



Kodeks postępowania HOCHTIEF

Zmieniamy wizję w wartość.

# Spis treści

Wstęp.....	3
Zasady .....	5
Konflikt interesów i łapówkarstwo.....	7
Korupcja.....	8
Przestrzeganie zasad antymonopolowych.....	9
Darowizny i sponsoring .....	10
Regulacje w zakresie informacji niepublicznych (zasady insider) .....	11
Postępowanie z informacjami wewnętrznymi .....	11
Poufność.....	12
Ochrona danych.....	12
Dokumentacja transakcji biznesowych .....	13
Obchodzenie się z własnością i majątkiem firmy .....	13
Poszanowanie godności człowieka .....	14
Odrzucanie pracy dzieci .....	14
Odrzucanie pracy przymusowej .....	15
Równość szans i zakaz dyskryminacji.....	15
Bezpieczeństwo i higiena pracy.....	16
Ochrona środowiska .....	16
Prawo do zrzeszania się i do negocjacji zbiorowych.....	17
Odpowiedzialność.....	18
Wytyczne i pozostałe przepisy wewnętrzne.....	19

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

## Drodzy Pracownicy,



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

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

Każdy z nas, menadżer i pracownik, odpowiada za to, by jego zachowanie było zgodne z zasadami określonymi w Code of Conduct HOCHTIEF. Kodeks HOCHTIEF jest wyznacznikiem i przewodnikiem określającym zasady naszego postępowania w codziennej działalności biznesowej. Nasza nadrzędna zasada mówi, że nie ma takiej transakcji w biznesie, której zawarcie usprawiedliwałoby naruszenie zaufania do HOCHTIEF lub zaszkodzenie naszej dobrej opinii.

Od pracowników wszystkich spółek HOCHTIEF oczekujemy przestrzegania prawa oraz działania w zgodzie z naszymi zasadami etycznymi.

Pomocą i radą w tym zakresie służy również Dział ds. Compliance w HOCHTIEF. Proszę wykorzystać tę pomoc. Naruszanie reguł ujętych w Code of Conduct HOCHTIEF nie może być i nie będzie tolerowane.

„Jesteśmy przekonani, że wartości etyczne i ekonomiczne są od siebie zależne, a świat biznesu ma obowiązek dążenia do uczciwości we wzajemnych kontaktach oraz działania w ramach ustanowionych norm.” Tak brzmi fragment naszego Code of Conduct, który wcielamy w życie. Wierzymy, że każdy pracownik zasługuje na zaufanie z naszej strony. Oczekujemy, że każdy z Państwa sprosta stawianym wymaganiom dotyczącym postępowania uczciwego, etycznego i zgodnego z prawem.



Marcelino Fernández Verdes  
Prezes Zarządu  
HOCHTIEF Aktiengesellschaft



## Zasady

Etyka biznesowa i integralność gwarantują naszą wiarygodność. Oczywiście jest, że wszyscy pracownicy w różnych spółkach koncernu przestrzegają przepisy prawne i regulacje obowiązujące w krajach, w których pracują i że rzetelnie wypełniają swoje obowiązki. We wszystkich aspektach swojej działalności biznesowej muszą wykazywać uczciwość i sprawiedliwość. Oczekujemy tych samych standardów postępowania od naszych Partnerów. W przypadku różnic między przyjętymi zwyczajami, przepisami prawa lub innymi regulacjami w danym kraju, w którym HOCHTIEF prowadzi działalność, a zasadami kodeksu, należy każdorazowo stosować bardziej surowe przepisy.

Jesteśmy przekonani, że wartości etyczne i ekonomiczne są od siebie zależne, a świat biznesu ma obowiązek dążenia do uczciwości we wzajemnych kontaktach oraz działania w ramach ustanowionych norm.

### **Nasze zasady:**

- Lokalne i międzynarodowe przepisy prawne oraz regulacje są ściśle przestrzegane.
- Naszych partnerów biznesowych, dostawców, klientów, pracowników i kolegów zawsze traktujemy uczciwie.
- Dział ds. Compliance służy pracownikom radą, pełniąc funkcję prewencyjną.
- Pracownicy są regularnie szkoleni w zakresie postępowania etycznego.

