

Etický kodex

Směrnice chování STRABAG SE

Stav: 4. duben 2011

OBSAH

Obsah	2
ÚVOD	4
Základní hodnoty STRABAGu	5
1 Naše základní etické hodnoty	5
2 Naše základní výkonnostní hodnoty	5
Část I: Zásady	6
1 Účel a rozsah platnosti	6
2 Všeobecné zásady	6
2.1 Právo a standardy chování	6
2.2 Zásady podnikání	6
2.3 Odpovědnost	6
2.4 Důvěrnost	7
2.5 Trvale udržitelný rozvoj	7
2.6 Společenská a sociální angažovanost	8
3 Vedení společnosti jako vzor	8
4 Principy personální politiky	8
4.1 Výkonnost a kompetence našich pracovníků	8
4.1.1 Akademie STRABAG	8
4.1.2 Trainee program (program stáží)	9
4.1.3 Program rozvoje řídicích pracovníků	9
4.2 Respekt a upřímnost vůči nadřízeným, kolegům a pracovníkům	9
4.3 Sociální odpovědnost za naše pracovníky	9
5 Odpovědnost orgánů, vedoucích pracovníků a zaměstnanců	10
6 Odpovědnost vůči našim akcionářům	11
7 Konkrétní zásady chování v podstatných záležitostech obchodní politiky	11
7.1 Dodržování právních norem a předpisů	11
7.2 Dokumentace obchodních případů, korektní fakturace a zúčtování	11
7.3 Zamezení konfliktů zájmů a vedlejších činností	11

7.4 Úplatkářství a korupce.....	12
7.5 Odpovědné nakládání s dárky.....	12
7.5.1 Zásady	12
7.5.2 Výjimky.....	12
7.6 Dary a sponzoring	13
7.7 Dodržování pravidel hospodářské soutěže	13
7.8 Odmítnutí nelegálního zaměstnávání.....	13
1 Komunikace	14
1.1 Zásady.....	14
1.2 Konkrétní opatření ke zprostředkování obsahu Etického kodexu.....	14
2 Vnitřní organizační opatření	15
2.1 Princip čtyř očí a oddělení funkcí	15
2.2 Zvláštní sféry odpovědnosti.....	15
2.3 Řízení rizik.....	15
2.4 Dodavatelé - alternativy.....	16
2.5 Obměna pracovníků v citlivých úsecích	16
2.6 Hlášení prohrěšků – důvěrné osoby - ombudsmeni.....	16
2.6.1 Interní důvěrné osoby	16
2.6.2 Interní ombudsman	16
2.6.3 Externí ombudsman.....	17
2.7 Odborná příprava a další vzdělávání	17
3 Kontrola a sankce	18
3.1 Kontroly věrohodnosti.....	18
3.2 Kontrolní systém.....	18
3.2.1 Interní revize	18
3.2.2 Externí kontrolní systém	18
3.3 Sankce.....	19
4 Neustálý další vývoj	19

Všeobecné oslovení a funkce se ve všech textech zásadně vztahují na pány i na dámy.

ÚVOD

STRABAG je významnou evropskou stavební společností s celosvětovou působností a s předním postavením v nabídce stavebních služeb v prostoru střední a středovýchodní Evropy.

Za úspěšnou historii, která se plše od roku 1835, vděčíme své pověsti spočívající na základních hodnotách v oblasti etiky a výkonů.

Naší ambicí je vytvářet pro naše zákazníky vysokou přidanou hodnotu, dosahovat atraktivních výnosů pro naše akcionáře, být preferovaným zaměstnavatelem pro naše pracovníky a uznávaným členem společnosti. K dosažení tohoto cíle je zapotřebí nejvyšší míry integrity a profesionality.

Úspěch naší činnosti závisí na důvěře všech zainteresovaných stran: na důvěře našich zákazníků, našich akcionářů, našich pracovníků, našich dodavatelů, těch, kteří nám poskytují služby, příslušných vládních a kontrolních úřadů, našich konkurentů, médií, ale i společnosti jako celku.

Proto bylo a je nezbytné, aby jak vedoucí, tak i ostatní pracovníci přikládali maximální význam dodržování zákonných ustanovení a interních předpisů a uznávali a zachovávali základní hodnoty.

Tento Etický kodex stanovuje základ pro zachování této důvěry a její další rozšiřování. Navíc nám Etický kodex poskytuje podporu při zajišťování systému společných hodnot.

Hodnoty a zásady obsažené v tomto Etickém kodexu se odrážejí ve směrnících a pokynech podniků a podnikatelských oblastí STRABAGu. Dodržování těchto hodnot a zásad se očekává nejen od členů představenstva a dozorčí rady a od vedoucích pracovníků, ale i od všech zaměstnanců.

Právě proto, že jsme multikulturní a rozmanitou skupinou podniků s globální orientací, potřebujeme na nejvyšší úrovni řízení společné pojetí toho, co je poctivá a eticky nesporná obchodní praxe. Soustavně usilujeme o přizpůsobení Etického kodexu vývoji obchodního a regulačního prostředí, jakož i našim základním etickým hodnotám.

My, členové představenstva a dozorčí rady STRABAGu osobně stojíme za hodnotami popsány v Etickém kodexu. Zavazujeme se zajišťovat takové rámcové podmínky, které pracovníkům, stejně jako dodavatelům a subdodavatelům STRABAGu poskytnou optimální podmínky s ohledem na dodržování Etického kodexu v jejich každodenní práci.

