

# Zarządzanie zgodnością Kodeks postępowania 5/24



**SWIETELSKY**

PL

## STOPKA REDAKCYJNA

Właściciel mediów i wydawca:  
Swietelsky AG  
Edlbacherstraße 10, 4020 Linz  
+43 732 6971-0, office@swietelsky.at  
www.swietelsky.com

Numer rejestru handlowego [Firmenbuchnummer,  
FN]: 83175 t, ATU 232 40 400,  
Sąd okręgowy w Linzu [Landesgericht Linz]

Koncepcja i projekt graficzny:  
Bueronardin, Wiedeń  
Fredmanky GmbH, Linz - Neufelden - Gleisdorf

Zdjęcia, o ile nie zaznaczono inaczej:  
Swietelsky AG, Linz

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

Miejsce wydania:  
4040 Linz/Lichtenberg

Publikacja:  
Grudzień 2016 r.  
8. Wydanie 8, maj 2024 r.

## WSTĘP

Przedmowa	4
Oświadczenie o różnorodności	5

## ZASADY

I.	Postępujemy zgodnie z przepisami	7
II.	Podatki rozumiemy jako zobowiązanie wobec społeczeństwa	8
III.	Nie akceptujemy korupcji ani przekupstwa	8
IV.	Postępujemy uczciwie wobec naszych partnerów biznesowych	11
V.	Unikamy konfliktu interesów	11
VI.	Chronimy składniki majątku przedsiębiorstwa	12
VII.	Szanujemy prawa człowieka i przestrze- gamy zasad odpowiedzialności społecznej	14
VIII.	Dbamy o bezpieczne warunki pracy i środowisko naturalne	14
IX.	Dokumenty i informacje służbowe traktujemy poufnie	15
X.	Przestrzegamy standardów w zakresie bezpieczeństwa IT i ochrony danych	15
XI.	Stale się rozwijamy	15

## WDROŻENIE

Zastosowanie Kodeksu postępowania	16
Zgłaszanie naruszeń	16
Dane kontaktowe	17



System zarządzania zgodnością firmy SWIETELSKY jest regularnie audytowany przez podmiot zewnętrzny. Od początku 2022 roku firma Swietelsky AG i jej spółki zależne w Austrii posiadają certyfikaty wystawiane przez Austrian Standards zgodnie z odpowiednimi normami ISO 37301 „System zarządzania zgodnością – Prawo antymonopolowe” i ISO 37001 „System zarządzania antykorupcyjnego – Antykorupcja”. Te uznane na arenie międzynarodowej certyfikaty potwierdzają najwyższą jakość zarządzania zgodnością realizowanego przez firmę Swietelsky.

Pracujemy dla ludzi.  
Kształtujemy przyszłość.  
Jesteśmy częścią rozwiązania.  
**Budownictwo na coraz  
wyższym poziomie.**



# Przedmowa

Szanowni Państwo!

Z ponad 12 000 pracowników, wolumenem budowlanym powyżej 3,4 mld euro i zdecentralizowaną strukturą organizacyjną jesteśmy międzynarodowym graczem, krajowym zwycięzcą i regionalnym mistrzem w branży budowlanej. Od ponad 80 lat nasz wzrost charakteryzowały zrównoważony rozwój gospodarczy i solidny dobrobyt. Dzięki temu koncern oferuje obecnie całą gamę usług budowlanych cieszących się najwyższą jakością, elastycznością i terminowością.

Na pozytywny rozwój firmy przełożyła się przede wszystkim gotowość pracowników do dalszego rozwoju i podejmowania wyzwań w sposób ukierunkowany na przyszłość. Dokładnie w ten sam sposób podchodzimy do tematów nowych ram prawnych i standardów etycznych w celu utrzymania wysokich wskaźników naszej reputacji jako wiarygodnego, kompetentnego i przestrzegającego prawa partnera.

W strukturach firmy oraz wobec zleceniodawców i konkurencji powinny nas charakteryzować uczciwość, szacunek oraz rzetelność.

Wytyczne takiego zachowania, nienaganego pod względem prawnym, etycznym i moralnym, zostały ujęte w opracowanym przez nas Kodeksie postępowania (Code of Conduct), który stanowi główny element naszego certyfikowanego systemu zarządzania zgodnością (certyfikat zgodny z normami ISO 37301 i 37001). Przestrzeganie wymienionych w nim zasad dotyczy wszystkich pracowników firmy Swietelsky niezależnie od zajmowanego stanowiska. Nasze zachowanie w codziennej pracy jest niewątpliwie jednym z najważniejszych czynników wpływających na reputację firmy. Dlatego każda osoba winna we własnym interesie wziąć pod uwagę wyszczególnione w Kodeksie postępowania zasady, a tym samym przyczynić się do zapewnienia wspólnego sukcesu gospodarczego.

Zarząd



Dr inż [DI Dr.] Peter Krammer  
Dyrektor generalny [CEO]



Harald Gindl, MBA  
Dyrektor finansowy [CFO]



Mgr inż [DI] Klaus Bleckenwegner  
Dyrektor operacyjny ds.  
międzynarodowych [COO  
International]



Peter Gal  
Dyrektor operacyjny [COO]  
ds. budowy kolei



August Weichselbaumer  
Dyrektor operacyjny [COO]  
na terenie Austrii

# Oświadczenie o różnorodności

Swietelsky AG dostrzega stale rosnącą różnorodność społeczeństwa, w którym żyjemy i prowadzimy działalność. Kierujemy się różnorodnością pomysłów i wiemy, że przyjmowanie zdywersyfikowanego podejścia może pomóc nam sprostać wyzwaniom szybko zmieniającego się świata.

Warunkiem ku temu jest zapewnienie, aby nasi pracownicy, niezależnie od płci, wyznania, orientacji seksualnej, wieku, pochodzenia etnicznego czy stopnia niepełnosprawności, uzyskiwali kompleksowe wsparcie i mogli w pełni rozwijać swój potencjał osobisty i zawodowy.

