

Compliance Management Gedragcode 5/24



SWIETELSKY

NL

COLOFON

Media-eigenaar en uitgever:
Swietelsky AG
Edlbacherstraße 10, 4020 Linz
+43 732 6971-0, office@swietelsky.at
www.swietelsky.com

FN: 83175 t, ATU 232 40 400,
Regionale rechtbank Linz

Grafisch concept en design:
Bueronardin, Wenen
Fredmanský GmbH, Linz - Neufelden - Gleisdorf

Foto's, tenzij anders aangegeven:
Swietelsky AG, Linz

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

Plaats:
4040 Linz/Lichtenberg

Publicatie:
December 2016
8e oplage, mei 2024

INLEIDING

Voorwoord	4
Diversity Statement	5

GRONDBEGINSELEN

I.	We houden ons aan de wet	7
II.	We beschouwen belasting betalen ook als een maatschappelijke verplichting	8
III.	We accepteren geen corruptie noch omkoping	8
IV.	We gedragen ons fair tegenover onze zakenpartners	11
V.	We vermijden belangenverstrengelingen	11
VI.	We beschermen de activa van het bedrijf!	12
VII.	We nemen de mensenrechten in acht en nemen sociale verantwoordelijkheid	14
VIII.	We zorgen voor een veilige werkomgeving en houden rekening met het milieu	14
IX.	We gaan vertrouwelijk om met zakelijke documenten en gegevens	15
X.	We leven IT-veiligheids- en privacybeschermingsnormen na	15
XI.	We ontwikkelen ons verder	15

TOEPASSING

Toepassing van de gedragscode	16
Melding van overtredingen van de regels	16
Contactadressen	19



Het Compliance Management System van SWIETELSKY wordt regelmatig door een externe instantie geauditeerd. Sinds begin 2022 is Swietelsky AG met haar dochterondernemingen in Oostenrijk door Austrian Standards gecertificeerd conform de relevante ISO-Normen ISO 37301 "Compliance Management System Kartellrecht" en ISO 37001 "Anticorruptiemanagementsysteem Anti-corruptie". Deze internationaal erkende certificaten beoordelen het Compliance Management van Swietelsky met de hoogste kwaliteitskenmerken.

Wij werken voor mensen.
Wij geven toekomst vorm.
Wij zijn deel van de oplossing.
Altijd beter bouwen.

Voorwoord

Geachte lezer,

SWIETELSKY is een toonaangevende bouwonderneming in Centraal- en Oost-Europa. Met behulp van ongeveer 12.000 medewerkers, meer dan 3,1 miljard euro omzet en een decentrale organisatiestructuur zijn we een internationale speler, nationale winnaar en lokale kampioen. Al meer dan 80 jaar kenmerkt onze ontwikkeling zich door economische duurzaamheid en solide groei, waardoor het concern vandaag de dag een compleet assortiment aan bouwdiensten met de hoogste kwaliteit, flexibiliteit en stiptheid aanbiedt.

Onze onderneming heeft zich met name zo positief kunnen ontwikkelen door de bereidheid van de medewerkers om zich te blijven ontwikkelen en uitdagingen toekomstgericht aan te gaan. Op dezelfde wijze stellen we ook nieuwe juridische randvoorwaarden en ethische normen op voor onszelf, om onze reputatie als be-

trouwbaar, competente en rechtsgetrouwe partner op te houden. Wij onderscheiden ons met eerlijkheid, respect en integriteit binnen het bedrijf en tegenover opdrachtgevers en de concurrentie.

Als richtlijn voor dit juridisch, ethisch en moreel onbesproken gedrag hebben wij een gedragscode (Code of Conduct) opgesteld, die een centraal onderdeel uitmaakt van ons gecertificeerd Compliance Management Systeem (gecertificeerd volgens de ISO-normen 37301 en 37001). De nakoming van de daarin opgenomen principes geldt voor alle medewerkers bij Swietelsky, ongeacht hun functie. Ons gedrag op de werkvloer is zonder twijfel een van de belangrijkste invloedsfactoren op de reputatie van het bedrijf. Het is daarom in het belang van eenieder van ons om onderstaande principes na te leven en zo ons gezamenlijke economische succes te garanderen.

Het bestuur



DI Dr. Peter Krammer
CEO



Harald Gindl, MBA
CFO



DI Klaus Bleckenwegner
COO internationale zaken



Peter Gal
COO spoorweg bouw



August Weichselbaumer
COO Oostenrijk

Diversiteitsverklaring

Swietelsky AG is zich bewust van een continu toenemende diversiteit van de samenleving waarin wij wonen en werken. Wij bouwen op de diversiteit van ideeën en weten dat verschillende perspectieven ons kunnen helpen om de uitdagingen van een in hoog tempo veranderende wereld het hoofd te bieden.

Voorwaarde daarvoor is dat onze medewerkers, ongeacht hun geslacht, geloof, seksuele voorkeur, leeftijd, etnische afkomst of beperking op brede schaal worden ondersteund en begeleid en hun persoonlijk en beroepsmatig potentieel volledig kunnen ontplooien.

Wij geven een duidelijk afkeurend signaal af tegen elke vorm van discriminatie en pesten en staan voor een samenhangende, respectvolle en inclusieve cultuur. Betrokken Diversity Management beschouwen wij als strategisch instrument voor het op lange termijn verhogen van het rendement van onze bouwactiviteiten.

