



WSPÓŁPRACA NA PARTNERSKICH ZASADACH

Kodeks postępowania dla Partnerów
Biznesowych

We are building the world of tomorrow.



Spis treści

Słowo wstępne.....	3
Etyka biznesowa	4
Zasady ogólne.....	4
Konflikt interesów i korupcja	4
Czyny przestępcze w kontaktach z funkcjonariuszami publicznymi	5
Czyny przestępcze w kontaktach zawodowych	5
Uczciwa konkurencja.....	5
Pranie pieniędzy	5
Własność intelektualna i ochrona mienia	6
Odpowiedzialne pozyskiwanie.....	6
System zarządzania	7
Prawa pracownicze i prawa człowieka	8
Praca przymusowa.....	8
Praca dzieci.....	8
Uczciwe warunki pracy i wynagrodzenie	9
Humanitarne traktowanie i zwalczanie dyskryminacji.....	9
Wolność zrzeszania się	9
Prywatność	9
Bezpieczeństwo i higiena	10
Bezpieczeństwo i higiena pracy.....	10
Zapobieganie i gotowość na sytuacje nadzwyczajne.....	10
Ochrona środowiska	11
Zanieczyszczanie środowiska i oszczędzanie zasobów	11
Materiały niebezpieczne	12
Ścieki i odpady stałe	12
Kontrahenci umowy Partnera	13
Infolinia.....	14
Szczegółowe informacje dot. publikacji i autorzy zdjęć.....	15

Słowo wstępne

Łączenie przedsiębiorczości z zasadami etycznymi jest kluczowym czynnikiem długotrwałego sukcesu HOCHTIEF i stanowi element wieloletniej tradycji firmy. Jesteśmy przekonani, że wartości etyczne i ekonomiczne są uzależnione od siebie nawzajem, a interesy należy prowadzić w duchu uczciwości oraz z poszanowaniem obowiązujących norm. W naszym Kodeksie Postępowania HOCHTIEF zebraliśmy wiążące reguły zachowań, których przestrzeganie oczekujemy od pracowników wszystkich spółek HOCHTIEF. Oczywisty jest fakt, że wszyscy pracownicy w różnych spółkach Grupy muszą przestrzegać przepisów prawa i regulacji obowiązujących w krajach, w których pracują. Można także oczekiwać, że będą rzetelnie wypełniać swoje obowiązki.

We wszystkich aspektach swojej działalności biznesowej muszą wykazać się uczciwością i sprawiedliwością. Od naszych partnerów wymagamy, aby przyjmowali na swoje barki szczególną odpowiedzialność wobec własnego przedsiębiorstwa, klientów i dostawców, a także wobec środowiska i społeczeństwa. Zasady etyczne określone w niniejszym Kodeksie postępowania dla Partnerów Biznesowych („Kodeks Postępowania”) opierają się na podstawowych zasadach inicjatywy ONZ Global Compact*, konwencjach MOP**, Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka ONZ***, Konwencji ONZ o prawach dziecka****, a także wytycznych OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych.

Niniejszy Kodeks Postępowania dla Partnerów Biznesowych stanowi minimalny zbiór norm, których przestrzeganie wymagamy od naszych klientów, dostawców i innych kontrahentów umownych („Partnerzy”). Normy mają zastosowanie do pracowników tymczasowych, migrujących, kontraktowych oraz bezpośrednich, a także studentów i wszystkich pozostałych pracowników. Obejmuje to między innymi:

- Przestrzeganie odpowiednich obowiązujących przepisów prawa
- Unikanie konfliktów interesów
- Aktywne i skuteczne przeciwdziałanie wszelkim przejawom korupcji i łapówkarstwa
- Zakaz pracy przymusowej i pracy dzieci
- Poszanowanie praw człowieka
- Uczciwe warunki pracy
- Ponoszenie odpowiedzialności za zdrowie i bezpieczeństwo pracowników
- Ochrona środowiska
- Poufność

HOCHTIEF zastrzega sobie prawo do zmiany wymagań wobec partnerów i oczekuje, że partner zaakceptuje odpowiednie zmiany. Partner wyraźnie oświadcza, że będzie przestrzegać zasad Global Compact oraz że w swoich praktykach zarządczych będzie dążyć do zapewnienia ich przestrzegania.

Akceptacja niniejszego Kodeksu Postępowania dla Partnerów Biznesowych lub jego treści stanowi ogólny warunek wstępny zawarcia wszelkich umów pomiędzy firmą HOCHTIEF a jej partnerami.

