

Managementul conformității

Cod de conduită

5/24



SWIETELSKY

RO

MENȚIUNI LEGALE

Proprietar media și editor:
Swietelsky AG
Edlbacherstraße 10, 4020 Linz
+43 732 6971-0, office@swietelsky.at
www.swietelsky.com

NR. ÎNREG. REG. COM.: 83175 t, ATU 232 40 400,
Tribunalul Regional Linz

Concept grafic și design:
Bueronardin, Viena
Fredmanky GmbH, Linz - Neufelden - Gleisdorf

Fotografii, cu excepția cazului în care se
specifică altfel:
Swietelsky AG, Linz

Producător: X-Files Druck-,
Consulting- und Produktionsagentur GmbH

Locul de producție:
4040 Linz/Lichtenberg

Publicare:
Decembrie 2016
8. Ediție, mai 2024

INTRODUCERE

Cuvânt înainte	4
Declarație privind diversitatea	5

PRINCIPII DE BAZĂ

I.	Ne comportăm în conformitate cu legislația 7 în vigoare	
II.	Înțelegem plata impozitelor ca fiind și o obligație socială	8
III.	Nu acceptăm nici corupția și nici mita	8
IV.	Ne comportăm onest față de partenerii noștri de afaceri	11
V.	Evităm conflictele de interese	11
VI.	Protejăm activele companiei	12
VII.	Respectăm drepturile omului și ne asumăm răspunderea socială	14
VIII.	Asigurăm un mediu de lucru sigur și respectăm mediul înconju- rător	14
IX.	Tratăm documentele și informațiile comerciale în mod confiden- țial	15
X.	Respectăm standardele de securitate IT și de protecție a datelor	15
XI.	Continuăm să ne dezvoltăm	15

IMPLEMENTAREA

Aplicarea codului de conduită	16
Raportarea încălcărilor regulilor	16
Adrese de contact	17



Sistemul de management al conformității al companiei SWIETELSKY este auditat periodic de o organizație externă. De la începutul anului 2022, compania Swietelsky AG și filialele din Austria sunt certificate de Austrian Standards în conformitate cu standardele ISO relevante ISO 37301 "Sistemul de management al conformității – Legea antitrust" și ISO 37001 "Sistemul de management anticorupție – Anticorupția". Aceste certificate recunoscute la nivel internațional atestă caracteristicile de calitate superioară ale managementului conformității companiei Swietelsky.

Lucrăm pentru oameni.
Modelăm viitorul.
Suntem o parte a soluției.
Întotdeauna construim mai bine.

Cuvânt înainte

Stimate doamne și stimați domni,

În calitate de companie-lider de construcții din Europa Centrală și de Est, compania Swietelsky este un jucător internațional, un câștigător național și un campion local, cu o forță de aproximativ 12.000 de angajați, o cifră de afaceri de peste 3,4 miliarde de euro și o structură organizațională descentralizată. Timp de peste 80 de ani, dezvoltarea a fost caracterizată de durabilitatea economică și de o prosperitate solidă, astfel încât, în prezent, grupul oferă întregul spectru de servicii din sectorul construcțiilor, la o calitate superioară, cu flexibilitate și respectarea termenelor-limită.

Evoluția pozitivă a companiei s-a datorat în special dorinței angajaților de a progresa în mod constant și de a-și asuma provocări, fiind orientați spre viitor. În același mod, ne confruntăm și cu noile condiții-cadru juridice și noile standarde etice pentru a ne menține reputația de partener de încredere,

care este competent și respectă legea.

Ne caracterizează corectitudinea, respectul și integritatea în cadrul companiei, dar și față de clienți și concurență.

Ca directivă pentru această conduită impecabilă din punct de vedere juridic, etic și moral, am elaborat un Cod de conduită, care este un element central al sistemului nostru certificat pentru managementul conformității (certificat în conformitate cu standardele ISO 37301 și 37001). Respectarea acestor principii se aplică tuturor angajaților Swietelsky, indiferent de funcția deținută. Nu există nicio îndoială că unul dintre cei mai importanți factori care influențează reputația companiei este conduita noastră din viața profesională de zi cu zi. Din acest motiv, este în interesul fiecărei persoane în parte să respecte următoarele principii pentru a asigura succesul nostru economic comun.

Consiliul de Administrație



DI Dr. Peter Krammer
CEO



Harald Gindl, MBA
CFO



DI Klaus Bleckenwegner
COO International



Peter Gal
COO Construcții căi ferate



August Weichselbaumer
COO Austria

Declarație privind diversitatea

Compania Swietelsky AG recunoaște diversitatea din ce în ce mai vastă a societății în care trăim și ne desfășurăm activitatea economică. Ne bazăm pe diversitatea ideilor și știm că perspectivele diferite ne pot ajuta să facem față provocărilor unei lumi aflate într-o schimbare rapidă.

Condiția prealabilă pentru acest lucru este ca angajații noștri, indiferent de sex, religie, orientare sexuală, vârstă, etnie sau handicap, să primească sprijin complet și să își poată dezvolta pe deplin potențialul personal și profesional.

Respingem categoric orice formă de discriminare și intimidare și clădim o cultură a cooperării bazată pe respect și apreciere reciprocă. Considerăm managementul angajat al diversității ca un instrument strategic pentru a asigura eficiența pe termen lung a activității noastre din sectorul construcțiilor.

