



COMPLIANCE MANAGEMENT

KODEKS POSTĘPOWANIA

SPIS TREŚCI

KODEKS POSTĘPOWANIA

Słowo wstępne	2
Oświadczenie o różnorodności	3
Zasady	
I. Postępujemy zgodnie z przepisami	4
II. Podatki rozumiemy jako zobowiązanie wobec społeczeństwa	5
III. Nie akceptujemy korupcji ani przekupstwa	6
IV. Postępujemy fair wobec naszych partnerów handlowych	7
V. Unikamy konfliktu interesów	8
VI. Chronimy składniki majątku przedsiębiorstwa	9
VII. Szanujemy prawa człowieka i przestrzegamy zasad odpowiedzialności społecznej	10
VIII. Troszczymy się o bezpieczne otoczenie stanowiska pracy i szanujemy środowisko	10
IX. Dokumenty służbowe traktujemy poufnie	11
X. Przestrzegamy standardów w zakresie bezpieczeństwa IT i ochrony danych	11
XI. Rozwijamy się	12
Zastosowanie Kodeksu Compliance	12
Zgłaszanie łamania reguł	12
Dane kontaktowe	13





SŁOWO WSTĘPNE

Szanowni Państwo !

Swietelsky należy do wiodących przedsiębiorstw na rynku w Europie Centralnej i Wschodniej. Z okrągłą liczbą 12 tysięcy pracowników, rocznymi obrotami w wysokości 3,1 miliardów Euro oraz zdecentralizowaną strukturą organizacyjną jesteśmy na rynku znaczącym międzynarodowym graczem, krajowym liderem i lokalnym mistrzem. Koncern cechuje się zrównoważonym rozwojem i solidną wydajnością, dzięki czemu może oferować dzisiaj szeroką gamę usług budowlanych o najwyższej jakości, elastyczności i terminowości.

Pozytywny rozwój przedsiębiorstwa zawdzięczamy w szczególności gotowości pracowników do ciągłego doskonalenia się i do podejmowania wyzwań zorientowanych na przyszłość. W tym duchu dostosowujemy nasze działanie do nowych ram prawnych i standardów etycznych podtrzymując naszą renomę firmy wiarygodnej, kompetentnej i przestrzegającej przepisów prawa. Naszym znakiem rozpoznawczym jest działanie fair i szacunek wobec Zleceniodawców i konkurencji, jak też integralność wewnątrz przedsiębiorstwa.

Opracowany przez nas Kodeks postępowania zawiera wytyczne, określające nienaganne pod względem prawnym, etycznym i moralnym zachowanie (Code of Conduct) i stanowi on główny element naszego certyfikowanego systemu zarządzania zgodnością (certyfikat zgodny z normami ISO 37301 i 37001). Zachowywanie zawartych w nim zasad obowiązuje każdego pracownika, niezależnie od jego stanowiska.

Niewątpliwie postępowanie pracowników jest jednym z ważniejszych czynników, wpływających na renomę przedsiębiorstwa. Każdy pracownik jest wezwany więc do przestrzegania reguł, zawartych w niniejszym kodeksie, również w swoim własnym interesie, ponieważ prowadzi to do wspólnego sukcesu naszej firmy.

Zarząd



DI DR. PETER KRAMMER
CEO



HARALD GINDL, MBA
CFO



DIPL.-ING. KLAUS BLECKENWEGNER
COO międzynarodowy biznes



PETER GAL
COO budownictwo kolejowe



AUGUST WEICHSELBAUMER
COO Austria

OŚWIADCZENIE O RÓŻNORODNOŚCI

IDEE OPARTE NA RÓŻNORODNOŚCI

Firma Swietelsky AG dostrzega stale rosnącą różnorodność w społeczeństwie, w którym żyjemy i prowadzimy działalność.

Opieramy się na bogactwie idei i zdajemy sobie sprawę z tego, że różne perspektywy mogą pomóc nam sprostać wyzwaniom szybko zmieniającego się świata.

Warunkiem tego jest jednak, aby nasi pracownicy, niezależnie od płci, wyznania, orientacji seksualnej, wieku, pochodzenia etnicznego czy też posiadanej niepełności, mogli liczyć na wszechstronne wsparcie oraz byli w stanie w pełni rozwijać swój potencjał osobisty i zawodowy.

