

DZIAŁAĆ ODPOWIEDZIALNIE

Kodeks Postępowania HOCHTIEF

We are building the world of tomorrow.



Spis treści

3 Wstęp ... **4–5** Nasze zasady ... **6–7** Konflikt interesów ... Łapówkarstwo i korupcja ... **8–9** Darowizny i sponsoring ... Przestrzeganie zasad antymonopolowych ... **10–11** Zasady wykorzystywania informacji poufnych ... Postępowanie z informacjami wewnętrznymi ... Poufność ... **12–13** Ochrona danych ... Dokumentacja transakcji biznesowych ... Odpowiedzialność finansowa ... **14–15** Pranie brudnych pieniędzy ... Postępowanie z majątkiem i aktywami spółki ... **16–17** Poszanowanie godności człowieka ... Odrzucenie pracy dzieci ... Odrzucenie pracy przymusowej ... Równość szans i zakaz dyskryminacji ... **18–19** Bezpieczeństwo i higiena pracy ... Ochrona środowiska ... Prawo do zrzeszania się oraz do negocjacji zbiorowych ... **20–21** Stosowanie i odpowiedzialność ... **23** Szczegóły publikacji i dane teleadresowe



Wspinaczka góraska to jednocześnie ambitny cel i wyzwanie. Podobnie widzimy w HOCHTIEF wymagania związane z postępowaniem w naszym koncernie. Kodeks Postępowania HOCHTIEF jest dla nas drogowskazem i powinien na co dzień towarzyszyć wszystkim pracownikom i ich wspierać.

Drodzy Pracownicy,



Reputacja HOCHTIEF stanowi dla nas najwyższą wartość, którą należy chronić i pielęgnować. Łączenie działalności biznesowej z zasadami etycznymi jest naszą tradycją i stanowi podstawę naszego sukcesu. Dzięki postępowaniu zgodnie z tymi zasadami wszyscy dbamy o to, aby HOCHTIEF odnosił sukcesy biznesowe, ciesząc się przy tym bardzo dobrą opinią.

Jako globalny koncern budowlany HOCHTIEF podlega ustawowym przepisom, które różnią się w zależności od kraju. Poza tym zobowiązani jesteśmy do przestrzegania umów międzynarodowych, np. dotyczących ochrony praw człowieka, zrównoważonego rozwoju oraz zwalczania korupcji. Na tej podstawie opracowaliśmy zasady postępowania, które zebraliśmy w przejrzysty sposób w formie Kodeksu Postępowania HOCHTIEF.

Każdy z nas, Menadżer i Pracownik, odpowiada za to, by jego zachowanie było zgodne z zasadami określonymi w Kodeksie Postępowania HOCHTIEF. Służy on za zbiór wytycznych i standardów oraz opisuje postępowanie, którego oczekuje się od nas w codziennym życiu zawodowym.

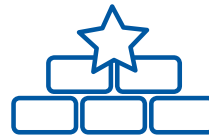
Oczekujemy, że Pracownicy wszystkich spółek HOCHTIEF będą niezmiennie przestrzegać prawa, stosować się do przepisów i postępować zgodnie z naszymi zasadami. Pomocą w tym zakresie służy również Dział ds. Compliance. Proszę wykorzystać tę pomoc. Naruszanie reguł ujętych w Kodeksie Postępowania HOCHTIEF nie może być i nie będzie tolerowane.

Kodeks Postępowania HOCHTIEF stanowi: „Jesteśmy przekonani, że wartości etyczne i ekonomiczne są od siebie wzajemnie zależne i że działalność gospodarcza musi być prowadzona w duchu uczciwości i w ramach istniejących zasad“. Naszym celem jest wprowadzenie tego przekazu w życie. Oczekujemy, że każdy Pracownik potwierdzi pokładane w nim zaufanie i chcielibyśmy, aby każdy z Was zachowywał się w sposób uczciwy, etyczny i zgodny z prawem, zgodnie z zasadami, które sami ustaliliśmy.

