

dowód 14

STRABAG SE

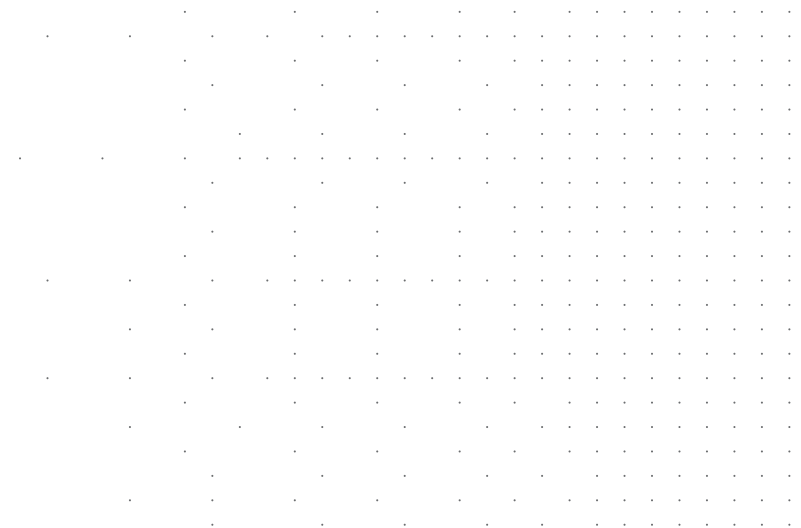
Komunikacja koncernu
Donau-City-Str. 9, A - 1220 Wieden
Tel.: 0043 (1) 22422-1121
www.strabag.com

ZASADY POSTĘPOWANIA FIRMY STRABAG SE

STRABAG

Kodeks Etyczny

1 październik 2007



Spis treści

Słowo wstępne	4
Podstawowe wartości firmy STRABAG	6
1 Nasze podstawowe wartości etyczne	6
2 Nasze podstawowe wartości odnoszące się do efektywności działań	7
Część I: Zasady	8
1 Cel i zakres obowiązywania	8
2 Zasady ogólne	8
2.1 Prawo i standardy postępowania	8
2.2 Zasady prowadzenia biznesu	9
2.3 Odpowiedzialność	9
2.4 Poufność	11
2.5 Odpowiedzialność społeczna biznesu (CSR)	11
2.6 Zbiorowe i społeczne zaangażowanie	12
3 Kierownictwo przedsiębiorstwa wzorem dla pozostałych	12
4 Zasady polityki personalnej	12
4.1 Wydajność i kompetencje naszych pracowników	12
4.1.1 Akademia firmy STRABAG	13
4.1.2 Program stażowy	14
4.1.3 Program rozwoju dla kadry menadżerskiej	14
4.2 Szacunek i uczciwość względem przełożonych, kolegów i pracowników	15
4.3 Społeczna odpowiedzialność za naszych pracowników	15
5 Odpowiedzialność Zarządu, kadry menadżerskiej i pracowników	16
6 Odpowiedzialność względem naszych akcjonariuszy	18
7 Konkretnie zasady postępowania w zakresie istotnych spraw dotyczących polityki firmy	19
7.1 Compliance - Zasady Przestrzegania Prawa przedsiębiorstwa	19
7.2 Dokumentacja gospodarcza, prawidłowa sprawozdawczość finansowa i rozliczenia	19
7.3 Unikanie sytuacji prowadzących do konfliktu interesów i unikanie działalności dodatkowej	19

7.4 Łapownictwo i korupcja	20
7.5 Odpowiedzialne postępowanie z prezentami	20
7.5.1 Zasady	20
7.5.2 Wyjątki	21
7.6 Dary pieniężne i sponsoring	22
7.7 Przestrzeganie prawnych zasad konkurencji	22
7.8 Odrzucenie nielegalnych warunków zatrudniania	22

Część II: Realizacja	23
1 Komunikacja	23
1.1 Zasady	23
1.2 Konkretnie środki służące przekazywaniu treści Kodeksu Etycznego	24
2 Wewnętrzne środki organizacyjne	25
2.1 Zasada „czterech oczu” oraz rozdział funkcji	25
2.2 Specjalne zakresy odpowiedzialności	25
2.3 Zarządzanie ryzykiem	26
2.4 Wybór dostawców	27
2.5 Rotacja personelu w obszarach zagrożonych korupcją	27
2.6 Zgłaszanie przypadków naruszeń przepisów – Osoby zaufane – Rzecznicy	27
2.6.1 Osoby zaufane w firmie	28
2.6.2 Rzecznik wewnętrzny	28
2.6.3 Rzecznik zewnętrzny	28
2.7 Szkolenie i doskonalenie zawodowe	29
3 Kontrola i sankcja	29
3.1 Kontrola wiarygodności	29
3.2 System kontroli	30
3.2.1 Rewizja wewnętrzna	30
3.2.2 Zewnętrzny system kontroli	31
3.3 Sankcje	32
4 Ciągły rozwój	32

We wszystkich tekstach zwracamy się do wszystkich Państwa niezależnie od funkcji.

SŁOWO WSTĘPNE

Firma STRABAG jest liczącym się europejskim przedsiębiorstwem budowlanym, działającym na całym świecie i będącym czołowym oferentem usług budowlanych w Europie centralnej i środkowowschodniej.

Nasz sukces, który trwa nieprzerwanie od 1835 roku, zawdzięczamy naszej reputacji opierającej się na fundamentalnych wartościach etycznych oraz działaniach zorientowanych na efektywność.

Naszym celem jest uzyskanie wysokiej wartości dodanej dla naszych klientów, wypracowanie dla naszych akcjonariuszy wysokiego zysku kapitałowego, bycie pożądanym pracodawcą dla naszych pracowników oraz szanowanym członkiem społeczeństwa. W celu osiągnięcia powyższych celów wymagane jest maksimum zaangażowania i profesjonalizmu.

Sukces w naszej branży opiera się na zaufaniu wszystkich naszych partnerów: zaufaniu naszych klientów, naszych akcjonariuszy, naszych pracowników, naszych dostawców, tych, którzy świadczą dla nas usługi, właściwych organów rządowych i nadzorczych, naszych konkurentów, mediów oraz całego społeczeństwa.