Zdecydowanie odrzucamy wszelkie formy dyskryminacji i zastraszania i zobowiązujemy się do tworzenia ogólnie

cenionej kultury wspólnoty. Zaangażowanie w zarządzanie różnorodnością uważamy za strategiczne narzędzie zwiększające długoterminową efektywność prowadzonej przez nas działalności w branży budowlanej.

Dlatego też zachęcamy naszych pracowników do postrzegania różnorodności jako szansy na uzyskanie przewagi konkurencyjnej, do pielęgnowania atmosfery pracy opartej na empatii oraz tworzenia warunków ramowych, które promują ideę integracji.

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.

Zarząd Swietelsky AG w listopadzie 2022 r.



KODEKS POSTĘPOWANIA

SWIETELSKY AG

W poniższym opracowaniu pojęcie „pracownik” odnosi się zarówno do pracowników jak i pracownic.

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

Obszar zastosowania

Niniejszy kodeks postępowania – „program compliance” - ma zastosowanie do wszystkich pracowników Grupy Swietelsky. 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 przynajmniej 50%.

O ile w innych spółkach z udziałami Swietelsky nie jest stosowana kontrola w tym zakresie i dlatego nie zostały ustalone zasady odnośnie programu compliance, 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, ale 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 zachowujemy obowiązujące ustawowe przepisy i rozporządzenia. We wszystkich służbowych działaniach i decyzjach przestrzegamy przepisów i standardów obowiązujących w poszczególnych krajach, w których działa Swietelsky. Każdy pracownik jest zobowiązany

do zapoznania się z odpowiednimi przepisami, związanymi z jego zakresem odpowiedzialności. W przypadku ewentualnych wątpliwości należy zlecić pisemną opinię prawną.

Swietelsky prowadzi obecnie działalność w wielu krajach Europy i w Australii. Działalność w tych różnych 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 odszkodowania za szkody, spowodowane działaniem niezgodnym z prawem, mogą uderzyć w przedsiębiorstwo nie tylko w sensie materialnym, lecz również mogą mieć znaczenie dla reputacji przedsiębiorstwa, a w dalszej kolejności negatywne konsekwencje gospodarcze dla firmy.

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

Dlatego nie ma miejsca dla działania niezgodnego z prawem w biznesie, szczególnie w polityce i kulturze naszego przedsiębiorstwa. Odpowiedzialne służbowe działanie również nie kończy się tam, gdzie jest granica wyznaczona przez przepisy karne, lecz znacznie wcześniej. Często do oceny, czy konkretne działanie jest zgodne z prawem, wystarczy „zdrowy rozum ludzki”. Przy wystąpieniu jakichkolwiek wątpliwości i niepewności co do oceny, przełożeni są do Państwa dyspozycji. Poza tym pomocą służą osoby kontaktowe w dziale finansowym/ dziale zakupów, jak też różne inne działy przedsiębiorstwa. Jeśli okaże się konieczne, powołani będą również doradcy zewnętrzeni.

Poza tym pomocni będą oficerowie compliance – osoby odpowiedzialne za kodeks postępowania compliance w poszczególnych państwach, w których działa Swietelsky

(skrót LCO) lub Główny Officer Compliance - odpowiedzialny za program compliance w całej Grupie Swietelsky. (skrót CCO)

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

W każdym przypadku wystąpienia nieprawidłowości zostaną podjęte środki dyscyplinarne, począwszy od upomnienia, a skończywszy na zwolnieniu. W zakresie programu compliance należy się liczyć ze środkami dyscyplinarnymi od upomnienia do zwolnienia. W przypadku, jeśli zachowanie niezgodne z prawem wyrządza szkody, to należy brać pod uwagę również konsekwencje karne, jak kary pozbawienia wolności czy grzywna.

Prosimy więc mieć na uwadze możliwe konsekwencje takiego zachowania, ponieważ krótkotrwałe benefity, sukcesy i korzyści, wynikłe z postępowania wbrew programowi compliance nie powinny być impulsem Państwa działania. Podstawą sukcesu przedsiębiorstwa było, jest i pozostanie: wiarygodność, świadomość odpowiedzialności służbowej i działanie zgodnie z obowiązującymi przepisami właściwymi w poszczególnych krajach.

II. Podatki rozumiemy jako zobowiązanie wobec społeczeństwa

Funkcjonujący system podatkowy jest podstawowym założeniem dla realizacji socjalnych, gospodarczych i społecznych zadań państwa. Czujemy się odpowiedzialni, aby mieć swój wkład w realizację tego zobowiązania i dlatego przestrzegamy przepisów podatkowych i przepisów o ubezpieczeniach społecznych, wynikających z ustaw i innych aktów prawnych.

