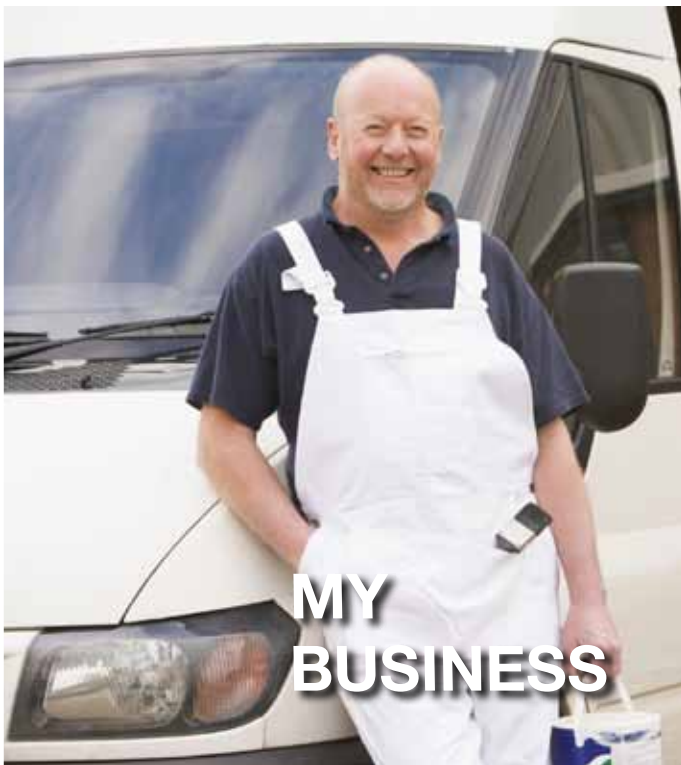


Code of Conduct dla Partnerów Biznesowych



Kodeks postępowania HOCHTIEF

Zmieniamy wizję w wartość.



Treść:

Słowo wstępne.....	3
Zasady	4
Konflikt interesów i korupcja	4
• Czyny przestępcze w kontaktach z funkcjonariuszami publicznymi	5
• Czyny przestępcze w kontaktach zawodowych.....	5
Prawo antymonopolowe.....	6
Praca przymusowa.....	6
Praca dzieci.....	7
Prawa człowieka.....	7
Dyskryminacja.....	8
Ochrona zdrowia	9
Uczciwe warunki pracy.....	9
Ochrona środowiska	10
Tajemnice służbowe	11
Kontrahenci umowy Partnera	11
Przestrzeganie kodeksu	12
Kontakt	13

Zasadniczo we wszystkich tekstach używamy zwrotu „Panie i Panowie”.

Słowo wstępne

Łączenie działalności biznesowej z zasadami etycznymi jest kluczowym czynnikiem długotrwałego sukcesu HOCHTIEF i stanowi element wieloletniej tradycji firmy. Jesteśmy przekonani, że wartości etyczne i ekonomiczne są od siebie zależne, a świat biznesu ma obowiązek dążenia do uczciwości we wzajemnych kontaktach oraz działania w ramach ustanowionych norm.

W Code of Conduct HOCHTIEF zebraliśmy wiążące reguły zachowań, oczekujemy ich przestrzegania od pracowników wszystkich spółek HOCHTIEF. Oczywiście jest, że wszyscy pracownicy w różnych spółkach koncernu przestrzegają przepisy prawne i regulacje obowiązujące w krajach, w których pracują i że rzetelnie wypełniają swoje obowiązki. We wszystkich aspektach swojej działalności biznesowej muszą wykazać się uczciwością i sprawiedliwością.

Również od naszych partnerów oczekujemy odpowiedzialności wobec własnego przedsiębiorstwa, klientów, dostawców oraz innych partnerów biznesowych, a także wobec środowiska i społeczeństwa.

Zasady etyczne zawarte w niniejszym kodeksie bazują na podstawowych zasadach wynikających z Porozumienia Globalnego ONZ (UN Global Compact)*, Konwencji MOP (ILO Conventions)**, Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka ONZ (UN Universal Declaration of Human Rights)***, Konwencji Praw Dziecka ONZ (UN Conventions on the Rights of the Child)****, jak również Wytycznych OECD dla Wielonarodowych Korporacji (OECD Guidelines for Multinational Companies).