W związku z tym warunkiem koniecznym zawsze było i jest przywiązywanie szczególnej wagi do akceptacji i przestrzegania nakazów wynikających z przepisów prawa oraz zasad obowiązujących wewnątrz firmy zarówno przez kadrę menedżerską jak i przez pracowników.

Niniejszy Kodeks Etyczny jest fundamentem mającym służyć umocnieniu i dalszemu budowaniu wspomnianego zaufania. Ponadto Kodeks ten ma stanowić wsparcie w tworzeniu wspólnego systemu wartości.

Wartości i zasady zawarte w Kodeksie Etycznym znajdują swoje odzwierciedlenie w zasadach i wytycznych, na których opierają się przedsiębiorstwa

i obszary przedsiębiorstw firmy STRABAG. Przestrzegania tych wartości i zasad oczekuje się nie tylko od Członków Zarządu i Rady Nadzorczej oraz kadry menadżerskiej, ale również od wszystkich pracowników firmy.

Właśnie dlatego, że jesteśmy wielokulturową i różnorodną grupą przedsiębiorstw o globalnym zasięgu, istnieje potrzeba ustalenia wspólnego poglądu na to, czym jest rzetelna i nienaganna pod względem etycznym działalność gospodarcza. Dążymy nieprzerwanie do tego, aby dopasować Kodeks Etyczny do tendencji rozwojowych zachodzących w środowisku biznesowym oraz do naszych podstawowych wartości etycznych.

My, Członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej firmy STRABAG, wyznajemy osobiście wartości ujęte w Kodeksie Etycznym. Zobowiązujemy się zadbać o stworzenie odpowiednich warunków ramowych, które pozwolą zarówno naszym pracownikom jak i dostawcom i podwykonawcom firmy STRABAG na przestrzeganie zasad Kodeksu Etycznego w codziennej pracy.

Zarząd i Rada Nadzorcza firmy STRABAG

Wiedeń, październik 2007

PODSTAWOWE WARTOŚCI FIRMY STRABAG

1 Nasze podstawowe wartości etyczne

Uczciwość: Nieskazitelné zachowanie w stosunku do naszych partnerów (klientów, akcjonariuszy, pracowników, dostawców, podwykonawców, organów rządowych i nadzorczych, przedsiębiorstw konkurencyjnych, mediów) oraz całego społeczeństwa.

Poczucie odpowiedzialności: Wywiązujemy się z naszych zobowiązań i przejmujemy osobistą odpowiedzialność za nasze działanie. Dotrzymujemy danego słowa nie składając obietnic bez pokrycia.

Bezstronność: Naszych partnerów traktujemy z szacunkiem, a nasze relacje cechuje dbałość o wzajemne interesy. Popieramy zasadę równości szans oraz środowisko pracy oparte na bezstronności i wolne od wszelkiego rodzaju nacisków.

Przestrzeganie Prawa: Trzymamy się litery prawa oraz wszystkich obowiązujących wewnętrznych i zewnętrznych przepisów, wytycznych i standardów. Od naszych przełożonych oczekujemy przykładowego zachowania i zobowiązujemy się do budowania bezpiecznego środowiska pracy opartego na zasadzie Control-Compliance.

Przejrzystość: Z naszymi partnerami prowadzimy konstruktywny, przejrzysty i otwarty dialog, oparty na wzajemnym respekcie i profesjonalizmie.

.....

2 Nasze podstawowe wartości odnoszące się do efektywności działań

Maksymalna efektywność: Dzięki ciągłemu rozwojowi naszych praktyk biznesowych oraz naszego know-how dążymy do uzyskania jak najlepszych efektów i chcemy w każdym obszarze naszej działalności utrzymać długotrwałą pozycję wiodącą. Wszelkie porażki traktujemy jako okazję do refleksji i wyciągnięcia odpowiednich wniosków na przyszłość.

Praca zespołowa: Jesteśmy w stanie osiągnąć o wiele więcej dla naszych partnerów łącząc nasze indywidualne mocne strony i umiejętności pracy zespołowej przejawiającej się w elastycznej współpracy na całym świecie.

Zaangażowanie: Doceniamy udział jednostki w naszym obecnym i przyszłym sukcesie i staramy się o jego obiektywną ocenę. W wynagrodzeniu uwzględniamy osobisty wkład w osiągnięcie zamierzonego celu, w zarządzanie i kontrolę oraz w pracę zespołową. Wszyscy pracownicy przyczyniają się swą ciągłą pracą i pełnym zaangażowaniem do osiągnięcia naszych wspólnych celów.

Kultura ryzyka: Wszelkie ryzyka podejmujemy z pełną świadomością, zdyscyplinowaniem i rozwagą. W interesie i dla ochrony naszych partnerów przywiązujemy największą wagę do niezależnych procedur dotyczących zarządzania ryzykiem, procedur przestrzegania prawa i procedur kontroli rewizyjnej w połączeniu z przejrzystymi zasadami odpowiedzialności, jaka spoczywa na kadrze menadżerskiej.

Zyskowość/Sukces gospodarczy: Jesteśmy zobowiązani do osiągania długotrwałej zyskowości, która pozwala nam na wdrażanie naszych strategii, dokonywanie długoterminowych inwestycji, stosowne wynagradzanie naszych pracowników oraz wypracowywanie zadowalających zysków kapitałowych dla naszych akcjonariuszy. Przestrzeganie naszych podstawowych zasad etycznych stanowi dla nas jednak wartość nadrzędną w stosunku do kwestii osiągnięcia zysku.

CZĘŚĆ I: ZASADY

1 Cel i zakres obowiązywania

Kodeks Etyczny służy kompleksowemu przedstawieniu zasad wspólnych dla firmy STRABAG, naszej kadry menadżerskiej oraz dla naszych pracowników. Nasz Kodeks ma zapobiegać popełnianiu błędów i popierać omówione poniżej wartości i zasady.

Choć wytyczne, wskazówki, instrukcje oraz podręczniki przedsiębiorstw i obszarów działania firmy STRABAG nie stanowią integralnej części Kodeksu Etycznego, to odzwierciedlają one wartości i zasady zawarte w tym dokumencie.

Przestrzegania tych wartości i zasad oczekuje się zarówno od Członków Zarządu i Rady Nadzorczej jak i od kadry menadżerskiej oraz wszystkich pracowników.