* <http://www.unglobalcompact.org/AboutTheGC/TheTenPrinciples/index.html>

** <http://www.ilo.org/global/standards/introduction-tointernational-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang--en/index.htm>

*** <http://www.un.org/en/documents/udhr/index.shtml>

**** <http://www2.ohchr.org/english/law/crc.htm>



Etyka biznesowa

Zasady ogólne

Partnerzy zobowiązują się do przestrzegania obowiązującego prawa i wszelkich innych obowiązujących postanowień w krajach, w których prowadzą działalność, a także do rzetelnego wypełniania swoich zobowiązań. Ponadto od partnerów oczekuje się uczciwości i sprawiedliwości we wszystkich aspektach działalności biznesowej oraz zaangażowania w wypełnianie zobowiązań społecznych, wynikających z wszelkich obszarów ich działalności biznesowej.

Konflikt interesów i korupcja

W kontaktach z partnerami i instytucjami państwowymi interesy spółki i prywatne interesy pracowników obu stron należy wyraźnie od siebie oddzielić. Działania i decyzje należy podejmować niezależnie od jakichkolwiek okoliczności niezwiązanych z danym działaniem gospodarczym oraz takich, które wiążą się z interesami osobistymi. Należy przestrzegać przepisów prawa karnego dotyczącego korupcji, które mają zastosowanie w danym przypadku. Między innymi wymagane jest przestrzeganie poniższych zasad:

Czyny przestępcze w kontaktach z funkcjonariuszami publicznymi

Niedozwolone jest oferowanie, obiecywanie, autoryzowanie i przyznawanie korzyści osobistych (w szczególności w formie pieniężnej, takie jak płatności czy pożyczki, w tym wielokrotne przekazywanie prezentów o niewielkiej wartości przez dłuższy okres czasu) urzędnikom państwowym (takim jak urzędnicy służb cywilnych, pracownicy sektora publicznego lub przedstawiciele partii politycznych) przez partnerów i ich pracowników w zamian za podjęcie oficjalnych czynności, które nie zostały jeszcze jasno określone, w interesie własnym, partnerów lub osoby trzeciej.

Czyny przestępcze w kontaktach zawodowych

Nie można oferować, obiecywać, przyznawać ani autoryzować rzeczowych korzyści osobistych w zamian za uzyskanie uprzywilejowanej pozycji w kontaktach zawodowych. Żądanie korzyści osobistych w kontaktach z partnerami biznesowymi również jest niedozwolone. Partnerzy muszą wymagać od swoich pracowników, by nie dopuszczali do sytuacji, w której takie korzyści są oferowane lub przyjmowane.

Żaden pracownik nie powinien przyjmować jakichkolwiek korzyści – w szczególności w formie osobistego prezentu* lub korzyści wynikającej z relacji biznesowej z firmą HOCHTIEF** – które w świetle racjonalnej oceny mogą mieć potencjalny wpływ na decyzje biznesowe lub transakcje. Z tego względu kadry zarządzającej oraz pracownikom partnera nie wolno przyznawać, obiecywać czy oferować jakichkolwiek korzyści pracownikom firmy HOCHTIEF. Kadra zarządzająca oraz pracownicy partnera nie mogą także przyjmować tego rodzaju korzyści od pracownika firmy HOCHTIEF. Zaproszenia muszą się mieścić w granicach zwyczajowych praktyk biznesowych.

* Dopuszczalne są drobne prezenty o wartości do 50 euro, jednak w tej kwestii należy przestrzegać istniejących w danym państwie przepisów prawno-podatkowych. Nigdy nie należy przyjmować prezentów w formie pieniężnej.

** Dla przykładu osoby lub firmy związane biznesowo z HOCHTIEF nie mogą realizować prywatnych umów, które mogłyby skutkować niedozwoloną korzyścią dla pracownika i/lub szkodą dla HOCHTIEF. W razie wystąpienia takiej sytuacji, należy zawsze wcześniej skonsultować się z odpowiednim inspektorem ds. zgodności.