Niniejszy kodeks wprowadza minimalne standardy, których przestrzegania oczekujemy od naszych klientów, dostawców i innych kontrahentów umownych („Partnerzy”). Należą tutaj między innymi:

- Przestrzeganie odpowiednich, mających zastosowanie przepisów prawa
- Unikanie konfliktu interesów
- Aktywne i skuteczne przeciwdziałanie wszelkim przejawom korupcji i łapówkarstwa
- Zakaz pracy przymusowej i pracy dzieci
- Poszanowanie praw człowieka
- Uczciwe warunki pracy
- Ponoszenie odpowiedzialności za zdrowie i bezpieczeństwo pracowników
- Ochrona środowiska
- Poufność

HOCHTIEF zastrzega sobie prawo zmiany wymagań wobec Partnerów i oczekuje, że Partner zaakceptuje odpowiednie zmiany.

Partner jednoznacznie deklaruje przestrzeganie zasad Porozumienia Globalnego oraz że w ramach posiadanych uprawnień zarządczych postara się zapewnić stosowanie tych zasad.

* <http://www.unglobalcompact.org/languages/german/index.html>
** <http://www.ilo.org/public/german/region/eurpro/bonn/ziele/index.htm>
*** http://www.unhcr.org/html/german/menschenrechte/UDHR_dt.pdf
**** http://www.unis.unvienna.org/unis/de/library_2004kinderkonvention.html



Zasady

Partner zobowiązuje się do przestrzegania obowiązującego prawa i wszelkich innych odpowiednich postanowień obowiązujących w kraju, w którym działa, a także do rzetelnego wykonywania swoich zobowiązań. We wszystkich aspektach prowadzonej działalności biznesowej będzie wykazywać uczciwość i sprawiedliwość oraz społeczną odpowiedzialność.

Konflikt interesów i korupcja

W kontaktach z partnerami biznesowymi i instytucjami państwowymi interesy spółki i prywatne interesy pracowników obu stron winny być wyraźnie oddzielone. Działania i decyzje winny być podejmowane niezależnie od prywatnych interesów i jakichkolwiek okoliczności niezwiązanych z danym działaniem gospodarczym.

Należy uwzględniać przepisy prawne karne regulujące zwalczanie korupcji. Wymagane jest przestrzeganie między innymi:



Czyny przestępcze w kontaktach z funkcjonariuszami publicznymi

Zakazane jest udzielanie przez Partnera i jego pracowników korzyści osobistych (w szczególności w formie pieniężnej, jak płatności lub pożyczek, w tym także prezentów o małej wartości przez dłuższy okres) osobom piastującym urzędy (urzędnikom cywilnym lub pracownikom publicznym) w zamian za oficjalną czynność, która nie została jeszcze dokonana, w interesie własnym, Partnera lub osoby trzeciej.

Czyny przestępcze w kontaktach zawodowych

Zabronione jest oferowanie, przyrzekanie udzielenia, udzielanie lub przyjmowanie korzyści osobistych w zamian za uprzywilejowanie pozycji w kontaktach zawodowych. Także żądanie udzielenia korzyści osobistej w kontaktach z partnerami biznesowymi jest niedozwolone. Partner musi wymagać od swoich pracowników, by nie dopuszczali do sytuacji, w której takie korzyści są oferowane lub przyjmowane.

Żaden pracownik HOCHTIEF nie może przyjmować korzyści – bez względu na ich rodzaj, szczególnie w formie osobistego prezentu* lub świadczenia związanego z biznesowymi relacjami HOCHTIEF** – które na podstawie racjonalnej oceny mogą mieć potencjalny wpływ na decyzję biznesową lub transakcję. Z tych względów kadry zarządzającej oraz pracownikom Partnera nie wolno udzielać, obiecywać lub oferować jakichkolwiek korzyści pracownikom HOCHTIEF. Kadra zarządzająca oraz pracownicy Partnera nie mogą także przyjmować tego rodzaju korzyści od pracownika HOCHTIEF. Zaproszenia muszą się mieścić w granicach zwyczajowych praktyk biznesowych.