Představenstvo a dozorčí rada STRABAG SE

Vídeň, duben 2011

ZÁKLADNÍ HODNOTY STRABAGU

1 NAŠE ZÁKLADNÍ ETICKÉ HODNOTY

Integrita: Naše chování vůči všem zainteresovaným (zákazníkům, akcionářům, pracovníkům, dodavatelům práce i materiálu, vládním a kontrolním úřadům, konkurentům, médiím) a vůči společnosti je jako celek bezúhonné.

Vědomí odpovědnosti: Plníme své závazky a přebíráme osobní odpovědnost za své jednání. Slibujeme jen to, co můžeme dodržet. Zainteresované strany neuvádíme v omyl.

Čestnost: Se zainteresovanými stranami jednáme zdvořile a v souladu s našimi zájmy. Podporujeme rovnost šancí a prostředí, které se vyznačuje čestným chováním a ve kterém se nevyskytuje obtěžování jakéhokoliv druhu.

Dodržování právních norem a předpisů /Compliance/: Uznáváme význam všech relevantních zákonů, stejně jako všech interních a externích předpisů, směrnic a standardů a dodržujeme je. Vyžadujeme, aby se nadřízení chovali příkladně, a zavazujeme se vytvářet prvotřídní prostředí pro kontrolu a dodržování právních norem a předpisů.

Transparentnost: S našimi partnery udržujeme konstruktivní, transparentní a otevřený dialog na základě respektu a profesionality.

2 NAŠE ZÁKLADNÍ VÝKONNOSTNÍ HODNOTY

Maximální výkony: Nepřetržitým dalším rozvojem našich obchodních praktik a našeho know-how usilujeme o maximální výkony a v oblastech činností, ve kterých působíme, chceme udržitelně a dlouhodobě zaujímat přední místo. Chyby považujeme za šanci k našemu dalšímu zlepšování.

Týmová práce: Pro zainteresované dosáhneme více, jestliže spojíme své individuální i kolektivní silné stránky a schopnosti a budeme spolupracovat po celém světě a napříč obory.

Angažovanost: Uznáváme přínos jednotlivce k našemu současnému i budoucímu úspěchu a pokoušíme se ho posuzovat objektivně. Při odměňování zohledňujeme osobní přínos k dosahování cílů, k řízení a kontrole, stejně jako k týmovému výkonu. Všichni pracovníci dávají svým nepřetržitým nasazením a svou angažovaností ze sebe to nejlepší k dosahování našich společných cílů.

Řízení rizik: Rizika podstupujeme vědomě, disciplinovaně a obezřetně. V zájmu zainteresovaných a pro jejich ochranu klademe maximální důraz na nezávislé metody řízení rizik a dodržování právních norem a předpisů a na revizní postupy s jasnou odpovědností vedoucích pracovníků.

Ziskovost/hospodářský výsledek: Jsme vázání stálou ziskovostí, která nám dovoluje realizovat naše strategie, činit dlouhodobé investice, spravedlivě odměňovat naše pracovníky a dosahovat atraktivních výnosů pro naše akcionáře. Dodržování našich základních etických hodnot však klademe nad dosahování zisku.

ČÁST I: ZÁSADY

1 ÚČEL A ROZSAH PLATNOSTI

Etický kodex slouží k souhrnné prezentaci společných zásad pro STRABAG, naše vedoucí pracovníky i naše pracovníky. Náš Etický kodex má bránit chybnému jednání a podporovat dále objasněné hodnoty a zásady.

Ačkoliv směrnice, pokyny, instrukce a příručky podniků a podnikatelských oblastí STRABAGu nejsou součástí Etického kodexu, odrážejí hodnoty a zásady obsažené v tomto dokumentu.

Dodržování těchto hodnot a zásad se očekává od členů představenstva a dozorčí rady, vedoucích pracovníků a od všech zaměstnanců.

Rozsah platnosti se zásadně vztahuje na všechny podniky a podnikatelské oblasti STRABAGu, pokud je to přípustné při zohlednění právě platných zákonných rámcových podmínek. V této souvislosti dbáme na ochranu těch právních názorů, které ji potřebují.

2 VŠEOBECNÉ ZÁSADY

2.1 PRÁVO A STANDARDY CHOVÁNÍ

STRABAG v tuzemsku i zahraničí dodržuje platné zákony a ostatní směrodatné předpisy.

Kromě toho STRABAG podporuje rozšiřování zásad kodexu chování Mezinárodní obchodní komory „ICC směrnice chování pro boj s korupcí v obchodním styku“ a „Obchodních principů pro potírání korupce ve strojírenském a stavebním průmyslu“ v platném znění. Dále STRABAG podporuje snahy o větší transparentnost a vyšší standardy etického chování při činnostech lobbistů, jak je uvedeno např. v kodexu chování Rakouské rady pro lobování a veřejné záležitosti.

2.2 ZÁSADY PODNIKÁNÍ

Abychom mohli dostát své odpovědnosti, je naším cílem provozovat naši činnost se ziskem, zachovávat silnou finanční základnu a udržovat naše rizika na přiměřené úrovni. Dosahování zisku nesmí být nikdy ospravedlněním pro nedodržování zákonů a porušování standardů chování.