Nasze przedsiębiorstwo podlega, tak jak każdy podmiot prawny, również nieustannym regularnym kontrolom urzędowym. Już tylko z tego powodu istnieje duże ryzyko, że w trakcie takich kontroli zostaną ujawnione niezgodności. Z powodu nowoczesnych metod kontroli i szkoleń, w jakich uczestniczą urzędnicy, możliwości kontroli przez instytucje kontroli skarbowej są bardzo szerokie. Również podejrzenia niezgodnych z prawem działań naszych klientów, podwykonawców i dostawców mogą być powodem do przeprowadzenia kontroli w naszej firmie.

Oszustwa podatkowe czy nieprawidłowości związane z odprowadzaniem składek na ubezpieczenie społeczne nie są ani drobnym przewinieniem, ani też nie tworzą uprzywilejowanej pozycji w stosunku do konkurencji. Uchylenie się od płacenia podatków przez przedsiębiorstwa i osoby prywatne powoduje co roku szkody w miliardowej wysokości i przyczynia się do tego, że poszczególne 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 stałej redukcji spadku liczby zamówień publicznych.

Uchylenie się od podatków stwarza więc ryzyko dla przedsiębiorstw nie tylko poprzez niebezpieczeństwo wysokich kar, lecz zagraża istnieniu przedsiębiorstw uzależnionych od zamówień publicznych, tym samym przyczynia się do ryzyka utraty pracy przez poszczególnych pracowników. Dlatego nie bierzemy udziału w działaniach, polegających na uchylaniu się od podatków.

Każda usługa przez nas świadczona musi być prawidłowo rozliczona pod względem podatkowo – prawnym. Nikomu więc nie oferujemy i nie zachęcamy do zachowań, mających na celu działanie niezgodne z prawem, jeśli wynikają z niego korzyści podatkowe.

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 roboty będą więc wystawiane na Zleceniodawcę jako odbiorcę faktury a nie na jego firmę, tak, aby ktoś mógł starać się o zwrot naliczonego podatku obrotowego w sposób nieuprawniony.

III. Nie akceptujemy korupcji ani przekupstwa

Żaden pracownik, ani zleceniobiorca przedsiębiorstwa nie może żądać od partnerów handlowych korzyści czy przywilejów, związanych z zawieraniem transakcjami handlowymi, jeśli takie przywileje miałyby wpływać na zawierane umowy, lub, jeśli powstałoby takie wrażenie, że mogłyby one mieć wpływ na interesy stron. 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 po rozstrzygnięciu należy zwrócić się do przełożonego.

Wynagrodzenie, które zostanie wypłacone doradcy lub pośrednikowi za rzeczywiście wykonane usługi, powinno być w każdym razie proporcjonalne do prac które mają być wykonane/zlecone. 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 handlowe. Nie bierzemy udziału 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 terminowych, poprzez prawdziwe, konkurencyjne ceny, wiarygodność i poprzez wyróżniające się kwalifikacje naszych pracowników.

Zgodnie z powyższymi zasadami naszym celem jest uczciwa konkurencja, natomiast odrzucamy zdecydowanie korupcję, przekupstwo, które niszczą tę uczciwą konkurencję między przedsiębiorstwami na rynku.

W związku z powyższym zabrania się wszystkim pracownikom proponowanie czy przyznawanie korzyści, zarówno w formie bezpośredniej jak też pośredniej, jeśli poprzez te korzyści mogłoby powstać wrażenie, że mają one wpływ na decyzje biznesowe w niedozwolony sposób lub zostały one wręczone właśnie w celu zmiany takich decyzji.

Oczywiście obowiązuje to również w sytuacji, w której osoba decyzyjna bez tego rodzaju wsparcia nie jest w stanie wykonać swoich obowiązków należycie lub też nie wypłaci należnego wynagrodzenia.

To samo obowiązuje w odwrotnym przypadku – jeśli pracownikom firmy są proponowane tego rodzaju korzyści dla spowodowania określonego zachowania. Świadczenie tego rodzaju dodatkowych korzyści finansowych, czy to w formie biernej czy aktywnej, świadczone dla lub przez pracowników firmy, ale również wobec urzędników i funkcjonariuszy publicznych, przedstawicieli władz, stanowi szczególnie niegodziwy czyn karalny. Zachowanie takie nie powinno mieć miejsca w uporządkowanej gospodarce, dlatego jest surowo zabronione.