* Dopuszczalne są drobne prezenty o wartości do 50 euro, jednak w kwestii tej należy przestrzegać istniejących w danym państwie przepisów podatkowo-prawnych. Przyjmowanie pieniędzy jest generalnie zabronione.

** Dla przykładu osoby lub firmy związane biznesowo z HOCHTIEF nie mogą realizować prywatnych umów, skutkujących niedozwoloną korzyścią pracownika i/lub szkodą dla HOCHTIEF.



Prawo antymonopolowe

Partner przestrzega zasad uczciwej konkurencji. Dlatego przestrzega obowiązujące prawo, które wspiera i chroni konkurencję, w szczególności prawo antymonopolowe oraz pozostałe regulacje dotyczące konkurencji.

Przepisy te zakazują w szczególności zmów konkurencyjnych oraz działań mających na celu wpływanie na ceny lub warunki umowne, podział rynków lub klientów, bądź też podejmowania innych zabronionych działań ograniczających wolną konkurencję. Dalej regulacje zabraniają uzgodnień, które ograniczają strony umowy w ich swobodzie określania ceny i innych warunków.

Praca przymusowa

Partner odrzuca wszelkie formy pracy przymusowej. Żaden pracownik nie może być zmuszany do pracy w sposób pośredni lub bezpośredni w drodze przemocy i/lub zastraszania. Zatrudnione mogą być jedynie osoby, które dobrowolnie wyraziły wolę pracy.



Praca dzieci

Partner przestrzega regulacji ONZ dotyczących praw człowieka, a w szczególności praw dziecka. Dolna granica wieku dopuszczająca zatrudnienie nie może być niższa od wieku, w którym kończy się obowiązek nauki szkolnej. W żadnym wypadku nie można zatrudniać osób poniżej 15 roku życia. Partner zobowiązuje się także do przestrzegania zwłaszcza konwencji o zakazie i niezwłocznym podejmowaniu działań w celu zwalczania najgorszych form pracy dzieci (konwencja 182 Międzynarodowej Organizacji Pracy). Jeżeli lokalne regulacje dotyczące przeciwdziałania pracy dzieci przewidują bardziej restrykcyjne formy działań, będą one miały pierwszeństwo.

Prawa człowieka

Partner szanuje i wspiera przestrzeganie powszechnie uznanych praw człowieka. Również jego pracownicy mają obowiązek dbać o przestrzeganie tych powszechnie obowiązujących praw podstawowych.



Dyskryminacja

Partner zobowiązuje się, w ramach obowiązującego prawa i regulacji, do przeciwdziałania wszelkim formom dyskryminacji. Oczekuje się, że będzie tworzył atmosferę respektowania wzajemnych relacji i rygorystycznego przeciwdziałania jakiegokolwiek dyskryminacji ze względu na rasę, pochodzenie etniczne, płeć, religię lub przekonania, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną.



Ochrona zdrowia

Partner gwarantuje pracownikom bezpieczeństwo i higienę pracy (BHP) w zakresie obowiązujących przepisów. Podejmuje wszelkie możliwe działania zapobiegawcze, w celu wyeliminowania wypadków oraz szkoli pracowników w zakresie BHP. Wspiera ciągły proces poprawy warunków w miejscu pracy.

Uczciwe warunki pracy

Partner respektuje prawo pracowników do zrzeszania się w granicach obowiązujących przepisów prawa.

Zobowiązuje się do poszanowania godności osobistej, prywatności, praw podstawowych do ochrony i rozwoju własnej osobowości oraz zobowiązuje się nie tolerować nieakceptowanego traktowania pracowników, np. kar cielesnych, molestowania, w tym seksualnego oraz dyskryminowania.

Partner zapewnia godziwe wynagrodzenie a także zapłatę pracownikom wszystkich lokalnych świadczeń na poziomie przewidzianym przepisami o minimalnym wynagrodzeniu.

Ponadto dba o przestrzeganie obowiązujących w danym kraju przepisów dotyczących maksymalnego czasu pracy.



