



COMPLIANCE MANAGEMENT

ETIKAI KÓDEX

TARTALOM

ETIKAI KÓDEX

Előszó	2
Nyilatkozat a sokszínűségről	3
Alapelvek	
I. Jogkövető magatartást tanúsítunk	4
II. Az adózásra gazdasági kötelezettségként is tekintünk	5
III. Nem fogadjuk el sem a korrupciót, sem a megvesztegetést	6
IV. Üzleti partnereinkkel szemben tisztességes magatartást tanúsítunk	7
V. Kerüljük az érdekellentéteket	8
VI. Védjük a vállalat vagyoni értékeit	9
VII. Tiszteletben tartjuk az emberi jogokat, és társadalmi felelősséget vállalunk	10
VIII. Gondoskodunk a biztonságos munkakörülményekről, és figyelmet fordítunk a környezetre	10
IX. Az üzleti dokumentációkat és információkat bizalmasan kezeljük	11
X. Betartjuk az informatikai és adatvédelmi normákat	12
XI. Folyamatos fejlődésre törekszünk	12
Az etikai kódex alkalmazása	12
Szabálysértés jelentése	12
Kapcsolatfelvételi címek	13





ELŐSZÓ

Tisztelt Hölgyeim és Uraim!

A Swietelsky Közép- és Kelet-Európa vezető építőipari vállalata. 12.000 munkavállalóval, több mint 3,1 milliárd eurós árbevétellel, valamint decentralizált szervezeti felépítésünkkel nemzetközi szinten vagyunk jelen a piacon, hazánkban dobogós helyen állunk és mindenhol ismertek vagyunk. Több mint 80 éve a gazdasági fenntarthatóság jegyében fejlődést és szolid növekedési tendenciát tudhatunk magunkénak, így a cégcsoportunk mára az építőipar minden területén magas minőséget, rugalmasságot és a határidők betartását kínálja megrendelőinek.

Ez a pozitív vállalati fejlődés elsősorban munkavállalóink felkészültségének köszönhető, akik folyamatosan fejlesztik magukat, a kihívásokat jövőbe tekintő hozzáállással fogadják. Új szabályozási feltételek és etikai normák betartását tűzzük ki magunk elé, hogy tekintélyünket megbízható, kompetens és jogkövető partnerként megőrizhessük. Korrekt viselkedés, tisztelet valamint integritás a vállalaton belül, megrendelőinkkel és versenytársainkkal szemben az, ami minket kitüntet.

Iránymutatásként éppen ehhez a jogilag, etikailag és erkölcsileg kifogástalan magatartáshoz egy Magatartási Kódexet (Code of Conduct) állítottunk össze, amely (a 37301 és 37001 ISO-szabványok szerint tanúsított) megfelelőség-irányítási rendszerünk központi eleme. Az Etikai kódexben foglalt alapelvek a Swietelsky cégcsoporton belül minden munkavállalóra egyaránt érvényesek, beosztástól, munkakörtől függetlenül. Minden kétséget kizárva az üzleti életben manapság a viselkedésünk az egyik legfontosabb befolyásolási tényező vállalatunk renoméját illetően. Ezért mindenki, saját érdekében köteles a következő alapelveket figyelembe venni és ezzel biztosítani közös vállalati sikereinket.

Az igazgatóság



DI DR. PETER KRAMMER
CEO



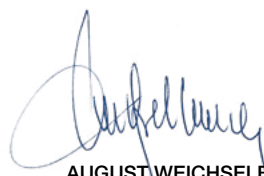
HARALD GINDL, MBA
CFO



DIPL.-ING. KLAUS BLECKENWEGNER
COO nemzetközi üzlet



PETER GAL
COO vasútépítés



AUGUST WEICHSELBAUMER
COO Ausztria

NYILATKOZAT A SOKSZÍNŰSÉGRŐL

A SOKSZÍNŰSÉGRE ÉPÜLŐ ÖTLETEK

A Swietelsky AG felismeri a társadalom egyre növekvő sokszínűségét, ahol élünk és üzleti tevékenységet folytatunk. Az ötletek sokszínűsége építünk, és tudjuk, hogy a különböző perspektívák segíthetnek abban, hogy megbirkózzunk a gyorsan változó világ kihívásaival.

Ennek feltétele, hogy munkatársaink nemre, vallásra, szexuális irányultságra, életkorra, etnikai hovatartozásra vagy fogyatékossgára való tekintet nélkül átfogó támogatásban részesüljenek, és hogy a személyes és szakmai potenciáljukat maradéktalanul kibontakoztathassák.

Egyértelműen elutasítjuk a diszkrimináció és a zaklatás minden formáját, és elköteleztünk vagyunk az átfogó, egymás iránti tisztelet kultúrája mellett. Az elkötelezett

diverzitásmenedzsmentet stratégiai eszköznek tekintjük az építőipari tevékenységünk hosszú távú hatékonyságának növelése céljából.

Ezért arra ösztönözzük munkatársainkat, hogy a sokszínűségekre úgy tekintsenek, mint a versenyelőny megszerzésének lehetőségére, az empatikus munkakörnyezet ápolására és a befogadás céljainak megfelelő keretfeltételek megteremtésére.

Különösen a nőknek az építőipari munkafolyamatokban és az irányítási struktúrákban való támogatásában, de az idősebb munkavállalók igényeihez igazodó foglalkoztatásban, valamint a fiatalok képzésében is sürgős operatív igényeket és nem utolsósorban különleges társadalmi felelősséget látunk.

A Swietelsky AG igazgatósága 2022 novemberében



ETIKAI KÓDEX

SWIETELSKY AG

Az alábbi szövegben az „alkalmazott”, illetve a „munkatárs” kifejezések egyaránt vonatkoznak férfi és női alkalmazottainkra és munkatársainkra.