W świetle powyższego zabrania się w szczególności:

- Jakichkolwiek płatności dla urzędników, przedstawicieli władz, świadczonych w celu osiągnięcia przyspieszenia prac urzędników, decyzji. Dotyczy to również zakazu oferowania korzyści majątkowych potencjalnym klientom/ partnerom handlowym.
- Zabrania się wręczania i przyjmowania prezentów, bonusów, czy zaproszeń na imprezy, które byłyby nieodpowiednio hojne/ wspaniałomyślne i które nie odpowiadają ogólnym praktykom biznesowym i przyjętym zwyczajom.

Wyjątkami od powyższego są rzadkie prezenty, które cechują się szczególną wartością ze względu na ich trwałość, dlatego są szczególnie cenne.

- W żadnym wypadku nie wolno przyjmować gotówki ani prezentów, które mogłyby choćby wywołać tylko wrażenie, że zostały przyjęte, aby zmienić/ zoptymalizować procesy decyzyjne.

- Podobnie zabronione jest przyznawanie, bądź przyjmowanie rabatów przyznawanych do umów prywatnych, nawet jeśli one są przekazywane/ przyjmowane również przez/ lub dla innych pracowników firmy. To samo dotyczy zaproszeń na imprezy, wyjazdy, które swoim charakterem przekraczałyby „uzyskanie pozytywnej atmosfery” dla stosunków biznesowych.
- Przy przyjmowaniu lub wręczaniu prezentów prosimy o zastosowanie zasady umiaru i zdrowego rozsądku. Prosimy o rozważenie, czy w danej sytuacji byłoby Państwu nieprzyjemnie, gdyby dowiedziały się o tym osoby trzecie. Jeśli co do tego istnieją wątpliwości lub jeśli wartość prezentu przekracza 100 Euro, należy uzyskać zezwolenie przełożonego.

Również upominki od innych osób trzecich, jak prowizje, usługi doradcze itd. 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:

Firma Swietelsky wie, że projekty kulturalne, społeczne lub humanitarne są trudne w realizacji bez wkładu w postaci dotacji lub sponsoringu. Okazyjne wspieranie wybranych imprez czy projektów jest dla przedsiębiorstwa misją społeczną.

Wsparcie w postaci darowizn jest przewidziane w tym celu, aby konkretna impreza czy wydarzenie mogły się odbyć. Nie należy oczekiwać ani też wymagać świadczenia wzajemnego za tą darowiznę.

Przy świadczeniu darowizn należy sprawdzić na stronie Ministerstwa Finansów lub w ustawie o podatku dochodowym, czy instytucja obdarowywana podlega podatkowi od darowizn. (Par.4a Ustawy) Umieszczone na listach w tych źródłach firmy pokrywają się zasadniczo z tymi, które firma Swietelsky uważa za godne wsparcia. W przypadku, jeśli wartość darowizny przekracza kwotę 100 Euro, należy uzyskać zgodę Kierownika Jednostki, w przypadku darowizn od 500 Euro – zgodę Zarządu.

Niedozwolone jest wsparcie finansowe firmy udzielane dla partii politycznych czy innych organizacji politycznych, w sposób bezpośredni lub pośredni.

W przeciwieństwie do darowizn, sponsoringiem określamy dotacje firmy Swietelsky świadczone na rzecz organizatora wydarzeń sportowych, kulturalnych, charytatywnych lub innych, które mają służyć reklamie lub kultywowaniu wizerunku. W zamian za świadczenie usług firma Swietelsky uzyskuje możliwość reklamy. Co do zasady sponsoring jest jedną z dozwolonych form dotacji. Jeżeli jednak dofinansowanie otrzymywane w ramach umów sponsoringowych (np. bilety na mecz piłki nożnej), jest przekazywane przez firmę Swietelsky urzędnikowi publicznemu w związku z wykonywaniem czynności służbowej lub jeżeli korzyść sponsoringowa jest uzależniona od określonego zachowania urzędnika państwowego, 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 zgodnie z zasadami uczciwej konkurencji. Działalność sponsoringowa nie służy ani indywidualnym, ani osobistym interesom poszczególnych urzędników lub pracowników.

IV. Postępujemy fair wobec naszych partnerów handlowych

Rzetelne i pełne szacunku postępowanie z klientami, podwykonawcami, dostawcami i konkurentami jest dla nas sprawą oczywistą.