Uczciwa konkurencja

Należy stosować standardy uczciwej działalności biznesowej i konkurencji. Partnerzy nie mogą działać w sposób, który jest lub może być interpretowany jako nieuczciwy, ograniczający wolną konkurencję lub noszący znamiona nadużycia. Wszystkie podejmowane działania muszą być zgodne z obowiązującymi przepisami prawa, które chronią i promują konkurencję, w szczególności z obowiązującymi przepisami antymonopolowymi, jak również z przepisami regulującymi konkurencję. Przepisy te zakazują w szczególności zmywy konkurencyjnej oraz innych działań, mających na celu wpływanie na ceny lub warunki umowne, podział rynków lub klientów, bądź też podejmowania innych zabronionych działań, ograniczających wolną i otwartą konkurencję. Ponadto regulacje te zabraniają dokonywania uzgodnień, które ograniczają prawo klientów do swobodnego ustalania cen i różnych warunków odsprzedaży.

Pranie pieniędzy

Partnerzy zapewniają, że przestrzegane są wszelkie przepisy, zakazujące prania pieniędzy lub finansowania w celach nielegalnych lub niezgodnych z prawem. Partnerzy gwarantują, że prowadzą interesy wyłącznie z partnerami biznesowymi, posiadającymi dobrą reputację, którzy działają legalnie, korzystając ze środków, pochodzących z legalnych źródeł.

Własność intelektualna i ochrona mienia

Partnerzy muszą szanować poufność informacji na temat spółki HOCHTIEF i jej interesariuszy. Nie mogą być one ujawniane żadnej osobie, która nie ma prawa do tych informacji. Partnerzy zobowiązują swoich pracowników do ochrony tajemnic handlowych oraz przedsiębiorstwa. Zabronione jest ujawnianie osobom trzecim informacji oraz dokumentów poufnych bez uzyskania odpowiedniego upoważnienia, a także udostępnianie ich w jakiegokolwiek innej formie, chyba że wyrażono na to zgodę lub dotyczy to informacji dostępnych publicznie.

Partnerzy muszą szanować mienie spółki HOCHTIEF i jej interesariuszy. Pracownicy partnerów korzystają z mienia, należącego do spółki HOCHTIEF i innych tylko wtedy, gdy zostali do tego odpowiednio upoważnieni. Partnerzy nie mogą tolerować kradzieży mienia. Mienie i sprzęt, należące do spółki HOCHTIEF, nie mogą być używane w niewłaściwy sposób; należy także przeciwdziałać niszczeniu lub zagubieniu takiego mienia i sprzętu.

Odpowiedzialne pozyskiwanie

Wymaga się, by partnerzy zapewniali, że towary i materiały nie są pozyskiwane w sposób nielegalny lub budzący wątpliwości. Zobowiązani są także do wdrażania środków, zapewniających odpowiedzialne nabywanie towarów i materiałów w celu zagwarantowania zgodności z przepisami i regulacjami. Zakup i obrót minerałami, które pochodzą z regionów objętych konfliktami (w szczególności tantal, cyna, wolfram, złoto lub ich pochodne) i zostały uregulowane prawnie, jest niedozwolony. Partnerzy biznesowi muszą zapewnić, że do HOCHTIEF nie będą dostarczane żadne produkty, zawierające metale powstałe na bazie minerałów, pochodzących z regionu objętego konfliktem, których zakup bezpośrednio lub pośrednio wspiera lub finansuje grupy zbrojne.



System zarządzania

Partnerzy są zobowiązani do zapewnienia, że przepisy i treść niniejszego Kodeksu Postępowania dla Partnerów Biznesowych HOCHTIEF są stosowane w ich firmie poprzez ustanowienie odpowiedniego Systemu Zarządzania lub poprzez weryfikowalne udokumentowanie, że wszystkie opisane kwestie są integralną częścią kultury biznesowej firmy. Partnerzy mają prawo wdrażać własne kodeksy postępowania, obowiązujące ich samych oraz ich pracowników, które nie mogą ograniczać standardów określonych w niniejszym Kodeksie Postępowania dla Partnerów Biznesowych. Zobowiązują się oni do informowania swoich pracowników o treści Kodeksu Postępowania dla Partnerów Biznesowych HOCHTIEF i wynikających z niej obowiązkach. HOCHTIEF zastrzega sobie prawo do kontroli przestrzegania niniejszego Kodeksu Postępowania w dowolnym czasie i bez wcześniejszego powiadomienia lub do przeprowadzenia kontroli jego przestrzegania przez niezależne strony trzecie. Kontrola zostanie przeprowadzona zgodnie z odpowiednimi obowiązującymi przepisami prawa. Należy niezwłocznie powiadomić spółkę HOCHTIEF o przypadkach naruszenia obowiązującego prawa lub postanowień niniejszego Kodeksu Postępowania. W razie naruszenia obowiązującego prawa lub niniejszego Kodeksu Postępowania spółka HOCHTIEF zastrzega sobie prawo do rozwiązania stosunku umownego.