Zdecydowanie odrzucamy wszelkie formy dyskryminacji i mobbingu oraz opowiadamy się za kulturą wspólnoty i wzajemnego doceniania. Postrzegamy zarządzanie różnorodnością jako strategiczny instrument przekładający się na zwiększenie długoterminowej efektywności naszej działalności w sektorze budowlanym.

Dlatego też zachęcamy naszych pracowników, aby różnorodność postrzegali jako szansę na zdobycie przewagi konkurencyjnej, utrzymanie w pracy atmosfery pełnej empatii i stworzenie warunków ramowych spełniających cele polityki inkluzywności.

Dostrzegamy pilne potrzeby w zakresie operacyjnym i – co nie mniej ważne – szczególną odpowiedzialność społeczną w zakresie promowania kobiet w procesach pracy oraz strukturach zarządzania związanych z budownictwem, ale także w dostosowanym do potrzeb zatrudnianiu starszych pracowników i szkoleniu młodzieży.





# Kodeks postępowania

W poniższym tekście słowo „pracownik” odnosi się zarówno do pracowników płci męskiej, jak i żeńskiej.

W tekście Kodeksu postępowania zrezygnowano z różniczenia form rodzaju męskiego i żeńskiego (pan, pani), tak że odpowiednie pojęcia mają zastosowanie do obu płci.

## Zakres stosowania

Niniejszy Kodeks postępowania obowiązuje wszystkich pracowników Grupy Swietelsky, bez jakichkolwiek wyjątków. Również każdy nowy pracownik powinien zapoznać się z nim i zobowiązać się do jego przestrzegania.

Ma on również zastosowanie do tych spółek, w których udziały bezpośrednie lub pośrednie firmy Swietelsky AG wynoszą co najmniej 50%.

O ile w innych spółkach z udziałami firmy Swietelsky nie jest stosowana kontrola w tym zakresie i dlatego nie zostały ustalone zasady odnośnie do programu zgodności, o tyle, w ramach dotychczasowej struktury decyzyjnej, wymagane jest zastosowanie oraz egzekwowanie tego programu w spółkach o udziałach powyżej 50%.

Nasz Kodeks postępowania dotyczy nie tylko firmy Swietelsky, lecz również naszych podwykonawców, dostawców i usługodawców. W ten sposób chcemy zapewnić zgodność w całym łańcuchu dostaw.

## I. Postępujemy zgodnie z przepisami

**Działamy zgodnie z zasadami etycznymi i kierujemy się obowiązującymi przepisami i wytycznymi prawnymi. We wszystkich służbowych działaniach i przy podejmowaniu decyzji przestrzegamy przepisów i standardów obowiązujących w poszczególnych krajach, w których działa Swietelsky. Każdy pracownik ma obowiązek zapoznania się z przepisami prawa obowiązującymi w obszarze swojej odpowiedzialności i ich przestrzegać. W przypadku ewentualnych wątpliwości należy zlecić sporządzenie pisemnej opinii prawnej.**

Swietelsky prowadzi obecnie działalność w wielu krajach Europy i w Australii. Działalność w tych krajach podlega najróżniejszym porządkom prawnym, systemom politycznym, kulturalnym i społecznym. Postępowanie wbrew istniejącym przepisom może mieć bardzo szkodliwe skutki, które na dzień popełnienia wykroczenia są nie do oszacowania. Wysokie kary finansowe i odszkodo-

wania za szkody spowodowane działaniem niezgodnym z prawem mogą uderzyć w przedsiębiorstwo nie tylko w sensie materialnym, lecz również mogą mieć znaczenie dla jego reputacji, a w dalszej kolejności negatywne konsekwencje gospodarcze dla spółki.

Szczególnie wykroczenie przeciw odpowiedzialności karnej stanowi ingerencję w istniejący porządek prawny i jako takie ma negatywny wpływ na późniejszą aktywność przedsiębiorstwa.

Nasze transakcje biznesowe i kultura nie przewidują miejsca na takie działania.

Odpowiedzialne prowadzenie działalności biznesowej nie kończy się w momencie dotarcia do granicy obowiązywania przepisów prawa karnego, lecz znacznie wcześniej. Często do oceny, czy konkretne działanie jest zgodne z prawem, wystarczy „zdrowy rozum”. Przy wystąpieniu jakichkolwiek wątpliwości i niepewności co do oceny, przełożeni są do Państwa dyspozycji. Poza tym pomocą służą osoby do kontakty w dziale sprzedaży i innych działach przedsiębiorstwa. W razie potrzeby powołani zostaną również doradcy zewnętrzni. Ponadto mogą Państwo skorzystać z pomocy oferowanej przez Krajowego Specjalistę ds. Zgodności (LCO) lub Głównego Specjalistę ds. Zgodności (CCO) odpowiedzialnego za całą Grupę.

Podczas wykonywania czynności służbowych należy mieć świadomość, że postępowanie niezgodne z prawem może mieć również negatywne reperkusje dla Państwa osobistej integralności, renomy i opinii oraz otoczenia rodzinnego i osobistego.

Konsekwencje naruszenia wewnętrznych wytycznych i przepisów prawnych, a także standardów moralnych i etycznych, szkodzą nie tylko firmie, ale także Państwu.

W każdym przypadku wystąpienia takiej sytuacji zostaną podjęte środki dyscyplinarne. Zakres podejmowanych środków dyscyplinarnych obejmuje działania od upomnienia po zwolnienie. Ponadto możliwe są wyroki skazujące w postaci grzywny i kar pozbawienia wolności. Jeżeli niezgodne z prawem (karnym) zachowanie wyrządzi szkodę spółce, należy się także spodziewać, że zostaną Państwo pociągnięci do odpowiedzialności przez spółkę. Należy więc mieć na uwadze możliwe konsekwencje takich zachowań, a krótkoterminowe sukcesy i korzyści nie powinny kierować Państwa zachowaniem. Podstawą sukcesu przedsiębiorstwa były, są i pozostaną: wiarygodność, świadomość odpowiedzialności służbowej i działanie zgodnie z przepisami obowiązującymi w poszczególnych krajach.