Bármilyen további nembeli megjelölés ettől eltérő esetben is mindkét nemre értendő.

Hatálya

Az etikai kódex a Swietelsky cégcsoport minden alkalmazottjára vonatkozik kivétel nélkül. Minden újonnan felvett alkalmazottnak meg kell ismerkednie az etikai kódexszel, és szerződésben köteleznie kell magát annak betartására.

Ez vonatkozik azon cégekre is, amelyekben a Swietelsky AG közvetlenül vagy közvetetten legalább 50%-os részesedéssel bír.

Amennyiben a Swietelsky más érdekeltségei esetén a részesedés aránya alapján nem gyakorol ellenőrzést, de azoknál nincsen a jelen etikai kódexnek megfelelő szabályzat, akkor az ottani döntéshozatali mechanizmus keretein belül kell alkalmazni és betartatni.

Magatartási Kódexünk nem csak a Swietelsky vállalatra vonatkozik, hanem alvállalkozóinkra, beszállítóinkra és szolgáltatóinkra is. Ezzel a teljes ellátási láncban biztosítani szeretnénk a megfelelőséget.

I. Jogkövető magatartást tanúsítunk

Etikai alapelveknek megfelelően cselekszünk, valamint követjük a vonatkozó jogi szabályokat és irányelveket. Minden üzleti eljárás és döntéshozatal során elvárt minden olyan ország mindenkor érvényes törvényeinek, normáinak és gyakorlatainak figyelembevétele és betartása, ahol a Swietelsky

jelen van. Minden alkalmazott köteles a saját felelősségi körén belül tájékozódni az érvényes jogi előírásokról, valamint azokat köteles betartani is. Kétséges esetekben a tisztázás érdekében írásos jogi tanácsadást kell kérni.

A Swietelsky Európa számos országában és Ausztráliában dolgozik. Az adott országokban folytatott tevékenységek különböző jogrendek, politikai rendszerek, illetve kulturális és gazdasági formák hatálya alá esnek. A fennálló jogrend megsértése súlyos – annak időpontjában egyáltalán nem felmérhető – következményekkel járhat. A jogellenes eljárás miatti jelentős mértékű büntetések és a károk helyreállítása egy vállalatot nem csupán anyagi értelemben érinthetnek, hiszen ezzel hírnévvesztés is együtt járhat, amely további negatív gazdasági következményeket vonhat maga után.

A büntetőjogi előírások megszegése kifejezetten a legsúlyosabb tevékenységek közé tartozik egy adott jogrendben, és általában ezek idézik elő a vállalatnál a legtartósabb károkat.

Így a büntetőjog-ellenes magatartásnak az üzleti életben és magában a vállalati kultúránkban nincs helye.

Az üzleti tevékenység felelősségteljes folytatása azonban nem ott ér véget, ahol a büntetőjogi határok kezdődnek, hanem annál jóval előbb. Általában a „józan ész” is elegendő annak megítéléséhez, hogy egy üzlet jogilag is megfelelő-e. Kétséges és bizonytalan esetekben a megítélés során felettesei felé mindig bizalommal fordulhat. Ezenfelül az üzleti vezetőség, illetve az adott kompetenciájú, különböző személyzeti osztályok kapcsolattartó személyei is rendelkezésre állnak. Amennyiben szükségesnek bizonyul, külső tanácsadók bevonására is sor kerül.

Ezenfelül az illetékes helyi compliance officer (LCO – Landes-Compliance-Officer), illetve a teljes cégcsoport illetékes megfelelés-ellenőrzési vezetője (CCO – Chief-Compliance-Officer) is rendelkezésére áll.

Üzleti működése és tevékenységekor gondolja meg, hogy (büntető)jog-ellenes magatartásával a saját személyes integritását, megítélését és előrelépését, illetve családi és személyes környezetét mekkora mértékben károsíthatja.

A belső irányelvek és törvényi előírások, illetve a morális és etikai normák megszegésének következményei nem csak a vállalatnak, de az Ön legszűkebb személyes szférájának is ártanak.

Ilyen esetekben mindenképpen fegyelmi intézkedéseket hajtunk végre. Ezek a figyelmeztetéstől az elbocsátásig terjednek. Ezenfelül a büntetőjogi felelősségre vonás, például a pénz- vagy szabadságvesztési büntetés eshetősége is fennáll. Amennyiben egy (büntető)jog-ellenes magatartás a vállalat számára károkat okoz, számolnia kell azzal, hogy a vállalat is pert indít Ön ellen.

Tartsa szem előtt az ilyen jellegű magatartás következményeit, és ne hagyja, hogy magatartását a rövid távú sikerek és előnyök határozzák meg. Vállalatunk sikerének alapja mindig is a megbízhatóság, a felelősségtudat és az adott országokban fennálló jogszabályoknak megfelelő törvényes működés volt, és ez a jelenben és a jövőben is így marad.

II. Az adózásra gazdasági kötelezettségként is tekintünk

A működőképes adózás alapvető feltétel egy állam számára, hogy szociális, gazdasági és társadalmi feladatait elláthassa. Kötelességünknek tartjuk, hogy ehhez hozzájáruljunk, és egyöntetűen tartjuk magunkat az adójogi törvényekhez és előírásokhoz.

Vállalatunk – minden más adóalanyhoz hasonlóan – az állandó (adó)hatósági ellenőrzés hatálya alá tartozik. Csak emiatt is, ha egy ilyen ellenőrzés során adó-, illetve támogatásjogi rendellenességek merülnek fel, az különösen magas kockázattal jár.