Daarom stimuleren wij onze medewerkers om diversiteit te beschouwen als kans voor het verkrijgen van een concurrentievoordeel, het hebben van een empathisch werkklimaat en het scheppen van voorwaarden voor het bereiken van de inclusiviteitsdoelen.

Met name bij de verhoging van het aantal vrouwen in bouwtechnische arbeidsprocessen en managementstructuren, maar ook bij de arbeidsparticipatie op maat van oudere werknemers en de opleiding van jongeren zien wij dat urgente eisen aan ons bedrijf worden gesteld en ervaren niet in de laatste plaats ook een grote maatschappelijke verantwoordelijkheid.



Gedragscode

In de volgende tekst slaat het begrip ‚medewerker‘ op zowel mannelijke als vrouwelijke medewerkers.

Overige genderspecifieke aanduidingen moeten eveneens worden begrepen als zijnde van toepassing op beide geslachten.

Toepassingsgebied

Deze gedragscode geldt zonder enige uitzondering voor alle medewerkers van het Swietelsky-concern. Ook iedere nieuw aangenomen medewerker wordt op de hoogte gebracht van deze gedragscode en wordt in zijn arbeidsovereenkomst verplicht deze na te leven.

De gedragscode geldt ook voor ondernemingen waarin Swietelsky AG een direct of indirect aandeel van ten minste 50% heeft.

Indien bij overige deelnemingen van Swietelsky door de deelnemingsverhoudingen geen controle wordt uitgeoefend en daar ook geen adequate regeling voorhanden is die overeenkomt met deze gedragscode, wordt in het kader van de betreffende besluitvormingsstructuren verlangd dat deze wordt ingevoerd en nageleefd.

Onze gedragscode geldt niet alleen voor Swietelsky, maar ook voor onze onderaannemers, leveranciers en dienstverleners. Hiermee willen wij compliance in onze totale leverketen kunnen garanderen.

I. We houden ons aan de wet

Wij handelen volgens ethische principes en leven bestaande wettelijke regelingen en richtlijnen na. Bij alle zakelijke handelingen en beslissingen worden de toepasselijke wetten, normen en gewoontes van alle landen waarin Swietelsky actief is, strikt nageleefd. Iedere medewerker is verplicht om zich te informeren over de in zijn verantwoordelijkheidsgebied geldende wettelijke voorschriften en deze na te leven. In geval van twijfel dient schriftelijk juridisch advies te worden ingewonnen.

Swietelsky is vandaag de dag actief in vele landen in Europa en Australië. De activiteiten in deze landen zijn onderworpen aan de meest uiteenlopende rechtssystemen, politieke systemen en culturele en maatschappelijke vormen. Overtredingen van bestaande rechtsordes kunnen vergaande, op het moment van de overtreding niet te overziene, gevolgen hebben. Aanzienlijke straffen en schadevergoedingen die door een overtreding ont-

taan, kunnen een bedrijf niet alleen materieel treffen, maar gaan ook gepaard met reputatieschade, die verdere negatieve economische gevolgen kan veroorzaken.

Met name overtredingen van strafrechtelijke bepalingen behoren tot de ernstigste aantastingen van de bestaande rechtsorde en veroorzaken doorgaans de duuraamste schade voor het functioneren van het bedrijf.

Gedrag dat in strijd is met het strafrecht heeft daarom in het zakelijke verkeer en met name in onze bedrijfscultuur geen plaats.

Verantwoordelijk zakelijk handelen eindigt ook niet daar waar de grens van het strafrecht wordt bereikt, maar veel eerder. Vaak is ‚gezond verstand‘ voldoende om te beoordelen of een handeling legaal is. In geval van twijfel en onzekerheid bij deze beoordeling kunt u altijd uw leidinggevenden raadplegen. Daarnaast kunt u ook contact opnemen met de betreffende contactpersonen binnen de bedrijfsadministratie of de diverse stafmedewerkers, die u met hun competenties van dienst kunnen zijn. Indien nodig worden ook externe adviseurs geraadpleegd.

Bovendien staan ook de voor u bevoegde landelijke Compliance Officer (LCO) of de voor het gehele concern bevoegde Chief Compliance Officer (CCO) voor u klaar.

Bedenk u bij uw zakelijke activiteiten en handelingen dat gedrag dat in strijd is met het (straf)recht ook uw persoonlijke integriteit, uw aanzien en reputatie in uw familiale en persoonlijke omgeving ernstig kan beschadigen.

De gevolgen van een overtreding van interne richtlijnen en wettelijke voorschriften, maar ook van morele en ethische normen beschadigen dus niet alleen het bedrijf, maar ook u persoonlijk.

In dergelijke gevallen worden in elk geval disciplinaire maatregelen getroffen. De bandbreedte varieert van een waarschuwing tot ontslag. Daarnaast zijn strafrechtelijke veroordelingen mogelijk, zoals geldboetes en gevangenisstraffen. Indien een gedraging die in strijd is met het (straf)recht het bedrijf beschadigt, moet u er ook rekening mee houden dat u hiervoor wordt vervolgd.

Houd de gevolgen van een dergelijke gedraging in gedachten, kortstondige successen en voordelen mogen uw gedrag niet leiden. De basis voor het succes van ons bedrijf was, is en blijft betrouwbaarheid, verantwoordelijkheidsbewustzijn en rechtmatig handelen conform de bestaande wetten in het betreffende land.

II. We beschouwen belasting betalen ook als een maatschappelijke verplichting

Een functionerend belastingwezen is een cruciale voorwaarde voor de vervulling van de sociale, economische en maatschappelijke taken van een overheid. We beschouwen het als onze plicht om onze bijdrage hieraan te leveren en daarom houden wij ons zonder uitzondering aan de fiscale wetten en bepalingen.