## II. Podatki rozumiemy jako zobowiązanie wobec społeczeństwa

**Sprawnie działający system podatkowy stanowi podstawę dla realizacji socjalnych, gospodarczych i społecznych zadań państwa. Chcemy mieć swój wkład w realizację tego zobowiązania i dlatego przestrzegamy przepisów podatkowych i przepisów o ubezpieczeniach społecznych, wynikających z ustaw i innych aktów prawnych.**

Tak jak każdy podmiot prawny, nasze przedsiębiorstwo podlega również regularnym urzędowym kontrolom (finansowym). Już tylko z tego powodu istnieje duże ryzyko, że w trakcie takich kontroli zostaną ujawnione niezgodności.

Ze względu na istniejące metody kontroli i doskonałe wyszkolenie urzędników możliwości kontroli przez instytucje finansowe i dochodzeniowe są bardzo szerokie. Również podejrzenia niezgodnych z prawem działań naszych klientów, podwykonawców i dostawców mogą być powodem do przeprowadzenia kontroli w naszej spółce.

Oszustwa podatkowe czy nieprawidłowości związane z odprowadzaniem składek na ubezpieczenie społeczne nie są ani drobnym przewinieniem, ani też nie tworzą przewagi konkurencyjnej. Uchylenie się od płacenia podatków przez przedsiębiorstwa i osoby prywatne powoduje co roku miliardowe straty i przyczynia się do tego, że państwa nie mogą wypełniać swoich zadań lub wypełniają je w sposób niewystarczający. Przedsiębiorstwa takie jak nasze odczuwają skutki tych nieprawidłowych działań w sposób bezpośredni, w postaci stałego spadku liczby zamówień publicznych w branży budowlanej. Oprócz tego, że unikanie płacenia podatków jest obciążane ryzykiem płacenia wysokich kar, zagraża nie tylko istnieniu firm, których działalność opiera się na zamówieniach publicznych, ale też stanowisk pracy.

Naturalnie nie należy w żaden sposób przyczyniać się do oszustw podatkowych ani pomagać w ich realizacji!

Każda świadczona przez nas usługa musi być prawidłowo rozliczona pod względem podatkowo-prawnym. Nie można więc gwarantować nikomu niezgodnej z prawem korzyści podatkowej poprzez nieprawidłowe praktyki.

### Przykłady:

- Zlecenia, które zostałyby nam udzielone tylko pod warunkiem, że wystawimy nieprawidłową lub niepełną fakturę, lub nie będzie wystawiona faktura, oczywiście nie będą przyjmowane.
- Faktury za wykonane usługi będą więc wystawiane na zleceniodawcę jako odbiorcę faktury, a nie na jego spółkę, tak, aby ktoś mógł starać się o zwrot naliczonego podatku obrotowego w sposób nieuprawniony.

## III. Nie akceptujemy korupcji ani przekupstwa

**Żaden pracownik ani pełnomocnik przedsiębiorstwa nie może bezpośrednio ani pośrednio obiecywać ani zapewniać niewłaściwych korzyści lub gratyfikacji partnerom biznesowym ani żądać ich w toku prowadzenia działalności gospodarczej, jeśli ma to na celu wywarcie niedozwolonego wpływu na transakcje biznesowe lub jeśli mogłoby powstać takie wrażenie.**

**Z takiego założenia należałoby wychodzić wówczas, gdy rodzaj i zakres tych korzyści byłby wystarczający, aby determinować działania i decyzje odbiorcy. W państwach, gdzie prezenty należą do ogólnie przyjętych zwyczajów i wypływają z grzeczności, należy przynajmniej trzymać się w takich sprawach obowiązujących przepisów oraz rozważyć skutki takiego działania dla reputacji naszego przedsiębiorstwa. W razie wątpliwości należy uzyskać zgodę odpowiedniego przełożonego.**

**Wynagrodzenie, które zostanie wypłacone doradcy lub pośrednikowi za rzeczywiście wykonane usługi, powinno być w każdym razie proporcjonalne do prac które mają być wykonane. Takie usługi należy udokumentować w sposób transparentny i zrozumiały.**

**Nie wolno ustalać ani płacić, jak też przyjmować żadnych niedozwolonych prowizji.**

Korupcja i przekupstwo to użycie środków pieniężnych lub innych wartościowych środków w celu wywierania wpływu na decyzje. Nie uczestniczymy w takich praktykach, ponieważ jesteśmy świadomi, że są one największym wrogiem uczciwej konkurencji na rynku. My „przekupujemy” kontrahentów jakością naszych usług, poprzez dotrzymywanie warunków umownych i terminów, stosując prawdziwe, konkurencyjne ceny, oraz przez wiarygodność i wyróżniające się kwalifikacje naszych pracowników.



W związku z tym zobowiązujemy się do uczciwej konkurencji przy użyciu tych środków i bezwzględnie odrzucamy przekupstwo i korupcję, które w nieuzasadniony sposób zakłócają taką konkurencję.

Dlatego zabrania się każdemu pracownikowi oferowania lub przyznawania korzyści osobom trzecim, zarówno bezpośrednio, jak i pośrednio, w jakiegokolwiek formie, jeśli mogłoby to nawet tylko sprawiać wrażenie, że zamierzono wywarcie niedopuszczalnego wpływu na decyzję biznesową.

Oczywiście obowiązuje to również w sytuacji, w której osoba decyzyjna ma nie wykonać swoich obowiązków należycie lub wykonać je nieprawidłowo za sprawą takiej korzyści.

Dotyczy to również odwrotnego przypadku, gdy pracownikom naszej spółki oferuje się korzyść w celu skłonienia do określonego zachowania. Oferowanie tego rodzaju korzyści finansowych, czy to w formie biernej czy czynnej, pracownikom firmy, ale też urzędnikom i funkcjonariuszom publicznym, stanowi szczególnie niegodziwy czyn karalny. Zachowanie takie nie powinno mieć miejsca w zorganizowanej gospodarce, dlatego jest surowo zabronione.