A pénzügyi és nyomozói hatóság ellenőrzési lehetőségei már a meglévő műszaki lehetőségek és munkatársaik ki-magasló képzettsége alapján is széleskörűek és átfogóak.

Az ügyfeleknél, illetve az alvállalkozóknál, beszállítóknál és minden üzleti partnernél felmerülő gyanús esetek is keresz-tellenőrzésekhez vezethetnek vállalatunknál.

Az adóval és támogatással kapcsolatos csalás nem bocsánatos bűn, és versenyhelyzeti előnnyel sem jár. Az adó vállalati vagy személyes elsikkasztása éves szinten milliárdos károkat okoz, és hozzájárul ahhoz, hogy az állam feladatait nem vagy csak elégtelenül képes ellátni. A miénk-hez hasonló vállalatok, az építkezési kulcsiparág résztvevői a közbeszerzési szerződések folyamatos csökkenéséből ezt egészen közvetlenül érzik. Az adócsalás így nem csak a közbeszerzési szerződések elnyerésére támaszkodó vál-lalatok fennmaradását veszélyezteti a fenyegetően magas büntetések miatt, hanem annak alkalmazottait is.

Magától értetődően nem járulunk hozzá az adócsaláshoz, és nem támogatjuk azt:

Nálunk minden egyes teljesítést adóügyiileg helyesen kell végrehajtani, és senkinek nem kínáljuk fel, hogy valamely helytelen eljárasmóddal jogellenes adóügyi előnybe hozza magát.

Példák:

- Egyáltalán nem lehet elvállalni azokat a megbízásokat, amelyeket harmadik féltől csak hiányos, helytelen vagy egyáltalán nem létező számlával kaphatunk meg.
- Az elvégzett munkák számlázása a megrendelés szerint a számlabefogadó megbízó számára történik, és nem annak vállalata számára, hogy ott a forgalmi adó nem megengedett módon, előzetesen felszámított adóként érvényesíthető legyen.

III. Nem fogadjuk el sem a korrupciót, sem a megvesztegetést

A vállalat egy alkalmazottja vagy megbízottja sem kínálhat üzleti partnerek számára közvetlenül vagy közvetetten nem megengedett előnyöket vagy kedvezményeket, illetve nem kérhet olyan gazdasági tevékenységet, amely az üzleti tranzakciók nem megengedett módon történő befolyásolását eredményezheti, vagy annak akár csak benyomását keltheti.

Különösen akkor nem, ha az előny jellege és mérete alkalmas arra, hogy a fogadó fél cselekedeteit és döntéseit befolyásolja. Az olyan országokban, ahol az ajándékozás a szokásnak és udvariasságnak megfelelően történik, minimális normaként be kell tartani az adott ország jogi előírásait, és az ilyen jellegű magatartás hatásait figyelembe kell venni vállalatunk megítélésére nézve. Bizonytalan esetekben ki kell kérni az adott felettes hozzájárulását.

A tanácsadóknak vagy közvetítőeknek ténylegesen nyújtott szolgálatért fizetendő díjazásoknak minden esetben a teljesítendő szolgáltatással megfelelő arányban kell állniuk, illetve az ilyen szolgáltatásokat átlátható és nyomon követhető módon dokumentálni kell.

Nem megengedett juttatásokat sem kialakítani, sem kifizetni, még kevésbé átvenni nem szabad.

Döntésbefolyásolási céllal adott pénz vagy pénzben kifejezhető előny juttatása korrupciónak és megvesztegetésnek minősül. Ilyen gyakorlatban nem veszünk részt, mivel tudjuk, hogy ezek a tisztességes és szabad verseny ellen hatnak. Mi a munkánk minőségével, a szerződési feltételek és határidők betartásával, tényleges, versenyképes árral, illetve alkalmazottaink megbízhatóságával és kiemelkedő képesítésével szeretnénk „megnyerni” partnereinket.

Ennek megfelelően a tiszta versenyhez is ilyen eszközökkel állunk hozzá, a versenyt nem megengedhető irányba torzító vesztegetést és korrupciót pedig szigorúan elutasítjuk.

Ennek alapján minden alkalmazottnak tilos közvetlen vagy közvetett módon, bármilyen formában előnyöket felkínálni vagy biztosítani harmadik fél számára, ha ezáltal akár csak a gyanúja is fennáll annak, hogy egy gazdasági döntést nem megengedett módon befolyásol, vagy ha a juttatás éppen ezzel a céllal történik.

Ez magától értetődően vonatkozik azon esetekre is, amikor egy döntéshozónak juttatás fejében egy rá vonatkozó tevékenységet nem megfelelően kellene elvégeznie, vagy egy nem megfelelő gyakorlatért jutalomban részesülne.

Ez értelemszerűen fordított esetben is érvényes, ha vállalatunk alkalmazottai számára tesznek ajánlatot, hogy egy bizonyos magatartás elérésével előnyhöz jussanak. Rendszert gazdaságban különösen elvetendő bűncselekménynek nincs helye, így szigorúan tilos bármilyen pénz vagy pénzben kifejezhető előny aktív vagy passzív juttatása a vállalat alkalmazottai részéről vagy azok felé, illetve tisztviselők és köztisztviselők esetén is.