Zakres obowiązywania tych zasad rozciąga się zasadniczo na wszystkie przedsiębiorstwa i obszary działania firmy STRABAG, o ile pozwalają na to obowiązujące w danym przypadku przepisy prawa. Stać na straży tych przepisów należy również do naszych obowiązków.

2 Zasady ogólne

2.1 Prawo i standardy postępowania

Firma STRABAG przestrzega wszelkich ustaw i innych miarodajnych przepisów obowiązujących w kraju i za granicą.

Ponadto firma STRABAG promuje i wspiera krzewienie zasad Kodeksu Postępowania Międzynarodowej Izby Handlowej ICC „Wytyczne postępowania w walce z korupcją w biznesie” oraz „Business Principles for Countering Bribery in the Engineering & Construction Industry” w wersji obowiązującej w danym kraju. Firma STRABAG wspiera również starania, jak na przykład te zawarte w Austrian Lobbying & Public Affairs Council, mające na celu zwiększenie przejrzystości działań oraz utrzymanie etycznych standardów postępowania w działaniach grup lobbystycznych.

2.2 Zasady prowadzenia biznesu

Wzięcie odpowiedzialności za naszą biznesową działalność wiąże się nierozdzielnie z koniecznością dbania o to, aby ten biznes przynosił odpowiednie zyski, aby utrzymana została solidna baza finansowa, a ryzyka utrzymywane były na odpowiednim poziomie. Osiąganie zysku nie może być jednak celem nadrzędnym i usprawiedliwiać naruszanie przepisów prawa i nieprzestrzeganie standardów postępowania.

2.3 Odpowiedzialność

Rozróżniamy następujące zakresy odpowiedzialności i dążymy do osiągnięcia poniższych celów:

- *Wobec klientów:* Nasze działania nastawione są na spełnianie uzasadnionych wymagań i oczekiwań klientów. Jesteśmy w stanie sprostać potrzebom rynku dzięki bliskiemu kontaktowi z klientem, profesjonalizmowi, innowacyjności oraz odpowiedniej relacji ceny do jakości świadczonych usług. Otwarcie wymieniamy się z naszymi klientami informacjami i doświadczeniami oraz zapewniamy odpowiedni stopień poufności i dyskrecji.

- *Wobec pracowników:* W celu realizacji celów przedsiębiorstwa stawiamy na wydajność i kompetencje naszych pracowników. Poprzez podnoszenie kwalifikacji zapewniamy odpowiedni poziom wiedzy w przedsiębiorstwie, wspieramy indywidualny rozwój każdego pracownika, dbamy o zapewnienie stosownych informacji i odpowiednie warunki pracy. Każdy pracownik powinien sam aktywnie uczestniczyć w procesie zdobywania informacji, powinien dążyć do pogodzenia własnych celów z celami przedsiębiorstwa i te ostatnie traktować priorytetowo.
- *Wobec akcjonariuszy:* Obchodzimy się z pieniędzmi naszych akcjonariuszy w sposób odpowiedzialny i dążymy do wypracowania ponadprzeciętnego i długotrwałego zysku kapitałowego. Popieramy transparentną politykę informacyjną oraz prawidłowe i odpowiedzialne zarządzanie przedsiębiorstwem.
- *Wobec dostawców i podwykonawców:* Mając na uwadze jakość i efektywność ekonomiczną naszych usług polegamy również na doświadczeniu i potencjale odpowiednio dobranych dostawców i podwykonawców.
- *Wobec organów rządowych i nadzorczych:* Przestrzegamy ściśle ustaw, przepisów, wytycznych, standardów oraz zwyczajów przyjętych w krajach, w których prowadzimy naszą działalność.
- *Wobec kontrahentów:* Nasze przedsiębiorstwo przekonuje ceną, osiągnięciami, jakością oraz przydatnością oferowanych produktów czy usług. Jesteśmy bezstronni wobec wszystkich naszych kontrahentów. Wszyscy pracownicy zobowiązani są do uczciwości i przejrzystości w kwestiach dotyczących tworzenia umów, ustalania cen oraz sprawozdawczości finansowej. Wszyscy pracownicy kierują się we wszystkich fazach realizacji projektu budowlanego uczciwością i otwartością i przywiązują szczególną wagę do wiarygodności przy zapewnianiu gwarancji.

- *Wobec mediów:* Uznajemy funkcję mediów, utrzymujemy dialog z dziennikarzami i wspieramy ich w realizacji zadania polegającego na przedstawianiu naszego przedsiębiorstwa w obiektywnym świetle.
- *Wobec społeczeństwa:* Respektujemy prawa człowieka i dbamy o dobro ogółu. Przestrzegamy obowiązującego prawa i wyznajemy zasadę uczciwej konkurencji. Jesteśmy świadomi naszej odpowiedzialności za środowisko naturalne. Realizując nasze dostawy oraz usługi dążymy do oszczędnego gospodarowania zasobami energii i surowców oraz troszczymy się o maksymalne ograniczenie emisji zanieczyszczeń i produkcji odpadów.

2.4 Poufność

Tajemnice dotyczące firmy i tajemnice handlowe należy traktować poufnie. Dotyczy to również innych informacji, których poufne traktowanie leży w interesie zarówno firmy STRABAG jak i jej kontrahentów i klientów. Informacji tych nie należy ujawniać osobom nieupoważnionym bez uprzedniej zgody osoby uprawnionej do zniesienia klauzuli poufności. Zobowiązanie to pozostaje w mocy po ustaniu stosunku pracy lub po zakończeniu każdego innego stosunku umownego.

2.5 Odpowiedzialność społeczna biznesu (CSR)

Podejmując decyzje biznesowe i zarządzając naszymi zasobami oraz infrastrukturą mamy stale na uwadze środowisko naturalne i kwestie socjalne, a w regularnych odstępach czasu zlecamy instytucji zewnętrznej sporządzanie raportu CSR, który następnie publikujemy.

2.6 Zbiorowe i społeczne zaangażowanie

Wszelkie zaangażowanie naszych pracowników w sprawy społeczne, o ile stosowne, jest przez nas mile widziane. Wspieramy wybrane organizacje i instytucje reprezentujące cele humanitarne, społeczne, użyteczności publicznej, kształcące i kulturalne.