2.3 ODPOVĚDNOST

Rozlišujeme následující oblasti odpovědnosti a sledujeme níže uvedené cíle:

- *Vůči zákazníkům:* Naše výkony jsou zaměřené na plnění oprávněných požadavků a očekávání zákazníků. Potřebám trhu vyhovujeme na základě blízkosti k zákazníkovi, profesionality, vstřícnosti

k inovacím a přiměřených cen. Informace a zkušenosti sdělujeme našim zákazníkům otevřeně a zajišťujeme potřebnou míru utajení a diskrétnosti.

- *Vůči pracovníkům:* K dosažení cílů našeho podniku sázíme na výkonnost a kompetenci našich pracovníků. Pomocí odborné přípravy a dalšího vzdělávání podporujeme stav vědomostí v podniku a osobní rozvoj pracovníků a staráme se o přiměřené informování a vhodné pracovní podmínky. Jednotlivý pracovník se informuje aktivně sám. Svě vlastní cíle uvádí v soulad s cíly podniku a zájmy podniku uspokojuje přednostně.
- *Vůči akcionářům:* S penězi našich akcionářů zacházíme odpovědně a usilujeme o nadprůměrné a stálé výnosy. Hlásíme se k transparentní informační politice a kvalitnímu a odpovědnému řízení podniku.
- *Vůči dodavatelům a subdodavatelům:* Ve smyslu kvality a rentability našich výkonů stavíme též na zkušenostech a kapacitách cíleně vybraných dodavatelů materiálu a prací.
- *Vůči dozorcům a vládním úřadům:* Striktně se řídíme rozhodujícími zákony, předpisy, směrnicemi, standardy a zvyklostmi zemí, ve kterých působíme.
- *Vůči obchodním partnerům:* Náš podnik je přesvědčivý díky ceně, výkonu, kvalitě a vhodnosti nabízených produktů či služeb. Se všemi našimi obchodními partnery jednáme čestně. Všichni pracovníci jsou povinni jednat při formulování smluv, tvorbě cen a při účtování poctivě a transparentně. Všichni pracovníci ve všech fázích provádění stavby jednájí poctivě a otevřeně a dbají na spolehlivost při příslibech záruk.
- *Vůči médiím:* Uznáváme funkci médií, vedeme dialog s novináři a podporujeme je při jejich úkolu objektivně informovat o naší společnosti.
- *Vůči společnosti:* Respektujeme lidská práva a napomáháme obecnému blahu. Řídíme se platným právem a vyznáváme čestnou soutěž. Jsme si vědomi své odpovědnosti vůči životnímu prostředí. Při realizaci našich dodávek a služeb usilujeme o šetrné zacházení s energiemi a surovinami a o snížení emisí a odpadních látek.

2.4 DŮVĚRNOST

S firemními a obchodními tajemstvími se musí nakládat jako s důvěrnými. To platí i pro ostatní informace, na jejichž utajení má zájem STRABAG, jeho smluvní partneři a zákazníci. Takové informace nesmějí být poskytovány neoprávněným osobám bez svolení osoby kompetentní ke zrušení důvěrnosti. Tento závazek trvá i po skončení pracovního poměru nebo jiného smluvního vztahu.

2.5 TRVALE UDRŽITELNÝ ROZVOJ

Při našich obchodních rozhodnutích, stejně jako při hospodaření s našimi zdroji a infrastrukturou zohledňujeme úvahy týkající se otázek životního prostředí a sociálních otázek a v pravidelných intervalech necháme ze strany externí instituce vypracovat zprávu o trvale udržitelném rozvoji a příslušným způsobem ji zveřejňujeme.

2.6 SPOLEČENSKÁ A SOCIÁLNÍ ANGAŽOVANOST

Vítáme, když se naši pracovníci angažují ve společnosti, pokud je to vhodné. Podporujeme vybrané organizace a instituce s humanitárními, společenskými, obecně prospěšnými, vzdělávacími nebo kulturními cíly.

3 VEDENÍ SPOLEČNOSTI JAKO VZOR

Vedení společnosti má funkci vzoru. Orgány a vedoucí pracovníci žijí eticky příkladným chováním. Eticky bezvadné chování na pracovišti znamená v podstatě čestnost a poctivost při jednání s pracovníky, jakož i se zákazníky, dodavateli, konkurencí, úřady a veřejností. Integrita a dobré jméno naší společnosti mají prvořadý význam pro její úspěch.

4 PRINCIPY PERSONÁLNÍ POLITIKY

4.1 VÝKONNOST A KOMPETENCE NAŠICH PRACOVNÍKŮ

K dosažení cílů naší společnosti sázíme na výkonnost a kompetenci našich pracovníků. Proto osobní a odborný rozvoj našich pracovníků podporujeme a řídíme pravidelnými pohovory s pracovníky, stejně jako otevřenou komunikací a staráme se o přiměřenou informovanost a vhodné pracovní podmínky. Navíc je naším ústředním zájmem bezpečnost a zdraví našich pracovníků.

Vztah mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem je založený na těchto pilířích:

- na společném poznatku, že dodržování etických a právních standardů v obchodním styku je v zájmu společnosti i pracovníků;
- na prostředí, které přitahuje a podporuje velmi dobře kvalifikované pracovníky a spojuje je s naší společností;
- na rovnosti šancí, bez ohledu na rasu, národnost, pohlaví, sexuální orientaci, vyznání, postižení nebo věk;
- na pracovním prostředí bez diskriminace, obtěžování nebo represálií;
- na politice „otevřených dveří“, která všem pracovníkům umožňuje přístup k vedoucím pracovníkům;
- na kultuře zaměřené na výkonnost s konkurenčně schopným systémem odměňování a periodicky prováděným spravedlivým a objektivním hodnocením, které zohledňuje individuální přínos k dosahování cílů a k týmovému výkonu, stejně jako dodržování hodnot a zásad Etického kodexu.