Prawa pracownicze i prawa człowieka

HOCHTIEF wymaga od partnerów, by przestrzegali praw człowieka wszystkich pracowników oraz traktowali ich z szacunkiem i godnością zgodnie z konwencją Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP). Partnerzy wspierają konwencje Organizacji Narodów Zjednoczonych dotyczące praw człowieka i sprawiedliwych warunków pracy dla wszystkich osób, pracujących w ich zakładach pracy oraz w ich łańcuchu dostaw. Pracownicy partnerów są zobowiązani do przestrzegania tych powszechnie uznawanych, podstawowych praw. Bardziej szczegółowy opis naszego podejścia do praw człowieka podano w dokumentacji na stronie: http://www.hochtief.com/hochtief_en/4320.jhtml

Praca przymusowa

Partnerzy odrzucają wszelkie formy pracy przymusowej. Żaden pracownik nie może być zmuszany do pracy w sposób pośredni lub bezpośredni w wyniku zastosowania przemocy i/ lub zastraszania. Zatrudniać można jedynie osoby, które dobrowolnie wyraziły wolę pracy. HOCHTIEF nie toleruje żadnych form niewolnictwa, handlu ludźmi, niewoli za długi ani przymusowej pracy więźniów w łańcuchu dostaw.

Praca dzieci

Partnerzy przestrzegają regulacji ONZ dotyczących praw człowieka, a w szczególności praw dziecka. HOCHTIEF wymaga od wszystkich partnerów zerowej tolerancji dla wszelkich form pracy dzieci zarówno w firmie jak i w łańcuchu dostaw. Odnosi się to do wszystkich etapów produkcji. Dolna granica wieku zatrudnienia nie może być niższa od wieku, w którym kończy

się obowiązek nauki szkolnej. W żadnym wypadku nie można zatrudniać osób poniżej 15 roku życia lub poniżej minimalnego wieku określonego przez lokalne prawo. Partnerzy zobowiązują się także do przestrzegania konwencji MOP o zakazie i niezwłocznym podejmowaniu działań w celu zwalczania najgorszych form pracy dzieci. Jeżeli krajowe regulacje dotyczące przeciwdziałania pracy dzieci przewidują bardziej restrykcyjne formy działań, mają one pierwszeństwo.

Uczciwe warunki pracy i wynagrodzenie

Partnerzy dbają o to, aby płace i świadczenia ich pracowników i podwykonawców były sprawiedliwe i zgodne z obowiązującym prawem krajowym i lokalnym, jak również z porozumieniami umownymi. Ponadto dbają o przestrzeganie obowiązujących w danym kraju przepisów, dotyczących maksymalnego czasu pracy. Jeżeli w krajach, w których działamy, obowiązują przepisy, nieodpowiadające naszym standardom, wspólnie z naszymi partnerami opracowujemy koncepcje, uwzględniające regionalne warunki ramowe.

Humanitarne traktowanie i zwalczanie dyskryminacji

HOCHTIEF wymaga od wszystkich partnerów, aby nie tolerowali niedopuszczalnego traktowania pracowników, takiego jak kary fizyczne lub tortury, molestowanie seksualne lub znęcanie się, przymus psychiczny lub fizyczny, znieważanie ani wszelkich gróźb takiego traktowania. Partnerom nie wolno nikogo wykorzystywać. Nie mogą także prowadzić interesów z żadną firmą, osobą lub organizacją, która nie przestrzega standardów i łamie prawa człowieka. W ramach obowiązującego prawa i ustaw partnerzy są zobowiązani przeciwstawiać się wszelkim formom dyskryminacji. Powinni zapewniać równe traktowanie i szanse pracownikom, kandydatom na stanowiska oraz partnerom biznesowym. Ponadto zachęca się partnerów do tworzenia atmosfery wzajemnego poszanowania oraz do rygorystycznego sprzeciwiania się wszelkim przejawom dyskryminacji ze względu na rasę, religię, płeć, tożsamość seksualną, pochodzenie społeczne, ideologię, opinię polityczną, członkostwo w związkach zawodowych, wiek, niepełnosprawność oraz sytuację osobistą lub społeczną.