Ons bedrijf is, zoals iedere andere belastingplichtige, onderworpen aan voortdurende fiscale controle.

Alleen al daardoor is het risico dat tijdens dergelijke controles fiscale of subsidierechtelijke onregelmatigheden aan het licht komen, bijzonder groot.

De controlemogelijkheden van de fiscale autoriteiten zijn alleen al door de bestaande technische mogelijkheden en de uitstekende opleiding van hun medewerkers vergaand en omvangrijk. Ook verdenkingen bij klanten en onderaannemers, leveranciers en overige zakenpartners kunnen leiden tot controles bij ons bedrijf.

Belasting- en subsidiefraude zijn geen onbeduidende delicten noch bieden ze concurrentievoordelen. De ontduiking van belastingen door bedrijven en particulieren veroorzaakt jaarlijks miljarden aan schade en draagt er mede aan bij dat overheden hun taken niet of slechts onvoldoende kunnen vervullen. Bedrijven zoals het onze merken dit als deelnemer van de belangrijke bouwbranche direct aan de voortdurende afname in publieke bouwprojecten. Belastingontduiking vormt dus door dreigende hoge straffen niet alleen een gevaar voor het voortbestaan van bedrijven die aangewezen zijn op de gunning van publieke projecten, maar ook voor hun medewerkers.

Vanzelfsprekend leveren wij ook geen bijdrage of ondersteuning aan belastingontduiking.

Iedere door ons te leveren of geleverde prestatie dient fiscaal correct te worden uitgevoerd en wordt in geen geval aan iemand aangeboden om hem door incorrecte handelingen een illegaal belastingvoordeel te verschaffen.

Voorbeelden:

- Opdrachten die we alleen van een derde zouden verkrijgen als er een onvolledige of incorrecte of helemaal geen factuur wordt opgesteld, worden vanzelfsprekend niet aangenomen.
- Geleverde prestaties worden volgens opdracht aan de opdrachtgever als factuurontvanger in rekening gebracht en niet aan diens onderneming, zodat daar de omzetbelasting op ongeoorloofde wijze als voorbelasting kan worden afgetrokken.

III. We accepteren geen corruptie noch omkoping

Geen enkele medewerker of onderaannemer van het bedrijf mag zakenpartners direct of indirect ongeoorloofde voordelen of gunsten verschaffen of in het zakelijke verkeer vragen, wanneer die zijn bedoeld om zakelijke transacties op ongeoorloofde wijze te beïnvloeden of alleen al die indruk zou kunnen ontstaan.

Daarvan dient met name te worden uitgegaan als de aard en omvang van het voordeel geschikt zijn om handelingen en beslissingen van de ontvanger te beïnvloeden. In landen waarin geschenken gebruikelijk en beleefd zijn, dienen minimaal de wettelijke bepalingen van het betreffende land te worden nageleefd en de effecten van een dergelijk gedrag op het aanzien van ons bedrijf in acht te worden genomen. In geval van twijfel dient toestemming te worden gevraagd aan de betreffende leidinggevende.

Vergoedingen die aan een adviseur of bemiddelaar worden betaald voor daadwerkelijk geleverde diensten moeten in ieder geval in een redelijke verhouding staan tot de te leveren prestaties, die transparant en controlebaar dienen te worden gedocumenteerd.

Ontoelaatbare provisies mogen niet worden overeengekomen noch betaald, laat staan worden aangenomen.

Corruptie en omkoping betekent het inzetten van geld of kostbare voordelen om beslissingen te beïnvloeden. Aan dergelijke praktijken nemen wij niet deel, omdat wij weten dat deze een eerlijke en vrije mededinging verhin- deren. Wij overtuigen door de kwaliteit van onze diens- ten en overeenkomsten en door deadlines stipt na te leven, door reële, concurrerende prijzen, door de be- trouwbaarheid en uitstekende kwalificaties van onze medewerkers.

We gaan de concurrentiestrijd met deze middelen aan en wijzen omkoping en corruptie, die deze concurrentie op ongeoorloofde wijze belemmeren, ten zeerste af.

Het is dan ook voor iedere medewerker verboden zowel in directe als in indirecte vorm derden, op welke wijze dan ook, voordelen aan te bieden of toe te zeggen, als daardoor ook maar de indruk zou kunnen ontstaan dat daardoor een zakelijke beslissing op ongeoorloofde wijze moet worden beïnvloed of voor dit doel wordt ge- geven.

Uiteraard geldt dit ook voor gevallen waarin degene die beslissingsbevoegd is, door een gift werkzaamheden waarvoor hij verantwoordelijk is, niet correct moet uit- voeren of voor een niet correcte uitoefening ervan wordt beloond.

In dezelfde mate geldt dit omgekeerd natuurlijk ook wanneer medewerkers van ons bedrijf een voordeel wordt aangeboden om een bepaald gedrag te bewerk- stellen. Het actief of passief geven van geld of kost- bare voordelen door of aan medewerkers van bedrijven maar ook aan ambtenaren en overheidsfunctionarissen heeft als bijzonder verwerpelijke delicten niets te zoeken in een open economie en is derhalve streng verboden.