4.1.1 AKADEMIE STRABAG

V rámci akademie STRABAG se v úzké spolupráci s interními a externími odborníky organizují školicí akce odpovídající potřebám, aby i v budoucnosti byla všem pracovníkům poskytována co nejlepší podpora při plnění jejich úkolů a bylo jim zprostředkováno doplňkové odborné a metodické know-how.

Rozsáhlá nabídka školení zaměřená na cílové skupiny se dále dělí na základní, odborná a metodická školení a obsahuje konkrétní kurzy v oblastech techniky, práva, ekonomiky, výpočetní techniky, etiky, stejně jako metodické a sociální dovednosti. Učební látka se probírá v rámci seminářů v prezenční formě na místě samém.

4.1.2 TRAINEE PROGRAM (PROGRAM STÁŽÍ)

S cílem i v budoucnosti objevovat a podporovat vhodné mladé talenty a více je vázat na podnik, zavedl STRABAG ve značném rozsahu jednotný program přípravy pro mladé odborné a řídicí pracovníky ve všech zemích, ve kterých má podnik pobočky. Kromě mezinárodní výměny *stážistů*, která má na zřeteli přibývající internacionalizaci společnosti, se zejména ve středo- a východoevropských zemích rozšiřuje partnerská spolupráce s vybranými vysokými školami, aby bylo možno včas najít mladý dorost pro vedoucí pozice.

4.1.3 PROGRAM ROZVOJE ŘÍDÍCÍCH PRACOVNÍKŮ

Pomocí používání vhodných nástrojů diagnostiky chování se průběžně objektivně, neutrálně a profesionálně hodnotí řídicí a manažerské potenciály v rámci STRABAGu. To se uskutečňuje jak pověřováním specializovaných externích poradenských firem k vypracování takzvaných analýz manažerského potenciálu (MPA), tak i interním prováděním analýzy potenciálu chování (VPA) s podporou IT. Intenzivní školení nadřízených, stejně jako příprava interních expertů přitom zajišťují kvalitní zavádění opatření vyplývajících z výsledků analýz potenciálu chování v rámci podniků. Cílovou skupinou analýz potenciálu jsou veškerí řídicí pracovníci od představenstva až po vedoucí oblastí. Výsledky analýz jsou základem pro program rozvoje řídicích pracovníků STRABAGu.

4.2 RESPEKT A UPŘÍMNOST VŮČI NADŘÍZENÝM, KOLEGŮM A PRACOVNÍKŮM

Kvalita spolupráce mezi nadřízenými, kolegy a pracovníky má zásadní význam pro úspěšnost podniku. Bezúhonné chování při vzájemném jednání, které se vyznačuje respektem a otevřeností vůči každé osobě a vyhýbá se nečestným způsobům chování, zajišťuje nejen komunikaci a kvalitu podnikové kultury, nýbrž také rozhodujícím způsobem ovlivňuje vnější obraz společnosti. Takové způsoby chování, které jsou garantovány vhodnými institucionálními opatřeními, ústí v důvěru. Proto se zavazujeme urovnávat neshody věcně, s respektem a s uznáním dotčených osob při budování důvěry a ve smyslu vize naší společnosti.

4.3 SOCIÁLNÍ ODPOVĚDNOST ZA NAŠE PRACOVNÍKY

Soukromá nadace „Pracovní a sociální fond STRABAG“ byla založena za účelem zmírnění sociálních dopadů, zejména po pracovních úrazech a úrazech ve volném čase, dlouho trvajících nemocech, úmrtích, katastrofách a ztrátě pracovního místa.

5 ODPOVĚDNOST ORGÁNŮ, VEDOUCÍCH PRACOVNÍKŮ A ZAMĚSTNANCŮ

Každý člen orgánů, každý vedoucí pracovník a každý zaměstnanec odpovídá za to, aby

- dodržoval zákony, směrnice a předpisy, stejně jako interní směrnice STRABAGu včetně hodnot a zásad Etického kodexu;
- znal směrnice, příručky a běžné obchodní zvyklosti v příslušném oboru působnosti a podle nejlepších schopností je svědomitě uplatňoval;
- přicházel s otázkami a zakročil při nedodržování standardů chování;
- se zapojil do týmu a co nejlépe přispíval k dosahování společných cílů;
- přispíval k pracovnímu prostředí, ve kterém se podporuje důvěra, profesionalita, výkon, respekt a sebeúcta;
- stále jednal v dobré víře a loajálně, odpovědně, s přiměřenou péčí a kompetencí, jakož i bez zkreslování skutečností;
- jednal objektivně, aniž by tomu však podřizoval schopnost osobního úsudku;
- chránil majetek a zdroje STRABAGu a podporoval jejich efektivní využívání, jakož i činil vhodná organizační opatření – včetně dohledu nad jejich dodržováním - vylučující odpovědnost STRABAGu;
- stále jednal čestným a etickým způsobem, mimo jiné při řešení skutečných nebo možných konfliktů zájmů;
- čestně jednal se zákazníky, dodavateli, konkurencí a ostatními spolupracujícími a nikdy neměl prospěch z neetického chování vůči někomu jinému;
- hlásil porušování zákonů a jiné závadné chování podle směrnic a postupů STRABAGu, tak aby bylo možno tyto záležitosti přiměřeným způsobem řešit;
- se pravidelně účastnil školení nabízených STRABAGem;
- jako vedoucí pracovník dokazoval řídicí schopnosti, a to stanovením jasné orientace na zákazníka, příkladnou osobní angažovaností, věrohodností a dodržováním slibů, přiměřenou kontrolou podřízených pracovníků, kontrolou dodržování právních norem a předpisů, jakož i vytvářením podnikového prostředí, ve kterém mohou pracovníci podávat maximální výkony.