Wolność zrzeszania się

Partnerzy respektują prawo swoich pracowników do zrzeszania się w granicach obowiązujących przepisów prawa. Partnerzy są zobowiązani do utrzymywania otwartej i konstruktywnej komunikacji z pracownikami i ich przedstawicielami. Zgodnie z lokalnym prawem partnerzy powinni szanować prawo swoich pracowników do swobodnego zrzeszania się, wyznaczania przedstawicieli pracowników, wstępowania do związków zawodowych oraz angażowania się w negocjacje zbiorowe i tworzenie rad zakładowych. Należy zapewnić wszystkim pracownikom możliwość otwartej komunikacji z kierownictwem w zakresie warunków pracy.

Prywatność

Partnerzy mają obowiązek przestrzegać prawa swoich pracowników do ochrony ich danych osobowych. Ponadto partnerzy muszą zapewnić, że wszelkie formy wykorzystania danych osobowych, takie jak gromadzenie, rejestracja, przechowywanie i usuwanie danych, przebiegają zgodnie z obowiązującymi regulacjami i przepisami prawa.



Bezpieczeństwo i higiena

Partnerzy stale dążą do rozwoju środowiska pracy, promującego zdrowie i bezpieczeństwo. Partnerzy są zobowiązani do zapewnienia ochrony pracowników w miejscu pracy i ochrony zdrowia w ramach przepisów krajowych.

Bezpieczeństwo i higiena pracy

HOCHTIEF wymaga od wszystkich partnerów, by zapewnili swoim pracownikom bezpieczne i zdrowe środowisko pracy. Partnerzy na bieżąco określają zagrożenia dla bezpieczeństwa i modernizują środki zapobiegawcze. Odpowiadają oni za ścisłe przestrzeganie norm bezpieczeństwa i higieny pracy spółki HOCHTIEF oraz przepisów, które obowiązują w tym zakresie. Przed rozpoczęciem pracy wszyscy pracownicy otrzymują odpowiednie przeszkolenie i sprzęt, pozwalający bezpiecznie wykonywać pracę. Ponadto wszyscy pracownicy mają prawo i obowiązek natychmiast zaprzestać wykonywania niebezpiecznej pracy.

Zapobieganie i gotowość na sytuacje nadzwyczajne

HOCHTIEF wymaga od partnerów, by zapewniali bezpieczeństwo procesów pracy oraz stosowali odpowiednie środki kontroli i konserwacji zapobiegawczej w celu zminimalizowania wszelkiego rodzaju zagrożeń dla zdrowia i bezpieczeństwa w miejscu pracy. W związku z tym od partnerów oczekuje się dokonania oceny procesów produkcyjnych i maszyn pod kątem zagrożeń dla zdrowia i bezpieczeństwa. Wpływ zidentyfikowanych zagrożeń należy zminimalizować poprzez wdrożenie procedur postępowania w sytuacjach zagrożenia. Partnerzy muszą zgłaszać wszystkie incydenty dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy związane z projektami, miejscami pracy lub placami budowy firmy HOCHTIEF.



Ochrona środowiska

Partnerzy są zobowiązani do zrównoważonej realizacji celu ochrony środowiska. Powinni przestrzegać przepisów prawa i norm międzynarodowych oraz wymagań klientów w zakresie ochrony środowiska. Wymagane jest posiadanie i zachowanie wszelkich wymaganych zezwoleń urzędowych, licencji i rejestracji. Partnerzy wspierają działania, mające na celu zminimalizowanie negatywnego wpływu na środowisko i klimat oraz stale usprawniają procedury ochrony środowiska. Partnerzy identyfikują zagrożenia dla środowiska i ustanawiają odpowiednie środki zapobiegawcze. Powinni wspierać proekologiczne działania swoich pracowników.

Zanieczyszczanie środowiska i oszczędzanie zasobów

HOCHTIEF wymaga od partnerów oszczędzania zasobów naturalnych. Należy unikać negatywnego oddziaływania na klimat, środowisko i zwierzęta lub minimalizować taki wpływ poprzez ponowne wykorzystanie i recykling materiałów, dostosowanie procesów produkcyjnych oraz stosowanie materiałów zastępczych. Od partnerów oczekuje się ponadto zaangażowania w rozwój i stosowanie przyjaznych dla klimatu produktów i metod pracy w celu wspierania redukcji emisji gazów cieplarnianych.

Materiały niebezpieczne

W celu zapewnienia bezpiecznego obchodzenia się z materiałami biologicznymi lub chemicznymi oraz wszelkimi innymi materiałami, które potencjalnie mogą, samoczynnie lub w wyniku interakcji z innymi materiałami, wyrządzić szkodę ludziom, zwierzętom lub środowisku, należy je zidentyfikować i odpowiednio nimi zarządzać. Dotyczy to magazynowania, przenoszenia, stosowania, recyklingu i utylizacji materiałów. Wszystkie informacje istotne dla bezpieczeństwa muszą zostać ujawnione spółce HOCHTIEF.