Ennek fényében tehát különösen tilos:

- Bármilyen nemű kifizetés hivatalnok, köztisztviselő vagy tisztviselő felé, azok szolgáltatásainak meggyorsítása, bizonyos értelemben vett rögzítése vagy előidézése érdekében. A tilalom vonatkozik továbbá pénz vagy személyes, pénzben kifejezhető előnyök átadására is közbeszerzési szerződés befolyásolása érdekében potenciális ügyfél vagy üzleti partner felelős személyei felé.
- Olyan ajándék, vendéglátás vagy eseményre való meghívás nem kínálható fel, illetve nem fogadható el, amely aránytalanul nagylelkű és/vagy nem a helyi előírások vagy szokások szerinti üzleti gyakorlatnak megfelelő. Az ajándékoknak ezenfelül hosszabb távon bizonyos ritkaságértékük van, és kivételt képeznek.
- Semmilyen esetben sem adható, illetve nem fogadható el olyan készpénz vagy ajándék, amely a döntéshozatali eljárás „optimalizálásának” akár csak gyanúját is kelti.
- Nem engedélyezett árendedmények biztosítása vagy elfogadása személyes jellegű célokra, amennyiben azok a vállalat más alkalmazottai számára nem biztosítottak, illetve bármilyen meghívás utazásra vagy eseményre, ahol az utazás „kikapcsolódási jellege” meghaladja üzleti vonatkozását.

Ajándékok adása és elfogadása esetén hagyatkozzon józan észre. Mérlegelje, hogy Önnek, vagy a másik személynek kellemetlen lenne-e, ha egy harmadik fél tudomást szerezne arról. Amennyiben kétségei vannak, vagy az ajándék értéke meghaladja a 100 eurót, úgy kérje a közvetlen felettese jóváhagyását.

Továbbá nem szabad sem felajánlani, sem elfogadni más harmadik fél, például megbízottak vagy tanácsadók irányába történő juttatást, melynek célja valamely döntés befolyásolása. A tanácsadók és közvetítők juttatásainak megfelelő arányban kell állniuk a teljesítendő szolgáltatással, és ezen szolgáltatásokat hiánytalanul rendszeres jelentés mellett dokumentálni kell.

Adományok és szponzorálás:

A Swietelsky tisztában van azzal, hogy a kulturális, szociális vagy humanitárius projekteket nehéz megvalósítani adományok vagy szponzorálás nélkül. A vállalat számára a kiválasztott események, segélyszervezetek és karitatív jellegű intézmények támogatása azonban társadalmi ügy.

Az adományok formájában történő ráfordítások célja kimondottan egy összeg kiadása azzal a céllal, hogy a vállalat az ilyen szervezetek vagy intézmények tevékenységét támogassa, illetve hogy az ilyen jellegű rendezvények megvalósulhassanak. Ezért ellenszolgáltatás nem kérhető és nem várható el.

Adományok esetén figyelembe kell venni a szövetségi Pénzügyminisztérium honlapján lévő listát, amelyben megtalálhatók az adományok kedvezményezettjeire vonatkozó rendelkezések, vagy a jövedelemadóról szóló törvény (EStG) 4. § (1) bekezdésében az adományok kedvezményezettjeire vonatkozó rendelkezések felsorolását. Ezek lényegében egybeesnek a Swietelsky által támogatott jótékonyági szervezetekkel, illetve azok céljaival.

Az ilyen vagy hasonló intézmények számára juttatott adományoknak tehát mindig a fent leírt alapelvekhez kell igazodniuk, mértéküket pedig az arányosság és a gyakorlat figyelembevételével kell megszabni.

A pártok, pártpolitikai előszervezetek vagy egyes politikusok számára nem engedélyezett közvetlen vagy közvetett úton sem, hogy az ezek által szervezett rendezvényeknek adományozzanak.

Az adományozással ellentétben a szponzorálás a Swietelsky által a sport-, kulturális, jótékonyági és egyéb rendezvények szervezőjének nyújtott, reklámon vagy imázsépítésen alapuló juttatásokat jelenti. Ellentételezésként a Swietelsky reklámszolgáltatásban részesül. A szponzorálás alapvetően a megengedett juttatások közé tartozik. Ha azonban a szponzori megállapodások keretében kapott juttatásokat

(pl. jegyeket egy labdarúgó-mérkőzésre) a Swietelsky egy hivatalos üggyellett összefüggésben továbbítja egy tisztviselőnek, vagy ha a szponzori juttatást a tisztviselő bizonyos magatartásától teszi függővé, ez bizonyos körülmények között korrupciós cselekménynek minősülhet.

A Swietelsky szponzorációs tevékenységeire mindig értékesítés ellenében kerül sor és minden esetben összhangban vannak a tisztességes versennyel. A szponzorációs tevékenységek nem szolgálják az egyes tisztviselők vagy munkavállalók egyéni vagy személyes érdekeit.

IV. Üzleti partnereinkkel szemben tisztességes magatartást tanúsítunk

Az ügyfelekkel, alvállalkozókkal, beszállítókkal és versenytársakkal szemben tanúsított becsületes és tiszteltteljes bánásmód számunkra magától értetődő. A tisztességes verseny biztosításához bizonyos üzleti gyakorlatokat kerülni kell, ilyenek például az ügyfelek minőséggel vagy elérhetőséggel kapcsolatos megtévesztése, lekicsinylő megjegyzések egy versenytársal kapcsolatban és az ehhez hasonlók.

Különösen tilos az ármegegyezés és az olyan jogellenes magatartásban való megállapodás, amely a szabad verseny korlátozását, torzítását vagy megváltoztatását célozza vagy eredményezi. Ezt alvállalkozóinktól és beszállítóinktól is elvárjuk.

Az átlátható, tiszta és tisztességes verseny betartását célzó szabályozások sokfélék:

Az ezzel kapcsolatos előírások számos jogszabályban megtalálhatóak, mint például a tisztességtelen verseny elleni törvényekben, trösztellenes törvényekben vagy az egyes országok közbeszerzési törvényeiben.

