HOCHTIEF Aktiengesellschaft

Etyka biznesowa HOCHTIEF: zasady



* Pracownicy dzwoniący na numer infolinii ds. etyki (numer telefonu podano na stronach intranetu Indoor) są kontaktowani z wykwalifikowanym prawnikiem w Centrali firmy. Poza standardową drogą raportowania lub zachowania hierarchii mogą z nim omówić kwestie etyczne i sytuacje o znaczeniu etycznym z zachowaniem absolutnej poufności.

Etyka biznesowa i integralność gwarantują naszą wiarygodność. Zrozumiałym jest, że wszystkie spółki HOCHTIEF i pracownicy firmy powinni przestrzegać przepisów prawnych i regulacji obowiązujących w krajach, w których pracują, i że powinni rzetelnie wypełniać swoje obowiązki. Muszą wykazywać się uczciwością i sprawiedliwością we wszystkich aspektach swoich działań biznesowych. Oczekujemy tych samych standardów postępowania od naszych partnerów.

Jesteśmy przekonani, że wartości etyczne i ekonomiczne pozostają we wzajemnej zależności, oraz że działalność biznesowa powinna być prowadzona w duchu uczciwości w ramach istniejących reguł.

Nasze zasady:

- Lokalne i międzynarodowe przepisy prawne oraz regulacje są ściśle przestrzegane;
- Pracownicy są regularnie szkoleni w zakresie postępowania etycznego;

- Od pracowników wymaga się zgłaszania przypadków naruszenia tych wytycznych lub zasad etyki. Generalnie pierwszą osobą, z którą powinni się skonsultować, jest ich bezpośredni przełożony;
- Pracownicy lub partnerzy biznesowi, którzy zetkną się z sytuacją będącą w rzeczywistym lub potencjalnym konflikcie z tymi wytycznymi i zasadami, mogą - także anonimowo - zadzwonić na numer infolinii ds. etyki* (Ethik – Hotline);

Jeśli tylko pracownik nabierze przekonania, że została popełniona czynność podlegająca karze, jest zobowiązany do bezzwłocznego poinformowania o tym infolinii ds. etyki lub Corporate Center Auditing.

- Żaden pracownik nie może znaleźć się w niekorzystnym położeniu wskutek przestrzegania zasad etycznych.

Centralny rejestr wszystkich okólników Zarządu oraz wytycznych koncernu łącznie z regulacjami dot. systemu zarządzania etyką dostępny jest na stronach Intranetu Indoor (Home > Sub-Community „Code of Conduct/Ethik“).

Grupa HOCHTIEF promuje i wspiera rozpowszechnianie zasad zawartych w kodeksie postępowania Międzynarodowej Izby Handlowej (ICC zasady postępowania Międzynarodowej Izby Handlowej w zakresie zwalczania wymuszeń i łapówek w międzynarodowych transakcjach biznesowych) oraz „Business Principles for Countering Bribery in the Engineering & Construction Industry” (zasad biznesowych w zakresie przeciwdziałania łapówkom w branży inżynieryjno-budowlanej 2003).

Konflikty interesów



* Interes partykularny jest zasadniczo każdą formą zaangażowania biznesowego w działalność konkurencji, dostawcy lub klienta. Pojęcie to obejmuje także wszelkie formy niepozostającej bez znaczenia współpracy, np. przyjmowanie zleceń, umów na usługi doradcze lub podobnych zadań.

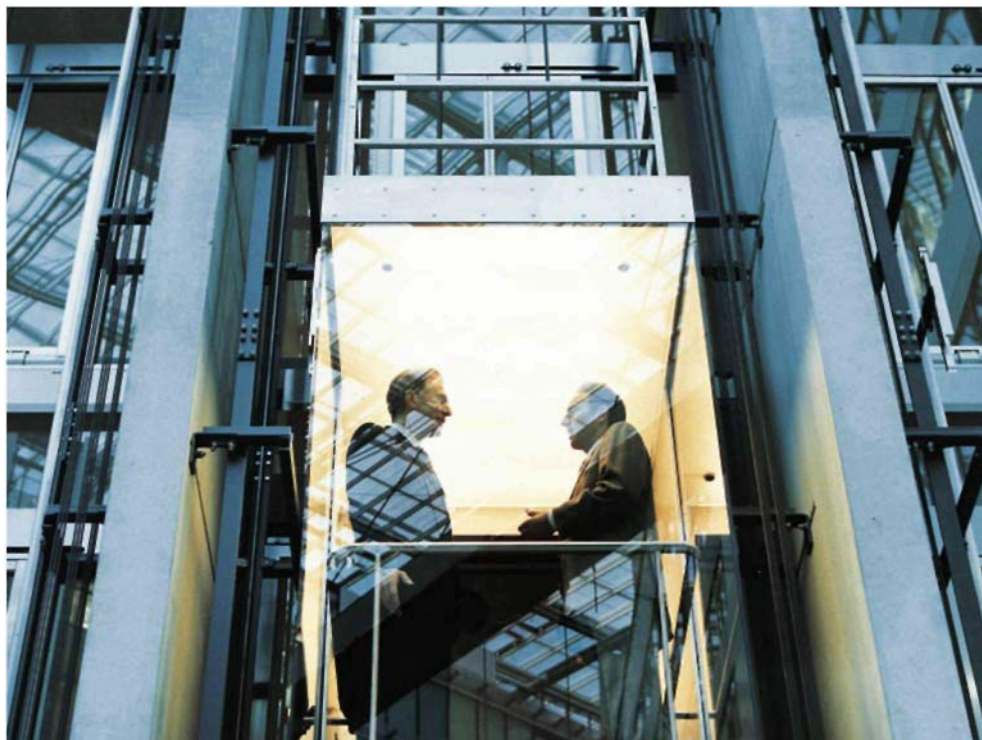
** Nie są tutaj uwzględniane niewielkie prezenty do wartości 50 EUR. Zabronione jest przyjmowanie prezentów w formie pieniężnej.