#### **W świetle powyższego zabronione są w szczególności:**

- Wszelkie płatności na rzecz urzędników i funkcjonariuszy publicznych lub przedstawicieli władz mające na celu przyspieszenie lub ustawienie decyzji albo spowodowanie ich wykonania. Dotyczy to również zakazu oferowania korzyści majątkowych potencjalnym klientom lub partnerom handlowym w celu wywarcia wpływu na wynik udzielanego zamówienia.
- Wręczanie i przyjmowanie prezentów, bonusów, czy zaproszeń na imprezy, które byłyby nieodpowiednio hojne i które nie odpowiadają ogólnym praktykom biznesowym i przyjętym zwyczajom. Wyjątek stanowią prezenty, które zachowują pewną wartość unikatową przez dłuższy czas.
- W żadnym wypadku nie wolno przyjmować gotówki ani prezentów, które mogłyby choćby tylko wywołać tylko wrażenie, że zostały przyjęte, aby „zoptymalizować” procesy decyzyjne.

- Podobnie zabronione jest przyznawanie bądź przyjmowanie rabatów przyznawanych do umów prywatnych, nawet jeśli są one przekazywane lub przyjmowane również przez lub dla innych pracowników spółki. To samo dotyczy zaproszeń na imprezy czy wyjazdy, które swoim charakterem przekraczałyby „uzyskanie pozytywnej atmosfery” dla stosunków biznesowych.

Przy przyjmowaniu lub wręczaniu prezentów należy stosować zasadę umiaru i zdrowy rozsądek. Należy rozważyć, czy w danej sytuacji byłoby Państwu nieprzyjemnie, gdyby dowiedziały się o tym osoby trzecie. Jeśli istnieją co do tego wątpliwości lub jeśli wartość prezentu przekracza 100 euro, należy uzyskać zezwolenie bezpośredniego przełożonego.

Również upominki od innych osób trzecich, agenci prowizyjni lub konsultanci, mające na celu wpływ na proces decyzyjny, nie mogą być ani wręczane, ani przyjmowane. Wynagrodzenia pośredników czy doradców muszą być proporcjonalne do usług, których dotyczą. Usługi i koszty tych usług należy dokumentować systematycznie w regularnych raportach.

#### **Darowizny i sponsoring:**

W firmie Swietelsky rozumiemy, że projekty kulturowe, społeczne lub humanitarne są trudne w realizacji bez wkładu w postaci darowizn lub sponsoringu. Dla spółki Swietelsky wspieranie wybranych wydarzeń organizowanych przez organizacje i instytucje pomocowe o charakterze charytatywnym jest sprawą o randze społecznej.

Wpłaty w formie darowizn mają wyraźnie na celu wsparcie takich organizacji lub instytucji w ich pracy lub realizacji takich wydarzeń. W takich przypadkach nie jest wymagane ani oczekiwane żadne świadczenie zwrotne.

Przy świadczeniu darowizn należy sprawdzić na stronie Ministerstwa Finansów lub w ustawie o podatku dochodowym, czy obdarowywana instytucja podlega podatkowi od darowizn zgodnie z par. 4a (1) ustawy. Umieszczone na listach w tych źródłach organizacje pokrywają się zasadniczo z tymi, które firma Swietelsky uważa za godne wsparcia. Darowizny przekazywane przez firmę Swietelsky na rzecz takich lub podobnych instytucji muszą zatem zawsze opierać się na powyższych zasadach, a na ich wysokość należy patrzeć z punktu widzenia proporcjonalności i zwyczajowości.

W żadnym wypadku nie są dozwolone bezpośrednie lub pośrednie darowizny na rzecz partii, frontowych organizacji partyjnych lub indywidualnych polityków lub na organizowane przez nich wydarzenia.

Sponsoringiem określamy darowizny firmy Swietelsky świadczone na rzecz organizatorów wydarzeń sportowych, kulturalnych, non-profit lub innych bazujących na reklamie lub kultywowaniu wizerunku firmy. W zamian firma Swietelsky uzyskuje możliwość reklamy. Co do zasady sponsoring jest jedną z dozwolonych form dotacji. Jeżeli jednak świadczenia otrzymywane w ramach porozumień sponsorskich (np. bilety na mecz piłki nożnej) są przekazywane przez firmę Swietelsky urzędnikowi w związku z działalnością służbową lub jeśli określone zachowanie ze strony urzędnika jest uzależnione od sponsoringu, fakt ten może zostać zakwalifikowany jako akt korupcji.

Działalność sponsoringowa firmy Swietelsky zawsze odbywa się w postaci świadczenia wzajemnego za usługi marketingowe i jest zawsze realizowana w zgodzie z zasadami uczciwej konkurencji. Działalność sponsorska nie ma służyć ani indywidualnym, ani osobistym interesom poszczególnych urzędników lub pracowników.



## IV. Postępujemy uczciwie wobec naszych partnerów handlowych

**W kontaktach z klientami, podwykonawcami, dostawcami i konkurentami szczerść i szacunek są dla nas czymś oczywistym.**

**W celu zapewnienia uczciwej konkurencji należy zaniechać określonych praktyk biznesowych, takich jak celowe wprowadzanie klienta w błąd w odniesieniu do jakości lub dostępności usług czy pejoratywne uwagi na temat konkurentów.**

**W szczególności zabrania się ustalania cen i tym podobnych niezgodnych z prawem zachowań, które mogłyby ograniczać, zmieniać lub łamać zasady uczciwej konkurencji. Wymóg ten należy stawiać zarówno podwykonawcom, jak i dostawcom.**

Uregulowania dotyczące zachowania przejrzystej, uczciwej i sprawiedliwej konkurencji są zróżnicowane.

Uregulowania prawne na ten temat znajdują się w różnych przepisach, na przykład w ustawie o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji, ustawie kartelowej, jak również we właściwych przepisach o zamówieniach publicznych danego państwa.