Az ilyen törvényi előírások megsértése – a személyes büntetőjogi következmények mellett – azzal is járhat, hogy a vállalatot a fennmaradását fenyegető pénzbírsággal sújtják, vagy akár kizárhatják a közbeszerzési szerződések elnyerésének lehetőségéből.

Az előírások megsértését vállalatunk továbbra sem tolerálja. Ennek megfelelően tiltottak példaképpen az alábbiak:

- Az árban, árképzési tényezőkben, feltételekben és árengedményekben való bármely „megegyezés”.
- Községek, területek és régiók, illetve piacok „felosztása”.
- Ügyfelek és üzleti területek „felosztása”.
- Ajánlatokat érintő „megegyezés” versenyekben, beleértve a semlegeseket is.
- Ajánlat- vagy termékstratégiák „egyeztetése”.
- Minden olyan magatartás, amely alkalmas lehet arra, hogy egy verseny eredményét befolyásolja, ha ezen magatartás nélkül a verseny másmilyen eredménnyel zárulna.

Fontos tisztázni, hogy a fenti példák nem csak a kimondott írásos vagy szóbeli megállapodásokat foglalják magukba, hanem az ezeknek megfelelő magatartásokat is. Nem elfogadható olyan információk pusztán cseréje sem a ténylegesen versenyen kívüli versenytársakkal sem, amelyek alkalmasak lehetnek arra, hogy egy megegyezés alapjául szolgáljanak.

Árainkat, költségszerkezetünket, ügyfélkörünket, termékeinket és üzleti stratégiánkat, valamint minden hasonló információt a versenytársak előtt szigorúan bizalmasan kell kezelni. Ezek az információk a szigorúan bizalmas üzleti titkok közé tartoznak. A vállalati érdek miatt az üzleti titok megsértése bármilyen formában büntetendő.

V. Kerüljük az érdekellentéteket

A mindennapi szakmai életben előfordulhatnak olyan helyzetek, amelyekben a vállalat érdekei konfliktusba kerülnek a személyes érdekekkel. Felszólítunk minden alkalmazottat, hogy kerülje az ilyen helyzeteket. Amennyiben egy esetleges vagy tényleges érdekellentét mégis felmerülne, az érintett alkalmazottnak előre és késedelem nélkül tájékoztatnia kell felettesét. Minden alkalmazott tudja, hogy a Swietelsky érdekeivel szemben álló mellékfoglalkozásokkal (pl. ha a verseny indítékai ellene szólnak) fel kell hagyni, hacsak az ügyvezetőség ahhoz kifejezetten hozzá nem járul.

Az üzleti döntéseit az üzleti folyamatból adódó személyes érdekei soha nem befolyásolhatják.

Az üzleti folyamatok elleni vagy melletti döntést egyértelműen és nyomon követhető módon dokumentálni kell. A legjobb döntés a Swietelsky érdekeivel egybeeső, legáltalánosabb döntés. Ezért feltétlenül figyeljen arra, hogy soha ne keltse azt a benyomást, hogy döntéseit személyes érdekeit figyelembe véve hozta meg.

Érdekellentét vagy annak látszata a szűk vagy tágabb családi körből származó, illetve a szűkebb baráti körhöz tartozó személyekkel való üzleti kapcsolatok mérlegelésekor merülhet fel. Ilyen konfliktus akkor lép fel, ha a nevezett személyek jelentős funkcióban dolgoznak vagy egy vállalkozás részesei. Ez természetesen akkor is előfordul, ha Ön részese egy ilyen vállalkozásnak, vagy abból akármilyen formában profitál (lásd ehhez III).

Tilos részt vennie a versenytársak, megbízottak vagy beszállítók, illetve ügyfelek vállalkozásaiban az olyan helyzetek elkerülése érdekében, amelyekben személyes és/vagy pénzügyi érdekei a Swietelsky érdekeivel szembe kerülnek.



Amennyiben ilyen vagy hasonló érdekellentétek merülnének fel, vagy ha már fenn állnak, ezt a felettesek felé azonnal közölni kell. Amennyiben vállalatunkba való belépéskor fent leírt vagy hasonló vállalatban már részesedése van, vagy valamilyen más formában egy ilyen vállalatból profitál, továbbá baráti, illetve családi vonatkozások miatt érdekellentétek vélelmezhetőek, úgy már a vállalatunkba való belépéskor, de legkésőbb akkor, ha egy ilyen érdekellentét lép fel, köteles felettesei felé erről tájékoztatást adni.

A fent leírt vállalatokat nem érintő melléktevékenységeket is a vállalatunkba való belépéskor, illetve a melléktevékenységek elkezdésekor közölnie kell, és kérnie kell a megfelelő jóváhagyást. Jóváhagyás csak akkor adható ki, ha biztosítva van, hogy munkaidejét kizárólag a vállalati érdekekre fordítja, illetve semmilyen vállalati felszerelést, nem használ fel melléktevékenységi feladatainak ellátásához.

Ennek megfelelően tilos:

- Vállalat megbízása a privát szférában túlságosan kedvező feltételek és árak mellett, ha ezáltal az adott vállalat nyilvánvaló befolyás alá kerül egy gazdasági döntésben. A megbízás előtt tájékoztassa feletteseit!
- Az olyan helyzet, amelyben egy üzleti partner felé kötelezettségének érzi, hogy egy üzleti döntést a javára hozzon meg. Ezzel kapcsolatban egyeztessen feletteseivel!