6 ODPOVĚDNOST VŮČI NAŠIM AKCIONÁŘŮM

Dodržování právních zákonitostí kapitálového trhu je pro STRABAG samozřejmostí, což zajišťuje odpovídající organizaci dodržování právních norem a předpisů, vlastní směrnici o dodržování právních norem a předpisů a rozsáhlými opatřeními v oblasti komunikace a školení. Bližší podrobnosti jsou uvedené ve podnikové směrnici o dodržování právních norem a předpisů (Compliance).

Kromě toho se STRABAG hlásí ke kvalitnímu a odpovědnému řízení společnosti a zavázal se k dodržování a ročnímu vyhodnocování pravidel rakouského kodexu Corporate Governance (o správě a řízení společnosti). Zpráva Corporate Governance vypracovaná nezávislou externí institucí bude příslušným způsobem zveřejněna.

V této souvislosti budeme dbát též na to, aby se dceřiné společnosti kótované na burze také podřídily ustanovením pravidel kapitálového trhu a zásadám Corporate Governance platným v příslušné zemi.

7 KONKRÉTNÍ ZÁSADY CHOVÁNÍ V PODSTATNÝCH ZÁLEŽITOSTECH OBCHODNÍ POLITIKY

7.1 DODRŽOVÁNÍ PRÁVNÍCH NOREM A PŘEDPISŮ

Od všech členů orgánů, vedoucích pracovníků, zaměstnanců a obchodních partnerů očekáváme, že budou při všech obchodních rozhodnutích a úkonech v tuzemsku i zahraničí dodržovat platné zákony a ostatní rozhodující ustanovení.

7.2 DOKUMENTACE OBCHODNÍCH PŘÍPADŮ, KOREKTNÍ FAKTURACE A ZÚČTOVÁNÍ

Všechny obchodní transakce musejí být úplně a bezvadně dokumentovány v souladu se zákony a kromě toho i s předpisy platnými ve STRABAGu. Nevedou se žádné vedlejší účetní knihy ani vedlejší záznamy. Kromě toho jsou všichni pracovníci zabývající se zpracováním finančního a nákladového účetnictví povinni je zpracovávat transparentně a podle původu s ohledem na princip pravdivosti nákladů.

7.3 ZAMEZENÍ KONFLIKTŮ ZÁJMŮ A VEDLEJŠÍCH ČINNOSTÍ

Vedlejší činnosti a účasti pracovníků v podnicích, zejména u obchodních partnerů a/nebo konkurence, je nutno písemně oznámit a schválit ze strany představenstva. Tato oznamovací povinnost neexistuje při nabývání majetku obchodovaného na burze nebo čistých majetkových investic v nevýznamném rozsahu. Pro členy představenstva a dozorčí rady platí pravidla pro konflikty zájmů a vlastní obchody tak, jak jsou uvedena v zákoně, v Rakouském kodexu Corporate Governance a ve zvláštních smluvních ustanoveních.

7.4 ÚPLATKÁŘSTVÍ A KORUPCE

V souvislosti s obchodní činností jakéhokoliv druhu nesmí žádný pracovník nebo zmocněnec podniku zjednávat obchodním partnerům, jejich pracovníkům a zmocněncům nebo ostatním třetím osobám nepřipustné výhody ani je v obchodním styku požadovat, nechat si je slibovat nebo je přijímat. Z toho se vychází zejména tehdy, když může druh a rozsah této výhody nepřipustně ovlivnit jednání a rozhodování příjemce. K obcházení tohoto ustanovení nesmějí být využívány třetí osoby (například poradci, banky, makléři, lobbisté, sponzoři, zástupci nebo jiní zprostředkovatelé). Jednání v rozporu s tímto ustanovením se – v případě potřeby – trestá výpovědí z pracovního poměru nebo ukončením jiného smluvního vztahu.

7.5 ODPOVĚDNÉ NAKLÁDÁNÍ S DÁRKY

7.5.1 ZÁSADY

Zásadně je nutno se domnívat, že dárky mají ovlivnit rozhodování jejich příjemce ve prospěch dárce, a to nezávisle na obecném blahu podniku.

Přijetí dárků nebo výhod ovlivňuje schopnost obdarovaného rozhodovat objektivně. Třetí osoby může přivést do situace, že na příjemce budou činit ekonomický nebo společenský nátlak, a v každém případě – i když takový nátlak činěn nebude – škodí celkovým zájmům společnosti.

Dárky se tudíž zásadně nesmějí přijímat. To platí i pro dárky malé hodnoty. Za dárky se zásadně považují i cesty, služby, prémie a slevy.

Pro pozvání a pohoštění obchodních partnerů a pozvání a pohoštění z jejich strany se obdobně použijí stejné zásady jako u dárků.

Náklady, u kterých se obchodní a soukromá stránka směšuje tak, že je přesné rozdělení obtížné, musejí být hrazeny soukromě.