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

W szczególności zabrania się ustalania cen i tym podobnych zachowań wbrew prawu, które mogłyby ograniczać, zmieniać lub łamać zasady uczciwej konkurencji. Przestrzegania powyższych ustaleń wymagamy również od naszych podwykonawców i dostawców.

Uregulowania prawne na ten temat znajdują się w przeróżnych przepisach, jak np. w „Ustawie o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji”, „Ustawie kartelowej”, jak również we właściwych przepisach danego państwa.

Wykroczenia przeciwko tym przepisom mogą mieć poważne skutki, oprócz konsekwencji karnych o charakterze personalnym, również te zagrażające kontynuacji działalności przedsiębiorstwa - w postaci kar pieniężnych nałożonych na firmę, ale również 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:

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

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

W postępowaniach przetargowych zastrzega się poufność informacji związanych z naszymi cenami, kalkulacjami naszych ofert (części składowe cen) naszymi produktami, strategiami biznesowymi, jak też inne istotne informacje związane z działalnością firmy. Dane te stanowią tajemnicę przedsiębiorstwa i szkodzą interesom naszej firmy, dlatego ich ujawnianie podlega karom.

V. Unikamy konfliktu interesów

W codziennym życiu zawodowym może dojść do sytuacji, kiedy interes przedsiębiorstwa jest w sprzeczności z interesem prywatnym pracownika. W przypadku, jeśli rzeczywiście dojdzie do takiego konfliktu interesów, pracownik ma obowiązek poinformować o tym przełożonych odpowiednio wcześniej bez zbędnej zwłoki. Każdy pracownik jest świadomy, że należy zaniechać zajęć dodatkowych stojących w sprzeczności z interesem firmy Swietelsky, (np. jeśli występuje konflikt związany z warunkami przetargu i interesem prywatnym pracownika) jeśli na to zajęcie dodatkowe Kierownictwo firmy nie udzieliło wyraźnej zgody.

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. Prosimy o takie działanie i prowadzenie interesów w taki sposób, które nie dają podstaw do podejrzeń, że Państwa zachowanie służbowe jest podyktowane jakimkolwiek interesem prywatnym.

Konflikt interesów powstaje 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 osoby z tego kręgu mają udziały lub sprawują odpowiedzialne funkcje w firmie partnera handlowego. Oczywiście dotyczy to również przypadku, jeśli sami Państwo jesteście współwłaścicielami takiej firmy lub w jakimkolwiek sposób macie udział w zyskach takiej firmy. (zob. również III)

W celu uniknięcia takich sytuacji, w których Państwa interes osobisty lub finansowy wchodzi w kolizję z interesem Swietelsky, zabroniony jest zakup udziałów w firmach będących naszymi zleceniobiorcami, dostawcami, klientami czy przedsiębiorstwami konkurencyjnymi.



Jeśli taki konflikt interesów już istnieje należy to zgłosić niezwłocznie przełożonym.

Na początku zatrudnienia w Swietelsky należy zgłosić przełożonym fakt posiadania udziałów w przedsiębiorstwach wyżej opisanych i temu podobnych oraz poinformować o ewentualnym fakcie udziałów w zyskach naszych ewentualnych kontrahentów, jak też o fakcie prawdopodobieństwa wystąpienia konfliktu interesów na podstawie powiązań rodzinnych czy przyjacielskich. Należy również poinformować o pracy dodatkowej, przed jej podjęciem i uzyskać na nią zgodę. Zezwolenie takie może być udzielone tylko wówczas, jeśli Państwa czas pracy poświęcany jest wyłącznie dla firmy Swietelsky a środki naszej firmy nie są angażowane do wypełniania zadań wynikających z innej pracy dodatkowej.

Dlatego w szczególności nie będzie akceptowane:

- Udzielanie prywatnych zleceń na warunkach i po cenach szczególnie korzystnych, jeśli dzięki temu ten dostawca/firma ma być traktowana w sposób uprzywilejowany w obrocie handlowym firmy. Przed udzielaniem takich zleceń należy poinformować przełożonych !
- Sytuacje w których pracownik czuje się zobowiązany do szczególnego potraktowania w trakcie podejmowania decyzji biznesowych. 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.

W jakimkolwiek dziale czy miejscu w strukturze firmy jesteście Państwo zatrudnieni, otrzymujecie powierzone Wam środki, które nierzadko mają znaczną wartość. Należy te środki szanować i używać ich w sposób uważny i staranny, tak, jakbyście Państwo to czynili, jeśli powierzone dobra należałyby rzeczywiście do Państwa.