Oprócz konsekwencji karnych o charakterze personalnym, wykroczenia przeciwko tym przepisom mogą mieć również poważne skutki zagrażające kontynuacji działalności przedsiębiorstwa – w postaci kar pieniężnych nałożonych na firmę – ale też mogą skutkować wykluczeniem przedsiębiorstwa z prawa udziału w przetargach publicznych.

Działanie niezgodnie z powyższymi wytycznymi nie jest i nie będzie tolerowane przez naszą firmę. Dotyczy to w szczególności następujących praktyk:

- zawieranie wszelkiego rodzaju porozumień dotyczących cen, czynników kształtujących cenę, warunków i rabatów,
- „uprzywilejowanie” poszczególnych gmin, obszarów, regionów, lub rynków,
- „uprzywilejowanie” klientów i pól działalności,
- jakiegokolwiek ustawianie ofert w przetargach,
- uzgadnianie ofert i strategii produktu,
- jakiegokolwiek zachowanie, które mogłoby prowadzić do osiągnięcia wpływu na wynik postępowań przetargowych

; dotyczy to sytuacji, w której bez tego typu działań wynik postępowań przetargowych byłby inny.

Powyższe przykłady odnoszą się nie tylko do wyraźnych uzgodnień pisemnych i ustnych, ale również do zachowań z tym związanych. Nieakceptowalna jest nawet wymiana informacji z konkurentami, również poza bieżącym postępowaniem przetargowym, która mogłaby wpłynąć na wynik przetargu.

W postępowaniach przetargowych zastrzega się poufność informacji związanych z naszymi cenami, kalkulacjami ofert, grupą klientów, strategiami produktowymi i biznesowymi, jak też innych istotnych informacji związanych z działalnością firmy. Informacje te stanowią ściśle strzeżoną tajemnicę przedsiębiorstwa, a jej naruszenie będzie karane w sposób służący interesom firmy.

## V. Unikamy konfliktu interesów

**W codziennym życiu zawodowym może dojść do sytuacji, kiedy interes przedsiębiorstwa stoi w sprzeczności z interesem prywatnym pracownika. Pracownicy powinni unikać takich sytuacji. W przypadku wystąpienia potencjalnego lub rzeczywistego konfliktu interesów pracownicy, których to dotyczy, mają obowiązek poinformować o tym swoich przełożonych z wyprzedzeniem i bezzwłocznie. Każdy pracownik jest świadomy, że należy zaniechać zatrudnienia dodatkowego stojącego w sprzeczności z interesem firmy Swietelsky, (na przykład jeśli przemawiają przeciw temu względy konkurencyjne), jeśli Kierownictwo firmy nie udzieliło wyraźnej zgody na to zatrudnienie dodatkowe.**

Interes prywatny pracownika nie może mieć wpływu na podejmowane decyzje służbowe.

Decyzja na temat zawierania lub zaniechania transakcji handlowych musi być jasna i udokumentowana. Najlepsza decyzja to decyzja najbardziej transparentna, podejmowana w interesie firmy Swietelsky. Dlatego ważne jest, aby nigdy nie sprawiać wrażenia, że podejmowane decyzje opierają się na osobistych interesach.

Konflikt interesów lub pozory takiego konfliktu zachodzą w sytuacji, kiedy interesy handlowe są powiązane z wąskim gronem osób z kręgu bliższej lub dalszej rodziny lub przyjaciół. Taka sprzeczność interesów występuje również, gdy takie osoby mają udziały lub sprawują odpowiedzialne funkcje w firmie partnera handlowego. Oczywiście dotyczy to również przypadku, jeśli sami są Państwo współwłaścicielami takiej firmy lub w jakikolwiek sposób mają udział w jej zyskach (patrz część III). W celu uniknięcia takich sytuacji, w których Państwa interes osobisty lub finansowy koliduje z interesem Swietelsky, zabroniony jest zakup udziałów w firmach będących naszymi konkurentami, zleceniobiorcami, dostawcami, a nawet klientami.



Jeśli taki konflikt interesów zachodzi lub już istnieje, należy niezwłocznie zgłosić to przełożonym. Na początku zatrudnienia w firmie Swietelsky należy zgłosić przełożonym fakt posiadania udziałów w wyżej opisanych i temu podobnych przedsiębiorstwach oraz poinformować o ewentualnych udziałach w zyskach naszych ewentualnych kontrahentów, jak też o prawdopodobieństwie wystąpienia konfliktu interesów na podstawie powiązań rodzinnych czy towarzyskich. W przypadku wystąpienia konfliktu interesów należy niezwłocznie poinformować o tym swojego przełożonego.

W momencie dołączania do naszej firmy lub przed rozpoczęciem zatrudnienia dodatkowego należy również ujawnić takie dodatkowe zatrudnienie, które nie jest związane z żadną z wyżej wymienionych firm, i uzyskać na nie zgodę. Taka zgoda może być udzielona tylko wówczas, jeśli czas pracy poświęcany jest wyłącznie dla firmy Swietelsky a środki naszej firmy nie są angażowane do wypełniania zadań wynikających z zatrudnienia dodatkowego.

#### **Dlatego w szczególności nie będą akceptowane:**

- Udzielanie zleceń w sektorze prywatnym na wyjątkowo korzystnych warunkach i po preferencyjnych cenach, jeśli mogłoby to mieć wpływ na proces podejmowania decyzji w obrocie biznesowym na korzyść takiego przedsiębiorstwa. Przed udzielaniem takich zleceń należy poinformować przełożonych!
- Sytuacje, w których pracownik czuje się zobowiązany wobec partnera biznesowego do podjęcia decyzji biznesowej na jego korzyść. W tej sprawie należy się porozumieć z przełożonym.

## **VI. Chronimy składniki majątku przedsiębiorstwa**

**Szanujemy powierzone nam środki i narzędzia pracy i używamy ich zgodnie z przeznaczeniem. Majątek przedsiębiorstwa podlega ochronie przed kradzieżą, nieuwagą, marnotrawstwem oraz ponadnormatywnym ich zużyciem. Generalnie powierzone środki mogą być używane wyłącznie do celów zawodowych. Na ewentualną potrzebę zastosowania narzędzi pracy do użytku prywatnego powinna być udzielona zgoda przełożonych.**

Niezależnie od działu i miejsca w strukturze firmy, otrzymują Państwo środki, które nierzadko mają znaczną wartość. Należy te środki szanować i używać ich w sposób uważny i staranny, tak jakby rzeczywiście należały do Państwa.