In dit verband zijn derhalve met name verboden:

- Iedere betaling aan ambtenaren, overheidsfunctiona- rissen of ambtsdragers om hun diensten te versnel- len, in zekere zin vast te leggen of te bewerkstelligen. Ook het gven van geld of persoonlijke waardevolle voordelen aan verantwoordelijke personen van een mogelijke klant of zakenpartner om de gunning van de opdracht te beïnvloeden, vallen onder dit verbod.
- Er mogen geen geschenken, traktaties of uitnodigingen voor evenementen worden verstrekt of aangenomen die onredelijk royaal zijn en/of niet overeenkomen met de algemene zakelijke praktijk volgens de plaatselijke regels en gebruiken. Geschenken blijven bovendien over langere periodes in zekere zin zeldzaam en een uitzondering.

- In geen geval mogen contanten of geschenken worden aangenomen die ook maar de indruk kunnen wekken dat ze bedoeld zijn om besluitvormingspro- cessen te, optimaliseren¹.
- De toekenning of aanname van kortingen voor privégebruik, als deze niet ook aan andere medewerkers van het bedrijf werden toegekend, of bijvoorbeeld uitnodigingen voor reizen of evenemen- ten waarbij het ,welzijnskarakter² groter is dan de za- kelijke betrekking, zijn niet toegestaan.

Vertrouw bij het geven of aannemen van geschenken ook op uw gezonde verstand. Vraag u af of het onaange- naam zou zijn voor u of uw metgezel als derden ervan op de hoogte zouden raken. Hebt u twijfel of bedraagt de waarde van een geschenk meer dan 100 euro, dan dient u uw directe leidinggevende om toestemming te vragen.

Ook giften van andere derden, zoals agenten of advi- seurs, bedoeld om beslissingen te beïnvloeden, mogen niet worden aangenomen noch worden aangeboden. De betalingen aan adviseurs en bemiddelaars dienen in een redelijke verhouding te staan tot de te leveren diensten, die volledig en regelmatig dienen te worden gedocu- menteerd.

Giften en sponsoring:

Swietelsky is zich bewust van het feit dat culturele, so- ciale of humanitaire projecten zonder donaties in de vorm van giften of sponsoring moeilijk te realiseren zijn. De stimulering van geselecteerde evenementen, hul- porganisaties en liefdadigheidsinstanties is echter een maatschappelijke wens van het bedrijf.

Giften in de vorm van donaties zijn er uitdrukkelijk voor bedoeld om een bijdrage te leveren, om dergelijke orga- nisaties of instanties te ondersteunen of om dergelijke evenementen mogelijk te maken. Daarvoor wordt geen tegenprestatie verlangd noch verwacht.

Bij de toekenning van donaties dient de lijst op de web- site van het Bundesministerium für Finanzen (ministe- rie van financiën) te worden geraadpleegd, waarin de instelling die de donatie ontvangt, is geregistreerd of die in het Einkommenssteuergesetz (wet op de inkom- stenbelasting) in § 4a (1) uitdrukkelijk vermeld staan als donatieontvangende instellingen. Deze komen meestal overeen met de liefdadigheidsinstellingen en -doelen die volgens Swietelsky ondersteuning verdienen. Bij donaties aan dergelijke of soortgelijke instellingen dienen derhalve te allen tijde de hierboven genoemde principes te worden nageleefd,

waarbij wat betreft de hoogte ervan de redelijkheid en gebruikelijkheid in acht dienen te worden genomen.

Donaties aan partijen, politieke organisaties of afzonderlijke politici op directe wijze of op indirecte wijze aan door hen georganiseerde evenementen zijn niet toegestaan.

In tegenstelling tot giften wordt sponsoring aangeduid als op reclame en imagemanagement gebaseerde uitkeringen van Swietelsky aan een organisator van sportieve, culturele, liefdadigheids- of andere evenementen. Als tegenprestatie vindt een reclame-uiting van Swietelsky plaats. Sponsoring behoort in beginsel tot de toegestane

donaties. Als echter in het kader van sponsoringovereenkomsten van Swietelsky ontvangen donaties (bijv. kaartjes voor een voetbalwedstrijd) aan een functionaris in verband met een officiële transactie worden doorgegeven, of de sponsoring afhankelijk wordt gemaakt van een bepaald gedrag van de functionaris, kan dit onder bepaalde omstandigheden als corruptie worden beschouwd.

Sponsoringactiviteiten van Swietelsky vinden altijd plaats als tegenprestatie voor marketing en voldoen in elk geval aan de voorwaarden voor eerlijke concurrentie. Sponsoringactiviteiten dienen niet het individuele of persoonlijke belang van individuele functionarissen c.q. medewerkers.



IV. We gedragen ons fair tegenover onze zakenpartners

Eerlijke en respectvolle omgang met klanten, onderaannemers, leveranciers en concurrenten is voor ons vanzelfsprekend.

Om een eerlijke concurrentie te waarborgen, dienen bepaalde zakelijke praktijken, zoals het misleiden van de klant op het gebied van kwaliteit of beschikbaarheid, denigrerende opmerkingen over de concurrent en dergelijke achterwege te worden gelaten.

Verboden zijn met name prijsafspraken en dergelijke illegale gedragingen die een beperking, corrumpering of verandering van de vrije mededinging beogen of bewerkstelligen. Dit verlangen wij ook van onze onderaannemers en leveranciers.

Er zijn allerlei regelingen om een transparante, zuivere en faire concurrentie te realiseren.

Bepalingen daarover zijn terug te vinden in meerdere wetten, zoals wetten tegen oneerlijke mededinging, in kartelwetten, maar ook in de nationale gunningswetten.