Użytkowanie dóbr ekonomicznych firmy w sposób niedozwolony do celów prywatnych jest kategorycznie niedopuszczalne. Użytek prywatny telefonu służbowego, auta służbowego, itp. np. służbowej skrzynki email należy ograniczyć do niezbędnego minimum, za wyjątkiem odrębnych ustaleń, zawartych w Umowie o pracę. Na zastosowanie przekraczające w jakimkolwiek sposób te ustalenia należy uzyskać odrębną akceptację przełożonych.

W szczególności zabrania się:

- odpłatnego lub bezpłatnego udostępniania środków operacyjnych przedsiębiorstwa osobom trzecim,
- używania narzędzi pracy do celów prywatnych w zakresie wykraczającym poza niezbędne potrzeby, co dotyczy również czasu poza godzinami pracy,
- używania środków operacyjnych/ narzędzi pracy jako środków pomocniczych do osiągnięcia dochodów prywatnych (oszustwo – zob. tutaj również Punkt V „Praca dodatkowa”)
- 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 wszystkich osób. Nie tolerujemy dyskryminacji na tle pochodzenia, narodowości, płci, orientacji seksualnej, religii, wieku lub niepełnosprawności. Poniżające traktowanie pracowników np. poprzez mobbing, napastowanie seksualne itp. 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 zrównoważony stosunek pomiędzy życiem służbowym a prywatnym ma istotne znaczenie dla osobistego sukcesu i zadowolenia z pracy. Podstawą współpracy jest wzajemne zaufanie i lojalność, które tworzą fundamenty dla powodzenia w rozwoju firmy w przyszłości.

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 więc zobowiązani w miarę możliwości do kontroli zachowywania przez nich przepisów, wynikających z prawa socjalnego. 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. Wręcz przeciwnie – wykorzystują te różniące się komponenty do osiągnięcia wspólnych celów. Działając zgodnie z wiedzą, że różnice tworzą jedną pełną całość, odnosimy się do wszystkich z szacunkiem, życzliwością i uznaniem, bez względu na zajmowane miejsce w strukturze firmy.

Krytyka jest oczywiście dopuszczalna – jednak nie może ona być związana z poniżeniem i brakiem szacunku i nie może ona naruszać godności osoby.

Prowadzenie działalności zgodnie z przepisami prawa pracy i ubezpieczeń społecznych jest dla nas zobowiązaniem a nie przeszkodą. Dlatego zgodność z regulacjami prawnymi jest w kulturze naszego przedsiębiorstwa bardzo ważnym składnikiem.

Zlecając podwykonawcom i dostawcom usługi i dostawy kontrolujemy, czy opisane wyżej zasady i przepisy są przestrzegane.

Kontrole wynikające z postanowień Ustawy o zatrudnianiu cudzoziemców i ustawy o przeciwdziałaniu dumpingowi socjalnemu odbywają się regularnie również w wymiarze stosowania właściwych kar, dlatego że w poważnych przypadkach łamanie takich zasad prowadzi do wykluczenia z przetargów publicznych. Bliższe regulacje i wskazania do odpowiednich postępowań są na bieżąco dostosowywane i są umieszczane w sieci firmowej Intranet.

VIII. Troszczymy się o bezpieczne otoczenie stanowiska pracy i szanujemy środowisko.

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 szkolenia bhp pracowników wzmacniamy ochronę przed zagrożeniami i wypadkami.

Branża budowlana jest sektorem intensywnie związanym z zasobami naturalnymi i ma ogromny wpływ na otaczającą przyrodę i środowisko.

Ostrożne i przyjazne postępowanie ze środowiskiem i z zasobami naturalnymi tworzy część naszej strategii przedsiębiorstwa. Na wszystkich etapach naszych budów staramy się zapewnić zastosowanie urządzeń i technologii przyjaznych dla środowiska. Wykorzystując odnawialne źródła energii, a tym samym oszczędzając kopalne źródła energii, chcemy skutecznie przyczynić się do poprawy jakości powietrza. Zwracamy uwagę na racjonalne wykorzystanie wody i staramy się zachować jej jakość. Szczególną uwagę zwracamy także na różnorodność biologiczną, aby zapewnić ochronę i zachowanie różnorodności gatunkowej oraz siedlisk roślin i zwierząt. Dla kierownictwa firmy wzrastanie świadomości potrzeby ochrony środowiska u pracowników jest jednym z zadań priorytetowych.