De aceea, ne încurajăm angajații să vadă diversitatea ca pe o oportunitate de a obține un avantaj competitiv, de a promova un climat de lucru bazat de empatie și de a crea condiții care să îndeplinească obiectivele de incluziune.

Considerăm că promovarea femeilor în procesele de lucru și în structurile de conducere din sectorul construcțiilor, precum și angajarea în funcție de necesități a angajaților mai în vârstă și formarea tinerilor sunt cerințe operaționale urgente și, nu în ultimul rând, o responsabilitate socială specială.



Cod de conduită

În textul următor, noțiunea de „angajat” se aplică atât pentru angajații de sex masculin, cât și pentru cei de sex feminin.

Alte denumiri specifice de gen ar trebui să fie înțelese ca fiind valabile pentru ambele genuri.

Sfera de aplicare

Acest cod de conduită se aplică fără excepție tuturor angajaților Grupului Swietelsky. De asemenea, fiecare angajat nou este informat cu privire la acest Cod de conduită și se angajează să îl respecte prin contractul său de muncă.

Acest cod se aplică și acelor societăți în care compania Swietelsky AG deține o participație directă sau indirectă de cel puțin 50 %.

În cazul în care compania Swietelsky nu exercită niciun control asupra altor acționari ca urmare a relației de acționariat și în situația în care nu există un set de reguli corelat cu acest cod de conduită, compania Swietelsky va insista asupra punerii în aplicare a acestuia în cadrul structurilor de luare a deciziilor de acolo și va solicita aplicabilitatea.

Codul nostru de conduită se aplică nu numai companiei Swietelsky, ci și subcontractanților, furnizorilor și prestatorilor noștri de servicii. În acest mod, dorim să asigurăm conformitatea de-a lungul întregului lanț de aprovizionare.

I. Ne comportăm în conformitate cu legislația în vigoare

Acționăm în conformitate cu principiile etice și respectăm reglementările legislative și directivele în vigoare. În toate tranzacțiile și deciziile comerciale, se respectă cu strictețe legile, standardele și practicile aplicabile din toate țările în care Swietelsky își desfășoară activitatea. Toți angajații sunt obligați să se informeze cu privire la reglementările legislative aplicabile în sectorul propriu de responsabilitate și să le respecte. În caz de incertitudini, trebuie solicitată o consiliere juridică în scris spre clarificare.

Compania Swietelsky activează în prezent în multe țări europene și în Australia. Activitățile din aceste țări sunt supuse unei mari varietăți de sisteme juridice, politice și

particularități culturale și sociale. Încălcarea reglementărilor legale în vigoare poate avea consecințe semnificative care nu pot fi prevăzute la momentul săvârșirii încălcării. Amenzile considerabile și despăgubirile pentru daunele cauzate de acțiunea neconformă cu legislația nu numai că pot afecta material o societate, dar pot duce și la pierderea reputației, ceea ce poate avea consecințe economice negative suplimentare.

În special, încălcarea dispozițiilor de drept penal este una dintre cele mai grave intervenții într-un sistem juridic existent și, ca atare, cauzează cu regularitate un prejudiciu durabil pentru activitatea antreprenorială.

Comportamentele care încalcă dispozițiile de drept penal nu își au locul în relațiile noastre comerciale și nici în cultura noastră corporativă.

Comportamentul responsabil în sectorul comercial nu se încheie atunci când se atinge granița cu dreptul penal, ci mult mai devreme. Adesea este suficient „simplul bun simț” pentru a aprecia dacă o acțiune este de asemenea conformă din punct de vedere juridic. Dacă aveți îndoieli sau incertitudini cu privire la evaluarea dvs., superiorul dvs. ierarhic direct vă stă întotdeauna la dispoziție. În plus, persoanele de contact respective din cadrul administrației comerciale și din diferite departamente administrative vă stau la dispoziție cu expertiza lor. În măsura în care este necesar, se apelează și la consultanți externi. De asemenea, puteți contacta ofițerul național de conformitate, Landes-Compliance-Officer (LCO) responsabil pentru dumneavoastră sau ofițerul principal de conformitate, Chief Compliance-Officer (CCO) responsabil la nivelul întregului grup.

În activitățile și acțiunile dvs. comerciale trebuie să fiți conștient de faptul că un comportament ilegal (penal) poate, de asemenea, să vă afecteze grav integritatea personală, reputația și cariera, dar și mediul familial și personal.

Prin urmare, consecințele încălcării directivelor interne și a reglementărilor legislative, precum și a standardelor morale și etice, sunt dăunătoare nu numai pentru companie, ci și pentru dumneavoastră, personal.

În astfel de cazuri se aplică întotdeauna măsuri disciplinare. Acestea pot varia de la un avertisment până la concediere. În plus, sunt așteptate sentințe penale, cum ar fi sancțiuni pecuniare și pedepse privative de libertate. În cazul în care comportamentul ilegal (penal) cauzează prejudicii companiei, trebuie să vă așteptați, de asemenea, la dispunerea urmăririi penale față de dvs.

Fiți conștienți de consecințele unui astfel de comportament; succesul și beneficiile pe termen scurt nu trebuie să vă ghideze comportamentul. Baza succesului companiei noastre a fost, este și rămâne fiabilitatea, simțul responsabilității și comportamentul adecvat în conformitate cu legile existente din țara respectivă.

II. Înțelegem plata impozitelor ca fiind și o obligație socială

Un sistem fiscal funcțional este o condiție de bază pentru gestionarea sarcinilor sociale și economice ale unui stat. Ne recunoaștem obligația de a ne aduce contribuția și, prin urmare, respectăm fără excepție, legile și reglementările privind impozitele și taxele.