Overtredingen van dergelijke wettelijke bepalingen kunnen, naast persoonlijke strafrechtelijke consequenties, leiden tot geldboetes die een bedreiging vormen voor het voortbestaan van een bedrijf, maar ook tot uitsluiting van het bedrijf van de deelname aan de gunning van openbare projecten.

Overtredingen van dergelijke bepalingen werden en worden dan ook niet getolereerd door ons bedrijf. In overeenstemming daarmee zijn bijvoorbeeld verboden:

- Het 'afspreken' van prijzen, prijsbepalende factoren, voorwaarden en kortingen.
- Het 'verdelen' van gemeentes, gebieden en regio's of markten.
- Het 'verdelen' van klanten en branches.
- Het maken van 'afspraken' over aanbestedingen in aanbestedingen van welke aard dan ook.
- Het 'afstemmen' van aanbiedings- of productstrategieën.
- Iedere handelwijze die geschikt zou kunnen zijn om het resultaat van een aanbesteding dusdanig te beïnvloeden dat er zonder deze handelwijze een ander aanbestedingsresultaat zou zijn geweest.

Er dient te worden opgemerkt dat met bovenstaande voorbeelden niet alleen uitdrukkelijke schriftelijke en mondelinge overleggen of afspraken worden bedoeld,

maar ook overeenkomstige handelwijzen. Zelfs de uitwisseling van dergelijke informatie met concurrenten ook buiten huidige aanbestedingen die geschikt kan zijn om als basis te dienen voor afgesproken handelwijzen, wordt niet geaccepteerd.

Onze prijzen, kostenstructuren, klantenkring, product- en handelsstrategieën en soortgelijke zakelijke gegevens worden absoluut niet aan de concurrentie verstrekt. Deze gegevens behoren tot de streng te bewaken bedrijfsgeheimen en schendingen van deze principes worden bestraft op iedere wijze die het belang van het bedrijf zou kunnen dienen.

V. We vermijden belangenverstrengelingen

Tijdens de dagelijkse werkzaamheden kunnen situaties ontstaan waarin het belang van het bedrijf in conflict staat met het persoonlijke belang. Van alle medewerkers wordt gevraagd om dergelijke situaties te vermijden. Mocht er desondanks een mogelijke of daadwerkelijke belangenverstrengeling ontstaan,

dan dienen de betreffende medewerkers hun leidinggevendend daar van tevoren en onmiddellijk over te informeren. Iedere medewerker is zich ervan bewust dat nevenfuncties die in strijd zijn met de belangen van Swietelsky (bijvoorbeeld om mededingingsredenen) achterwege moeten worden gelaten, tenzij deze uitdrukkelijk zijn goedgekeurd door de directie.

Uw zakelijke beslissingen mogen nooit worden beïnvloed door persoonlijke belangen die uit een zakelijke transactie kunnen voortvloeien.

De beslissing tegen of voor een zakelijke transactie moet duidelijk en controleerbaar worden gedocumenteerd. De beste beslissing is de meest transparante beslissing, die in het belang van Swietelsky wordt genomen. Let er daarom te allen tijde op dat u nooit de indruk wekt dat uw beslissingen door persoonlijke belangen werd beïnvloed.

Belangenverstrengelingen of de schijn daarvan ontstaan bijvoorbeeld wanneer zakelijke betrekkingen worden overwogen met personen die uit de kring van nabije of verdere familie stammen of tot uw naaste vriendenkring behoren. Een dergelijk conflict ontstaat ook wanneer de genoemde personen in belangrijke functies verantwoordelijk zijn of in een bedrijf deelnemen. Uiteraard is hier ook sprake van wanneer u zelf aan een dergelijke onderneming deelneemt of hiervan, op welke wijze dan ook, profiteert (zie III.). Om situaties te vermijden waarin uw persoonlijke en/of financiële belang in conflict raakt met

dat van Swietelsky, is het verboden om deel te nemen aan bedrijven van concurrenten, opdrachtnemers of leveranciers of ook klanten.

Wanneer dergelijke of soortgelijke belangenverstrengelingen ontstaan of reeds zijn ontstaan, dienen deze onmiddellijk te worden medegedeeld aan de leidinggevende. Wanneer u bij indiensttreding bij ons bedrijf reeds deelnemingen in bovengenoemde of soortgelijke ondernemingen bezit of anderszins van een dergelijke onderneming profiteert of vriendschappelijke of familiale betrekkingen een belangenverstrengeling zouden kunnen doen vermoeden, bent u reeds op dit tijdstip, maar uiterlijk op het moment waarop een dergelijke belangenverstrengeling ontstaat, verplicht om uw leidinggevende hiervan op de hoogte te stellen.

Ook nevenwerkzaamheden die niet bij een van de bovengenoemde ondernemingen worden verricht, dienen bij indiensttreding bij ons bedrijf of voor aanvang van de nevenwerkzaamheden te worden medegedeeld en er dient toestemming voor te worden gevraagd. Een dergelijke toestemming kan alleen worden gegeven als kan worden gegarandeerd dat u uw werktijd uitsluitend in het belang van het bedrijf gebruikt en ook geen bedrijfsmiddelen van ons bedrijf gebruikt in uw nevenwerkzaamheden.

Verboden zijn daarom bijvoorbeeld:

- Het verstrekken van opdrachten aan een bedrijf tegen bijzonder gunstige voorwaarden en prijzen in de privésfeer, als daardoor klaarblijkelijk uw besluitvorming in het zakelijke verkeer ten gunste van dit bedrijf moet worden beïnvloed. Informeer voor verstreking van de opdracht uw leidinggevende!
- Situaties waarin u zich tegenover een zakenpartner verplicht voelt om een zakelijke beslissing in zijn voordeel te nemen. Overleg hiervoor met uw leidinggevende.