7.5.2 VÝJIMKY

Výjimky jsou přípustné jen tehdy, když je zdání ovlivnitelnosti již vyloučené a jsou respektována stávající zvláštní pravidla, jako například při jednání s úřady.

Ve všech případech výjimky je zapotřebí souhlasu nadřízeného, který je povinen ho odpovídajícím způsobem zdokumentovat.

Při vydávání souhlasu je nutno brát na vědomí, že:

- Reklamní dárky musejí být s ohledem na hodnotu uzpůsobené tak, aby jejich přijetí nepřivedlo příjemce do zavazující závislosti. Je nutno je volit podle zásady, že u dárce i příjemce musejí zamezit jakémukoliv zdání nepoctivosti a nekorektnosti.
- V zemích, ve kterých dárky odpovídají zvykům a zdvořilosti, je nutno alespoň dodržovat zákonná ustanovení příslušné země a brát ohled na dopady takového chování na obraz společnosti.

7.6 DARY A SPONZORING

Dary se musejí pohybovat v rámci právního řádu a rozhoduje o nich výhradně představenstvo. Zvláště to platí i pro sponzoring v rámci společenské a sociální angažovanosti.

7.7 DODRŽOVÁNÍ PRAVIDEL HOSPODÁŘSKÉ SOUTĚŽE

STRABAG je povinen na světových trzích dodržovat pravidla čestné a otevřené soutěže. Naše společnost, její pracovníci či zmocněnci nesmějí přistupovat na protiprávní praktiky a/nebo praktiky relevantní podle trestního práva, jako jsou dohody s jinými subjekty nebo odsouhlasené způsoby chování, jejichž cílem je nebo které způsobí překážku pro soutěžitele, jeho omezení nebo poškození. V obchodním styku nebudeme za účelem soutěže používat žádné nekalé obchodní praktiky na úkor konkurentů nebo ostatních účastníků trhu.

7.8 ODMÍTNUTÍ NELEGÁLNÍHO ZAMĚSTNÁVÁNÍ

Dodržování všech pracovních a sociálně právních předpisů a norem je v celé společnosti samozřejmostí. Všem pracovníkům je kromě toho přikázáno vyžadovat tuto zásadu u dodavatelů prací i materiálu a její dodržování kontrolovat v rámci právních možností. V opačném případě k zadání zakázky nedojde nebo bude ukončeno.

1 KOMUNIKACE

1.1 ZÁSADY

Orgány a vedení se starají o to, aby se dotčení pracovníci řídili příslušnými zákony a ustanoveními. Tyto zákony a ustanovení, stejně jako především i zásady obsažené v tomto Etickém kodexu jsou všem pracovníkům společnosti pravidelně sdělovány. Dodržování zásad se důrazně vyžaduje.

Dále dbáme na zdvořilou, profesionální a aktuální komunikaci s našimi partnery. Informace, které předkládáme zejména úřadům nebo veřejnosti, jsou ve všech podstatných aspektech úplné, čestné, výstižné, objektivní, aktuální a srozumitelné.

Při zavádění se zavazujeme postupovat v rámci zákonů a předpisů, které aktuálně platí pro podniky a podnikatelské oblasti.

Komunikace se zakládá na těchto zásadách:

- Komunikujeme otevřeně, transparentně a proaktivně.
- Svě pracovníky informujeme před nebo současně s ostatními zúčastněnými stranami.
- Máme jasně stanovené mluvčí pro média, investory a analytiky.
- Zásadně neposkytujeme žádné informace o vztazích se zákazníky, o záležitostech týkajících se jednotlivých pracovníků, o konkurenci ani o probíhajících šetřeních.
- Nekomentujeme neověřené informace.

1.2 KONKRÉTNÍ OPATŘENÍ KE ZPROSTŘEDKOVÁNÍ OBSAHU ETICKÉHO KODEXU

S cílem odpovídajícím způsobem zprostředkovat obsah Etického kodexu všem pracovníkům a tím co nejlépe zajistit dodržování pravidel Etického kodexu předpokládá STRABAG tato opatření:

- Etický kodex bude zveřejněn v jedenácti jazycích (německy, anglicky, maďarsky, česky/slovensky, polsky, chorvatsky, srbsky, černohorsky, slovinsky, rusky a rumunsky).
- Každému pracovníkovi bude na jeho domácí adresu zaslán jeden vtištěný exemplář Etického kodexu.
- Na všech zasedáních vedoucích pracovníků bude obsah Etického kodexu prezentován i s použitím názorných příkladů.
- Etický kodex bude zveřejněn na intranetu a na webových stránkách společnosti.

Obsah Etického kodexu bude prezentován v rámci školení „face-to-face“.

- Na Etickém kodexu se bude zakládat uzavírání pracovních smluv a – pokud to bude z právního hlediska možné – Etický kodex bude do pracovních smluv zahrnován jako jejich nedílná součást.
- S Etickým kodexem budou obeznámeni všichni obchodní partneři.

2 VNITŘNÍ ORGANIZAČNÍ OPATŘENÍ

K zajištění dodržování Etického kodexu nasazujeme vhodné a rozsáhlé nástroje, postupy a schvalovací procesy.