Marcelino Fernandez Verdes
Prezes Zarządu, CEO | HOCHTIEF Aktiengesellschaft

Nasze zasady

Podstawowe zasady obowiązujące w naszej organizacji pokazują, jakie wartości inspirują nas w HOCHTIEF podczas codziennej pracy, zarówno w wymiarze wewnętrznym, jak i zewnętrznym.



Nasze myślenie i działania opierają się na wartościach takich jak: uczciwość, wiarygodność, innowacyjność, zrównoważony rozwój oraz skuteczność.

Etyka biznesowa i uczciwość zapewniają nam wiarygodność. Jest rzeczą oczywistą, że wszyscy pracownicy w różnych spółkach Grupy muszą ściśle przestrzegać zasad określonych w niniejszym Kodeksie Postępowania HOCHTIEF, przepisów ustawowych i wykonawczych krajów, w których pracują oraz wewnętrznych regulacji HOCHTIEF. Muszą oni wykazywać się uczciwością i bezstronnością we wszystkich aspektach swojej działalności zawodowej i rzetelnie wykonywać swoje obowiązki. Od naszych partnerów oczekujemy takich samych standardów postępowania. Jeżeli praktyki, przepisy prawne lub inne zasady obowiązujące w kraju, w którym HOCHTIEF prowadzi działalność, różnią się od postanowień niniejszego Kodeksu Postępowania HOCHTIEF, w każdym przypadku należy stosować surowsze zasady.

Jesteśmy przekonani, że wartości etyczne i ekonomiczne są od siebie wzajemnie zależne i że działalność gospodarcza musi być prowadzona w duchu uczciwości w ramach istniejących zasad.

HOCHTIEF zobowiązał się do przestrzegania dziesięciu zasad inicjatywy ONZ Global Compact dotyczącej zrównoważonego biznesu, wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka oraz podstawowych zasad i praw pracowniczych Międzynarodowej Organizacji Pracy, a także do promowania i wdrażania ich w całej Grupie. HOCHTIEF wspiera przyjęcie zasad zapobiegania korupcji opublikowanych przez międzynarodowe stowarzyszenia, takie jak Międzynarodowa Izba Handlowa (ICC) i Transparency International.

- **10 zasad inicjatywy ONZ Global Compact dotyczącej zrównoważonego biznesu**
- **wytyczne ONZ dotyczące biznesu i praw człowieka**
- **podstawowe zasady i prawa pracownicze Międzynarodowej Organizacji Pracy**
- **zasady zapobiegania korupcji opublikowane przez Międzynarodową Izbę Handlową (ICC) oraz Transparency International**



Jesteśmy przekonani, że wartości etyczne i ekonomiczne są od siebie wzajemnie zależne i że działalność gospodarcza musi być prowadzona w duchu uczciwości w ramach istniejących zasad.



Wszyscy pracownicy muszą unikać sytuacji, w których ich osobiste lub finansowe interesy wchodzą w konflikt z interesami Grupy HOCHTIEF.



Konflikt interesów

HOCHTIEF oczekuje od wszystkich swoich pracowników lojalności wobec firmy.

Wszyscy pracownicy muszą unikać sytuacji, w których ich osobiste lub finansowe interesy wchodzą w konflikt z interesami Grupy HOCHTIEF. W szczególności zakazuje się nabywania udziałów kapitałowych lub nawiązywania prywatnych relacji biznesowych z konkurentami, dostawcami lub klientami, jeżeli mogłoby to prowadzić do konfliktu interesów.



Konflikt interesów istnieje wszędzie tam, gdzie charakter lub skala uczestnictwa może w jakikolwiek sposób wpłynąć na sposób, w jaki pracownicy wykonują swoje obowiązki na rzecz HOCHTIEF.