VI. We beschermen de activa van het bedrijf!

We behandelen de aan ons toevertrouwde bedrijfsmiddelen zorgvuldig en in overeenstemming met hun gebruiksdoel. We dienen de activa van het bedrijf te beschermen tegen diefstal, onachtzaamheid, verspilling en bovenmatige slijtage. In principe mogen alle bedrijfsmiddelen alleen voor professionele doeleinden worden gebruikt; privégebruik dat verder gaat dan het noodzakelijke dient te worden goedgekeurd door de leidinggevende.

Ongeacht het gebied waarop u uw werkzaamheden in ons bedrijf uitoefent, worden u om uw taken te vervullen bedrijfsmiddelen toevertrouwd, die niet zelden zeer waardevol zijn. Respecteer het eigendom van het bedrijf en behandel het net zo zorgvuldig als u zou doen als het uw eigen eigendom was.

Het is uitdrukkelijk verboden om activa of diensten van het bedrijf op ongeoorloofde wijze privé te gebruiken. Een verdergaand gebruik van bedrijfsmiddelen dient nadrukkelijk te worden goedgekeurd door de leidinggevende.

Het is met name verboden:

- zonder toestemming bedrijfsmiddelen over te laten aan derden, al dan niet tegen een vergoeding;
- bedrijfsmiddelen te gebruiken voor privédoeleinden op een wijze die verder gaat dan het noodzakelijke, ook buiten de gebruikelijke werktijden;
- bedrijfsmiddelen te gebruiken als hulpmiddelen om inkomsten te vergaren ('zwartwerk' – zie ook punt IV.
- bedrijfsmiddelen op welke wijze dan ook buiten het bedrijf te gebruiken zonder de vereiste toestemming van uw leidinggevende.

Eigendoms- en vermogensdelicten zoals diefstal worden in geen geval getolereerd. In dit geval is de vertrouwensband weg en deze of soortgelijke delicten hebben dan ook ontslag tot gevolg.



VII. We nemen de mensenrechten in acht en nemen sociale verantwoordelijkheid

Conform het Europees Verdrag tot bescherming van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden nemen wij de waardigheid, de privacy en de individuele persoonlijkheid van alle mensen in acht. We dulden geen discriminatie op basis van nationale of etnische herkomst, geslacht, seksuele geaardheid, religie, leeftijd of handicap. Een vernederende behandeling van medewerkers, bijvoorbeeld door seksuele intimidatie of pesterij en dergelijke wordt niet geduld.

Bovendien verbieden wij elke vorm van mensenhandel en moderne slavernij, evenals kinder- en dwangarbeid.

Onze medewerkers zijn belangrijk voor ons. We weten dat een goede balans tussen werk en privé van essentieel belang is voor het persoonlijke welbevinden en de tevredenheid op de werkplek. Een vertrouwensband en loyaliteit onder elkaar vormen de basis voor de samenwerking en het fundament voor een succesvolle verdere ontwikkeling van ons bedrijf.

Ons personeelsbeleid is gebaseerd op eerlijke en prestatiegerelateerde beloning, veilige werkplekken, recht van vergadering en het recht van medewerkers op cao-onderhandelingen.

Hoge arbeids- en sociaalrechtelijke normen zijn voor ons daarom niet alleen bindende wettelijke voorschriften, maar de absolute voorwaarden voor een functionerend bedrijf. Dit verlangen wij ook van onze onderaannemers en leveranciers. Onze medewerkers zijn verplicht om te toetsen of alle arbeids- en sociaalrechtelijke voorschriften in de wettelijk voorgeschreven vorm en op redelijke wijze worden nageleefd. Overtredingen van met name het Ausländerbeschäftigungsgesetz (wet inzake tewerkstelling van buitenlanders) of sociale fraude worden niet geduld.

Verder ontwikkelde en moderne maatschappijen en organisaties onderscheiden zich niet alleen door begrip voor verschillen van welke aard dan ook. Integendeel, ze gebruiken deze en zien ze als bouwsteen om gezamenlijke doelen te bereiken. In de wetenschap dat verschillen dat verschillen juist onze kracht vormen, behandelen we elkaar ongeacht hiërarchische niveaus met respect, waardering en welwillendheid.

Kritiek is te allen tijde toegestaan; deze wordt echter niet geuit op een vernederende en respectloze manier, het aanzien van de persoon blijft onaangetast. Vernederingen en hatelijkheden hebben in de omgang met elkaar geen plaats.

Arbeids- en sociaalrechtelijke voorschriften zijn geen bureaucratische belemmering, maar een verplichting. De naleving van deze regels maakt een integraal onderdeel uit van onze bedrijfscultuur.

Als er onderaannemers en leveranciers worden ingeschakeld, controleren wij of deze bepalingen daar ook in acht worden genomen. Er vinden permanente controles plaats conform de voorschriften inzake de tewerkstelling van buitenlanders conform het Lohn- und Sozialdumpingkämpfungsgesetz (wet ter bestrijding van loondumping en sociale dumping), ook om de bijbehorende straffen die in ernstige gevallen ook kunnen leiden tot uitsluiting van de gunning van publieke projecten, te vermijden. Nadere, permanent geëvalueerde, regelingen en handelingsinstructies inzake de genoemde wettelijke bepalingen maar ook verdere informatie vindt u op intranet.