2.1 PRINCIP ČTYŘ OČÍ A ODDĚLENÍ FUNKCÍ

Uplatňování principu čtyř očí a oddělení neslučitelných činností jsou vhodná opatření pro prevenci nesrovnalostí, zejména v oblasti zakázek a dodávek. V rámci oddělení funkcí je nutno dbát na oddělení rozhodování, provádění, kontroly a výkaznictví. V této souvislosti má STRABAG systém upravený vnitřními jednacími řády, v jehož rámci je třeba – v závislosti na velikosti a důležitosti rozhodnutí – prostřednictvím schvalovacích povinností příslušně zapojit různé úrovně hierarchie

2.2 ZVLÁŠTNÍ SFÉRY ODPOVĚDNOSTI

Za dodržování pravidel Etického kodexu, směrnice o dodržování právních norem a předpisů, jakož i rakouského kodexu Corporate Governance odpovídají zásadně orgány, vedoucí pracovníci a pracovníci podniku, na které se příslušná nařízení vztahují.

Kontrolní pracoviště zřízená zvláště k tomuto účelu podporují a kontrolují prosazování a dodržování příslušných pravidel v podniku.

- Pověřenec pro Etický kodex koordinuje a podporuje standardy chování a dokumentuje prohřešky proti nim a z nich vyvozená opatření.
- Pověřenec pro dodržování právních norem a předpisů kontroluje a dokumentuje uplatňování směrnice o dodržování právních norem a předpisů (Compliance).
- Oddělení podnikové komunikace odpovídá za transparentní a efektivní informování zúčastněných stran, stejně jako za zajištění dodržování pravidel Corporate Governance .

2.3 ŘÍZENÍ RIZIK

Systém aktivního řízení rizik slouží k včasnému rozpoznání, zamezení a snížení zejména těch rizik, která mohou ohrozit existenci společnosti nebo významně omezit její rozvoj nebo která ukazují na závažné prohřešky vedení společnosti proti zákonům nebo stanovám a jednacím řádům pro představenstvo a dozorčí radu. K tomu patří i zamezení korupce.

Organizace řízení rizik STRABAGu je založená na projektovém controllingu staveb a akvizic, který je doplněn nadřazeným systémem kontroly a řízení. Tato činnost je podporována souborem nařízení a opatření. Systém komisí vybírá nabídky, kontroluje kalkulace a zajišťuje nařízené schvalování dle

stanoveného postupu Toto je nejdůležitější část řízení společnosti zohledňující rizika, která je doplněna certifikovaným systémem řízení jakosti, interními podnikovými směrnicemi pro pracovní postupy v operativních úsecích, centrálním controllingem a řízením smluv (Contract Management).

2.4 DODAVATELÉ - ALTERNATIVY

Už z ekonomických důvodů by měl každý podnik dbát na to, aby pokaždé obdržel více nabídek. Tím lze účinně působit proti jednostranným závislostem. STRABAG má v této souvislosti vlastní příručku pro výběr dodavatelů prací a materiálu. Dodavatelé prací a materiálu, kteří se sami pohybují mimo normy etického chování, jsou vedeni na „černé listině“ a jsou tudíž jako smluvní partneři vyloučeni.

2.5 OBMĚNA PRACOVNÍKŮ V CITLIVÝCH ÚSECÍCH

Pokud je to možné a ekonomicky odůvodnitelné, pak se v provozních úsecích ohrožených korupcí uskutečňuje přiměřená obměna pracovníků. Přitom je ale nutno zdůraznit, že taková výměna neznámá diskriminaci dotčených pracovníků.

2.6 HLÁŠENÍ PROHŘEŠKŮ – DŮVĚRNÉ OSOBY - OMBUDSMANI

Naše pověst, která je zárukou integrity a čestného způsobu jednání, je naším nejdůležitější devizou. Podle naší firemní politiky hlásí pracovníci prohřešky proti zákonům, předpisům, směrnicím a Etickému kodexu, tak aby mohla být přijata přiměřená opatření. Při tom je nutno dodržovat ustanovení zákona o ochraně osobních údajů a zákoníku práce.

Za účelem zajištění motivace k přiznání a omezování škod jsou pracovníci v rámci platných zákonů zprošťováni disciplinárních a pracovních právních opatření, pokud se obrátí na důvěrné osoby a přestupků se sami zúčastnili jen zanedbatelně.

Interní ombudsmani a externí ombudsman jsou k dispozici pro navázání jak anonymních, tak i osobních kontaktů.

2.6.1 INTERNÍ DŮVĚRNÉ OSOBY

Interními důvěrnými osobami jsou příslušný nadřízený, stejně jako členové příslušného zastoupení zaměstnanců (podnikové rady).

2.6.2 INTERNÍ OMBUDSMAN

Naš systém veřejného ochránce práv je členěný podle regionálních hledisek.

Ústřední kontaktní osoba, stejně jako regionální ombudsmani, je uvedena v seznamu „pověřenců pro koncernovou etiku“.

Aktuální seznam se nachází na intranetu STRABAGu (STRANET) pod koncern/systém řízení/etický model STRABAGu a na domovských stránkách STRABAGu.

2.6.3 EXTERNÍ OMBUDSMAN

K dispozici máme také externího ombudsmana.

Kontaktní údaje externího ombudsmana jsou uvedené v seznamu „pověřenců pro koncernovou etiku“.

Aktuální seznam se nachází na intranetu STRABAGu (STRANET) pod koncern/systém řízení/etický model STRABAGu a na domovských stránkách STRABAGu.