3 Kierownictwo przedsiębiorstwa wzorem dla pozostałych

Kierownictwo przedsiębiorstwa ma swym nienagannym pod względem etycznym zachowaniem stanowić wzór dla pozostałych pracowników. To nienaganne pod względem etycznym zachowanie na stanowisku pracy objawia się uczciwością i bezstronnością w relacjach z pracownikami, klientami, dostawcami, konkurencją, urzędami oraz opinią publiczną. Uczciwość i dobra opinia naszego przedsiębiorstwa mają szczególne znaczenie dla jego sukcesu.

4 Zasady polityki personalnej

4.1 Wydajność i kompetencje naszych pracowników

Wydajność i kompetencje naszych pracowników to aspekty, do których przywiązujemy szczególną wagę, gdyż od nich zależy w głównej mierze osiągnięcie celów stawianych w naszym przedsiębiorstwie. W związku z tym prowadzimy zakrojony na szeroką skalę program wspierania osobowego i zawodowego rozwoju naszych pracowników polegający na prowadzeniu regularnych rozmów, oparty na otwartej komunikacji oraz dbamy o stosowny przepływ informacji i odpowiednie warunki pracy. Również bezpieczeństwo i zdrowie naszych pracowników są dla nas bardzo ważne.

Relacja między pracodawcą a pracownikiem opiera się na następujących filarach:

- na wspólnym zrozumieniu, że przestrzeganie etycznych i prawnych standardów w biznesie leży w interesie zarówno przedsiębiorstwa, jak i samych pracowników;
- na otoczeniu pracy, które przyciąga, wspiera i przywiązuje do naszego przedsiębiorstwa pracowników o bardzo wysokich kwalifikacjach;
- na równości szans, niezależnie od rasy, narodowości, płci, orientacji seksualnej, religii, stopnia niepełnosprawności czy wieku;
- na środowisku pracy pozbawionym dyskryminacji, molestowania lub represji;
- na polityce „otwartych drzwi“, która umożliwia wszystkim pracownikom jednakowy dostęp do kadry menadżerskiej;
- na kulturze ukierunkowanej na odnoszenie sukcesu w połączeniu z konkurencyjnym systemem wynagrodzeń oraz cyklicznym dokonywaniu obiektywnych ocen, które uwzględniają indywidualny wkład w budowanie sukcesu firmy i sukcesu zespołowego oraz przestrzeganie wartości i zasad Kodeksu Etycznego.

4.1.1 Akademia firmy STRABAG

W ramach Akademii firmy STRABAG prowadzone są w zależności od aktualnych potrzeb we współpracy z naszymi specjalistami oraz ze specjalistami spoza naszej firmy szkolenia, które mają służyć jak najlepszemu wsparciu naszych pracowników w realizacji powierzonych im także w przyszłości zadań oraz przekazywaniu im dodatkowej fachowej i metodycznej wiedzy. Oferta szkoleń skierowana do poszczególnych grup dzieli

się na szkolenia podstawowe, specjalistyczne oraz szkolenia metodyczne obejmujące wiedzę z zakresu techniki, prawa, gospodarki, IT, etyki oraz umiejętności metodycznych i społecznych. Wiedza ta przekazywana jest w ramach seminariów odbywających się w siedzibie firmy.

4.1.2 Program stażowy

Odkrywanie młodych talentów, którzy w przyszłości mogą przyczynić się do sukcesu naszej firmy, wspieranie ich oraz silniejsze przywiązanie do przedsiębiorstwa jest celem firmy STRABAG, która w związku z tym we wszystkich krajach, w których ma swoje oddziały, wprowadziła w znacznym stopniu ujednolicony program stażowy dla młodych kadr kierowniczych i młodych specjalistów. Oprócz wymiany absolwentów między poszczególnymi krajami, która jest odpowiedzią na rosnące umiędzynarodowienie przedsiębiorstwa, firma STRABAG rozbudowuje współpracę z wybranymi szkołami wyższymi, zwłaszcza w krajach Europy Środkowej i Wschodniej, mającą na celu znalezienie młodych talentów, które odpowiednio wcześniej zasilą szeregi naszych kadr kierowniczych.

4.1.3 Program rozwoju dla kadry menadżerskiej

Zastosowanie odpowiednich instrumentów służących do oceny poszczególnych typów zachowań pozwala na bieżącą obiektywną, neutralną i profesjonalną ocenę potencjału kadr kierowniczych i menadżerskich w obrębie firmy STRABAG. Dzieje się tak zarówno dzięki zleceniu zewnętrznym wyspecjalizowanym firmom consultingowym sporządzania tzw. analiz potencjału kadry menadżerskiej (MPA), jak i dzięki przeprowadzaniu, wspomaganych systemami IT, wewnętrznych analiz sposobów zachowania w miejscu pracy (VPA). Intensywne szkolenie przełożonych oraz wyszkolenie ekspertów w szeregach naszej firmy pozwala na wykorzystanie wyników analiz VPA wewnątrz przedsiębiorstwa. Grupą docelową tych analiz są wszystkie kadry kierownicze od Zarządu po kierownika

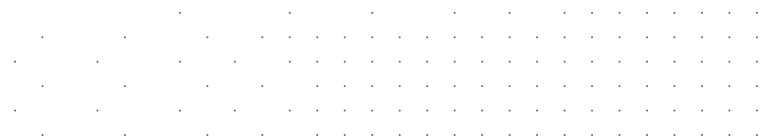
działu. Wyniki analiz są bazą dla programu rozwoju kadr kierowniczych firmy STRABAG.

4.2 Szacunek i uczciwość względem przełożonych, kolegów i pracowników

Jakość współpracy pomiędzy przełożonymi a podwładnymi, kolegami i pracownikami ma szczególne znaczenie w budowaniu sukcesu firmy. Nienaganne postępowanie w kontaktach z innymi, przejawiające się szacunkiem i otwartością wobec każdego i polegające na unikaniu nieuczciwych zachowań, zapewnia nie tylko odpowiednią komunikację i otwartość, będące elementami kultury przedsiębiorstwa, ale również ma istotny wpływ na jego wizerunek. Takie zachowanie, gwarantowane przez odpowiednie środki instytucjonalne, wynika z zaufania. Jesteśmy zatem zobowiązani do rzeczowego rozwiązywania sytuacji problemowych, podchodząc z respektem i szacunkiem do osób będących podmiotem danego konfliktu, mając na uwadze budowanie zaufania i działając zgodnie z ideałami obowiązującymi w przedsiębiorstwie.