Ca orice altă entitate impozabilă, compania noastră este supusă unui control constant din partea autorităților (financiare). Tocmai din acest motiv, riscul ca neregulile fiscale sau privind subvențiile să iasă la iveală în cursul unor astfel de audituri este deosebit de mare.

Pe baza posibilităților tehnice existente și a pregătirii excelente a angajaților acestor autorități, posibilitățile autorităților financiare și de anchetă de a efectua controale sunt vaste și extinse. Suspiciunile privind clienții și subcontractanții, furnizorii și alți parteneri de afaceri pot conduce, de asemenea, la verificări încrucișate în cadrul companiei noastre.

Frauda fiscală și înșelăciunea în ceea ce privește obținerea de subvenții nu sunt infracțiuni minore și nici nu creează avantaje competitive. Evaziunea de la plata impozitelor întreprinderilor și persoanelor fizice cauzează prejudicii de miliarde de euro în fiecare an și contribuie la imposibilitatea statelor de a-și îndeplini sarcinile sau poate duce la îndeplinirea insuficientă a acestora. Întrreprinderile ca noi, în calitate de participanți în industria-cheie a construcțiilor, resimt acest lucru în mod direct printr-o reducere constantă a numărului de contracte publice. De aceea, ca urmare a amenințării unor penalități ridicate, evaziunea de la plata impozitelor nu pune în pericol doar existența întreprinderilor care se bazează pe atribuirea de contracte publice, ci îi pune în pericol și pe angajații acestora.

Este de la sine înțeles că noi nu contribuim la evaziunea de la plata impozitelor și nici nu o sprijinim:

Orice serviciu care urmează să fie furnizat sau prestat de noi trebuie să fie efectuat corect din punct de vedere al legislației fiscale și nu ne angajăm să oferim nimănui un avantaj fiscal ilegal prin proceduri incorecte.

Exemple:

- Comenzile pe care urmează să le primim de la o terță parte nu vor fi acceptate în cazul în care se emite o factură incompletă sau incorectă sau dacă nu se emite nicio factură.
- Serviciile prestate sunt facturate clientului în calitate de destinatar al facturii, în conformitate cu comanda, și nu societății clientului, astfel încât TVA să poată fi solicitată ca taxă în amonte în mod nepermis.

III. Nu acceptăm nici corupția și nici mita

Niciun angajat sau reprezentant autorizat al companiei nu poate oferi partenerilor de afaceri, nici direct și nici indirect, avantaje sau beneficii nepermise și nici nu le poate solicita în cadrul relațiilor de afaceri, dacă acest lucru este menit să influențeze tranzacțiile de afaceri într-un mod nepermis sau dacă ar putea crea o astfel de impresie.

Acest lucru trebuie presupus în special în cazul în care tipul și domeniul de aplicare al beneficiului sunt în măsură să influențeze acțiunile și deciziile beneficiarului. În țările în care cadourile sunt uzuale și sunt considerate ca fiind un gest de politețe, dispozițiile legale ale țării respective trebuie respectate ca standard minim și trebuie luate în considerare efectele unui astfel de comportament asupra reputației companiei noastre. În caz de incertitudini, trebuie obținută aprobarea superiorului ierarhic respectiv.

Remunerația plătită unui consultant sau intermediar pentru serviciile efectiv prestate trebuie să fie în orice caz proporțională cu serviciile care urmează să fie prestate și aceste servicii trebuie să fie documentate într-un mod transparent și inteligibil.

Comisioanele neautorizate nu pot fi nici convenite, nici plătite și cu atât mai puțin acceptate.

Corupția și mita reprezintă oferirea de avantaje bănești sau beneficii materiale în scopul influențării deciziilor. Nu participăm la astfel de practici, deoarece știm că acestea sunt printre cei mai mari dușmani ai concurenței loiale și libere. Suntem „atractivi” prin calitatea serviciilor noastre și prin respectarea contractelor și a termenelor-limită, prin prețuri reale și competitive, prin fiabilitatea și calificările excepționale ale angajaților noștri.

În consecință, ne angajăm față de concurența loială prin aceste mijloace și respingem în mod categoric mita și corupția care denaturează în mod nejustificat această concurență.

Din acest motiv, este interzis oricărui angajat să ofere sau să acorde beneficii terților sub orice formă, fie direct, fie indirect, dacă acest lucru ar putea crea impresia că o decizie de afaceri urmează să fie influențată într-un mod neautorizat sau dacă aceste beneficii sunt oferite în acest scop.

Bineînțeles, acest lucru se aplică și cazurilor în care un factor de decizie nu are voie să îndeplinească corect o activitate pentru care este responsabil prin intermediul unui beneficiu sau pentru a-l recompensa pentru că nu a îndeplinit-o corect.

Desigur, acest lucru se aplică în mod analog și în cazul invers, când angajaților companiei noastre li se oferă un beneficiu pentru a induce un anumit comportament. Oferirea activă sau pasivă de bani sau de avantaje bănești sau beneficii materiale de către sau către angajații companiilor, dar și către deținătorii unor funcții oficiale și funcționarii publici, este o infracțiune deosebit de reprobabilă care nu își are locul într-o economie bine gestionată și, prin urmare, este strict interzisă.