VIII. We zorgen voor een veilige werkomgeving en houden rekening met het milieu

Het vermijden van gevaren voor mens en milieu is voor ons van groot belang. De voorschriften inzake ongevalpreventie dienen streng te worden nageleefd. Daarbij speelt het voortdurende toezicht op de omgang met gevaarlijke situaties een wezenlijke rol. Permanente opleiding van de medewerkers versterken de preventieve werking van de maatregelen ter preventie van ongevallen.

De bouwsector is van nature een energie-intensieve sector die veel hulpmiddelen gebruikt en een aanzienlijke invloed uitoefent op de natuur. De duurzame en energiebesparende omgang met ons milieu maakt deel uit van onze bedrijfsstrategie. We zetten ons in alle projectfasen in om gebruik te maken van zuinige processen en milieuvriendelijke apparatuur. Door het gebruik van duurzame energiebronnen en de daaraan gekoppelde besparing op fossiele energiebronnen willen wij een effectieve bijdrage leveren aan de verbetering van de luchtkwaliteit. Wij letten op een zuinig waterverbruik en het behoud van waterkwaliteit.

Wij besteden ook bijzondere aandacht aan biodiversiteit, zodat de verscheidenheid aan soorten en de habitat van planten en dieren beschermd wordt en behouden blijft. Het management ziet het als zijn taak om het kwaliteits- en milieubewustzijn onder de medewerkers voortdurend te verbeteren.

Informatie over de wettelijke vereisten en andere interne regelingen inzake de bescherming van veiligheid, gezondheid en milieu op het werk is voor iedere medewerker te allen tijde beschikbaar via het geïntegreerde managementsysteem (IMS). Om aan de wettelijke eisen met betrekking tot de bescherming van veiligheid en gezondheid op het werk te voldoen, werden hiervoor programma's voor bedrijfsartsen, veiligheidspersoneel en veiligheidsvertrouwenspersonen, met de benoemde verantwoordelijke medewerkers en samen met de leidinggevenden en de directie opgezet.

Alle medewerkers dienen ervoor te zorgen dat hun werkomgeving veilig en gezond is. Voorschriften ter bescherming van werknemers en veiligheidsvoorschriften dienen derhalve strikt te worden nageleefd.

Geen medewerker is verplicht om werkzaamheden te verrichten waarvoor wel veiligheidsvoorschriften bestaan maar die op het moment van de verrichting van de werkzaamheden niet worden nageleefd. Het is daarom uitdrukkelijk verboden om werkzaamheden uit te voeren of op te dragen zonder adequate beschermingsmiddelen. Het gebruik van beschermingsmiddelen dient te worden gecontroleerd door de leidinggevende en deze dient indien nodig direct maatregelen te nemen om ervoor te zorgen dat de veiligheidsvoorschriften worden nageleefd.

Ter waarborging van het voldoen aan de hoogste arbonormen is binnen het concern een internationaal arbeids- en gezondheidsmanagementsysteem conform de ISO-norm 45001 geïmplementeerd. Dit is verankerd in het geïntegreerde managementsysteem. Het veiligheidspersoneel, de veiligheidsvertrouwenspersonen en de bedrijfsartsen controleren voortdurend of de maatregelen ter bescherming van de veiligheid en gezondheid van onze medewerkers worden nageleefd.

Bovendien worden de regelingen voor milieubeleid conform EN ISO 14001 actief nageleefd. Deze gelden zowel voor bouwplaatsen als voor de productie en verwerking van recyclingmateriaal.

Een consequente monitoring van milieuaspecten in het kader van onze werkzaamheden op bouwplaatsen en vestigingen biedt mogelijkheden om onze bijdrage aan milieubescherming te verbeteren. In de filialen, dochterondernemingen en vestigingen worden gerichte milieubeschermingsprojecten uitgevoerd door het projectmanagement.

IX. We gaan vertrouwelijk om met zakelijke documenten en gegevens

Alle bedrijfsgegevens worden veilig opgeslagen en beveiligd tegen inzage of toegang door derden. Onder bedrijfsgegevens worden begrepen alle financiële gegevens, strategische documenten, overeenkomsten, ontwerpen, correspondentie en dergelijke, ongeacht de vorm en het medium waarmee ze worden gebruikt of opgeslagen. Als dergelijke gegevens als 'vertrouwelijk' zijn gekenmerkt, worden ze bijzonder zorgvuldig behandeld en dus met name niet voor iedereen toegankelijk bewaard op de werkplek. Vertrouwelijke gegevens van iedere aard die in het kader van de professionele werkzaamheden worden verkregen, mogen niet worden gebruikt voor eigen belang noch toegankelijk worden gemaakt voor onbevoegden. De geheimhoudingsplicht bestaat tijdens het dienstverband, maar ook na beëindiging ervan.

X. We leven IT-veiligheids- en privacybeschermingsnormen na

IT-apparatuur dient te allen tijde op geschikte wijze te worden opgeslagen en voor zover technisch mogelijk te worden beveiligd met een wachtwoord. Persoonlijke wachtwoorden mogen niet worden gedeeld met medewerkers noch met derden. We beschermen bedrijfsgegevens net zo goed als persoonsgegevens van zakenpartners en medewerkers met alle beschikbare geschikte en gepaste technische en organisatorische middelen tegen onbevoegde toegang, misbruik, verlies en voortijdige vernietiging.