4.3 Społeczna odpowiedzialność za naszych pracowników

Prywatna fundacja na rzecz „Funduszu pracowniczo-socjalnego firmy STRABAG” została powołana w celu łagodzenia skutków ciężkich przypadków losowych, zwłaszcza wypadków w pracy i poza nią, przewlekłych chorób, śmierci, katastrof oraz utraty miejsca pracy.



5 Odpowiedzialność Zarządu, kadry menadżerskiej i pracowników

Każdy członek Zarządu, każdy menadżer oraz każdy pracownik jest odpowiedzialny za:

- przestrzeganie prawa, wytycznych i przepisów oraz zasad wewnętrznych firmy STRABAG łącznie z wartościami i zasadami ujętymi w Kodeksie Etycznym;
- znajomość wytycznych, podręczników i powszechnie stosowanych praktyk firmowych na poszczególnych płaszczyznach działania oraz ich skrupulatną realizację;
- omawianie problemu i interweniowanie w przypadkach naruszania standardów postępowania;
- angażowanie się w pracę zespołową i efektywne działanie ukierunkowane na wspólne osiąganie wyznaczonych celów;
- przyczynianie się do tworzenia atmosfery pracy, w której czynnikami nadrzędnymi są zaufanie, profesjonalizm, wydajność, szacunek oraz poczucie własnej godności;
- działanie w oparciu o zasadę dobrej wiary, odpowiedzialnie, z odpowiedzialną starannością i kompetencjami oraz nie ukazywania faktów w krzywym zwierciadle;
- obiektywne działanie, jednak bez podporządkowywania tego działania własnym osądom;
- ochronę majątku i zasobów firmy STRABAG i przyczynianie się do ich efektywnego zastosowania oraz podejmowanie stosownych kroków

organizacyjnych – kontrolując jednocześnie ich przestrzeganie, wykluczających odpowiedzialność firmy STRABAG;

- działanie w sposób etyczny i uczciwy, między innymi w sytuacjach sprzyjających powstawaniu potencjalnych lub realnych konfliktów interesów;
- bezstronne traktowanie klientów, dostawców, konkurentów i innych współpracowników bez czerpania nieuzasadnionych korzyści własnych poprzez nieetyczne zachowanie względem innych;
- zgłaszanie przypadków naruszania przepisów i innych niepoprawnych zachowań, zgodnie z procedurą i wytycznymi obowiązującymi w firmie STRABAG, co pozwoli na ich właściwe potraktowanie;
- regularne uczestniczenie w oferowanym przez firmę STRABAG programie szkoleń;
- dowiedzenie swych menadżerskich umiejętności poprzez przejrzyste wytyczanie zasad polityki wobec klienta, wzorowe zaangażowanie własne, wiarygodność i dotrzymywanie obietnic, stosowny nadzór nad podwładnymi, kontrola zasad przestrzegania prawa oraz tworzenie otoczenia firmy sprzyjającego jak najefektywniejszej pracy zatrudnionych w niej pracowników.

dotyczące postępowania w przypadku zaistnienia konfliktu interesów oraz prowadzenia własnych interesów w takim zakresie, w jakim zostały one spisane w ustawie, w Austriackim Kodeksie Corporate Governance oraz w zapisach umowy dotyczących ustaleń specjalnych.

7.4 Łapownictwo i korupcja

W związku z prowadzeniem jakiejkolwiek działalności gospodarczej żaden pracownik ani pełnomocnik przedsiębiorstwa nie może dostarczać niedozwolonych korzyści kontrahentom, ich pracownikom i pełnomocnikom lub innym osobom trzecim ani wymagać tych korzyści czy też pozwolić sobie na ich obiecywanie lub przyjmowanie. Ma to miejsce zwłaszcza wtedy, gdy rodzaj i zakres tych korzyści wiąże się z niedopuszczalnym oddziaływaniem na podejmowanie działań i decyzje odbiorcy. Niedopuszczalne jest również wykorzystywanie osób trzecich (np. doradców, banki, maklerów, lobbyistów, sponsorów, przedstawicieli lub innych pośredników) do ominięcia tej zasady. Naruszenie tej zasady będzie karane rozwiązaniem stosunku pracy lub zakończeniem każdego innego istniejącego stosunku umownego.

7.5 Odpowiedzialne postępowanie z prezentami

7.5.1 Zasady

Zasadniczo należy wyjść z założenia, że prezenty mają bezpośredni wpływ na decyzję osoby obdarowywanej, tak aby odpowiadała ona oczekiwaniom osoby dającej prezent i to niezależnie od dobra ogólnego przedsiębiorstwa.

Przyjmowanie prezentów bądź wszelkiego rodzaju korzyści negatywnie wpływa na umiejętność podejmowania obiektywnych decyzji osoby obdarowywanej. Osoba ta może potraktować ten fakt jako próbę wywierania gospodarczego lub społecznego nacisku – nawet, gdy taki nacisk nie jest wywierany – co zdecydowanie szkodzi interesom przedsiębiorstwa.

Z zasady nie należy przyjmować żadnych prezentów. Dotyczy to również prezentów o mniejszej wartości. Pod pojęciem prezentu rozumie się również podróże, usługi, premie i rabaty.

W przypadku zaproszeń i poczęstunków kierowanych do i proponowanych przez kontrahentów obowiązują te same zasady, co w kwestii prezentów.

W przypadku kosztów, które powstaną na skutek działań, w których trudno oddzielić sprawy zawodowe od prywatnych, koszty te należy pokryć z własnej kieszeni.

7.5.2 Wyjątki

Dopuszczalne są sytuacje wyjątkowe, w których wykluczone jest prawdopodobieństwo wywierania wpływu na daną decyzję oraz w których przestrzegane są obowiązujące szczególne ustalenia, jak to ma miejsce w relacjach z urzędami.

We wszystkich takich wyjątkowych przypadkach należy uzyskać zgodę przełożonego, który zobowiązany jest do udokumentowania tego faktu.