Ochrona środowiska

Partner jest trwale zobowiązany do ochrony środowiska. Przestrzega przepisy prawa i międzynarodowe standardy dot. ochrony środowiska. Partner zobowiązuje się do minimalizowania negatywnego wpływu na środowisko i ciągłego ulepszania działań zmierzających do poprawy ochrony środowiska. Wspiera także prośrodowiskowe działania swoich pracowników.



Tajemnice służbowe

Partner zobowiązuje swoich pracowników do ochrony tajemnic handlowych i służbowych. Zabronione jest ujawnianie osobom trzecim informacji oraz dokumentów poufnych bez uzyskania odpowiedniego upoważnienia, a także udostępnianie ich w jakiegokolwiek innej formie, chyba że wyrażono na to zgodę lub też dotyczy to informacji dostępnych publicznie.

Kontrahenci umowni Partnera

Partner jest proszony o przekazanie zasad niniejszego Code of Conduct swoim bezpośrednim Partnerom umownym, w celu szerokiego propagowania treści kodeksu i wzywania również swoich Partnerów do przestrzegania zasad kodeksu. W dalszej kolejności zachęca się Partnera, by proponował swoim Partnerom umownym stosowanie zasad kodeksu również przez swoich kontrahentów.



Przestrzeganie kodeksu

Wprowadzanie w swojej firmie i dla jej pracowników dalej sięgających wytycznych, zawierających surowsze wymagania w zakresie etycznego postępowania pozostawia się uznaniu Partnera. Partner zobowiązuje się do informowania swoich pracowników o treściach niniejszego Code of Conduct oraz o wynikających z niego zobowiązaniach.

HOCHTIEF zastrzega sobie prawo do przeprowadzenia w dowolnym czasie niezapowiedzianej kontroli celem sprawdzenia przestrzegania niniejszego Code of Conduct lub do zlecenia przeprowadzenia takowej niezależnym podmiotom trzecim. Kontrole przebiegają zawsze w ramach obowiązującego prawa.

W razie naruszenia obowiązującego prawa lub ustaleń Code of Conduct o zaistniałej sytuacji należy niezwłocznie poinformować HOCHTIEF. W razie naruszenia przez Partnera obowiązującego prawa lub zasad niniejszego Code of Conduct HOCHTIEF zastrzega sobie prawo do wypowiedzenia umowy.



Kontakt

Informacje dotyczące potencjalnych wykroczeń, niezgodności z wymogami prawa lub wymogami spółki, albo też innych problemów mogą być przekazywane za pośrednictwem wewnętrznej lub zewnętrznej „hotline” HOCHTIEF. Zgodnie z życzeniem taki kontakt może mieć formę anonimową bądź poufną. W przypadku korzystania z wewnętrznej linii rozmówca łączy się z osobą z Działu ds. Compliance w HOCHTIEF. Natomiast w razie użycia zewnętrznej linii rozmówcy kontaktują się z niezależnym prawnikiem, specjalizującym się w prawie karnym.

Wewnętrzna hotline

Tel.: +49 201 824-2222

Zewnętrzna hotline

Tel.: 0800 8862525 (połączenia z Niemiec, bezpłatne)

Tel.: +49 30 88625254 (połączenia z zagranicy)

Kontakt z Działem ds. Compliance możliwy jest również za pośrednictwem poczty elektronicznej.

Adres e-mailowy

compliance@hochtief.de

Impressum

Wydawca:

HOCHTIEF Aktiengesellschaft
Opernplatz 2
45128 Essen
Tel.: 0201 824-0
Faks: 0201 824-2777
info@hochtief.de
www.hochtief.com

Corporate Governance / Konzerncompliance

Opernplatz 2
45128 Essen
Wewnętrzna linia specjalna:
Tel.: +49 201 824-2222
Zewnętrzna linia specjalna:
Tel.: 0800 8862525 (połączenia z Niemiec, bezpłatne)
Tel.: +49 30 88625254 (połączenia z zagranicy)
compliance@hochtief.de

Opracowanie fotograficzne / dokumentacja zdjęciowa

HOCHTIEF Aktiengesellschaft
istockphoto: monkeybusinessimages (strona tytułowa), ssuni (s. 5), Vardhan (s. 7),
kzenon (s. 8), TommL (s. 11) / gettyimages: David Leahy (strona tytułowa),
David Lees (s. 4) / Michael Jäger (s. 10)