2.7 ODBORNÁ PŘÍPRAVA A DALŠÍ VZDĚLÁVÁNÍ

Zabezpečení dodržování ustanovení Etického kodexu se projevuje jak v podnikových směrnicích o chování, pracovních poměrech a ostatních smluvních vztazích, tak i v oblasti odborné přípravy a dalšího vzdělávání. Pomocí cílených informací a školení se zvyšuje vnímavost pro správné chování, přičemž se především v oblastech ohrožených korupcí jako jsou odbyt a nákup zajišťují dostatečné informace. Cílem veškerých školení a dalšího vzdělávání je zprostředkovat pracovníkům význam obsahu Etického kodexu tak, aby ho chápali jako vodítko pro své jednání. Témata obsažená v Etickém kodexu se mimo jiné konkretizují v rámci školení a komunikačních opatření názornými příklady z každodenního života. Tuto funkci má i akademie STRABAG.

3 KONTROLA A SANKCE

3.1 KONTROLY VĚROHODNOSTI

Lidské zkušenosti ukazují, že organizační zásady mají úspěch jen tehdy, když je provázejí odpovídající kontrolní opatření. Ta se provádějí formou přiměřených kontrol a ověřování věrohodnosti ze strany společnosti a externích osob a institucí.

3.2 KONTROLNÍ SYSTÉM

Jako doplnění k našim podnikovým kontrolním mechanismům a zejména pro zjišťování a ošetření relevantních problémů v souvislosti s účetnictvím, vnitřním kontrolním systémem a auditem se zavazujeme k rozsáhlé nezávislé interní revizi a externí kontrole. Osoby odpovědné za řízení naší společnosti spolupracují neomezeně s kontrolními institucemi, aby přispěly k vyřešení problémů a včas je realizovaly.

3.2.1 INTERNÍ REVIZE

Interní revize podává zprávu přímo představenstvu STRABAG SE a ohledně své činnosti je nezávislou institucí. Je chápána jako poskytovatel služeb pro výkon operativní obchodní činnosti a pravidelně informuje představenstvo o výsledcích.

Úkolem interní revize je dohlížet na dodržování zákonů a celopodnikových směrnic v technické a obchodní oblasti periodickými neohlášenými kontrolami všech významných oblastí činnosti na straně jedné a na funkčnost organizace, dodržování právních norem a předpisů na straně druhé.

To se děje neohlášenou periodickou kontrolou, ověřováním legality a správnosti jednání a také slučováním kontroly pro různé podnikatelské oblasti při zapojení různých interních podnikových institucí.

K tomuto účelu se jedenkrát ročně sestavuje plán interních kontrol, ve kterém jsou obsažena hlavní témata kontroly z hlediska celkového pokrytí v odpovídajícím období. Navíc se provádějí ad-hoc kontroly na základě daných podnětů.

3.2.2 EXTERNÍ KONTROLNÍ SYSTÉM

Externí kontrolní systém se skládá z těchto opatření:

- roční audit účetní závěrky (koncernu), v jehož rámci předkládá auditor v auditorské zprávě vedení i případné zlepšovací návrhy. Auditorská zpráva pro vedení obsahuje doplňující informace, kterými auditor shrnuje zjištění a upozornění při příležitosti auditu, a obsahuje alespoň zlepšovací návrhy k vnitřnímu kontrolnímu systému zjištěné v průběhu auditu účetní závěrky, upozornění na daňové dopady, varování před riziky nebo rozeznatelné příznaky potenciálních krizí.
- posouzení funkčnosti systému řízení rizik auditorem. To obsahuje jednak zjištění systémů a prostředků používaných ve společnosti (metody řízení rizik, strategie zabezpečení, metody a systémy identifikace, evidence, analýzy, hodnocení, kontroly a obeznámení s riziky ve společnosti

atd.) a jednak odpovídajícími namátkovými kontrolami doložené výpovědi o účinnosti opatření a organizačních zabezpečení, stejně jako kontrol.;

- prověření jednotlivých otázek které přesahují zákonem stanovený rozsah prověrky ze strany auditora v případech mimořádné prověrky;
- individuální rating STRABAGu mezinárodně uznávanými ratingovými agenturami;
- certifikace řízení jakosti v rámci mezinárodně uznávaných standardů;
- ověření funkčnosti systému hodnotového managementu k zamezení korupce a podvodů nezávislou externí institucí;
- vypracování zprávy o udržitelném rozvoji nezávislou externí institucí;
- ověření dodržování pravidel rakouského kodexu Corporate Governance a řízení společností nezávislou externí institucí.

3.3 SANKCE

Při porušení směrnic chování platných ve společnosti a přestupkům proti zákonným předpisům se přijímají potřebná organizační opatření k vyřešení bez vnějších zásahů, stejně jako disciplinární a (pracovně) právní opatření – od napomenutí až po propuštění – tak, abychom bez ohledu na trestně právní důsledky odpovídajícím způsobem reagovali na zjištěné přestupky a působili proti nim v budoucnosti.

4 NEUSTÁLÝ DALŠÍ VÝVOJ

Přestože tento Etický kodex ani nezakládá ze zákona závazné povinnosti pro STRABAG, ani nepřiznává právní nároky pracovníkům či jiným osobám, pravidelně ho prověřujeme včetně svého chování v minulosti a své zkušenosti vyhodnocujeme, abychom se při dodržování zásad a hodnot stanovených v Etickém kodexu mohli neustále zlepšovat.

STRABAG SE

koncernová komunikace

Donau-City-Straße 9, A-1220 Vídeň

tel.: +43(0)1/224 22 1121

www.strabag.com