În acest sens sunt interzise în special:

- Orice plăți către funcționarii publici, angajații publici sau persoanele cu funcții publice pentru a accelera, a fixa într-un anumit sens sau a determina îndeplinirea prestațiilor. Oferirea de bani sau beneficii materiale personale, persoanelor responsabile ale unui potențial client sau partener de afaceri pentru a influența atribuirea unui contract face, de asemenea, obiectul acestei interdicții.
- Nu pot fi acordate sau acceptate cadouri, ospitalități sau invitații la evenimente care sunt neadecvat de generoase și/sau care nu sunt conforme cu practicile comerciale generale, în conformitate cu reglementările și obiceiurile locale. În plus, cadourile sunt relativ rare pe perioade mai îndelungate de timp și rămân o excepție.
- În niciun caz nu se pot oferi și nu se pot accepta bani cash sau cadouri care ar putea lăsa impresia de „optimizare” a proceselor decizionale.

- Nu este permisă acordarea sau acceptarea de reduceri în scop personal, în cazul în care acestea nu ar fi acordate și altor angajați ai societății, sau invitații la călătorii sau evenimente în care „factorul de confort” depășește relația profesională.

Lăsați-vă ghidați de bunul simț atunci când oferiți sau acceptați cadouri. Gândiți-vă dacă dumneavoastră sau cealaltă persoană v-ați simți inconfortabil dacă ar afla și alte persoane. Dacă aveți incertitudini sau dacă valoarea cadoului depășește suma de 100,00 de euro, trebuie să obțineți aprobarea superiorului dumneavoastră ierarhic.

De asemenea, nu pot fi oferite sau acceptate beneficii de la alte părți terțe, cum ar fi comisionari sau consultanți, cu scopul de a influența deciziile. Serviciile furnizate de consultanți și intermediari trebuie să se afle într-o relație de proporționalitate cu serviciile pe care urmează să le presteze și trebuie documentate integral în rapoarte periodice.

Donații și sponsorizări:

Compania Swietelsky este conștientă de faptul că proiectele culturale, sociale sau umanitare sunt dificil de realizat fără donații sau sponsorizări. Sprijinirea evenimentelor selectate, a organizațiilor de ajutor și a instituțiilor cu caracter caritabil reprezintă o preocupare socială a companiei.

Gratificațiile sub formă de donații sunt destinate în mod expres să contribuie la sprijinirea acestor organizații sau instituții în activitatea lor sau să asigure că astfel de evenimente pot fi realizate. Nu este necesară și nici nu se așteaptă nicio contraprestație.

În cazul acordării de donații, trebuie consultată lista de pe site-ul web al Ministerului Federal al Finanțelor, în care sunt incluse organizațiile care beneficiază de donații sau care sunt enumerate în mod expres ca organizații care beneficiază de donații în Legea privind impozitul pe venit

în conformitate cu articolul 4a (1). În principal, acestea coincid cu organizațiile de strângere de fonduri și cu scopurile lor pe care compania Swietelsky le consideră demne de sprijin.

Prin urmare, donațiile către astfel de organizații sau instituții similare trebuie să se bazeze întotdeauna pe principiile menționate mai sus și valoarea donațiilor trebuie luată în considerare în termeni de proporționalitate și practică obișnuită.

Nu sunt permise donațiile către partide, organizații politice sau politicieni individuali, la evenimentele organizate de acestea în mod direct sau indirect.

Spre deosebire de donații, sponsorizarea este definită ca fiind o contribuție din partea companiei Swietelsky către un organizator de evenimente sportive, culturale, carita-

bile sau de altă natură, bazate pe publicitate sau cultivarea imaginii. În schimb, Swietelsky beneficiază de un serviciu de publicitate. Sponsorizarea este, în general, unul dintre beneficiile permise. Cu toate acestea, dacă beneficiile primite în cadrul acordurilor de sponsorizare (de ex: bilete pentru un meci de fotbal) sunt transmise de compania Swietelsky unui funcționar public în legătură cu afaceri oficiale sau sponsorizarea este condiționată de un anumit comportament din partea funcționarului public, acest lucru poate fi calificat ca fiind un act de corupție în anumite circumstanțe.

Activitățile de sponsorizare ale companiei Swietelsky sunt efectuate întotdeauna în schimbul marketingului și sunt în orice caz în conformitate cu concurența loială. Activitățile de sponsorizare nu servesc intereselor individuale sau personale ale funcționarilor sau angajaților individuali.



IV. Ne comportăm onest față de partenerii noștri de afaceri

Pentru noi relațiile oneste și respectuoase cu clienții, subcontractanții, furnizorii și concurenții sunt de la sine înțelese.

Pentru a asigura o concurență loială, trebuie evitate anumite practici comerciale, cum ar fi inducerea în eroare a clientului în ceea ce privește calitatea sau disponibilitatea, remarcile defăimătoare la adresa concurenților și alte practici similare.

Sunt interzise în mod special punerea de acord a prețurilor și comportamentele care urmăresc să restricționeze, să denatureze sau să modifice libera concurență. Pretindem același lucru și de la subcontractanții și furnizorii noștri.

Reglementările pentru menținerea unei concurențe transparente, corecte și echitabile sunt multiple:

Dispoziții în acest sens pot fi găsite într-o serie de legi, cum ar fi legile împotriva concurenței neloiale, legile antitrust, dar și în legile privind achizițiile publice specifice statului.

Încălcarea unor astfel de dispoziții legale poate duce - în afară de consecințele personale în temeiul dreptului penal - la amenzi care amenință existența unei companii, dar și la excluderea acesteia de la participarea la atribuirea de contracte publice.