Zgoda ta powinna uwzględniać następujące kwestie:

- Wartość prezentów reklamowych nie może wywoływać poczucia zobowiązania u osoby obdarowywanej. Przy wyborze prezentu należy kierować się zasadą, która mówi, że należy unikać dawania prezentów, które u osoby dającej i obdarowywanej mogłyby wywołać wrażenie nieuczciwości czy niestosowności.
- W krajach, w których prezenty są zwyczajem i wyrazem uprzejmości, należy stosować się do przepisów prawnych obowiązujących w tym kraju, mając na uwadze, jakie konsekwencje może mieć tego typu zachowanie dla wizerunku przedsiębiorstwa.

7.6 Dary pieniężne i sponsoring

Dary pieniężne muszą mieścić się w ramach obowiązującego porządku prawnego i są regulowane wyłącznie przez Zarząd. Dotyczy to zwłaszcza sponsoringu w ramach zbiorowego i społecznego zaangażowania.

7.7 Przestrzeganie prawnych zasad konkurencji

Firma STRABAG zobowiązuje się do przestrzegania zasad uczciwej i otwartej konkurencji na rynkach całego świata. Nasze przedsiębiorstwo, jego pracownicy lub pełnomocnicy nie mogą podejmować żadnych działań mogących w jakikolwiek sposób kolidować z obowiązującą literą prawa, jak wchodzenia w jakiekolwiek układy z innymi przedsiębiorstwami czy ustalanie konkretnych sposobów działania, mających na celu uniemożliwienie, ograniczenie bądź zafałszowanie działań konkurencji. W stosunkach handlowych nie dopuszczamy się żadnych nieuczciwych praktyk, które mogłyby wpływać na niekorzyść naszych konkurentów czy innych podmiotów obecnych na rynku.

7.8 Odrzucenie nielegalnych warunków zatrudniania

Przestrzeganie wszystkich przepisów i norm z zakresu prawa pracy i prawa socjalnego jest sprawą oczywistą dla wszystkich osób w przedsiębiorstwie. Wszyscy pracownicy zostali ponadto poinformowani, że mogą wymagać przestrzegania tych zasad również od dostawców i podwykonawców oraz do kontrolowania przestrzegania tych zasad w ramach możliwości, jakie daje im prawo. W przeciwnym razie należy zaniechać bądź zakończyć współpracę z takimi zleceniobiorcą.

CZĘŚĆ II: REALIZACJA

1 Komunikacja

1.1 Zasady

Zarząd i kadra menadżerska dbają o to, aby pracownicy przestrzegali wszystkich istotnych przepisów i ustaleń, które się do nich odnoszą. Wszyscy pracownicy są regularnie informowani o tych przepisach i o zasadach zawartych w Kodeksie Etycznym. Przestrzeganie tych zasad jest bezwzględnie wymagane.

Przywiązujemy szczególną wagę do odpowiedniej komunikacji z naszymi partnerami, opartej na szacunku, profesjonalizmie i nowoczesnych zasadach. Informacje, których udzielamy, zwłaszcza urzędom i opinii publicznej, muszą być we wszystkich aspektach kompletne, bezstronne, trafne, obiektywne, aktualne i zrozumiałe.

W trakcie implementacji zobowiązujemy się do postępowania zgodnie z przepisami i zasadami obowiązującymi w danych przedsiębiorstwach i obszarach działania przedsiębiorstw.

Komunikacja opiera się na następujących zasadach:

- Komunikujemy się otwarcie, przejrzysto, odpowiednio wcześniej.
- Przekazujemy informacje naszym pracownikom wcześniej lub w tym samym czasie, co naszym partnerom.
- Mamy rzeczników, którzy reprezentują jasno zdefiniowane stanowisko we wszystkich sprawach wobec mediów, inwestorów i analityków.
- Z zasady nie udzielamy żadnych informacji na temat naszych stosunków z klientami, nie mówimy o sprawach dotyczących poszcze-

gólnych pracowników, konkurencji ani na temat prowadzonych na bieżąco badań.

- Nie komentujemy żadnych poglądów.

1.2 Konkretnie środki służące przekazywaniu treści Kodeksu Etycznego

Aby w odpowiedni sposób przekazać wszystkim pracownikom treść Kodeksu Etycznego i dzięki temu zagwarantować przestrzeganie jego zasad, firma STRABAG wypracowała następujący sposób postępowania:

- Niniejszy Kodeks Etyczny jest publikowany w 11 językach (niemieckim, angielskim, węgierskim, czeskim/ słowackim, polskim, chorwackim, serbskim, czarnogórskim, słoweńskim, rosyjskim i rumuńskim);
- Wydrukowany egzemplarz Kodeksu Etycznego zostanie wysłany każdemu pracownikowi na jego adres;
- Treść Kodeksu Etycznego będzie w sposób obrazowy przedstawiana na wszystkich posiedzeniach kadry zarządzającej koncernu;
- Kodeks Etyczny zostanie opublikowany w intranecie i na stronie internetowej przedsiębiorstwa;
- Treść Kodeksu Etycznego będzie przekazywana w ramach szkoleń „face-to-face“;
- Kodeks Etyczny będzie przedstawiany przy zawieraniu umów o pracę, a jego treść będzie stanowić integralną część tej umowy w zakresie odpowiadającym literze prawa;
- Wszyscy nasi partnerzy handlowi zapoznają się z treścią Kodeksu Etycznego.

2 Wewnętrzne środki organizacyjne

Gwarancja przestrzegania zasad Kodeksu Etycznego jest dla nas celem nadrzędnym, stąd nasze starania polegające na zastosowaniu wszystkich dostępnym nam środków, instrumentów i procedur zatwierdzających służących osiągnięciu tego celu.

2.1 Zasada „czterech oczu” oraz rozdział funkcji

Zastosowanie zasady „czterech oczu” oraz rozdzielenie funkcji nie dających się pogodzić to zabiegi służące zapobieganiu powstawania nieprawidłowości, zwłaszcza w zakresie zleceń i dostaw. W ramach rozdzielenia funkcji należy zwracać uwagę na rozróżnienie procesów podejmowania decyzji, realizacji, kontroli oraz sprawozdawczości. W związku z tym w firmie STRABAG istnieje w ramach wewnętrznych regulaminów firmy odpowiedni system oparty na konkretnych zasadach, w ramach którego należy – w zależności od wagi decyzji – odpowiednio wiązać różne płaszczyzny hierarchii obowiązkiem uzyskania zgody.