*** Na przykład pracownik HOCHTIEF nie może przyjmować prywatnych zleceń od osób lub firm powiązanych biznesowo z HOCHTIEF, jeśli mogłyby one przynieść pracownikowi niedopuszczalne korzyści i/lub zaszkodzić interesom HOCHTIEF.

HOCHTIEF oczekuje od wszystkich swoich pracowników lojalności wobec firmy.

Wszyscy pracownicy muszą unikać sytuacji, w których ich osobiste lub finansowe interesy wchodzi w konflikt z interesami Grupy HOCHTIEF. W szczególności zabrania się pozyskiwania partykularnych interesów lub nawiązywania prywatnych relacji biznesowych z konkurencją, dostawcami lub klientami, jeżeli może to spowodować konflikt interesów. Konflikt interesów występuje w każdej sytuacji, w której charakter lub skala interesów partykularnych może w jakikolwiek sposób wpływać na sposób wykonywania obowiązków pracowników na rzecz HOCHTIEF.*

Żaden pracownik nie może przyjmować żadnych korzyści w jakiegokolwiek postaci - zwłaszcza w formie osobistego prezentu** bądź korzyści wynikających z relacji biznesowych HOCHTIEF***- co mogłyby być przyjęte jako korzyść o potencjalnym wpływie na decyzje lub transakcje biznesowe. Zaproszenia muszą mieścić się w granicach standardowej gościnności biznesowej.



Poufność

*Ustawa o Obrocie Papierami Wartościowymi ma zasadniczo na celu zapobieganie nadużyciom w zakresie wykorzystania niepublicznych informacji na temat firm notowanych na giełdzie. W szczególności Ustawa zabrania wykorzystywania takich informacji do celów zakupu bądź sprzedaży akcji lub ujawniania takich informacji osobom trzecim.

Tajemnice służbowe i zawodowe muszą być traktowane jako poufne. Dotyczy to także wszelkich innych informacji, które HOCHTIEF, jego kontrahenci lub jego klienci chcą zachować w tajemnicy. Nie wolno ujawniać takich informacji osobom nieupoważnionym bez uprzedniego uzyskania zgody. Zobowiązanie to utrzymuje się także po rozwiązaniu stosunku o pracę.

Zasady wewnętrzne

Wszyscy pracownicy są zobowiązani do przestrzegania zasad wewnętrznych Ustawy o Obrocie Papierami Wartościowymi Act (WpHG)*, na przykład w zakresie zakazu transakcji wewnętrznych.

Zabrania się także ujawniania niepublicznych informacji na temat innych firm i osób. Dotyczy to zwłaszcza przypadków, w których dane informacje mogą w znaczący sposób wpływać na decyzje inwestycyjne osób trzecich.

Łapówki i korupcja



W związku z jakąkolwiek działalnością biznesową żaden pracownik nie może zapewniać partnerom biznesowym, ich pracownikom lub innym osobom trzecim niedopuszczalnych korzyści. Taki stan rzeczy może być domniemany zwłaszcza w przypadku, gdy charakter lub skala korzyści może mieć niedopuszczalny wpływ na działania i decyzje beneficjenta*.

*Nawet pojedyncze przypadki naruszenia zakazu korupcji mogą stanowić zagrożenie dla przyszłości HOCHTIEF (dyskwalifikacja w postępowaniu przetargowym, spadek wartości akcji, utrata zaufania itp.).

Nie wolno wykorzystywać osób trzecich (np. konsultantów, brokerów, sponsorów, przedstawicieli lub innych pośredników) do omijania tej zasady.

Naruszenie tej reguły jest karane rozwiązaniem umowy o pracę.



Przestrzeganie zasad anty-monopolowych

HOCHTIEF zobowiązany jest do uczciwego i otwartego konkurowania na rynkach światowych. Nasze spółki i pracownicy nie mogą angażować się w niezgodne z prawem i/lub w przestępcze działania, takie jak nielegalne uzgadnianie przetargów w celu wykluczenia, ograniczenia lub zakłócenia działań konkurencji.