Informacje o wymogach ustawowych i innych lokalnych uregulowaniach co do zasad bezpieczeństwa i higieny pracy jak też ochrony środowiska są dostępne dla pracowników w zintegrowanym systemie zarządzania (IMS). W celu zaimplementowania ustawowych wymogów bhp zostały opracowane programy, przygotowane z udziałem lekarzy medycyny pracy i specjalistów od bhp oraz wspólnie z kierownictwem i zarządem firmy.

Wszyscy pracownicy muszą troszczyć się o to, aby otoczenie stanowiska pracy było bezpieczne i nie zagrażało zdrowiu. Stąd też ściśle zachowywanie wymogów bhp jest naszym obowiązkiem.

Pracownik nie musi wykonywać zadania, co do którego istnieją konkretne przepisy bezpieczeństwa, jednak w momencie jego wykonywania przepisy te nie zostały dochowane. Wykonanie bądź zlecenie pracy bez zastosowania wymaganego przepisami wyposażenia ochronnego jest wyraźnie zabronione. Przełożeni powinni kontrolować zastosowanie tych środków bezpieczeństwa i podejmować natychmiastowe kroki służące do zapewnienia ochrony bhp.

W celu zagwarantowania wysokich standardów bezpieczeństwa pracy w Koncernie, wdrożono uznawany na całym świecie system zarządzania pracą i zdrowiem

zgodny z normą ISO 45001. Jest częścią składową systemu zarządzania firmą (Managementsystem). Stała kontrola stosowania tych uregulowań jest przeprowadzana przez inspektorów bhp i specjalistów medycyny pracy.

Na podstawie wymagań EN ISO 14001 wprowadzamy również uregulowania dotyczące ochrony środowiska. Odnoszą się one zarówno do budów, zakładów produkcyjnych, utylizacji i przetwarzania odpadów. Konsekwentne uwzględnianie aspektów ochrony środowiska w naszej działalności umożliwia wykazywanie potencjału w nieustannej poprawie ochrony środowiska. W oddziałach, spółkach-córkach i zakładach realizowane są projekty ochrony środowiska w ramach zarządzania poszczególnymi projektami.

IX. Dokumenty 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 medium 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 udostępniane osobom z zewnątrz. Zachowanie poufności obowiązuje podczas trwania okresu zatrudnienia, ale również po jego zakończeniu.

X. Przestrzegamy standardów dotyczących bezpieczeństwa IT oraz ochrony danych.

Urządzenia przetwarzania danych należy przechowywać z należytą starannością i z zachowaniem środków bezpieczeństwa. Komputery należy wyposażać w hasło ze względu na bezpieczeństwo danych. Hasła osobiste nie mogą być udostępniane ani pracownikom ani też osobom z zewnątrz. Dane przedsiębiorstwa oraz dane osobowe pracowników, ale również naszych partnerów biznesowych, podlegają ochronie za pomocą odpowiednich środków technicznych i organizacyjnych przed ich nieupoważnionym, bezprawnym użyciem, nadużyciem, utratą lub przedwczesnym zniszczeniem.

XI. Rozwijamy się

Składnikiem naszej codziennej pracy jest wprowadzanie, rozwój i udostępnianie innowacyjnych rozwiązań i technologii dla naszych Klientów. Doświadczenia, które zdobywamy przy realizacji kolejnych projektów budowlanych, wykorzystujemy przy naszych nowych projektach. Doświadczenia te prowadzą do bieżących ulepszeń i optymalizacji zastosowanych maszyn i rozwiązań, zarówno wewnątrz firmy jak też w kontakcie z naszymi zleceniodawcami. Obok ulepszeń technicznych inwestujemy również w zawodowy i osobisty rozwój naszych pracowników.

Dlatego podwyższaniu kwalifikacji i szkoleniom poświęcamy wiele uwagi – czy to w postaci szkoleń wewnątrzfirmowych czy też zewnętrznych szkoleń dla pracowników firmy, aby możliwie najlepiej wspierać pracowników.

Zastosowanie Kodeksu Postępowania

Niniejszy kodeks obowiązuje wszystkich pracowników Swietelsky. Kodeks ten będzie dostępny w sieci wewnętrznej „Intranet” naszej firmy.

Jeśli pracownicy stwierdzą naruszenie zasad kodeksu lub jeśli pojawiają się pytania w jakiejś określonej sprawie, poruszonej w kodeksie, prosimy o skontaktowanie się z przełożonymi lub z osobą odpowiedzialną za compliance w firmie (Compliance Officer- LCO lub CCO). Zgłoszenia przez pracowników dotyczące tej sprawy będą traktowane poufnie i z należytą uwagą.