2.2 Specjalne zakresy odpowiedzialności

Jednostkami odpowiedzialnymi za przestrzeganie zasad Kodeksu Etycznego, zasad Compliance oraz Austriackiego Kodeksu Corporate Governance są Zarząd, kadra menadżerska oraz pracownicy przedsiębiorstwa, do których te zasady są adresowane.

Specjalnie w tym celu utworzone jednostki mają być odpowiedzialne za nadzór nad przestrzeganiem tych zasad w przedsiębiorstwie.

- Osoba odpowiedzialna za wdrażanie zasad Kodeksu Etycznego koordynuje i wspiera standardy postępowania i zajmuje się dokumentowaniem przypadków naruszeń tych standardów i podjęciem stosownych kroków;

- Compliance Officer nadzoruje i dokumentuje stosowanie wytycznych dotyczących Zasad Przestrzegania Prawa;
- Dział ds. komunikacji w przedsiębiorstwie jest odpowiedzialny za prowadzenie przejrzystej i efektywnej polityki informacyjnej względem naszych partnerów oraz za gwarancję przestrzegania zasad Corporate Governance.

2.3 Zarządzanie ryzykiem

System aktywnego zarządzania ryzykiem służy wczesnemu rozpoznaniu, unikaniu i redukcji zwłaszcza tego rodzaju ryzyk, które stanowią zagrożenie dla istnienia przedsiębiorstwa, mogą mieć negatywny wpływ na jego rozwój, bądź pozwala Zarządowi oraz Radzie Nadzorczej na rozpoznanie przypadków daleko idących naruszeń zasad lub statutów oraz regulaminów firmy ze strony kadry kierowniczej przedsiębiorstwa. W skład tego systemu wchodzi również walka z korupcją.

Organizacja zarządzania ryzykiem firmy STRABAG opiera się na odnoszącym się do danego projektu controllingu placów budów i akwizycji uzupełnionym o funkcję kontrolną i sterującą. Działania te wspomagane są wieloma innymi regulacjami i środkami. System kontroli umożliwia selekcję ofert, kontrolę kalkulacji i uzyskiwanie wymaganych akceptacji. Jest to zasadnicza część działalności kierownictwa, która opiera się na świadomym zarządzaniu ryzykiem. Działalność ta wspomagana jest certyfikowanym Systemem Zarządzania Jakością, wewnętrznymi wytycznymi przedsiębiorstwa regulującymi przepływ informacji w obszarach operacyjnych, centralnym controllingiem i Contract Managementem.

2.4 Wybór dostawców

Względy gospodarcze powinny mobilizować przedsiębiorstwo do zdobywania coraz to nowych ofert. Pozwala to na aktywne przeciwdziałanie jednostronnym uzależnieniom. W firmie STRABAG istnieje specjalny dokument określający zasady wyboru Podwykonawców i Dostawców. Podwykonawcy, którzy nie przestrzegają etycznych norm postępowania, umieszczani są na tzw. „czarnej liście” i nie są brani pod uwagę jako partnerzy handlowi.

2.5 Rotacja personelu w obszarach zagrożonych korupcją

W obszarach przedsiębiorstwa szczególnie zagrożonych korupcją skutecznym instrumentem jest stosowna rotacja personelu. Należy przy tym podkreślić, że zmiana na stanowisku nie oznacza dyskryminacji danego pracownika.

2.6 Zgłaszanie przypadków naruszeń przepisów – Osoby zaufane – Rzecznicy

Nasza reputacja, która opiera się na uczciwości i właściwym sposobie postępowania, stanowi dla nas wartość nadrzędną. Zgodnie z polityką naszej firmy pracownicy są zobligowani do zgłaszania przypadków naruszenia przepisów, wytycznych i zasad Kodeksu Etycznego, tak, aby można było w odpowiednim czasie przedsięwziąć stosowne kroki. Należy przy tym przestrzegać przepisów prawnych dotyczących ochrony danych oraz przepisów z zakresu prawa pracy.

Aby zachęcić pracowników do ujawniania negatywnych procedurów i tym samym ograniczyć ryzyko powstawania szkód nimi spowodowanych, istnieje możliwość zwalniania pracowników z ponoszenia konsekwencji dyscyplinarnych w ramach obowiązujących przepisów, o ile same zgłoszą

się do osoby zaufanej i tylko wtedy, gdy ich uczestnictwo w danym procederze było nieznaczne.

2.6.1 Osoby zaufane w firmie

Osoby zaufane w firmie to właściwy przełożony oraz członek komórki reprezentującej sprawę pracowników (Rada Pracownicza).

2.6.2 Rzecznik wewnętrzny

Dysponujemy zróżnicowanym pod względem regionalnym systemem rzeczników.

Główną osobą kontaktową jest Ass. jur. Karlheinz Mahler:

Ass. jur. Karlheinz Mahler
Siegburger Strasse 241
50679 Kolonia
Tel.: +49 221 824-2476
e-mail: karlheinz.mahler@bauholding.com

Ponadto w krajach, w których koncern ma swoje przedstawicielstwa, są rzecznicy regionalni, których aktualna lista znajduje się w intranecie firmy STRABAG (STRANET) w zakładce „Rozwój personelu”.

2.6.3 Rzecznik zewnętrzny

Anonimowo można zwracać się do rzecznika zewnętrznego.

Rzecznik zewnętrzny, Dr Erhard Grossnigg:

Dr. Erhard Grossnigg
Walfischgasse 5
1010 Wiedeń
Tel: +43 1 512 98 54
e-mail: efg@efg.co.at

2.7 Szkolenie i doskonalenie zawodowe

Przestrzeganie zasad Kodeksu Etycznego znajduje swój wyraz zarówno w wytycznych dotyczących standardów postępowania obowiązujących w przedsiębiorstwie, w umowach o pracę i innych umowach, jak i w zakresie szkoleń i doskonalenia zawodowego. Za pomocą konkretnych informacji i zabiegów wzmacnia się poczucie wrażliwości na konkretne typy zachowań, przy czym główny nacisk kładzie się na przekazanie stosownych informacji w obszarach szczególnie zagrożonych korupcją jak zakupy i sprzedaż. Celem wszystkich szkoleń i zajęć doskonalenia zawodowego jest przekazanie pracownikom wagi treści Kodeksu Etycznego, aby mogli przyjąć ją za zasadę swojego postępowania. Treści zawarte w Kodeksie Etycznym przekazywane są w sposób obrazowy m.in. w ramach zajęć szkoleniowych i komunikacji na przykładach z życia codziennego. Funkcję tą pełni Akademia firmy STRABAG.