Dokumentacja transakcji biznesowych

Wszystkie transakcje biznesowe muszą posiadać kompletną i nienaganną dokumentację zgodną z regulacjami ustawowymi i wewnętrznymi przepisami HOCHTIEF.

Darowizny i sponsoring



Jednostki i spółki HOCHTIEF nie przekazują bezpośrednich ani pośrednich dotacji na rzecz organizacji politycznych, partii lub poszczególnych polityków. Jakikolwiek odstępstwo od tej zasady wymaga wcześniejszego wyjaśnienia z centralnym działem Corporate Governance.

Sponsoring i darowizny na rzecz odbiorców spoza świata polityki nie mogą być wykorzystywane w celu omijania zasad Kodeksu etyki biznesowej („Code of Conduct”).

Postępowanie z wiedzą wewnętrzną



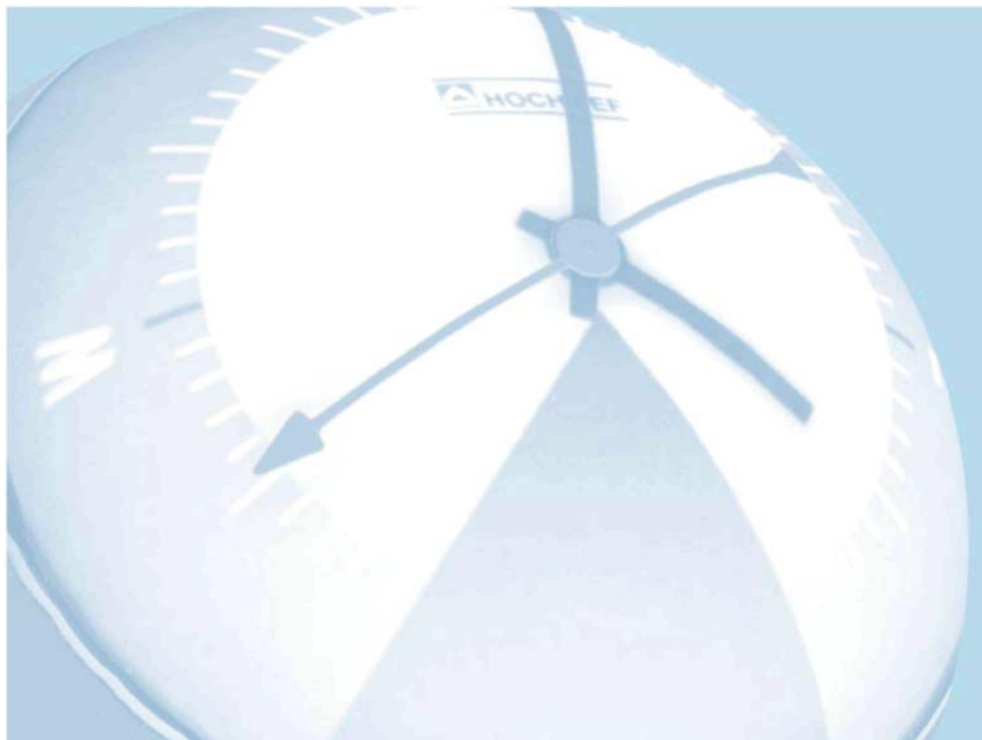
Od wszystkich pracowników wymaga się zapewnienia szybkiej i sprawnej wymiany informacji wewnątrz firmy. Wiedza istotna dla działalności firmy nie może być bezprawnie ukrywana, fałszowana ani przekazywana w sposób selektywny. Informacje należy w poprawnej i kompletnej formie przekazywać innym jednostkom, chyba że w wyjątkowych przypadkach priorytet stanowią inne interesy (np. zachowanie tajemnicy).

Zasady BHP



Od wszystkich spółek i pracowników HOCHTIEF wymaga się dbania o bezpieczne i zdrowe środowisko pracy. Nieodzownym warunkiem w tym zakresie jest ściśle przestrzeganie naszych przepisów i praktyk dotyczących bezpieczeństwa. Pracownicy są zobowiązani do niezwłocznego zgłaszania wykroczeń przeciwko tym zasadom do wyznaczonych pracowników firmy. Wszelkie nadużycia w tym zakresie muszą być niezwłocznie usunięte.

Wdrażanie i monitorowanie



Zasady określone w niniejszych wytycznych stanowią kluczowy element naszej kultury korporacyjnej. Przestrzeganie tych zasad w całej Grupie jest nieodzowne – każdy pracownik jest za nie współodpowiedzialny. Nie powinno to ograniczać swobody działania pracowników na własną odpowiedzialność w zakresie udzielonych im pozwoleń.

Zarząd HOCHTIEF Aktiengesellschaft przydzielił zadanie wdrażania i monitorowania Kodeksu Postępowania HOCHTIEF działowi Corporate Governance.

Do zadań działu Corporate Governance należy także kontrola przestrzegania zasad zawartych w Kodeksie. Dział ten każdego roku przedkłada Zarządowi raport z wyników tych kontroli.