- Od pracowników wymaga się zgłaszania przypadków naruszenia wytycznych lub zasad etyki. Pierwszą osobą do kontaktu w tej sprawie jest ich bezpośredni przełożony. Jeśli pracownik nie chciałby zwracać się bezpośrednio do swojego przełożonego, może zadzwonić na wewnętrzną lub zewnętrzną linię HOCHTIEF, gdzie może zgłosić naruszenie zasad etycznych.

#### **Wewnętrzna hotline**

Telefon: +49 201 824-2222

#### **Zewnętrzna hotline**

Telefon: 0800 8862525 (połączenia z Niemiec, bezpłatne)

Telefon: +49 30 88625254 (połączenia z zagranicy)

Można się także zwrócić do Działu ds. Compliance, wysyłając e-mail na poniższy adres. Poza tym w intranecie HOCHTIEF Indoor dostępny jest formularz kontaktowy, który umożliwia anonimowe przesłanie informacji.

#### **Adres e-mail**

[compliance@hochtief.de](mailto:compliance@hochtief.de)

- Jeśli tylko pracownik nabierze przekonania, że została popełniona czynność podlegająca karze, jest zobowiązany do bezzwłocznego poinformowania o tym właściwą jednostkę w koncernie, jeśli wcześniej nie zgłosił tego telefonicznie bądź przełożonemu, albo osobie pełniącej funkcję Compliance Officer w danej jednostce.
- Żaden pracownik nie może znaleźć się w niekorzystnym położeniu wskutek przestrzegania przepisów prawa lub zasad określonych w Code of Conduct.

Dział ds. Compliance po przyjęciu zgłoszenia dokładnie je sprawdza. Wszystkie zgłoszenia traktowane są poufnie, jeśli nie zachodzi podejrzenie, że mogło dojść do naruszenia przepisów prawa.

Koncern HOCHTIEF promuje i wspiera rozpowszechnianie zasad dot. zapobiegania korupcji, które zostały opublikowane przez Międzynarodową Izbę Handlową (ICC), Transparency International, „Partnering Against Corruption Initiative” Światowego Forum Ekonomicznego (PACI) oraz Związek Federalny ds. Gospodarki Materiałami, Zakupów i Logistyki (BME).

HOCHTIEF zobowiązał się do przestrzegania i wspierania realizacji w całym koncernie 10 zasad zrównoważonego biznesu opracowanych przez UN Global Compact oraz podstawowych norm pracy określonych przez Międzynarodową Organizację Pracy.





## Konflikt interesów i łapówkarstwo

HOCHTIEF oczekuje od wszystkich swoich pracowników lojalności wobec firmy.

Wszyscy pracownicy muszą unikać sytuacji, w których ich osobiste lub finansowe interesy wchodzą w konflikt z interesami koncernu HOCHTIEF. W szczególności zabrania się pozyskiwania partykularnych interesów lub nawiązywania prywatnych relacji biznesowych z firmami konkurencji, dostawcami lub klientami, jeżeli może to spowodować konflikt interesów. Konflikt interesów występuje w każdej sytuacji, w której charakter lub skala interesów partykularnych może w jakikolwiek sposób wpływać na sposób wykonywania obowiązków pracowników na rzecz HOCHTIEF.\*

Żaden pracownik nie może przyjmować żadnych korzyści w jakiegokolwiek postaci – zwłaszcza w formie osobistego prezentu\*\* bądź korzyści wynikających z relacji biznesowych HOCHTIEF\*\*\*, co mogłoby być przyjęte jako korzyść o potencjalnym wpływie na decyzje lub transakcje biznesowe. Zaproszenia muszą mieścić się w granicach standardowej gościnności biznesowej.

\* Interes partykularny jest zasadniczo każdą formą zaangażowania biznesowego w działalność konkurencji, dostawcy lub klienta. Pojęcie to obejmuje także wszelkie formy niepozostającej bez znaczenia współpracy, np. przyjmowanie zleceń, umów na usługi doradcze lub podobnych zadań.

\*\* Nie są tutaj uwzględniane niewielkie prezenty do wartości 50 EUR; należy tutaj brać pod uwagę przepisy prawno-podatkowe obowiązujące w danym kraju. Zabronione jest przyjmowanie prezentów w formie pieniężnej.