Użytkowanie dóbr ekonomicznych firmy w sposób nie- dozwolony do celów prywatnych jest kategorycznie zabronione. Na zastosowanie przekraczające w jakikolwiek sposób te ustalenia należy uzyskać odrębną zgodę przełożonych.

#### **W szczególności zabrania się**

- odpłatnego lub bezpłatnego udostępniania środków operacyjnych przedsiębiorstwa osobom trzecim,
- wykorzystywania narzędzi pracy do celów prywatnych w stopniu wykraczającym poza absolutnie konieczne, w tym poza normalnymi godzinami pracy,
- używania narzędzi pracy jako środków pomocniczych do osiągnięcia dochodów prywatnych (Oszustwo – patrz część V Zatrudnienie dodatkowe”);
- pozazakładowego używania środków należących do firmy, jeśli nie zostało na to uzyskane wymagane pozwolenie.

W żadnym razie nie będą tolerowane przestępstwa przeciwko mieniu i własności, takie jak kradzież. W takiej sytuacji utrata zaufania jest nieodwracalna i tego typu przestępstwa i wykroczenia skutkują zwolnieniem.



## VII. Szanujemy prawa człowieka i przestrzegamy zasad odpowiedzialności społecznej

Zgodnie z Europejską konwencją praw człowieka szanujemy godność, sferę prywatną i indywidualną osobowość każdego człowieka. Nie tolerujemy dyskryminacji na tle pochodzenia, narodowości, płci, orientacji seksualnej, wyznania, wieku lub niepełnosprawności. Poniżające traktowanie pracowników na przykład poprzez mobbing czy napastowanie seksualne, nie może być tolerowane. Ponadto zabraniamy wszelkich form handlu ludźmi i współczesnego niewolnictwa, a także pracy dzieci i pracy przymusowej.

Nasi pracownicy są dla nas ważni. Wiemy, że równowaga między życiem zawodowym a prywatnym ma istotne znaczenie dla osobistego sukcesu i zadowolenia z pracy. Relacja oparta na wzajemnym zaufaniu i lojalność stanowią podstawę współpracy i pomyślnego dalszego rozwoju naszej firmy.

Nasza polityka personalna opiera się na uczciwym wynagrodzeniu adekwatnym do uzyskiwanych wyników, bezpiecznych miejscach pracy, wolności zgromadzeń i prawie pracowników do prowadzenia negocjacji w sprawie umów zbiorowych.

Tak więc wysokie standardy pracy i działanie zgodne z przepisami prawa socjalnego nie wynikają z przymusu, lecz leżą istotnie w interesie naszego przedsiębiorstwa. Zachowywania tych standardów wymagamy tak samo od naszych dostawców i podwykonawców. Nasi pracownicy są zatem zobowiązani do sprawdzania przestrzegania wszelkich przepisów prawa pracy i prawa socjalnego w wymaganej prawem formie i w granicach rozsądku. Wykroczenia, szczególnie przeciwko ustawie o zatrudnianiu obcokrajowców, lub oszustwa w zakresie ubezpieczeń społecznych nie będą tolerowane.

Nowoczesne społeczeństwa i organizacje, stale ulepszone i udoskonalane, charakteryzują się nie tylko zrozumieniem dla różnic kulturowych, społecznych i innych. Idą o krok dalej – wykorzystują te różniące się komponenty do osiągnięcia wspólnych celów. Działając zgodnie z wiedzą, że różnice tworzą szerszy obraz, odnosimy się do siebie nawzajem z szacunkiem, życzliwością i uznaniem, bez względu na miejsce w strukturze firmy.

Krytyka jest oczywiście dopuszczalna – jednak nie może ona być związana z poniżeniem i brakiem szacunku ani nie może naruszać godności danej osoby. W naszych wzajemnych relacjach nie ma miejsca na poniżanie i obelgi.

Prowadzenie działalności zgodnie z przepisami prawa pracy i ubezpieczeń społecznych jest dla nas zobowiązaniem, a nie przeszkodą. Dlatego zgodność z regulacjami prawnymi stanowi istotny składnik kultury naszego przedsiębiorstwa.

Zlecając podwykonawcom i dostawcom usługi i dostawy kontrolujemy, czy opisane wyżej zasady i przepisy są przez nich przestrzegane. Kontrole wynikające z postanowień ustawy o zatrudnianiu cudzoziemców i ustawy o przeciwdziałaniu dumpingowi płacowemu i socjalnemu odbywają się regularnie również w celu uniknięcia stosownych kar, dlatego że w poważnych przypadkach łamanie takich zasad prowadzi do wykluczenia z udziału przetargach na zamówienia publiczne. Bardziej szczegółowe – na bieżąco ewaluowane – regulaminy i instrukcje dotyczące wyżej wymienionych i innych przepisów prawnych można znaleźć w intranecie.

## VIII. Dbamy o bezpieczne warunki pracy i środowisko naturalne

Bardzo zależy nam na unikaniu zagrożeń dla ludzi i środowiska. W tym celu przestrzegamy przepisów dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy. Ogromną rolę odgrywa tutaj systematyczna kontrola w zakresie BHP, mająca na celu ochronę przed zagrożeniami. Poprzez bieżące szkolenie pracowników wzmacniamy zapobiegawczy efekt działań zapobiegających wypadkom.