VI. Védjük a vállalat vagyoni értékeit!

A ránk bízott felszereléseket gondosan és rendeltetésszerűen kezeljük. Kötelesek vagyunk a vállalat vagyoni értékeit megvédeni a lopástól, a gondatlanságtól, a pazarlástól és a megszokott mértéket meghaladó elhasználódástól. Alapvetően minden

felszerelés kizárólag szakmai célra használható, a szükséges mértéket meghaladó személyes felhasználáshoz ki kell kérni a felettesek hozzájárulását.

Vállalatunkon belül akármelyik területen is folytatja tevékenységét: feladatai teljesítéséhez a cég olyan felszereléseket bízhat Önre, amelyek nem ritkán jelentős értékűek. Tartsa tiszteletben a vállalat tulajdonát, és kezelje azokat olyan gondossággal, mintha az Önre bízott tárgyak ténylegesen a saját tulajdonában lennének.

Kimondottan tilos a vállalat eszközeit vagy szolgáltatásait nem megengedett módon személyes célokra használni. A felszerelések és eszközök ezt meghaladó használatához a felettesek kifejezett hozzájárulása szükséges.

Különösen tilos:

- a felszerelések átadása harmadik fél számára engedély nélkül, díj ellenében vagy díjtalanul;
- a felszerelések személyes célra történő használata a feltétlenül szükséges mértéket meghaladóan, a megszokott munkaidőn kívül is;
- a felszerelések segédeszközként való használata jövedelemszerzéshez („fekete munka” – lásd még V. pont: „melléktevékenységek”);
- a felszerelések mindennemű üzemen kívüli használata, melyet felettesei szükséges jóváhagyása nélkül végez.

A tulajdon és vagyon elleni bűncselekményeket (például lopás) a vállalat semmilyen formában nem tolerálja. Az ilyen eset azonnali bizalomvesztéssel jár, illetve egy ilyen vagy hasonló bűncselekmény elbocsátást von maga után.



VII. Tiszteletben tartjuk az emberi jogokat, és társadalmi felelősséget vállalunk

Az emberi jogok és alapvető szabadságok védelméről szóló európai egyezményrel összhangban tiszteletben tartjuk minden ember méltóságát, személyes szféráját és egyéniségét. Nem tűrünk el nemzetiségi vagy etnikai származás, nemi hovatartozás, szexuális irányultság, vallás, kor vagy fogyatékoság alapján történő semmilyen megkülönböztetést. Az alkalmazottak szexuális vagy lelki zaklatása (mobbing) vagy hasonló becsmélő bánásmódja nem tolerálható.

Továbbá megtiltjuk az emberkereskedelem és a modern rabszolgaság minden formáját, valamint a gyermek- és kényszermunkát.

Alkalmazottaink fontosak számunkra. Tudjuk, hogy a szakmai és privát élet egészséges egyensúlya fontos a személyes sikerhez és a munkával való elégedettséghez. Az egymás közötti, bizalmon alapuló viszony és lojalitás az együttműködés alapját képezik, és vállalatunk sikeres továbbfejlődésének lehetőségét biztosítják. Humánerőforrás-politikánk alapja a méltányos és teljesítményhez kötött bérezés, a biztonságos munkahelyek, a gyülekezési szabadság és a munkavállalók kollektív tárgyalásokhoz való joga.

A magas munka- és szociális jogi normák ezért számunkra nem csak kötelező jogi előírások, hanem az igazi cél is. Ennek megfelelően ezt alvállalkozóinktól és beszállítóinktól is elvárjuk. Alkalmazottaink és munkatársaink tehát kötelesek minden munka- és szociális jogi előírást a törvény által megkövetelt formában betartani és elfogadható módon ellenőrizni. A szabálysértéseket, különösen a külföldiek foglalkoztatásáról szóló törvény megsértését, illetve a szociális csalást vállalatunk nem tolerálja.

A fejlett, modern gazdaságokat és szervezeteket nem csupán a bármilyen jellegű különbségek megértése jellemzi. Inkább ezeket felhasználva, a közös cél elérése érdekében építőkövekként tekintenek rájuk. Annak tudatában, hogy a különbségek szülik a nagyot és egészet, a hierarchikus szintektől függetlenül tisztelettel, megbecsüléssel és jó szándékkal érintkezünk egymással.

A kritika minden esetben megengedett – azonban nem járhat együtt becsméréssel és tiszteletlenséggel, a személy megítélése így érintetlen marad. A becsmérésnek és durvaságnak a társas érintkezésben nincsen helye. A munka- és szociális jogi előírások nem bürokratikus akadályok, korlátozások, hanem kötelezettségek. A szabályok ennek megfelelő betartása vállalatunk bevett gyakorlata, és vállalati kultúránk fontos alkotóeleme. Alvállalkozók és beszállítók megbízásakor is figyelembe vesszük és ellenőrizzük, hogy ezen előírásokat betartják-e. A külföldiek foglalkoztatásáról, illetve a bér- és szociális dömping elleni küzdelemről szóló törvények előírásainak megfelelő, kötelező ellenőrzések hiány nélkül megtörténnek, figyelemmel arra, hogy a vonatkozó büntetések, amelyek súlyos helyzetben akár közbeszerzési eljárásból való kizáráshoz is vezethetnek, ne történjenek meg. A fent említett és azon túlmenő törvényi előírásokhoz kapcsolódó bővebb – folyamatosan értékelt – szabályozásokat és eljárási útmutatókat megtalálja az intraneten.

VIII. Gondoskodunk a biztonságos munkakörülményekről, és figyelmet fordítunk a környezetre

Az embereket és a környezetet fenyegető veszélyek elhárítása számunkra fontos ügy. A munkavédelmi előírások szigorúan betartandók. Ebben lényeges szerepet játszik a folyamatos ellenőrzés, a veszélyes helyzetek kezelésének módja. Az alkalmazottak folyamatos képzése a munkavédelmi intézkedések hatását erősíti.