Încălcările acestor dispoziții nu au fost și nu vor fi tolerate de compania noastră. În consecință, sunt interzise, de exemplu, următoarele:

- Orice tip de acord privind prețurile, factorii de stabilire a prețurilor, condițiile și reducerile.
- „Împărțirea” municipalităților, zonelor și regiunilor, respectiv piețelor.
- „Împărțirea” clienților și a sectoarelor de activitate.
- Punerea de acord a ofertelor în cadrul licitațiilor, indiferent de natura acestora.
- Coordonarea strategiilor de ofertare sau de produse.
- Orice comportament care ar putea influența rezultatul unui concurs de oferte într-o manieră în care, fără acest comportament, rezultatul concursului ar fi fost diferit.

Se precizează faptul că exemplele de mai sus nu se referă doar la acordurile sau înțelegerile explicite, scrise și verbale, ci și comportamentul aferent. Nu se acceptă nici schimbul unor astfel de informații cu concurenții din afara concursurilor curente de oferte, care poate servi drept bază pentru un comportament coordonat.

Prețurile noastre, structurile de costuri, baza noastră de clienți, strategiile noastre de produs, strategiile comerciale și informațiile similare relevante pentru afaceri sunt strict confidențiale în raport cu concurenții noștri. Aceste informații fac parte din secretele comerciale strict protejate, iar încălcarea acestora va fi sancționată în orice mod care servește intereselor companiei.

V. Evităm conflictele de interese

În viața profesională de zi cu zi, pot apărea situații în care interesele companiei intră în conflict cu interesele personale. Tuturor angajaților li se solicită să evite astfel de situații. Dacă totuși apare un conflict de interese potențial sau real, angajații vizați trebuie să își informeze superiorii ierarhici în prealabil și fără întârziere. Fiecare angajat este conștient de faptul că trebuie să se abțină de la orice activitate secundară care este contrară intereselor companiei Swietelsky (de exemplu, dacă există motive de concurență contrare), cu excepția cazului în care acesta este autorizat în mod expres de către conducere.

Deciziile dumneavoastră de afaceri nu trebuie să fie niciodată influențate de interesele personale care pot apărea în urma unei tranzacții de afaceri.

Decizia împotriva sau în favoarea unei tranzacții comerciale trebuie să fie documentată într-un mod clar și inteligibil. Cea mai bună decizie este cea mai transparentă decizie luată în interesul companiei Swietelsky. Prin urmare, este esențial să nu lăsați niciodată impresia că deciziile dvs. se bazează pe interese personale.

Conflictele de interese sau aparența conflictelor de interese survin, de exemplu, atunci când se iau în considerare relații de afaceri cu persoane care fac parte din cercul familiei apropiate sau extinse sau al prietenilor apropiați. Un astfel de conflict apare, de asemenea, în cazul în care persoanele numite au o responsabilitate într-o funcție-cheie sau au o participație într-o companie. Bineînțeles, acest lucru survine și în cazul în care aveți o participație într-o astfel de companie sau un profit de pe urma acesteia, indiferent de formă (a se vedea punctul III). Pentru a evita situațiile în care interesele dvs. personale și/sau financiare intră în conflict cu cele ale companiei Swietelsky, este interzis să dobândiți participații în societățile comerciale ale concurenților, contractanților, furnizorilor sau clienților.

În cazul în care apar sau au apărut deja astfel de conflicte de interese sau conflicte similare, acestea trebuie comunicate imediat prin raportarea lor superiorului ierarhic. În cazul în care, atunci când vă alăturați companiei noastre, dețineți deja participații la societățile comerciale menționate mai sus sau la societăți comerciale similare sau aveți beneficii în orice alt mod de la o astfel de societate comercială, sau în cazul în care relațiile de prietenie sau de familie ar putea da naștere la suspiciunea unui conflict de interese, sunteți obligat să vă informați superiorul ierarhic cu privire la acest lucru, cel târziu imediat ce apare un astfel de conflict de interese.

Activitățile secundare care nu au legătură cu una dintre societățile comerciale menționate mai sus trebuie, de asemenea, să fie declarate în momentul angajării în compania noastră sau înainte de începerea activității secundare și trebuie solicitată aprobarea corespunzătoare. O astfel de aprobare poate fi acordată numai dacă vă asigurați că vă utilizați timpul de lucru exclusiv în interesul companiei și că nu utilizați resursele companiei noastre în cadrul activității dvs. secundare.

Prin urmare, sunt interzise următoarele:

- Acordarea de comenzi societăților comerciale din sfera privată în condiții și la prețuri deosebit de avantajoase, în cazul în care acest lucru ar putea afecta deciziile dvs. de afaceri în favoarea acestor societăți comerciale. Informați superiorul dumneavoastră ierarhic înainte de acordarea comenzii!
- Situațiile în care vă simțiți obligat să luați o decizie de afaceri în favoarea unui partener de afaceri. Consultați superiorul dumneavoastră ierarhic în legătură cu acest subiect.

VI. Protejăm activele companiei

Tratăm echipamentele încredințate cu atenție și în conformitate cu scopul acestora. Trebuie să protejăm bunurile companiei împotriva furtului, neglijenței, risipei și uzurii dincolo de limitele obișnuite. În principiu, toate resursele companiei pot fi utilizate doar în scopuri profesionale; utilizarea privată care depășește limitele necesare trebuie aprobată de către superiorul ierarhic.