Niniejszy kodeks jest dokumentem wewnętrznym, jednak jednocześnie jest odpowiedni do przekazywania naszym partnerom handlowym i innym zainteresowanym jako istniejący w firmie program compliance, zawierający nasze reguły postępowania. Niemniej jednak nie stanowi on podstawy do roszczeń ze strony osób trzecich. Jest on bazą dla kolejnych uregulowań dotyczących compliance w Grupie Swietelsky oraz w należących do Grupy spółkach – córkach, oddziałach i zakładach.

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

Istnieje możliwość, że z powodu uregulowań, wynikających ze specyficznych uwarunkowań lokalnych w poszczególnych państwach, w których działa Swietelsky, konieczne będzie ustalenie dodatkowych zasad compliance. Jeśli jednak rzeczywiście będzie to konieczne, te lokalne uregulowania nie mogą stać w sprzeczności z podstawowymi zasadami niniejszego programu.

Zgłaszanie łamania reguł

W przypadku naruszenia przez pracowników Koncernu niniejszego Kodeksu Postępowania, przepisów wewnętrznych lub (krajowych) przepisów prawnych, prosimy o jak najszybszy kontakt z następującą osobą kontaktową/instytucją:

- bezpośredni przełożeni
- zarząd lub kierownictwo filii, oddziału, konkretnej spółki Swietelsky
- Zarząd
- LCO – compliance officer odpowiedzialny za politykę compliance w spółkach grupy Swietelsky
- CCO – compliance officer odpowiedzialny za politykę compliance w całej Grupie.
- Platforma do przyjmowania zgłoszeń o nieprawidłowościach

Oprócz zgłoszenia kierowanego do osoby kontaktowej, 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 większości przypadków konieczne będzie identyfikowanie osoby składającej ten raport. Zgłoszenia anonimowe mają w sobie tę wadę, że, w konkretnej sytuacji nie mogą być postawione żadne pytania ani nie jest możliwe zebranie informacji uzupełniających.

Na wyraźne życzenie pracownika, lub też, 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, pomagacie nam Państwo zagwarantować zgodność wykonywania pracy w Koncernie z niniejszym kodeksem postępowania, z przepisami ustawowymi i innymi wewnętrznymi zasadami. 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.

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

Adresy kontaktowe osób odpowiedzialnych za politykę compliance:

Mag. Gernot Reiter

Główny Officer Compliance (CCO)
Swietelsky AG
Centrala Linz
Edlbacherstraße 10 · 4020 Linz
T: +43 732 69 71-7503
E: compliance@swietelsky.com

Mag. Michael Lattner

Prokurent
Zastępca CCO

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

Pani Monika Györi

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

- Węgry

Mgr. Kamila Beránková

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

- Czechy
- Słowacja

STOPKA REDAKCYJNA

Autor i wydawca:

Swietelsky AG
Edlbacherstraße 10, 4020 Linz
T: +43 732 69 71-0
F: +43 732 69 71-7410
E: office@swietelsky.at
www.swietelsky.com
MBS: 83175 T, ATU 232 40 400
Sąd Wojewódzki Linz

Projekt graficzny:

Fredmansky GmbH

Publikacja:

grudzień 2016
7. wydanie ~~może~~ 2023



OŚWIADCZENIE O AKCEPTACJI KODEKSU POSTĘPOWANIA

Ja, niżej podpisana/podpisany (imię, nazwisko), _____
potwierdzam przyjęcie do wiadomości niniejszego Kodeksu Postępowania (Code of Conduct)
Swietelsky AG i przedsiębiorstw należących do Grupy Swietelsky. Przestrzeganie zawartych w niniejszym
Kodeksie wytycznych i zasad obowiązujących w Grupie Swietelsky ~~Baugesellschaft~~ jest dla mnie
oczywistym zobowiązaniem, tak samo jak zachowywanie przepisów ustawowych, obowiązujących w moim
kraju. Dlatego zobowiązuje się do bezwarunkowego przestrzegania niniejszego Kodeksu i potwierdzam to
moim podpisem, złożonym poniżej.

Miejscowość, data _____

Podpis _____





Swietelsky AG

Edlbacherstraße 10
4020 Linz · Österreich
T: +43 732 69 71-0
F: +43 732 69 71-7410
E: office@swietelsky.at