\*\*\* Na przykład pracownik HOCHTIEF nie może przyjmować prywatnych zleceń od osób lub firm powiązanych biznesowo z HOCHTIEF, jeśli mogłyby one przynieść pracownikowi niedopuszczalne korzyści i/lub zaszkodzić interesom HOCHTIEF. Każde takie zlecenie trzeba konsultować z Compliance Officer w danej jednostce.



## Korupcja

Żaden pracownik nie może w kontekście jakiejkolwiek działalności biznesowej zapewniać partnerom biznesowym, ich pracownikom lub innym osobom trzecim niedozwolonych korzyści lub podejmować prób takiego działania\*. Taki stan rzeczy może być domniemany zwłaszcza w przypadku, gdy charakter lub skala korzyści może mieć niedopuszczalny wpływ na działania i decyzje beneficjenta\*\*.

\* Należy przestrzegać zasad zawartych w dokumencie „Wytyczne dot. organizacji spotkań dla klientów i udziału w nich” (dostępne w InDoorze)

\*\* Już nawet pojedyncze przypadki naruszenia zakazu korupcji mogą stanowić zagrożenie dla przyszłości HOCHTIEF (dyskwalifikacja w postępowaniu przetargowym, spadek wartości akcji, utrata zaufania itp.).

\*\*\* Należy przestrzegać zasad zawartych w dokumencie „Wytyczne dot. konsultantów” (dostępny w InDoorze)

Szczególna powściągliwość zalecana jest w kontaktach z urzędnikami i osobami pełniącymi funkcje publiczne. Należy się tutaj zawsze konsultować z osobą pełniącą funkcję Compliance Officer.

Nie wolno wykorzystywać osób trzecich (np. konsultantów, brokerów, sponsorów, przedstawicieli lub innych pośredników) do omijania tej zasady\*\*\*.

Naruszenie zasad będzie karane rozwiązaniem umowy o pracę.





## **Przestrzeganie zasad antymonopolowych**

HOCHTIEF zobowiązany jest do uczciwego i otwartego konkurowania na rynkach światowych. Nasze spółki i nasi pracownicy nie mogą angażować się w niezgodne z prawem i/lub w przestępcze działania, takie jak nielegalne uzgadnianie przetargów w celu wykluczenia, ograniczenia lub zakłócenia działań konkurencji.