Łapówkarstwo i korupcja



Żaden pracownik nie może zapewnić lub próbować zapewnić nienależnych korzyści partnerom biznesowym, ich pracownikom lub innym osobom trzecim z jakiegokolwiek formy działalności gospodarczej.

Żaden pracownik nie powinien przyjmować niczego – w szczególności w formie osobistego prezentu lub korzyści wynikających z relacji biznesowych HOCHTIEF – jeśli można racjonalnie założyć, że mogłoby to mieć potencjalny wpływ na decyzje biznesowe lub dokonywane transakcje.

Postępowanie z osobami pełniącymi funkcje publiczne bądź pracownikami organów publicznych podlega często bardziej rygorystycznym przepisom. W związku z tym HOCHTIEF zabrania pracownikom przekazywania czegokolwiek wartościowego jakiegokolwiek pracownikowi publicznemu, funkcjonariuszowi publicznemu, urzędnikowi państwowemu, zagranicznemu urzędnikowi lub pracownikowi państwowemu, chyba że jest to wyraźnie dozwolone w odpowiednich dyrektywach wewnętrznych. Jeśli istnieją jakiegokolwiek wątpliwości, zawsze należy zasięgnąć porady Działu ds. Compliance.

Osoby trzecie (np. konsultanci, pośrednicy, sponsorzy, pełnomocnicy lub inni przedstawiciele) nie mogą być wykorzystywane do obchodzenia tej zasady.

Darowizny i sponsoring



Jednostki organizacyjne i spółki HOCHTIEF nie przekazują żadnych bezpośrednich lub pośrednich darowizn na rzecz organizacji politycznych, partii lub poszczególnych polityków.

Sponsoring i darowizny na rzecz innych, niepolitycznych beneficjentów nie mogą być wykorzystywane w celu obejścia postanowień niniejszego Kodeksu Postępowania HOCHTIEF.

Przestrzeganie zasad antymonopolowych

HOCHTIEF jest zaangażowany w uczciwą i otwartą konkurencję. Naszym spółkom i pracownikom zabrania się uczestniczenia w praktykach, które są nielegalne, ograniczają lub zakłócają konkurencję.



Jesteśmy świadomi faktu, że współpraca z konkurencją w ramach wspólnych przedsięwzięć w celu realizacji projektów wymaga szczególnej uwagi w rozmowach z naszymi partnerami.



HOCHTIEF jest zaangażowany w uczciwą i otwartą konkurencję.



Tajemnice służbowe i handlowe muszą być traktowane poufnie.



Insider trading

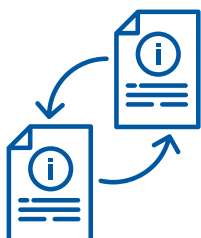
Wszyscy pracownicy są zobowiązani do przestrzegania zasad dotyczących insider tradingu, np. zakazu dokonywania transakcji na papierach wartościowych spółki przez jej pracowników.



W szczególności zabronione jest wykorzystywanie lub nieuprawnione ujawnianie informacji istotnych z punktu widzenia ceny akcji, które nie zostały podane do wiadomości publicznej.

Zakazane jest również ujawnianie niepublicznych informacji o innych spółkach i osobach. Dotyczy to w szczególności sytuacji, gdy takie informacje mogą mieć znaczący wpływ na decyzje inwestycyjne podejmowane przez osoby trzecie.

Postępowanie z informacjami wewnętrznymi



Wszyscy pracownicy są zobowiązani do 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 przekazywać innym jednostkom w poprawnej i kompletnej formie, o ile w wyjątkowych przypadkach nie istnieją interesy nadrzędne (np. zachowanie tajemnicy).

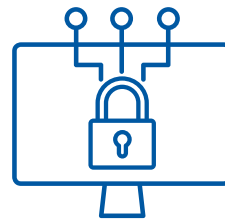
Poufność

Tajemnice służbowe i handlowe muszą być traktowane poufnie. Dotyczy to także wszelkich innych informacji, których zachowanie w tajemnicy leży w interesie spółki HOCHTIEF, lub jej kontrahentów i klientów. Nie wolno ujawniać takich informacji osobom nieupoważnionym bez uprzedniego uzyskania zgody. Obowiązek ten istnieje również po ustaniu zatrudnienia.