XI. We ontwikkelen ons verder

Het ontwikkelen en beschikbaar stellen van innovatieve oplossingen en technieken voor onze klanten maakt deel uit van onze dagelijkse werkzaamheden. De ervaringen die bij de uitvoering van talloze bouwprojecten worden verzameld, worden meegenomen naar nieuwe projecten en leiden tot voortdurende verbeteringen en aanpassingen van de gebruikte machines en optimalisaties van zowel de interne procedures als het contact met onze opdrachtgevers. Naast deze technische en organisatorische ontwikkelingen stimuleren wij ook de persoonlijke en vakinhoudelijke ontwikkeling van onze medewerkers. Opleiding en bijscholing krijgen daarom de nodige aandacht in de vorm van interne trainingsbijeenkomsten of externe scholingen, om alle medewerkers ook in de toekomst zo goed mogelijk te ondersteunen bij de uitvoering van hun taken.

Toepassing van de gedragscode

Deze gedragscode is bindend voor alle medewerkers van Swietelsky. Ze kan door alle medewerkers worden ingezien op het intranet. Als medewerkers overtredingen vaststellen of er in een bepaalde aangelegenheid vragen zijn, kunnen ze zich in vertrouwen wenden aan hun leidinggevende of indien nodig aan de Compliance Officer (LCO of CCO). Alle meldingen en aanvragen worden strikt vertrouwelijk behandeld en zorgvuldig onderzocht.

Deze gedragscode is een intern document dat evenwel geschikt is om onze bedrijfsprincipes en gedragsregels te delen met onze zakenpartners en alle geïnteresseerden. Derden kunnen hier echter geen rechten uit ontleenen.

Deze gedragscode vormt ook de basis voor verdere interne regelingen in het concern en de bijbehorende ondernemingen, filialen en vestigingen.

Verdere richtlijnen of interne regelingen dienen deze gedragscode daarom te concretiseren, becommentariëren of aan te vullen. Van alle leidinggevende niveaus wordt gevraagd dat ze hun medewerkers informeren over de inhoud van deze gedragscode en de verdere interne richtlijnen en deze na te leven.

Het is mogelijk dat er door plaatselijke bijzonderheden behoefte is aan speciale regelingen. Indien er aanvullende regelingen noodzakelijk zijn in het betreffende land, mogen deze echter niet in strijd zijn met de principes uit deze gedragscode.

Melding van overtredingen van de regels

Bij overtreding door concernmedewerkers van deze gedragscode, van interne bepalingen of (nationale) wettelijke voorschriften, kunt u - liefst zo snel mogelijk - contact opnemen met de volgende contactpersonen/ instanties:

- directe leidinggevenden
- directie of filiaalleiding van de betreffende onderneming uit het concern of het betreffende filiaal
- Raad van Bestuur
- landelijke Compliance Officer (LCO)
- Chief Compliance Officer (CCO)
- Klokkenluidersplatform



Klokkenluidersplatform
swietelsky.integrityline.com

Aanvullend op de melding aan een contactpersoon hebben alle medewerkers de mogelijkheid om een melding via het online klokkenluiderssysteem te doen. Dit is 24/7 en vanaf elke locatie bereikbaar onder <https://swietelsky/integrityline.com>.

Uw meldingen en informatie over overtredingen van de regels worden zorgvuldig onderzocht. In verreweg de meeste gevallen zal het voor een zorgvuldig onderzoek noodzakelijk zijn dat de melder zich identificeert. Anonieme meldingen kunnen het nadeel hebben dat er geen vragen kunnen worden gesteld of aanvullende informatie kan worden verkregen.

Indien u dit uitdrukkelijk wenst of het voor verdergaand onderzoek noodzakelijk blijkt, worden uw persoonsgegevens uiteraard vertrouwelijk behandeld. U hoeft ook geen rekening te houden met nadelige gevolgen naar aanleiding van uw melding, omdat u ons hiermee helpt om de naleving van deze gedragscode, de bestaande wettelijke bepalingen en overige interne regelingen te waarborgen. Ook personen die helpen bij het ophelderen van overtredingen door informatie te verstrekken tijdens het onderzoek naar deze overtredingen worden vertrouwelijk behandeld als zij daarom vragen.

Er wordt echter uitdrukkelijk naar verwezen dat er disciplinaire maatregelen kunnen worden genomen als blijkt dat meldingen opzettelijk of door duidelijk nalatig handelen valse beschuldigingen bevatten.

Toestemmingsverklaring

Ik, _____, bevestig bij dezen uitdrukkelijk dat ik kennis heb genomen van de gedragscode (Code of Conduct) van Swietelsky AG en zijn dochterondernemingen. De naleving van de daarin beschreven richtlijnen en principes van de ondernemingen van het Swietelsky-concern is voor mij een net zo vanzelfsprekende verplichting als de inachtneming van nationale wettelijke bepalingen en voorschriften. Ik acht mezelf derhalve zonder enige beperking gebonden aan deze gedragscode en bevestig dit met mijn handtekening.

Plaats, datum

handtekening

Contactadressen:**Mag. Gernot Reiter**
Chief Compliance-Officer (CCO)

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

- Australië
- Bosnië en Herzegovina
- Denemarken
- Duitsland
- Frankrijk
- Groot-Brittannië
- Italië
- Kroatië
- Luxemburg
- Nederland
- Noorwegen
- Oostenrijk
- Polen
- Roemenië
- Zwitserland
- Zweden
- Slovenië

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

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

- Duitsland

Mgr. Kamila Beránková

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

- Slowakije
- Tsjechië

Mónika Győri

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

- Hongarije

Mag. Veronica Titel

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

- Roemenië