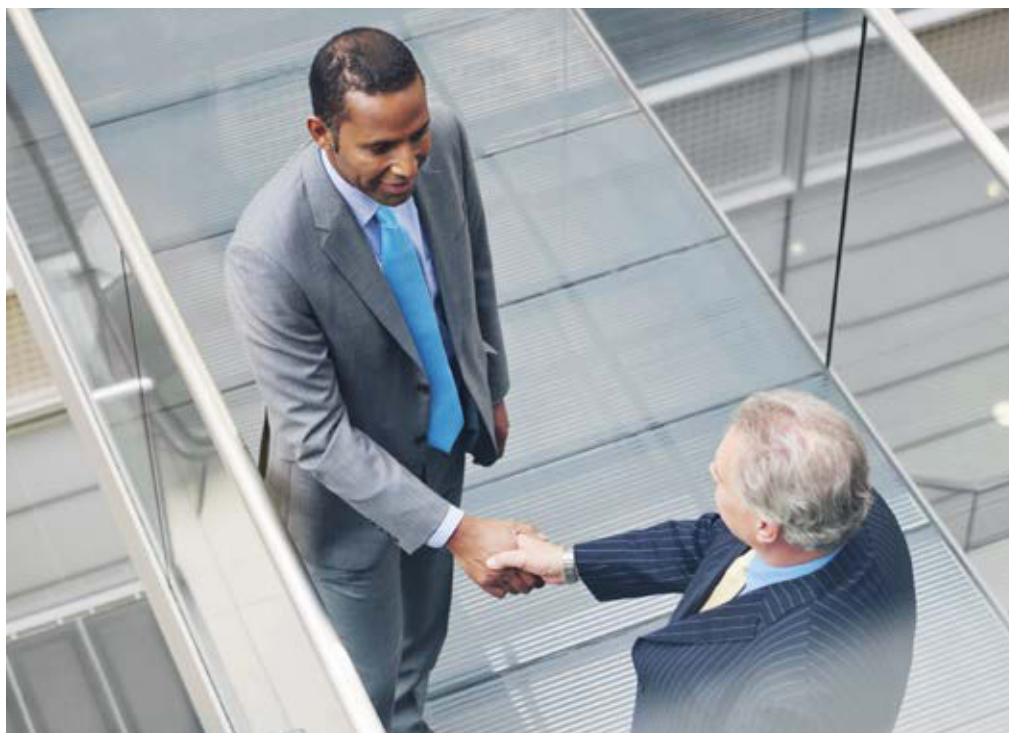


## Darowizny i sponsoring

Jednostki i spółki HOCHTIEF nie przekazują bezpośrednich ani pośrednich dotacji na rzecz organizacji politycznych, partii lub poszczególnych polityków. Jakikolwiek odstępstwo od tej zasady wymaga wcześniejszego omówienia z Chief Compliance Officer w HOCHTIEF AG.

Sponsoring i darowizny na rzecz beneficjentów spoza świata polityki nie mogą być wykorzystywane w celu omijania zasad Code of Conduct\*.

\* Bliższe informacje nt sponsoringu i darowizn zostały określone w dokumencie opisującym inicjatywy, które mogą być sponsorowane lub dotowane (dostępny również w Indoorze).



## Regulacje w zakresie informacji niepublicznych (zasady insider)

Wszyscy pracownicy są zobowiązani do przestrzegania zasad insider ustawy o handlu papierami wartościowymi, np. dotyczących zakazu transakcji insider lub zasad insider innych regulacji stosowanych w danym kraju. Zabrania się szczególnie wykorzystywania lub nieupoważnionego przekazywania niepublicznych informacji mających wpływ na poziom kursu akcji.

Zabrania się także ujawniania niepublicznych informacji na temat innych firm i osób. Dotyczy to zwłaszcza przypadków, w których dane informacje mogą w znaczący sposób wpływać na decyzje inwestycyjne osób trzecich.

## Postępowanie z informacjami wewnętrznymi

Wszyscy pracownicy są zobowiązani do zapewnienia szybkiej i sprawnej wymiany informacji wewnątrz firmy. Wiedza istotna dla działalności firmy nie może być bezprawnie ukrywana, fałszowana ani przekazywana w sposób selektywny. Informacje należy przekazywać innym jednostkom w poprawnej i kompletnej formie, o ile w wyjątkowych przypadkach nie istnieją interesy nadrzędne (np. zachowanie tajemnicy).



## Poufność

Tajemnice służbowe i handlowe muszą być traktowane jako poufne. Dotyczy to także wszelkich innych informacji, których zachowanie w tajemnicy leży w interesie HOCHTIEF, jego kontrahentów lub jego klientów. Nie wolno ujawniać takich informacji osobom nie-upoważnionym bez uprzedniego uzyskania zgody. Zobowiązanie to utrzymuje ważność także po rozwiązaniu stosunku pracy.

## Ochrona danych

Każdy pracownik musi przestrzegać obowiązujące w HOCHTIEF zasady dot. ochrony danych osób zatrudnionych, klientów i inwestorów. Dla ochrony danych osobowych należy w ramach realizacji przydzielonych zadań zastosować konieczną staranność. O stwierdzonych uchybieniach należy niezwłocznie poinformować przełożonego lub osobę odpowiedzialną za ochronę danych.



## Dokumentacja transakcji biznesowych

Wszystkie transakcje biznesowe muszą posiadać kompletną i nienaganną dokumentację zgodną z przepisami prawnymi i wewnętrznymi regulacjami obowiązującymi w HOCHTIEF.

## Obchodzenie się z własnością i majątkiem firmy

Wszyscy pracownicy mają obowiązek postępowania się własnością i majątkiem firmy tylko we wskazanych celach, w sposób ekonomiczny i pod każdym względem odpowiedzialny. Żaden pracownik nie może wykorzystywać dóbr ekonomicznych lub usług firmy prywatnie w niedozwolony sposób.





## Poszanowanie godności człowieka

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

## Odrzucanie pracy dzieci

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





## Odrzucanie pracy przymusowej

HOCHTIEF odrzuca wszelkie formy pracy przymusowej. Żaden pracownik nie może zostać zmuszony do pracy w sposób pośredni lub bezpośrednio poprzez zastosowanie przemocy lub przez zastraszenie. Pracownicy mogą być zatrudnieni tylko wtedy, jeśli sami dobrowolnie zdecydują się na podjęcie pracy.