Ochrona danych

Przestrzegamy obowiązujących przepisów o ochronie danych osobowych oraz przepisów HOCHTIEF dotyczących ochrony danych pracowników, klientów i inwestorów lub innych osób trzecich. Ochrona danych osobowych ma szczególne znaczenie. W przypadku stwierdzenia nieprawidłowości w tym zakresie, należy o nich niezwłocznie powiadomić bezpośredniego przełożonego lub właściwego Inspektora Ochrony Danych.



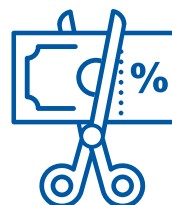
Dokumentacja transakcji biznesowych



Wszystkie transakcje biznesowe muszą być szczegółowo i właściwie udokumentowane zgodnie z przepisami prawa oraz wewnętrznymi zasadami HOCHTIEF.

Odpowiedzialność finansowa

HOCHTIEF zobowiązuje się do przestrzegania wszystkich przepisów podatkowych, powstrzymywania się od ukrywania istotnych informacji, nielegalnego obchodzenia przepisów podatkowych lub uzyskiwania nienależnych korzyści podatkowych.



Podobnie, wszyscy pracownicy będą współpracować z organami podatkowymi w celu dostarczenia informacji finansowych wymaganych zgodnie z prawem.



Ochrona danych osobowych ma szczególne znaczenie.



HOCHTIEF nie uczestniczy w czynnym lub biernym praniu brudnych pieniędzy.



Pranie brudnych pieniędzy

HOCHTIEF nie uczestniczy w czynnym lub biernym praniu brudnych pieniędzy. Wszyscy pracownicy muszą zachować czujność wobec wszelkich dowodów braku uczciwości ze strony osób fizycznych i prawnych, z którymi HOCHTIEF zawiera umowę.



Postępowanie z majątkiem i aktywami spółki

Wszyscy pracownicy są zobowiązani do odpowiedniego, ekonomicznego i odpowiedzialnego traktowania majątku i aktywów spółki.



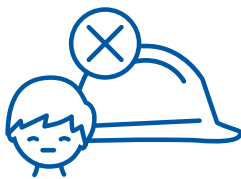
Żaden pracownik nie może w sposób nieuprawniony wykorzystywać majątku, towarów lub usług spółki do celów prywatnych.

Poszanowanie godności człowieka

HOCHTIEF szanuje godność człowieka i angażuje się w działania na rzecz poszanowania i ochrony praw człowieka. Każdy pracownik ma obowiązek dbać o przestrzeganie tych powszechnie obowiązujących podstawowych praw.



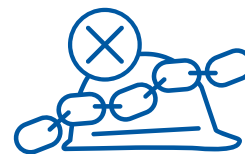
Odrzucenie pracy dzieci



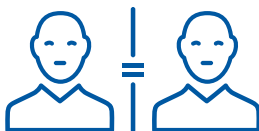
HOCHTIEF nie toleruje pracy dzieci ani żadnej innej formy wykorzystywania dzieci i młodzieży. Dolna granica wieku dopuszczająca zatrudnienie nie może być niższa od wieku, w którym kończy się obowiązek nauki szkolnej. W żadnym wypadku nie można zatrudniać osób poniżej 15. roku życia.

Odrzucenie pracy przymusowej

HOCHTIEF odrzuca wszelkie formy pracy przymusowej. Żaden pracownik nie może zostać zmuszony do pracy w sposób bezpośredni lub pośrednio poprzez zastosowanie przemocy lub przez zastraszanie. Zatrudniane mogą być tylko te osoby, które dobrowolnie zdecydują się na podjęcie pracy.