Ścieki i odpady stałe

Partnerzy powinni posiadać systemy, zapewniające bezpieczne przetwarzanie, transport, składowanie, ponowne wykorzystanie lub recykling ścieków i odpadów stałych. Oczekuje się od nich obniżenia poziomu lub unikania produkcji wszelkiego rodzaju odpadów, w tym zużycia energii, na przykład poprzez modyfikacje procesów wytwórczych, konserwację, stosowanie materiałów zastępczych, recykling lub ponowne wykorzystanie. Wszelkie czynności, które mogą mieć negatywny wpływ na zdrowie ludzi, zwierząt lub na środowisko naturalne, należy wykonywać w odpowiedni sposób. Partnerzy powinni monitorować i oceniać wszystkie rodzaje ścieków i odpadów stałych wytworzonych w wyniku prac przed ich odprowadzeniem lub usunięciem i w razie potrzeby poddać substancje obróbce.



Kontrahenci umowni Partnera

Partnerów zachęca się, by przekazywali podstawowe zasady niniejszego Kodeksu Postępowania swoim bezpośrednim Partnerom umownym w celu propagowania treści Kodeksu na możliwie najszerszą skalę, a także by zachęcali również swoich partnerów do przestrzegania zasad Kodeksu Postępowania. Ponadto partnerów zachęca się także, by proponowali swoim partnerom umownym, aby ci z kolei zachęcali własnych kontrahentów do stosowania zasad niniejszego Kodeksu Postępowania dla Partnerów Biznesowych.



Infolinia

Partnerzy – w tym pracownicy i łańcuch dostaw – są zobowiązani do zgłaszania firmie HOCHTIEF przypadków niewłaściwego postępowania lub podejrzeń, że takie przypadki występują. Informacje dotyczące potencjalnych wykroczeń, nieprzestrzegania prawa lub wymogów spółki, kwestii środowiskowych, społecznych lub dotyczących bezpieczeństwa, albo też innych problemów w spółce, mogą być przekazywane za pośrednictwem wewnętrznej lub zewnętrznej infolinii HOCHTIEF. Zgodnie z życzeniem taki kontakt może mieć formę anonimową bądź poufną. W przypadku korzystania z wewnętrznej linii rozmówca łączy się z osobą z Działu ds. Compliance w HOCHTIEF. Natomiast w razie użycia zewnętrznej linii rozmówcy kontaktują się z niezależnym prawnikiem, specjalizującym się w prawie karnym.

Infolinia wewnętrzna

Telefon.: +49 201 824-2222

Infolinia zewnętrzna

Telefon 0800 8862525 (połączenia z Niemiec, bezpłatne)

Telefon +49 30 88625254 (połączenia z zagranicy)

Kontakt z Działem ds. Compliance możliwy jest również za pośrednictwem poczty elektronicznej.

Adres e-mail

compliance@hochtief.de

HOCHTIEF nie stosuje wobec nikogo działań odwetowych za zgłoszenie w dobrej wierze niewłaściwego postępowania, o którym zgłaszającemu wiadomo lub które podejrzewa, ani nie toleruje działań odwetowych innych osób. Także partnerowi nie wolno podejmować ani tolerować działań odwetowych wobec osób, które w dobrej wierze zgłaszają przypadek niewłaściwego postępowania, o którym im wiadomo lub który podejrzewają. „W dobrej wierze” oznacza zgodnie z najlepszą wiedzą i przekonaniem danej osoby, że wszystkie informacje są prawdziwe oraz że wszystkie posiadane informacje zostały zgłoszone.

Szczegółowe informacje dot. publikacji i autorzy zdjęć

Wydawca:

HOCHTIEF Aktiengesellschaft
Opernplatz 2
45128 Essen
Niemcy

Tel.: +49 201 824-0
Fax: +49 201 824-2777
info@hochtief.de
www.hochtief.com

Opracowanie fotograficzne / dokumentacja zdjęciowa

HOCHTIEF Aktiengesellschaft
istockphoto: HOCHTIEF (strona tytułowa), David Lees (s. 4), simarik (s. 7), Vardhan (s. 8), milanvirijevic (s. 10), utah778 (s. 11), Squaredpixels (s. 13), Anthia Cumming (s. 14)