## Równość szans i zakaz dyskryminacji

W różnorodności pracowników tkwi wysoki potencjał. Dlatego HOCHTIEF, działając w takim przekonaniu, zatrudnia pracowników różnego pochodzenia i z różnym doświadczeniem. Wszyscy pracownicy są wezwani do tworzenia atmosfery wzajemnego poszanowania oraz do zdecydowanego odrzucenia jakichkolwiek form dyskryminacji na tle rasowym lub ze względu na pochodzenie, płeć, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną.



## Bezpieczeństwo i higiena pracy

Wszyscy pracownicy spółek koncernu zobowiązani są dbać o bezpieczne i zdrowe środowisko pracy. Nieodzownym warunkiem w tym zakresie jest ścisłe przestrzeganie naszych przepisów i praktyk dotyczących bezpieczeństwa. Pracownicy są zobowiązani do niezwłocznego zgłaszania wykroczeń przeciwko tym zasadom do wyznaczonych pracowników firmy.\* Wszelkie nieprawidłowości w tym zakresie muszą być niezwłocznie korygowane.

\* Szczegółowe zasady określa dokument „Wytyczne w zakresie BHP i ochrony środowiska w HOCHTIEF AG” (dostępne w Indoorze).

## Ochrona środowiska

HOCHTIEF jest świadomy wpływu swojej działalności na środowisko naturalne i zobowiązuje się do ochrony gruntów, wody, powietrza, bioróżnorodności i dziedzictwa kulturowego. Wszyscy pracownicy spółek HOCHTIEF muszą podczas wykonywania swoich zadań zapobiegać powstawaniu szkodliwego wpływu na środowisko poprzez zarządzanie zgodnie z zasadami zrównoważonego rozwoju i oszczędne gospodarowanie zasobami naturalnymi. Należy bezwzględnie przestrzegać wszystkich prawnych i urzędowych przepisów w tym zakresie. Wszelkie przypadki zanieczyszczenia środowiska należy bezzwłocznie zgłosić właściwym jednostkom w firmie. \*\*

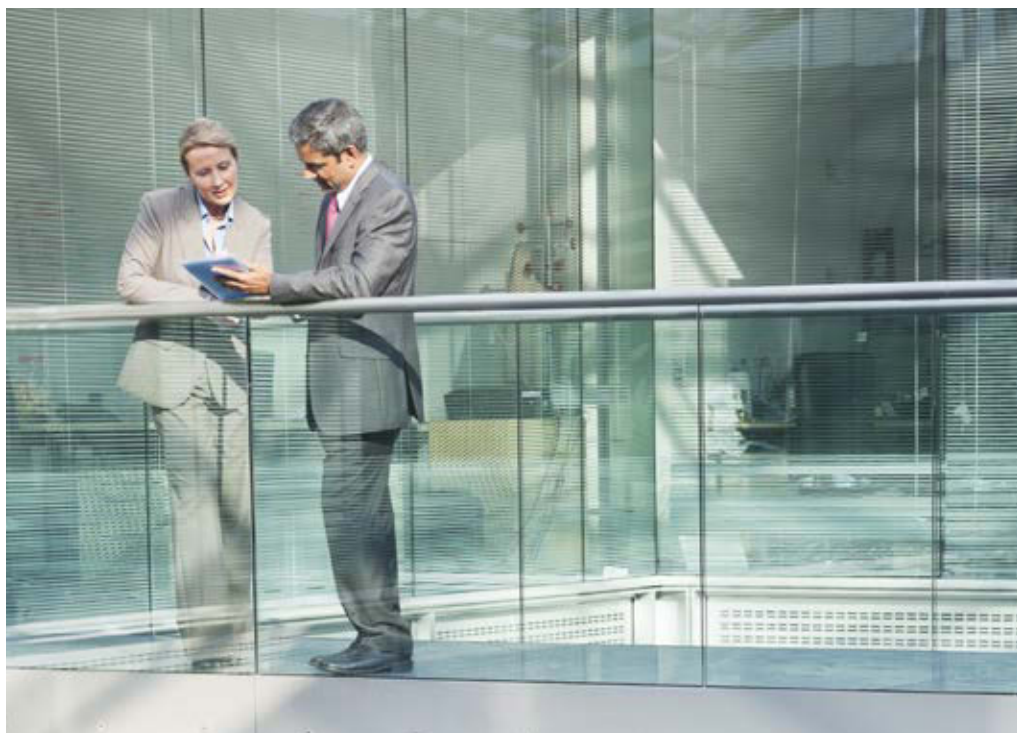
\*\* Szczegółowe zasady określa dokument „Wytyczne w zakresie BHP i ochrony środowiska w HOCHTIEF AG” (dostępne w Indoorze).