Az építőipari ágazat energia- és erőforrás-igényes szektor, és komoly hatással bír a természetre és környezetre. Környezetünk fenntartható és erőforrás-kímélő kezelése vállalati stratégiánk részét képezi. A projektek minden szakaszában kímélő eljárások és környezetbarát eszközök alkalmazására törekszünk. A megújuló energiaforrások felhasználásával és ezáltal a fosszilis energiaforrások megtakarításával hatékonyan kívánunk hozzájárulni a levegőminőség javításához. Figyelmet fordítunk a víz gondos felhasználására és a vízminőség megőrzésére. Különös figyelmet fordítunk a biodiverzitásra is, hogy a növények és állatfajok biológiai sokféleségét és élőhelyét védjük és megőrizzük. A menedzsment az alkalmazottak minőség- és környezettudatosságának folyamatos fejlesztését vezetőségi feladatnak tekinti.

A biztonsági, egészség- és környezetvédelmi törvényi előírásokkal és belső szabályozásokkal kapcsolatos információk az integrált irányítási rendszerben (IMS - Integrierte Managementsystem) minden alkalmazott számára bármikor elérhetőek. A biztonsággal és egészségvédelemmel kapcsolatos törvényi elvárások megvalósítása érdekében programokat dolgozunk ki üzemorvosok, biztonsági szakértők és biztonsági megbízott személyek bevonásával, a felelős megbízottakkal, illetve felső vezetőikkel és az üzletvezetőkkel együtt.

Minden alkalmazott felel azért, hogy a munkakörülmények biztonságosak és egészségesek legyenek. Ehhez szigorúan figyelembe kell venni a munkavállalók védelméről szóló és biztonsági előírásokat.

Egy alkalmazott sem köteles úgy munkát végezni, hogy bár vonatkoznak a biztonsági előírások, a munkavégzés időpontjában azonban mégsem tartják be őket vagy figyelmen kívül hagyják őket. Így kimondottan tilos megfelelő védőfelszerelés nélkül munkát végezni vagy arra való utasítást kiadni. A védőfelszerelések használatát a feletteseknek

kell ellenőrizniük, és adott esetben a biztonsági előírások betartására azonnal intézkedéseket kell hozniuk.

A magas szintű munkabiztonság biztosítása érdekében a vállalatcsoporton belül bevezettük a 45001 ISO-szabványnak megfelelő, nemzetközileg elismert munka- és egészségirányítási rendszert. Ez az integrált irányítási rendszerbe épül be. Az alkalmazottainkat védő biztonsági és egészségvédelmi intézkedések betartását a biztonsági szakértők, a biztonsági megbízott személyek és az üzemorvosok folyamatosan felügyelik.

Ezenfelül az EN ISO 14001 követelményeinek megfelelően a környezetgazdálkodásra vonatkozó szabályokat is aktívan alkalmazzuk. Ez ugyanúgy vonatkozik az építési területekre, mint a hulladék feldolgozására és újrahasznosítására. A tevékenységünkkel összefüggő környezetvédelmi szempontok folyamatos nyomon követése az építkezéseinken és telephelyeinken lehetővé teszi, hogy a környezetvédelem terén folyamatosan jobb eredményeket tudjunk felmutatni.

A vállalat a fióküzletekben, leányvállalatokban és állandó telephelyeken célzott környezetvédelmi projekteket hajt végre.

IX. Az üzleti dokumentációkat és információkat bizalmasan kezeljük

Minden vállalati információt biztonságosan kell kezelni, és meg kell akadályozni, hogy harmadik fél megtekinthesse vagy hozzáférjen. Vállalati információnak számít minden pénzügyi adat, stratégiai dokumentum, szerződés, terv, levelezés és ehhez hasonló, a formától, illetve a használati és tárolási médiumtól függetlenül. Amennyiben az ilyen információk megjelölése „bizalmas”, különös gondossággal kell kezelni őket, és emiatt a munkahelyen a megőrzésük során nem lehetnek szabadon hozzáférhetőek.

A szakmai tevékenység keretein belül szerzett semmilyen bizalmas információ nem használható fel egyéni érdekek miatt, illetve jogosulatlan személyek számára nem tehető elérhetővé. A titoktartási kötelezettség a jogviszony fennállása alatt, illetve annak megszűnését követően is él.

X. Betartjuk az informatikai és adatvédelmi normákat

Az informatikai berendezéseket mindig megfelelő módon kell őrizni, és a műszaki lehetőségeknek megfelelően jelszóval kell védeni. A személyes jelszavakat ne adja át sem munkatársaknak, illetve alkalmazottaknak, sem harmadik félnek. A vállalati adatokat, valamint az üzleti partnerek és alkalmazottak személyes vonatkozású adatait minden rendelkezésre álló, alkalmas és megfelelő műszaki és szervezeti eszközzel megvédjük a jogosulatlan hozzáférés, a visszaéléssel járó használat, a veszteség, károk és az idő előtti megsemmisítés ellen.

XI. Folyamatos fejlődésre törekszünk

Az innovatív megoldások és technikák fejlesztése és ügyfeleink számára történő rendelkezésre bocsátása mindennapi munkánk része. A számtalan építkezési projekt kivitelezése során gyűjtött tapasztalatok új projekteken kamatoznak, és a folyamatos fejlődéshez, illetve az alkalmazott gépek adaptálásához és a belső folyamatok, valamint a megbízóinkkal való kapcsolat optimalizálásához vezetnek. Ezen műszaki és szervezeti fejlesztések mellett alkalmazottaink személyes és szakmai fejlődését is támogatjuk. A képzésre és továbbképzésre ennek megfelelően megfelelő figyelmet fordítunk, legyen szó akár belső továbbképzésről vagy külső tanfolyamról, hogy minden alkalmazottat a jövőben is a lehető legjobban támogassunk feladataiban.