Równość szans i zakaz dyskryminacji



Różnorodność wśród pracowników stanowi ogromny potencjał. Dlatego też HOCHTIEF, działając zgodnie ze swoimi przekonaniem, zatrudnia ludzi różnego pochodzenia i o różnym stopniu doświadczenia. Wszyscy pracownicy są zachęceni do tworzenia atmosfery szacunku we wzajemnych relacjach i stanowczego przeciwstawiania się wszelkiej dyskryminacji ze względu na rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, płeć, religię lub przekonania, niepełnosprawność, wiek lub tożsamość seksualną.



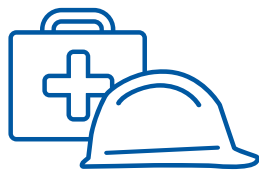
Wszyscy pracownicy są zachęceni do tworzenia atmosfery szacunku we wzajemnych relacjach i stanowczego przeciwstawiania się wszelkiej dyskryminacji ze względu na rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, płeć, religię lub przekonania, niepełnosprawność, wiek lub tożsamość seksualną.



Wszyscy pracownicy są zobowiązani do zapewnienia bezpiecznego i zdrowego środowiska pracy.



Bezpieczeństwo i higiena pracy



Wszyscy pracownicy są zobowiązani do zapewnienia bezpiecznego i zdrowego środowiska pracy. Niezbędnym warunkiem wstępnym jest ściśle przestrzeganie przepisów prawa i regulacji oraz wewnętrznych zasad bezpieczeństwa. Pracownicy są zobowiązani do niezwłocznego zgłaszania naruszeń tych zasad odpowiednim pracownikom kadry kierowniczej. Wszelkie nieprawidłowości w tym zakresie muszą zostać niezwłocznie usunięte.

Ochrona środowiska

Jesteśmy świadomi wpływu naszej działalności na środowisko naturalne i zobowiązujemy się do ochrony gruntów, wody, powietrza, bioróżnorodności i dziedzictwa kulturowego.



Wszyscy pracownicy podczas wykonywania swoich zadań są zobligowani do unikania i minimalizowania szkodliwego wpływu na środowisko poprzez działania podejmowane zgodnie z zasadami zrównoważonego rozwoju, a także oszczędne gospodarowanie zasobami naturalnymi. Należy ściśle przestrzegać wszystkich przepisów i regulacji prawnych w tym zakresie. W przypadku wystąpienia szkód w środowisku naturalnym należy o tym niezwłocznie powiadomić właściwe organy spółki.

Prawo do zrzeszania się oraz do negocjacji zbiorowych

Szanujemy prawo pracowników do tworzenia dowolnych stowarzyszeń lub organizacji mających na celu wspieranie i ochronę interesów pracowników, a także ich prawo do przystępowania do takich stowarzyszeń lub organizacji lub występowania z nich oraz do działania w ich imieniu. Nie może to jednak mieć negatywnego wpływu na normalną pracę.



W przypadkach, gdy normy wewnątrz krajowe ograniczają prawo zrzeszania się i prawo do rokowań zbiorowych, pracownicy muszą przynajmniej mieć możliwość i prawo do wspólnego, swobodnego i niezależnego podjęcia i prowadzenia negocjacji.

Kierownictwo i wybrani przedstawiciele pracowników współpracują ze sobą w duchu zaufania i dla dobra pracowników i spółki.

Stosowanie i odpowiedzialność



Niniejszy Kodeks Postępowania HOCHTIEF podsumowuje ważne, obligatoryjne normy i przepisy, standardy międzynarodowe oraz regulacje polityki korporacyjnej.