3 Kontrola i sankcje

3.1 Kontrola wdrożenia

Doświadczenie ludzkie pokazuje, że wdrażanie zasad organizacyjnych może zakończyć się sukcesem tylko wtedy, gdy towarzyszy im zastosowanie odpowiednich środków kontroli. Takie zabiegi podejmowane są przez przedsiębiorstwo oraz przez osoby i instytucje spoza firmy pod postacią stosownych kontroli.

3.2 System kontroli

Uzupełnieniem mechanizmów kontrolnych działających w naszym przedsiębiorstwie oraz wsparciem w przekazywaniu i omawianiu istotnych obszarów zagadnień związanych z księgowością, wewnętrznym systemem kontroli i audytów finansowych jest obszerna działalność niezależnej wewnętrznej komisji rewizyjnej i kontroli zewnętrznej, do których się zobowiązujemy. Nasze kadry kierownicze współpracują bez ograniczeń z instytucjami kontroli, aby mieć tym samym swój wkład w znajdowaniu rozwiązań i ich wdrażania w odpowiednim czasie.

3.2.1 Rewizja wewnętrzna

Wyniki pracy wewnętrznej komisji rewizyjnej relacjonowane są bezpośrednio Zarządowi firmy STRABAG SE i z racji swej działalności komisja ta jest instytucją niezależną. Jest ona traktowana, jako usługodawca odpowiedzialny za realizację działań operacyjnych w firmie i jest zobowiązana do regularnego przedstawiania Zarządowi wyników swej pracy.

Zadaniem wewnętrznej komisji rewizyjnej jest z jednej strony nadzór nad przestrzeganiem zasad i wytycznych obowiązujących w obszarze technicznym i finansowym przedsiębiorstwa poprzez okresowe, niezapowiedziane kontrole wszystkich istotnych pól działania a z drugiej strony nadzór nad sprawnym funkcjonowaniem Compliance Organisation.

Będzie to miało miejsce poprzez niezapowiedziane okresowe kontrole legalności i poprawności działań a także przez zwielokrotnienie kontroli różnych obszarów przedsiębiorstwa z uwzględnieniem zróżnicowanych instytucji wewnętrznych przedsiębiorstwa.

W tym celu sporządzany będzie raz do roku plan rewizji, w którym ustalone zostaną istotne punkty pod kątem zasięgu jej działania w odpowiednim czasie. Do tego dochodzą kontrole ad-hoc, jeśli zajdzie taka potrzeba.

3.2.2 Zewnętrzny system kontroli

Zewnętrzny system kontroli składa się z:

- corocznych Audytów Finansowych (w koncernie), w ramach których biegły rewident przedstawi ewentualne projekty racjonalizatorskie w ramach wystąpienia pokontrolnego (Management-Letter). Wystąpienie pokontrolne będzie zawierać informacje uzupełniające, w których biegły dokona podsumowania ustaleń i wskazówek, do których doszedł przy okazji tej kontroli oraz będzie zawierać wnioski racjonalizatorskie dotyczące wewnętrznego systemu kontroli, wskazówki dotyczące skutków podatkowych oraz przedstawi ryzyka lub zidentyfikowane wskaźniki przyszłych sytuacji kryzysowych, które uda mu się stwierdzić w toku prowadzonej kontroli końcowej;
- oceny sprawności systemu zarządzania ryzykiem dokonywanej przez biegłego. Ma ona zawierać z jednej strony badania systemów i instytucji wprowadzonych w przedsiębiorstwie (metody zarządzania ryzykiem, strategie zabezpieczające, metody i systemy służące do identyfikacji, ewidencji, analizy, oceny, kontroli i komunikacji ryzyk w przedsiębiorstwie itd.) a z drugiej strony wypowiedzi dotyczące skuteczności środków i zabiegów organizacyjnych oraz kontroli, poparte przeprowadzonymi próbami losowymi;
- kontroli problemów jednostkowych wychodzących poza ustawowy zasięg kontroli, dokonywanej przez biegłego na podstawie specjalnego zlecenia;
- indywidualnej oceny firmy STRABAG dokonywanej przez uznane międzynarodowe agencje ratingowe;
- certyfikatów zarządzania jakością w ramach uznanych międzynarodowych standardów;

- kontroli funkcjonalności systemu zarządzania wartościami przeprowadzanej przez niezależne instytucje zewnętrzne w celu uniknięcia korupcji i oszustwa;
- raportów CSR sporządzanych przez niezależne instytucje zewnętrzne;
- kontroli przestrzegania reguł Austriackiego Kodeksu Corporate Governance przez niezależną instytucję zewnętrzną.

3.3 Sankcje

W przypadku naruszenia zasad postępowania obowiązujących w przedsiębiorstwie oraz przepisów prawnych będą uruchamiane stosowne wewnętrzne mechanizmy oraz prawne środki dyscyplinarne (również wynikające z przepisów prawa pracy) – od upomnienia do zwolnienia – aby, nie zważając na konsekwencje karne, adekwatnie reagować na tego typu zachowania i zapobiegać w przyszłości podobnym sytuacjom.

4 Ciągły rozwój

Niniejszy Kodeks Etyczny nie stanowi wprowadzie dla firmy STRABAG prawnie wiążących zobowiązań ani też nie upoważnia pracowników czy innych osób do jakichkolwiek roszczeń prawnych, jednak dokonując ciągłej rewizji tego Kodeksu oraz naszego dotychczasowego zachowania dokonujemy jednocześnie oceny naszych doświadczeń, aby móc stale dbać o coraz bardziej konsekwentne przestrzeganie zasad i wartości zawartych w tym Kodeksie.