Indiferent de sectorul în care lucrați în cadrul companiei noastre: Pentru a vă îndeplini sarcinile, vi se încredințează de obicei echipamente cu o valoare considerabilă. Respectați proprietatea companiei și tratați-o cu aceeași atenție cu care ați face-o dacă bunul încredințat v-ar aparține.

Este interzisă în mod expres utilizarea personală neautorizată a activelor sau serviciilor companiei. Orice altă utilizare a echipamentelor trebuie aprobată în mod expres de către superiorul ierarhic.

În special, sunt interzise următoarele

- transferul neautorizat de echipamente către terți în schimbul unei plăți sau cu titlu gratuit;
- utilizarea echipamentelor companiei în scopuri personale, dincolo de ceea ce este absolut necesar, inclusiv în afara programului normal de lucru;
- utilizarea echipamentelor ca mijloc auxiliar pentru generarea de venituri („Recurgerea la subterfugii” – a se vedea în acest sens și punctul V. „Activități secundare”);
- orice utilizare externă a echipamentelor companiei fără aprobarea necesară din partea superiorului ierarhic.

Delictelor împotriva proprietății și bunurilor, cum ar fi furtul, nu sunt tolerate sub nicio formă. Într-un astfel de caz, se ajunge o pierdere imediată a încrederii și aceste infracțiuni sau altele similare vor duce la concediere.



VII. Respectăm drepturile omului și ne asumăm răspunderea socială

Conform Convenției europene pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale, respectăm demnitatea, viața privată și personalitatea individuală a tuturor persoanelor. Nu tolerăm nicio discriminare a persoanelor pe motive de origine națională sau etnică, sex, orientare sexuală, religie, vârstă sau handicap. Nu se tolerează un tratament denigrant al angajaților, cum ar fi hărțuirea sexuală sau morală și altele asemenea. În plus, interzicem orice formă de trafic de persoane și sclavie modernă, cât și munca copiilor și munca forțată.

Angajații noștri sunt importanți pentru noi. Noi știm că un bun echilibru între viața profesională și cea personală este esențial pentru succesul pe plan personal și pentru satisfacția la locul de muncă. O relație bazată pe încredere reciprocă și loialitatea constituie temelia colaborării și reprezintă fundamentul pentru dezvoltarea viitoare de succes a companiei noastre.

Politica noastră de resurse umane se bazează pe remunerarea echitabilă și în funcție de performanță, pe siguranța locului de muncă, libertatea de asociere și dreptul angajaților la negocieri colective.

Prin urmare, standardele sociale și de muncă superioare nu sunt doar cerințe legale obligatorii pentru noi, ci și o preocupare reală. De aceea, solicităm același lucru de la subcontractanții și furnizorii noștri. Din acest motiv, angajații noștri sunt obligați să verifice respectarea tuturor dispozițiilor de drept social și de dreptul muncii în forma cerută de lege și într-un mod rezonabil. Nu vor fi tolerate încălcările, în special cele ale Legii privind angajarea străinilor sau fraudă sistemului de securitate socială.

Societățile și organizațiile dezvoltate și moderne sunt caracterizate și de o înțelegere reală a diferențelor de orice natură. Acestea utilizează diferențele și le privesc ca pe un element de bază pentru atingerea obiectivelor comune. Cunoscând faptul că diferențele creează imaginea de ansamblu, ne tratăm reciproc cu respect, apreciere și bunăvoință, indiferent de nivelurile ierarhice.

Critica este întotdeauna permisă - totuși, aceasta nu este asociată cu denigrarea și lipsa de respect, iar reputația persoanelor trebuie să rămână neafectată. În relațiile noastre reciproce nu există loc pentru un comportament depreciativ și insultător.

Respectarea dispozițiilor de drept social și de dreptul muncii nu constituie un obstacol birocratic, ci o obligație. Conformitatea corespunzătoare cu regulile este practi-

cată în cadrul companiei noastre și este o parte integrantă a culturii noastre corporative.

La acordarea de comenzi de lucru subcontractanților și furnizorilor, observăm și verificăm dacă și aceștia respectă aceste dispoziții. Verificările necesare în conformitate cu dispozițiile Legii privind angajarea străinilor și ale Legii privind combaterea dumpingului salarial și social sunt efectuate în permanență, inclusiv în vederea prevenirii sancțiunilor relevante, care, în cazuri grave, pot duce și la excluderea de la participarea la procedurile de achiziții publice. Pe Intranet puteți găsi reglementări și instrucțiuni mai detaliate - evaluate în permanență - privind dispozițiile menționate mai sus și alte dispoziții legale.

VIII. Asigurăm un mediu de lucru sigur și respectăm mediul înconjurător

Prevenirea pericolelor pentru oameni și mediul înconjurător este o preocupare majoră pentru noi. Reglementările privind prevenirea accidentelor trebuie respectate cu strictețe. Monitorizarea constantă a modului în care sunt gestionate situațiile periculoase joacă în acest caz, un rol esențial. Formarea profesională continuă a angajaților consolidează efectul preventiv al măsurilor de prevenire a accidentelor.