Az etikai kódex alkalmazása

A jelen etikai kódex a Swietelsky minden alkalmazottja számára kötelező érvényű, és az intraneten minden alkalmazott számára elérhető. Amennyiben a munkatársak szabálysértést állapítanak meg, vagy egy bizonyos ügygel kapcsolatban kérdés merül fel, forduljanak bizalommal feletteseikhez, vagy szükség esetén a compliance officer kollégákhoz (LCO vagy CCO). Minden jelentés és kérdés kezelése szigorúan bizalmas, és gondos kivizsgálással jár.

A jelen etikai kódex esetén egy belső dokumentumról van szó, amely ugyanakkor alkalmas arra is, hogy vállalati alapelveinket és etikai szabályainkat bemutassa üzleti partnereink, illetve minden érdeklődő számára. Harmadik fél ez alapján követeléssel nem élhet.

Az etikai kódex ezenfelül alapot ad a további belső szabályozásokra a cégcsoporton belül, illetve annak vállalataiban, fióküzleteiben és állandó telephelyein.

Az etikai kódex további irányelvekkel vagy belső szabályozásokkal egyértelműsíthető, megjegyzéssel ellátható vagy kiegészíthető. A vezetőségtől minden szinten elvárt, hogy maguk is és alkalmazottaik is tájékozottak legyenek az etikai kódex tartalmát, illetve a további belső irányelveket illetően, amihez tartaniuk is kell magukat.

Előfordulhat, hogy valamilyen nemzeti sajátosság miatt különleges szabályozási igény lép fel. Amennyiben az adott országban kiegészítő szabályozásokra van szükség, azok nem állhatnak ellentmondásban ezen etikai kódex alapelveivel.

Szabálysértés jelentése

Amennyiben a vállalatcsoport munkatársai megsértik az ebben a Magatartási Kódexben foglaltakat, a belső rendelkezéseket vagy az (állami) jogszabályokat, – a lehető legrövidebb időn belül – az alábbi kapcsolattartókhoz/ intézményekhez fordulhat:

- közvetlen felettes
- a cégcsoport tagjának, illetve a fióküzletnek a vezetősége
- Igazgatóság
- adott országban illetékes compliance officer (LCO)
- compliance officer (CCO)
- A bejelentő rendszerben

A kapcsolattartónak való bejelentésen túl minden munkatársnak lehetősége van a webalapú bejelentő rendszeren keresztül is bejelentést tenni. Ez éjjel-nappal és minden telephelyről elérhető a <https://swietelsky.integrityline.com> oldalon.

A szabálysértéssel kapcsolatos jelentését és információit gondosan megvizsgálják. Az esetek túlnyomó többségében alapos kivizsgálásra van szükség a jelentést tevő személy azonosításához. A névtelen bejelentések az esettől függően olyan hátránnyal járnak, hogy nincs lehetőség kérdésekre, illetve kiegészítő információk kérésére.

Az Ön személye értelemszerűen titokban marad, amennyiben ezt kifejezetten kéri, vagy a további vizsgálathoz ez szükségesnek tűnik. Ha jelentést tesz, semmilyen hátrányos következménnyel nem kell számolnia, mivel jelentésével hozzásegít minket ahhoz, hogy biztosíthassuk a jelen etikai kódex szabályainak, a fennálló törvényi előírásoknak és az egyéb belső szabályozásoknak való megfelelést. Azon személyek, akik a szabálysértés felderítéséhez olyan formában járulnak hozzá, hogy a vizsgálat keretein belül a szabálysértésről információt osztanak meg, ha igénylik, bizalomvédelemben részesülnek.

Felhívjuk azonban a figyelmet arra, hogy akkor is indítható fegyelmi intézkedés, ha bebizonyosodik, hogy a jelentések szándékos vagy súlyosan gondatlan módon hamis vádak tartalmazzanak.

Kapcsolatfelvételi címek

Mag. Gernot Reiter

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

Mag. Michael Lattner

Cégjegyzésre jogosult vezető
CCO-helyettes

- Ausztrália
- Bosznia-Hercegovina
- Dánia
- Németország
- Franciaország
- Nagy-Britannia
- Olaszország
- Horvátország
- Luxemburg
- Hollandia
- Norvégia
- Ausztria
- Lengyelország
- Románia
- Svájc
- Svédország
- Szlovénia

Győri Mónika

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

- Magyarország

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

- Csehország
- Szlovákia

IMPRESSZUM

Média tulajdonos és kiadó:

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
FN: 83175 t, ATU 232 40 400
Landesgericht Linz (Linzi Regionális Bíróság)

Grafikai tervezés és kialakítás:

Fredmansky GmbH

Publikáció:

2016. december
7. kiadás 2023, lehet



HOZZÁJÁRULÓ NYILATKOZAT

Alulírott _____ ezennel kijelentem, hogy a Swietelsky AG és a cégcsoporthoz tartozó vállalatainak etikai kódexét (Code of Conduct) megismertem. A Swietelsky cégcsoportba tartozó vállalatok itt szereplő iránymutatásainak és alapelveinek betartására ugyanolyan magától értetődő köteleességként tekintek, mint a nemzeti törvényi szabályokra és előírásokra. Az etikai kódexet ezért magamra nézve minden korlátozás nélkül kötelező érvényűnek tekintem, amit aláírással igazolok.

Hely, dátum _____

Aláírás _____





Swietelsky AG

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