## **Prawo do zrzeszania się oraz do negocjacji zbiorowych**

HOCHTIEF szanuje prawo pracowników do zrzeszania się zgodnie z własnym wyborem w stowarzyszeniach i organizacjach na rzecz wspierania i ochrony interesów pracowników. Przy tym nie może dojść do zaniedbywania zadań i obowiązków pracowniczych. W sytuacji, gdy wewnętrzpaństwowe normy ograniczają prawo do zrzeszania się oraz prawo do zbiorowych negocjacji, należy umożliwić i pozwolić przynajmniej na alternatywne funkcjonowanie wolnego i niezależnego związku pracowników, który będzie mógł prowadzić negocjacje pracownicze.

Pracodawca i wybrane przedstawicielstwa pracowników współpracują ze sobą dla dobra pracowników i firmy, wyznając zasadę wzajemnego zaufania.



## Odpowiedzialność

Zawarte w Code of Conduct zasady etyczne oraz reguły określające zachowania stanowią kluczowy element naszej kultury korporacyjnej. Za ich wdrożenie odpowiedzialny jest Dział ds. Corporate Governance/Compliance.

Przestrzeganie tych zasad w całym koncernie jest nieodzowne – każdy pracownik jest za to współodpowiedzialny. Szczególna odpowiedzialność w tym zakresie przypada kierownictwu firmy, które jest zobowiązane do przekazywania pracownikom znaczenia i treści Code of Conduct, do dawania przykładu, jak wypełniać te zasady oraz do pomocy przy ich wdrażaniu. Nie powinno to ograniczać swobody działania pracowników na własną odpowiedzialność w dopuszczalnych zakresach.

W procesie wdrażania Code of Conduct Dział ds. Compliance w HOCHTIEF udziela wsparcia pracownikom, organizuje szkolenia dot. wytycznych określających zachowania oraz służy radą, pełniąc funkcje prewencyjne.

Za to, czy pracownicy postępują zgodnie z Code of Conduct, odpowiedzialni są ich przełożeni. Oni również monitorują i sprawdzają przestrzeganie tych zasad.

Dodatkowo niezależną kontrolę całego procesu prowadzi centralny Dział Audytów.



## Wytyczne i pozostałe przepisy wewnętrzne

Code of Conduct stanowi podstawę wszystkich wytycznych i innych wewnętrznych regulacji obowiązujących w koncernie HOCHTIEF, które konkretyzują zasady Code of Conduct, w związku z czym mają charakter uzupełniający. Przełożeni są odpowiedzialni za zapoznanie się oraz swoich pracowników ze wszystkimi istotnymi wytycznymi oraz innymi wewnętrznymi regulacjami.

W szczególnych przypadkach można włączyć również lokalne uzupełniające zasady, które nie mogą jednak być w sprzeczności z Code of Conduct.

# Impressum

## **Wydawca:**

HOCHTIEF Aktiengesellschaft

Opernplatz 2

45128 Essen

Tel.: 0201 824-0

Faks: 0201 824-2777

info@hochtief.de

www.hochtief.com

## **Corporate Governance / Konzerncompliance**

Opernplatz 2

45128 Essen

Wewnętrzna linia specjalna:

Tel.: +49 201 824-2222

Zewnętrzna linia specjalna:

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

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

compliance@hochtief.de

## **Opracowanie fotograficzne / autor zdjęć**

HOCHTIEF Aktiengesellschaft

Christoph Schroll

gettyimages: David Lees (strona tytułowa)

David Leahy (s. 11, 18), Comstock (s. 12)

istockphoto/Brasil2 (s.15)