Industria construcțiilor este un sector intens din punct de vedere energetic și al resurselor, cu un impact semnificativ asupra naturii și a mediului înconjurător. O abordare durabilă și de conservare a resurselor în ceea ce privește mediul înconjurător este o parte integrantă a strategiei companiei noastre. Ne străduim să asigurăm utilizarea de procese protectoare și echipamente ecologice în toate etapele proiectelor. Dorim să contribuim în mod eficient la îmbunătățirea calității aerului prin utilizarea surselor de energie regenerabilă și reducerea costurilor asociată cu folosirea de combustibili fosili. Acordăm atenție gestionării responsabile a apei și conservării calității apei. În mod similar, se acordă o atenție deosebită și biodiversității pentru a se asigura că diversitatea speciilor și habitatele plantelor și animalelor sunt protejate și conservate. Conducerea consideră conștientizarea și sensibilizarea angajaților cu privire la problemele de mediu ca fiind o sarcină de management.

Informațiile privind cerințele legale și alte reglementări interne privind protecția muncii și sănătății și protecția mediului sunt disponibile în orice moment pentru fiecare angajat, datorită sistemului de management integrat (SMI). Pentru a pune în aplicare cerințele legale privind protecția muncii și sănătății, au fost elaborate programe cu implicarea medicilor de medicina muncii, a experților și a reprezentanților în materie de siguranță, cu persoanele însărcinate în acest sens și împreună cu managerii

și conducerea.

Toți angajații trebuie să se asigure că mediul lor de lucru este sigur și sănătos. Prin urmare trebuie respectate cu strictețe reglementările privind protecția angajaților și reglementările de siguranță. Niciun angajat nu este obligat să presteze servicii pentru care există reglementări de siguranță, dar care nu sunt respectate sau cărora nu li se acordă atenție la momentul prestării serviciului. Prin urmare este interzisă în mod expres efectuarea sau dispunerea efectuării de prestații fără echipament de protecție adecvat. Utilizarea echipamentului de protecție trebuie verificată de către superiorul ierarhic, care trebuie să dispună măsuri imediate pentru a asigura respectarea normelor de siguranță, dacă este necesar.

Pentru a asigura un standard superior de sănătate și siguranță la locul de muncă, Grupul a implementat un sistem de management al sănătății și siguranței la locul de muncă recunoscut la nivel internațional, în conformitate cu standardul ISO 45001. Acest aspect este ancorat în sistemul de management integrat. Respectarea măsurilor de sănătate și siguranță la locul de muncă pentru angajații noștri este monitorizată în mod constant de către experți în siguranță, reprezentanți în materie de siguranță și medici de medicina muncii.

În plus, reglementările privind managementul mediului înconjurător sunt puse în aplicare în mod activ, în conformitate cu cerințele standardului EN ISO 14001. Acestea se aplică pentru șantierele de construcții, dar și pentru producție și reutilizarea de materiale reciclabile.

Identificarea consecventă a aspectelor de mediu în legătură cu activitățile noastre desfășurate pe șantierele de construcții și la sediile permanente ne permite să identificăm potențialul de îmbunătățire continuă a protecției mediului. Proiectele specifice de protecție a mediului sunt implementate în sucursale, filiale și sediile permanente ca parte a managementului de proiect.

IX. Tratăm documentele și informațiile comerciale în mod confidențial

Toate informațiile companiei sunt stocate în siguranță și sunt protejate împotriva consultării sau accesului de către terți. Informațiile companiei includ toate datele financiare, documentele strategice, contractele, planurile, corespondența și altele asemenea, indiferent de forma și de suportul pe care se utilizează sau sunt stocate. În cazul în care astfel de informații sunt marcate ca fiind „confidențiale”, acestea se vor trata cu o atenție deosebită și, prin urmare, nu se vor păstra într-un mod liber accesibil la locul de muncă. Informațiile confidențiale de orice tip, obținute în cursul activită-

ților profesionale nu pot fi utilizate pentru urmărirea unor interese personale și nici nu vor fi puse la dispoziția unor persoane neautorizate. Obligația de a păstra confidențialitatea se aplică atât în timpul, cât și după încetarea raportului de muncă.

X. Respectăm standardele de securitate IT și de protecție a datelor

Dispozitivele IT trebuie păstrate întotdeauna într-un mod adecvat și trebuie să fie protejate cu parolă, în măsura în care acest lucru este posibil din punct de vedere tehnic. Parolele personale nu pot fi transmise altor angajați sau părților terțe. Protejăm datele companiei, dar și datele cu caracter personal ale partenerilor de afaceri și ale angajaților împotriva accesului neautorizat, utilizării abuzive, pierderii și distrugerii înainte de termenul prevăzut, utilizând toate mijloacele tehnice și organizatorice corespunzătoare disponibile.

XI. Continuăm să ne dezvoltăm

Dezvoltarea și furnizarea de soluții și tehnologii inovatoare pentru clienții noștri fac parte din activitatea noastră de zi cu zi. Experiența acumulată ca urmare a elaborării a nenumărate proiecte de construcții se transferă în proiecte noi și duce la îmbunătățiri și adaptări continue ale utilajelor utilizate și la optimizări atât în procesele interne, cât și în privința contactului cu clienții noștri. În afară de aceste evoluții tehnice și organizaționale, promovăm și dezvoltarea personală și profesională a angajaților noștri. Drept urmare, acordăm o atenție deosebită formării profesionale și perfecționării - fie în cadrul evenimentelor interne de formare profesională, fie în cadrul cursurilor externe de formare profesională – pentru a oferi tuturor angajaților cel mai bun sprijin posibil pentru atribuțiile viitoare.