Branża budowlana jest sektorem silnie związanym z zasobami naturalnymi i ma ogromny wpływ na otaczającą przyrodę i środowisko. Zrównoważone i oszczędzające zasoby podejście do środowiska stanowi część strategii naszego przedsiębiorstwa. Na wszystkich etapach projektu staramy się zapewnić zastosowanie urządzeń i technologii przyjaznych dla środowiska. Wykorzystując odnawialne źródła energii i związane z tym oszczędności paliw kopalnych, chcemy skutecznie przyczynić się do poprawy jakości powietrza. Zwracamy uwagę na racjonalne wykorzystanie wody i staramy się zachować jej jakość. Zwracamy też szczególną uwagę na bioróżnorodność, aby chronić i zachowywać siedliska roślin i zwierząt. Dla kierownictwa firmy wzrastanie świadomości potrzeby ochrony środowiska u pracowników jest jednym z zadań priorytetowych.

Informacje o wymogach ustawowych i innych regulacjach wewnętrznych z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy oraz też ochrony środowiska są przez cały czas dostępne dla pracowników w zintegrowanym systemie zarządzania (IMS). W celu wdrożenia ustawowych wymogów BHP zostały opracowane programy, przygotowane z udziałem lekarzy medycyny pracy i specjalistów BHP we współpracy z kierownictwem i zarządem firmy.



Wszyscy pracownicy muszą dbać o to, żeby ich warunki pracy były bezpieczne i zdrowe. Dlatego należy ściśle przestrzegać wymogów BHP. Pracownik nie musi wykonywać zadania, dla którego obowiązują konkretne przepisy bezpieczeństwa, które jednak w momencie wykonywania tego zadania nie są przestrzegane. Dlatego też wyraźnie zabrania się wykonywania lub zlecania zadań bez odpowiednich środków ochrony indywidualnej. Przełożeni powinni kontrolować zastosowanie tych środków ochrony indywidualnej i podejmować natychmiastowe kroki służące do zapewnienia zgodności z przepisami BHP.

W celu zagwarantowania wysokich standardów bezpieczeństwa pracy w Koncernie wdrożono uznawany na całym świecie system zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy zgodny z normą ISO 45001. Stanowi on integralną część systemu zarządzania firmą. Przestrzeganie zasad BHP przez naszych pracowników jest stale monitorowane przez specjalistów ds. bezpieczeństwa, przedstawicieli ds. bezpieczeństwa i lekarzy medycyny pracy.

Na podstawie wymagań normy EN ISO 14001 wprowadzamy również uregulowania dotyczące ochrony środowiska. Odnoszą się one zarówno do placów budowy, jak i produkcji oraz utylizacji i przetwarzania odpadów.

Konsekwentne uwzględnianie aspektów ochrony środowiska w naszej działalności na placach budowy i w zakładach umożliwia wykazywanie potencjału w ciągłej poprawie ochrony środowiska. W oddziałach, spółkach-córkach i zakładach realizowane są projekty ochrony środowiska w ramach zarządzania poszczególnymi projektami.

## IX. Dokumenty i informacje służbowe traktujemy poufnie

Wszystkie informacje przedsiębiorstwa są przechowywane bezpiecznie i chronione przed dostępem osób trzecich. Za informacje przedsiębiorstwa uważane są wszelkie dane finansowe, dokumenty strategiczne, umowy, projekty, korespondencja i tym podobne, niezależnie od ich formy i nośnika, na jakim zostały sporządzone czy przekazane. Jeśli takie informacje zostały oznaczone jako „poufne”, należy je traktować w sposób szczególny i dlatego w szczególności nie zostawiać w miejscu ogólnodostępnym. Wszelkiego rodzaju informacje poufne, z którymi pracownik zapoznał się w okresie zatrudnienia, nie mogą być wykorzystywane do własnych prywatnych celów, ani też nie mogą być udostępnianie osobom z zewnątrz. Zachowanie poufności obowiązuje podczas trwania okresu zatrudnienia, ale również po jego zakończeniu.

## X. Przestrzegamy standardów w zakresie bezpieczeństwa IT i ochrony danych

Urządzenia informatyczne powinny być zawsze przechowywane w odpowiedni sposób i w miarę możliwości technicznych zabezpieczone hasłem. Nie wolno przekazywać osobistych haseł innym pracownikom ani osobom trzecim. Chronimy dane firmowe oraz dane osobowe partnerów biznesowych i pracowników – za pomocą wszelkich dostępnych, odpowiednich i właściwych środków technicznych – przed nieuprawnionym dostępem, niewłaściwym wykorzystaniem, utratą i przedwczesnym zniszczeniem.

## XI. Stale się rozwijamy

Składnikami naszej codziennej pracy są wprowadzanie, rozwój i udostępnianie innowacyjnych rozwiązań i technologii dla naszych klientów. Doświadczenie zdobyte podczas realizacji niezliczonych projektów budowlanych przekłada się na nowe projekty i prowadzi do ciągłych ulepszeń i optymalizacji zastosowanych maszyn i rozwiązań, zarówno wewnątrz firmy, jak też w kontakcie ze zleceniodawcami. Oprócz rozwoju technicznego i organizacyjnego promujemy także rozwój osobisty i zawodowy naszych pracowników. Dlatego poświęcamy wiele uwagi podwyższaniu kwalifikacji i kształceniu – czy to w postaci szkoleń wewnątrzfirmowych, czy też zewnętrznych szkoleń dla pracowników firmy, aby możliwie najlepiej wspierać pracowników.

## Stosowanie Kodeksu Postępowania

Niniejszy Kodeks postępowania obowiązuje wszystkich pracowników firmy Swietelsky. Jest dostępny dla wszystkich pracowników w intranecie. W przypadku stwierdzenia naruszenia zasad Kodeksu postępowania lub pojawienia się pytań w określonej kwestii, należy skontaktować się z przełożonym lub z osobą odpowiedzialną za zgodność (Compliance Officer – LCO lub CCO). Wszystkie zgłoszenia i zapytania są traktowane jako ściśle poufne i szczegółowo badane.

Niniejszy Kodeks postępowania jest dokumentem wewnętrznym, ale jednocześnie nadaje się do przekazywania naszym partnerom handlowym i innym zainteresowanym jako istniejący w firmie program zgodności zawierający nasze reguły postępowania. Niemniej jednak nie stanowi on podstawy do roszczeń ze strony osób trzecich.