Zasady te stanowią kluczowy element naszej kultury korporacyjnej. Przestrzeganie przez Grupę zasad jest bezwzględnie konieczne – każdy pracownik ponosi za to odpowiedzialność. Zatem wszyscy pracownicy są zobligowani do zapoznania się Kodeksem Postępowania HOCHTIEF. Szczególną odpowiedzialność ponosi kadra kierownicza. Pracownicy na stanowiskach kierowniczych są zobowiązani do informowania swoich pracowników o znaczeniu i treści niniejszego Kodeksu Postępowania HOCHTIEF. Mają oni stanowić wzór do naśladowania i muszą dbać o przestrzeganie zasad przez swoich pracowników. Nie powinno to ograniczać swobody działania pracowników na własną odpowiedzialność w dopuszczalnych granicach.

Przy wdrażaniu niniejszego Kodeksu Postępowania HOCHTIEF pracownicy są wspierani również przez Dział ds. Compliance HOCHTIEF, który prowadzi szkolenia dotyczące treści Kodeksu oraz udziela porad i pomocy prewencyjnej w istotnych kwestiach.

Pytania związane z Kodeksem Postępowania HOCHTIEF mogą być kierowane do Działu ds. Compliance na stronie „codeofconduct@hochtief.de” przez pracowników, jak również przez osoby trzecie. HOCHTIEF zapewnia również **infolinię dla sygnalistów**, która jest dostępna na całym świecie, zarówno dla pracowników, jak i osób trzecich, w przypadku gdy zgłaszane jest potencjalne naruszenie.

Jeśli w jakimkolwiek indywidualnym przypadku pracownik dojdzie do przekonania, że popełniono przestępstwo, jest on zobowiązany do poinformowania swojego bezpośredniego przełożonego, infolinii dla sygnalistów lub skontaktowania się z Działem ds. Compliance. Żaden pracownik HOCHTIEF nie może być narażony na negatywne skutki działania zgodnie z przepisami prawa lub zasadami określonymi w niniejszym Kodeksie Postępowania HOCHTIEF.

Kontakt z Działem ds. Compliance

E-mail:

codeofconduct@hochtief.de

Wewnętrzna infolinia:

+49 201 824-2222

Zewnętrzna infolinia:

0800 8862525

(bezpłatne połączenia z Niemiec)

+49 30 88625254

(połączenia z innych krajów)



Przestrzeganie przez Grupę zasad jest bezwzględnie konieczne – każdy pracownik ponosi za to odpowiedzialność. Zatem wszyscy pracownicy są zobligowani do zapoznania się Kodeksem Postępowania HOCHTIEF.





Szczegóły publikacji i dane teleadresowe:

Opublikowane przez:

HOCHTIEF Aktiengesellschaft
Opernplatz 2
45128 Essen
Niemcy
Tel.: +49 201 824-0
Fax: +49 201 824-2777
info@hochtief.de
www.hochtief.com

Corporate Governance/**Corporate Compliance**

Opernplatz 2, 45128 Essen, Niemcy
Wewnętrzna infolinia:
Tel: +49 201 824-2222
Zewnętrzna infolinia:
Tel.: 0800 886252525
(bezpłatne połączenia z Niemiec)
Tel: +49 30 88625254
(połączenia z innych krajów)
compliance@hochtief.de
codeofconduct@hochtief.de

**Dział Konzernkommunikation (komunikacji wewnętrznej) HOCHTIEF****Źródło pochodzenia zdjęć:**

Zdjęcia niewymienione poniżej: archiwum HOCHTIEF, Essen; deimagine (str. 1); swinnerrr (str. 2); frantic00 (str. 5); VogelSP (str. 6); arhendrix (str. 9); mozcann w połączeniu z mapą z AdventurePicture (str. 10); Thomas-Soellner (str. 13); Eureka_89 (str. 17); Lebazele (str. 18); skodonnell (str. 21); mariusFM77 (str. 22); wszystkie użyte w niniejszej broszurze grafiki zostały opracowane przez CONZEPS – częściowo z wykorzystaniem „The Noun Project“.

Pomysł, projekt, edycja zdjęć:

CONZEPS GmbH, Düsseldorf



HOCHTIEF Aktiengesellschaft
Opernplatz 2, 45128 Essen, Niemcy