Aplicarea codului de conduită

Acest cod de conduită este obligatoriu pentru toți angajații companiei Swietelsky. Acesta poate fi accesat de toți angajații pe Intranet. În cazul în care angajații descoperă încălcări sau au întrebări cu privire la o anumită problemă, sunt rugați să contacteze în mod confidențial superiorul ierarhic sau, dacă este necesar, ofițerul de conformitate (LCO sau CCO). Toate notificările și solicitările sunt tratate cu confidențialitate și sunt investigate cu deosebită atenție.

Acest Cod de conduită este un document intern, dar, în același timp, este potrivit pentru a comunica principiile companiei noastre și regulile noastre de conduită către partenerii noștri de afaceri și tuturor părților interesate. Cu toate acestea, de aici nu pot fi derivate pretenții formulate de terți.

Acest Cod de conduită constituie, de asemenea, baza pentru alte reglementări interne în cadrul Grupului și al companiilor, sucursalelor și sediilor permanente.

Directivele sau reglementările suplimentare interne ar trebui să concretizeze, să comenteze sau să completeze acest cod de conduită. Toate nivelurile ierarhice au obligația de a se informa și de a-și informa angajații cu privire la conținutul acestui cod de conduită și despre directivele interne suplimentare și de a le respecta.

Este posibil să fie nevoie de reglementări speciale ca urmare a particularităților specifice fiecărei țări. În cazul în care sunt necesare reglementări suplimentare în țara respectivă, acestea nu trebuie să contravină principiilor acestui cod de conduită.

Raportarea încălcărilor regulilor

Dacă angajații grupului încalcă acest Cod de conduită, reglementările interne sau reglementările legale (locale), vă puteți adresa următoarelor persoane de contact cât mai curând posibil:

- Superiorilor ierarhici direcți
- Conducerii societății sau conducerii filialei respective a grupului, respectiv filialei
- Consiliului de Administrație
- Ofițerului de conformitate responsabil pentru țară (LCO)
- Chief Compliance Officer (CCO)



Platforma avertizorilor
de integritate
swietelsky.integrityline.com

Pe lângă notificarea către o persoană de contact, toți angajații au opțiunea de a trimite o notificare prin intermediul sistemului de denunțare a neregulilor pe internet. Acesta este accesibil non-stop și din orice locație la adresa <https://swietelsky.integrityline.com>.

Notificările dvs. și informațiile privind încălcarea regulilor vor fi analizate cu deosebită atenție. În marea majoritate a cazurilor, va fi necesar ca persoana care face sesizarea să se identifice cu scopul a se efectua o investigație amănunțită. În funcție de caz, notificările anonime au dezavantajul că nu pot fi puse întrebări și nu se pot obține informații suplimentare.

Dacă solicitați în mod expres acest lucru sau dacă pare necesar pentru a efectua investigații suplimentare, confidențialitatea dumneavoastră va fi păstrată. Nu trebuie să vă așteptați la consecințe negative ca urmare a notificării dvs., deoarece notificarea dvs. ne va ajuta să asigurăm respectarea acestui Cod de conduită, a dispozițiilor legale în vigoare și a altor reglementări interne. Persoanele care contribuie la clarificarea încălcărilor prin furnizarea de informații în contextul investigării încălcărilor, beneficiază de asemenea de această protecție a confidențialității, în măsura în care solicită acest lucru.

Totuși, se atrage atenția în mod expres că pot fi luate măsuri disciplinare în cazul în care devine evident că notificările conțin acuzații false în mod deliberat sau din neglijență gravă.

Declarația de consimțământ

_____ Prin prezenta confirm în mod expres că am citit Codul de conduită al Swietelsky AG și al societăților comerciale din grupul său. Respectarea directivelor și a principiilor societăților comerciale din grupul Swietelsky prevăzute în acest cod este o obligație evidentă pentru mine împreună cu respectarea dispozițiilor legale și a reglementărilor naționale. În consecință, mă consider obligat să respect acest cod de conduită fără nicio restricție și confirm acest lucru prin semnătura mea.

Locul, data

Semnătura

Adrese de contact:**M.A. Gernot Reiter**
Chief Compliance Officer (CCO)

Swietelsky AG
Sediul central Linz
Edlbacherstraße 10, 4020 Linz
Austria
T +43 732 69 71-7503
E compliance@swietelsky.com

- Australia
- Bosnia și Herțegovina
- Danemarca
- Franța
- Marea Britanie
- Italia
- Croația
- Luxemburg
- Țările de Jos
- Norvegia
- Austria
- Polonia
- Suedia
- Elveția
- Slovenia

Proc. Mag.
Michael Lattner CCOAdjunct**Fabian Weigert, Ass. jur., MBA**

Swietelsky Baugesellschaft mbH
Ria-Burkei-Strasse 13
81249 München
Germania
T +49 89 82 07 50-5515
E compliance@swietelsky.de

- Germania

M.A. Kamila Beránková

SWIETELSKY stavební s.r.o.
APEIRON center, 4. patro
Sokolovská 192/79, 186 00 Praha 8
Republica Cehă
T +42 0296 177 704
E compliance@swietelsky.cz

- Slovacia
- Republica Cehă

Mónika Győri

Swietelsky Magyarország Kft.
Mészáros utca 13., 1016 Budapest
Ungaria
T +36 1 889-6421
E compliance@swietelsky.hu

- Ungaria

Mag. Veronica Titel

Swietelsky Construct S.R.L.
Strada Tipografilor 11-15
Clădirea 1A
013714 București
România
T +40 730 014 332
E compliance@swietelsky.ro

- România