Niniejszy Kodeks postępowania stanowi podstawę dla kolejnych uregulowań dotyczących zgodności w Grupie Swietelsky oraz w należących do Grupy spółkach, oddziałach i zakładach.

Dalsze, bardziej szczegółowe wytyczne i zasady postępowania powinny ten zbiór skonkretyzować, opatrzyć komentarzami i uzupełnić. Wszystkim osobom pełniącym funkcje kierownicze powierza się zadanie zapoznania się i stosowania niniejszego Kodeksu postępowania, jak też przekazania go swoim pracownikom do zapoznania się i stosowania.

Może się zdarzyć, że potrzebne będą specjalne regulacje ze względu na specyfikę danego kraju. Jeśli jednak rzeczywiście będzie to konieczne, te lokalne uregulowania nie mogą stać w sprzeczności z podstawowymi zasadami niniejszego Kodeksu postępowania.

## Zgłaszanie naruszeń

W przypadku naruszenia przez pracowników Koncernu niniejszego Kodeksu postępowania, przepisów wewnętrznych lub (krajowych) przepisów prawnych, należy jak najszybciej skontaktować się z jedną z następujących osób lub instytucji:

- bezpośredni przełożeni
- zarząd lub kierownictwo oddziału danej spółki grupy lub oddziału
- zarząd
- Krajowy Specjalista ds. Zgodności (LCO)
- Główny Specjalista ds. Zgodności (CCO)



Platforma do przyjmowania zgłoszeń o nieprawidłowościach  
[swietelsky.integrityline.com](https://swietelsky.integrityline.com)

Oprócz zgłoszenia kierowanego do osoby do kontaktu, wszyscy pracownicy mają możliwość wysłania zgłoszenia za pośrednictwem internetowej platformy informowania o nieprawidłowościach. Jest ona dostępna przez całą dobę, z dowolnego miejsca pod adresem <https://swietelsky.integrityline.com>.

Państwa zgłoszenia i informacje o przypadkach naruszania reguł postępowania będą szczegółowo sprawdzane i badane. W zdecydowanej większości przypadków dokładne dochodzenie będzie wymagało od osoby zgłaszającej podania swojej tożsamości. Zgłoszenia anonimowe mają tę wadę, że w konkretnej sytuacji nie mogą być postawione żadne pytania ani nie jest możliwe zebranie informacji uzupełniających.

Na wyraźne życzenie pracownika, lub jeśli wymagają tego dalsze kroki w wyjaśnianiu sprawy, tożsamość osoby zgłaszającej zostanie oczywiście zachowana w tajemnicy. Zgłaszając nieprawidłowość, nie należy obawiać się negatywnych skutków, ponieważ składając taką informację, pomagają nam Państwo zagwarantować zgodność wykonywania pracy w Koncernie z niniejszym kodeksem postępowania, z przepisami ustawowymi i innymi zasadami wewnątrzfirmowymi. Również osoby, które mają swój wkład poprzez udzielanie informacji w zakresie łamania tych zasad, mogą być pewne zachowania dyskrecji, jeśli tylko zwrócą się z taką prośbą.

Należy jednak zwrócić uwagę, że możliwe jest zastosowanie środków dyscyplinarnych, jeśli okazałoby się, że zgłoszenie takie zawiera fałszywe oskarżenia i ma na celu świadome działanie na szkodę drugiej osoby.

# Deklaracja zgody

Ja, \_\_\_\_\_ niżej podpisana/podpisany (imię, nazwisko), potwierdzam przyjęcie do wiadomości niniejszego Kodeksu postępowania (Code of Conduct) firmy Swietelsky AG i spółek należących do Grupy Swietelsky. Przestrzeganie zawartych w niniejszym Kodeksie postępowania wytycznych i zasad obowiązujących w Grupie Swietelsky AG jest dla mnie oczywistym zobowiązaniem, tak samo jak przestrzeganie przepisów ustawowych obowiązujących w moim kraju. Dlatego zobowiązuję się do bezwarunkowego przestrzegania niniejszego Kodeksu postępowania i potwierdzam to złożonym poniżej podpisem.

---

Miejscowość, data

---

Podpis





**Adresy kontaktowe:****Mag. Gernot Reiter****Główny Specjalista ds. Zgodności (CCO)**

Swietelsky AG  
Centrala w Linzu  
Edlbacherstraße 10, 4020 Linz  
Austria  
TEL. +43 732 69 71-7503  
E-MAIL [compliance@swietelsky.com](mailto:compliance@swietelsky.com)

- Australia
- Bośnia i Hercegowina
- Dania
- Francja
- Wielka Brytania
- Włochy
- Chorwacja
- Luksemburg
- Holandia
- Norwegia
- Austria
- Polska
- Szwecja
- Szwajcaria
- Słowenia

**Prok. Mag. Michael Lattner****Zastępca CCO****Fabian Weigert, Ass. jur., MBA**

Swietelsky Baugesellschaft mbH  
Ria-Burkei-Strasse 13  
81249 München  
Niemcy  
TEL. +49 89 82 07 50-5515  
E-MAIL [compliance@swietelsky.de](mailto:compliance@swietelsky.de)

- Niemcy

**Mgr. Kamila Beránková**

SWIETELSKY stavební s.r.o.  
APEIRON center, 4. patro  
Sokolovská 192/79, 186 00 Praha 8  
Czechy  
TEL. +42 0296 177 704  
E-MAIL [compliance@swietelsky.cz](mailto:compliance@swietelsky.cz)

- Słowacja
- Czechy

**Mónika Győri**

Swietelsky Magyarország Kft.  
Mészáros utca 13., 1016 Budapest  
Węgry  
TEL. +36 1 889-6421  
E-MAIL [compliance@swietelsky.hu](mailto:compliance@swietelsky.hu)

- Węgry

**Mag. Veronica Titel**

Swietelsky Construct S.R.L.  
Strada Tipografilor 11-15  
Cladirea 1A  
013714 București  
Rumunia  
TEL. +40 730 014 332  
E-MAIL [compliance@swietelsky.ro](mailto:compliance@swietelsky.ro)

- Rumunia

